تقرير لجنة الخبراء القانونيين
عن نتائج أعمال دورتها التاسعة والثلاثين
القاهرة ، جمهورية مصر العربية
16 - 17 ديسمبر / كانون الأول 2018

الفهرس:

مقدمة تفصيلية 5

الجزء الأول: دراسة التقارير السنوية حول اتفاقيات العمل العربية 11

تقارير الدول العربية حول إتفاقيات العمل العربية لعام 2018 15

المملكة الأردنية الهاشمية 15

دولة الامارات العربية المتحدة 16

مملكة البحرين 45

الجمهورية التونسية 59

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 64

المملكة العربية السعودية 72

جمهورية العراق 75

سلطنة عُمان 81

دولة فلسطين 83

دولة قطر 93

دولة الكويت 95

الجمهورية اللبنانية 98

دولة ليبيا 118

جمهورية مصر العربية 121

المملكة المغربية 130

الجزء الثاني: متابعة الردود على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين 133

ردود الدول العربية على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين 135

المملكة الأردنية الهاشمية 135
دولة الامارات العربية المتحدة 147
مملكة البحرين 161
الجمهورية التونسية 191
الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 235
جمهورية السودان 268
جمهورية العراق 274
دولة فلسطين 279
دولة قطر 329
الجمهورية اللبنانية 348
دولة ليبيا 354
جمهورية مصر العربية 362
الجزء الثالث: دراسة تقارير وردت بعد إنعقاد إجتماع اللجنة خلال العام السابق – 2017 375
الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 375
المملكة العربية السعودية 392
جمهورية العراق 433
سلطنة عُمان 486
دولة الكويت 510
المملكة المغربية 571
جدول تصديقات الدول العربية 616

أولاً: بناء على دعوة المدير العام لمكتب العمل العربي، وتنفيذاً للمادة الخامسة من نظام عمل لجنة الخبراء القانونيين، عقدت اللجنة دورتها التاسعة والثلاثين في القاهرة / جمهورية مصر العربية خلال الفترة 16 – 17 ديسمبر 2018، 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: افتتح إجتماعات اللجنة معالي السيد/ فايز علي المطيري المدير العام لمنظمة العمل العربية وحضر اجتماعات الدورة من أعضاء اللجنة السادة:

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

ثالثاً: أ- إنتخبت اللجنة في بداية أعمالها **الدكتورة/ إيمان خزعل** رئيساً لها لمدة عام .

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

1. **السيد / حمدي أحمد المشرف على ادارة الحماية الإجتماعية وعلاقات العمل**
2. **السيدة / حنان قايد رئيس وحدة التعاونيات / إدارة الحماية الاجتماعية**
3. **السيدة / رانيا فاروق رئيس وحدة المرأة والفئات الخاصة / إدارة الحماية الاجتماعية**
4. **السيد / مروان الرايس إدارة الحماية الإجتماعية**

رابعاً: رغبة في تطوير آلية العمل الخاصة بمتابعة معايير العمل العربية، قامت إدارة الحماية الاجتماعية وعلاقات العمل بتطوير نماذج تقارير المتابعة التي يتم إرسالها إلى الدول العربية الخاصة بالإتفاقيات المُصادق عليها وغير المُصادق عليها، لتكون بشكل ومضمون جديدين، وتخصيص إتفاقيات محددة لمتابعتها، وجاءت الردود من الدول العربية وفقاً للجدول التالي:

الدولــة	إتفاقيات مصادق عليها	إتفاقيات غير مصادق عليها	ردود على الملاحظات السابقة للجنة
الأردن	--	12 ✓	3✓ / 5✓ / 9 ⊗ / 11✓ / 12✓ / 13✓ / 16✓ / 17 ✓ / 18✓ / 19✓
الإمارات	19 ✓	9 ✓	5 ✓ / 7 ✓ / 8 ✓ / 9 ✓ / 11 ✓ / 16 ✓ / 17✓
البحرين	18 ✓	12 ✓	5 ✓ / 7 ✓ / 8 ✓ / 11 ✓ / 13 ✓ / 17 ✓ / 19✓
تونس	--	17 ✓	5 ✓ / 7 ✓ / 8 ✓ / 11 ✓ / 18 ✓ / 19 ✓
الجزائر	--	5 ✓	3 ✓ / 16 ✓ / 17 ✓
جيبوتي	--	9 ⊗	--
السعودية	--	9 ✓	--
السودان	9 ✓	12 ✓	4 ✓ / 5 ✓ / 7 ✓ / 8 ✓ / 17 ✓
سوريا	--	--	--
الصومال	--	9 ⊗	--
العراق	9 ✓	--	16 ✓
سلطنة عُمان	--	12 ✓	--
فلسطين	9 ✓	--	5 ✓ / 18 ✓ / 19 ✓
قطر	--	12 ✓	3 ✓ / 5 ✓ / 7 ✓ / 15 ✓ / 17 ✓ / 18 ✓ /19✓
الكويت	--	9 ✓	--
لبنان	18 ✓	--	3 ✓ / 5 ✓ / 7 ✓ / 12 ✓ / 16 ✓ / 17 ✓ / 18 ✓ / 19 ✓
ليبيا	--	12 ✓	5 ✓/ 11 ✓/ 17 ✓/ 18 ✓/ 19 ✓
مصر	9 ✓	--	5 ✓ / 8 ✓ / 11 ✓ / 17 ✓ / 18 ✓ / 19 ✓
المغرب	--	12 ✓	--
موريتانيا	--	5 ⊗	--
اليمن	9 ⊗	12 ⊗	--

(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: دراســـة التقارير الســـنوية حول اتفاقيات العمل العربية محل المتابعة وهي:**

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

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

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

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

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

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

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

وصل إلى مكتب العمــل العربي (17) تقــريراً حـــول الإتفاقيات المذكورة من (15) دولة عربية هي:

(المملكة الأردنية الهاشمية – دولة الإمارات العربية المتحدة – مملكة البحرين – الجمهورية التونسية – الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشــعبية – المملكة العربية الســعودية – جمهورية العراق – ســلطنة عُمان – دولة فلسطين – دولة قطر – دولة الكويت – الجمهورية اللبنانية – دولة ليبيا – جمهورية مصر العربية – المملكة المغربية).

❖ **الجزء الثاني: متابعة الردود على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين**

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

وصل إلى مكتب العمل العربي (64) رداً على الملاحظات من (12) دولة عربية هم:

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

❖ الجزء الثالث: دراســـة تقارير وردت بعد إنعقاد إجتماع اللجنة خلال العام الســـابق - 2017

تلقى مكتب العمل العربي (30) تقريراً بعد إنعقاد اللجنة في دورتها السابقة من (6) دول عربية هي: (الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية – المملكة العربية السعودية – جمهورية العراق – سلطنة عُمان – دولة الكويت – المملكة المغربية).

ســـابعاً: درســـت اللجنة الوثيقة المقدمة من قبل مكتب العمل العربي، وفي ضـــوئها 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. تثمن اللجنة تفاعل الدول الأعضـــاء من خلال عدد التقارير المرســـلة والجهود المبذولة في إعدادها وتأمل أن يستمر هذا التفاعل ويتعزز لتحقيق الأهداف المنشودة من النشاط المعياري للمنظمة.

2. لاحظت اللجنة أن بعض الدول الأعضـــاء أشـــارت في تقاريرها إلى أن عدم عرضـــها الإتفاقيات على السلطة المختصة بالتصديق، يرجع إلى وجود اختلافات بين تشريعها الوطني والنصـــوص الواردة في هذه الإتفاقيات. وترى اللجنة أن المبررات المشـــار إليها يجب ألا تكون عائقاً دون قيام الدول الأعضـــاء بالعرض الذي يمثل في حد ذاته إلتزاماً يقع على عاتق الدولة بموجب نظام إتفاقيات وتوصـــيات العمل العربية وهو لا يعني وجوب التصـــديق على الإتفاقية.

   ثم إن 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.

3. لاحظت اللجنة أن بعض الدول أوردت في تقاريرها أن عدم عرض الإتفاقيات على الســـلطة المختصة يرجع إلى صعوبات تتعلق بنظامها الدستوري. وترى اللجنة أن 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.

4. 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.

5. تؤكد اللجنة على ضرورة الرد وفقاً لنماذج التقارير المعد ة 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.

6. توصي اللجنة مكتب العمل العربي بإتخاذ الإجراءات اللازمة لمراجعة الإتفاقية العربية رقم (9) لسنة 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني.

7. تؤكد اللجنة على أن قيام الدولة بعرض إتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق لا يحول دون قيام مكتب العمل العربي بإعادة مفاتحة الدولة كل سنتين لموافاته برأيها عما تم إتخاذه من إجراءات بشأن تلك الإتفاقية وفقاً لنص المادة الثانية عشرة من نظام إتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

8. تؤكد اللجنة على ضرورة الإلتزام بالمواعيد المحددة لتلقي تقارير المتابعة من قبل الدول الأعضاء، حتى تتمكن اللجنة من دراستها وإبداء الملاحظات بشأنها ومن ثم عرضها على المؤتمر العام.

9. تثمن 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 التعاون بين هذه الادارات ومكتب العمل العربي ولجنة الخبراء القانونيين مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف المرجوة من المعايير وايفاء الدول بالتزاماتها في هذا الشأن.

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

11. تؤكد اللجنة دعوتها للدول العربية لإشـــراك أحد الموظفين المختصـــين بمعايير العمل في وزارة العمل ضمن الوفد الحكومي في مختلف دورات مؤتمر العمل العربي لحضور أشغال لجنة تطبيق الإتفاقيات والتوصـــيات وتأمين الحوار والتواصـــل بين هؤلاء الموظفين ولجنة الخبراء الممثلة برئيســـها في المؤتمر ومكتب العمل العربي لتحقيق التنفيذ الكامل والصـــحيح لإلتزامات الدول الأعضاء بشأن المعايير.

12. تدعو اللجنة الدول الأعضـــاء للتعريف بمعايير العمل العربية على أوســـع نطاق وبإعتماد مختلف الوســـائل وبالأخص الإعلام والندوات والحلقات الدراســـية لدى أطراف الإنتاج الثلاثة والجهات الأخرى المعنية مثل الصـحافة، القضـاء، المحاماة، الجامعة، منظمات المجتمع المدني، كما تدعوها لبحث إمكانية تدريس مادة معايير العمل في المؤسسات الجامعية ذات الصلة.

تاســعاً: تشــكر اللجنة المدير العام لمنظمة العمل العربية والســكرتارية الفنية للجنة على حســن الإعداد والتعاون التام لإنجاح عمل اللجنة.

رئيسة اللجنة

الدكتورة/ إيمان خزعل

***

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 المُعدة 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 / 9 / 10 / 11 / 12 / 13 / 14 / 15 / 16 / 17 / 18 / 19).
5. **جمهورية السودان: الإتفاقية رقم** (8).
6. **دولة قطر: الإتفاقيات ذات الأرقام** (3 / 5 / 7 / 17 / 18 / 19).
7. **الجمهورية اللبنانية: الإتفاقيات ذات الأرقام** (3 / 5 / 7 / 12 / 16).

8. **دولة ليبيا: الإتفاقيات ذات الأرقام** (17 / 18 / 19).
9. **الجمهورية الإســلامية الموريتانية: الإتفاقيات ذات الارقام** (4 / 5 / 7 / 8 / 9 / 10 / 11 / 12 / 13 / 14 / 15 / 16 / 17).
10. **الجمهورية اليمنية: الإتفاقيات ذات الارقام** (3 / 6 / 8 / 10 / 12 / 13 / 14 / 15 / 16 / 18).

***

ب. لاحظت اللجنة أن بعض الدول لم تواف حتى تاريخه مكتب العمل العربي بتقاريرها حول بعض الإتفاقيات، وهي كما يلي:

1. **جمهورية جيبوتي: الإتفاقية رقم (9).**
2. **جمهورية الصومال: الإتفاقية رقم (9).**
3. **الجمهورية اليمنية: الإتفاقيات ذات الأرقام (9 / 12).**

***

ج. دول وافت مكتب العمل العربي بتقاريرها بعد إنعقاد إجتماع اللجنة 2018:

1. **جمهورية السودان: الإتفاقيات ذات الأرقام (9 / 12).**
2. **الجمهورية الإسلامية الموريتانية: الإتفاقية رقم (5).**

***

ثالثاً: دراسة تقارير المتابعة التي وردت من الدول العربية حول الإتفاقيات لعام 2018

بفحص الردود على التقارير لهذا العام وجدت اللجنة أن **(15) دولة عربية** قد أرســـلت تقاريرها حول الإتفاقيات المصادق عليها أوغير المصادق عليها، وهي كما يلي:

الدولة	إتفاقيات العمل العربية المصادق عليها	إتفاقيات العمل العربية غير المصادق عليها
1- المملكة الأردنية الهاشمية	--	الاتفاقية العربية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين
2- دولة الامارات العربية المتحدة	الاتفاقية العربية رقم (19) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل	الاتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني
3- مملكة البحرين	الاتفاقية العربية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الأحداث	الاتفاقية العربية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين
4- الجمهورية التونسية	--	الاتفاقية العربية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين
5- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية	--	الإتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة
6- المملكة العربية السعودية	--	الاتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني
7- جمهورية العراق	الاتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني	--
8- سلطنة عُمان	--	الاتفاقية العربية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين
9- دولة فلسطين	الاتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني	--
10- دولة قطر	--	الاتفاقية العربية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين

11- دولة الكويت	--	**الاتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني**
12- الجمهورية اللبنانية	**الاتفاقية العربية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الأحداث**	--
13- دولة ليبيا	--	**الاتفاقية العربية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين**
14- جمهورية مصر العربية	**الاتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني**	--
15- المملكة المغربية	--	**الاتفاقية العربية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين**

- **وبذلك يكون مجموع التقارير الواردة (17) تقريراً من أصل (24) تقريراً مطلوباً هذا العام، وهو ما يمثل نسبة 71 % وإذا ما أضفنا التقارير الواردة بشكل متأخر (3) يصبح مجموع التقارير المرسلة من الدول الأعضاء (20) تقريراً أي نسبة 83 %.**
- 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 وفقاً للنماذج المرسلة من قبل مكتب العمل العربي وفي الآجال المحددة حتى يمكن عرضها على لجنة الخبراء القانونيين وتحصل الفائدة المرجوة.

***

تقارير الدول العربية حول إتفاقيات العمل العربية لعام 2018

1. المملكة الأردنية الهاشمية

الإتفاقيات غير المُصادق عليها

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

وصل مكتب العمل العربي من المملكة الأردنية الهاشمية تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (12) لسنة 1980 – وجاء في هذا الرد ما يلي:

اشارة لكتابكم رقم ح.أ/524/1 تاريخ 2018/5/15 بخصوص اتفاقية العمل العربية رقم (12) بشأن العمال الزراعيين والتي لم يصادق عليها الاردن .

ارجو ان ابين لمعاليكم ما يلي :-

أولاً:- كفل قانون العمل الاردني شمول العمال الزراعيين باحكام قانون العمل وبموجب نظام سيصدر لهذه الغاية .

و تقوم الوزارة في الوقت الحالي بإعداد مسودة لهذا النظام الخاص بالعمال الزراعيين وسوف يعرض على اللجنة الثلاثية لشؤون العمل .

وقد جاءت مسودة هذا النظام لتتضمن جميع المواد التي جاءت بها الاتفاقية من حيث اوقات العمل والاستراحة والعطل الاسبوعية والاجازات السنوية وما الى ذلك من حقوق العمال الزراعيين .

ثانياً:- نص قانون العمل المعدل رقم (48) لسنة 2008 وبموجب المادة (43) منه على (أ- تشكل في الوزارة لجنة تسمى (اللجنة الثلاثية لشؤون العمل) برئاسة الوزير وعضوية ممثلين عن الوزارة والعمال بالتساوي فيما بينهم وتحدد الأحكام والإجراءات المتعلقة بكيفية تشكيل اللجنة الثلاثية وعملها ومهامها وعقد اجتماعاتها وتحديد عدد اعضائها وكيفية تعيينهم ومكافأتهم وسائر الامور المتعلقة بهم بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية .

ب- تتولى اللجنة الثلاثية المهام الموكولة اليها في هذا القانون والانظمة الصادرة بمقتضاه اضافة الى المهام الاستشارية التالية :-

1. ابداء الراي 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 ان تقوم بعد اجراء الدراسة المناسبة برفع توصية الى الوزير بتوسيع نطاق اي عقد عمل جماعي مضي على تنفيذه مدة لا تقل عن شهرين ليسري بجميع شروطه على اصحاب العمل والعمال في قطاع معين او على فئة منهم في جميع المناطق او في منطقة معينة .

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

وقد اصبح من مهام هذه اللجنة دراسة اتفاقيات العمل العربية والدولية غير المصادق عليها ووضع التوصيات اللازمة بشانها .

ويسرنا اعلام معاليكم بان الوزارة ستقوم بعرض اتفاقية العمل العربية المذكورة اعلاه على اللجنة ، وسنعمل على تزويدكم بالنتائج في التقارير اللاحقة التي تصدر عن الوزارة بهذا الشأن .

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

- أخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة لعرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

2. دولة الامارات العربية المتحدة

<u>الإتفاقيات المُصادق عليها</u>

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

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 من دولة الامارات العربية المتحدة – <u>وجاء في هذا الرد ما يلي:</u>

نموذج التقرير

القسم الأول

بيانات عامة

- يرجى بيان النص التشريعي الذي صدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل.

مرسوم اتحادي رقم (48) لسنة 2004 في شأن التصديق على اتفاقية العمل العربية رقم (19) لسنة 1998.

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

- تفتيش العمل من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل.
- قرار مجلس الوزراء رقم (15) لسنة 2017 في شأن رسوم الخدمات والغرامات الإدارية في وزارة الموارد البشرية والتوطين.
- قرار وزاري رقم (1/44) لسنة 1980 في شأن اللائحة التنفيذية لتنظيم أعمال التفتيش العمالي على المنشآت الخاضعة لأحكام قانون العمل الاتحادي رقم (8) لسنة 1980.
- قرار وزاري رقم (32) لسنة 1982 في شأن تحديد أساليب وتدابير الوقاية لحماية العمال من مخاطر العمل.

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

نص المشرع الإماراتي على أنه بمجرد التصديق على الاتفاقية يصدر بها مرسوم وتكون الاتفاقية بمثابة قانون داخلي في الدولة وفقا لنص المادة (47) من دستور دولة الإمارات العربية المتحدة.

- هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في دولتكم الموقرة حين أع دادكم 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.

- **جمعية التنسيق بين الجمعيات المهنية**
- **اتحاد غرف التجارة والصناعة**

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 الضـرورة اسـتثناء بعض الفئات من العمال وأماكن العمل، وذلك بموجب بيان يرفق بوثيقة التصديق، ويمكن للدولة التي تتقدم بهذا البيان أن تعدله أو تلغيه ببيان لاحق.

- المادة رقم 19من القانون الاتحادي رقم (10) بشـأن لسـنة 2017 بشـأن عمال الخدمة المسـاعدة والتي تنص

يحدد الوزير من يتولى من مأموري الضبط القضائي القيام بالمهام التالية:

1. مراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له.
2. ضبط كل ما يقع بالمخالفة لأحكام هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له؟
3. التفتيش على مكاتب الاستقدام.
4. التفتيش على أماكن عمل وإقامة العمال، مع مراعاة أحكام المادة (20) من هذا القانون.

- المادة رقم 20 من ذات القانون والتي تنص

مع مراعاة أحكام المادة (19) من هذا القانون، لا يجوز للمفتشـين دخول أماكن عمل واقامة العمال إلا بإذن من أصحابها، أو إذن النيابة العامة، وذلك في الحالتين:

1. وجود شكوى من العامل أو صاحب العمل.
2. وجود دلائل معقولة على وقوع مخالفات لأحكام هذ القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

يرجى بيان ما يلي:

- هل يوجد تنظيم قانوني لتفتيش العمل في جميع قطاعات وأماكن العمل؟

✓ نعم

لا

- هل يستثني التشريع بعض الفئات من العمال أو أماكن العمل من التفتيش؟

نعم

✓ لا

المـــادة الثـانيــة

تشـــكل كل دولة جهازاً أو أكثر لتفتيش العمل، ويرتبط هذا الجهاز أو الأجهزة بالإدارة أو الإدارات المركزية ذات الصلة بنشاط التفتيش.

وفى حالة تعدد الأجهزة التى تقوم بالتفتيش يجب التنســـيق فيما بينها على نحو يحول دون التناقض والتداخل بين أنشطتها.

يرجى بيان ما يلي:

- هل يوجد جهاز واحد لتفتيش العمل لديكم أم أكثر؟

نعم – قطاع التفتيش في وزارة الموارد البشرية والتوطين المختص في عملية رقابة وتفتيش سوق العمل في الدولة.

- بالإضافة الى أجهزة اخرى تتعاون الوزارة معها مثل وزارة الداخلية.
- قسم المخالفين في هيئة الاتحادية للهوية والجنسية
- الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية
- دائرة شؤون البلدية- ابوظبي
- دائرة التنمية الاقتصادية

- **هل يتم تنسيق العمل بينها في حالة تعددها؟**

✓ نعم

لا

❖ **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

- المادة 166 من قانون العمل: والتي تنص "يتولى تفتيش العمل مفتشون مختصون يلحقون بوزارة العمل والشئون الاجتماعية ويكون لهم الصلاحيات والاختصاصات المنصوص عليها في هذا القانون.
- مذكرة تعاون بين وزارة العمل ودائرة شؤون البلدية – بلدية مدينة أبوظبي سنة 2012
- مذكرة تفاهم بين وزارة العمل والهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية سنة 2013
- اتفاقية تعاون بين وزارة العمل ودائرة التنمية الاقتصادية – أبوظبي سنة 2013
- مذكرة تفاهم بين وزارة العمل وصندوق معاشات ومكافآت التقاعد لإمارة أبوظبي سنة 2013
- مذكرة تفاهم بين وزارة العمل وشركة أبوظبي العاملة في المناطق البحرية (أدما العاملة) سنة 2013
- مذكرة تفاهم بين وزارة الداخلية ووزارة العمل سنة 2014

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؟**

نعم.

- **في حالة التعدد ما هي هذه الأجهزة؟ وما هي اختصاصاتها؟**

ينقسم قطاع التفتيش على عدة إدارات منها إدارة التفتيش وهي المختصة في عملية رقابة سوق العمل وحماية العامل وإدارة الصحة والسلامة المهنية المختصة بالتفتيش على السكنات العمالية واصابات العمل وإدارة التوجيه المختصة في توجيه العمال وأصحاب العمل عن الحقوق والواجبات المتبادلة وادارة أنظمة التفتيش المختصة بتطوير أنظمة التفتيش وضمان تطبيقها ويوجد قسم مكافحة الاتجار بالبشر المختص بالأشراف والرقابة على عمليات مكافحة الاتجار بالبشر وقسم حماية الاجور المختص بالأشراف على عمليات حماية الاجور بمراكز سعادة المتعاملين والتأكد من التزامها بتطبيق المعايير المعتمدة.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

تنص المادة 167 من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل على:

- مراقبة تنفيذ أحكام قانون العمل على وجه سليم وخاصة ما يتعلق منها بشروط العمل والأجور ووقاية العمال وحمايتهم أثناء قيامهم بالعمل وما يتصل بصحة العمال وسلامتهم واستخدام الأحداث والنساء.
- تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تمكنهم من اتباع أحسن الوسائل لتنفيذ أحكام القانون.
- إبلاغ السلطات المختصة بأوجه النقص التي تقصر الأحكام القائمة عن معالجتها واقتراح ما يلزم لذلك.
- ضبط الوقائع التي ترتكب بالمخالفة لأحكام قانون العمل واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً لأحكام هذا القانون.

1- بناءً على الهيكل التنظيمي الجديد التابع لوزارة الموارد البشرية والتوطين نرفق لكم كالتالي:
الادارات والوحدات التابعة لقطاع التفتيش كما وردت في الهيكل التنظيمي + اختصاصات الادارات والوحدات التابعة لقطاع التفتيش **(مرفق 1)**

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.

تطبيق نظام التفتيش الذكي
نظام الدعم المعلوماتي (تقييم)
نظام تفتيش السكنات
نظام حماية الاجور
نظام تسجيل عقود المقاولة من الباطن.

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.**

تنص المادة 177 من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل على:

تضع وزارة العمل والشئون الاجتماعية تقريراً سنوياً عن التفتيش في الدولة يتضمن كل ما يتعلق برقابة الوزارة على تنفيذ قانون العمل وعلى الأخص في الأمور التالية:

- بياناً بالأحكام المنظمة للتفتيش.
- بياناً بالموظفين المختصين بالتفتيش.
- إحصائيات بالمنشآت الخاضعة للتفتيش وعدد العمال فيها وعدد الزيارات والجولات التفتيشية التي قام بها المفتشون والمخالفات والجزاءات التي وقعت واصابات العمل وأمراض المهنة.

المادة السادسة

يراعى فى تعيين مفتش العمل أن يكون مؤهلا تأهيلا علميا بما يلائم القيام بعمله.

المادة السابعة

يراعى عند اختيار مفتش العمل أن تتوافر 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.**

المادة (179) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل:

"مع مراعاة الأولوية المقررة للمواطنين وبالإضافة إلى الشروط العامة المطلوبة في تعيين الموظفين يشترط في مفتشي العمل:

- أن يكونوا متصفين بالحياد التام.
- ألا تكون لهم أية مصلحة مباشرة في المنشآت التي يقومون بالتفتيش عليها.
- أن يجتازوا فحصاً مسلكياً خاصاً بعد قضائهم فترة تمرين لا تقل عن ثلاثة أشهر"

- **هل يؤدى مفتش العمل اليمين قبل مباشـــرة عمله؟ وما هو مضـــمونه؟ والجهة التي يؤدى أمامها؟**

المادة (168) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل

"يقسم مفتشو العمل قبل مباشرتهم أعمال وظائفهم أمام وزير العمل والشؤون الاجتماعية يميناً بأن يحترموا القانون ويؤدوا أعمالهم بأمانة وإخلاص وألا يفشوا أي سر أو أي اختراع صناعي أو غير ذلك من الأسرار التي يطلعون عليها بحكم وظائفهم ولو بعد انقطاع صلتهم بهذه الوظائف وعليهم أن يحيطوا الشكاوى التي تصل إليهم بالسرية المطلقة وألا يبوحوا بأمرها لصاحب العمل أو من يقوم مقامه".

- **هل يتم تدريب مفتش العمل على مهام عمله؟**

✓ نعم

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

المادة (180) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل:

تعقد دورات تدريبية خاصة تجريها وزارة العمل لمفتشي العمل ويراعى في هذه الدورات تدريب المفتشين بصورة خاصة على ما يأتي:

- أصول تنظيم الزيارات التفتيشية والاتصال بأصحاب العمل والعمال.
- أصول تدقيق السجلات والدفاتر.
- أصول إرشاد أصحاب العمل إلى تفسير النصوص القانونية وفوائد تطبيقها ومساعدتهم في هذا التطبيق.
- مبادئ أساسية في التكنولوجيا الصناعية ووسائل الوقاية من إصابات العمل والأمراض المهنية.
- مبادئ أساسية في الكفاية الإنتاجية وصلتها بمدى تأمين الشروط الصالحة لظروف ممارسة العمل".

المادة العاشرة

تراعى كل دولة تعيين العدد الكافي من المفتشين بما يتلاءم مع حجم المهمات ونوعيتها والتنسيق مع الإدارات والأجهزة المعنية فى الدولة للاستعانة بالاختصاصيين للمعاونة فى أعمال التفتيش.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يتوفر لجهاز التفتيش لديكم العدد الكافي من المفتشين؟**

✓ نعم

لا

- **هل يتم التنسيق مع أجهزة الدولة المختلفة للاستعانة بالاختصاصيين للمعاونة في أعمال التفتيش؟**

✓ نعم

لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

تنص المادة (175) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل :

- لمفتش العمل أن يطلب عند الاقتضاء من السلطات الإدارية المختصة ومن رجال الشرطة تقديم المساعدة اللازمة.
- وإذا كان التفتيش متعلقا بالنواحي الصحية للعمل وجب على المفتش أن يصطحب معه بموافقة مدير دائرة العمل المختصة طبيبا مختصا من وزارة الصحة أو من يعين لهذا الغرض من الأطباء.
- قرار وزاري رقم (1/44) لسنة 1980 في شأن اللائحة التنفيذية لتنظيم أعمال التفتيش العمالي على المنشآت الخاضعة لأحكام قانون العمل الاتحادي رقم (8) لسنة 1980.

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 والاســـتقرار الوظيفي الذي يمكنه من أداء عمله؟**

✓ نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

تنص المادة (181) القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل:

مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر يعاقب بالحبس مدة وبالغرامة التي لا تقل عن (10،000) عشرة آلاف درهم أو بإحدى هاتين العقوبتين:

- كل من خالف أي نص آمر من نصوص هذا القانون أو اللوائح أو القرارات المنفذة له.
- كل من عرقل أو منع أحد الموظفين المكلفين بتنفيذ أحكام هذا القانون أو اللوائح أو القرارات المنفذة له أو حاول أو شرع في منعه من أداء وظيفته سواء باستعمال القوة أو العنف أو التهديد باستعمالها.
- كل موظف مكلف بتنفيذ أحكام هذا القانون أفشى سراً من أسرار العمل أو أي اختراع صناعي أو غير ذلك من أساليب العمل يكون قد اطلع عليه بحكم وظيفته ولو كان قد ترك العمل.
- قرار وزاري رقم (32) لسنة 1982 في شأن تحديد أساليب وتدابير الوقاية لحماية العمال من مخاطر العمل.
- المادة (3) من قرار مجلس الوزراء رقم (15) لسنة 2017 في شأن رسوم الخدمات والغرامات الإدارية في وزارة الموارد البشرية والتوطين:
- تفرض على المخالفات المحددة في الجدول أدناه الغرامات الإدارية الموضحة إزاء كل منها:

م	بيان المخالفة	الغرامة بالدرهم
18	عدم الالتزام بشروط وظروف العمل الواردة في القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 المشار إليه، أو في القرارات الوزارية الصادرة في هذا الشأن أو في عقد العمل.	(10,000) عن كل حالة
19	عدم الالتزام بمعايير الصحة والسلامة المهنية الواردة في القرارات الوزارية الصادرة في هذا الشأن أو عدم اتباع الإجراءات المقررة لدرء خطر يداهم صحة وسلامة العمال.	(10,000) عن كل حالة

م	بيان المخالفة	الغرامة بالدرهم
20	عدم إبلاغ الوزارة عن إصابات العمل أو المرض المهني أو وفاة العامل، وفق أحكام القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 المشار إليه.	(10,000) عن كل حالة
21	عدم إزالة مخالفة معايير السكن وفق الإجراءات والمواعيد المحددة بموجب القرارات الوزارية الصادرة في هذا الشأن.	(10,000) عن كل حالة

كما نصت المادة (29) من القانون الاتحادي رقم (10) لسنة 2017 بشأن عمال الخدمة المساعدة على العقوبات كالتالي: مع عدم الاخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون أخر، يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز ستة أشهر وبالغرامة التي لا تقل عن عشرة آلاف درهم ولا تجاوز مائة ألف درهم او بإحدى هاتين العقوبتين:

1. كل من عرقل أو منع أحد الموظفين المكلفين بتطبيق أحكام هذا القانون أو اللوائح أو القرارات الصادرة تنفيذا له من اداء عمله أو سرع في ذلك.

2. كل موظف مكلف بتنفيذ احكام هذا القانون أفشي سرأ من الاسرار التي يكون قد اطلع عليها بحكم وظيفته ولو بعد ترك العمل

3. كل من سهل للعامل ترك العمل أو آواه، بغرض استغلاله أو تشغيله بطريقة غير مشروعة، وللمحكمة أن تقضي بالإبعاد عند الإدانة.

نصت المادة (30) من ذات القانون كالتالي:

1. مع عدم الاخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر، يعاقب كل من يخالف أي حكم من أحكام المادة (1/3و2و3و4) من هذا القانون بالغرامة التي لا تقل عن خمسين ألف درهم ولا تتجاوز مائة ألف درهم وتضاعف العقوبة في حاله العود لارتكاب هذا العمل خلال سنة من تاريخ الحكم عليه.

2. يعاقب بذات العقوبة المبينة في البند (1) من هذه المادة مكتب الاستقدام الذي يخالف أي حكم من أحكام المادة (4) من هذا القانون.

نصت المادة (31) من ذات القانون كالتالي:

مع عدم الاخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر، يعاقب بالغرامة التي لا تتجاوز عشرة آلاف درهم كل من خالف أي حكم من أحكام هذا القانون أو اللوائح أو القرارات الصادرة تنفيذاً له.

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

لا

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

لا

- **بطاقة مهنية لشخصيته ووظيفته كأحد أفراد الضابطة القضائية.**

✓ نعم

لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

قرار المجلس الوزاري للخدمات رقم 13/176خ/4 لســـنة 2012 بشـــأن منح بدل طبيعة عمل للمفتشين العاملين في وزارة العمل.

تنص المادة (166) القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل في الفقرة الثانية:
يحمل مفتشو العمل بطاقات تثبت صفتهم تصدرها لهم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

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.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل تسند إلى الجهة المختصة بالتفتيش أو المفتشين واجبات إضافية أخري؟**

نعم

✓ لا

المادة الثامنة عشرة

يشارك جهاز التفتيش فى وضع اشتراطات السلامة والصحة المهنية التى يتطلبها منح التراخيص بإقامة المنشآت.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يوجد دور لجهاز التفتيش فى وضع اشتراطات السلامة والصحة المهنية اللازمة لمنح التراخيص بإقامة المنشآت؟**

نعم

✓ لا

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.**

القرار الوزاري رقم (1215) لسنة 2005، الخاص بتسجيل المواطنين وابناء مجلس التعاون في صندوق المعاشات والتأمينات.

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.**

المادة (168) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل:

"يقسم مفتشو العمل قبل مباشرتهم أعمال وظائفهم أمام وزير العمل والشؤون الاجتماعية يميناً بأن يحترموا القانون ويؤدوا أعمالهم بأمانة وإخلاص وألا يفشوا أي سر أو أي اختراع صناعي أو غير ذلك من الأسرار التي يطلعون عليها بحكم وظائفهم ولو بعد انقطاع صلتهم بهذه الوظائف وعليهم أن يحيطوا الشكاوى التي تصل إليهم بالسرية المطلقة وألا يبوحوا بأمرها لصاحب العمل أو من يقوم مقامه".

المادة (179) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل:

"مع مراعاة الأولوية المقررة للمواطنين وبالإضافة إلى الشروط العامة المطلوبة في تعيين الموظفين يشترط في مفتشي العمل:

- أن يكونوا متصفين بالحياد التام.
- ألا تكون لهم أية مصلحة مباشرة في المنشآت التي يقومون بالتفتيش عليها.
- أن يجتازوا فحصاً مسلكياً خاصاً بعد قضائهم فترة تمرين لا تقل عن ثلاثة أشهر".

المادة الحادية والعشرون

يحظر على مفتش العمل أن يكشف أى سر من أسرار المهنة يطلع عليه خلال قيامه بمهمته أو أن يبوح بمصدر الشكوى أو المعلومات التى 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

لا

- **هل يحظر على مفتش العمل أن يبوح بمصدر الشكوى أو المعلومات التى أدت إلى القيام بالتفتيش؟**

✓ نعم

لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (168) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل:

"يقسم مفتشو العمل قبل مباشرتهم أعمال وظائفهم أمام وزير العمل والشؤون الاجتماعية يميناً بأن يحترموا القانون ويؤدوا أعمالهم بأمانة وإخلاص وألا يفشوا أي سر أو أي اختراع صناعي أو غير ذلك من الأسرار التي يطلعون عليها بحكم وظائفهم ولو بعد انقطاع صلتهم بهذه الوظائف وعليهم أن يحيطوا الشكاوى التي تصل إليهم بالسرية المطلقة وألا يبوحوا بأمرها لصاحب العمل أو من يقوم مقامه".

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؟**

نعم، تشمل اتفاقيات العمل العربية والدولية التي تمت المصادقة عليها حيث تعتبر هذه الاتفاقيات بمثابة قانون داخلي بمجرد التصديق عليها.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (167) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل:

"يختص مفتش العمل بما يأتي:

أ - مراقبة تنفيذ أحكام قانون العمل على وجه سليم وخاصة ما يتعلق منها بشروط العمل والأجور ووقاية العمال وحمايتهم أثناء قيامهم بالعمل وما يتصل بصحة العمال وسلامتهم واستخدام الأحداث والنساء".

المادة الثالثة والعشرون

يزود مفتش العمل أصـــحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشـــادات التى تســـاعدهم فى تطبيق التشريعات النافذة.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يوجد دور وقائي لمفتش العمل تجاه أصـــحاب الأعمال والعمال للمســـاعدة في تطبيق التشريعات النافذة؟**

✓ نعم

لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (167) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل:

"يختص مفتش العمل بما يأتي:

ب - بتزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تمكنهم من اتباع أحسن الوسائل لتنفيذ أحكام القانون".

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.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يكلف مفتش العمل بأن يبلغ عن أوجه النقص والثغرات حين مراقبته تطبيق تشـــريعات العمل؟**

✓ نعم

لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (167) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل:

"يختص مفتش العمل بما يأتي:

ج - إبلاغ السلطات المختصة بأوجه النقص التي تقصر الأحكام القائمة عن معالجتها واقتراح ما يلزم لذلك"

المادة الخامسة والعشرون

يساعد مفتش العمل طرفي الإنتاج فى اتباع وسائل ومتطلبات السلامة والصحة المهنية

يرجى بيان ما يلى:

- **هل يوجد دور لمفتش العمل للمساعدة فى اتباع وسائل ومتطلبات السلامة والصحة المهنية؟**

✓ نعم

لا

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 يلى:

- **هل يعطي التشريع لمفتش العمل حق دخول أماكن العمل بحرية فى كل الأوقات ودون أخطار سابق؟**

✓ نعم

لا

- **في حالة الرد ب(نعم)، هل يوجد استثناء من ذلك لبعض أماكن العمل؟**

المادة (170) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل:

يحق لمفتش العمل اتخاذ أي من التدابير الآتية:

1- دخول أية منشأة خاضعة لأحكام هذا القانون في أي وقت من أوقات الليل أو النهار دون إخطار سابق بشرط أن يكون ذلك في مواعيد العمل.
2- القيام بأي فحص أو تحقيق لازم للاستيثاق من سلامة تنفيذ القانون وله على الأخص: -
أ- سؤال صاحب العمل أو العمال على انفراد أو في حضور شهود عن أي أمر من الأمور المتعلقة بتنفيذ أحكام القانون.

ب- الاطلاع على جميع المستندات اللازم الاحتفاظ بها طبقا لقانون العمل والقرارات الصادرة تنفيذا له والحصول على صور ومستخرجات منها.
ت- أخذ عينة أو عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية وغيرها من الأعمال الخاضعة للتفتيش مما يظن أن لها أثرا ضارا على صحة العمال أو سلامتهم بقصد تحليلها في المختبرات الرسمية ولمعرفة مدى هذا الأثر مع إخطار صاحب العمل أو ممثله بالنتيجة واتخاذ الإجراءات المناسبة في هذا الشأن.
د - التأكد من تعليق الإعلانات والنشرات التي يوجب القانون تعليقها في محل العمل.

المادة رقم (19) من القانون الاتحادي رقم (10) بشأن لسنة 2017 بشأن عمال الخدمة المساعدة والتي تنص

يحدد الوزير من يتولى من مأموري الضبط القضائي القيام بالمهام التالية:

1. مراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له.
2. ضبط كل ما يقع بالمخالفة لأحكام هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له؟
3. التفتيش على مكاتب الاستقدام.
4. التفتيش على أماكن عمل وإقامة العمال، مع مراعاة أحكام المادة (20) من هذا القانون.

- المادة رقم (20) من ذات القانون والتي تنص:

مع مراعاة أحكام المادة (19) من هذا القانون، لا يجوز للمفتشـــين دخول أماكن عمل واقامة العمال إلا بإذن من أصحابها، أو إذن النيابة العامة، وذلك في الحالتين:

1. وجود شكوى من العامل أو صاحب العمل.
2. وجود دلائل معقولة على وقوع مخالفات لأحكام هذ القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

المادة السابعة والعشرون

يخطر مفتش العمل صاحب العمل بوجوده داخل مكان العمل للتفتيش، ما لم ير أن ذلك قد يضر بمهمته.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل ينص التشريع على أخطار صاحب العمل بوجود مفتش العمل داخل مكان العمل؟**

✓ نعم

لا

- **برجاء بيان الاستثناءات إن وجدت.**

المادة (172) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل:

"مع عدم الإخلال بما نص عليه في المادة (169) على من يقوم بالتفتيش أن يخطر صاحب العمل أو ممثله بحضوره وذلك ما لم ير أن المهمة التي يقوم بالتفتيش من أجلها تقتضي غير ذلك".

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

☐ لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (170) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل:

"يحق لمفتش العمل اتخاذ أي من التدابير الآتية:

2- القيام بأي فحص أو تحقيق لازم لاستيثاق من سلامة تنفيذ القانون وله على الأخص:

أ- سؤال صاحب العمل أو العمال على انفراد أو في حضور شهود عن أي أمر من الأمور المتعلقة بتنفيذ أحكام القانون".

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

☐ لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

تنص المادة (170) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل:

"يحق لمفتش العمل اتخاذ أي من التدابير الآتية:

1- دخول أية منشأة خاضعة لأحكام هذا القانون في أي وقت من أوقات الليل أو النهار دون إخطار سابق بشرط أن يكون ذلك في مواعيد 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

لا

- **هل يخطر صاحب العمل بنتيجة التحليل؟**

✓ نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

الباب العاشر المادة (170) 2 /(ت) يحق لمفتش العمل أخذ عينة أو عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية وغيرها من الأعمال الخاضعة للتفتيش
في نفس الفقرة تنص: إخطار صاحب العمل أو ممثله بالنتيجة واتخاذ الاجراءات المناسبة في هذا الشأن.

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

لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

الباب العاشـــر تفتيش العمل المادة (170) 2/(ب) يحق لمفتش العمل الاطلاع على جميع المستندات اللازم الاحتفاظ بها طبقاً لقانون العمل والقرارات الصادرة تنفيذاً له والحصول على صور ومستخرجات منها.

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 الجزئى للعمل.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **ما هي صلاحيات مفتش العمل في حالة وجود خطر يهدد سلامة العمال وصحتهم؟**
- **النصوص التشريعية التي تتناول ذلك.**

تنص المادة (173) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل:
لمفتش العمل أي يطلب من أصحاب العمل أو وكلائهم، ولضمان تنفيذ الأحكام الخاصة بصحة العمال وسلامتهم إدخال تعديلات في الأجهزة والمعدات المستعملة لديهم وذلك في الآجال التي يحددها وله كذلك في حالة وجود خطر داهم يهدد صحة العمال وسلامتهم أن يطلب تنفيذ ما يراه لازماً من إجراءات لدرء هذا الخطر فوراً.

المادة الثالثة والثلاثون

يلتزم صاحب العمل والعامل بالتعاون مع مفتش العمل وتسهيل قيامه بمهامه، ويحدد تشريع كل دولة العقوبات التى تفرض على كل من يعرقل أعمال التفتيش، أو يمتنع عن التعاون مع المفتش.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يلزم التشريع صاحب العمل والعامل بالتعاون مع مفتش العمل؟**

✓ نعم

لا

- **هل يفرض التشـــريع في دولتكم الموقرة عقوبات معينة على من يعرقل أعمال التفتيش أو يمتنع عن التعاون مع المفتش؟**

✓ نعم

لا

- **النصوص التشريعية التي تتناول ذلك.**

تنص المادة (181) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل:
"مع عدم الاخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر يعاقب بالحبس وبالغرامة التي لا تقل عن (10,000) عشر آلاف درهم أو بإحدى هاتين العقوبتين:
1- كل من خالف أي نص آمر من نصوص هذا القانون أو اللوائح أو القرارات المنفذة له.
2- كل من عرقل أو منع أحد الموظفين المكلفين بتنفيذ أحكام هذا القانون أو اللوائح أو القرارات المنفذة له أو حاول أو شرع في منعه من أداء وظيفته سواء باستعمال القوة أو العنف أو التهديد باستعمالهما".
- المادة (3) من قرار مجلس الوزراء رقم (15) لسنة 2017 في شأن رسوم الخدمات والغرامات الإدارية في وزارة الموارد البشرية والتوطين:
تفرض على المخالفات المحددة في الجدول أدناه الغرامات الإدارية الموضحة إزاء كل منها:

م	بيان المخالفة	الغرامة بالدرهم
13	عدم تجاوب المنشأة مع استدعاءات الوزارة المتكررة، في الحالات التي يحددها الوزير، ووفق الإجراءات التي يصدرها بهذا الشأن.	(10,000) عن كل حالة

المادة الرابعة والثلاثون

يحرر مفتش العمل تقريرا حول زيارته التفتيشية وفقا للنموذج الذي تعتمده الجهة المختصة بالتفتيش.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يوجد نموذج معتمد لتقارير التفتيش؟**

✓ **نعم**

لا

- **ما هي المهام التي يقوم بها مفتش العمل بعد إتمام عملية التفتيش؟ و هل يقوم بتقديم تقرير وفقا للنموذج المعتمد من جهة عمله؟**

اعداد تقرير مفصل عن المنشأة التي تم زيارتها وبيان اوجه الكمال والقصور، (**مرفق صور عن تقرير التفتيش عبر نظام تطبيق التفتيش الذكي**).

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

تنص المادة (178) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل:

"تضع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية نماذج لمحاضر ضبط المخالفات وسجلات التفتيش والتنبيهات والإنذارات كما تضع الأحكام اللازمة لكيفية حفظها واستعمالها وتقوم بتعميمها على دوائر العمل في مختلف المناطق.

المادة الخامسة والثلاثون

يتخذ مفتش العمل حين قيامه بمهامه الإجراء المناسب لدرء ومعالجة المخالفات من بين:

1. إسداء النصح والإرشاد بشأن كيفية تلافى المخالفة.
2. توجيه تنبيه شفهي لتلافى المخالفة.
3. توجيه إنذار كتابي لتدارك المخالفة خلال مدة معينة.
4. تحرير محضر بالمخالفة.
5. اتخاذ إجراءات التنفيذ الفوري لدرء خطر داهم يهدد سلامة العمال أو صحتهم.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل ينص التشـــريع على التدرج فى الإجراءات التى يتخذها مفتش العمل في حالة وجود مخالفات؟**

✓ نعم

لا

- **ما هي هذه الإجراءات؟**

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (178) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل:

"تضع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية نماذج لمحاضر ضبط المخالفات وسجلات التفتيش والتنبيهات والإنذارات كما تضع الأحكام اللازمة لكيفية حفظها واستعمالها وتقوم بتعميمها على دوائر العمل في مختلف المناطق".

- المادة (186) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل:

"تراعي دائرة العمل عند تطبيق أحكام القانون واللوائح والقرارات التنفيذية له ألا تلجأ ما أمكن إلى طلب اتخاذ الاجراءات الجزائية إلا بعد توجيه النصح والإرشاد إلى أصحاب العمل والعمال المخالفين وإنذارهم عند الاقتضاء كتابةً بتصحيح أوضاعهم طبقاً للقانون وذلك قبل السير في تلك الإجراءات".

المادة السادسة والثلاثون

يراعى مفتش العمل حين تحريره محضر المخالفة أن يكون وفق النموذج الذي تعده الجهة المختصة بالتفتيش.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يوجد نموذج لتحرير محضر مخالفة يلتزم به مفتش العمل؟**

✓ نعم

لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (178) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل:
"تضع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية نمازج لمحاضر ضبط المخالفات وسجلات التفتيش والتنبيهات والإنذارات كما تضع الأحكام اللازمة لكيفية حفظها واستعمالها وتقوم بتعميمها على دوائر العمل في مختلف المناطق".

المادة السابعة والثلاثون

يرفع محضر ضبط المخالفة إلى السلطة القضائية مباشرة، أو عن طريق الجهة المختصة بالتفتيش التي يتبعها المفتش، وذلك وفقا للإجراءات التى ينص عليها التشريع الوطني.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **ما هو الاجراء الذي يتبعه مفتش العمل بعد ضبط المخالفة؟**

أولاً: تكون خطط سير مسبقة للزيارات التفتيشية موضحاً بها تاريخ الزيارة وأسماء المنشآت التي سيتم التفتيش عليها وعنوان كل منها ووقت الزيارة فيما إذا كانت صباحية أو ليلية واسم المفتش القائم بالزيارة والغرض منها.
ثانياً: تتم الزيارة وفقاً للبيانات المدونة بخط السير دون اخطار مسبق للمنشأة ويقوم المفتش باتخاذ ما يراه من إجراءات للتأكد من تنفيذ أحكام قانون العمل من دخول لأماكن العمل أو فحص أو تحقيق أو

إطلاع على ملفات أو مستندات أو الحصول على صور أو مستخرجات منها أو التأكد من وجود المعلقات التي يفرض القانون على صاحب العمل تعليقها في أماكن العمل أو غير ذلك من الإجراءات التي أجاز قانون العمل للمفتشين اتخاذها لأداء واجب التفتيش.
ثالثاً: إذا تبين للمفتشين وجود مخالفات لا يمكن إزالتها وجب عليه اتخاذ اللازم نحو اثباتها في محضر رسمي بعد سؤال صاحب العمل أو المدير المسؤول ان وجد أو من يراه من العمال المتواجدين في مكان العمل أثناء ضبط المخالفة وأن يوقع من يسأل على ما أبداه من أقوال في المحضر وعرضه على مدير المكتب لاتخاذ اللازم.
أما إذا تبين وجود مخالفات يمكن إزالتها وجب على المفتش توعية صاحب العمل أو المدير المسؤول أو من تواجد من العمال بكيفية إزالتها وأن يرسل للمنشأة تقريراً بهذه المخالفات وانذارها بضرورة إزالة هذه المخالفات خلال فترة يحددها في التقرير.
رابعاً: تتم إعادة التفتيش في الموعد المحدد في التقرير المشار إليه في البند السابق بناءً على خط سير مسبق فإذا ما تأكد المفتش من إزالة المخالفة يتم حفظ التقرير بعد عرض قرار الحفظ على مدير التفتيش لاعتماده، أما إذا تبين عدم إزالتها كان عليه إثبات ذلك في محضر رسمي طبقاً لما سبق ذكره في الفقرة الأولى من البند ثالثاً ثم يعرض على مدير التفتيش لإبداء الرأي فيما يتم اتخاذه من إجراءات.
خامساً: إذا قرر مدير التفتيش اتخاذ الإجراءات القانونية ضد المنشأة المخالفة يقوم المفتش بتحرير المحضر الخاص بهذه المخالفة ويضمنه تاريخ ضبط المخالفة وأرقام مواد القانون التي تمت المخالفة بشأنها وملخصاً لكل منها واسم المفتش الذي ضبط المخالفة وملخصاً لأقوال المخالف بشأن المخالفة ثم يحال للسلطة المختصة لاتخاذ اللازم بشأنها بعد اعتماد مدير التفتيش للمحضر المذكور تمهيداً لتقديم المخالف للمحاكمة".

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (4) من القرار الوزاري رقم (1/44) لســـنة 1980 في شـــأن اللائحة التنفيذية لتنظيم أعمال التفتيش العمالي على المنشآت الخاضعة لأحكام قانون العمل الاتحادي رقم (8) لسنة 1980.

المادة الثامنة والثلاثون

يكون لمحضر ضبط المخالفة القوة الثبوتية إلى أن يثبت العكس.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **ما هي حجية محضر المخالفة، هل يحوز القوة الثبوتية أمام القضاء؟**

المادة (7) من القانون الاتحادي رقم (10) لسنة 1992 وتعديلاته بشأن الإثبات في المعاملات المدنية والتجارية:
1- المحررات الرسمية هي التي يثبت فيها موظف عام أو مكلف بخدمة عامة، ما تم على يديه أو ما تلقاه من ذوي الشأن وذلك طبقاً للأوضاع القانونية وفي حدود سلطته واختصاصه.
- المادة (8) من القانون الاتحادي رقم (10) لسنة 1992 وتعديلاته بشأن الإثبات في المعاملات المدنية والتجارية:

"المحرر الرسمي حجة على الكل بما دون فيه من أمور قام بها محرره في حدود مهمته أو وقعت من ذوي الشأن في حضوره ما لم يتبين تزويره بالطرق المقررة قانوناً".

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (7) من القانون الاتحادي رقم (10) لسنة 1992 وتعديلاته بشأن الإثبات في المعاملات المدنية والتجارية.
المادة (8) من القانون الاتحادي رقم (10) لسنة 1992 وتعديلاته بشأن الإثبات في المعاملات المدنية والتجارية.

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؟**

تتم عملية الزيارات على المنشآت في السنة الميلادية بحسب حجم المنشأة على أن لا تقل عن زيارتين في السنة، وتنظم هذه الزيارات بناء على القرارات والتوصيات الصادرة من قطاع التفتيش. (**مرفق بروشور آلية نظام التفتيش الذكي**)

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

القرار الوزاري رقم (1/44) لسنة 1980م في شأن اللائحة التنفيذية لتنظيم أعمال التفتيش العمالي على المنشآت الخاضعة لأحكام قانون العمل الاتحادي رقم (8) لسنة 1980م في المادة 3 والتي تنص: يتم التفتيش دورياً على المنشآت الخاضعة لأحكام قانون العمل ويكون ذلك مرتين على الاقل سنوياً.

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

☐ لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

تنص المادة (177) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل:

تضع وزارة العمل والشئون الاجتماعية تقريراً سنوياً عن التفتيش في الدولة يتضمن كل ما يتعلق برقابة الوزارة على تنفيذ قانون العمل وعلى الأخص في الأمور التالية:

- بياناً بالأحكام المنظمة للتفتيش.
- بياناً بالموظفين المختصين بالتفتيش.
- إحصائيات بالمنشآت الخاضعة للتفتيش وعدد العمال فيها وعدد الزيارات والجولات التفتيشية التي قام بها المفتشون والمخالفات والجزاءات التي وقعت واصابات العمل وأمراض المهنة.

- **هل يتم إرسال نسخة من تقرير التفتيش إلى مكتب العمل العربي؟**

✓ نعم

لا

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

- عدم توفر التغطية التشريعية لأحكام المواد (18 / 29) من الإتفاقية.

- لم يتســـن للجنة التأكد من وجود تغطية تشـــريعية لحكم المادة (19) نظراً لعدم إدراج نص التشـــريع والإكتفاء بالإشارة إلى أرقامه.

- التغطية التشريعية لباقي أحكام الإتفاقية.

* * *

الإتفاقيات غير المُصادق عليها

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

وصـل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (9) لسـنة 1977 من دولة الامارات العربية المتحدة – وجاء في هذا 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؟

تم رفع نســـخة من الاتفاقية الى مجلس الوزراء لإبداء الرأي الفني بشـــأنها قبل احالتها الى المجلس الأعلى للاتحاد، كونه السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات والمعاهدات الدولية.

3- ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

التصديق

✓ أخذ العلم

✓ إرجاء 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.

توجد صـــعوبة في التصـــديق على الاتفاقية نظرا لعدم توفر التغطية التشـــريعية اللازمة بموجب نصـــوص القانون الوطني لبعض نصوص الاتفاقية، على سبيل المثال لا يوجد تشريع وطني في الدولة يحدد مصادر ثابتة لتمويل أنشطة التدريب المهني في الدولة ويلزم أصحاب الاعمال بالمساهمة في تمويل هذه المصادر.

5- هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الاتفاقيـــة حـــتى الآن (سياسية، اقتصادية، اجتماعية... الخ)؟

نعم

✓ لا

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

✓ نعم

لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى تقديم هذه التصورات.

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

7- هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

✓ نعم

لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى توضيح هذه الإجراءات.

حيث تم عرض الاتفاقية على الجهات المختصة.

8- هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

✓ نعم

لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.

القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980م في شأن تنظيم علاقات العمل، بدولة الامارات العربية المتحدة قد عرف في الفصل الثاني، كيفية تنظيم الاجراء في التدريب المهني من حيث الشروط والمدة والاجر والاجازات بين المتدرب وصاحب العمل تحت اشراف دائرة العمل بالوزارة.

قامت الوزارة باستحداث مراكز خدمة توجيه التي تم انشاءها بالشراكة مع القطاع الخاص وذلك لتقديم خدمات متكاملة للمتعاملين (اصحاب العمل والعمال) المستهدفين في عمليات التوجيه والتوعية بأحكام النظم القانونية والقرارات الوزارية المعمول بها في الوزارة وفقا لما يدرج بالمادة التوجيهية.

تم إطلاق مراكز توجيه في جميع امارات الدولة بالإضافة للمنطقة الغربية والعين.

1. **مساحة كل مركز 13000 قدم**
2. **مواصفات المركز حيث يحتوي المركز على:**

- منصة استقبال.
- عدد من الكونترات(20 كونتر كحد أدنى)
- قاعات تدريبية مزودة بشاشة العرض (5 قاعات كحد أدنى)
- مكاتب استقبال توجيه لأصحاب العمل(VIP) (5 مكاتب كحد أدنى)

3. اللغات المستخدمة (عربي - انجليزي - بنقالي - هولندي - فرنسي - هندي - ياباني - ماليالام - نيبالي - بشتو - أسباني - سواحلي - فلبيني - تركي – أوردو – صيني)

تم اصدار القرار الوزاري رقم (818) لسنة 2017 بشأن انشاء وترخيص مراكز تقديم خدمات التوجيه ((مراكز توجيه))

9- هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية؟

نعم

✓ لا

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

✓ نعم

لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى بيان رأي المنظمات التي تم التنسيق معها.

عند إعداد تقارير الرد على الاتفاقيات، يتم إرسال نسخة من التقرير إلى كل من ممثلي منظمة أصحاب الاعمال (اتحاد غرف التجارة والصناعة بدولة الامارات العربية المتحدة)، ومنظمة العمال (جمعية التنسيق للجمعيات المهنية العاملة في الدولة) مع طلب موافاتنا بملاحظاتهم بشأن التقرير المرفق، وسوف نوافي المنظمة بنسخة عن ملاحظاتهم –إن وجدت- بمجرد استلامها.

❖ **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:**

إدارة المنظمات الدولية / وزارة الموارد البشرية والتوطين.

- **التاريخ: 2018/10/04**
- **البريد الإلكتروني: IOD@mohre.gov.ae**

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

- تأمل اللجنة في إستكمال الإجراءات اللازمة لعرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق (المجلس الأعلى للإتحاد).

* * *

3. مملكة البحرين

الإتفاقيات المُصادق عليها

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

وصـــل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (18) لســـنة 1996 من مملكة البحرين – وجاء في هذا الرد ما يلي:

القسم الأول
بيانات عامة

1- يرجى بيان النص التشـــريعي الذي صـــدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.

انضمت مملكة البحرين إلى الاتفاقية بموجب المرسوم رقم (6) لسنة 1998 الخاص بالانضمام إلى اتفاقية العمل العربية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الأحداث.

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 رقم (36) لســنة 2012 الخاص بإصــدار قانون العمل في القطاع الأهلي- الباب الرابع "تشــغيل الأحداث" (**مرفق رقم 1**).
- قانون رقم (37) لسنة 2012 الخاص بإصدار قانون الطفل (**مرفق رقم 2**).
- مرسوم بقانون رقم (17) لسنة 1976 في شأن الأحداث (**مرفق رقم 3**).
- قرار رقم 23 لسـنة 2013 بشـأن تحديد الشـروط والأحوال والظروف الأخرى لتنظيم تشـغيل 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 (**المرفق رقم 4**).

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 المادة (37) من الدستور البحريني، للملك حق إبرام المعاهدات بمرسوم، وتكون للمعاهدة قوة القانون بعد إبرامها والتصديق عليها ونشرها في الجريدة الرسمية، وبذلك أخذت اتفاقية العمل العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن تشغيل الأحداث التي صدقت عليها مملكة البحرين بموجب المرسوم بقانون رقم (6) لسنة 1998م صفة القانون بموجب هذه المادة.

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.

تتواصل وزارة العمل والتنمية الاجتماعية مع طرفي الانتاج (أصحاب العمل والعمال)، بصورة مستمرة من خلال اللقاءات 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"
أولاً: نطاق التطبيق

المادة الأولى

- يقصد بالحدث في مجال تطبيق احكام هذه الاتفاقية الشخص الذي أتم الثالثة عشرة ولم يكمل الثامنة عشرة من عمره، سواء كان ذكراً أو أنثى.
- يحظر عمل من لم يتم سن الثالثة عشرة من عمره.
- تحدد الجهات المختصة في كل دولة الإجراءات اللازمة للتحقق من سن الحدث.

يرجى بيان ما يلي:

- **المقصود بالحدث "الطفل" في التشريع.**

1. يعرف **قانون العمل بالقطاع الأهلي** الحدث بأنه "كل من بلغ من العمر خمس عشرة سنة ولم يكمل الثماني عشرة سنة".
2. ويأتي تعريف الطفل الوارد في **قانون الطفل** منسجماً مع هذا التعريف إذ عرفه بأنه "كل من لم يتجاوز ثماني عشرة سنة ميلادية كاملة".
3. أما **قانون الاحداث** الذي عدل تعريف الحدث بموجب قانون رقم 15 لسنة 2014 عرفه بـ"من اتم السابعة من عمره ولم يتجاوز سنة خمسة عشر سنة ميلادية كاملة".

- **السن المسموح لصاحبه بالعمل عند بلوغه.**

يحظر قانون العمل في القطاع الأهلي تشغيل كل من لم يبلغ من العمر خمس عشرة سنة.

- **الإجراء المطلوب للتحقق من السن عند الالتحاق بالعمل.**

يتوجب على صاحب العمل قبل تشغيل الحدث، اتخاذ مجموعة من الاجراءات منها إجراء الفحص الطبي للتحقق من لياقته الصحية ومزاولة العمل، وإخطار وزارة العمل والتنمية الاجتماعية بكافة البيانات المتعلقة بالحدث (الباب الرابع: تشغيل الأحداث - المادة 20).

- **النصوص التشريعية التي تحدد سن الحدث "الطفل" فيما يتعلق بالعمل.**

1. يحظر **قانون العمل** في القطاع الأهلي تشغيل كل من لم يبلغ من العمر خمس عشرة سنة. (الباب الرابع: تشغيل الأحداث - المادة 24).
2. وجاء في **قانون الطفل**، انه عند تشغيل الطفل لابد من ضرورة مراعاة عدم الاضرار بسلامته وصحته وحقوقه، مع مراعاة احكام قانون العمل (المادة 7).

المادة الثانية

- تطبق هذه الاتفاقية على عمل الأحداث في جميع الأنشطة الاقتصادية.
- 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؟**

بادرت مملكة البحرين الى اصدار قرار لتأطير وتنظيم عمل الاحداث بصورة تتلاءم مع متطلبات هذه الاتفاقية، وحدد القرار اربعة وثلاثين مهنة وصناعة تحديداً واضحاً يحظر تشغيل الأحداث فيها، حتى يمنع أي استغلال للحدث في أي قطاع أو مهنة أو صناعة، إذ يمنع قانون العمل تشغيل الأحداث في الأعمال الشاقة والخطرة التي تضر بصحة الحدث أو سلامته أو سلوكه الأخلاقي، وتطبيقاً لذلك أصدر وزير العمل القرار الوزاري رقم 23 لسنة 2012 الذي حدد فيه الشروط والأوضاع لتنظيم تشغيل الأحداث، وكذلك المهن والصناعات الشاقة والخطرة التي يحظر تشغيلهم فيها.

وحظر هذا القرار تشغيل الأحداث في عدد من الصناعات كالعمل في المناجم وأفران الصهر والتعامل مع المواد الكيميائية الخطرة وصنع الكحوليات وغيرها من الصناعات المذكورة في القرار.

كما يحظر القرار تشغيل الأحداث في حمل الأثقال التي تزيد على 10 كيلوجرام بالنسبة للذكور و7 كيلوجرام بالنسبة للإناث. ويلزم القرار صاحب العمل بإحاطة الحدث بمخاطر المهنة وتوفير أدوات الوقاية الشخصية الملائمة لطبيعة العمل وذلك قبل مزاولة الحدث للمهنة.

- **هل يوجد استثناء للأطفال بعد الثالثة عشر للعمل في الزراعة؟ وما هي الشروط التي تحكم ذلك في حالة وجوده؟**

مملكة البحرين من الدول النفطية التي لا تتوفر فيها رقعة زراعية كبيرة، اذ لا يتعدى إجمالي القطاع الزراعي في مملكة البحرين الـ2% من سوق العمل وبالتالي فإن البحرين تعتمد في هذا القطاع على الاستيراد لتلبية معظم احتياجاتها، وعدد المواطنين العاملين في القطاع الزراعي قليل جداً، ويتم الاعتماد على العمالة الوافدة للمساعدة في هذه الاعمال. وإن تواجدت ظاهرة عمل الأطفال في هذا القطاع الا إنها لا تعتبر تشغيل إذ قد يعمل الأطفال في مجال البيع أو الزراعة مع أهاليهم خلال فترات الإجازات الصيفية وغيرها.

ونظراً للأسباب السابقة، لم يضع المشرع البحريني شروطاً وضوابط بشأن تشغيل الأحداث في القطاع الزراعي بشكل خاص، إنما جاءت الضوابط عامة لكافة القطاعات، مع التأكيد على حضر تشغيل من لم يبلغ من العمر الخامسة عشرة سنة.

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.**

عرف قانون رقم (27) لسنة 2005 بشأن التعليم السن الإلزامي بـ"بلوغ السادسة من عمر الطفل حسب التاريخ الميلادي لولادة الطفل، وينتهي الإلزام ببلوغه سن الخامسة عشرة من عمرة". (**المرفق رقم 5**).

- **النص التشريعي الذي يحظر عمل الأطفال قبل الانتهاء من مرحلة التعليم الإلزامي.**

يؤكد قانون التعليم على ان "التعليم الأساسي حق للأطفال الذين يبلغون السادسة من عمرهم في بداية العام الدراسي، وتلتزم المملكة بتوفيره لهم، ويلزم أولياء الأمور بتنفيذه، وذلك على مدى تسع سنوات دراسية على الأقل" (المادة 6).

وكما اشرنا سابقاً، حدد قانون العمل الحد الأدنى لتشغيل الحدث بخمسة عشرة سنة (المادة 24)، أي ان المشرع البحريني يشدد من خلال التشريعات الوطنية المختلفة على ضرورة اجتياز الطفل مرحلة التعليم الأساسي والتي يتم خلالها تزويده بالمهارات والكفايات الأساسية.

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؟**

تعنى وزارة العمل والتنمية الاجتماعية بالتعاون مع الجهات البحثية المتخصصة في البحرين، بإجراء الدراسات والبحوث للوقوف على واقع الطفل والأحداث ليس في مجال تشغيلهم، بل يتعداه الى جميع المجالات التي من شأنها الحفاظ على حقوقه وصون طفولته.

- **هل توجد إحصائيات رسمية حول حجم عمل الأطفال في بلدكم الشقيق؟**

نود التأكيد هنا على إن ظاهرة عمالة الأطفال غير موجودة في البحرين على الإطلاق، وإن وجدت هذه الظاهرة فإنها لا تدخل في مجال الاستغلال إذ قد يعمل الأطفال في مجال البيع أو الزراعة مع أهاليهم خلال فترات الإجازات الصيفية وغيرها.

ويرجع ذلك نتيجة لعدة أسباب من أهمهما السياسات التي تتبعها المملكة في توفير التعليم المجاني في المراحل الأساسية، فضلاً عن التشريعات التي تحظر عمل الأطفال، إلى جانب توفر القوى العاملة الوطنية المؤهلة، وتيسير استقدام العمالة من الخارج، علاوة على المزايا والدعم المقدم من قبل الحكومة الموقرة للأسر المتعففة والمتمثل في المساعدات الاجتماعية.

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.**

كما أشرنا أعلاه، ظاهرة عمالة الأطفال غير موجودة في البحرين على الإطلاق، لذا لم تستحدث او تنفذ هذه الوزارة مثل هذه البرامج في السنوات الماضية.
ولكن تتوفر لدى الوزارة مجموعة من البرامج والمشاريع والمراكز التي تعنى بالطفولة وتنميتها، منها **وحدة الطفولة** والتي تعنى بتنمية الحس الاجتماعي وتحفيز عناصر التفكير العلمي والنقدي لدى الاطفال والناشئة وتوفير البيئة الملائمة لنمو شخصية الاطفال وصقل مواهبهم، **ونادي شريفة العوضي للأطفال والناشئة** والذي يقدم خدمات تنموية لتمكنهم من ادراك كامل امكانياتهم وطاقاتهم كأفراد منتجين، **والمركز العملي البحريني** الذي يقدم تجربة تعلم مرحة تتجاوز المناهج التعليمية.

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.**

كما اشرنا في عرضنا في المادتين الرابعة والخامسة، والتي أكدنا عدم وجود ظاهرة عمل الأطفال في البحرين، ولكن تعمل وزارة العمل والتنمية الاجتماعية مع عدد من الجهات الرسمية والمجتمع المدني تجري الدراسات والبحوث عن وضع الأطفال والاحداث بشكل عام وليس تشغيلهم.
ونود الاشارة هنا الى أجهزة التفتيش العمالي في وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، وهيئة تنظيم سوق العمل، وهما الجهتان المعنيتان بالتفتيش والرقابة للتأكد من مطابقة أصحاب العمل للقوانين واللوائح الخاصة بالتشغيل والصحة والسلامة المهنية، ومن بينها رصد حالات تشغيل الأحداث، وقد اكدت التقارير السابقة عدم وجود هذه الظاهرة في سوق العمل المحلي، سواء بين البحرينيين او العمالة المتعاقدة.

ثالثا: شروط وظروف عمل الأحداث

المادة السابعة

- لا يجوز تشغيل الحدث في الأعمال الصناعية قبل إتمامه سن الخامسة عشرة.
- 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.**

كما أشرنا سابقاً، قانون العمل في القطاع الأهلي، قد أفرد باباً كاملا لتنظيم تشغيل الأحداث، وحدد عمر الحدث كل من بلغ من العمر 15 سنة ولم يكمل الـ18 سنة. وقد حظر القانون تشغيل الاحداث، ووضع ضوابط وشروط لتشغيلهم، كما ان سوق العمل يرفض توظيف من يقل سنه عن 18 عاماً حيث لا يتم قبول استكمال إجراءات التوظيف في وزارة العمل أو مؤسسات التأمين الاجتماعي.
وكما أسلفنا، تنفيذاً للمادة (28) من قانون العمل بالقطاع الأهلي، صدر عن وزارة العمل القرار رقم (23) لسنة 2013م بشأن تحديد الشروط والأحوال والظروف الأخرى لتنظيم تشغيل الأحداث وكذلك المهن والصناعات والأعمال الشاقة والخطرة التي يحظر تشغيلهم فيها أو التي تضر بصحة الحدث أو سلامته أو سلوكه الأخلاقي تبعاً لمراحل السن المختلفة (المرفق رقم 4)، والذي حدد عدد من المهن والصناعات والأعمال التي يحظر تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن 18 سنة كاملة.

- **النصوص التشريعية التي تحدد المقصود بالأعمال الصناعية المحظور عمل الأطفال فيها قبل السن المحدد لذلك.**

يحدد القرار المذكور اعلاه (القرار رقم 23 لسنة 2013م- مرفق رقم 4)، المهن والصناعات التي يحظر تشغيل الأحداث فيها.

المادة الثامنة

- 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.
- 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.**

لا يوجد نص تشريعي يسمح لصاحب العمل بتشغيل من هم دون الخامسة عشرة سنة، وبشكل خاص في المهن والصناعات الشاقة لما تشكله من خطورة على صحتهم حتى ولو كان في محيط الأسرة.

- **بيان المقصود بالأعمال الصناعية الخفيفة من خلال التشريع والواقع العملي.**

حدد القرار رقم 23 لسنة 2013 المهن والصناعات والأعمال التي يحظر تشغيل الأحداث فيها، ولم يأت في تشريعات العمل تعريف صريح للصناعات الخفيفة.

المادة التاسعة

- 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.
- 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 تتوافر 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.**

ينظم الباب الثاني من قانون العمل موضوع التلمذة المهنية، كما يضع القرار رقم (25) لسنة 2014 بشأن الإجراءات والقواعد المنظمة للتلمذة المهنية، الضوابط والأسس لهذا الموضوع. **(مرفق رقم 6)**

ويلزم القرار المذكور صاحب العمل بقبول التلميذ المهني في المرحلة العمرية (15 سنة فما فوق) وفقاً لاتفاق يبرم بين ولي أمر التلميذ أو الوصي وصاحب العمل لهذا الغرض.

- **الضمانات التي تكفل حماية الأطفال صحيا وأخلاقيا وعدم التأثير على إتمام مرحلة التعليم الإلزامي اثناء فترة التدريب.**

يقوم جهاز التفتيش سواء لدى وزارة العمل أو هيئة تنظيم سوق العمل أو الجهات الأخرى مثل وزارة الداخلية، ووزارة التنمية الاجتماعية، بزيارات تفتيشية لمختلف مواقع العمل (الصناعية، والتجارية، وغيرها من

القطاعات على حد سواء)، وذلك للوقوف على أي شكل من اشكال التجاوزات التي تقع في نطاق تطبيق قانون العمل والقوانين الاخرى، ويأتي من بينها الرقابة ورصد أي تجاوزات بشأن عمالة الأطفال. ولم ترصد هذه الجهات أي تجاوزات في تطبيق مواد هذه الاتفاقية أو القوانين البحرينية السارية ذات العلاقة بالطفولة وعمل الاطفال.
كما ان قانون التعليم، فرض على والد الطفل او المتولي أمره غرامة مالية اذا تسبب في تخلف الطفل الذي بلغ سن الإلزام عن الالتحاق بالتعليم او انقطاعه دون عذر مقبول عن الحضور الى المدرسة لمدة 10 ايام متصلة او منفصلة خلال السنة الدراسية.

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.**

القرار رقم 23 لسنة 2013 ينظم شروط وأحوال والظروف الأخرى لتشغيل الأحداث في المهن والصناعات والأعمال الشاقة والخطرة، ويحدد السن الأدنى لمزاولتها وشروط التشغيل.

المادة الحادية عشرة

- يجب إجراء الفحص الطبي على الأحداث قبل التحاقهم بالعمل، للتأكد من مدى ملاءمة قدرتهم ولياقتهم البدنية والصحية، وطبيعة العمل الذي سيلتحقون به.
- يجب إعادة هذا الفحص بشكل دوري في مدة أقصاها سنة.

وضع قانون العمل مجموعة من الاشتراطات التي يجب على صاحب العمل الالتزام بها قبل تشغيل الحدث ومنها إجراء الفحص الطبي على الحدث للتحقق من لياقته الصحية لمزاولة العمل (الباب الرابع: المادة 27: أ-2).
كما ان القرار رقم 23 لسنة 2013 (المادة الثالثة)، أكد على ضرورة اجراء الفحص الطبي قبل الالتحاق بالعمل للتأكد من سلامتهم ولياقتهم الصحية تبعاً لنوع العمل الذي يسند إليهم، ويجرى هذا الفحص على نفقة صاحب العمل.

المادة الثانية عشرة

- يجرى الفحص الطبي من قبل جهة طبية معتمدة، وتعطى شهادة طبية بنتيجة الفحص الذي أجرته.
- تحدد السلطة المختصة نوع الفحص الطبي والشروط الواجب توافرها في الشهادة الطبية.

يرجى بيان ما يلي:

- **النصوص التشريعية المتعلقة بضرورة إجراء الفحص الطبي بشكل دوري.**

يتوجب على صاحب العمل بموجب قانون العمل، إجراء فحص طبي دوري على الحدث للتحقق من استمرار لياقته الصحية (الباب الرابع: المادة 27: ب-3).

- **المدى الزمني المحدد لإعادة الفحص الطبي.**

حدد القرار رقم 23 لسنة 2013 (المادة الثالثة)، ضرورة اتخاذ صاحب العمل ما يلزم لإجراء الكشف الطبي مرة كل عام على الاقل، وكذلك عند انتهاء خدمته للتأكد من خلوه من الامراض المهنية او اصابات العمل والمحافظة على لياقته الحصة بصفة مستمرة.

- **الجهات الطبية المناط بها إجراء الفحص الطبي للأطفال والخاص بالتحاقهم بالعمل، والشروط الواجب توافرها في الشهادة الطبية التي تُمنح لهم.**

يجرى هذا النوع من الفحوصات في المراكز الصحية الحكومية أو المستشفيات الخاصة المعتمدة.

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، يتولى جهاز تفتيش العمل التحقق من شروط وظروف تشغيل الأحداث في مواقع العمل وفق التشريعات المعتمدة.

- **النصوص التشريعية التي تعطي مفتشي العمل الحق في طلب إجراء فحص طبي للطفل أثناء العمل.**

لا يوجد نص تشريعي مباشر في هذا المجال، ولكن من ضمن مهام قسم التفتيش العمالي بالوزارة مراقبة تطبيق أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي والقرارات الصادرة تنفيذاً له والتأكد من التزام الخاضعين للتفتيش بها، ويأتي من ضمنها رصد أي مخالفات بشأن تشغيل الاحداث.

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 هو الذي يتحمل تكاليف الفحص الطبي.

- **النص التشريعي الذي يحدد ذلك.**

بموجب القرار رقم 23 لسنة 2013 (المادة الثالثة)، يتكفل صاحب العمل بإجراء الفحص الطبي قبل التحاق الحدث بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحية تبعاً لنوع العمل الذي يسند إليه، ويجرى هذا الفحص على نفقة صاحب العمل.

المادة الخامسة عشرة

- يحظر تشغيل الحدث ليلا، ويجوز للتشريع الوطني أن يستثنى بعض الأعمال لفترات محدودة.
- 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.**

يحظر قانون العمل (الباب الرابع: المادة 26) تشغيل الأحداث ليلاً، كما يحظر تشغيلهم في أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية.

- **المقصود بالليل في التشريع الوطني (يرجى بيان الفترة الزمنية من – إلى).**

يعرف قانون العمل في القطاع الأهلي الليل بأنه "الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والساعة السابعة صباحاً".

المادة السادسة عشرة

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

يشترط قانون العمل ان يتضمن عقد التلمذة المهنية تحديد المكافأة او الأجر الممنوح في كل مرحلة بصورة تصاعدية، مشترط ان لا تقل المكافاة او الاجر في المرحلة الأخيرة عما يكون مقرراً لعمل مماثل في الحرفة او المهنة او الصناعة التي يتدرب فيها (الباب الثاني: المادة 16).

أما فيما يتعلق بضوابط الأجور للحدث العامل، فينطبق عليها المواد الواردة في الباب السادس من قانون العمل (باب الأجور).

المادة السابعة عشرة

- 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.
- 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.**

يحظر قانون العمل تشغيل الأحداث تشغيلاً فعلياً مدة تزيد على ست ساعات في اليوم الواحد، ولايجوز إبقاؤهم في أماكن العمل أكثر من سبع ساعات متصلة، على أن تخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعها عن ساعة، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لايعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متصلة (الباب الرابع: المادة 25).

كما يحظر تشغيل الحدث ليلاً أو أيام الراحة الاسبوعية او في العطلات الرسمية (الباب الرابع: المادة 26).

- **هل يتم احتساب فترة التدريب ضمن ساعات العمل إن وجدت.**

تطبق الشروط المنصوص عليها في المادة (25) من قانون العمل بالنسبة للساعات المحددة لبقاء الحدث في موقع العمل والتي لا تزيد على ست ساعات.

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؟**

يطبق الأحد الأقصى لساعات العمل المحدد في قانون العمل في القطاع الأهلي والذي لا يتجاوز ست ساعات.

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.**

كما أشرنا أعلاه، يحظر قانون العمل تشغيل الأحداث في أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية (الباب الرابع: المادة 26).

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.**

تطبق المادة 27 من قانون العمل رقم 36 لسنة 2012، والتي تحدد ساعات العمل وفترات الراحة ومواعيد الراحة الأسبوعية.

المادة الحادية والعشرون

- يستحق الحدث إجازة سنوية مدفوعة الأجر تزيد مدتها على المدة المستحقة لغيره من العاملين، على ألا تقل في جميع الأحوال عن (21) يوما.
- 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.**

وفقاً للمواد من 59 إلى 67 من قانون العمل رقم 36 لسنة 2012، يتم تحديد جميع شروط إجازات العامل وحقوقه، وجميع أنواع الإجازات المستحقة للعامل وعدد الإجازات.

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.**

يعتبر الحدث عاملاً في المنشأة وله الحق في الحصول على التأمين الاجتماعي والاستفادة من كافة الخدمات المقدمة للعمال.

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.**

شدد قانون العمل على ضرورة تحقق صاحب العمل من موافقة ولي أمر الحدث او الوصي قبل تشغيله (الباب الرابع: المادة 24-أ-1).

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؟ يرجي بيان النص التشريعي.**

حرص المشرع البحريني ان يشمل جميع فئات العمال تحت مظلة التأمينات الاجتماعية، إذ ينص مرسوم بقانون رقم (24) لسنة 1976 الخاص بإصدار قانون التأمين الاجتماعي على "تسري احكام هذا القانون إلزامياً على جميع العاملين دون أي تمييز في الجنس، او الجنسية او السن، الذين يعملون بموجب عقد عمل لمصلحة صاحب عمل او اكثر او لمصلحة منشآت القطاع الخاص والقطاع التعاوني أو المشترك وكذلك العاملين في المؤسسات والهيئات العامة ممن لم يرد بشأنهم نص خاص، وذلك كله مهما كانت مدة العقد أو طبيعته أو شكله ومهما كان مبلغ أجر العامل أو نوعه".

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.**

كما اشرنا في معرض ردنا على المواد السابقة، يلزم قانون العمل والقرارات الوزارية المنفذة له صاحب العمل بإجراء الفحص الطبي للحدث قبل مزاولة العمل للتحقق من لياقته الصحية، وإجراء الفحص الدوري - مرة كل عام- للتحقق من استمرار لياقته الصحية. وعلى صاحب العمل ايضاً اجراء الفحص الطبي عند انتهاء خدمة الحدث للتأكد من خلوه من الامراض المهنية واصابات العمل.

وفي حال وقوع إصابة عمل، يتوجب على صاحب العمل توفير العلاج اللازم للحدث العامل لديه من اصابات العمل وامراض المهنة وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

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.**

وفقاً للمادة السادسة من قرار رقم 12 لسنة 2013 بشأن تحديد الشروط والأحوال والظروف الأخرى لتنظيم تشغيل الأحداث وكذلك المهن والصناعات والأعمال الشاقة والخطرة التي يحظر تشغيلهم فيها أو التي تضر بصحة الحدث أو سلامته أو سلوكه الأخلاقي تبعاً لمراحل السن المختلفة، والتي ذكر فيها توفير أدوات الوقاية الشخصية والملائمة لطبيعة العمل والسن وتدريبه الحدث العامل على أستخدامها.

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 توجد نصوص تشريعية في هذا المجال، ولكن يتحمل صاحب العمل وولي أمر الحدث المسؤولية الكاملة عن سلامة الحدث بدنياً وذهنياً وسلوكياً.

المادة الثامنة والعشرون

يلتزم صاحب العمل الذي يعمل لديه أحداث بأن تتوافر لديه سجلات أو بيانات تتضمن المعلومات التي تستوجبها 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.**

يلزم قانون العمل والقرارات الوزارية المنفذة له، صاحب العمل بتحرير كشف يوضح فيه اسماء من يعمل لديه من الاحداث، واعمارهم والاعمال المسندة اليهم وتاريخ تشغيلهم (الباب الرابع: المادة 27-ب-2) و (القرار رقم 23 لسنة 2013- المادة 7).

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 المختصـــة بأســماء 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.**

1. **الباب الرابع: المادة 27-أ-4**: إخطار وزارة العمل والتنمية الاجتماعية بكافة البيانات المتعلقة بالحدث.

2. **الباب الرابع: المادة 27-ب-1**: على صاحب العمل ان يضع بشكل ظاهر في اماكن العمل نسخة تتضمن الاحكام الخاصة بتشغيل الاحداث المنصوص عليها في الباب الخاص بتشغيل الاحداث، وبياناً معتمداً من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية بتحديد ساعات العمل وفترات الراحة ومواعيد الراحة الاسبوعية.
3. **الباب الرابع- المادة 27-ب-2**: ان يحرر كشفاً يوضح فيه اسماء من يعمل لديه من الاحداث، واعمراهم والاعمال المسندة اليهم وتاريخ تشغيلهم.
4. **القرار رقم 23 لسنة 2013- المادة 7**: على صاحب العمل عند تشغيل الحدث تحرير كشفاً مبيناً به أسماء الأحداث وسنهم والأعمال المسندة إليهم وتاريخ تشغيلهم، وان يعلق نسخة من هذا الكشف في مكان ظاهر بالمنشأة.

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.

المرفقات

1. قانون رقم (36) لسنة 2012 بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي.
2. قانون رقم (37) لسنة 2012 بإصدار قانون الطفل
3. مرسوم بقانون رقم (17) لسنة 1976 في شأن الأحداث
4. قرار رقم 23 لسنة 2013 بشأن تحديد الشروط والأحوال والظروف الأخرى لتنظيم تشغيل الأحداث وكذلك المهن والصناعات والأعمال الشاقة والخطرة التي يحظر تشغيلهم فيها أو التي تضر بصحة الحدث أو سلامته أو سلوكه الأخلاقي تبعاً لمراحل السن المختلفة
5. قانون رقم (27) لسنة 2005 بشأن التعليم.
6. القرار رقم (25) لسنة 2014 بشأن الإجراءات والقواعد المنظمة للتلمذة المهنية.

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

- عدم توفر التغطية التشريعية لأحكام المواد (13 / 27) من الإتفاقية.

- لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية لحكم المادة (21) من الإتفاقية نظراً لعدم توفر المؤيدات والنقص في المعلومات المرسلة.

- التغطية التشريعية لبقية أحكام الإتفاقية.

* * *

الإتفاقيات غير المُصادق عليها

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

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (12) لسنة 1980 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)؟**

مملكة البحرين من الدول النفطية التي لا تتوفر فيها رقعة زراعية كبيرة، واعداد المشتغلين في هذا القطاع هليل مقارنة بالقطاعات الأخرى.

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

لا يوجد.

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

اهتم المشرع البحريني عند صياغة مرسوم بقانون رقم 36 لسنة 2012 بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي، بأن يشمل فئات جديدة من العمال لم يشملهم القانون القديم، ومن بينهم العاملين في القطاع الزراعي، وبالتالي تنضوي هذه الفئة ايضاً تحت مظلة قانون النقابات العمالية.

8. **هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟**

يحرص المشرع البحريني على الاطلاع على كافة الأدوات القانونية والمعايير المعتمدة على المستوى العربي والاقليمي والدولي في المجال الذي يبحث فيه، وقد استرشد المشرع بما جاء بهذه الاتفاقية عند صياغته القوانين ذات العلاقة بالقطاع الزراعي والمزارعين.

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 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.

الجهة الادارية التي تولت اعداد هذا التقرير: إدارة الاتصال
التاريخ: 2018/09/25
البريد الالكتروني: ir@mlsd@gov.bh

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

- أخذ العلم بما جاء في رد مملكة البحرين بشأن الإتفاقية، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة للتصديق على الإتفاقية خاصة وأنها وفقاً للرد لا تثير أية صعوبات تشريعية أو غيرها.

* * *

4. الجمهورية التونسية

<u>الإتفاقيات غير المُصادق عليها</u>

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

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 من الجمهورية التونسية – <u>وجاء في الرد ما يلي:</u>

1 و 2 و 3 – تم عرض اتفاقية العمل العربية رقم 17 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين على السلط المختصة بالتصديق (أي السلطة التشريعية التي هي مجلس النواب) وذلك بتاريخ 12 أوت 1988. كما تم إعلام المدير العام لمنظمة العمل العربية بهذا العرض بمقتضى المكتوب عدد 382 المؤرخ في 5 سبتمبر 1988.

وأخذت السلطة المختصة بالتصديق علما بهذه الاتفاقية .

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

- تنص المادة 7 من هذه الاتفاقية على أن "تتخذ كل دولة الإجراءات التي تكفل قيام أصحاب الأعمال ، باتخاذ التدابير الخاصة بالأمن الصناعي والسلامة المهنية ، وكذلك التحويرات اللازمة في معدات وأدوات الإنتاج التي يعمل عليها المعوقين" . غير أن التشريع التونسي لا يتضمن أحكاما تلزم أصحاب العمل باتخاذ تدابير خاصة بالمعوقين في مجال الصحة والسلامة المهنية وبإدخال التحويرات اللازمة في معدات وأدوات الإنتاج التي يعمل عليها الأشخاص حاملو الإعاقة .

- توجب المادة 14 من الاتفاقية بأن " يكفل تشريع كل دولة إعطاء الأولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومي ة و غير الحكومة. في حين لا يتضم ن التشريع التونسي أحكاما مماثلة.

- توجب المادة 21 من الاتفاقية بأن تصدر كل دولة التشريعات اللازمة لتسهيل حركة وتنقل المعوقين أثناء العمل عند إقامة المنشآت الجديدة وتعمل على إجراء التحويرات الضرورية على القائم منها، في حين تضم ن التشريع التونسي أحكاما تنص على أن «تعمل الدولة والجماعات المحل ية والمنشآت والمؤسسات العمومية والخاص ة على تهيئة المحيط وملاءمة وسائل الاتصال والإعلام وتيسير تنقل الأشخاص المعوقين ووصولهم للخدمات (الفصل 10 من القانون التوجيهي عدد 83 لسنة 2005 المؤر خ في 15 أوت 2005 والمتعل ق بالنهوض بالأشخاص المعو قين وحمايتهم) و لم يتضمن أحكاما تتعل ق بتيسير تنقل المعوقين أثناء العمل.

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

6 – تولي تونس عناية خاصة بالاشخاص المعاقين من منطلق ايمانها الراسخ بمبادئ حقوق الانسان وحرصها الدائم على تكريسها لا سيما من خلال ضمان تكافؤ الفرص بين كافة المواطنين و مقاومة كل اشكال التمييز والإقصاء وذلك من خلال فتح آفاق جديدة أمام هذه الفئة لترتقي بها من طور المساعدة إلى طور الإدماج و قد تم في هذا الاطار سن قانون توجيهي للنهوض بالأشخاص المعوقين وحمايتهم

ومساعدتهم على الإندماج في الحياة الاجتماعية والاقتصادية، هذا بالإضافة إلى إعطاء دور أكبر لمكونات المجتمع المدني في الإحاطة بالفئات ذات الاحتياجات الخصوصية.

ويجس د القانون التوجيهي عدد 83 لسنة 2005 المؤر خ في 15 أوت 2005 المتعل ق بالنهوض بالأشخاص المعوقين وحمايتهم السياسات والخطط والبرامج والآليات التي تعتمدها الدولة في مجال النهوض بالأشخاص المعوقين وحمايتهم.

كما يمث ل هذا القانون التزاما اجتماعيا وسياسيا، يؤك د من خلاله على أن النهوض بالأشخاص المعوقين وحمايتهم وإدماجهم هي مسؤولية وطني ة ، تهم الفرد والأسرة، والد ولة والمجتمع المدني وكافة مكو ناته.

وفي نفس السياق يؤك د هذا القانون على ضمان مبدأ تكافؤ الفرص في ممارسة الحقوق وحماية الأشخاص المعوقين من كل أشكال التهميش والإقصاء، وعلى مبدأ عدم التمييز ومقاومة أشكاله في كل مجالات الحياة الاجتماعية منها والاقتصادية.

واعتبارا لأهمية الوقاية من الإعاقة ومكانتها في السياسة الاجتماعية خص القانون التوجيهي هذا الجانب بباب مستقل بذاته .

كما دع م تيسير تنقل الأشخاص المعوقين بالتأكيد على الامتيازات الممنوحة عند تنقلهم على وسائل النقل العمومي والعمل على توفير وسائل نقل جماعي مهيأة ، بالإضافة إلى التأكيد على أهمية تهيئة المحيط وملاءمة وسائل الاتصال ووصول الأشخاص المعوقين من خلال هذا القانون إلى الخدمات.

كما تم تعزيز المنافع الصحية لفائدة الفئات الضعيفة من الأشخاص المعوقين ومزيد تصويبها نحو مستحقيها، من ذلك تمتيعهم بمجانية العلاج والإقامة بالهياكل الصحية العمومية ودعم الرعاية الاجتماعية بإقرار خدمات جديدة تتلاءم مع خصوصيات هذه الفئة كإسداء منح خاصة واعتماد صيغة الإيداع الأسري والإيواء بمؤسسات مختص ة .....إلخ.

واعتبارا لما يكتسيه التشغيل من أولوية في البرنامج المستقبلي لتونس الغد فقد تضم ن هذا القانون دعما لفرص تشغيل الأشخاص المعوقين في المؤسسات العمومية والخاصة وفتح آفاق جديدة لهم بالوظيفة العمومية وذلك بتخصيص نسبة 1 % من الانتدابات السنوية بمختلف الوزارات تسند لهم بالأولوي ة. كما تم إقرار مبدأ العمل بجملة من البدائل عند تعذ ر التشغيل المباشر.

ولم ا كان الإدماج هو الغاية والهدف من كل عمل فقد تضمن هذا القانون التوجيهي أحكاما تتيح حق التعليم والتكوين في المنظومة العادية لفائدة الأشخاص المعوقين تكريسا لمبدأ " مدرسة للجميع لكل فيها حظ" مع العمل على تطوير منظومة التربية المختصة والتأهيل لفائدتهم.

ولم ا كان الإدماج هو الغاية والهدف من كل عمل فقد تضم ن هذا القانون التوجيهي أحكاما تتيح حق التعليم والتكوين في المنظومة العادية لفائدة الأشخاص المعوقين تكريسا لمبدأ " مدرسة للجميع لكل فيها حظ" مع العمل على تطوير منظومة التربية المختصة والتأهيل لفائدتهم.

وهو بذلك يعز ز فرص مساهمتهم في الحياة الثقافية والرياضية والترفيهية علاوة على ما تم إقراره من تسهيلات لممارسة هذه الأنشطة وإمكانية الانتفاع بمجانيتها.

ولقد ضبط الأمر عدد 3087 لسنة 2005 المؤر خ في 29 نوفمبر 2005 شروط وتراتيب تشغيل الأشخاص المعوقين.

7– لقد تم الاسترشاد بأحكام عد ة مواد من هذه الاتفاقية وفي هذا المجال نذكر خاصة:

-إسترشادا بأحكام المادة 6 من الاتفاقية العربي ة رقم 17 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين التي توجب على كل دولة وضع سياسات خاص ة لرعاية المعوقين وتأهيلهم وتشغيلهم بما يمكنهم من أداء دورهم في المجتمع، أوجب الفصل 4 من القانون التوجيهي عدد 83 لسنة 2005 على أن تعمل الدولة على إدراج محاور تتعلق بالإعاقة وخصوصيات الأشخاص المعوقين ومتطلبات إدماجهم ضمن برامج التعليم والتكوين في الشعب والإختصاصات الجامعية والمهنية.

- استرشادا بأحكام المادة 11 من الاتفاقية التي توجب بأن تقوم كل دولة بإصدار التشريعات المنظمة لرعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين، تم إصدار القانون التوجيهي عدد 83 لسنة 2005 المؤر خ في 15 أوت 2005 المتعل ق بالنهوض بالأشخاص المعوقين وكذلك عد ة نصوص تطبيقية لهذا القانون تهدف إلى حماية ورعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين.

- استرشادا بأحكام المادة 12 من الاتفاقية التي تنص على أن ه يكفل تشريع كل دولة تشغيل عدد من المعوقين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية بالنسبة المئوية والشروط التي يحد دها التشريع المحلي، اقتضى الفصل 29 من القانون التوجيهي سابق الذكر تخصيص نسبة لا تقل عن 1 % من الإنتدابات السنوية بالوظيفة العمومية تسند بالأولوي ة لفائدة الأشخاص المعوقين الذين يستجيبون للشروط المنصوص عليها بهذا القانون ولهم المؤهلات للقيام بالعمل المطلوب.

كما أوجب الفصل 30 من نفس القانون على كل مؤسسة عمومية أو خاص ة تشغ ل عادة 100 عامل فما فوق أن تخص ص نسبة لا تقل عن 1 % من مراكز العمل للأشخاص المعوقين.

- استرشادا بأحكام المادة 19 من الاتفاقية العربية رقم 17 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين التي توجب على كل دولة أن تعمل على توفير المعينات التعويضية، الحركية والسمعية والبصرية للمعوقين وتقديم

التسهيلات اللازمة لغير القادرين للحصول عليها، أوجب الفصل 14 من القانون التوجيهي عدد 83 لسنة 2005 على أن تتكف ل هياكل الضمان الاجتماعي طبقا للتراتيب الجاري بها العمل بمصاريف العلاج والإقامة والأجهزة التعويضية والميس رة للإدماج وبنفقات التأهيل لفائدة الأشخاص المعوقين من المضمونين الاجتماعيين وتتكفل هياكل الضمان الاجتماعي بنفس المنافع لفائدة الأشخاص المعوقين أولى حق المضمون الاجتماعي ولقد ضبط القرار الصادر عن وزير الصحة العمومية ووزير المالية المؤرخ في 25 أفريل 2006 كيفي ة تحم ل مصاريف العلاج والإقامة بالهياكل الصحية العمومية والأجهزة التعويضية والتأهيل بالنسبة للأشخاص المعوقين الذين يستجيبون لشروط الانتفاع بالعلاج المجاني أو بالتعريفة المنخفضة.

- إسترشادا بأحكام المادة 21 من الإتفاقية العربية رقم 17 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين التي توجب على كل دولة إصدار التشريعات اللازمة لتسهيل حركة وتنقل المعوقين أثناء العمل عند إقامة المنشآت الجديدة، وتعمل على إجراء التحويرات الضرورية على القائم منها، أوجب الفصل 10 من القانون التوجيهي عدد 83 لسنة 2005 ، أن تعمل الدولة والجماعات المحل ية والمنشآت والمؤسسات العمومية والخاص ة على تهيئة المحيط وملاءمة وسائل الاتصال والإعلام وتيسير تنقل الأشخاص المعوقين ووصولهم للخدمات كما تعمل على توفير وسائل نقل جماعي مهي أة وملاءمة لاستعمال الأشخاص المعوقين وتتم تهيئة المآوي الداخلية والخارجية التابعة للبناءات العمومية والخاص ة المفتوحة للعموم بما يوف ر أماكن لتوقف وسائل النقل الخاص ة بالأشخاص المعوقين.

- استرشادا بأحكام بالمادة 24 من الاتفاقية العربي ة رقم 17 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين التي توجب على كل دولة أن تحدد في تشريعاتها الإجراءات الكفيلة بتمكين المعوق من استخدام المواصلات العام ة مجانا، أو بأسعار منخفضة، أوجب الفصل 11 من القانون التوجيهي عدد 83 لسنة 2009 على أن للشخص المعوق الحق في:

- استعمال أماكن مخص صة بوسائل النقل الجماعي العمومي والخاص

- مجانية التنقل أو النقل بالتعريفة المنخفضة للمعوق ولمرافقه عند الإقتضاء،

- النقل المجاني لآلة التنقل الخاص ة بالشخص المعوق بوسائل النقل العمومي الجماعي المستغلة من طرف المنشآت العمومية.

- استعمال أماكن التوقف الوقتي والأماكن المخص صة بالمآوي العمومية والخاص ة بالأشخاص المعوقين ومرافقيهم.

8 – عملا بأحكام المادة السابعة عشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية توج ه نسخة من هذا التقرير إلى منظمات أصحاب الأعمال والعم ال التالية:

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

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

- أخذ العلم بما جاء في رد الجمهورية التونســـية، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التشريعية التي تحول دون التصديق على الإتفاقية.

* * *

5. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

<u>الإتفاقيات غير المُصادق عليها</u>

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

وصــل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (5) لســنة 1976 من الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية – <u>وجاء في الرد ما يلي:</u>

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

□ نعم

□ لا

ملاحظة : الاتفاقية قيد الدراسة .

2. من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

السيد رئيس الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وهذا حسب ما تنص عليه الفقرة التاسعة من المادة الواحد والتسعون (91) من القانون رقم 16 – 01 المؤرخ في 6 مارس 2016 ، المتضمن التعديل الدستوري حيث جاء فيها :

" يطلع رئيس الجمهورية بالإضافة إلى السلطات التي تخولها إياه صراحة أحكام أخرى في الدستور ، بالسلطات والصلاحيات التالية :

..... ،

9- يبرم المعاهدات الدولية ويصادق عليها ،

.....

3. ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

□ أخذ العلم

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

□ نعم

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

بعض أحكام الاتفاقية لا تتماشي مع الأحكام التشريعية لبلادنا مثلا :

- أحكام المادة 8 من الاتفاقية تلزم صاحب العمل بإنشاء دار الحضانة لأبناء النساء العاملات في منشأته وهذا الالتزام لم يرد في التشريع الجزائري .

- أحكام المواد 13 و 14 من الاتفاقية تنص على حقوق خاصة للنساء ولأزواجهم في مجال العطل غير المدفوعة الأجر لمرافقة الآخر في حالة انتقاله إلى مكان آخر والاجازة بدون أجر للتفرغ للتربية وهذه التسهيلات غير واردة في تشريع العمل الساري وإنما هي من اختصاص الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية في العمل .

- أحكام المادة 15 من الاتفاقية تناولت نفس المبادئ التى يقوم عليه تشريع العمل ساري المفعول في الجزائر وهي المساواة بين الجنسين ، الحماية الخاصة في مجال ظروف العمل وحماية الأمومة بالرغم من

أن هذه الاتفاقية تنص على نظام خاص للتغطية الصحية للنساء خلال فترات العمل والوضع وهو مبدأ غير وارد في تشريع العمل الساري .

- كما يرجى إعادة النظر في أحكام الاتفاقية مع العلم أنه مرت مدة 42 سنة من صدور هذه الاتفاقية ، دون القيام بتعديلها ، مع العلم أن هذه السنوات كافية لحدوث العديد من التغيرات في عدة ميادين مثلا : في ميدان العمل وكذا الميدان الاقتصادي والاجتماعي . ولهذا نقترح إعادة إصدار اتفاقية جديدة لعرضها على الدراسة .

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.**

.....

هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

□ نعم

□ لا

*** في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى توضيح هذه الإجراءات.**

.....

7. هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

□ نعم

*** في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.**

- المادة الأولى والثانية والثالثة من الاتفاقية :

* إن مبدأ عدم التمييز بكل ابعاده يجد تفسيره من خلال أحكام المادة 32 من القانون رقم 16 – 01 المؤرخ في 06 مارس سنة 2010 ، يتضمن التعديل الدستورى ، حيث تنص هذه الأخيرة على : " كل المواطنين سواسية أمام القانون ، ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق ، أو الجنس ، أو الرأي ، أو شرط أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي "

* تنص المادة 35 من الدستور المشار إليه أعلاه على : " تعمل الدولة على ترقية الحقوق السياسية للمرأة بتوسيع حظوظ تمثيلها في المجالس المنتخبة " .

* كما تنص المادة 36 من الدستور على مايلي : " تعمل الدولة على ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل " . تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسئولية في الهيئات والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات " .

* المادة 17 من القانون رقم 90 – 11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق 21 ابريل سنة 1990 المتضمن علاقات العمل ، التي جاء نصها كما يلي : " تعد باطلة وعديمه الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدى إلى تمييز بين العمال ، كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل ، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية ، أو النسبية ، والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أوعدم الانتماء إليها " .

* المادة رقم 84 من نفس القانون فقد نصت في أحكامها على ما يلي : " يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز ".

* المادة رقم 27 من الأمر رقم 06 – 03 المؤرخ فى 19 جماد الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، والتي جاء في أحكامها " لا يجوز التمييز بين الموظفين بسب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظروف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية " . كما تنص أحكام المادة رقم 38 من نفس الأمر على : " الموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية " .

- المادة الرابعة من الاتفاقية :-

* القانون 90 – 11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 هـ الموافق 21 ابريل 1990 المتضمن علاقات العمل والتي تنص على " يجب على مستخدم أن يباشر أعمالا تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال ، حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لإبداء الرأي ، كما يجب عليه ، في إطار التشريع المعمول به ، أن ينظم أعمالا تتعلق بالمهتمين لتمكين الشباب من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما " .

- المادة السادسة من الاتفاقية :

* المادة رقم 37 من الأمر 06 – 03 المؤرخ في 19 جماد الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، والتي جاء فيها " للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية " .

* المادة رقم 11 من القانون رقم 88 – 07 المؤرخ في 7 جمادي الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير سنة 1988 ، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، والتى تنص على : " يتعين على المؤسسات المستخدمة أن تتحقق من أن الأعمال الموكلة إلى النساء والعمال القصر والعمال المعوقين لا تقتضي مجهودا يفوق طاقتهم مع مراعاة الأحكام التشريعية الجاري بها العمل " .

* القانون رقم 83- 13 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية أيضا يؤمن العامل على إصابات العمل والأمراض المهنية الذي يتعرض لها العامل مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه وهذا ما يعني أن التشريع الجزائري جاء ملما بهذا الموضوع في كل جوانبه .

* القانون رقم 85 – 05 المؤرخ في 26 جماد الأولى عام 1405 الموافق 16 فبراير سنة 1985 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها ، المعدل والمتمم .

* المرسوم التنفيذي رقم 91 – 05 مؤرخ في 3 رجب عام 1411 الموافق 19 يناير سنة 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل .

- المادة السابعة من الاتفاقية :

* المادة رقم 28 من القانون 90 – 11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 هـ الموافق 21 ابريل 1990 المتضمن علاقات العمل تنص على : " لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشر (19) سنة كاملة في أي عمل ليلي " .

* المادة رقم 29 من القانون 90 – 11 المؤرخ في 26 رمضان هـ الموافق 21 ابريل 1990 التى تقر منح رخصا خاصة لعمل النساء ليلا حيث جاء فيها : " يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية . غير أنه ، يجوز لمفتش العمل المختص إقليمياً أن يمنح رخصا خاصة ، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل " .

- المادة التاسعة من الاتفاقية :

* أحكام المادة رقم 36 من المرسوم الرئاسي رقم 05 – 117 المؤرخ في 2 ربيع الأول عام 1426 الموافق 11 ابريل سنة 2005 ، والمتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤينة ما يلي : " يجب على امرأة تشغل منصب عمل تحت الإشعاعات المؤينة : " إعلام مستخدميها وطبيبها في العمل بحالة حملها بمجرد علمها بذلك " .

يتخذ المستخدم التدابير الضرورية من أجل تحويلها ، عند الاقتضاء ، بناء على رأي طبيب العمل ، إلى منصب عمل ملائم أكثر حتى يتسن للمضغة أو للجنين الاستفادة من نفس المستوى العام للحماية من الاشعاعات المطلوب بالنسبة للأفراد من الجمهور .

" ولا يجوز تحويل المرأة المرضعة أو ابقاؤها في منصب العمل في المنطقة الخاضعة للرقابة التي تنطوي على خطر التلوث الداخلي " .

* المادة رقم 12 من المرسوم التنفيذي رقم 05 – 08 المؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 8 يناير سنة 2005 ، والمتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل على أنه من بين القواعد الخاصة بالوقاية التي يجب أن تتخذها الهيئة المستخدمة لضمان حماية العمال نجد تعويض منصب العمل بحيث لا يعرض للعناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة على صحة الجنين أو الرضيع بالنسبة للعاملات الحوامل أو المرضعات .

- المادة العاشرة من الاتفاقية :

* أحكام المادة رقم 55 من القانون رقم 90 – 11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 هـ الموافق 21 ابريل 1990 ، المذكور أعلاه على : " تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به ويمكنهم الاستفادة أيضا من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة " .

* أحكام المادة رقم 213 من الأمر رقم 06 – 03 المؤرخ في 19 جماد الثاني عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 ، والمذكور سالفا ، لتأكد ذلك حيث نصت على : " تستفيد المرأة الموظفة ، خلال فترة العمل والولادة ، من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به " .

- المادة الثالثة عشرة والرابعة عشرة من الاتفاقية :

* أحكام المادة رقم 146 من الأمر رقم 06 – 03 المؤرخ في 19 جماد الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو ستة 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، حيث جاء فيها أنه من بين الحالات التي يكون فيها الإحالة على الاستيداع بقوة القانون ، ما يلي :

- السماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس سنوات .
- السماح للموظف بالالتحاق بزوجة إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته ،

مع العلم أن هذا الموظف يعاد إدماجه في رتبته الأصلية بقوة القانون بعد انقضاء فترة إحالته على الاستيداع ، كما يحتفظ بالحقوق التي اكتسبها في رتبته عند تاريخ إحالته على الاستيداع حسب ما تنص عليه المادتين 152 و 145 على التوالي من نفس الأمر .

8. 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.**

.....

9. 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**

- الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، لم تبد أي رأي .
- النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية :

* بخصوص المادة الأولي : يجب العمل على مساواة المرأة والرجل في كافة تشريعات العمل ، كما يجب أن تشمل هذه التشريعات على الأحكام المنظمة لعمل المرأة وذلك فى كافة القطاعات بصفة عامة كما يجب

إلزام كل الدول بوضع تشريعات وقوانين واضحة فيما يخص المرأة العاملة بالبيوت (منظفات أو مربيات أطفال) .

* أما فيما يخص المادة التاسعة : فيجب العمل على تخفيف الأعمال التي تكلف بها المرأة العاملة أثناء الفترة الأخيرة للحمل وفى الفترة الأولى عقب الولادة ويحظر تشغيلها ساعات اضافية في الفترات المذكورة ، كما يجب تخفيف ساعات عمل المرأة العاملة أيضا بالنسبة للمتكلفة بأطفال معاقين .

* أما بخصوص المادة العاشرة : فللمرأة الحق في الحصول على إجازة بأجر لمدة 18 أسبوع قبل وبعد الوضع على أن تقل على 12 أسبوع بعد الوضع مع منح الأب إجازة لا تقل عن أسبوع كحد أدني مع الاستفادة من نفس المزايا للمرأة الحاضنة لمولود جديد .

أما المادة الثامنة عشر : للمرأة العاملة الحق في الحصول على المنح العائلية وذلك في حالة إعالتها لأولادها ولزوجها إذا كان عاجزا أو بطالا .

وفي الأخير وبخصوص المادة العشرون (أحكام عامة) : إنشاء هيئة مهمتها السهر على تنفيذ القوانين الخاضعة بعمل المرأة مع إلزامية إشراك المرأة في هذه المهمة .

- الكنفيدرالية العامة للمؤسسات الجزائرية ، لم تبد أي رأي .
- الكنفيدرالية الجزائرية لأرباب العمل ، لم تبد أي رأي .
- الكنفيدرالية الوطنية لأرباب العمل ، لم تبد أي رأي .
- الكنفيدرالية العامة لأرباب العمل في مجال البناء والأشغال العمومية لم تبد أي رأي .

- **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:** وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي
- **التاريخ: 2018 .**
- **البريد الإلكتروني:** mtess.drt@gmail.com

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

- أخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون عرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

6. المملكة العربية السعودية

الإتفاقيات المُصادق عليها

- الإتفاقية العربية رقم (9) لسنة 1977 بشأن التوجيه التدريب المهني

وصـــل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (9) لســـنة 1977 من المملكة العربية السعودية – وجاء في هذا 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؟

مجلس الوزراء.

3- ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

☐ التصديق

☐ أخذ العلم

✓ إرجاء 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.

إن أسباب عدم التصديق على الاتفاقية تظل متفاوتة من حيث:

1. عدم انسجام نصوص تلك الاتفاقية مع نصوص نظام العمل أو الأنظمة الداخلية المعمول بها أو التوجهات الوطنية أو السياسية الوطنية.

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

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

☐ نعم

✓ 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؟

☐ نعم

✓ 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.

تحرص حكومة المملكة العربية السعودية على تطوير أنظمتها بما يتوافق مع الأنظمة والقوانين الدولية.

8- هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

✓ نعم

☐ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.

نود الإشارة إلى أن المملكة العربية السعودية تنظر بصفة الاهتمام إلى جميع الاتفاقيات العربية ولا يعني عدم التصديق على بعض الاتفاقيات أنها لا تأخذها بعين الاعتبار بل تسعى قدر الإمكان على العمل بروح تلك الاتفاقيات أو التوصيات والاستفادة منها.

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.

تم ارسال نسخة من هذا التقرير إلى كل من:

- مجلس الغرف السعودية ممثل أصحاب الأعمال.
- الأستاذ/ نضال بن محمد رضوان رئيس اللجنة التأسيسية للجان العمالية.

ولم نتلقى من أصحاب الأعمال أو العمال أي ملاحظات حتى تاريخ إرسال التقرير.

❖ **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:**

إدارة المنظمات الدولية

❖ **التاريخ: 1439/10/12هـ**

❖ **البريد الإلكتروني: imlsd@mlsd.gov.sa**

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

- أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق على الإتفاقية.

* * *

7. جمهورية العراق

<u>الإتفاقيات المُصادق عليها</u>

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

وصـــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم **(9)** من جمهورية العراق، <u>وجاء الرد على النحو التالي:</u>

القسم الاول .. بيانات عامة

1- **يرجى بيان النص التشريعي الذي صدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (9) لسنة 1977 بشان التوجيه والتدريب المهني.**

الجواب / قانون تصديق اتفاقية العمل العربية رقم 9 لسنة 1977 بشان التوجيه والتدريب المهني رقم (55) لسنة 1978 التي اقرها مؤتمر العمل العربي في دورته السادسة بمدينة الاسكندرية بجمهورية مصر العربية في اذار 1977.

2- **يرجى ارفاق ارقام وتورايخ النصوص التشريعية السارية التي لها علاقة باحكام الاتفاقية وان امكن التعرض للتطبيق العملي لتلك النصوص التشريعية (القرارات الوزارية – اللوائح – الخ).**

الجواب / - قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 (الفصل الرابع /الفرع الثاني) فصل التشغيل والتدريب المهني (الفرع الثاني – فرع التدريب المهني).

- والتعليمات رقم 2 لسنة 1978 الصادرة بموجبه.

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.**

الجواب / - حسب آلية التصديق والنفاذ الواردة بالمادة (27) من قانون عقد المعاهدات رقم (35) لسنة 2015 (اولا: على الوزارة او الجهة الغير المرتبطة بوزارة ارسال مشروع المعاهدة الى مجلس شورى الدولة لطلب المشورة القانونية ويقوم مجلس شورى الدولة بإستطلاع رأي الجهات الحكومية ذات الصلة بشأن ابرام المعاهدة قبل اصدار المشورة القانونية .

ثانيا: يقوم مجلس شورى الدولة بإرسال النسخة المعتمدة من قبله من مشروع المعاهدة والمشورة القانونية الى الامانة العامة لمجلس الوزراء والجهة الحكومية المعنية.

ثالثا: تتولى الامانة العامة لمجلس الوزراء برفع النص المعتمد من مشروع المعاهدة والمشورة القانونية الواردة من مجلس شورى الدولة الى مجلس الوزرء للحصول على موافقته على التخويل بالتفاوض والتوقيع على المعاهدة.
رابعا: تتولى وزارة الخارجية اعداد وثيقة التفاوض والتوقيع على المعاهدة وإرسالها الى الامانة العامة لمجلس الوزراء لاستحصال الموافقة على التوقيع عليها وترسل النسخة الاصلية من هذه الوثيقة الى الجهة المختصة لاتخاذ مايلزم.
خامسا: بعد التوقيع على المعاهدة تقوم الجهة المعنية بإرسالها مع وثيقة التخويل بالتفاوض والتوقيع الى الامانة العامة لمجلس الوزراء لأستحصال موافقته عليها وارسالها الى مجلس النواب لتنظيم عملية المصادقة عليها.
سادسا: تقوم رئاسة الجمهورية بالمصادقة على المعاهدة بعد موافقة مجلس النواب عليها.
سابعا: تقوم وزارة العدل بنشر المعاهدة وقانون التصديق عليها او الانضمام اليها في الجريدة الرسمية.
ثامنا: أ- تقوم وزارة الخارجية بإتخاذ مايلزم بشأن تبادل وثائق تصديق المعاهدة الثنائية او المذكرات الدبلوماسية بشأن اتمام اجراء التصديق عليها مع الدولة الموقعة عليها.
ب- تقوم وزارة الخارجية بإيداع وثيقة التصديق او الانضمام لدى جهة الايداع حسب الاحكام الختامية للمعاهدة المتعددة الاطراف.
تاسعا: تقوم وزارة الخارجية بإتخاذ مايلزم لتحديد تاريخ دخول المعاهدة حيز النفاذ وينشر ذلك في الجريدة الرسمية).

- نصت المادة (14/ثالثا) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 على (عند عدم وجود نص في هذا القانون يصار الى تطبيق احكام اتفاقيات العمل العربية والدولية ذات الصلة المصادق عليها قانونا).

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

الجواب / نعم .
استنادا لاحكام المادة (20) اولا من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 التي نصت : تقوم الوزارة بتشكيل لجنة ثلاثية الاطراف تسمى لجنة التشاور الثلاثي تتالف من ممثلين عن الوزارة والوزارات المعنية وممثلين عن منظمات العمال ومنظمات اصحاب العمل الاكثر تمثيلا.

القسم الثاني
التشريعات السارية التي تغطي احكام الاتفاقية

المادة الاولى / يرجى بيان مايلي:

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

الجواب / يهدف التدريب المهني الى ماياتي:

1- تدريب من هم في سن ماقبل التشغيل وتزويدهم بالخبرات الفنية لجميع انواع العمل بغية امداد قطاعات العمل المختلفة بما تحتاج اليه من مهارات فنية ذات اختصاص.
2- اعادة تدريب العمال العاطلين عن العمل لما بعد التشغيل والمعرضين للبطالة لمختلف مستويات المؤهلات وتطوير المهارات واعادة تدريب العمال لرفع مستوى كفاءتهم المهنية والانتاجية.

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

الجواب/ المادة 25/ اولا وثانيا من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015والتي نصت على
اولا- يهدف التدريب المهني الى ما ياتي:
أ- تدريب من هم في سن ماقبل التشغيل وتزويدهم بالخبرات الفنية لجميع انواع العمل بغية امداد قطاعات العمل المختلفة بما تحتاج اليه من مهارات فنية ذات اختصاص.
ب- اعادة تدريب العمال العاطلين عن العمل لما بعد التشغيل والمعرضين للبطالة لمختلف مستويات المؤهلات وتطوير المهارات واعادة تدريب العمال لرفع مستوى كفاءتهم المهنية والانتاجية.

ثانيا- تحدد الاتفاقات الجماعية حقوق وواجبات العمال واصحاب العمل فيما يتعلق بالتدريب المهني.

المادة الثانية والمادة الثالثة

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

الجواب / المادة 26 / رابعا من قانون العمل (37) لسنة 2015 والتي نصت على (للباحثين عن العمل الالتحاق ببرامج التدريب مجانا).
المادة(42 / اولا /و) من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 والتي نصت على (يتمتع العامل بالحقوق الاتي:

و- الاستفادة من برامج التدريب المهني.

المادة 3 اولاوالتي نصت على (تسري احكام هذا القانون على جميع العمال في جمهورية العراق او من هم بحكمهم مالم ينص البند (ثانيا) من هذه المادة على خلاف ذلك)

المادة 10/ثانيا من تعليمات رقم 2 لسنة 2018 الصادرة بموجبه.

المواد الرابعة والخامسة والسادسة والسابعة يرجى بيان مايلي:

- **اهداف سياسة التوجيه والتدريب المهني ومدى مؤامتها مع الظروف المحلية.**

بخصوص المادة الرابعة من الاتفاقية.
الجواب / المادة 8 اولا والمادة 41 ثانيا من قانون العمل
والمادة الرابعة المادة 8 اولا وثانيا والمادة 10 اولا من تعليمات رقم 2 لسنة 2018
بخصوص المادة الخامسة من الاتفاقية.
الجواب / تم اعداد استراتيجية مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني في العراق (2014 – 2023) – مشروع الاتحاد الاوربي لدعم وتطوير جودة التعليم في العراق بالتعاون مع المجلس الثقافي البريطاني وتم اعداد مشروع قانون المجلس الوطني للتدريب والتعليم المهني والتقني.
بخصوص المادة السادسة
الجواب / يتم المراجعة السنوية من خلال اجتماعات سياسة التشغيل الوطنية التي تعتبر من اهم الاستراتيجيات التي أقرت لتحسين واقع التشغيل واستيعاب البطالة ، والتي تهدف الى التخفيف من نسبة العاطلين عن العمل وتم تحديث بيانات وخيارات التدخل لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية بجهود ذاتية وباسناد الوزارات المعنية.
بخصوص المادة السابعة
الجواب / كما ذكر اعلاه المادة 25 / اولا وثانيا من قانون العمل التي نصت : تحدد الاتفاقات الجماعية حقوق وواجبات العمال واصحاب العمل فيما يتعلق بالتدريب المهني.

- **هل يتم التنسيق في هذا الصدد مع منظمات اصحاب ومنظمات العمال الاكثر تمثيلا ؟**
- **الجواب /** نعم

يرجى بيان النصوص التشريعية التي تحدد اهداف السياسة الخاصة بالتوجيه والتدريب المهني التي تغطي احكام المواد (14,13,12,11,10.9)

الجواب/ بخصوص المادة 9 / هناك مشاريع اتفاقيات ثنائية (مذكرات تفاهم) مع السودان ومصر في مجال تنمية الموارد البشرية والتدريب المهني.

بخصوص المادة 10/ كما ذكر اعلاه تم اعداد مشروع قانون المجلس الوطني للتدريب والتعليم المهني والتقني.

بخصوص المادة 11 / مكفول وفق تعليمات التدريب المهني رقم 2 لسنة 2018 وخاصة (المادة 8 و المادة 10/ثانيا).

بخصوص المادة 12/ نصت المادة 25 /اولا الفقرة ب**:** اعادة تدريب العمال العاطلين عن العمل لما بعد التشغيل والمعرضين للبطالة لمختلف مستويات المؤهلات وتطوير المهارات واعادة تدريب العمال لرفع مستوى كفاءتهم المهنية والانتاجية.

بخصوص المادة 13 / كما ذكر اعلاه المادة 25 اولا – ب والمادة 26/ ثانيا من قانون العمل التي نصت (تؤدي برامج التدريب التي تقدمها مراكز التدريب المهني الى تهيئة كفاءات مهنية.

بخصوص المادة 14 / نصت المادة 8 / اولا من قانون العمل يحظر هذا القانون اي مخالفة او تجاوز لمبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة ايا كان السبب وعلى وجه الخصوص التمييز بين العمال سواء كان ذلك تمييزا مباشرا او غير مباشر في كل مايتعلق بالتدريب المهني او التشغيل او بشروط العمل او ظروفه) .

يرجى بيان الاحكام التشريعية التي تحدد اهداف السياسة الخاصة بالتوجيه والتدريب المهني التي تغطي احكام المواد (23,22,21,20,19,18,17,16)

بخصوص المادة 16/ من خلال دائرة التدريب والتشغيل التي اندمجت بقرار مجلس الوزراء رقم 182 لسنة 2018 وسابقا كانت دائرة التدريب المهني ومراكز التدريب التي كانت تابعة لها والتي تم فك ارتباطها ونقلت الى مجالس المحافظات استنادا لقانون المحافظات غير المرتبطة باقليم رقم 21 لسنة 2008.

بخصوص المادة 17 / التمويل مركزي من قبل وزارة المالية.

بخصوص المادة 18 / المادة 27 / اولا التي نصت (تنظم علاقة المتدرب في برامج التدريب بموجب عقد مكتوب يتضمن اهداف ومراحل ومدة التدريب وحقوق وواجبات كل من المتدرب والجهة التي قامت بالتدريب ويشمل ذلك التدريب في مواقع العمل)

بخصوص المادة 19/ تم تعريف العامل في قانون العمل المادة اولا البند سادسا / كل شخص طبيعي سواء كان ذكرا ام انثى يعمل بتوجيه واشراف صاحب عمل وتحت ادارته سواء اكان يعمل بعقد مكتوب ام شفوي صريح ام ضمني او على سبيل التدريب او الاختبار اويقوم بعمل فكري او بدني لقاء اجر ايا كان نوعه بموجب هذا القانون) وتم تعريف العامل الاجنبي : كل شخص طبيعي لايحمل الجنسية العراقية يعمل او يرغب بالعمل في العراق بصفة عامل بخلاف عمل لايكون لحسابه الخاص.

ونصت المادة 3 / اولا : تسري احكام هذا القانون على جميع العمال في جمهورية العراق او من هم بحكمهم) وبالتالي فان فرص التدريب تطبق على العامل العراقي والاجنبي على حد سواء.

بخصوص المادة 20 / لايوجد نص تشريعي.

بخصوص المادة 21 / نشيركم الى قانون تعديل رقم 17 لسنة 2017 لقانون رقم 38 لسنة 2008 الخاص بمكافئة المتدربين .

بخصوص المادة 22 / نشيركم الى المادة 27 /ثانيا من قانون العمل التي نصت على : تكون دائرة التدريب المهني مسؤولة عن دفع الاشتراكات المقررة في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال خلال فترة التدريب على اساس الحد الادنى للاجر في حالة اصابة المتدرب او وفاته اثناء التدريب او بسبب وتطبق بحق المتدرب احكام قانون

التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.ونص البند ثالثا من نفس المادة (على مراكز التدريب المهني التقيد بشروط الصحة والسلامة المهنية واخضاع المتدرب للفحص الطبي قبل المباشرة بالتدريب).

بخصوص المادة 23/ كما ذكر اعلاه المادة 25 / ثانيا من قانون العمل.

يرجى بيان مايلي:

هل توجد اجراءات تنظيمية تكفل تطبيق احكام القانون الخاص بالتوجيه والتدريب المهني؟

الجواب / نعم

كما ذكر سابقا من خلال قانون العمل فصل التشغيل والتدريب (فرع التدريب المهني) والتعليمات الصادرة بموجبه رقم 2 لسنة 2018

يرجى بيان مايلي:

مدى ترابط سياسات التوجيه والتدريب المهني في بلدكم مع الجهات الاخرى المعنية على المستوى العربي

الجواب / من خلال مؤتمرات العمل العربية والندوات والدورات التي تقام في هذا المجال.

يرجى بيان مايلي:

ماهي الاجراءات المتبعة لتبادل المعلومات حول سياسات التوجيه والتدريب المهني مع بعض الدول العربية.

الجواب / هناك مشاريع اتفاقيات ثنائية (مذكرات تفاهم) مع السودان ومصر في مجال تنمية الموارد البشرية والتدريب المهني.

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

الجواب /

يرجى بيان مايلي:

هل يتم تبادل الخبرات والتجارب لتحقيق الاستفادة المتبادلة في التدريب المهني على الصعيد العربي.

نعم هناك مشاريع اتفاقيات ثنائية (مذكرات تفاهم) مع السودان ومصر في مجال تنمية الموارد البشرية والتدريب المهني.

التنظيم الذي يتناول هذه المادة / **كما ذكر اعلاه المادة 25 / اولا وثانيا من قانون العمل التي نصت :** تحدد الاتفاقات الجماعية حقوق وواجبات العمال واصحاب العمل فيما يتعلق بالتدريب المهني.

يرجى بيان مايلي:

- **هل يوجد لديكم تنظيم وحصر للمهن والتخصصات ومستويات المهارة.**
- نعم
- **النص التشريعي الذي ينظم ذلك .**

الجواب / تعليمات التدريب المهني رقم 2 لسنة 2018 المادة 1/ تتولى دائرة التدريب المهني تدريب المشمولين بهذه التعليمات وفق الدورات المثبتة في الملاحق (1) و(2) و(3) و (4) وخلال المدة المحددة.

- **يرجى بيان مايلي:**

هل يوجد توحيد للمصطلحات الفنية المستخدمة في مجال التوجيه والتدريب المهني في دولتكم الموقرة.

- **الجواب** / نعم
- **النص التشريعي الذي ينظم ذلك.**

الجواب / تم تعريف المتدرب في المادة 1 البند ثامن عشر / كل شخص في طور الاعداد والتدريب والتاهيل.

وتم تعريف برامج التدريب في نفس المادة اعلاه البند تاسع عشر : تشمل التدريب المهني او التعليمي او الريادي.

يرجى بيان مايلي:
البرامج الخاصة بالاستفادة من امكانيات التدريب والدورات المشتركة في مجال التدريب على الصعيد العربي.
الجواب /
المهن والتخصصيات ومستويات المهارة التي تم حصرها.
الجواب / 1- كما ذكر اعلاه تعليمات التدريب المهني رقم 2 لسنة 2018 المادة 1/ تتولى دائرة التدريب المهني تدريب المشمولين بهذه التعليمات وفق الدورات المثبتة في الملاحق (1) و(2) و(3) و (4) وخلال المدة المحددة.
2- المادة 4 / اولا فقرة ب : يتم تقييم الانشطة العملية للمتدرب على اساس كل نشاط ينجزه المتدرب. والفقرة ج من نفس المادة التي نصت على : يتم اجراء اختبار نهائي (نظري وعملي) في نهاية كل دورة تدريبية.
3- المادة 8 / اولا فقرة أ- التي نصت على : للمتدرب الذي اجتاز مستوى مؤهل اعلى ولنفس المهنة . وفقرة ب : يسمح للمتدرب الذي اجتاز دورة مهنية في اختصاص معين الاشتراك في دورة مهنية اخرى على ضوء التغيرات التي تطرأ على سوق العمل من المهن والاعمال. وفقرة ج – للمتدرب التدريب على اكثر من مستوى ضمن المسار المهني الواحد. والبند ثانيا فقرة أ- لخريج الدورات التعليمية والريادية المشاركة في الدورات المهنية. وفقرة ب لخريج الدورة المهنية المشاركة في الدورات التعليمية والريادية وانشاء مشروعه الذاتي.
يرجى بيان مايلي:
مدى معاونة الدول الصديقة او الاستعانة بخبرتها في مجال اعداد وتنمية القوة البشرية.
الجواب / كما ذكر اعلاه نعم هناك مشاريع اتفاقيات ثنائية (مذكرات تفاهم) مع السودان ومصر في مجال تنمية الموارد البشرية والتدريب المهني.

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

- التغطية التشريعية لأحكام المواد 4 / 6 / 12 / 19 / 22 / 25 / 26 من الإتفاقية.

- لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية لبقية أحكام الإتفاقية نظراً لعدم توفر الأجوبة المتعلقة بذلك.

- تؤكد اللجنة على ضرورة أن يكون الرد وفق نموذج تقرير المتابعة المرسل من قبل مكتب العمل العربي.

* * *

8. سلطنة عُمان

الإتفاقيات غير المُصادق عليها

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

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (12) لسنة 1980 من سلطنة عُمان – وجاء في هذا الرد ما يلي:

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

☐ نعم

2- من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

تصدق بموجب مرسوم سلطاني

3- ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

☐ أخذ العلم

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

✓ نعم

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

عدم تطابق بعض مواد هذه الاتفاقية مع الأنظمة والتشريعات الوطنية.

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

☐ لا

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.

- زيادة الوعي بالاتفاقية.

- دراسة التشريعات الوطنية من قبل الجهات المعنية لموائمتها مع مواد الاتفاقية تمهيداً للتصديق.

7- هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

☐ نعم

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى توضيح هذه الإجراءات.

- عرض الاتفاقية على الجهات المعنية لدراستها.

8- هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

☐ نعم

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.

- قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2003/35.

- المرسوم السلطاني رقم 2013/44 بإصدار نظام التأمينات الاجتماعية على العمانيين العاملين لحسابهم الخاص ومن في حكمهم الصادر بتاريخ 2013/9/25 م ، علماً بأن القوي العاملة الوافدة للسلطنة هي قوى عاملة مؤقتة تعمل بعقد لمدة سنتين قابلة للتجديد.

9- هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية؟

☐ لا

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.

- لا توجد ملاحظات

- **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:**
  دائرة المنظمات الدولية والعلاقات الخارجية
- **التاريخ: 2018م**
- **البريد الإلكتروني: maha.alalawi@manpower.gov.om**

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

- أخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق على الإتفاقية.

* * *

9. دولة فلسطين

الإتفاقيات المُصادق عليها

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

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (9) لسنة 1977 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 (9) لسنة 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني.

لا يوجد

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).

لا يوجد

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.

يوجد نص غير صريح المادة (2/10) من القانون الاساسي الفلسطيني ((تعمل السلطة الوطنية الفلسطينية دون ابطاء على الانضمام الى الاتفاقيات والمواثيق الدولية التي تحمي حقوق الانسان)).

4- هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في دولتكم الموقرة حين أع دادكم 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.

تم التنسيق مع الاتحاد العام لعمال فلسطين واتحاد الغرف التجارية والصناعية والزراعية ومنظمات أصحاب العمل

القسم الثاني

التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية

المادة الأولى

لأغراض تنفيذ هذه الاتفاقية:

1- يقصد بالتوجيه المهني النشاطات الرسمية التي تهدف إلى إرشاد وتوجيه المجتمع بفئاته المختلفة لفرص العمل المتاحة أمام أفراده، والتي تتناسب مع مهاراتهم وميولهم وقدراتهم النفسية والجسمانية، ولتوجيههم إلى فرص التدريب المتاحة لإعدادهم للعمل المناسب لهم.

2- يقصد بالتدريب المهني النشاطات الرسمية وغير الرسمية التي تهدف إلى توفير احتياجات خطط أو برامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية من العمال المدربين بفئاتهم المختلفة، وإتاحة

الفرصة أمام أفراد المجتمع لاكتساب مهارات وقدرات جديدة والرقى بها وتطويرها بصفة مستمرة وفقا لحاجاتهم المتغيرة.

ويقصد بالنشاطات الرسمية النشاطات التي تقوم بها الأجهزة الحكومية، ويقصد بالنشاطات غير الرسمية التي تقوم بها هيئات غير حكومية.

يرجى بيان ما يلي:

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

توفير احتياجات برامج التنمية من العمالة الفنية والمدربة.

يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

المادة (19) من قانون العمل الفسطيني رقم (7) لسنة 2000 التي تنص على ((تقوم الوزارة بوضع ومتابعة وتطبيق سياسات التدريب والتوجيه المهني، بما يحقق التنسيق والتكامل مع الوزارات والمؤسسات المعنية الاخرى، وبما يوفر احتياجات برامج التنمية من العمالة الفنية والمدربة.

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.**

.المادة (18) من قانون العمل التي تنص على 1. يقصد بالتوجيه المهني : النشاطات التي تهدف الى توجيه العمال لفرص العمل والتدريب المتاحة التي تتناسب مع مهاراتهم وميولهم وقدراتهم.

2.يقصد بالتدريب المهني : النشاطات التي تهدف الى توفير احتياجات التنمية من العمال المدربين، وتمكينهم من اكتساب المهارات والقدرات اللازمة وتطويرها بصفة مستمرة.

المادة الرابعة

تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص في التدريب ورفع الكفاءة.

المادة الخامسة

التنسيق الكامل مع السياسات الأخرى التي تهدف إلى حماية وتنمية الموارد البشرية وبصفة خاصة سياسات التعليم وسياسات الاستخدام.

المادة السادسة

المراجعة الدورية لتلك السياسات في ضوء المتغيرات القطرية والعربية الاقتصادية منها والاجتماعية.

المادة السابعة

يجب أن تحدد لسياسة التوجيه والتدريب المهني في كل دولة عضو أهداف تتمشى مع الظروف المحلية السائدة فيها، والظروف السائدة على المستوى العربي، كلما كان ذلك ممكنا، وذلك بالاشتراك مع منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال الأكثر تمثيلاً.

يرجى بيان ما يلي:

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

سياسات التوجيه والتدريب المهني محكومة بسياسات العرض والطلب demand driven وليس supply driven الا انه ما زالت نتائج التدريب لا تلبي احتياجات سوق العمل بشكل كامل وان حصل تحسن في السنوات الاخيرة.

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

لا

المادة الثامنة

تحدد الدول الأعضاء أهدافا لسياستها الخاصة بالتوجيه والتدريب المهني، مع مراعاة أن تشمل تلك الأهداف ما تتضمنه المواد التالية.

المادة التاسعة

توفير احتياجات خطط أو برامج التنمية من العمالة الفنية والمدربة، وتحقيق الاستفادة المثلى من الطاقات البشرية المتاحة، وبصفة خاصة في المناطق الريفية والبدوية، وذلك بتحقيق الاستفادة القصوى من الإمكانات التدريبية المتاحة، وتحدد أولويات التدريب بالنسبة للفئات التي تمثل اختناقا في هيكل العمالة.

المادة العاشرة

فتح القنوات بين المراحل المختلفة للتعليم العام والتدريب المهني.

المادة الحادية عشرة

التأكيد على احتياجات الفرد التدريبية والمهنية، وتزويده بالقدر الكافي من المعلومات لإعطائه صورة واقعية عن الفرص التدريبية المتاحة، والتي تتناسب مع قدراته وخبراته واستعداداته الفسيولوجية والنفسية في ضوء فرص العمل المتاحة والمتوقعة.

المادة الثانية عشرة

حماية العمال ضد البطالة الناجمة عن نقص الطلب على مهاراتهم أو أى أضرار قد تعود عليهم أو على الدولة نتيجة نقص الطلب على مهاراتهم.

المادة الثالثة عشرة

معاونة العمال في تحقيق انطلاقهم الذاتي ورفع مستوى إبداعهم وتنمية روح الابتكار لديهم.

المادة الرابعة عشرة

العمل على تغيير نظرة المجتمع التقليدية والتي تقلل من شأن العمل الفني والمهني وتعوق بالتالي حرية اختيار الفرد لنشاطه التعليمي والاقتصادي، ودعم وعى المجتمع بالدور الذي يمكن أن تلعبه المرأة العربية في دفع عجلة التنمية، وبأهمية توفير فرص تدريبية متكافئة مع أقرانها من الذكور.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

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

.قرار مجلس الوزراء رقم (169) لسنة 2004 بنظام التوجيه والتدريب المهني

قرار مجلس الوزراء رقم (145) لسنة 2014 بشأن خطة تطبيق نظام التعليم والتدريب المهني والتقني استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني المعتمدة من في العام 2010 من قبل وزارة العمل ووزارة التربية والتعليم العالي.

المادة الخامسة عشرة

على كل دولة عضو القيام باتخاذ الإجراءات المناسبة لإصدار قانون خاص بشأن التوجيه والتدريب المهني.

المادة السادسة عشرة

تحديد الجهاز المعنى بوضع وتطبيق سياسات التوجيه والتدريب المهني، وتنظيم علاقاته بالأجهزة الأخرى المعنية بتنمية الموارد البشرية.

المادة السابعة عشرة

تحديد مصادر ثابتة لتمويل نشاطات التوجيه والتدريب المهني وضمان مساهمة المؤسسات الاقتصادية الكبيرة والمتوسطة في تمويل تلك النشاطات.

المادة الثامنة عشرة

تحديد الشروط التي تحكم وتنظم برامج التدريب التي تتم في مواقع العمل وبصفة خاصة فيما يتعلق بشروط الالتحاق بتلك البرامج، والشروط الواجب توافرها في مواقع العمل التي سيجرى فيها التدريب.

المادة التاسعة عشرة

كفالة تكافؤ فرص التوجيه والتدريب المهني بين الفئات المختلفة للمجتمع، وإتاحة الفرصة لحصول الوافدين للعمل من دول عربية أخرى على فرص تدريبية متناسبة مع فرص عمال القطر الأصليين.

المادة العشرون

ضمان حصول العمال على إجازات تدريبية مدفوعة الأجر تتناسب مع احتياجاتهم التدريبية، وبما لا يضر بإنتاج المؤسسات أو الأجهزة التي يعملون فيها.

المادة الحادية والعشرون

تشجيع إقبال الأفراد على برامج التوجيه والتدريب المهني، بتقديم الحوافز المادية والمعنوية.

المادة الثانية والعشرون

ضمان حق المتدربين في التأمين الاجتماعي أثناء فترة التدريب.

المادة الثالثة والعشرون

ضمان عدم المساس بأية حقوق، أو مزايا يحصل عليها المستفيدون من برامج التوجيه والتدريب المهني، بموجب اتفاقيات أو عقود جماعية.

يرجى بيان ما يلي:

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

.لا يوجد قانون خاص بشأن التوجيه والتدريب المهني والتقني، وان كان العمل جاري على اعداد قانون بالخصوص ، الا أن الامر جزئياً منظم بموجب قرارات مجلس الوزراء الصادرة بالخصوص والتي تم ذكرها سابقاً، اثناء الاجابة على السؤال المتعلق بالمادة (14)

المادة الرابعة والعشرون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☐ نعم

☐ لا

- **في حالة الإجابة ب(نعم) يرجى ذكر الإجراءات المشار إليها.**

الاجابة هي نفسها الواردة في الجواب على المادة (14) و (23) .

المادة الخامسة والعشرون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

.وزارة العمل الفلسطينية شاركت وأعتمدت الاستراتيجية العربية للتعليم والتدريب المهني المقرة في دولة البحرين بالاضافة الى اعتمادها للتصنيف والتوصيف المهني العربي(.AOC.) الذي تم اقراره في المملكة الاردنية الهاشمية عام 2008 والمقر أيضا من مجلس الوزراء الفلسطيني

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.**

..يتم تبادل المعلومات في مجال التعليم والتدريب المهني من خلال المشاركة في المؤتمرات والندوات وورش العمل المتخصصة في المجال وتقديم أوراق العمل المتخصصة

بالاضافة الى توقيع مذكرات تفاهم وتعاون مشتركة مع بعض الدول بالخصوص.

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

☐ نعم

☐ لا

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.**

كما تم ذكره في المادة السابقة (26)

المادة الثامنة والعشرون

تقوم كل دولة عضو بحصر للمهن 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

لا

- **النص التشريعي الذي ينظم ذلك.**

...قرار مجلس الوزراء رقم (145) لسنة 2004 بشأن خطة تطبيق نظام التعليم والتدريب المهني

قرار مجلس الوزراء لسنة 2009 بشأن اعتماد التصنيف والتوصيف المهني العربي (..AOC.)

المادة التاسعة والعشرون

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

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يوجد توحيد للمصطلحات الفنية المستخدمة في مجال التوجيه والتدريب المهني في دولتكم الموقرة؟**
  - نعم
- **النص التشريعي الذي ينظم ذلك.**

..تم جرد لمصطلحات مناهج التعليم والتدريب المهني والتقني في العام 2007 الذي تم بعمل مشترك من خمس دول عربية (فلسطين، الاردن، سوريا، لبنان،مصر) بدعم من الحكومة الالمانية ومؤسسة التعاون الفني الالمانية (GIZ)

المادة الثلاثون

توافى 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، وفى مجال تيسير تنقل الأيدي العاملة بين الدول العربية.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

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

سياسات التدريب المهني والحوكمة، التصنيف والتوصيف المهني والمعايير المهنية، التدريب الفني المتخصص، الجودة في مجال التدريب المهني.

2- المهن والتخصصات ومستويات المهارة التي تم حصرها.

المهن والتخصصات المدرجة في التصنيف والتوصيف العربي المعياري للمهن للعام 2008 مع استثناء المهن التي لا تتلائم مع الواقع الفلسطيني
مستويات المهارة خمس مستويات العامل محدود المهارات
العامل الماهر
المهني
الفني
الاختصاصي

3- المصطلحات الفنية الموحدة في مجال التوجيه التدريب المهني.

بخصوص المصطلحات الفنية الموحدة تم ذكره أعلاه في الاجابة على المادة (29)

المادة الحادية والثلاثون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

...كما تم ذكره سابقا يوجد تعاون وتبادل للمعلومات والخبرات ما بين دولة فلسطين وبعض الدول العربية من خلال تبادل الزيارات والاطلاع على تجارب الدول الشقيقة والصديقة في هذا المجال.

- **التنظيم الذي يتناول هذه المادة.**

.تم توقيع مذكرات تفاهم وتعاون مشترك بالخصوص
مذكرة تفاهم مع المملكة الاردنية الهاشمية
مذكرة تفاهم مع المملكة المغربية
مذكرة تفاهم مع تونس
مذكرة تفاهم مع الوكالة الالمانية للتعاون الفني
مذكرة تفاهم مع الوكالة البلجيكية (BTC).

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

- لم تتمكن اللجنة من معرفة مدى وجود تغطية تشريعية لأحكام الإتفاقية، حيث لم يتضمن الرد نصوص الأحكام التشريعية أو إجابات كافية لتغطية أحكام الإتفاقية أو إجابات كافية.

* * *

10. دولة قطر

الإتفاقيات غير المُصادق عليها

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

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (12) لسنة 1980 من دولة قطر– وجاء في هذا الرد ما يلي:

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

□ نعم

2. من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

مجلس الوزراء الموقر.

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.

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

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.

أن دولة قطر ليست من الدول الزراعية، بالتالي فأنه لا توجد مشاريع بالحجم والكثافة التي تسمح باندماج العمال الزراعيين في أسواق العمل العادية، حيث يعد العمال الزراعيين في دولة قطر أقرب إلى العمال المنزليين، ويترتب على ذلك وجود صعوبات اجتماعية تتعلق بخصوصية التعامل مع تلك الفئة.

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.

بهدف زيادة الحماية القانونية الممنوحة للعمال الزراعيين فقد أصدر مجلس الوزراء الموقر رقم (17) لسنة 2012 بشأن اخضاع العمال الذين يعملون في الزراعة والرعي لبعض أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم (14) لعام 2004.

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

☐ نعم

* في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى توضيح هذه الإجراءات.

أن قرار مجلس الوزراء المشار إليه أعلاه يعتبر من الإجراءات التي تسهل التصديق على الاتفاقية كما تزيد من الحماية القانونية لهذه الفئة.

8. هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

☐ نعم

* في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.

أن إعادة النظر في الحماية القانونية للعمال الزراعيين تم استرشاداً بأحكام الاتفاقية.

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.

غرفة قطر (ممثلة أصحاب العمل)، قطر للبترول (ممثلة العمال).

- الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:

إدارة التعاون الدولى وإدارة العلاقات العمالية الدولية

- التاريخ: 2018/7/15م
- البريد الإلكتروني: Adlsa@adlsa.gov.qa

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

- أخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق على الإتفاقية.

* * *

11. دولة الكويت

<u>الإتفاقيات غير المُصادق عليها</u>

- الإتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (9) لسنة 1977 من دولة الكويت – <u>وجاء في الرد ما يلي:</u>

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

✓ نعم

لا

2- من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

مجلس الأمة (السلطة التشريعية)

3- ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

التصديق

☐ أخذ العلم

إرجاء 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.**

تحتاج الاتفاقية إلى المزيد من الدراسة والمقارنة مع المواد ونصوص القوانين والتشريعات ذات العلاقة.

5- هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الاتفاقيــة حــتى الآن (سياسية، اقتصادية، اجتماعية... الخ)؟

نعم

☐ 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؟

☐ نعم

لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى تقديم هذه التصورات.

سيتم إعداد دراسة شاملة لمقارنة نصوص الاتفاقية مع التشريعات الوطنية.

7- هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

نعم

☐ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى توضيح هذه الإجراءات.

.....

8- هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

نعم

☐ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.

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.**

- الاتحاد العام لعمال الكويت (ممثل العمال) يرى أن يتم المصادقة على الاتفاقية.

- غرفة تجارة وصناعة الكويت (ممثل أصحاب العمل) يرى أن يتم التريث لحين القيام بالمزيد من الدراسة للاتفاقية والتأكد من مطابقتها التامة للقوانين المعمول بها في دولة الكويت.

- **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:**

  الهيئة العامة للقوى العاملة

- **البريد الإلكتروني:** fr.pam.kw@gmail.com

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

- أخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق على الإتفاقية.

* * *

12. الجمهورية اللبنانية

الإتفاقيات المُصادق عليها

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

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 من الجمهورية اللبنانية – وجاء في الرد ما يلي:

بيانات عامة

1- يرجى بيان النص التشريعي الذي صدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.

ان القانون رقم 183 تاريخ 2000/5/24 اجاز للحكومة الانضمام الى اتفاقية العمل العربية رقم (18) ومن ثم عدل بموجب القانون رقم 49 تاريخ 2008/12/13.

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

الصكوك الدولية

- اتفاقيات العمل الدولية المبرمة بموجب المرسوم الاشتراعي رقم 70 تاريخ 1977/6/25 ومنها:

o اتفاقية العمل الدولية رقم 59 المتعلقة بالحد الادنى لسن تشغيل الاحداث في الاعمال الصناعية،

o الاتفاقيتين الدوليتين رقم 77 المتعلقة بالفحص الطبي للاحداث (الصناعة) ولا سيما المادة 2 منها، ورقم 78 المتعلقة بالفحص الطبي للاحداث (المهن غير الصناعية) ولا سيما المادة 3 منها،

- اتفاقية العمل الدولية رقم 182 (تحظير اسوأ اشكال عمل الاطفال) المبرمة بموجب القانون رقم 335 تاريخ 2001/8/2 والتوصية رقم 190،

- اتفاقية العمل الدولية رقم 138 (الحد الادنى لسن الاستخدام) المبرمة بموجب القانون رقم 400 تاريخ 2002/6/5.

التشريعات الوطنية

- قانون العمل اللبناني (1946) لا سيما المادتان (24) و (30) منه.
- قانون رقم 536 تاريخ 1996/7/24 تعديل المواد (21) و (22) و(23) من قانون العمل.
- قانون رقم 91 تاريخ 1999/6/14 (الغاء الفقرة الاخيرة من المادة (23) من قانون العمل والمادة (25) من القانون المذكور والاستعاضة عنهما بنص جديد).
- مرسوم رقم 11019 تاريخ 7 تشرين الاول 1968 المتعلق بتنظيم عقد التدريب في المؤسسات التجارية او الصناعية او الحرفية او المهنية.
- مرسوم رقم 3272 تاريخ 26 حزيران 2000 بشأن تفتيش العمل.
- مرسوم رقم 11802 تاريخ 30 كانون الثاني 2004 المتعلق بتنظيم الحماية والوقاية والسلامة والصحة المهنية في كافة المؤسسات الخاضعة لقانون العمل.
- مرسوم رقم 5137 تاريخ 1/10/ 2010 (تشكيل لجنة وطنية لمكافحة عمل الاطفال)
- مرسوم 8987 تاريخ 2012/9/25 (تحظير استخدام الاحداث قبل بلوغهم سن الثامنة عشرة في الاعمال التي تشكل خطرا على صحتهم او سلامتهم او سلوكهم الاخلاقي)

(ربطا نسخة عن بعض هذه النصوص والبعض الاخر مدرج في كتاب قانون العمل (ربطا)).

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.

عند تعارض احكام المعاهدات الدولية مع احكام القانون العادي تتقدم في مجال التطبيق الاولى على الثانية.

قانون اصول المحاكمات المدنية / المرسوم الاشتراعي رقم (90) تاريخ 83/9/16 (وتعديلاته).

4- هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في دولتكم الموقرة حين أع دادكم 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.

- جمعية الصناعيين اللبنانيين.

- اتحاد غرف التجارة والصناعة والزراعة في لبنان.

- الاتحاد العمالي العام.

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.

بموجب احكام القانون رقم 536 تاريخ 1996/7/24 (تعديل المادة 21 من قانون العمل 1946) ان الحدث هو من يقل سنه عن الثامنة عشرة من العمر ولا فرق بين الذكر والانثى.

- السن المسموح لصاحبه بالعمل عند بلوغه.

نصت المادة (22) من قانون العمل المعدلة بالقانون رقم 1996/536 على انه يحظر بصورة مطلقة استخدام الاحداث قبل اكمالهم سن الثالثة عشرة (أي بداية الـ 14 سنة) وانه يجب ان لا يستخدم الحدث قبل اجراء فحص طبي للتأكد من لياقته للقيام بالاعمال التي يستخدم لادائها.

- الإجراء المطلوب للتحقق من السن عند الالتحاق بالعمل.

جاء في قانون العمل ان التثبت من سن "الاولاد" والاحداث يحصل على مسؤولية ارباب العمل اية كانت الفئة التي ينتمون اليها وعليهم ان يطلبوا من كل ولد (ذكر او انثى) تذكرة جنسيته قبل استخدامه. كما جاء

فيه ايضا انه يكون مسؤولا جزائيا عن تنفيذ احكام الفصل المتعلق باستخدام "الاولاد" والاحداث والنساء: اصحاب العمل وعملاؤهم، الاهل والاوصياء الذين يكونون قد استخدموا او سمحوا باستخدام اولادهم واحداثهم او اولئك في عهدتهم خلافا للقانون.

ان وزارة العمل من خلال جهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة لديها تقوم بمراقبة تطبيق الاحكام الواردة اعلاه كما سائر احكام قانون العمل.

- النصوص التشريعية التي تحدد سن الحدث "الطفل" فيما يتعلق بالعمل.
- المادتان (21) و (22) من القانون رقم 1996/536.
- المادتان (24) و (30) من قانون العمل.

ونشير أيضا الى ان مشروع تعديل قانون العمل الذي اعدته لجنة ثلاثية الاطراف شكلت بموجب قرار وزير العمل رقم 1/210 تاريخ 2000/12/21 تضمن مادة تؤكد على وجوب ان يمسك صاحب العمل الذي يعمل لديه احداث سجلات او ان تتوافر لديه بيانات او قيود تتضمن المعلومات التي تستوجبها طبيعة العمل ومصلحة الاحداث وعلى الاخص اسماء الاحداث واعمارهم وتاريخ التحاقهم بالعمل..... (المادة 23 منه).

- ويجري تطبيق الاتفاقات الدولية الواردة اعلاه بالنسبة لسن 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

- هل يوجد استثناء للأطفال بعد الثالثة عشر للعمل في الزراعة؟ وما هي الشروط التي تحكم ذلك في حالة وجوده؟

نعم

- في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجي بيان تلك الاستثناءات وشروطها.

الأنشطة الاقتصادية التي يعمل بها الأطفال هي جميع الانشطة التي يطبق عليها قانون العمل (يرجى مراجعة المادتان /7/ و /8/ منه).

- ان الفئات المستثناة من احكام قانون العمل تشمل المؤسسات الزراعية التي لا علاقة لها بالتجارة والصناعة. وسيوضع لها تشريع خاص.

- ان المرسوم رقم 8987 تاريخ 2012/9/29 حدد الاعمال التي تحظر على الاحداث القيام بها

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.

- نص قانون رقم 686 تاريخ 1998/3/16 في المادة (49 الجديدة) على ان التعليم مجاني والزامي في المرحلة الابتدائية الاولى، وهو حق لكل لبناني في سن الدراسة الابتدائية.....

وفي الهيكلية الجديدة للتعليم تشديد على ان لا يتحول التلميذ اللبناني الى التعليم المهني النظامي قبل اكماله الثانية عشرة من عمره، وهي سن الالزام، كخطوة اولى تليها خطوة ثانية ترفع تلك السن الى الخامسة عشرة.

والسن المفترض لإتمام مرحلة التعليم الإلزامي هو الان 14 سنة والذي سيكون 15 سنة باعتماد مشروع تعديل قانون العمل) ...نفيدكم ان الحكومة اللبنانية ممثلة بوزارة الشؤون الاجتماعية – المجلس الاعلى للطفولة - في لبنان اعدت مشروع قانون لرفع الحد الادنى لسن التعليم الالزامي حتى 15 سنة وارسلته الى مجلس الوزراء لدراسته.

- وحدد قانون العمل سن الاستخدام في بداية الرابعة عشر. فالفرق بين نهاية مرحلة التعليم الابتدائي وسن الالتحاق بالعمل يملأ بفترة تدريب.

- النص التشريعي الذي يحظر عمل الأطفال قبل الانتهاء من مرحلة التعليم الإلزامي.
- لا يوجد. نفيدكم ان وزارة العمل اعدت مشروع تعديل قانون العمل. ويجري تطبيق الاتفافيات الدولية الواردة سابقا بالنسبة لسن عمل الاحداث.

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:

وحدة مكافحة عمل الاطفال في وزارة العمل

- هل توجد إحصائيات رسمية حول حجم عمل الأطفال في بلدكم الشقيق؟

نعم

- في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيانها:

تم اعداد دراسة "الأطفال العاملون والمتواجدون في الشوارع في لبنان: خصائص وحجم" في شباط 2015

http://www.unicef.org/lebanon/Final_Study_SBC_Ar.pdf

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.

- تم اعداد استراتيجية التوعية الوطنية لمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال في لبنان. تجدون الاستراتيجية على الرابط التالي:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_443268.pdf

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:

أنشئت اللجنة الوطنية لمكافحة عمل الأطفال عام 2005بموجب المرسوم رقم 15959 الصادر عن مجلس الوزراء بتاريخ 2005/12/19 تم تعديله لاحقاً بالمرسوم رقم5137 تاريخ 2010/10/1 بحيث جعل مجلس الوزراء من هذه اللجنة لجنة عليا والذي ن ص على تشكيل لجنة وطنية لمكافحة عمل الأطفال مهمتها إعداد ومتابعة تنفيذ البرامج والخطط والمشاريع الهادفة إلى القضاء على عمل الأطفال بالتنسيق والتعاون مع الوزارات المعنية والعمال وأصحاب العمل والمجتمع المدني وبالتنسيق مع منظمة العمل الدولية والبرنامج الدولي للقضاء على عمل الاطفال " آيبك " المعني بمكافحة عمل الاطفال ومع سائر المنظمات الدولية والعربية المختصة والهيئات واللجان الأهلية الوطنية.

وتضم اللجنة ممثلين عن الوزارات المعنية بعمل الأطفال (الداخلية والبلديات - الشؤون الاجتماعية - العدل- الصحة العامة - التربية والتعليم العالي – الزراعة) بالإضافة إلى أصحاب العمل والعمال والصندوق

الوطني للضمان الاجتماعي والمؤسسة الوطنية للاستخدام وأعضاء يمثلون المجتمع الأهلي في لبنان وممثلين عن وكالات الأمم المتحدة كمنظمة العمل الدولية واليونيسيف واليونسكو

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.

غير مصدق عليها ولكن نفيدكم

يرجى بيان ما يلي:

- النصوص التشريعية التي تحدد سن العمل في الأعمال الصناعية.

- نصت المادة (23) من قانون العمل المعدلة بموجب القانون رقم 1996/536 على حظر استخدام الاحداث في المشاريع الصناعية والاعمال المرهقة او المضرة بالصحة والمبينة في الجدولين رقم (1) و (2) الملحقين بقانون العمل قبل اكمالهم سن الخامسة عشرة وفي الاعمال الخطرة بطبيعتها او التي تشكل خطرا على الحياة او الصحة او الاخلاق بسبب الظروف التي تجري فيها قبل اكمالهم سن السادسة عشرة. (ربطا نص المادة 23).

- النصوص التشريعية التي تحدد المقصود بالأعمال الصناعية المحظور عمل الأطفال فيها قبل السن المحدد لذلك.

- مرسوم 8987 تاريخ 2012/9/25 (حظر استخدام الاحداث قبل بلوغهم سن الثامنة عشرة في الاعمال التي تشكل خطرا على صحتهم او سلامتهم او سلوكهم الاخلاقي).

المادة الثامنة

1- يجوز للحدث الذي يبلغ سن الرابعة عشرة العمل في الأعمال الصناعية الخفيفة التي تتولاها أسرته، على أن يكون أحد أفرادها مسؤلاً عنه في العمل وبشكل لا يؤثر على دراسته أو صحته أو أخلاقه.

2- تحدد السلطة المختصة في كل دولة المقصود بالأعمال الصناعية الخفيفة.

غير مصدق عليها ولكن نفيدكم

يرجى بيان ما يلي:

- النص التشريعي الذي يحدد إمكانية عمل الأطفال في الأعمال الصناعية الخفيفة التي تتولاها الأسرة.
- بيان المقصود بالأعمال الصناعية الخفيفة من خلال التشريع والواقع العملي.
- كما ذكر اعلاه، ان المادة /22/ من قانون العمل اللبناني "المعدلة" حظرت بصورة مطلقة استخدام الاحداث قبل اكمالهم سن الثالثة عشرة. ولم تميز بين الاعمال الصناعية: خفيفة او خلاف ذلك. اما المادة 23) (المعدلة) من قانون العمل فقد حظرت استخدام الاحداث في المشاريع الصناعية..... قبل اكمالهم سن الخامسة عشرة.

وفي مشروع تعديل قانون العمل الوارد ذكره اعلاه جاء نص صريح بجواز استخدام او عمل الاحداث في الاعمال الخفيفة عند بلوغهم سن الرابعة عشرة شرط ان لا يعرض ذلك للخطر نمو وصحة او سلامة او اخلاق الاحداث..... (الحد الادنى للاستخدام او العمل بموجب مشروع القانون هو الخامسة عشرة).

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 تتوافر 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 و مراكز التعليم المهني و النصوص التشريعية التي تحكم ذلك.
- ان المركز الوطني للتدريب المهني في الدكوانة يدرب الاحداث ابتداء من سن الرابعة عشرة والحدث ومن خلال قاطراته الجوالة في المناطق البعيدة.

- اما المرسوم رقم 11019 تاريخ 7 تشرين الاول 1968 (تنظيم عقد التدريب في المؤسسات التجارية او الصناعية او الحرفية او المهنية) فعرف في المادة الاولى عقد التدريب انه العقد الذي بموجبه يلتزم رب العمل في المؤسسة التجارية او الصناعية او الحرفية او المهنية تأمين اعطاء تدريب مهني كامل يتفق واصول المهنة الى شخص اخر اتم الثانية عشرة من عمره على الاقل.....

- ونشير من جهة اخرى الى ان مشروع تعديل قانون العمل تطرق الى موضوع عقد التدريب الذي يلتزم بموجبه صاحب العمل في مؤسسة تجارية او صناعية او حرفية او مهنية تأمين تدريب مهني كامل..... الى شخص بلغ الرابعة عشرة..... (المادة 16 من المشروع) كما نص على وجوب ان يقوم صاحب العمل بتدريب الاحداث العاملين لديه على كيفية استخدام وسائل السلامة والصحة المهنية وان يراقب تطبيقها ويؤمن استفادتهم من تلك الوسائل (المادة 25) من المشروع).

- الضمانات التي تكفل حماية الأطفال صحيا وأخلاقيا وعدم التأثير على إتمام مرحلة التعليم الإلزامي اثناء فترة التدريب.

- ان المادة /9/ من المرسوم رقم 11019 تاريخ 1968/10/7 المتعلق بتنظيم عقد التدريب في المؤسسات التجارية او الصناعية او الحرفية او المهنية نصت على ان يدرب رب العمل الاجير على اصول المهنة.... كما ان المادة /10/ منه اوجبت على رب العمل ان يسلك تجاه الاجير المتدرب سلوك الاب الصالح.... وان لا يستخدم الاجير في عمل يخرج عن نطاق المهنة التي يتدرب عليها. وعليه ان ينبه ذويه او ممثليه عن مسلكه وعن الاخطاء والتصرفات المعيبة وعن حالته الصحية.

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.

غير مصدق عليها ولكن نفيدكم

يرجى بيان ما يلي:

- النصوص التشريعية التي تحدد السن المسموح فيه بالعمل في الصناعات الخطرة أو الضارة.

مرسوم 8987 تاريخ 2012/9/25 (تحظير استخدام الاحداث قبل بلوغهم سن الثامنة عشرة في الاعمال التي تشكل خطرا على صحتهم او سلامتهم او سلوكهم الاخلاقي)

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 توافرها في الشهادة الطبية.

يرجى بيان ما يلي:

- النصوص التشريعية المتعلقة بضرورة إجراء الفحص الطبي بشكل دوري.

نصت المادة (22) المعدلة من قانون العمل على انه..... يجب الا يستخدم الحدث قبل اجراء فحص طبي للتأكد من لياقته للقيام بالاعمال التي يستخدم لادائها. قبل اجراء فحص طبي للتأكد من ليقاته للقيام بالاعمال التي يستخدم لادائها. وان الشهادات الطبية تعطى مجانا من وزارة الصحة العامة وتجدد سنويا حتى اكمال الحدث سن الثامنة عشرة وانه يمكن الغاؤها في أي وقت اذا ثبت بعد ذلك عدم لياقة الحدث للقيام بالعمل الذي استخدم من اجله.

- المدي الزمني المحدد لإعادة الفحص الطبي.

من جهة اخرى اكد مشروع تعديل قانون العمل على الفحص الطبي فنص على وجوب شموله عند الاقتضاء المعاينات السريرية والمخبرية والشعاعية..... وعلى انه يجب اعادة الفحص الطبي او اجراؤه على فترات اكثر تقاربا، بالاضافة الى الفحص السنوي لضمان الاشراف بفعالية على الحالة الصحية للحدث من حيث المخاطر التي ينطوي عليها عمله..... واشترط اعادة الفحوص الطبية حتى بلوغ الحدث سن الحادية

والعشرين على الاقل لتقرير لياقته للعمل في المهن التي تنطوي على مخاطر صحية شديدة (المادتان 21 و 22 منه).

- الجهات الطبية المناط بها إجراء الفحص الطبي للأطفال والخاص بالتحاقهم بالعمل، والشروط الواجب توافرها في الشهادة الطبية التي تُمنح لهم.

يرجى مراجعة ما ورد اعلاه حول المادة الحادية عشرة بالنسبة الى الجهة التي تعطى الشهادة الصحية وانواع الفحص الطبي وشروط الشهادة الطبية ونضيف في هذا المجال الى ان مشروع تعديل قانون العمل نص على انه تحدد بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء، بناء على اقتراح وزير العمل، ظروف العمل الخاصة وفئات المهن التي يشترط فيها اعادة الفحص الطبي او اجراؤه على فترات اكثر تقاربا..... المادة (22).

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.

- ان التشريع اللبناني لم يشر الى هذا الموضوع، انما المادة /22/ المعدلة من قانون العمل اوجبت الفحوصات قبل استخدام الحدث وتجديد الشهادة الطبية سنويا حتى اكماله سن /18/. كما ان المرسوم رقم 3272 تاريخ 2000/6/26 المتعلق بتفتيش العمل عهد الى جاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة في وزارة العمل الاشراف على تنفيذ كافة القوانين والمراسيم والانظمة المتعلقة بظروف وشروط العمل وحماية الاجراء..... وتقديم المعلومات التقنية لاصحاب العمل والاجراء المعنيين في مجال تشريع العمل والمسائل المتعلقة بالقواعد الصحية والسلامة.....

- وهذا ما يفهم منه ان مفتش العمل الفني (الطبيب) يحق له لفت نظر صاحب العمل بوجوب اعادة فحص اجير لديه اذا تبين للمفتشين ان حالته الصحية تقضي ذلك. (المادة /2/ من المرسوم).

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.
- النص التشريعي الذي يحدد ذلك.
- في ما يتعلق بالجهة التي تتحمل تكاليف الفحص الطبي نصت المادة (22) "المعدلة" من قانون العمل كما سبقت الاشارة على وجوب اجراء فحص طبي للحدث قبل استخدامه وان الشهادات الطبية تعطى مجانا من وزارة الصحة العامة.
- وفي المرسوم رقم 11802 تاريخ 30 كانون الثاني 2004 الوارد ذكره سابقا جاء انه يتم اخضاع جميع العاملين في المؤسسة لفحوصات طبية جرى تحديدها في المادة (38) من المرسوم كمانصت المادة (37) منه على ان يقوم اصحاب العمل بدفع اجرة الاطباء لديهم ولا يترتيب اية تكاليف على الاجير بسبب المعاينات السريرية والفحوصات المخبرية والشعاعية.

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.
- جاء في القانون رقم 91 تاريخ 1999/6/14 (الغاء الفقرة الاخيرة من المادة (23) من قانون العمل والاستعاضة عنها بنص جديد).

حظر لتشغيل الحدث بين السابعة ليلا والسابعة صباحا.... وكما تبين من هذا النص فان الحظر هو شامل لجميع الاعمال.

- المقصود بالليل في التشريع الوطني (يرجى بيان الفترة الزمنية من – إلى).

- اما في ما يتعلق بتحديد فترة "الليل" فالتشريع اللبناني نص في المادة /23/ من قانون العمل المعدلة بموجب القانون رقم 91 تاريخ 1999/6/14 على تحظير تشغيل الاحداث في الفترة الممتدة بين الساعة السابعة ليلا والساعة السابعة صباحا.

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.

غير مصدق عليها

يرجى بيان ما يلي:

- النصوص التشريعية المتعلقة بأجور الأطفال في العمل سواء أثناء فترة التدريب أو بموجب عقد العمل.

- ان المرسوم رقم 11019 تاريخ 1968/10/7 المتعلق بتنظيم عقد التدريب موجود ضمن كتاب قانون العمل. وفي هذا المرسوم واجبات وحقوق الاجير المتدرب.

- بيان الحد الأدنى للأجور في بلدكم الموقر.

.....

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.

غير مصدق عليها

يرجى بيان ما يلي:

- الساعات المحددة لعمل الأطفال – وبيان فترات الراحة أثناء العمل.

.....

- هل يتم احتساب فترة التدريب ضمن ساعات العمل إن وجدت.

- نعم
- لا

* يرجى بيان النص التشريعي.

.....

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. غير مصدق عليها

يرجى بيان ما يلي:

- هل يسمح التشريع للطفل بالعمل لبعض الوقت؟ وهل يتم تحديد حد أقصي لساعات العمل في هذه الحالة؟

- نعم
- لا

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.

جاء في قانون رقم (91) تاريخ 1996/6/14 (تعديل الفقرة الاخيرة من المادة (23) من قانون العمل) انه يحظر بصورة مطلقة تكليف (الحدث) بعمل اضافي او تشغيله خلال فترات الراحة اليومية والاسبوعية، او خلال الاعياد والمناسبات التي تعطلها المؤسسة. وهذا ما اكد عليه ايضا مشروع تعديل قانون العمل

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.

نص قانون العمل اللبناني (1946) على فترة الراحة الاسبوعية في المادة (36) منه حيث جاء فيها انه يجب ان يمنح جميع الاجراء راحة اسبوعية لا تقل عن 36 ساعة بدون انقطاع.....

كما يتبين من هذا النص ان الراحة الاسبوعية يستفيد منها ايضا الاحداث.

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. غير مصدق عليها

يرجى بيان ما يلي:

- النصوص التشريعية المتعلقة بإجازات العامل الحدث وشروطها.

- ان المادة /23/ من قانون العمل المعدلة بموجب القانون رقم /91/ تاريخ 1999/6/14 نصت على حق الحدث باجازة سنوية مدفوعة الاجر لمدة /21/ يوما شرط ان يكون مستخدما في المؤسسة منذ سنة على الاقل.

- ويجب ان يستفيد الحدث بثلثي مدة الاجازة دفعة واحدة على الاقل على ان يستفيد بباقي المدة خلال السنة نفسها.

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.

- نص المرسوم رقم 11802 تاريخ 30 كانون الثاني 2004 على انه يجوز ان يصدر وزير العمل، بناء على اقتراح المدير العام، وبعد التشاور مع صاحب العمل والاجراء في المؤسسة قرارا يحدد فيه التدابير اللازمة لرفاهية الاجراء (امكنة تناول الطعام – غرفة استراحة – مكتبة الخ.....).

- ان هذا النص يشمل تطبيقه جميع الاجراء في المؤسسة، من جهة اخرى نشير الى جميع الاجراء الخاضعين لاحكام قانون الضمان الاجتماعي يستفيدون من بدل نقل من والى مركز عملهم عن كل يوم عمل فعلي.

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.
- لم يتناول قانون العمل (1946) هذا الموضوع بشكل محدد.
- ان المرسوم رقم 1968/11019 (تنظيم عقد التدريب....) نص في المادة (6) منه على انه لا يجوز لحدث لم يبلغ الثامنة عشر من عمره ان يتعاقد مباشرة مع رب عمل للتدريب وليس لرب عمل لم يبلغ 21 من عمره ان يستخدم متدربين دون الـ 16 من العمر.
- جاء في مشروع تعديل قانون العمل ان على صاحب العمل قبل تشغيل الحدث ان يحصل على موافقة خطية ممن له الولاية او الوصاية على الحدث، وانه يعتبر صاحب العمل او الولي مسؤولين حكما عن التثبت من سن الحدث....

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.

- ان قانون الضمان الاجتماعي يلزم صاحب العمل ان يدون في سجل خاص وفق نموذج تضعه ادارة الصندوق تحت تصرفه ويبين فيه تاريخ كل تدوين اسماء الاشخاص الخاضعين للضمان وتاريخ ومحل ولادتهم ومقدار أجرهم والتعويضات الاضافية التي يستفيدون منها وذلك قبل مباشرتهم العمل..... المادة (77) فقرة (6).

- نص مشروع تعديل قانون العمل بشكل صريح انه على صاحب العمل التصريح عن الحدث للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وفقا لقوانين وانظمة هذا الصندوق.

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.

تناول المرسوم رقم 11802 تاريخ 30 كانون الثاني 2004 (تنظيم الوقاية والسلامة .....) احكاما شاملة ومفصلة حول الرعاية الصحية والطبية. ونص صراحة على اخضاع جميع العاملين في المؤسسة للفحوصات الطبية التي حددها في المادة 38 منه (يرجى ايضا مراجعة ما ذكر سابقا حول الموضوع).

كما نشير الى ان المرسوم رقم 4568 تاريخ 1960/6/30 (تعيين طبيب في كل من المصالح العامة والمؤسسات التي تخضع لقوانين العمل لاجل مراقبة حالة الاجراء الصحية) نص على انه يخضع الاجراء لفحص طبيب يقوم به (طبيب العمل) قبل انتسابهم للمؤسسة او بعد انتسابهم بمدة لا تتجاوز العشرة ايام وذلك لمعرفة. مقدرتهم الجسمية والنفسية بالنسبة للعمل الذي سيقومون به وحالتهم الصحية وخلوهم من الامراض الخطرة والمعدية..... (المادة 4).

كما نصت المادة (5) من المرسوم على ان يخضع الاجراء لفحص طبي دوري وخصوصا الاجراء الذين يقومون بأعمال خطرة والذين هم دون الثامنة عشرة من العمر والنساء الحاملات وامهات الاولاد دون الثانية من العمر والمشوهين ويحدد طبيب العمل عدد وكيفية وزمن هذه الفحوص.....

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:

- مدى 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.

- تناول المرسوم رقم 11802 تاريخ 2004/1/31 (المرفق ربطا) فصلا يتعلق بالوقاية والسلامة بشكل مفصل وطرق التدريب عليها: (المادة (3) – المادة (6) المادة (24) المادة (42) المادة (45) المادة (58) و (59)..... الخ. وهذه المواد تطبق على جميع العاملين وهناك من ناحية ثانية الاحكام القانونية المتعلقة بعمل الاحداث والتي ترمي الى تأمين الحماية والسلامة لهم.

- كما ان مشروع تعديل قانون العمل في مادته /25/ اوجب على صاحب العمل تدريب الاحداث العاملين لديه على كيفية استخدام وسائل السلامة والصحة المهنية، وان يراقب تطبيقها ويؤمن استفادتهم من تلك الوسائل.

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.

غير مصادق عليها

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.

.....

المادة الثامنة والعشرون

يلتزم صاحب العمل الذي يعمل لديه أحداث بأن تتوافر لديه سجلات أو بيانات تتضمن المعلومات التي تستوجبها 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.

- نص قانون العمل اللبناني (1946) على اعطاء كل اجير دفتر استخدام من وزارة العمل يحتوي على اسم المستخدم وصورة "هويته" وتعيين اختصاصه، والمعاينات الصحية وتاريخ دخوله وخروجه من كل مؤسسة..... (المادة 14).

هذا النص يسري على جميع الاجراء في المؤسسة.

- وجاء في مشروع تعديل قانون العمل نص واضح حول هذا الموضوع في المادة (23) منه حيث ورد:

على صاحب العمل الذي يعمل لديه احداث ان تتوافر لديه سجلات او بيانات او قيود تتضمن المعلومات التي تستوجبها طبيعة العمل ومصلحة الحدث وعلى الاخص:

- اسماء الاحداث واعمارهم وتاريخ التحاقهم بالعمل.
- اسماء الاحداث الذين يتلقون توجيها مهينا او تدريبا في مؤسسته.
- الاعمال الموكلة اليهم وساعات عملهم وفترات الراحة المخصصة لهم واجازاتهم المستحقة.
- تاريخ الفحوص الطبية التي تجري عليهم والشهادات الطبية المبينة لقدراتهم ولياقتهم الصحية للعمل.

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.

غير مصدق عليها

يرجى بيان ما يلي:

- النصوص التشريعية التي تغطي حكم المادة السابقة

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

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد 2 / 3 / 9 / 13 / 28.

- لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية لأحكام المواد 17 / 18 / 27 من الإتفاقية نظراً لعدم توفر الأجوبة المتعلقة بذلك.

- التغطية التشريعية لبقية أحكام الإتفاقية.

* * *

13. دولة ليبيا

<u>الإتفاقيات غير المُصادق عليها</u>

- الإتفاقية العربية رقم (12) لسنة 1979 بشأن العمال الزراعيين

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (12) لسنة 1979 من دولة ليبيا – <u>وجاء في هذا الرد ما يلي:</u>

1- هل تم عرض الاتفاقيات على السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات؟

☑ نعم

☐ لا

2- من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

تم احالتها للمجلس الرئاسي والسلطة المختصة بالتصديق (البرلمان)

3- ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

☐ التصديق

☑ أخذ العلم

☐ إرجاء 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)؟

☑ نعم

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

توجد صـعوبات سياسية آلت إلى انقسـام السلطة التنفيذية من ناحية وعدم الاستقرار السياسـي الذي حال دون اصدار القوانين والتصديق على الاتفاقيات من ناحية أخرى .

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

☑ نعم

لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى تقديم هذه التصورات.

العمل على ربط جسر التواصل مع القطاعات التنفيذية بغض النظر عن انقسام السلطة التنفيذية .

7- هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

☑ نعم

لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى توضيح هذه الإجراءات.

التواصل مع ادارات السلطة الموازية في تنفيذ بعض المهام ومن بينها التصديق على الاتفاقيات .

8- هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

☑ نعم

لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.

- مشروع قانون العمل الجديد .
- مشروع قانون تنظيم النقابات .

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.

مخاطبة السلطة التشريعية (البرلمان الليبي) والزامهم بسرعة اصدار قانوني العمل والنقابات .

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.

الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:

- اللجنة الفنية لإعداد الردود اللازمة على ملاحظات لجنتي الخبراء القانونيين بمنظمتي العمل العربية والدولية .
- ادارة التعاون الدولي بوزارة العمل والتأهيل .

❖ **التاريخ: 13 / سبتمبر / 2018**

❖ **البريد الإلكتروني:** sulimangoima@gmail.com

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

- أخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة في التغلب على الصعوبات التي تحول دون عرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق (البرلمان).

* * *

14. جمهورية مصر العربية

الإتفاقيات المُصادق عليها

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

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (9) لسنة 1977 من جمهورية مصر العربية – وجاء في الرد ما يلي:

بيانات عامة

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

تنص المادة (101) من دستور جمهورية مصر العربية لعام 2014 على (تمثيل رئيس الدولة في علاقاتها الخارجية وإبرام المعاهدات ويصدق عليها بعد موافقة مجلس النواب).

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 العمل رقم 12 لسنة 2003.

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.

تنص المادة (93) من دستور 2014 على أن (تلتزم الدولة بالاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية لحقوق الانسان التي تصدق عليها مصر وتصبح لها قوة القانون بعد نشرها وفقا للأوضاع المقررة.

4- هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في دولتكم الموقرة حين أع دادكم 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.

يتم إرسال نسخة من التقرير إلى منظمات أصحاب الاعمال والعمال.

أولاً: - منظمات أصحاب الاعمال.

- اتحاد الصناعات المصرية.
- الاتحاد العام للغرف التجارية.

ثانياً: منظمات العمال.

- الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.

القسم الثاني

التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية

المادة الأولى

لأغراض تنفيذ هذه الاتفاقية:

1- يقصد بالتوجيه المهني النشاطات الرسمية التي تهدف إلى إرشاد وتوجيه المجتمع بفئاته المختلفة لفرص العمل المتاحة أمام أفراده، والتي تتناسب مع مهاراتهم وميولهم وقدراتهم النفسية والجسمانية، ولتوجيههم إلى فرص التدريب المتاحة لإعدادهم للعمل المناسب لهم.

2- يقصد بالتدريب المهني النشاطات الرسمية وغير الرسمية التي تهدف إلى توفير احتياجات خطط أو برامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية من العمال المدربين بفئاتهم المختلفة، وإتاحة الفرصة أمام أفراد المجتمع لاكتساب مهارات وقدرات جديدة والرقى بها وتطويرها بصفة مستمرة وفقا لحاجاتهم المتغيرة.

ويقصد بالنشاطات الرسمية النشاطات التي تقوم بها الأجهزة الحكومية، ويقصد بالنشاطات غير الرسمية التي تقوم بها هيئات غير حكومية.

يرجى بيان ما يلي:

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

خلق قوى عاملة قادرة على التميز في الإنتاج والتكيف مع المستجدات في وسائل وأساليب الإنتاج الجديدة مما يؤدى إلى:

1- الحد من مشكلة البطالة.
2- الحد من ظاهرة أطفال الشوارع وعمالة الأطفال.
3- ربط التدريب بالتشغيل وفرص العمل المطلوبة.

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

1- قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003 في المواد التالية:

مادة رقم 131 بشـــأن تعريف (التوجيه والتدريب المهني) – مواد من 132 – 134 بشـــأن تنظيمات التدريب – مواد من (135 – 138) مزاولة التدريب المهني بالمراكز الخاصـــة، المواد من (141 – 144) بشأن التدرج المهني.

2- القرارات الوزارية ذات الصلة التالية:

قرار رقم 150 لسنة 1951 بشأن شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص بمزاولة التدريب.

3- اللوائح:

لائحة التعليمات التنفيذية والضوابط المالية الصادرة عن الإدارة المركزية للتدريب المهني.

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.**

مادة (131) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

المادة الرابعة

تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص في التدريب ورفع الكفاءة.

المادة الخامسة

التنسيق الكامل مع السياسات الأخرى التي تهدف إلى حماية وتنمية الموارد البشرية وبصفة خاصة سياسات التعليم وسياسات الاستخدام.

المادة السادسة

المراجعة الدورية لتلك السياسات في ضوء المتغيرات القطرية والعربية الاقتصادية منها والاجتماعية.

المادة السابعة

يجب أن تحدد لسياسة التوجيه والتدريب المهني في كل دولة عضو أهداف تتمشى مع الظروف المحلية السائدة فيها، والظروف السائدة على المستوى العربي، كلما كان ذلك ممكنا، وذلك بالاشتراك مع منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال الأكثر تمثيلاً.

يرجى بيان ما يلي:

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

مساعدة الفرد عن طريق توجيهه لاختيار المهنة التي تتلاءم مع قدراته النفسية والبدنية والعقلية والجسدية وتحثه على اكتساب المهارات اللازمة للمهن والوقوف على فرص العمل والتوظيف والاندماج في سوق العمل.

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

المادة الثامنة

تحدد الدول الأعضاء أهدافا لسياستها الخاصة بالتوجيه والتدريب المهني، مع مراعاة أن تشمل تلك الأهداف ما تتضمنه المواد التالية.

المادة التاسعة

توفير احتياجات خطط أو برامج التنمية من العمالة الفنية والمدربة، وتحقيق الاستفادة المثلى من الطاقات البشرية المتاحة، وبصفة خاصة في المناطق الريفية والبدوية، وذلك بتحقيق الاستفادة القصوى

من الإمكانات التدريبية المتاحة، وتحدد أولويات التدريب بالنسبة للفئات التي تمثل اختناقا في هيكل العمالة.

المادة العاشرة

فتح القنوات بين المراحل المختلفة للتعليم العام والتدريب المهني.

المادة الحادية عشرة

التأكيد على احتياجات الفرد التدريبية والمهنية، وتزويده بالقدر الكافي من المعلومات لإعطائه صورة واقعية عن الفرص التدريبية المتاحة، والتي تتناسب مع قدراته وخبراته واستعداداته الفسيولوجية والنفسية في ضوء فرص العمل المتاحة والمتوقعة.

المادة الثانية عشرة

حماية العمال ضد البطالة الناجمة عن نقص الطلب على مهاراتهم أو أي أضرار قد تعود عليهم أو على الدولة نتيجة نقص الطلب على مهاراتهم.

المادة الثالثة عشرة

معاونة العمال في تحقيق انطلاقهم الذاتي ورفع مستوى إبداعهم وتنمية روح الابتكار لديهم.

المادة الرابعة عشرة

العمل على تغيير نظرة المجتمع التقليدية والتي تقلل من شأن العمل الفني والمهني وتعوق بالتالي حرية اختيار الفرد لنشاطه التعليمي والاقتصادي، ودعم وعى المجتمع بالدور الذي يمكن أن تلعبه المرأة العربية في دفع عجلة التنمية، وبأهمية توفير فرص تدريبية متكافئة مع أقرانها من الذكور.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

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

يتيح قانون العمل المصـري رقم (12) لسـنة 2003 الفرصـة أمام الفتيات أيضـاً للالتحاق بالبرامج التدريبية على المهن التي تتناســب مع طبيعة المرأة والتي تؤدي إلى تزويدهم بالمعارف والمهارات المطلوبة لسوق العمل طبقاً لمستويات المهارة العالية حرصـاً على الدور الذي تقوم به المرأة العاملة في تنفيذ خطط التنمية الاقتصـادية والاجتماعية وقد بلغت إجمالي نسـبة خريجي في مراكز التدريب المهني التابعة للوزارة حوالى 70% من إجمالي عدد الخريجين من المراكز لهذا العام مع مراعاة المهن المحظور تدريب الفتيات عليها طبقاً لما هو وارد بقانون العمل.

المادة الخامسة عشرة

على كل دولة عضو القيام باتخاذ الإجراءات المناسبة لإصدار قانون خاص بشأن التوجيه والتدريب المهني.

المادة السادسة عشرة

تحديد الجهاز المعنى بوضع وتطبيق سياسات التوجيه والتدريب المهني، وتنظيم علاقاته بالأجهزة الأخرى المعنية بتنمية الموارد البشرية.

المادة السابعة عشرة

تحديد مصادر ثابتة لتمويل نشاطات التوجيه والتدريب المهني وضمان مساهمة المؤسسات الاقتصادية الكبيرة والمتوسطة في تمويل تلك النشاطات.

المادة الثامنة عشرة

تحديد الشروط التي تحكم وتنظم برامج التدريب التي تتم في مواقع العمل وبصفة خاصة فيما يتعلق بشروط الالتحاق بتلك البرامج، والشروط الواجب توافرها في مواقع العمل التي سيجرى فيها التدريب.

المادة التاسعة عشرة

كفالة تكافؤ فرص التوجيه والتدريب المهني بين الفئات المختلفة للمجتمع، وإتاحة الفرصة لحصول الوافدين للعمل من دول عربية أخرى على فرص تدريبية متناسبة مع فرص عمال القطر الأصليين.

المادة العشرون

ضمان حصول العمال على إجازات تدريبية مدفوعة الأجر تتناسب مع احتياجاتهم التدريبية، وبما لا يضر بإنتاج المؤسسات أو الأجهزة التي يعملون فيها.

المادة الحادية والعشرون

تشجيع إقبال الأفراد على برامج التوجيه والتدريب المهني، بتقديم الحوافز المادية والمعنوية.

المادة الثانية والعشرون

ضمان حق المتدربين في التأمين الاجتماعي أثناء فترة التدريب.

المادة الثالثة والعشرون

ضمان عدم المساس بأية حقوق، أو مزايا يحصل عليها المستفيدون من برامج التوجيه والتدريب المهني، بموجب اتفاقيات أو عقود جماعية.

يرجى بيان ما يلي:

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

أحكام المادة رقم (131) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

المادة الرابعة والعشرون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☐ نعم

- **في حالة الإجابة ب(نعم) يرجى ذكر الإجراءات المشار إليها.**

دليل إجراءات التوجيه المهني الذي يتضمن مراحل تطبيق اختيارات التوجيه المهني على الافراد خاصة قبل بدء التدريب على المهن.

المادة الخامسة والعشرون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

تختص وزارة القوى العاملة بتنفيذ إجراءات التنسيق مع الدول العربية على التوجيه المهني مع جميع الجهات الأخرى المعنية والمهتمة بالتوجيه المهني لربط السياسات على المستوى القومي.

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.**

يتم المشاركة في ورش العمل والندوات المتعلقة بالتوجيه والتدريب المهني مثل (ورش عمل لسوريا – الأردن) لإعداد دليل التصنيف المهني.

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

☐ نعم

☐ لا

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.**

من خلال المشاركة في ورش العمل والندوات ذات الصلة.

المادة الثامنة والعشرون

تقوم كل دولة عضو بحصر للمهن 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.**

مادة رقم (139) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 قرار وزير القوي العاملة رقم (196) لسنة 2003 بشأن القواعد والإجراءات المنظمة لقياس مستوى المهارة.

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.**

من خلال نص المادة رقم (131) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

المادة الثلاثون

توافى 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، وفى 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.

التنسيق بين عدد من الدول العربية في مجال إعداد دليل التصنيف العربي المعياري للمهن الصادر 2017 لتوحيد مستويات المهن وتسهيل الانتقال لسوق العمل في هذه البلدان.

2- المهن والتخصصات ومستويات المهارة التي تم حصرها.

عدد المهن التي تم حصرها (451) مهنه محددة بقرارات وزارية لقياس مستويات المهارة (محدودة المهارة – ماهر).

3- المصطلحات الفنية الموحدة في مجال التوجيه التدريب المهني.

على سبيل المثال وليس الحصر.

بطارية اختبارات – الفاحص – المفحوص.

استمارة تحليل العمل.

استمارة تحليل الفرد – استمارة التوجيه الفردي.

المادة الحادية والثلاثون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

.....

- **التنظيم الذي يتناول هذه المادة.**

.....

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

- التغطية التشريعية لأحكام المواد 1 ، 4 ، 5 ، 6 ، 7 ، 24 ، 25 ، 26 ، 27 ، 30 من الإتفاقية.

- لم يتسن للجنة التأكد من وجود التغطية التشريعية لأحكام بقية المواد الأخرى نظراً لعدم إدراج نصوص مواد التشريع التي تغطي أحكام الإتفاقية.

* * *

15. المملكة المغربية

الإتفاقيات غير المُصادق عليها

- الإتفاقية العربية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين

وصـــل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (12) لســـنة 1980 من المملكة المغربية – وجاء في الرد ما يلي:

الرد على نموذج التقرير الخاص باتفاقية العمل العربية رقم (12) لسنة 1980، بشأن العمال الزراعيين غير المصادق عليها برسم سنة 2018

1- هل تم عرض الاتفاقية العربية رقم (12) لسنة 1980، بشأن العمال الزراعيين على السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات؟

⊗ نعم

2- من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

<u>الجواب</u> : السلطة المخول لها حق التصديق على الاتفاقيات طبقا لأحكام الدستور المغربي هي السلطة التنفيذية والسلطة التشريعية .

3- ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

☐ التصديق

⊗ أخذ العلم

☐ إرجاء التصديق

☐ عدم التصديق

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

⊗ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجي تحديد هذه الصعوبات.

5- هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الاتفاقيـــــة حـــــتى الآن (اجتماعية، سياسية، اقتصادية ... الخ)؟

⊗ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجي تحديد هذه الصعوبات.

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

☐ نعم

☐ لا

7- هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها أن تسهل التصديق على الاتفاقية؟

⊗ نعم

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى توضيح هذه الإجراءات.

الجواب : يجدر التذكير في هذا الإطار، أن وزارة الشغل والإدماج المهني، وبعد دراسة هذه الاتفاقية، تبين لها أن جل مقتضـــياتها تتلاءم مع التشـــريع الوطني باســـتثناء المواد 4، 6، 14 و16 التي لا يوجد لها مماثل في التشريع الوطني.

وباعتبار أن إمكانية التصـديق بشـكل جزئي أجازته هذه الاتفاقية، فإن السـلطات المختصـة بصـدد إعداد مشروع في الموضوع، وسنوافيكم لاحقا بالإجراءات التي سيتم اتخاذها في هذا الشأن.

8- هل تم الاسترشاد بالأحكام الواردة فى الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع ؟

⊗ نعم

□ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجي بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.

الجواب : القانون رقم 99-65 بمثابة مدونة الشغل و نصوصها التطبيقية ذات الصلة بموضوع الاتفاقية.

9- هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية؟

⊗ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)** يرجي تحديد نوع الدعم الفني المطلوب.

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

⊗ نعم

الجواب : لقد تم إطلاع المنظمات المهنية للمشغلين والعمال الأكثر تمثيلا على نموذج التقرير.

- **الجهة الإدارية التى تولت إعداد هذا التقرير**: مديرية الشغل بوزارة الشغل والإدماج المهني
- **التاريخ** : 22 يونيو 2018
- **البريد الإلكتروني** : diretion2015travail@gmail.com

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

- أخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة في مواصلة الإجراءات الهادفة للتصديق على الإتفاقية.

* * *

الجزء الثاني

متابعة الردود على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين

وصـل من الدول العربية (64) رداً على الملاحظات السـابقة للجنة وذلك من أصـل (68) رداً مطلوباً هذا العام، والذي يحقق النسبة المئوية 94 % وإذا ما أضفنا الردود الواردة بشكل متأخر (3) يصبح مجموع الردود المرسلة من الدول الأعضاء (67) رداً والذي يحقق النسبة المئوية 99 %.

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 الهاشـــمية :** الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (3 / 5 / 11 / 12 / 13 / 16 / 18 / 19)

2- **دولة الإمارات العربية المتحدة :** الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (5 / 7 / 8 / 9 / 11 / 16 / 17)

3- **مملكة البحرين :** الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (5 / 7 / 8 / 11 / 13 / 17 / 19)

4- **الجمهورية التونسية:** الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (5 / 7 / 8 / 11 / 18 / 19)

5- **الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية :** الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (3 / 16 / 17)

6- **جمهورية السودان :** الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (7 / 8 / 17)

7- **جمهورية العراق :** الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (16)

8- **دولة فلسطين :** الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (5 / 18 / 19)

9- **دولة قطر :** الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (3 / 5 / 7 / 15 / 16 / 17 / 18 / 19)

10- **الجمهورية اللبنانية :** الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (3 / 5 / 7 / 12 / 16 / 17 / 18 / 19)

11- **دولة ليبيا :** الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (5 / 11 / 17 / 18 / 19)

12- **جمهورية مصر العربية :** الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (5 / 8 / 11 / 18 / 19)

ثانياً: دول لم ترد على ملاحظات اللجنة

- المملكة الأردنية الهاشمية: الإتفاقية العربية رقم (9).

* * *

ثالثاً: دول وافت مكتب العمل العربي بالرد على الملاحظات بعد إنعقاد إجتماع اللجنة 2018:

- المملكة الأردنية الهاشمية: الإتفاقية العربية رقم (17).

- جمهورية السودان: الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (4 / 5).

* * *

ردود الدول العربية على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين

1- المملكة الأردنية الهاشمية

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

وصـــــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (3) من المملكة الأردنية الهاشمية، وجاء الرد على النحو التالي:

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

نعم ، 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 رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته.

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

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

- **ما هي الاجراءات ؟**

لم يتم اتخاذ اية اجراءات

8- ما مدى الاسترشاد بالاحكام 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

التاريخ : 2018/9/19

البريد الالكتروني: Ghadeeromar1979@hotmail.com

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

- أخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون عرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

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

وصـــــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (5) من المملكة الأردنية الهاشمية، وجاء الرد على النحو التالي:

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 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 باحكام الفقرة (2) من المادة (16) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ؟

- **ما هي الاجراءات ؟**

لم يتم اتخاذ اية اجراءات

8- ما مدى الاسترشاد بالاحكام 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

التاريخ :- 2018/9/19

البريد الالكتروني:-

Ghadeeromar1979@hotmail.com

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

- أخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون عرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

ج- الإتفاقية العربية رقم (11) لسنة 1979 بشأن المفاوضات الجماعية

وصـــــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (11) من المملكة الأردنية الهاشمية، وجاء الرد على النحو التالي:

اولاً: نص البند (2) من الاتفاقية على ما يلي :-

(ينظم تشريع كل دولة الاطار القانوني للمفاوضة الجماعية والاجهزة والاجراءات المتعلقة بها دون المساس بحرية المفاوضة الجماعية المكفولة بمقتضى هذه الاتفاقية) وقد حدد الفصل الثاني عشر من قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996 الاجراءات المتعلقة بالمفاوضات الجماعية حيث تضمنت المادة 23 منه مراحل النزاعات العمالية الجماعية من خلال مندوب التوفيق ومجلس التوفيق والمحكمة العمالية واوضح بشكل جلي خصائص وشروط كل مرحلة من المراحل والمدد الزمنية المحددة لكل مرحلة وبين دور الوزير

وصلاحياته ،مما يؤكد التزام الاردن بتوفير حرية المفاوضة الجماعية وتحديد اطرها القانونية ،كما جاء في نص المادة (44) من قانون العمل شرط الزامية البدء بالمفاوضات خلال مدة (21) يوماً من تاريخ تقديم الطلب الخاص بالمفاوضات ، كما يتوجب على صاحب العمل وممثلي العمال في المؤسسة التي تستخدم خمسة وعشرين عاملاً عقد اجتماعات دورية لا تقل عن مرتين في السنة بهدف تحسين ظروف وشروط العمل .

ثانياً: نصت المادة (11) من الاتفاقية على ما يلي :-

(يحدد التشريع الوطني فترة زمنية للدخول في التفاوض والانتهاء منه، كما ينظم ايضا حق الاضراب وقفل مكان العمل اثناء سير التفاوض) وقد 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 الية تقديم الاشعار بالاضراب وغيرها من الاجراءات الشكلية من خلال النظام رقم (8) الخاص بالاضراب والاغلاق والصادر بموجب احكام المادة (135) من قانون العمل الاردني رقم (8) لسنة 1996.

ثالثاً: 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 يجدر التنويه هنا الى ان المادة (43) فقرة (ج) بند (1) من قانون العمل الاردني رقم (8) لسنة 1996 قد حددت للجنة الثلاثية ان تقوم بعد اجراء الدراسة المناسبة برفع توصية الى الوزير لتوسيع نطاق

اي عقد عمل جماعي مضى على تنفيذه مدة لا تقل عن شهرين ليسري بجميع شروطه على اصحاب العمل والعمال في قطاع معين او على فئة منهم في جميع المناطق او في منطقة معينة .

رابعاً:- اما بخصوص المادة (18) من الاتفاقية :-

وهي الخاصة بسريان احكام اتفاقيات العمل الجماعية المبرمة على المستوى الوطني على القطاعات الاقتصادية والصناعية المختلفة وسريان الاتفاقيات المبرمة على مستوى احد القطاعات المنشات المنتمية لهذا القطاع.

فقد جاء في نص المادة (2) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته تعريف عقد العمل الجماعي (بانه اتفاق خطي تنظم بمقتضاه شروط العمل بين اصحاب العمل من جهة ومجموعة عمال او النقابة من جهة اخرى) كما منحت المادة (43) فقرة (ج) من نفس القانون للجنة الثلاثية ان تقوم بعد اجراء الدراسة المناسبة برفع توصية الى الوزير بتوسيع نطاق اي عقد جماعي مضى على تنفيذه مدة لا تقل عن شهرين ليسري بجميع شروطه على اصحاب العمل والعمال في قطاع معين او على فئة منهم في جميع المناطق او في منطقة معينه .

مشيرا في ذات الوقت الى ان الوزارة ستعمل على الاخذ بعين الاعتبار ملاحظات لجنتكم والواردة في كتابكم اعلاه وطرحها على ممثلي الشركاء الاجتماعيين للعمل بموجبها ، وسيتم تزويدكم بالاحكام القانونية ليتم اقرارها دستوريا بهذا الخصوص وذلك فور صدورها .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

وزير العمل

سمير سعيد مراد

*** 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.

* * *

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

وصـــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (12) من المملكة الأردنية الهاشمية، وجاء الرد على النحو التالي:

اولاً:- كفل قانون العمل الاردني شمول العمال الزراعيين باحكام قانون العمل وبموجب نظام سيصدر لهذه الغاية .

و تقوم الوزارة في الوقت الحالي باعداد مسودة لهذا النظام والخاص بالعمال الزراعيين وسوف يعرض على اللجنة الثلاثية لشؤون العمل .

وقد جاءت مسودة هذا النظام لتتضمن جميع المواد التي جاءت بها الاتفاقية من حيث اوقات العمل والاستراحة والعطل الاسبوعية والاجازات السنوية وما الى ذلك من حقوق العمال الزراعيين .

ثانياً:- نص قانون العمل المعدل رقم (48) لسنة 2008 وبموجب المادة (43) منه على (أ- تشكل في الوزارة لجنة تسمى (اللجنة الثلاثية لشؤون العمل) برئاسة الوزير وعضوية ممثلين عن الوزارة والعمال بالتساوي فيما بينهم وتحدد الأحكام والإجراءات المتعلقة بكيفية تشكيل اللجنة الثلاثية وعملها ومهامها وعقد اجتماعتها وتحديد عدد اعضائها وكيفية تعيينهم ومكافأتهم وسائر الامور المتعلقة بهم بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية .

ب- تتولى اللجنة الثلاثية المهام الموكولة اليها في هذا القانون والانظمة الصادرة بمقتضاه اضافة الى 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 ان تقوم بعد اجراء الدراسة المناسبة برفع توصية الى الوزير بتوسيع نطاق اي عقد عمل جماعي مضي على تنفيذه مدة لا تقل عن شهرين ليسري بجميع شروطه على اصحاب العمل والعمال في قطاع معين او على فئة منهم في جميع المناطق او في منطقة معينة .

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

وقد اصبح من مهام هذه اللجنة دراسة اتفاقيات العمل العربية والدولية غير المصادق عليها ووضع التوصيات اللازمة بشانها .

ويسرنا اعلام معاليكم بان الوزارة ستقوم بعرض اتفاقية العمل العربية المذكورة اعلاه على اللجنة ، وسنعمل على تزويدكم بالنتائج في التقارير اللاحقة التي تصدر عن الوزارة بهذا الشأن .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

وزير العمل

سمير سعيد مراد

*** 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 إتخاذالإجراءات اللازمة لعرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

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

وصـــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (13) من المملكة الأردنية الهاشمية، وجاء الرد على النحو التالي:

فارجو ان ابين لمعاليكم بان قانون العمل الاردني قد عمل على كفالة وحماية وتحسين بيئة العمل وذلك بموجب عدد من الانظمة التي قد صدرت لهذه الغاية .

مشيراً بهذا الشان الى ما يلي:-

أ- ان قانون العمل المعدل رقم (48) لسنة 2008 قد نص بموجب المادة (43) منه على (أ- تشكل في الوزارة لجنة تسمى (اللجنة الثلاثية لشؤون العمل) برئاسة لوزير وعضوية ممثلين عن الوزارة والعمال بالتساوي فيما بينهم وتحدد الأحكام والإجراءات المتعلقة بكيفية تشكيل اللجنة الثلاثية وعملها ومهامها وعقد اجتماعتها وتحديد عدد اعضائها وكيفية تعيينهم ومكافأتهم وسائر الامور المتعلقة بهم بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية .

ب- تتولى اللجنة الثلاثية المهام الموكولة اليها في هذا القانون والانظمة الصادرة بمقتضاه اضافة الى المهام الاستشارية التالية :-

- ابداء الراي في الشؤون الخاصة بشروط العمل وظروفه .

- دراسة وتقييم المسائل المتعلقة بمعايير العمل العربية والدولية .
- اجراء الدراسة حول مدى انسجام سياسات وتشريعات العمل مع احتياجات التنمية الاجتماعية والاقتصادية ومعايير العمل الدولية .
- مناقشة النزاعات العمالية .

ج- 1- للجنة الثلاثية ان تقوم بعد اجراء الدراسة المناسبة برفع توصية الى الوزير بتوسيع نطاق اي عقد عمل جماعي مضي على تنفيذه مدة لا تقل عن شهرين ليسري بجميع شروطه على اصحاب العمل والعمال في قطاع معين او على فئة منهم في جميع المناطق او في منطقة معينة .

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

وقد اصبح ايضا من مهام هذه اللجنة دراسة اتفاقيات العمل العربية والدولية غير المصادق عليها ووضع التوصيات اللازمة بشانها .

ويسرنا اعلام معاليكم بان الوزارة ستقوم بعرض اتفاقية العمل العربية المذكورة اعلاه على اللجنة في اجتماعتها المقبلة ، وسنعمل على تزويدكم بالنتائج في التقارير اللاحقة التي تصدر عن الوزارة بهذا الشان .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

وزير العمل

سمير سعيد مراد

*** 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 إتخاذالإجراءات اللازمة لعرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

و- الإتفاقية العربية رقم (16) لسنة 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية

وصـــــل 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) لسنة 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية على السلطات المختصة؟ من هي هذه السلطات؟
   - تم عرض الاتفاقية على وزارة العمل .
2. ماهو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطات؟
   - تم اخذ العلم بالاتفاقية
3. هل تم عرض الاتفاقيات على السلطة المختصة بالتصديق؟
   - لا لم يتم عرضها على السلطات المختصة بالتصديق
4. هل يوجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن؟
   ماهي هذه الصعوبات؟
   - نعم ، يوجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق ،حيث لا توجد تغطيه تشريعية لعدد كبير من احكام مواد قانون العمل .
5. هل يوجد صعوبات عملية تحول دون التصديق على الاتفاقية الآن؟
   - نعم ،وذلك باجراء التعديلات اللازمة على قانون العمل ليتوافق واحكام الاتفاقية المذكورة في 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؟
   - لم يتم اتخاذ اية اجراءات.
7. ما مدى الاسترشاد بالأحكام الواردة في الاتفاقيات، في تشريعاتكم التى صدرت بعد سنة 1983؟
   - لقد تم تضمينها في كافة قوانين العمل ابتداء من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته والتي كان اخرها سنة 2010 .
8. هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في بلدكم حين إعدادكم لهذا التقرير، تمشيا مع ما تقضى به المادة(17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟
   - 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 اذا ان هناك جملة من الامتيازات الواردة في التشريع الاردني هي اكثر تقوقا 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 .

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

- أخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة في التغلب على الصعوبات التي تحول دون عرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

ز- الإتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الاحداث

وصـــــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (18) من المملكة الأردنية الهاشمية، وجاء الرد على النحو التالي:

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 باحكام الفقرة (2) من المادة (16) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ؟

- **ما هي الاجراءات ؟**

لم يتم اتخاذ اية اجراءات

8- ما مدى الاسترشاد بالاحكام 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

التاريخ : 2018/9/19

البريد الالكتروني: Ghadeeromar1979@hotmail.com

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

- أخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة في التغلب على الصعوبات التي تحول دون عرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

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

وصـــــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (19) من المملكة الأردنية الهاشمية، وجاء الرد على النحو التالي:

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 باحكام الفقرة (2) من المادة (16) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ؟**

- **ما هي الاجراءات ؟**

لم يتم اتخاذ اية اجراءات

8- **ما مدى الاسترشاد بالاحكام 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

التاريخ : 2018/9/19
البريد الالكتروني: Ghadeeromar1979@hotmail.com

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

- أخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون عرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

2- دولة الإمارات العربية المتحدة

أ- 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

وصـل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (5 / 7 / 9 / 17) من دولة الإمارات العربية المتحدة ، وجاء الرد على النحو التالي:

نتشـرف بإحاطتكم علما بأن دسـتور دولة الإمارات العربية المتحدة ، وقرار المجلس الوزاري للخدمات لسنة 2009 قد نظما إجراءات العرض على السلطة المختصـة بالتصـديق في دولة الإمارات ، لتكون على النحو التالي :

- الخطوة الأولى : العرض على السلطة التنفيذية المعنية بموضوع الاتفاقية لموافاتنا برأيها الفني بشأن إمكانية تطبيق الاتفاقية من خلال مقارنة بنود الاتفاقية مع التشـــريعات الوطنية ومع الواقع العملي للتطبيق والممارسـة العملية ، ومن ثم التوصـية بشـأن إمكانية التصـديق على الاتفاقية أو الاسـترشـاد بنصوص التوصية عند تعديل التشريعات من عدمه .

- الخطوة الثانية : في حال ارتأت الســـلطة التنفيذية المعنية إمكانية التصـــديق ، تقوم وزارة الموارد البشرية والتوطين برفع الموضوع إلى مجلس الوزراء مشفوعاً برأي السلطة التنفيذية المعنية ووحدة المعاهدات والاتفاقيات الدولية بوزارة الخارجية والتعاون الدولي للنظر فيه واتخاذ قرار بشأنه .

- الخطوة الثالثة : في حال موافقة مجلس الوزراء على الانضمام إلى الاتفاقية أو المعاهدة الدولية ، يتم عرض الموضوع على المجلس الوطني الاتحادي لدراسته وإبداء الرأي .

- الخطوة الرابعة : في حال موافقة المجلس الوطني على التصـــديق على الاتفاقية يتم رفع الاتفاقية للمجلس الأعلى للاتحاد ، أما في حال عدم الموافقة فيتم حفظ الموضوع .

- الخطوة الأخيرة : فتتمثل في عرض الاتفاقية على المجلس الأعلى للاتحاد مشفوعاً بتوصية الجهات الســابقة بالتصــديق ، أي أن اسـتكمال العرض ليصــل إلى العرض على المجلس الأعلى مشــروط بموافقة السلطة التنفيذية المعنية مبدئيا .

ونظراً لأن جميع الاتفاقيات ســالفة الذكر قد تم عرضــها على الجهات المعنية في الســلطة التنفيذية ، والتى ارتأت عدم إمكانية التصـــديق في الوقت الحالي ، فلم يتم رفع تلك الاتفاقيات إلى مجلس الوزراء أو المجلس الوطني الاتحادي ليصل في النهاية إلى المجلس الأعلى .

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

- أخذت اللجنة علماً بما جاء في الرد، وتأمل في إستكمال الإجراءات اللازمة لعرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

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

وصـل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (8) من دولة الإمارات العربية المتحدة ، وجاء الرد على النحو التالي:

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

- ✓ نعم
- لا

2- من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

تم رفع نســخة من الاتفاقية الى مجلس الوزراء لإبداء الرأي الفني بشــأنها قبل احالتها الى المجلس الأعلى للاتحاد، كونه السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات والمعاهدات الدولية.

3- ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

التصديق

- ✓ أخذ العلم
- ✓ إرجاء 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.

توجد صــعوبة في التصــديق على الاتفاقية نظرا لعدم توفر التغطية التشــريعية اللازمة بموجب نصــوص القانون الوطني، بحيث ان القانون الاتحادي رقم (2) لســنة 2008 بشــأن الجمعيات ذات النفع العام وهو التشــريع الحاكم للتنظيمات العمالية في دولة الامارات العربية المتحدة، ما زال لم يصــل الى المســتوى المعياري الذي تحدده الاتفاقية فيما يتعلق بإجراءات تكوين التنظيم العمالي والبدء في ممارسة نشاطه.

5- هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الاتفاقيــة حــتى الآن (سياسية، اقتصادية، اجتماعية... الخ)؟

- ✓ نعم

لا

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

لا توجد صعوبات اقتصادية أو سياسية أو اجتماعية تحول دون التطبيق ولكن توجد بعض الصعوبات العملية التي تتطلب ايجاد صـــيغ مناســـبة تســـاعد على الوصـــول الى المعايير العربية في تكوين منظمات العمال وتراعي في ذات الوقت الاعتبارات المترتبة على التركيبة المتفردة لسوق العمل في الدولة من حيث الارتفاع الملحوظ لنسبة العاملين الاجانب في القطاع الخاص.

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

نعم

✓ لا

7- هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

نعم

✓ لا

8- هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

✓ نعم

لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.

نص القانون الاتحادي رقم (2) لسـنة 2008 ، مبدأ حرية التنظيم مسـترشـدة في ذلك باتفاقية العمل العربية محل الدراسـة من حيث النص على حق جميع طوائف الشـعب للتعبير عن آرائهم بشـكل قانوني ومنظم وبما لا يتعارض مع المصـلحة العامة من خلال تكوين جمعيات ذات نفع عام لتمثيلهم، وتكفل القانون بحيث تكون العضوية فيها مفتوحة للجميع ، كم تكفل للمؤسسين الحرية الكاملة في وضع النظام الأساسي وتحديد شروط العضوية وأنواعها وإجراءات قبولها وإسقاطها وحقوق الأعضاء وواجباتهم ، وطريقة تكوين مجلس الإدارة وتحديد اختصاصاته ونظام العمل فيه.

9- هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية؟

نعم

✓ لا

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.

عند إعداد تقارير الرد على الاتفاقيات، يتم إرسال نسخة من التقرير إلى كل من ممثلي منظمة أصحاب الاعمال (اتحاد غرف التجارة والصناعة بدولة الامارات العربية المتحدة)، ومنظمة العمال (جمعية التنسيق للجمعيات المهنية العاملة في الدولة) مع طلب موافاتنا بملاحظاتهم بشأن التقرير المرفق وسوف نوافي المنظمة بنسخة عن ملاحظاتهم –إن وجدت- بمجرد استلامها.

- **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:**
  إدارة المنظمات الدولية / وزارة الموارد البشرية والتوطين.
- **التاريخ: 2018/10/04**
- **البريد الإلكتروني: IOD@mohre.gov.ae**

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

- أخذت اللجنة علماً بما جاء في الرد، وتأمل في إستكمال الإجراءات اللازمة لعرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (11) من من دولة الإمارات العربية المتحدة ، وجاء الرد على النحو التالي:

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

- ✓ نعم

لا

2- من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

تم رفع نســـخة من الاتفاقية الى مجلس الوزراء لإبداء الرأي الفني بشـــأنها قبل إحالتها الى المجلس الأعلى للاتحاد، كونه السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات والمعاهدات الدولية.

3- ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

التصديق

- ✓ أخذ العلم
- ✓ إرجاء 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.

توجد صــعوبة في التصــديق على الاتفاقية نظرا لعدم توفر التغطية التشــريعية اللازمة بموجب نصــوص القانون الوطني.

5- هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الاتفاقيـــــة حـــــتى الآن (سياسية، اقتصادية، اجتماعية... الخ)؟

- ✓ نعم

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

هناك صعوبات عملية وتشريعية تحول دون التصديق على اتفاقية العمل العربية بشأن المفاوضة الجماعية، حيث ان التنظيمات العمالية المعنية بإجراء التفاوض الجماعي – وفقا لنص الاتفاقية – تمثلها في دولة الأمارات العربية المتحدة، جمعية التنسيق للجمعيات المهنية العاملة في نطاق الدولة والتي تم في عضويتها كافة الجمعيات المهنية بالدولة ومن خلالها كافة المهنيين، ولا تشمل العاملين في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي بالدولة وفقا لنص المادة الاولى من الاتفاقية.

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

نعم

✓ لا

7- هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

✓ نعم

لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى توضيح هذه الإجراءات.

تقوم وزارة الموارد البشرية والتوطين بمراجعة كافة الاتفاقيات العربية والدولية لدراساتها ومقارنتها بالتشريعات الوطنية، تمهيدا لرفع الاتفاقيات التي يمكن التصديق عليها بعد إطلاع مجلس الوزراء عليها الى المجلس الاعلى للاتحاد مشفوعة بأسباب اقتراح التصديق أو عدم التصديق.

8- هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

✓ نعم

لا

حيث ان قانون العمل رقم (8) لعام 1980 ، قد عرف في الباب التاسع منه منازعات العمل الجماعية و حدد إجراءات وخطوات معالجتها ،كما ان القرار الوزاري رقم (1/48) لسنة

1980 في شـأن تشـكيل لجان التوفيق لتسـوية المنازعات الجماعية قد أقر بان يتم في كل دائرة عمل تشكيل لجنة توفيق تختص بتسوية المنازعات الجماعية وديا طبقا للإجراءات المنصـوص عليها في المواد (154،155،156) من القانون ، كما ان الوزارة قد اتخذت عدد من المبادرات التى تؤمن للعمال إجراء التفاوض فيما يتعلق بمنازعات العمل الفردية أو الجماعية، خاصة فيما يتعلق بالأجر و السكن المناسب و وسائل الانتقال وإنهاء علاقات العمل.

9- هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية؟

نعم

✓ لا

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.

عند إعداد تقارير الرد على الاتفاقيات، يتم إرسـال نسـخة من التقرير إلى كل من ممثلي منظمة أصـحاب الاعمال (اتحاد غرف التجارة والصـناعة بدولة الامارات العربية المتحدة)، ومنظمة العمال (جمعية التنسـيق للجمعيات المهنية العاملة في الدولة) مع طلب موافاتنا بملاحظاتهم بشـأن التقرير المرفق وسـوف نوافي المنظمة بنسخة عن ملاحظاتهم –إن وجدت- بمجرد استلامها.

- **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:**
- **إدارة المنظمات الدولية / وزارة الموارد البشرية والتوطين.**
- **التاريخ: 2018/10/04**
- **البريد الإلكتروني: IOD@mohre.gov.ae**

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

- أخذت اللجنة علماً بما جاء في الرد، وتأمل في إستكمال الإجراءات اللازمة لعرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

د- الإتفاقية العربية رقم (16) لسنة 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (16) من من دولة الإمارات العربية المتحدة ، وجاء الرد على النحو التالي:

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

☐ **نعم**

2- من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

تم رفع نســـخة من الاتفاقية الى مجلس الوزراء لإبداء الرأي الفني بشـــأنها قبل احالتها الى المجلس الأعلى للاتحاد، كونه السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات والمعاهدات الدولية.

3- ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

☐ **أخذ العلم**

☐ **إرجاء التصديق لمزيد الدراسة**

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)؟

☐ **لا**

لا توجد صعوبات اقتصادية ولا اجتماعية ولا سياسية ولا عملية تحول دون التصديق على الاتفاقية، كون دولة الامارات عند إصدارها لأي تشريع تعمل على الاطلاع والاستعانة بأحكام اتفاقيات العمل العربية كون هذه الاحكام تعد مستويات عمل من الضرورة تطبيقها وإعمالها واقعياً وعملياً لتحقيق الاهداف المنشودة منها.

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.

أن وزارة الموارد البشرية والتوطين دائما ما تقوم بمراجعة كافة الاتفاقيات والمواثيق العربية ومنها اتفاقيات العمل العربية، وذلك بشكل دوري للاستفادة من توجهاتها في إطار تطوير التشريعات الوطنية المتعلق بالخدمات الاجتماعية

7- هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

☐ **نعم**

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى توضيح هذه الإجراءات.

حيث تم عرض الاتفاقية على الجهات المختصة.

8- هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

☐ **نعم**

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.

ينظم القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 كل ما من شأنه الخدمات الاجتماعية العمالية فتنص المادة (101) من الباب الخامس المتعلق بسلامة العمال ووقايتهم ورعايتهم الصحية والاجتماعية، على أنه:

على كل صاحب عمل يستخدم عمالا في مناطق بعيدة عن المدن ولا تصل اليها وسائل المواصلات العادية، أن يوفر لهم الخدمات الآتية:

- **وسائل الانتقال المناسبة:**

توجد في دولة الإمارات العربية المتحدة عدة وسائل نقل لجميع العمال، حيث تكون آمنة ومريحة ومكيفة وتكون مميزة بلون معين.

هناك عدة وسائل نقل في الدولة ومنها: الباصات التابعة للشركات، السيارات الخاصة، أجرة التاكسي، المترو.

وبناء على القرار الوزاري (1/27) لسنة 1981م في شأن تحديد المناطق والاماكن البعيدة عن العمران والمشار إليها في قانون تنظيم علاقات العمل رقم (8) لسنة 1980م، فقد حدد القرار بناء على مفهوم المادة 101 من القانون بعض المناطق البعيدة عن المدن التي لا تصل اليها وسائل المواصلات العادية، حيث افاد توجد بعض المناطق لا تستطيع المواصلات العامة الوصول اليها مثل السيارات والباصات وانما عن طريق الجو مثل الطائرة المروحية أو عن طريق البحر مثل السفن.

وأفاد القرار ايضاً في المادة الاولى الفقرة الثانية: وتعتبر من المناطق البعيدة كذلك كل منطقة عمل تبعد عن أقرب مدينة أو قرية بخمسة وعشرين كيلومتر ولا تصل إليها وسائل المواصلات العامة.

- **السكن الملائم:**

✓ اعتمدت وزارة الموارد البشرية والتوطين عدداً من الاشتراطات وفقاً لمعايير العمل الدولية والتي يجب على كل صاحب عمل توفيرها في السكنات العمالية (مرفق اشتراطات السكن العمالي)
✓ مرفق القرار الوزاري رقم (212) لسنة 2014 في شأن اعتماد دليل المعايير العامة للسكن العمالي الجماعي المخصص لاستيعاب أقل من خمسمائة عامل.
✓ مرفق دليل معايير السكن العمالي والخدمات الملحقة به المخصصة لاستيعاب اقل من خمسمائة عامل.

كما قامت الوزارة بإطلاق مبادرة وهي عبارة عن مسابقة (أسعد سكن عمالي) ويتم منحها للمنشآت التي تحرز أعلى مؤشرات في نتائج التقييم على كافة معايير الجائزة ويتم منح الفائزين درع الوزارة للسعادة **وشهادة تقدير.**

وتتضمن معايير المسابقة معيارين أولهما معيار "الاحتياجات الاساسية ووسائل الراحة" ويشمل توفير الأمن في السكن واستحداث مركز صحي أو عيادة أو غرفة للتطبيب، ووجود متخصص، وتوفير برادات مياه شرب كافية، وتوزيع العمال بمساحات أكبر من النظام المتبع في الوزارة.

كما يتضمن المعيار الأول توفير أعداد من الحمامات أكثر من المقرر في نظام الوزارة وتوفير مطابخ وصالات طعام بمعدل مطبخ وصالة واحدة لكل 15 عاملا وزيادة عدد خزائن الملابس للعمال وتوفير صندوق للمقترحات في جميع السكنات.

أما المعيار الثاني، فهو «الرفاهية واسعاد العامل»، حيث يتضمن توفير خدمة الإنترنت في الغرف ومرافق السكن، وتنسيق فعاليات مجتمعية وعمل دوري لكرة القدم أو كريكت. كما يشمل المعيار الثاني، توفير مرافق ترفيهية ورياضية، بما يتناسب مع حجم السكن وإمكاناته، ووضع صندوق الأمنيات في كل سكن، وتلبية أمنية لعامل واحد كل ثلاثة أشهر.

وأوضح وكيل وزارة الموارد البشرية والتوطين المساعد لشؤون التفتيش، أن الاشتراك في «مسابقة حافلة السعادة»، هو اختياري للشركات التي لديها 5000 عامل فأكثر.

اشار القرار الوزاري رقم (1/27) لسنة 1981م في المادة الثانية:

ويحدد وزير العمل والشؤون الاجتماعية بقرار منه المناطق التي ينطبق عليها حكم هذه المادة كلها أو بعضها وفيما عدا المواد الغذائية تكون الخدمات المشار اليها في هذه المادة على نفقة صاحب العمل ولا يجوز تحميل العامل شيئا منها. (مرفق القرار)

- **المياه الصالحة للشرب:**

يقوم صاحب الشركة بتوفير مياه صالحة للشرب وباردة للعامل اثناء العمل بإشراف من الوزارة حيث تقوم الوزارة بزيارات ميدانية الى مواقع العمل للإشراف على ذلك واخذ الملاحظات والمقترحات من العمال.

- **المواد الغذائية المناسبة:**

يقوم صاحب العمل بتوفير وجبات افطار ووجبات منتصف النهار للعمال أثناء العمل في المواقع.

- **وسائل الاسعافات الطبية:**

- على كل صاحب عمل أن يعد صندوقاً أو صناديق للإسعافات الطبية مزودة بالأدوية والأربطة والمطهرات وغيرها من وسائل الإسعاف التي تقررها الوزارة. ويخصص صندوق إسعاف لكل مئة عامل، ويوضع الصندوق في مكان ظاهر، وفي متناول يد العامل، ويعهد باستعماله الى متخصص في تقديم الاسعافات الطبية.
- على صاحب العمل التقيد بتدابير الصحة والسلامة، والإنارة والتهوية وغرف الطعام وتأمين المياه الصالحة للشرب، والنظافة وتصفية ما يعكر الجو من غبار ودخان، وتحديد الاحتياطات الواجب اتخاذها ضد الحريق، والتيار الكهربائي.
- 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 وعند اللزوم بلغة أخرى يفهمها العامل.
- على صاحب العمل تكليف طبيب أو أكثر لفحص عماله المعرضين لخطر الإصابة بأحد الأمراض المهنية المحددة من قبل الوزارة، وذلك بشكل دوري، مرة على الأقل كل ستة أشهر، وأن يثبت نتيجة ذلك الفحص في سجلاته، وكذلك في ملفات أولئك العمال.
- 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 استخدام الآلات وغيرها من أدوات العمل، كما يجب عليه اتباع كافة أساليب الوقاية الأخرى التي تقررها الوزارة.

تقوم الوزارة بوضع اشتراطات للصحة والسلامة المهنية وتلزم الشركات بالموضوعات التالية:

1- وجود أهداف واضحة ومحددة للصحة والسلامة المهنية مع قياس تحقيقها.
2- وجود سياسة واضحة للصحة والسلامة المهنية متاحة لكافة العمال باللغة التي يفهمونها.
3- وجود اجتماعات دورية للصحة والسلامة المهنية بين العمال والإدارة.
4- الالتزام بتدريب العمال على القواعد الأساسية للصحة والسلامة المهنية.
5- وجود تدريب دوري على خطة إخلاء الطوارئ الخاصة بالموقع.
6- وجود نظام لتقييم المخاطر.
7- وجود سجلات صيانة دورية للمعدات / الأجهزة الميكانيكية الخطرة.
8- وجود آلية للتبليغ وتسجيل ومتابعة الحوادث والإصابات.
9- وجود سجل للحوادث.
10- الإبلاغ عن اصابات العمل عن طريق قنوات الوزارة الرسمية خلال 24 ساعة.
11- تقديم احصائية اصابات العمل إلى الوزارة كل 3 أشهر.
12- وجود ملفاً طبياً لكل عامل يحتوي على نتائج الفحص الطبي والعلاج والأشعة والفترة التي يتغيب فيها العامل بسبب المرض.
13- وجود لوحة ارشادات السلامة باللغتين (عربية، ولغة يفهمها العمال).
14- الالتزام بتوفير وسائل الإسعافات الأولية.
15- وجود حواجز على السلالم من كلا الجانبين ومصممة بطريقة تقلل من مخاطر السقوط.
16- الالتزام بتوفير الملابس ومعدات الوقاية الشخصية اللازمة لحماية العمال مجانا والتي تتناسب وطبيعة وخطورة العمل.

- **<u>وسائل الترفيه والنشاط الرياضي:</u>**

تنظم وزارة الموارد البشرية والتوطين في كل عام مجموعة من الفعاليات الاحتفالية بمناسبة «اليوم العالمي للعمال» وفي عام 2018 تم اختيار شعار «عمالنا نبض أعمالنا» وذلك على مستوى الدولة خلال الفترة من 1 مايو وحتى 5 مايو 2018 .

وأكد ماهر حمد العوبد وكيل الوزارة المساعد لشؤون التفتيش أن احتفال الوزارة بيوم العمال العالمي يأتي في إطار حرصها واهتمامها بجميع فئات العمال باعتبارهم طرفاً رئيسياً في عملية الإنتاج وشريكاً في التنمية التي تشهدها الدولة، بالتوازي مع ضمان مصالح أصحاب العمل بما يؤدي إلى استقرار سوق العمل.

وأوضح أن الفعاليات تستهدف التأكيد على أهمية ثقافة المسؤولية المجتمعية وترسيخ مبادئ احترام قيمة العمل والتوعية بالقيم الإنسانية الأصيلة.

وأشادت الوزارة بالدور المجتمعي الفاعل الذي يقوم به شركاء الوزارة الاستراتيجيون من الجهات الحكومية والخاصة في الاحتفال بهذه المناسبة المهمة التي ستشهد تنظيم فعاليات عدة بإمارات الدولة المختلفة تتضمن مجموعة من الأنشطة التثقيفية والترفيهية والرياضية للعمال.

قامت الوزارة بتنظيم حفلاً أطلقت خلاله تقرير حقوق العمال 2017-2018 بالإضافة إلى تكريم المعنيين ببرنامج سعادة العمال.

وكرم معالي ناصر بن ثاني الهاملي خلال الحفل شركاء الوزارة الاستراتيجيين الفائزين بمسابقات فئات "برنامج سعادة العمال" الذي تنفذه الوزارة بالتعاون مع البرنامج الوطني للسعادة والايجابية.

أطلق الوزارة مبادرة لإسعاد العمال تتمثل في (حافلة السعادة)، وذلك انسجاماً مع البرنامج الوطني للسعادة والايجابية والذي يهدف للوصول إلى كافة فئات العمالة في الدولة وللتعرف على ما يسعدهم في طبيعة العمل في دولة الإمارات العربة المتحدة.

9- هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية؟

☐ **لا**

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.

عند إعداد تقارير الرد على الاتفاقيات، يتم التنسيق مع ممثلي منظمة أصحاب الاعمال (اتحاد غرف التجارة والصناعة بدولة الامارات العربية المتحدة)، ومنظمة العمال (جمعية التنسيق للجمعيات المهنية العاملة في الدولة) في شأن نصوص الردود بحيث يكون الرد مراعي من وجهة نظر كافة أطراف الإنتاج الثلاث.

- **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:**

إدارة المنظمات الدولية / وزارة الموارد البشرية والتوطين.

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

- أخذت اللجنة علماً بما جاء في الرد، وتأمل في إستكمال الإجراءات اللازمة لعرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

3- مملكة البحرين

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (5) من مملكة البحرين، وجاء الرد على النحو التالي:

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 مستقبلاً؟

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.

وتعتبر التشريعات البحرينية 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؟

استرشدت مملكة البحرين بالعديد من أحكام الاتفاقية عند صياغتها لقانون العمل في القطاع الأهلي، ومنها على سبيل المثال لا الحصر:

1. سريان كافة الأحكام التي تنظم تشغيل العمال على النساء العاملات دون تمييز بينهم متى ما تماثلت أوضاع عملهم، وتعبر هذا تصريح مباشر لحظر التمييز بين الجنسين.

2. تمتع المرأة بكافة الحماية والامتيازات التي نص عليها قانون العمل.
3. تتمتع المرأة بامتيازات إضافية تشمل:

- السماح بتشغيل النساء نهاراً أو ليلاً والاستثناء عدم تشغيلهن ليلاً في بعض المهن، وذلك تمشياً مع معايير العمل العربية التي تحظر التفرقة بين الرجل والمرأة في هذا المجال.
- رفع مقدار إجازة الوضع إلى ستين يوماً مدفوعة الأجر بدلاً من خمسة وأربعين يوماً في القانون السابق.
- السماح للمرأة العاملة بالحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها الذي لم يتجاوز ست سنوات بحد أقصى ستة أشهر في المرة الواحدة ثلاث مرات طوال مدة خدمتها ، وهذه الإجازة مستحدثة لم تكن موجودة في القانون السابق.
- النص على إجازة عدة الوفاة لتكون شهر بأجر كامل وثلاثة أشهر وعشرة أيام تخصم من رصيد الإجازات السنوية للعاملة أو بدون راتب إذا لم يكن لها رصيد من هذه الإجازات، وهذه الإجازة مستحدثة بهدف تحقيق المساواة بين العاملات في القطاع الحكومي والقطاع الخاص.

4. حرص المشرع البحريني على حماية المرأة العاملة من بعض أشكال العمل التي لا تليق بكرامتها أو لا تتلاءم مع قدراتها و طبيعة تكوينها ذلك إلى جانب بعض الأعراف أو العادات المستمدة من الدين الإسلامي التي لا تسمح بعمل المرأة في بعض المهن. وفي هذا المجال، صدر قرار وزير العمل رقم (32) لسنة 2013 بشأن تحديد الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها. ويحظر هذا القرار تشغيل النساء في الأعمال المذكورة في المادة رقم (1) وتشمل العمل في الأماكن ذات الحرارة المرتفعة أو الأعمال التي تتطلب جهداً جسمانياً كبيراً، وكذلك التعامل مع المواد الكيميائية الخطيرة كالرصاص. بينما تناولت المادة (2) من القرار عدداً من الأعمال التي يحظر تشغيل النساء الحوامل فيها، كالأعمال التي تتطلب التعرض للإشعاعات الضارة أو التعامل مع المواد الكيميائية والتي تؤثر بشكل مباشر على صحة المرأة والجنين.

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 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.

إدارة الاتصال

الجهة الادارية التي تولت اعداد هذا التقرير:

التاريخ: 2018/09/25

البريد الالكتروني: ir@mlsd@gov.bh

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

- أخذت اللجنة علماً بما جاء في الرد، وتأمل إتخاذ الإجراءات اللازمة للتصديق على الإتفاقية، خاصة وهي وفقاً للرد لا تثير أية صعوبات تشريعية أو غيرها.

* * *

ب- الإتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1976 بشأن السلامة والصحة المهنية

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (7) من مملكة البحرين، وجاء الرد على النحو التالي:

1- 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.

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، 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	السنـة	المـوضـــــوع
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
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

رقم القرار	السنـة	المـوضـــــوع
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

3- يرجى بيان النص التشريعي الذي يعطي الاتفاقيات الدولية المصدق عليها قوة النفاذ بمجرد التصديق عليها مع بينان 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.

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 اللقاءات 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

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 و الخاص، 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 عام وشامل 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.**

تلزم مادة (3) من القرار الوزاري رقم (8) لسنة 2013 (**مرفق رقم 5**) بشأن السلامة والصحة المهنية في المنشآت صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية عماله من مخاطر بيئة العمل أثناء العمل، واستيفاء جميع المتطلبات القانونية في مجال السلامة والصحة المهنية، ويلتزم 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 و صحة 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.

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 و صحة 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 حددها 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 15-20 كجم .
4. العمليات التي تعرضهن للذبذبات الضارة بالأطراف العليا أو بالجسم كله مثل عمليات التخريم في الصخور والطرق والمباني وغير ذلك.
5. 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 30ر1 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 الصحة والتوعية الوقائية.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل توجد اجهزة خدمات للسلامة والصحة المهنية في المنشآت 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، وتحدد المادة (22) من القرار الوزاري رقم (8) لسنة 2013 بشأن تنظيم السلامة والصحة المهنية في المنشآت الذي يختص جهاز السلامة والصحة المهنية القيام بالاتي:

1. إبداء الرأي مع إدارة المنشأة والمختصين في التصميم الخاص بالإنشاءات، والمعدات والأجهزة الخاصة بالإنتاج والخدمات، والأجهزة والمعدات الخاصة بالتحكم في المخاطر والملوثات ، وبيئة العمل والتوسعات التي تطرأ عليها.
2. اقتراح السياسات وتحديد خدمات السلامة والصحة المهنية، وتأمين بيئة العمل بالمنشأة.
3. التعرف على جميع الأنشطة بالمنشأة، وجميع العمليات الإنتاجية الجارية فيها، وكذا المواد والنفايات الخطرة، واتخاذ الاحتياطات الوقائية من المخاطر المحتملة خاصة بالحرائق والانفجارات.
4. التعرف على المخاطر في بيئة العمل والتي تؤثر على صحة وسلامة العاملين من حيث خصائصها ومصادرها وطرق تعرض العاملين لها.
5. قياس وتقييم الملوثات والمخاطر، والتعرف على نظم التحكم والسيطرة عليها.
6. تحليل وتقويم المخاطر والكوارث والحوادث الصناعية المحتملة، وإعداد خطط مواجهة الطوارئ والأزمات وتدريب العاملين عليها وإجراء التجارب الميدانية على تنفيذها.
7. عرض وتحليل نتائج البيانات الخاصة بحوادث وإصابات العمل، والأمراض المهنية والحوادث الجسيمة واستخلاص التوصيات اللازمة لمنعها.
8. وضع المواصفات والمعايير الفنية للسلامة والصحة المهنية، وتأمين بيئة العمل بمعدات وأجهزة الصحة والسلامة المهنية طبقاً للمواصفات، والتأكد من فاعليتها وكفاءتها وملاءمتها لبيئة العمل.

9. توعية وتثقيف العاملين بالمنشأة بأساليب السلامة والصحة المهنية كتنظيم الندوات وورش العمل والحملات الإعلامية في أقسام العمل، وكذا عن طريق الملصقات واللوحات الإرشادية وأجهزة الإعلام المسموعة والمرئية والمقروءة وإعداد النشرات والكتيبات.
10. تخطيط البرامج التدريبية لفنيي وأخصائي السلامة والصحة المهنية وأعضاء اللجان ذات العلاقة بمجال السلامة والصحة المهنية وجميع العاملين بالمنشأة.
11. إعداد الخطة السنوية الخاصة بتنفيذ برامج السلامة والصحة المهنية.
12. التفتيش الدوري على أماكن العمل للتأكد من توافر الاحتياطات اللازمة لحماية العاملين من مخاطر العمل، والتزامهم بتنفيذ التعليمات والاشتراطات الخاصة بذلك.
13. التحقيق في حوادث العمل والأمراض المهنية للتعرف على أوجه القصور الذي أدى إليها، وإعداد التقارير الفنية الخاصة بأسبابها وطرق منعها أو الحد منها.
14. إعداد سجل خاص بإدارة خدمات وسياسات السلامة والصحة المهنية.
15. إعداد نظام لتراخيص العمل قبل البدء في إجراء أي عمليات للصيانة والإصلاح أو أي عمليات أخرى من المحتمل أن تسبب خطورة على سلامة وصحة العاملين، كما يجب التأكد من تلقي العاملين التدريب المناسب على استخدام هذا النظام وعمل تفتيش دوري للتأكد من كفاءته.
16. متابعة وإجراء الصيانة الدورية والوقائية لوسائل الوقاية من الحريق والانفجارات، مع توفير المعدات اللازمة لوسائل الإنقاذ، والتأكد من صلاحيتها بصفة مستمرة عن طريق إعداد سجلات خاصة بالصيانة.
17. في جميع الأحوال يجب على جهاز السلامة والصحة المهنية أن يخطر صاحب العمل أو المدير المسئول والجهات المختصة فور اكتشاف أية أخطار لتلافيها فوراً.

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 قدارته؟**

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 ذللك.

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 مستقبلاً.

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 على 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 اشرنا 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 التجاربس وعرض احدث وسائل الوقاية وتنظيم الدورات التدريبية.

يرجى بيان ما يلي:

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

نعم، يوجد العديد من المعاهد الخاصة المرخصة من قبل وزارة العمل والتنمية الاجتماعية للقيام بدورات متخصصة في السلامة والصحة المهنية، وتخضع هذه المعاهد للرقابة من قبل شؤون المعاهد المهنية بالوزارة والتي تعنى بالإشراف على المؤسسات التدريبية الخاصة لتقويم الخدمة التدريبية والتحقق من مستوي أدائها وفحص وترخيص برامجها التدريبية والتدقيق والتفتيش عليها من خلال زيارات ميدانية. وينظم علمها قانون رقم 17 لسنة 2007 بشأن التدريب المهني والقرارات الوزارية المنفذة له. **(مرفق رقم 6)**

المادة الرابعة عشرة

يجب ان تكون مادة السلامة والصحة المهنية ضمن برامج التعليم في الدراسات النظرية والتطبيقية، وفي معاهد مراكز 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:

4. غرفة تجارة وصناعة البحرين. - المنظمة الممثلة لأصحاب العمل.
5. الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين. - منظمة ممثلة للعمال.
6. الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين. - منظمة ممثلة للعمال.

المرفقات

مرفق رقم 1- القرارات الوزارية الصادرة بشأن تنفيذ قانون رقم (36) لسنة 2012 بإصدار قانون العمل بالقطاع الأهلي، في مجال الصحة والسلامة المهنية.

مرفق رقم 2- قانون رقم 36 لسنة 2012 بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي.

مرفق رقم 3- مرسوم بقانون رقم (48) لسنة 2010 بإصدار قانون الخدمة المدنية.

مرفق رقم 4- مرسوم بقانون رقم (24) لسنة 1976 بإصدار قانون التأمين الاجتماعي.

مرفق رقم 5- قرار رقم (8) لسنة 2013 بشأن تنظيم السلامة والصحة المهنية في المنشآت

مرفق رقم 6- قانون رقم 17 لسنة 2007 بشأن التدريب المهني.

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

- التغطية التشريعية لأحكام الإتفاقية.

* * *

ج- الإتفاقية العربية رقم (8) لسنة 1976 بشأن الحريات والحقوق النقابية

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (8) من مملكة البحرين، وجاء الرد على النحو التالي:

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 مستقبلاً؟

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 ومن بينها الحريات النقابية.

ويكفل الدستور البحريني على "حرية تكوين الجمعيات والنقابات، على أسس وطنية ولأهداف مشروعة وبوسائل سلمية، مكفولة وفقاً للشروط والأوضاع التي يبينها القانون، بشرط عدم المساس بأسس الدين والنظام العام، ولا يجوز إجبار أحد على الانضمام إلى أي جمعية أو نقابة أو الاستمرار فيها"

ويعتبر مرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002م بشأن النقابات العمالية، احد الاجراءات التي اتخذتها مملكة 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؟

استرشد المشرع البحريني بالكثير من المواد الواردة في هذه الاتفاقية في التشريعات الوطنية وكذلك عند صياغته لمرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002 بشأن النقابات العمالية، ومنها ما يلي:

1. تحظر مواد القانون التمييز في الاستخدام أو التأثير على العمال على أي وجه من الوجوه بسبب العمل النقابي.
2. اجازة تكوين اتحاداً نقابياً بين النقابات (نقابتين أو أكثر) ويكون إنشاء هذا الاتحاد النقابي والانضمام إليه بعد موافقة أغلبية أعضاء الجمعية العمومية للنقابات العمالية.
3. حددت المادة (7) في الباب الثاني –البنيان النقابي وأهدافه- من قانون النقابات العمالية الأهداف التي تعمل النقابات على تحقيقها، منها الفقرة (هـ) بالمشاركة في المحافل العمالية العربية والدولية. كما أعطت الفقرة (3) من المادة (8) من الفصل الأول في قانون النقابات العمالية للعمال إمكانية تمثيل مملكة البحرين في المحافل الدولية، كما تصرح الفقرة (و) من المادة (9) للنقابات العمالية أعضاء الاتحاد بالانضمام للاتحادات والمنظمات العمالية العربية والدولية على أن تخطر وزارة العمل بذلك.
4. تمتع المنظمات النقابية العمالية بالشخصية الاعتبارية المستقلة، وذلك من تاريخ إيداع أوراق تكوينها لدى وزارة العمل، وبذلك يتحقق لها الاستقلالية في وضع الأنشطة وتنظيم الفعاليات، مع مراعاة الضوابط التي ينظمها.

5. وتعمل وزارة العمل على تقوية وتعزيز النقابات العمالية وكذلك الاتحادات العمالية القائمة، دون التمييز بينهم، وذلك من خلال البرامج التدريبية وورش العمل التي تنظمها الوزارة أو تشارك فيها مملكة البحرين ممثلة في أطراف الإنتاج الثلاثة.

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.

الجهة الادارية التي تولت اعداد هذا التقرير: إدارة الاتصال
التاريخ: 2018/09/25
البريد الالكتروني: ir@mlsd@gov.bh

وزارة العمل والتنمية الاجتماعية

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

- أخذت اللجنة علماً بما جاء في الرد، وتأمل إتخاذ الإجراءات اللازمة للتصديق على الإتفاقية، خاصة وهي وفقاً للرد لا تثير أية صعوبات تشريعية أو غيرها.

* * *

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

وصـــــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (11) من مملكة البحرين، وجاء الرد على النحو التالي:

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 مستقبلاً؟

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.

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.

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 المواد الواردة في مرسوم بقانون رقم (36) لسنة 2012 بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي وخاصة تلك التي تتناول موضوع المفاوضة الجماعية، يتبين بأن المشرع البحريني قد استأنس بما ورد في هذه الاتفاقية.

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.

الجهة الادارية التي تولت اعداد هذا التقرير: إدارة الاتصال
التاريخ: 2018/07/23
البريد الالكتروني: ir@mlsd@gov.bh
وزارة العمل والتنمية الاجتماعية

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

- أخذت اللجنة علماً بما جاء في الرد، وتأمل إتخاذ الإجراءات اللازمة للتصديق على الإتفاقية، خاصة وهي وفقاً للرد لا تثير أية صعوبات تشريعية أو غيرها.

* * *

ه- الإتفاقية العربية رقم (13) لسنة 1981 بشأن بيئة العمـــــل

وصـــــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (13) من مملكة البحرين، وجاء الرد على النحو التالي:

صدقت في 1983

يتناول التقرير تعليقات مملكة البحرين على ملاحظات لحنة تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية على النحو التالي:

أولاً: عدم توفر التغطية التشريعية لأحكام المواد التالية:

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.

ينظم مرسوم بقانون رقم (21) لسنة 1996 بشأن البيئة، حماية البيئة من المصادر والعوامل الملوثة ووقف تدهورها وذلك بوضع الخطط والسياسات اللازمة للمحافظة عليها من الآثار الضارة الناجمة عن الأنشطة التي تؤدي الى إلحاق الضرر بالصحة البشرية وتنفيذ الخطط والسياسات واتخاذ الإجراءات والتدابير المناسبة للحد من هذه الاخطار. **(مرفق 1)**

ويشدد القانون على عدم جواز قيام المشروعات او الاشخاص بالإضرار بالبيئة او يساهم في تدهورها وكذلك بالموارد الطبيعية او الكائنات الحية. ويلزم القانون المشروعات المختلفة في ممارستها لأنشطتها بعدم انبعاث او تسرب المواد والعوامل الملوثة للبيئة بما يجاوز الحدود المسموح بها ، والحال كذلك عند استخدام الآلات والمركبات التي تنبعث منها مواد ملوثة، وحظر رشد واستخدام المبيدات والمركبات الكيميائية الا بمراعاة عدد من الشروط، وغيرها من الاشتراطات التي يتضمنها قانون البيئة (المواد: 6، 7، 8، 9، 10، 11، 13، 14، وغيرها).

كما راعى القانون حماية العمال من هذه الملوثات، ومن بينها التأكيد على التزام المشروعات باتخاذ الاحتياطات والتدابير لضمان عدم تسرب او انبعاث المواد والعوامل الملوثة داخل مكان العمل، وضرورة توفير المنشآت سبل الحماية اللازمة للعاملين ومنع المخاطر المهنية تنفيذاً لشروط الصحة والسلامة المهنية، واشتراط استيفاء الاماكن المغلقة وشبه المغلقة وسائل التهوية الكافية بما يتناسب وعدد العاملين ومرتادي المكان (المواد: 12، 15، 16).

كما يعمل قسم السلامة المهنية بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية بالتفتيش الدوري على المنشآت الصناعية للتأكد من التزامها بالاشتراطات المحددة بالقانون، كما يلزم القانون المنشآت بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة واعداد خطة طوارئ لحماية هذه المنشآت والعاملين فيها عند وقوع أية كارثة (قانون العمل في القطاع الأهلي: الباب الخامس عشر: المادة 167).

وقد اصدر وزير العمل والتنمية الاجتماعية القرار رقم (8) لسنة 2013 بشأن تنظيم السلامة والصحة المهنية في المنشآت، وقد شدد القرار على ضرورة قيام صاحب العمل أن يقوم بشكل مناسب وفعال بتقييم المخاطر التي تهدد سلامة وصحة عماله أو الأشخاص المتواجدين بموقع العمل أو بالقرب منه، ويجب مراجعة أي تقييم تم إجراؤه مسبقاً بشكل منتظم. **(مرفق 2)**

المادة الثالثة

ينبغي عند إقامة منشآت جديدة التنسيق بين كافة الاجهزة المعنية للتأكد من توافر 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.**

الجهة المعنية بإصدار التراخيص هي وزارة التجارة والصناعة، وينظم عمل إصدار هذه التراخيص القرار رقم (11) لسنة 2009 بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون (نظام) التنظيم الصناعي الموحد لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية الصادر بالقانون رقم (81) لسنة 2006، ويتضمن مجموعة من الاشتراطات الواجب على صاحب الطلب الصناعي الالتزام بها عند التقدم بالطلب من بينها التزام المشروع الصناعي بإتباع المواصفات والمقاييس التي تحددها القوانين والأنظمة والقرارات الصادرة في هذا الشأن بمملكة البحرين **(مرفق 3)**.

المادة التاسعة

ينبغي العمل على تحويل الاعمال اليدوية المجهدة والمرهقة الى اعمال آلية كلما امكن 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.**

تدعم مملكة البحرين القطاع الصناعي العامل في المملكة، وذلك من خلال تقديم مجموعة من الخدمات والتسهيلات الصناعية والتجارية، كما تشجع على الابتكار واستخدام التكنولوجيا المتطورة بما يخدم القطاع الصناعي بالبلاد.

وحالياً، لا تتضمن التشريعات الوطنية الاشارة بصورة صريحة التحول من العمل اليدوي الى الآلي، وفي هذا المجال نود الاشارة الى التالي:

1. 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.
2. ستأخذ الوزارة بملاحظة اللجنة، وستعمل خلال الفترة القادمة على مناقشة هذا الموضوع مع الجهات ذات العلاقة واقتراح إيجاد أداة قانونية في هذا المجال.

ثانياً: عدم وجود التغطية التشريعية لأحكام المادة العاشرة:

جاء في معرض ردنا في التقرير السابق (2017)، بأن المشرع البحريني راعى الجانب النفسي للعامل، ولم تأت النصوص صريحة ومباشرة، ولكن العديد من مواد قانون العمل راعت هذا الجانب المهم والتي لا تقل اهمية عن توافر اشتراطات السلامة المهنية وبيئة العمل.

ونورد هذه النصوص الوارد في قانون العمل والقرارات الوزارية المنفذة له، بمزيد من التفصيل على النحو التالي:

1. **الباب الثالث- عقد العمل الفردي:**

يشدد قانون العمل على ضرورة ان يكون عقد العمل ثابتاً ومحرراً، ويكون لدى طرفي العلاقة نسخة عن هذا العقد، وضرورة ان يتضمن هذا العقد مجموعة من البيانات من بينها الأجر وطبيعة العمل، ومدة العقد اذا كان محدد المدة.

وهذا العقد يضم حقوق طرفي العلاقة، ويشعر العامل بضمان حقوقه، وبالتالي يحقق له الاستقرار النفسي بسبب ضمان استمراريته في العمل.

2. **الباب السادس- الأجور:**

يعتبر الأجر العامل الأساسي والمهم في علاقة العمل، والباب السادس من قانون العمل يعمل على ضمان حصول العامل على الاجر العادل دون تمييز متى ما تماثلت ظروف العمل، وحصوله على الاجر في مواعيد محددة مع الحوافز والعلاوات حسب طبيعة وظروف العمل، يساهم بصورة فعالة على استمرارية العامل في وظفته واستمرار الأجر.

3. **الباب السابع- ساعات العمل وفترات الراحة:**

يحق للعامل الحصول على فترات راحة اسبوعية وكذلك خلال ساعات العمل ليتمكن من بعدها من مواصلة العمل بذات الهمة والنشاط، وكذلك يحقق له الاستقرار الاسري والاجتماعي. ويشدد المشرع البحريني على منح العامل فترات راحة حتى في الحالات او الوظائف التي يتوجب استمرار العمل فيها، والعاملون بنظام النوبات، ومنح العاملين العلاوات المناسبة في بعض الحالات وفق طبيعة العمل.

4. **الباب الثامن- الاجازات:**

يستحق العامل الذي امضى في خدمة صاحب العمل مدة سنة واحدة على الاقل اجازة سنوية لا تقل عن ثلاثين يوماً مدفوعة الاجر، وبمنح العامل مثل هذه الاجازة يحقق للعامل الراحة الجسدية والنفسية. وينظم قانون العمل اشتراطات منح العامل العديد من الاجازات منها: المرضية، الوفاة، ولأداء فريضة الحج، والامومة، وغيرها التي حددها القانون والقرار الوزاري رقم (1) لسنة 2013 بشأن الاجازات الرسمية في القطاع الأهلي (**مرفق 4**).

5. **الباب الخامس عشر- السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل:**

بتحقيق صاحب العمل الاشتراطات التي حددها القانون بشأن توفير بيئة عمل آمنة من خلال توفير أدوات السلامة والتدريب المناسب لاستخدامها، يساهم في اداء العامل لمهام عمله آمناً على نفسه من مخاطر العمل.

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

7. ويتضمن قانون العمل في القطاع الأهلي والقرارات الوزارية المنفذة له وكذلك التشريعات الوطنية الاخرى، الكثير من المواد التي تحفظ للعامل حقوقه وتضمن سلامته في مواقع العمل، وجميع هذه المواد – التي لا يسع المجال لذكرها بالتفصيل هنا- تحقق للعامل الاستقرار النفسي، قد لا يكون النص صريحاً، ولكن التفسير المتعمق لها يؤكد على ذلك.

وزارة العمل والتنمية الاجتماعية

25 سبتمبر 2018

منظمات أصحاب العمل والعمال التي أرسل إليها التقرير:

تم إرسال التقرير إلى كل من:

7. غرفة تجارة وصناعة البحرين. - المنظمة الممثلة لأصحاب العمل.
8. الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين. - منظمة ممثلة للعمال.
9. الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين. - منظمة ممثلة للعمال.

المرفقات

مرفق رقم 1- مرسوم بقانون رقم (21) لسنة 1996 بشأن البيئة.

مرفق رقم 2- القرار رقم (8) لسنة 2013 بشأن تنظيم السلامة والصحة المهنية في المنشآت.

مرفق رقم 3- القرار رقم (11) لسنة 2009 بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون (نظام) التنظيم الصناعي الموحد لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية الصادر بالقانون رقم (81) لسنة 2006

مرفق رقم 4- القرار رقم (1) لسنة 2013 بشأن الاجازات الرسمية في القطاع الأهلي.

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

- التغطية التشريعية لأحكام المواد 2 ، 3 ، 10 من الإتفاقية.

- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة التاسعة مع التأكيد على ملاحظة اللجنة السابقة بشأنها.

* * *

و- الإتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1976 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين

وصـــــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (17) من مملكة البحرين، وجاء الرد على النحو التالي:

صدقت في 1996

يتضمن التقرير تعليقات مملكة البحرين على ملاحظات لجنة تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية بعدم توفر التغطية التشريعية لأحكام المواد التالية:

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 الانتاج التي يعمل عليها الأشخاص ذوي الإعاقة، بما يؤمن حمايتهم ويسهل أداء عملهم.

اتخذت مملكة البحرين العديد من التدابير لحماية العمال من فئة المعاقين من مخاطر العمل، وعدم ذكر هذه الفئة صراحة في مواد قانون العمل أو القوانين الوطنية الأخرى، لا يعتبر إغفالا من قبل المشرع البحريني او تقصيرا في فرض الحماية القانونية على هذه الفئة من العمال.

فقد عرف قانون رقم (36) لسنة 2012 بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي العامل بأنه "كل شخص طبيعي أو اعتيادي يعمل لقاء اجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه"، وبذلك يشمل قانون العمل جميع فئات العمال المشتغلين في القطاع الخاص، من بينهم فئة المعاقين (أصحاب الهمم)، كما ان قانون رقم (74) لسنة 2006 بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، ينص صراحة بتمتع المعاق الذي يتم توظيفه بجميع الحقوق المقررة لعمال المنشأة التي يعمل فيها. **(مرفق رقم 1)**

وبذلك تنطبق على العاملين أصحاب الاعاقة جميع مواد قانون العمل في القطاع الأهلي، بما فيها اشتراطات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، والقرارات الوزارية المنفذة لهذا الباب. وفي هذا المجال يشترط قانون العمل قبل توظيف العامل احاطته بمخاطر العمل ووسائل الوقاية الواجب عليه مراعاتها وتوفير وسائل الوقاية الشخصية وتدريبه على استخدامها.

إضافة الى إجراء الفحص الطبي الابتدائي على العامل قبل التحاقه بالعمل للتحقق من سلامته ولياقته الصحية والبدنية والعقلية والنفسية وفقاً لطبيعة العمل الذي يسند إليه، اي انه لا يتم تشغيل هذه الفئة من العمال في وظائف لا تتناسب مع إعاقتهم او تعرضهم للخطر.

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

المادة الرابعة عشرة

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

نود التأكيد على ان مسؤولية توظيف المعاقين، مسؤولية مشتركة تضطلع بها الاطراف الثلاثة، وقد نظم قانون رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين، التنظيم القانوني لتأهيل وتوظيف ذوي الاعاقة في مجالات مناسبة وقدراتهم وإعاقتهم. وتبذل الحكومة الجهود من أجل اعادة تأهيل المعاق في المهن والأعمال التي يستطيع القيام بها من خلال مراكز ومعاهد التأهيل المعتمدة، ويتسلم شهادة توضح الاعمال والمهن التي تم تأهيله لشغلها والاعمال التي يمكنه مزاولتها ليتم بعدها تسجيله في سجلات وزارة العمل والتنمية الاجتماعية.

وألزم المشرع المؤسسات التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر سواء كانوا يشتغلون في مكان واحد أو في أماكن متفرقة استخدام عدد من الأشخاص ذوي الإعاقة ممن ترشحهم وزارة العمل والتنمية الاجتماعية من واقع سجل قيد الذين تم تأهيلهم أو من غير طريق الوزارة، وذلك بما لا يقل عن اثنين في المائة من مجموع عدد العمال في المنشأة. على أن يكون تعيين ذوي الإعاقة في المهن التي تم تأهيلهم لها والأعمال الأخرى التي يستطيع المعاق أن يؤديها والمبينة في شهادة القيد.

وتعمل الوزارة حالياً، بالتنسيق مع الجهات المعنية لتفعيل المادة (12) من هذا القانون، وذلك بإصدار قراراً يحدد فيه الوظائف والأعمال الحكومية التي يكون للمعاقين المؤهلين أولوية التعيين فيها، وسوف نوافي المنظمة بنسخة عن هذا القرار عند صدوره.

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؟**

تسري أحكام المرسوم بقانون رقم (24) لسنة 2000 بشأن إصدار قانون الجمعيات التعاونية على كافة الجمعيات التعاونية باختلاف أنواعها، ويكفل القانون بشكل عام للجميع بما فيهم ذوي الإعاقة الحق في تأسيس الجمعيات التعاونية متى توافرت الشروط المنصوص عليها قانوناً. **(مرفق رقم 2)**

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.

ويعد المشروع نموذجاً للتعاون بين القطاع الرسمي والأهلي والخاص ليندمج الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع وإثبات 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 الثامنة عشر

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

تعفي المادة (8) من قانون رعاية وتأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، الأدوات والأجهزة التأهيلية والطبية والتعليمية والتقنية والتعويضية اللازمة للمعاقين من الرسوم والضرائب بأنواعها، وتعمل وزارة العمل والتنمية الاجتماعية على تيسير حصولهم عليها. ولا يخفى إن توفير هذه الأجهزة يسهم بشكل كبيرة في تمكين الأشخاص ذوي الاعاقة من ممارسة عملهم.

المادة العشرون

تعمل كل دولة على تشجيع صناعة المعينات التعويضية محلياً.

لا يوجد ما يمنع الجهات من صناعة الأجهزة التعويضية محلياً، حيث ظهرت الآن عدد من المؤسسات التي بدأت في تصنيع وصيانة بعض الأجهزة والمعينات للأشخاص ذوي الإعاقة، وتعفي المادة 8 من قانون رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين الادوات والاجهزة التأهيلية والطبية والتعليمية والتقنية والتعويضية اللازمة للمعاقين من الرسوم الجمركية والضرائب، الأمر الذي يحفز شركات ومؤسسات القطاع الخاص التوجه تدريجيا للعمل في هذه المجالات، مثال على تلك المؤسسات (مؤسسة البحرين لخدمات ذوي الإعاقة).

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.

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 العالمي للعمال، 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 الخامسة والعشرون

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

كما أشرنا في ردنا على ملاحظة اللجنة على المادة العشرون، المادة 8 من القانون رقم 74 لسنة 2006، يعفى من الرسوم والضرائب بأنواعها الأدوات والأجهزة التأهيلية والطبية والتعليمية والتقنية والتعويضية اللازمة للمعاقين وتعمل وزارة العمل والتنمية الاجتماعية على تيسير حصولهم عليها، ويشمل ذلك الاعفاء من الرسوم الجمركية بشكل كلي وهو امتياز دائم حسب التشريع الصادر بقانون والذي يسري على الشخص ذات الإعاقة او المؤسسة التي تعمل على استيراد الأجهزة والمعينات بكافة أنواعها.

منظمات أصحاب العمل والعمال التي أرسل إليها التقرير:

تم إرسال نسخة عن التقرير إلى كل من:

10. غرفة تجارة وصناعة البحرين. - المنظمة الممثلة لأصحاب العمل.
11. الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين. - منظمة ممثلة للعمال.
12. الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين. - منظمة ممثلة للعمال.

المرفقات:

1. قانون رقم (74) لسنة 2006 بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.
2. المرسوم بقانون رقم (24) لسنة 2000 بشأن إصدار قانون الجمعيات التعاونية.

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

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد 7 ، 14 ، 16 ، 18 ، 20 ، 23 ، 25 مع التأكيد على الملاحظات السابقة للجنة بشأنهم.

* * *

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

وصـــــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (19) من مملكة البحرين، وجاء الرد على النحو التالي:

غير مصدق عليها

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 مستقبلاً؟

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.

الجهة الادارية التي تولت اعداد هذا التقرير: إدارة الاتصال
التاريخ: 2018/07/23
البريد الالكتروني: ir@mlsd@gov.bh

وزارة العمل والتنمية الاجتماعية

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

- أخذت اللجنة علماً بما جاء في الرد، وتأمل إتخاذ الإجراءات اللازمة للتصديق على الإتفاقية، خاصة وهي وفقاً للرد لا تثير أية صعوبات تشريعية أو غيرها.

* * *

4- الجمهورية التونسية

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

وصـــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (7) من الجمهورية التونسية ، وجاء الرد على النحو التالي:

القسم الاول

بيانات عامة

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 مؤرخ في 21 فيفري 1994 المتعلق بنظام جبر الأضرار الناتجة عن حوادث الشغل والأمراض المهنية

القانون عدد 56 لسنة 1995 مؤرخ في 28 جوان 1995 والمتعلق بالنظام الخاص بالتعويض عن الأضرار الناجمة عن حوادث الشغل والأمراض المهنية في القطاع العمومي

-قانون عدد 27 لسنة 1966 مؤرخ في 30 أفريل 1966 كما تم تنقيحه بالقانون عدد 29 لسنة 1994 مؤرخ في 21 فيفري وبالقانون عدد 62 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996 يتعلق بإصدار مجلة الشغل

-قانون عدد 20 لسنة 1989 مؤرخ في 22 فيفري 1989 يتعلق بتنظيم استغلال المقاطع

-قانون عدد 77 لسنة 1990 مؤرخ في 7 أوت 1990 يتعلق بإحداث معهد الصحة والسلامة المهنية كما تم تنقيحه بالقانون عدد 9 لسنة 1996 مؤرخ في 6 جانفي 1996

-قانون عدد 63 لسنة 1996 مؤرخ في 15 جويلية 1996 يتعلق بضبط شروط صنع المواد المتفجرة المخصصة لأغراض مدنية وتصديرها ونقلها وخزنها واستعمالها والاتجار فيها

-قانون عدد 37 لسنة 1997 مؤرخ في 2 جوان 1997 يتعلق بنقل المواد الخطرة عبر الطرقات

-قانون عدد 11 لسنة 2009 مؤرخ 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 مؤرخ في 06 نوفمبر 1967 يتعلق بحفظ صحة المرأة والأطفال وبأمنهم وتشغيلهم بالمؤسسات التجارية والصناعية والمهن الحرة و المنقح بالأمر عدد 240 لسنة 1975 مؤرخ في 24 أفريل 1975

-أمر عدد 328 لسنة 1968 مؤرخ في 22 أكتوبر 1968 يتعلق بضبط القواعد العامة لحفظ الصحة المنطبقة بالمعامل الخاضعة لمجلة الشغل

-أمر عدد 503 لسنة 1975 مؤرخ في 28 جويلية 1975 يتعلق بتنظيم تراتيب حماية العمال في المؤسسات التي تستخدم التيارات الكهربائية

-أمر عدد 1177 لسنة 1985 مؤرخ في 24 سبتمبر 1985 يتعلق بضبط قائمة أصناف العملة الذين يقومون بأعمال منهكة ومخلة بالصحة

-أمر عدد 1178 لسنة 1985 مؤرخ في 24 سبتمبر 1985 يتعلق بضبط قائمة الأعوان الذين يمارسون وظائف مرهقة

-أمر عدد 362 لسنة 1991 مؤرخ في 13 مارس 1991 يتعلق بدراسة المؤثرات على المحيط

-أمر عدد 30 مؤرخ في 9 جانفي 1995 يتعلق بتركيبة وسير عمل اللجنة الاستشارية للمؤسسة وبطرق انتخاب نواب العملة وممارستهم لمهامهم

-أمر عدد 269 لسنة 1996 مؤرخ في 14 فيفري 1996 يتعلق بتنظيم وزارة الشؤون الاجتماعية (تنظيم إدارة تفقد طب الشغل والسلامة المهنية)

- أمر عدد 1050 لسنة 1996 مؤرخ في 3 جوان 1996 منقح بالأمر عدد 583 لسنة 2002 مؤرخ في 12 مارس 2002 وبالأمر عدد 2344 مؤرخ في 12 أوت 2009 ويتعلق بتمويل مشاريع الصحة والسلامة المهنية من قبل الصندوق القومي للضمان الاجتماعي

أمر عدد 1443 لسنة 2000 مؤرخ 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 مؤرخ في 12 سبتمبر 2000 يتعلق بتنظيم وسير مصالح طب الشغل
- أمر عدد1989 لسنة 2000مؤرخ في 12 سبتمبر 2000 و المتعلق بتعيين مسؤول عن السلامة المهنية والشروط الواجب توفرها فيه

-أمر عدد 2015 لسنة 2002مؤرخ في 4 سبتمبر 2002 يضبط القواعد الفنية المتعلقة بتجهيز وتهيئة العربات المستعملة لنقل المواد الخطرة غبر الطرقات

- أمر عدد 2016 لسنة 2002 مؤرخ 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 مؤرخ 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 مؤرخ في 21 فيفري 1994 المتعلق بالتعويض عن الأضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل والأمراض المهنية

* القانون عدد 56 لسنة 1995 مؤرخ 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.

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

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 النظرفي ملف المنشأة للتثبت من مدى مطابقتها للتراتيب المتعلقة بحماية المحيط.

يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك:

*** الأمر عدد 2687 لسنة 2006 مؤرخ 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 أوالمزعجة من الصنف الثالث واستغلالها.**

* الفصل 152-2 من مجلة الشغل.

* القانون عدد 28 لسنة 1994 مؤرخ في 21 فيفري 1994 المتعلق بالتعويض عن الأضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل والأمراض المهنية (الفصل 85).

* الأمر عدد 129 لسنة 1962 مؤرخ في 18 أفريل 1962 المتعلق بموجبات الأمن في صناعة البناء.

* الأمر عدد 328 لسنة 1968 مؤرخ في 22 أكتوبر 1968 المتعلق بقواعد حفظ الصحة والأمن المنطبقة بالمعامل الخاضعة لمجلة الشغل.

* القانون عدد 11 لسنة 2009 مؤرخ 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 عليه 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 مؤرخ 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 المصب رات الغذائية.

* الأمر عدد 328 لسنة 1968 مؤرخ في 22 أكتوبر 1968 المتعلق بقواعد حفظ الصحة والأمن المنطبقة بالمعامل الخاضعة لمجلة الشغل.

*** الأمر عدد 2339 لسنة 2000 مؤرخ في 10 أكتوبر 2000 المتعلق بضبط قائمة النفايات الخطرة.**

* الأمر عدد 1991 لسنة 2005 مؤرخ 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 مؤرخ في 09 أكتوبر 2006 المتعلق بإجراءات فتح المؤسسات الخطرة أو المخلة بالصحة أو المزعجة واستغلالها.

*** الأمر عدد 2745 لسنة 2008 مؤرخ في 28 جويلية 2008 والمتعلق بضبط شروط طرق التصرف في نفايات الأنشطة الصحية.**

*** قرار وزير الصناعة مؤرخ في 3 أفريل 1997 المتعلق بالمصادقة على المواصفة التونسية الخاصة بالقيم الحدية لبث المواد الملوثة من مصانع الإسمنت.**

*** قرار وزير الاقتصاد الوطني مؤرخ 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 أوالمزعجة من الصنف الثالث واستغلالها.**

المادة الخامسة

يجب العمل على توفير السلامة والصحة المهنية وتحقيق ظروف إنسانية للعمل الامن 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 مؤرخ في 21 فيفري 1994 المتعلق بالتعويض عن الأضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل والأمراض المهنية.

- القانون عدد 56 لسنة 1995 مؤرخ في 28 جوان 1995 المتعلق بالنظام الخاص للتعويض عن الأضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل والأمراض المهنية في القطاع العمومي.

- قرار وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ 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 مؤرخ 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 مؤرخ 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 مؤرخ 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 مؤرخ في 28 جويلية 1975 المتعلق بتنظيم تراتيب حماية العمال في المؤسسات التي تستخدم التيارات الكهربائية.

- أمر عدد 433 لسنة 1986 مؤرخ في 28 مارس 1986 المتعلق بالحماية من الأشعة المؤينة.

- قرار وزير الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج مؤرخ 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 الاعمال 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 مؤرخ في 06 نوفمبر 1967 المتعلق بحفظ صحة النسوة والأطفال وبأمنهم وتشغيلهم بالمؤسسات التجارية والصناعية والمهن الحرة المنقح بالأمر عدد 240 لسنة 1975 مؤرخ 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.

يرجى بيان ما يلي:

هل توجد أجهزة خدمات للسلامة والصحة المهنية في المنشآت في دولتكم الموقرة؟

☒ نعم

ما هو دور هذه الأجهزة أن 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.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

هل يشترط اجراء الفحص الطبى 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 تتوافر 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 مؤرخ 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.

يرجى بيان ما يلي:

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 مؤرخ في 21 فيفري 1994 المتعلق بالتعويض عن الأضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل والأمراض المهنية (الفصول 63 و94).

* القانون عدد 56 لسنة 1995 مؤرخ 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:

يتول ى 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

يتولى 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 تم تنقيحه بالقانون عدد 9 لسنة 1996 مؤرخ 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 مؤرخ في 7 أوت 1990 المتعلق بإحداث معهد الصحة والسلامة المهنية المنقح بالقانون عدد 9 لسنة 1996 مؤرخ في 6 مارس 1996.

* الأمر عدد 2978 لسنة 2005 مؤرخ في 8 نوفمبر 2005 المتعلق بضبط مشمولات وزارة الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج.

* الأمر عدد 4238 لسنة 2014 مؤرخ 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 مؤرخ في 14 فيفري 1996 المتعلق بتنظيم وزارة الشؤون الاجتماعية.

* الأمر عدد 4238 لسنة 2014 مؤرخ 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 يتول ى 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 بقياس 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 وتحليلها 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 مؤرخ في 7 أوت 1990 المتعلق بإحداث معهد الصحة والسلامة المهنية المنقح بالقانون عدد 9 لسنة 1996 مؤرخ 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 و السلامة المهنية في عدة مؤسسات جامعية و من بين هذه المواد الإجازة التطبيقية في حفظ الصحة والسلامة المهنية بمعهد الشغل والدراسات الاجتماعية.

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

- التغطية التشريعية لأحكام المواد 1 ، 2 ، 3 ، 6 ، 7 ، 9 ، 11 ، 12 ، 13 ، 14 من الإتفاقية.

- لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية لأحكام المواد 4 ، 5 ، 8 ، 10 من الإتفاقية وذلك نظراً لعدم إدراج نصوص التشريع التي تغطي هذه الأحكام.

***

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

وصـــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (5) من الجمهورية التونسية ، وجاء الرد على النحو التالي:

1 و 2 و 3 – تم عرض اتفاقية العمل العربية رقم 5 بشـــأن المرأة العاملة على الســـلط المختصـــة بالتصـــديق (أي الســـلطة التشـــريعية التي هي مجلس النواب) وذلك بتاريخ 12 أوت 1988. كما تم إعلام المدير العام لمنظمة العمل العربية بهذا العرض بمقتضى المكتوب عدد 382 مؤرخ في 5 سبتمبر 1988.
وقد أخذت السلطة المختص ة 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 أن التشريع التونسي لا يتضمن أحكاما تقر مثل هذه التسهيلات .
- توجب المادة الثامنة من الاتفاقية على صـاحب العمل في المنشـات التي تعمل فيها نسـاء ، تهيئة دار للحضانة بمفرده أو بالاشتراك مع منشأة أو منشآت غير أن التشريع التونسي لا يتضمن أحكاما مماثلة و إنما يتضـمن أحكاما توجب على صـاحب العمل توفير غرفة خاصـة للإرضـاع في كل مؤسـسـة تشـغل على الأقل خمسين امرأة .
- توجب المادة التاسعة من الاتفاقية العمل على تخفيف الأعمال التي تكل ف بها المرأة العاملة أثناء الفترة الأولى عقب الولادة، غير أن التشـريع التونسـي لا يتضـمن أحكاما مماثلة وإن ما يحجر تعيين المرأة في النقل اليدوي لرفع الحمولات أثناء فترة الحمل وإذا ماراى طبيب الشـغل أن هذا العمل من شـانه أن يضـر بصحتها أو بصحة مولودها (قرار وزير الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج مؤرخ في 14 فيفري 2009 يتعلق بحماية العمال المكلفين بالنقل اليدوي للحمولات.
- المادة العاشـرة من الاتفاقية تخول للمرأة العاملة الحق في الحصـول على إجازة بكامل الأجر قبل وبعد الوضـع لمدة لا تقل عن عشـرة أسـابيع على أن لا تقل إجازة بعد الوضـع عن سـتة أسـابيع، في حين أنه وفق التشـريع التونسـي تختلف مدة إجازة الولادة حسـب ما إذا كان الأمر يتعلق بالقطاع الخاص أو بالقطاع العام.

ففي **القطاع الخاص** يسـند التشـريع التونسـي إجازة للمرأة العاملة بعد الولادة ولا ينص على إجازة قبل الولادة. ومن ناحية أخرى حدد التشريع (الفصل 64 من مجلة الشغل) مد ة عطلة الولادة بـــ 30 يوما قابلة للتمديد كل مر ة بما قدره 15 يوما إذا ما وقع تبرير ذلك بشـــهادة طبية. وفي الممارســـة العملية تمنح فترة التمديد الأولى بصـفة آلية وتعتبر داخلة في إجازة الوضـع في حين تعتبر فترات التمديد الموالية عطل مرض يمكن أن تصل إلى حد 180 يوما خلال السنة، علما وأن نفس النظام ينطبق على " منحة الوضع " المسندة بمناسبة الولادة وكذلك على "منحة المرض " (ثلثي الأجر اليومي المتوسط).

أم ا في القطاع العام لا ينص التشريع المتعلق بالقطاع العام كذلك على إسناد إجازة قبل الوضع، وإنما ينص على إجازة ما بعد الوضـع حددت بشـهرين بكامل الأجر مع إمكانية الحصـول بطلب من المرأة على "عطلة أمومة " مباشرة بعد عطلة الولادة وتصل إلى أربعة أشهر مع استحقاق نصف الأجر (الفصل 48 من القانون عدد 112 لسـنة 1983 مؤرخ في 12 ديسـمبر المتعلق بضـبط النظام الأسـاسـي العام لأعوان الوظيفة العمومية والفصـل 47 من القانون عدد 78 لسـنة 1985 مؤرخ في 5 أوت 1985 المتعلق بضـبط النظام الأساسي العام لأعوان المنشآت العمومية).

- تخو ل المادة الحادية عشرة من الاتفاقية منح المرأة العاملة إجازة مرضية خاصة ، في حالة المرض الناجم عن الحمل أو الوضـــع وذلك مع مراعاة عدم احتســـاب هذه الإجازة من بين الإجازات المرضـــية

المنصــوص عليها في القانون. في حين أن التشــريع التونســي يقر منح المرأة في حالة المرض الناجم عن الحمل إجازة مرض عادية وليست إجازة خاصة.

- تنص المادة الرابعة عشــرة من الاتفاقية على أن للمرأة العاملة الحق في الحصــول على إجازة بدون أجر للتفرغ لتربية أطفالها وذلك طبقا للشـــروط وللمدة التي يحددها التشـــريع في كل دولة ، ويحتفظ للمرأة العاملة بوظيفتها خلال هذه الإجازة بينما ينص التشــريع التونســي في القطاع الخاص على أن يمنح المؤجر رخصـــة بدون أجرة لكل عامل يقدم طلبا في ذلك ولا يمكن أن تتجاوز هذه الرخصـــة 90 يوما في العام (الاتفاقية المشــتركة الإطارية الفصــل 36) أما في القطاع العام فقد نص القانون عدد 58 لســنة 2006 أن للأمهات الحق في الانتفاع بالنظام الخاص للعمل نصـــف الوقت مع اســـتحقاق ثلثي الأجر بطلب منهن وبمقتضى قرار من الوزير الذي يمارس سلطة التسلسل أو الإشراف الإداري إزاء الأعوان المعنيين وحددت مدة الانتفاع بنظام العمل نصــف الوقت بثلاث ســنوات ويمكن تجديد هذه المدة مرتين خلال طيلة المســار المهني و تحتفظ الأمهات المنتفعات بالنظام الخاص للعمل نصــف الوقت بحقوقهن كاملة في التدرج والترقية والعطل والتغطية الاجتماعية .

5 - لا توجد صــعوبات أخرى تحول دون التصــديق على هذه الاتفاقية غير الصــعوبات التشــريعية المذكورة سابقا.

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

صــادقت الجمهورية التونسـية 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 أجورالعمال والعاملات عند تساوي العمل ،
- اتفاقية العمل الدولية رقم 111 بشأن التمييز فيما يخص الإستخدام 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 المشـتركة التي تنطبق على الرجل والمرأة بدون ميز، يتضـمن التشـريع التونسـي 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 مؤرخ في 30 أفريل 1966) :

- الفصـــل 5 مكرر(عدم التمييز بين الرجل والمرأة في تطبيق أحكام مجلة الشـــغل والنصـــوص التطبيقية لها)،
- الفصل 64 (حماية الأمومة: عطلة الأمومة وراحة الرضاعة وغرفة الرضاعة)،
- الفصول 66 إلى 71 (تشغيل النساء ليلا)،
- الفصـــلان 77 و 78 (تشـــغيل النســـاء في أعمال تحت الأرض والمتعلقة باســـترجاع 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 لســـنة 1960 مؤرخ في 14 ديســـمبر 1960 المتعلق بتنظيم أنظمة الضـــمان 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 لســـنة 1974 مؤرخ في 27 أفريل 1974 المتعلق بنظام جرايات الشـــيخوخة والعجز والباقين بعد وفاة المنتفع بجراية في الميدان غير الفلاحي :الفقرة (د) من الفصـــل 15 مكرر (الحق في التقاعد مع إرجاء التمتع بالجراية عند بلوغ سـن الخمسـين بالنسـبة للنسـاء الأجيرات اللاتي هن أمهات لثلاثة أطفال)

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

الفصـل 11 (المسـاواة بين الرجل والمرأة في فرص العمل والترسيم والأجر) ونفس الأحكام موجودة في كافة الاتفاقيات المشتركة القطاعية وهي تشمل حاليا 51 قطاعا.

2) في القطاع العام :

* النظام الأســـاســـي العام لأعوان الوظيفة العمومية (القانون عدد 112 لســـنة 1983 مؤرخ في 12 ديسمبر 1983) :

- الفصل 11 (مبدأ عدم التمييز) ،
- الفصل 48 (عطلة الولادة وعطلة الأمومة) ،
- الفصـــل 48 مكرر (راحة الرضـــاعة) : أضـــيف هذا الفصـــل بالقانون عدد 83 مؤرخ في 20 ديسـمبر 1997 المتعلق بتنقيح القانون عدد 112 مؤرخ في 12 ديسـمبر 1983 المتعلق بضـبط النظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية .

* النظام الأسـاسـي العام لأعوان المنشـآت العمومية (القانون عدد 78 لسنة 1985 مؤرخ في 5 أوت 1985) :

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

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

7 – عرف التشـــريع التونســـي المتعل ق بعمل المرأة تطو را ملحوظا في الســـنوات الأخيرة وقد تم الاسترشاد بمعايير العمل العربية الخاصة بالموضوع ونذكر في ما يلي بعض الأمثلة:

- اســـترشـــادا بأحكام المادة الثانية من الاتفاقية العربية رقم 5 التي توجب العمل على ضـــمان تكافؤ الفرص في الاستخدام بين الرجل والمرأة في كافة مجالات العمل، تم تبعا لمصادقة الجمهورية التونسية على بروتوكول 1990 لاتفاقية العمل الدولية رقم 89 بشـــأن العمل الليلي للنســـاء ملائمة أحكام مجلة الشـــغل مع أحكام هذا البروتوكول الذي يتوســـع في الحالات التي يمكن فيها رفع تحجير تشـــغيل النســـاء ليلا مع توفير ضـمانات لحماية المرأة. وتهدف الأحكام الجديدة المضـافة لمجلة الشـغل بمقتضـى القانون عدد 62 مؤرخ في 15 جويلية 1996 إلى مزيد تكريس مســـاواة المرأة بالرجل بإعطائها أكثر من قبل فرص العمل ليلا دون التخلي عن هدف حماية المرأة العاملة وذلك بإقرار بعض الضمانات لفائدتها.

-كما نص الفصل 46 منه على أن« تلتزم الدولة بحماية الحقوق المكتسبة للمرأة وتعمل على دعمها وتطويرها , وتضـــمن الدولة تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في تحم ل مختلف المســـؤوليات وفي جميع

الحالات. تسعى الدولة إلى تحقيق التناصف بين المرأة والرجل في المجالس المنتخبة. وتتخذ الدولة التدابير الكفيلة بالقضاء على العنف ضد المرأة»

-كما أك د الدستور الجديد للجمهورية التونسية من خلال الفصل 21 منه على أن« المواطنون والمواطنات متساوون في الحقوق والواجبات وهم سواء أمام القانون من غير تمييز تضمن الدولة للمواطنين والمواطنات الحقوق والحريات الفردية والعامة وتهيء لهم أسباب العيش الكريم».

كما أن ه من خلال الفصل 40 على أن « العمل حق لكل مواطن ومواطنة وتتخذ الدولة التدابير الضرورية لضمانه على أساس الكفاءة والإنصاف ولكل 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 ، تم بمقتضى القانون عدد 66 مؤرخ في 5 جويلية 1993 إضافة الفصل 5 مكرر ضمن أحكام مجلة الشغل الذي يقر صراحة أن ه 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 نص ت الاتفاقية المشتركة الإطارية صراحة على مبدأ التمييز في الأجر وترشيد الاتفاقيات المشتركة القطاعية وعددها 14 اتفاقية .

كما تنص الأوامر المتعلقة بضبط الأجور الدنيا في القطاعين الصناعي والفلاحي على أن هذه الأجور تنطبق على العم ال من الجنسين.

- استرشادا بأحكام المادة الرابعة من هذه الاتفاقية التي تنص على أن يجب العمل على ضمان إتاحة الفرص للمرأة العاملة على قدم المساواة مع الرجل في كافة مراحل التعليم وكذلك في التوجيه والتدريب المهني. قبل وبعد الإلتحاق بالعمل فإن القانون التوجيهي للتكوين المهني مؤرخ في 17 فيفري ينطبق على الجنسين بدون تمييز وهو ما ساهم في تزايد عدد الفتيات المقبلات على الإختصاصات التي كانت حكرا على الذكور مثل الميكانيك والكهرباء والعلوم التقنية.

أما في ما يتعلق بالمساواة في الترقية المهنية ضبطت الأنظمة الأساسية الخاصة والإتفاقية 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 بالإعتبار هذا الجنس أو ذاك، وكذلك الشأن بالنسبة للوظيفة العمومية ، حيث اقتضى النظام الأساسي العام لأعوان الدولة أن 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 تطو ر عدد النساء اللاتي يشغلن خططا وظيفية سواء في القطاع الخاص أو العام.

- استرشادا بأحكام المادة السادسة التي تمنع تشغيل النساء نص ت مجلة الشغل على أن ه 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 نص 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 خاص ة بالمحلات التي يعمل بها النساء والأطفال البالغون من العمر دون 18سنة . ولحماية الفتيات اللاتي يعملن كمعينات منزلية من التشغيل المبك ر والإستغلال الاقتصادي من خلال الترفيع في السن الأدنى للقبول في العمل المنزلي من 14 سنة إلى 16 سنة بمقتضى القانون عدد 32 لسنة 2005 مؤرخ في 4 أفريل 2005 المنق ح للقانون عدد 25 مؤرخ في أو جويلية 1965 المتعلق بحالة عملة المنازل ، وذلك تماشيا مع مقتضيات اتفاقية العمل الدولية رقم 138 بشأن السن الأدنى للقبول في العمل المحد د

بـــــ16 سنة وكذلك مع إلزامية التعليم الأساسي إلى 16 سنة طبقا للقانون التوجيهي عدد 80 لسنة 2002 مؤرخ في 23 جويلية 2002 المتعلق بالتربية والتعليم.

- استرشادا بأحكام المادة التاسعة من الاتفاقية التي توجب العمل على تخفيف الأعمال التي تكلف بها المرأة العاملة أثناء الفترة الأخيرة من الحمل فقد حجر قرار وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ 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 يضر بصحتها أو بصحة مولدها.

كما منع المشرع التونسي من خلال القانون الأساسي المتعلق بالقضاء على العنف ضد المرأة الإستغلال الاقتصادي للمرأة وهو كل 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 مؤرخ في 28 مارس 1986 المتعلق بالحماية من الأشعة المؤينة أن ه " بالنسبة للنساء اللاتي في سن الإنجاب يجب أن يقع توزيع تعر ضهن 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 تتجاوز التعرضات السنوية إلى الأشعة في الظروف العادية للعمل الثلاثة أعشار من تحديدات معادل الكمية " (الفصل 32 من نفس الأمر).

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

– استرشادا بأحكام المادة الثانية عشرة التي تحظر فصل المرأة العاملة أثناء حملها أو قيامها بإجازة الوضع أو أثناء إجازتها المرضية بسبب الحمل أو الوضع، نص الفصل 68 –4 من مجلة الشغل (المضاف بالقانون عدد 62 مؤرخ 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 والعم ال التالية :

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

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

- أخذ العلم بما جاء في الرد.

- تأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق على الإتفاقية.

****

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

وصـــــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (8) من الجمهورية التونسية ، وجاء الرد على النحو التالي:

1 و2 و3 – تم عرض اتفاقية العمل العربية رقم 8 بشأن الحريات والحقوق النقابية على السلطة المختصة بالتصديق أي مجلس النو اب بالمكتوب عدد 361 بتاريخ 12 أوت 1988 ووقع إعلام المدير العام لمنظمة العمل العربية بهذا العرض بالمكتوب عدد 382 مؤرخ في 5 سبتمبر 1988.

وقد أخذت السلطة المختص ة 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 العم ال العرب والعمال الوطنيين في الانتماء إلى عضوية منظمات العم ال وفي التمتع بكافة الحقوق النقابية غير أن التشريع التونسي (الفصل 251 من مجلة الشغل) يشترط الجنسية التونسية بالنسبة لأعضاء النقابات المهنية المكلفين بإدارة النقابة أو تسييرها و لا يسمح للعم ال الأجانب بما فيهم عمال البلدان العربية بإدارة أو تسيير النقابة إلا بصفة استثنائية إذا ما تحصلوا على موافقة مسبقة من 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 الحق النقابي من خلال التنصيص بفصله الثامن على ان " الحق النقابي مضمون ". كما صادقت تونس على اتفاقية العمل الدولية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية الحق النقابي وعلى اتفاقية العمل الدولية رقم 98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية وعلى اتفاقية العمل الدولية رقم 135 بشان ممثلي العمال.

ولقد تم مؤخرا تدعيم الحق النقابي من خلال مصادقة تونس على اتفاقية العمل الدولية رقم 151 بشأن علاقات العمل في الوظيفة العمومية والإتفاقية رقم 154 بشأن تنمية المفوضات الجماعية وذلك بمقتضى القانون الأساسي عدد 7 لسنة 2013 مؤرخ 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).

يقر التشريع التونسي حق أصحاب العمل والعمال في تكوين المنظمات التي يختارونها حيث اقتضى الفصل 242 من مجلة الشغل أن ه يمكن أن تتأس س 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 السلطة العمومية، فالتشريع التونسي لا يشترط سوى إجراءات تهدف إلى إعلام السلط العمومية بتكوين النقابة. فطبقا لأحكام الفصل 250 من مجلة الشغل فإن المؤسسين لكل نقابة مهنية يتعين عليهم فقط إيداع القانون الأساسي وقائمة الأشخاص المكلفين بإدارتها إلى مركز الولاية أو المعتمدية التي بها مقر النقابة. وتمارس منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل نشاطها بمجرد إيداع الوثائق المذكورة.

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

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 يخو ل كل 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 حجز العقارات والأثاث اللازم لنشاط النقابات (الفصل 245 مجلة الشغل)

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

و من جهة أخرى، نص ت الاتفاقيات المشتركة (الاتفاقية الإطارية المشتركة و54 اتفاقية مشتركة قطاعية) على جملة من التسهيلات لممارسة النشاط النقابي داخل المؤسسة تتمثل بالخصوص فيمايلي:

- اعتراف صاحب العمل بالنقابة المكونة بصفة قانونية

- قبول صاحب العمل للنواب النقابيين بطلبهم وذلك مرة في الشهر وكلما اقتضى المقابلة أمر أكيدً.

- منح النواب النقابيين الوقت الضروري لممارسة وظائفهم والمشاركة في دورات تكوينية تنظمها المنظمة النقابية ،

- إمكانية عقد النقابة اجتماعات بالعمال بمكان العمل وخارج أوقات العمل.

- إمكانية وضع النائب النقابي الذي وقع تكليفه للقيام بمهام نقابية أو انتخابه عضوا قارا بنقابة المؤسسة التي ينتمي إليها أو ليكون ملحقا بمنظمة نقابية وبعد إتفاق مع صاحب العمل، على ذمة العمل النقابي .

- المشاركة في المؤتمرات المهنية والنقابية والجامعات واتحاد الجامعات الدولية.

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

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتكو نة بصورة قانونية الممثلة في نو ابها الشرعيين بالمؤسسة. كما يحترم الصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة التي تمارس مهام ها في ظل احترام صلاحيات الهياكل القانونية الممثلة للعملة داخل المؤسسة.

يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرة في كل شهر حسب طلبهم وكل ما دعت الحاجة إلى ذلك. ويكون طلب المقابلة كتابيا ويجيب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين

ساعة. وفي الحالات المت كدة التي يت فق عليها الطرفان، تتم المقابلة فورا. ويحر ر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة. وتعتبر المقابلة مد ة عمل فعلي.

يحرص المؤج ر على تخصيص مكتب مؤث ث لنقابة المؤسسة إذا توف رت لديه الإمكانيات لذلك ، مع اعتبار حاجيات ومصالح المؤسسة.

كما يضع تحت تصر فها لوحات أو سب ورات تلصق بها المعل قات النقابية، وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمر ون بها أكثر من غيرها.

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

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

في صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قارا بإحدى النقابات المنخرط بها عم ال المؤسسة، فإن هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابع لها مع سابق اتفاق مع المؤج ر في وضعية إلحاق، مع تمت عه بالأجر أو بجزء منه وإن تعذ ر ذلك فبدون. ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر. فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤج ر . يحتفظ طيلة مد ة هذه النيابة بحقوقه في الترفية والأقدمية وجميع الامتيازات الممنوحة كما لو كان مباشرا، فإن ه يبقى طيلة مد ة الإلحقا داخليا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العم ال.

ويقع إرجاع النائب النقابي إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغرا أو يعي ن في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صنفه بنفس المؤسسة. وفي صورة ما إذا اصبح مركزه الأصلي شاغرا. تكون له الأولوية ليعين 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، ثم بمناسبة الجولة الأخيرة من المفاوضات لمراجعة الاتفاقيات المشتركة القطاعية (2008)، الترفيع في الساعات المخولة للنواب النقابيين لممارسة وظائفهم والمشاركة في دورات تكوينية تنظمها المنظمة النقابية وتختلف هذه الساعات حسب حجم المؤسسة.

- استرشادا بأحكام المادة الثامنة عشرة من الاتفاقية التي تحظر نقل أو وقف أو فصل أو الإضرار بالعضو النقابي بسبب انتمائه أو ممارسته لنشاطه النقابي ، تم بمناسبة الجولة الأخيرة من المفاوضات لمراجعة الاتفاقيات المشتركة القطاعية (2008) ،تم بمقتضى القانون عدد 19 لسنة 2007 مؤرخ في 2 افريل 2007 المتعل ق بتنقيح بعض أحكام مجل ة الشغل سحب أحكام الفصل 166 من المجلة الشغل والمتعل ق بحماية أعضاء اللجان الاستشارية للمؤسسات ونواب العملة من الطرد على الممث لين 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 مكر ر من مجلة الشغل).

8– عملا بأحكام المادة السابعة عشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربي ة وج هت 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:**

- أخذ العلم بما جاء في الرد.

- تأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق على الإتفاقية.

***

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

وصـــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (11) من الجمهورية التونسية ، وجاء الرد على النحو التالي:

1 و2 و3 – تم 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 تم 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. وتتمث ل بالخصوص في ما يلي :

- توجب المادة الحادية عشر على التشريع الوطني تحديد فترة زمنية للدخول في التفاوض والانتهاء منه في حين أن مجلة الشغل التونسية لا تتضم ن أحكاما تتعل ق بهذه المسألة وتقتصر الاتفاقيات المشتركة المبرمة لحد الآن على ضبط آجال وإجراءات المراجعة فحسب، غير أن ه في الواقع يتم تحديد تاريخ بداية وانتهاء المفاوضات في الاتفاقات الإطارية التي تبرمها المنظمات المركزية لأصحاب العمل والعم ال قبل الشروع في المفاوضات القطاعية.

- توجب المادة الحادية عشر سابقة الذكر على تشريع كل دولة تنظيم حق الإضراب أو الصد عن العمل أثناء سير التفاوض. أم ا التشريع التونسي فلا يتضم ن 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 الحر ية النقابي ة حماية الحق النقابي وعلى اتفاقية العمل الدولية رقم 98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية. وصادقت سنة 2007 على اتفاقية العمل الدولية رقم 135 بشأن ممثلي العم ال، كما تم بمقتضى القانون عدد 19 لسنة 2007 مؤرخ 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 .

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

ويكر س التشريع التونسي حق المنظمات المهنية للعم ال وأصحاب العمل في التفاوض الجماعي وذلك من خلال تحديد الأطراف المؤه لة لإبرام اتفاقيات مشتركة حيث أوجب الفصل 38 من مجلة الشغل أن تبرم الاتفاقية المشتركة بين المنظمات النقابية لأصحاب العمل والعم ال.

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 تنظ م المفاوضة الجماعية على المستوى القطاعي وتتعلق بالخصوص بتاريخ الدخول والانتهاء من التفاوض وبلجان التفاوض وتركيبتها وبطريقة فض المسائل التي تبقى محل خلاف بين طرفي التفاوض. كما أن محضر الجلسة الأولى للجنة المركزية للمفاوضات يتضم ن عادة أدبيات ومنهجية التفاوض، وهي جملة من المبادئ والقواعد التي تهدف بالخصوص إلى ضمان حسن سير أعمال الل جان 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 فض الخلافات التي يمكن أن تنشأ بمناسبة تفسير أو تأويل الأحكام التعاقدية (الفصل 4). وقد تم سحب هذه الإجراءات والأحكام على كافة الاتفاقيات المشتركة القطاعية التي يبلغ عددها حاليا 51 اتفاقية مشتركة قطاعية.

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

ولئن لم يتعر ض 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 تضم عددا متساويا من ممثلين عن العم ال وممثلين عن أصحاب العمل يقع تعيينهم بكل حرية من طرف المنظمة المركزية للعم ال والمنظمة المركزية لأصحاب العمل. وتجرى المفاوضات على صعيد المؤسسة بين إدارة المؤسسة ونقابة العم ال. وتفضي عادة إلى إبرام اتفاقية مشتركة أو ملحق تعديلي للاتفاقية إذا كانت المفاوضات تتعلق بمراجعة الاتفاقية المشتركة.

و قد خول التشريع التونسي إمكانية إبرام الاتفاقية المشتركة إم ا لمد ة غير معينة أو لمد ة معينة على أن لا تتجاوز مدتها 5 سنوات وإذا تواصل العمل بالاتفاقية المشتركة بعد انتهاء مدتها، فإنها تتحول مبدئيا إلى اتفاقية ذات مد ة غير معينة إلا إذا كان هناك شرط مخالف لذلك في الاتفاقية نفسها (الفصل 32 من مجلة الشغل).

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

وتفرض أحكام الاتفاقية على جميع أصحاب العمل والعمال التابعين للأنشطة الداخلة في مجال تطبيق الاتفاقية (الفصل 38 من مجلة الشغل) وذلك بقطع النظر عن انتمائهم أو عدم انتمائهم للنقابة التي أبرمت الاتفاقية.

كما أنه في كل مؤسسة داخلة في مجال تطبيق الاتفاقية، تفرض أحكام الاتفاقية على العلاقات المتولدة عن العقود الفردية أو الجماعية إلا إذا كانت شروط تلك العقود أكثر نفعا للعم ال من شروط الاتفاقية المشتركة (الفصل 31 من مجلة الشغل).

هذا وتجدر الإشارة إلى أن ه منذ إقرار السياسة التعاقدية سنة 1973 تاريخ إبرام الاتفاقية المشتركة الإطارية ما انفك عدد الاتفاقيات المشتركة القطاعية يتطو ر ليصل حاليا إلى 51 اتفاقية مشتركة قطاعية تغطي جل الأنشطة الاقتصادية غير الفلاحية الخاضعة لمجلة الشغل. كما تم 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 تم إقرار زيادات بنسبة موحدة في جميع القطاعات بمقتضى اتفاقات أبرمت بين الاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية بعنوان سنوات 2011 و2012 و2014.

وبخصوص سنتي 2015 ، تم الاتفاق بين الاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية بتاريخ 28 جانفي 2016 على زيادة في الأجور الأساسية بنسبة 6 % مع الترفيع في منحة النقل بـ 10 دنانير ومنحة الحضور بـــ 3 دنانير في الشهر. وفي هذا الصدد ، تم إلى حد الآن إصدار 39 ملحقا تعديليا بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية.

وبخصوص سنتي 2016 – 2017 ، وتجسيما للإتفاق الممضى يوم 28 جانفي 2016 بين الاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية تم الإمضاء على الاتفاق الأول حول الزيادات في الأجور والمنح لسنتي 2016 و 2017 بتاريخ 10 مارس 2017 وتم الإمضاء على الاتفاق التكميلي يوم 23 ماي 2017 للزيادة في الأجور الأساسية بنسبة 6 % بعنوان سنتي 2016 و 2017 . وفي هذا الصدد تم إلى حد الآن إصدار 23 ملحقا تعديليا بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية.

وبالنسبة للقطاعات المتبقية التي لم يتم إمضاء ملحقاتها التعديلية مجموعة منها لا تزال برئاسة الحكومة للتأشير عليها من طرف رئيس الحكومة والإذن بنشرها بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية والمجموعة الثانية بصدد الإمضاء على ملحقاتها من الأطراف الاجتماعية المعنية والمجموعة الثالثة تتمثل في القطاعات التي تمر بصعوبات إقتصادية حالت دون الترفيع في الأجور والمنح لعدة مناسبات مثل قطاع رياض الأطفال ومؤسسات الحراسة والسينما. فإن الوزارة عقدت عدة اجتماعات مع الأطراف الاجتماعية والوزارات المعنية قصد إيجاد الحلول الملائمة.

وتجدر الإشارة إلى أنه تم الاتفاق مع الأطراف الاجتماعية حول فتح جولة جديدة من المفاوضات الجماعية لمراجعة الإتفاقيات المشتركة القطاعية في جانبيها الترتيبي والمالي قبل موفى شهر مارس 2018. وذلك وفقا للإتفاق الممضى بتاريخ 10 مارس 2017 .

7 – استرشادا بأحكام المادة السابعة من الاتفاقية التي توجب على الجهات المختصة العمل على تدعيم المفاوضة الجماعية، فإن الحكومة التونسية ما انفكت تعمل على النهوض بالمفاوضة الجماعية ويبرز ذلك بالخصوص من خلال تطو ر عدد الاتفاقيات المشتركة القطاعية التي تم إبرامها والذي بلغ إلى حد الآن (51 اتفاقية) تغطي حوالي مليون ونصف عامل وكذلك تتالي المراجعات والتي أصبحت منذ سنة 1990

تتم 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 تتم 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 تم تشريك ممثلين عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل والعم ال في هذه الندوات والملتقيات.

- استرشادا بأحكام المادة الثامنة من هذه الاتفاقية التي توجب على كل دولة عضو إنشاء أجهزة للتحكيم تتولى عند الاحتكام إليها باتفاق الطرفين تسوية ما قد ينشأ من خلاف بسبب فشل المفاوضة الجماعية، يقر 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 والتضامن والتونسيين بالخارج 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 فإن هذه المسائل ترفع إلى اللجنة الثلاثية للمفاوضات التي تترك ب من وزير الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج ورئيس الاتحاد التونسي للصناعة و التجارة والصناعات التقليدية والأمين العام للاتحاد العام التونسي للشغل وذلك قصد البت فيها نهائيا .

8 – عملا بأحكام المادة السابعة عشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية توج ه نسخة من هذا التقرير إلى منظمات أصحاب الأعمال والعم ال التالية :

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

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

- أخذ العلم بما جاء في الرد.

- تأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق على الإتفاقية.

****

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

وصـــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (18) من الجمهورية التونسية ، وجاء الرد على النحو التالي:

1 و 2 و 3 – تم عرض اتفاقية العمل العربية رقم 18 بشأن عمل الأحداث على السلط المختصة (أي السلطة التشريعية التي هي مجلس النواب وذلك بالمكتوب عدد 304 مؤرخ في 28 أوت 1996 كما تم إعلام المدير العام لمنظمة العمل العربية بهذا العرض بمقتضى المكتوب عدد 315 مؤرخ في 31 أوت 1996).

وقد أخذت السلطة المختصة بالتصديق علما بهذه الاتفاقية .

4 - توجد اختلافات بين التشريع التونسي وأحكام الاتفاقية وتتمثل بالخصوص في ما 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 بباقي المدة خلال نفس العام في حين لا يتضمن التشريع التونسي أحكاما في هذا الشان.

- 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 و على 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 في ما 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 و سلامة الطفل العامل،
- إقرار حق الطفل العامل في حد أدنى من الأجر و من الراحة السنوية خالصة الأجر.
- إقرار عقوبات للمخالفين للأحكام المنظمة لعمل الأطفال.

* تحديد السن الأدنى للقبول في العمل

حد د 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 مؤرخ في 23 جويلية 2002 والمتعلق بالتربية والتعليم المدرسي والذي يقر إجبارية التعليم الأساسي إلى

سن 16 سنة. (علما وان هذا القانون التوجيهي ألغى القانون عدد 65 مؤرخ 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) إذ 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.

و لا 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 و ذلك لمعرفة ما إذا كان العمل المكلفون به يفوق طاقاتهم. ومك ن تفقدية الشغل من الحق في طلب توقيف الطفل عن العمل بالمؤسسة إذا تبي ن أن العمل الموكول إليه يفوق طاقاته (الفصل 60 جديد من مجلة الشغل).

* تحديد ساعات العمل اليومية بالأعمال الخفيفة

حدد التشريع الوطني الساعات اليومية التي يجوز فيها تشغيل الأطفال بأعمال خفيفة في الأنشطة غير الصناعية وغير الفلاحية بساعتين في اليوم بالنسبة للأطفال الذين تقل أعمارهم عن 16 سنة على أن لا يفوق مجموع الساعات المخصصة للدراسة والأعمال الخفيفة 7 ساعات في اليوم.

ويحجر تشغيل الأطفال بالأعمال الخفيفة أثناء أيام الراحة الأسبوعية.

* تحجير العمل الليلي للأطفال

إن 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 الإعتيادية و بتحديد أوزان قصوى للحمولات أقل مما هو محدد للكهول. (قرار وزير الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج في 14 فيفري 2007).

كما حدد التشريع التونسي الأعمال الخطرة التي يحج ر 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 مؤرخ 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 مؤرخ في 19 جانفي 2000) في الأعمال السينمائية.

* حق الطفل العامل في الأجر و الراحة

حدد 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 يقل عن 85 بالمائة من الأجر الذي يتقاضاه العامل الكهل.

وفي ما يتعلق بالإجازة السنوية خالصة الأجر مك ن التشريع الوطني (الفصل 113 من مجلة الشغل) الأطفال المشتغلين بالأنشطة غير الفلاحية من رخصة سنوية خالصة الأجر تفوق تلك المخو لة 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 المد ة الجملية للرخصة 30 يوما داخل فيها 24 يوما من أيام العمل وبيوم ونصف عن كل شهر من العمل الفعلي دون أن تتجاوز المد ة 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 291 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 أن لا تحتوي على بيانات طبية.ويقد م 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 و 237 من مجلة الشغل).

وتجدر الإشارة إلى أن تعريض 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 .

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 مؤرخ 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 مؤرخ في 23 جويلية نق ح 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 يحج ر فيها تشغيل الحدث قبل سن الثامنة عشر، ضبط قرار وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ 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:**

- أخذ العلم بما جاء في الرد.

- تأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق على الإتفاقية.

****

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

وصـــــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (19) من الجمهورية التونسية ، وجاء الرد على النحو التالي:

1 و 2 و 3 تم عرض اتفاقية العمل العربية رقم 19 بشأن تفتيش العمل على السلط المختصة (أي السلطة التشريعية التي هي مجلس النواب) وذلك بالمكتوب عدد 38151 مؤرخ في 23 فيفري 2001. وتم إعلام المدير العام لمنظمة العمل العربية بهذا العرض بمقتضى المكتوب عدد 38166 مؤرخ 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 تنظ م تفتيش عمل من خلال القوانين والأنظمة واللوائح والقرارات المنف ذة لها في جميع قطاعات وأماكن العمل في حين أن التشريع التونسي نظ م تفتيش العمل في جميع الأنشطة الخاضعة لمجلة الشغل و التي لا تشمل قطاع الوظيفة العمومية. علما وأن الموظفين العموميين يخضعون إلى أحكام القانون عدد 112 مؤرخ في 12 ديسمبر 1983 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية كما وقع تنقيحه بالقانون عدد 83 مؤرخ 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 العم ال 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 أن هذه المهمة تدخل ضمنيا في إطار الدور الذي أوكله التشريع التونسي لمفت ش 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 لايتضمن 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 و 171 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 مؤرخ في 30 ماي 1990 والمنقح بالأمر عدد 96 مؤرخ 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 والتضامن وذلك حسب الشروط التالية :

- إما 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 وهو يخضع للإشراف الإداري لوزارة الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج في حين أن الإشراف العلمي والبيداغوجي تمارسه بصفة مشتركة وزارة الشؤون الاجتماعية التضامن والتونسيين بالخارج ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي والتكنولوجيا.

هذا وقد تدعم سلك متفقدي الشغل بإحداث الهيأة العامة لتفقد الشغل وذلك بمقتضى الأمر عدد 2861 لسنة 2014 مؤرخ في 15 جويلية 2014 والمتعلق بضبط النظام الأساسي الخاص بأعضاء الهيئة العامة لتفقد الشغل وإدارة نزاعات العمل بوزارة الشؤون الإجتماعية ويمثل :

الفصل 2 : يمثل أعضاء الهيئة العامة لتفقد الشغل وإدارة نزاعات العمل سلكا خصوصيا يشتمل على كافة الرتب المنصوص عليها بالفصل 4 من هذا الأمر ، ويكل فون خاصة:

. بالسهر على تطبيق الأحكام التشريعية والترتيبية والتعاقدية الضابطة لعلاقات الشغل أو المنجرة عنها في كل مجالات النشاط الخاضعة للفصل الأول من مجلة الشغل بصفتهم أعوان ضابطة عدلية.

. بمد المؤج رين والعملة بالإرشادات والنصائح الفنية حول أنجع الوسائل لتطبيق تشريعات الشغل الجاري بها العمل.

. بإعلام السلط ذات النظر بكل 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 مهم ات 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 :

- مد 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 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 العملي ة إلى حد 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 المكلفون بتفقد الشغل من الاضطلاع بمهامهم على الوجه الأكمل، مك نهم التشريع التونسي (الفصل 174 من مجلة الشغل) من عدة صلاحيات تتمثل في ما 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 ،

* دخـول المحـلات التـي يتعـاطى فيهـا عـم ال بمنـازلهم أشـغالا عهـد لهـم بهـا مـن طـرف أصـحاب المؤسســات، علــى أن ه عنــدما يقــع القيــام بأشــغال فــي محــلات مســكونة لا يجــوز للأعــوان المكلفين بتفقد الشغل دخول هذه المحلات إلا بعد أن يأذن لهم بذلك شاغلوها.

* إجـراء كـل فحـص أو رقابـة أوبحـث يرونـه لازمـا للتحقيـق مـن أن الأحكـام القانونيـة أو الترتيبية وقعت مراعاتها فعليا وخاصة :

- اسـتجواب صـاحب العمـل أو عمـال المؤسسـة، إمـا فـرادى أو بمحضـر شـهود عـن جميـع المـواد المتعلقـة بتطبيـق الأحكـام القانونيـة أو الترتيبيـة أو التعاقديـة. ولا تعتبـر أجوبـة العمـال مـن قبيل إفشاء السر المهني ،

- طلـب الاطـلاع علـى جميـع السـجلات والـدفاتر والوثـائق الواجـب مسـكها أو الإحتفـاظ بهـا بمقتضـى تشـريع الشـغل وذلـك قصـد التثبـت مـن مـدى مطابقتهـا للأحكـام القانونيـة أو الترتيبيـة وأخـذ نسـخ أو مضـامين منهـا. ولإجـراء الأبحـاث العامـة أو الخاصـة التـي قـد يكلفـون بهـا، فـإن لهـم الصـفة القانونيـة لمطالبـة أصـحاب العمـل بتقـديم جميـع الوثـائق المثبتـة للتصـاريح التـي حرروهـا و خاصـة التي لها صبغة مالية وتخص التصرف في المؤسسات،

- المطالبة بتعليق الإعلانات التي تنص الأحكام القانونية أو الترتيبية على وضعها ،

- أخـذ عينـات مـن المـواد المسـتعلمة أو المتداولـة بغيـة تحليلهـا علـى أن يكـون صـاحب العمـل أو نائبـه علـى علـم مـن أن المتفقـدين أخـذوا معهـم مـواد لهـذه الغايـة، ويمكـن أخـذ هـذه العينـات مـن الغازات والأبخرة وجميع المواد الأخرى المنتشرة في جو أماكن العمل،

- معاينة الإضراب أو الصد عن العمل ،

- الإذن باتخـاذ تـدابير مـن شـأنها أن تزيـل الخلـل الـذي تقـع معاينتـه فـي جهـاز أو تركيـب أو أسـاليب العمـل يمكـن أن يكـون لهـم سـبب معقـول فـي اعتبارهـا مهـددة لصـحة العملـة أو لسـلامتهم. ولهـذا الغـرض يمكـنهم أن ينـذروا صـاحب العمـل بـأن يـدخل علـى الأجهـزة التغييـرات اللازمـة لتطبيـق الأحكـام القانونيـة أو الترتيبيـة أو التعاقديـة المتعلقـة بصـحة العمـال وسـلامتهم تطبيقـا محكمـا (الفصل 175 من مجلة الشغل) .

أمـا الأطبـاء متفقـدو الشـغل فهـم مكلفـون وفقـا لأحكـام الفصـل 291 مـن مجلـة الشـغل 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 أونقابتهم .

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 أن 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 أن 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 مؤرخ 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 مؤرخ في 4 أوت 1989 المتعلق بضبط تنظيم ومشمولات الإدارات الجهوية للشؤون الاجتماعية والنصوص التي نقحته وخاصة الأمر عدد 428 مؤرخ 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، فإن 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 مؤرخ في 5 جويلية 1993 المتعلق بضبط مشمولات والتنظيم الإداري والمالي لهذا المعهد .

7 – استرشادا بأحكام المادة الأربعون 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 ، وتوجه 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 توجه 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 الرد، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق على الإتفاقية.

***

5- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

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

وصـــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (3) من الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وجاء الرد على النحو التالي:

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

☐ نعم

☐ لا

ملاحظة : الاتفاقية قيد الدراسة .

2- من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

السيد رئيس الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وهذا حسب ما تنص عليه الفقرة التاســعة من المادة الواحد والتســعون (91) من القانون رقم 16 – 01 مؤرخ في 6 مارس 2016 ، المتضمن التعديل الدستوري حيث جاء فيها :

" يطلع رئيس الجمهورية بالإضافة إلى السلطات التي تخولها إياه صراحة أحكام أخرى في الدستور ، بالسلطات والصلاحيات التالية :

9- يبرم المعاهدات الدولية ويصادق عليها ،

3- ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

☐ أخذ العلم

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

✓ نعم

✓ لا

ملاحظة :

**** الاتفاقية قيد الدراسة .**

* 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)؟

☐ نعم

☐ لا

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

.....

ملاحظة :

**** الاتفاقية قيد الدراسة .**

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

☐ نعم

☐ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى تقديم هذه التصورات.

ملاحظة :

- العمل على إعادة صـياغة اتفاقية جديدة تتماشــي أحكامها مع مختلف التغيرات الاقتصــادية والاجتماعية التي شهدتها وتشهدها المنطقة العربية وكذا التغيرات التي يعرفها ميدان العمل في هذه الدول ، مع العلم أنه قد مرت مدة 47 ســـنة من صـــدور هذه الاتفاقية دون القيام بتعديلها ، مع العلم أن هذه السنوات كافية لحدوث العديد من التغيرات في عدة ميادين مثلا : في ميدان العمل وكذا الميدان الاقتصــادي والاجتماعي . ولهذا نقترح إعادة إصــدار اتفاقية جديدة لعرضها على الدراسة .

7- هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

☐ نعم

☐ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى توضيح هذه الإجراءات.

8- هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

☐ نعم

☐ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.

ملاحظة:

- إن المنظومة التشريعية لقطاع الضمان الاجتماعي في بلادنا تعرف تطورا كبيرا مقارنة بالدول العربية الأخرى فقد عملت الجزائر على أي سد قانوني قد يشهده هذا الميدان وعلى هذا الأســـاس فإن التغطية الاجتماعية تمس جميع الفروع المندرجة ضـــمن النظم الحديثة للضـــمان الاجتماعي أي الفروع التســـع (09) المحدد ضمن الاتفاقية ر قم (102) لمنظمة العمل الدولية وهي كالأتي :
  - التـأمين على المرض ، التـأمين على العجز ، التـأمين على الأمومـة ، التـأمين على الوفـاة ، حوادث العمـل ، الأمراض المهنيـة ، التـأمين على البطالة ، التقاعد ، الأداء العائلية .

كما نجد مجموعة من قوانين ونصـوص تطبيقية وتشـريعية تنظم سـير التأمينات الاجتماعية في بلادنا وهي كالتالي :

- القانون رقم 38 – 11مؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، المعدل والمتمم .
- القانون رقم 83 – 12 مؤرخ في 2 يوليو المتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم .
- القـانون رقم 83 – 13 ومؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمـل والأمراض المهنية ، المعدل والمتمم .

- القانون رقم 83-14 مؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق في بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ، المعدل والمتمم .
- القانون رقم 83-15 مؤرخ في 2 يوليو 1938 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، المعدل والمتمم .
- المرسوم رقم 85-33 مؤرخ في 19 جماد الأول عام 1405الموافق 9 فبراير سنة 1985 يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي ، المعدل والمتمم .
- المرســـوم رقم 85 – 34 مؤرخ في 19 جماد الأول عام 1405 الموافق 9 فبراير سنة 1985 يحدد اشتراكات الضمان الاجتماعي لأصناف خاصة من المؤمن لهم اجتماعياً .
- المرسوم التشريعي رقم 94 – 04 مؤرخ في 30 شوال عام 1414 الموافق 11 ابريل سنة 1994 ، يعدل القانون رقم 83 – 11 مؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية .
- المرســـوم التشـــريعي رقم 94 – 12 مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994 الذي يحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي ، المعدل والمتمم .
- الأمر رقم 59 – 07 مؤرخ في 23 شـــعبان عام 1415 الموافق 25 يناير 1995 والمتعلق بالتأمينات ، المعدل والمتمم .
- القانون رقم 90 – 11 مؤرخ في 26 رمضـــان عام 1410 الموافق 21 ابريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل ، المعدل والمتمم .

9- هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتســـهيل التصـــديق على الاتفاقية؟

☐ نعم

* في حالة الإجابة ب**(نعم)** يرجى تحديد نوع الدعم الفني المطلوب.

10- هل تم التنســـيق مع منظمات أصـــحاب الأعمال والعمال في بلدكم حين إعدادكم لـهذا 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

ملاحظة :

** الاتفاقية قيد الدراسة .

- **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير: وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي .**
- **التاريخ: 2018 .**
- **البريد الإلكتروني: mtess.drt@gmail.com**

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

- أخذت اللجنة علماً بما جاء في الرد، وتأمل في إستكمال الإجراءات اللازمة لعرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

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

وصـــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (16) من الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وجاء الرد على النحو التالي:

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

☐ نعم

☐ لا

ملاحظة : الاتفاقية قيد الدراسة.

2- من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

السيد رئيس الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وهذا حسب ما تنص عليه الفقرة التاسعة من المادة الواحد والتسعون (91) من القانون رقم 16 – 01 مؤرخ في 6 مارس 2016 ، المتضمن التعديل الدستوري حيث جاء فيها :

" يطلع رئيس الجمهورية بالإضافة إلى السلطات التي تخولها إياه صراحة أحكام أخرى في الدستور ، بالسلطات والصلاحيات التالية :

9- يبرم المعاهدات الدولية ويصادق عليها ،

3- ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

☐ أخذ العلم

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

✓ نعم

✓ لا

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

يوجد اختلافات عديدة بين التشريع الجزائري وبعض أحكام هذه الاتفاقية والمتمثل لا سيما في :

- تلزم الاتفاقية في أحكامها المؤسسات الكبيرة الحجم والمؤسسات الواقعة في المناطق البعيدة عن التجمعات السكانية (المادتين 8 و16) بالقيام بجملة من الخدمات الاجتماعية لصالح العمال ، في حين تخضع الخدمات الاجتماعية في الجزائر إلى مبدأ التفاوض الجماعي ، وإلى ما ينص عليه القانون الداخلي للمؤسسة ، مع الإشارة إلى أن الخدمات الاجتماعية تعتبر من الحقوق التي يتمتع بها العامل الجزائري وهذا حسب ما تنص عليه أحكام المادة السادسة (06) من القانون رقم 90 – 11 مؤرخ في 21 ابريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل .

- لقد جاءت الفقرة الثالثة من المادة السادسة عشرة (16) من الاتفاقية ملزمة في أحكامها للمنشـــآت المتواجدة في المناطق البعيدة عن العمران والتي لا تتوافر بها الخدمات التعليمية بإنشاء مدارس إبتدائية مجانية تخصص لأبناء عمال هذه المنشآت ، وهو ما يتعارض مع ما هو موجود في التشريع الوطني ، حيث أن إنشاء المؤسسات التعليمية يخضع لمنظومة تشريعية وتنظيمية خاصة .
- فيما يخص المادة التاسعة عشرة (19) من الاتفاقية والخاصة بمساهمة المنظمات النقابية العمالية في تقديم الخدمات الاجتماعية لصالح العمال المنتسبين إليها ، فيشير هنا إلى أن هذه المنظمات تم تأطيرها من طرف المشرع الجزائري عن طريق أحكام القانون رقم 90-14 مؤرخ في 2 يونيو سنة 1990 ، والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي وتتمثل مهامها في الدفاع عن حقوق ومصالح العمال ، وهذا حسب ما جاء في أحكام المادة الثانية (02) من القانون سالف الذكر ، بمعنى أن المنظمات النقابية ليس من مهامها تقديم الخدمات الاجتماعية لصالح العمال وإنما تتمثل مهمتها في الدفاع عن حقوق العمال في الاستفادة من هذه الخدمات عن طريق المفاوضة الجماعية والتي تترجم إلى ما يعرف باتفاقيات الجماعية .

كما نلاحظ أن هناك تداخلات بين مهام المنظمات النقابية العمالية والجمعيات وذلك على مستوى أحكام الفقرة الثانية من هذه المادة ، وهو ما يتنافى مع ما هو موجود في التشريع الجزائري ، حيث يفصل هذا الأخير بين هذين التنظيمين والذي خصهما بنصوص قانونية مستقلة توضح كيفيات تنظيمها وتيسيرهما .

من جهة أخرى، ليس من مهام المنظمات النقابية العمالية القيام بمهام التوظيف ، حيث تتكفل بهذه المهمة الوكالة الوطنية للتشغيل التي تعمل على إقامة علاقة بين طالبي العمل والمستخدمين لتمكينهم من إبرام عقود العمل ، وهذا حسب ما تنص عليه أحكام المادة السابعة (07) من القانون رقم 04 – 19 مؤرخ في 25 ديسمبر سنة 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل .

وهي نفس الملاحظات الخاصة بالفقرتين الخامسة والسادسة من هذه المادة حيث هناك أنظمة قائمة بذاتها تسهر على تقديم الخدمات الخاصة بتكوين العمال مهنياً . وكذا تقديم خدمات العلاج لأفراد أسر العمال .

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؟

☐ نعم

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى تقديم هذه التصورات.

- العمل على إعادة صــياغة اتفاقية جديدة تعني بالخدمات الاجتماعية ، فالاتفاقية ســارية المفعول قد مرت عليها مدة خمسة وثلاثون سنة منذ صدورها ، دون القيام بمراجعتها ، مع الاشـــارة إلى أن هذه المدة كانت كافية لحدوث العديد من التغيرات في ميدان العمل وكذا في الميدان الاقتصـــادي والاجتماعي في الدول العربية وخاصـــة ما تعلق منها بكيفيات تنظيم الخدمات الاجتماعية وتسييرها .

7- هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

☐ نعم

☐ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى توضيح هذه الإجراءات.

** الاتفاقية قيد الدراسة .

8- هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

☐ نعم

☐ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.

من الناحية القانونية ،عمل المشرع الجزائري على تغطية جميع الجوانب المتعلقة بالخدمات الاجتماعية ، لا سيما ما تعلق منها :-

- تحديد المجالات التي تشـــملها الخدمات الاجتماعية ، وهذا من خلال أحكام المادة الثالثة (03) من المرسوم التنفيذي رقم 82- 179 مؤرخ 15 مايو سنة 1982 والذي يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها , حيث جاء فيها أنه يمكن القيام بالخدمات الاجتماعية في المجالات الآتية :
  - المساعدة الاجتماعية .
  - الخدمات الصحية .
  - دور الأمومة و رياض الأطفال .
  - الرياضة الجماهيرية .
  - أنشطة الثقافة والتسلية .
  - الأنشطة الرامية إلى تنمية السياحة الشعبية مثل الجولات ومراكز الاستجمام ومراكز الاصطياف ، ومراكز الاستراحة العائلية .
  - تعاونيات الاستهلاك .
  - الأنشـطة ذات الطابع الإداري الرامية إلى تسـهيل إنشـاء التعاونيات العقارية في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما .
- كما أن المادة الرابعة من نفس المرســـوم ، حددت في أحكامها الفئة المنتفعة من هذه الخـدمـات ، وهي تنص على أنـه " ينتفع بـالخـدمـات الاجتمـاعيـة التي توفرهـا الهيئـة المستخدمة ، العمال والمتقاعدون ، والأسر التي يتكفلون بها " ، وهذا ما نجده في أحكام المادة الثانية من الاتفاقية .
- من جهة أخرى ، نصت أحكام المادة السادسة (06) من نفس المرسوم على تكفل الهيئة المسـتخدمة ، بالمنشـآت الأسـاسـية اللازمة لإنشـاء الخدمات وتطويرها ، وتجهيز ذلك وتجديده .
- كما تم إنشاء الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية ، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 83 – 16 مؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 ، وهو يهدف إلى :

- المساهمة في القضاء على الفوارق في مجال الخدمات الاجتماعية بتنفيذ السياسة الاجتماعية والثقافية المحددة والهادفة إلى توزيع عادل للخدمات الاجتماعية .
- إقامة تضـــامن شـــامل بين جميع العمال بالنســـبة لكافة قطاعات النشـــاط لهذا الغرض.

9- هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتســـهيل التصـــديق على الاتفاقية؟

☐ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)** يرجى تحديد نوع الدعم الفني المطلوب.

.....

10- هل تم التنســـيق مع منظمات أصـــحاب 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

إن التشـريع الجزائري يفرق في أحكامه بين مهام المنظمات النقابية والخدمات الاجتماعية ، فليس من مهام هذه المنظمات تقديم الخدمات الاجتماعية لصـــالح العمال ، وإنما تتمثل مهامها في الدفاع عن حقوقهم في الاسـتفادة من هذه الخدمات عن طريق المفاوضـات الجماعية ، وهو ما تم الاشارة إليه سابقا .

- **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير: وزارة العمل والتشـــغيل والضـــمان الاجتماعي (مديرية علاقات العمل) .**
- **التاريخ: 2018 .**
- **البريد الإلكتروني: mtess.drt@gmail.com**

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

- أخذت اللجنة علماً بما جاء في الرد، وتأمل في إستكمال الإجراءات اللازمة لعرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

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

وصـــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (17) من الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وجاء الرد على النحو التالي:

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

المرسـوم الرئاسـي رقم 05 – 282 مؤرخ في 9 رجب عام 1426 الموافق 14 غشـت سـنة 2005 ، المتضـمن التصـديق على الاتفاقية العربية رقم (17) بشـأن تأهيل وتشـغيل المعوقين ، المعتمدة بعمان في ابريل سنة 1993 .

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

- القانون رقم 02 – 09 مؤرخ في 25 صـفر عام 1423 الموافق 8 مايو سـنة 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم .
- المرسـوم التنفيذي رقم 14 – 214 مؤرخ في 30 يونيه 2014 ، الذي يضـبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين .
- المرسـوم التنفيذي رقم 06 – 455 مؤرخ في 11 ديسـمبر 2006 يحد كيفيات تسـهيل وصـول الأشخاص المعوقين إلى المحيط المادي والاجتماعي والاقتصادي والثقافي .
- المرسـوم التنفيذي رقم 14 – 214 مؤرخ في 30 يوليو سـنة 2014 ، يضـبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين .
- المرسـوم التنفيذي رقم 14 – 2014 مؤرخ في 15 يوليو سـنة 2014 ، المحدد للإعاقات حسـب طبيعتها ودرجاتها .
- مرسوم تنفيذي رقم 08 – 02 مؤرخ في 2 يناير سنة 2008 يحدد شروط إنشاء مؤسسات المساعدة عن طريق العمل وتنظيمها وسيرها .
- مرسوم تنفيذي رقم 06 – 144 في 26 ابريل سنة 2006 يحدد كيفيات استفادة الأشخاص المعوقين من مجانية النقل والتخفيض في تسعيراته .
- القرار الوزاري المشـترك مؤرخ في 09 مارس 2001 يتعلق بالمقاييس التقنية لتسـهيل وصـول الأشخاص المعوقين إلى المحيط المبنى والتجهيزات المفتوحة للجمهور .

- القرار الوزاري المشترك مؤرخ في 11 يويو سنة 2000 الذي يحدد كيفيات أحكام المادة (67) من قانون المالية لسنة 1989 المتعلق بإعفاء السيارات السياحية الجديدة المجهزة خصيصا والموجهة للأشخاص المصابين بصفة مرضية لكساح أو ببتر رجلين أو الحائزين على رخصة سياقة من صنف " و " مهما يكن العضو أو الأعضاء المعوقة من الحقوق والرسوم .
- القانون رقم 15 – 18 مؤرخ في 30 ديسمبر 2015 المتضمن قانون المالية لسنة 2016 لا سيما المادة (69) منه،
- المرسوم التنفيذ 16 – 184 مؤرخ في 22 يوليو سنة 2016 ، يحدد مهام وكيفيات تنظيم وسير المراكز المتخصصة في التكوين المهني والتمهين للأشخاص المعوقين جسديا .
- المرسوم رقم 82 – 180 مؤرخ في 15 مايو سنة 1982 المتعلق بتشغيل المعوقين وإعادة تأهيلهم المهني .
- المرسوم التنفيذي رقم 82 – 184 مؤرخ في 22 يونيو سنة 2016 ، يحدد مهام وكيفيات تنظيم وسير المراكز المتخصصة في التكوين المهني والتمهين للأشخاص المعوقين جسديا .
- المرسوم التنفيذي رقم 08 – 180 مؤرخ في 15 مايو سنة 1982 المتعلق بتشغيل المعوقين وإعادة تأهيلهم المهني .
- المرسوم التنفيذي رقم 08 – 83 مؤرخ في 4 مارس سنة 2008 ، يحدد شروط إنشاء مؤسسات العمل المحمي وتنظيمها وسيرها .
- المرسوم التنفيذي رقم 16 – 293 مؤرخ في 09 نوفمبر 2016 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 08 – 02 في 02 جانفي 2008 الذي يحدد شروط إنشاء مؤسسات المساعدة عن طريق العمل وتنظيمها وسيرها .
- المرسوم التنفيذي رقم 03 – 333 مؤرخ 12 شعبان عام 1424 الموافق 8 أكتوبر سنة 2003 ، والمتعلق باللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني .

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.

ينص القانون رقم 01 – 16 مؤرخ في 26 جماد الأول 1437 الموافق 6 مارس سنة 2016 من خلال أحكام المادة 150 منه على أن " المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور ، تسمو القانون " .

4- 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)، يرجى ذكر المنظمات التي تم التنسيق معها.

- الاتحاد العام للعمال الجزائريين .
- النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية .

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
  - لا
- **يرجى بيان النص التشريعي المؤيد لذلك.**

القانون رقم 02 – 09 مؤرخ في 25 صفر عام 1423 الموافق 8 مايو سنة 2002 ، يتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم ، والذي تنص المادة الثانية (02) منه على أنه " تشمل حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم في مفهوم هذا القانون ، كل شخص مهما كان سنه وجنسه يعاني من إعاقة أو أكثر ، وراثية أو خلقية أو مكتسبة ، تحد من قدرته على ممارسة نشاط أو عدة نشاطات أولية في حياته اليومية الشخصية والاجتماعية ، نتيجة لإصابات وظائفه الذهنية و / أو الحركية و / أو العضوية – الحسية " .

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.**

يضمن التشريع الوطني التكفل المدرسي بفئة المعوقين بغض النظر عن مدة التمدرس أوالسن ، طالما بقيت حالة الشخص المعوق تبرر ذلك ، وهذا حسب ما تنص عليه أحكام المادة الرابعة عشر (14) من القانون رقم 02 – 09 مؤرخ في 8 مايو سنة 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم .

ومن هذا المنطلق نصت أحكام المادة الخامسة عشرة (15) من نفس القانون على أن الأطفال والمراهقين المعوقين يخضعون إلى التمدرس الاجباري في مؤسسات التعليم والتكوين المهني ، وفي هذا الإطار تهيأ عند الحاجة ، أقسام وفروع خاصة لهذا الغرض لا سيما في الوسط المدرسي والمهني والاستشفائي .

كما أعطي المشرع الوطني الحق في التمهين لفئة المعوقين بدنيا والمعترف بهم طبيا، وهذا حسب ما تنص عليه أحكام المادة الخامسة عشرة (15) من القانون رقم 81 – 07 مؤرخ في 27 يونيو سنة 1981 المتعلق بالتمهين .

حيث ، يستفيد الأشخاص المعوقين جسدياً من الإعفاء من شروط السن القصوى المحددة للالتحاق بالتكوين عن طريق التمهين ، وهذا حسب ما تنص عليه أحكام المادة الثانية من القانون رقم 14 – 09 مؤرخ في 9 غشت سنة 2014 ، المعدلة والمتمة لأحكام المادة الثانية عشرة (12) من القانون رقم 81 – 07 مؤرخ في 27 يونيو سنة 1981 والمتعلق بالتمهين .

مع الإشارة إلى أنه قد تم قبل ذلك استثناء هذه الفئة من تطبيق الحد الأقصى للسن الذي يسمح بتوقيع عقد التمهين والمتمثل في بلوغ السن 15 عاما ، وهذا حسب ما نصت عليه أحكام المادة السادسة (6) من القانون رقم 90 – 34 مؤرخ في 25 ديسمبر سنة 1990 ، والتي جاءت لتعدل أحكام المادة الثانية عشرة (12) من القانون رقم 81 – 07 مؤرخ في 27 يونيو سنة 1981 سالف الذكر .

كما تولي الدولة الجزائرية أهمية لتكوين الاختصاصيين القائمين بوظائف التعليم والتربية والمساعدة الاجتماعية وتحسين مستواهم وتجديد معارفهم في مؤسسات المعوقين، ومن أجل القيام بهذه المهام تم إنشاء مركز وطني لتكوين الموظفين الاختصاصيين في مؤسسات المعوقين من خلال المرسوم رقم 87 – 257 مؤرخ في الأول ديسمبر سنة 1987 .

ومن جهة أخرى ، تسهر على عملية قبول الأشخاص المعوقين في مؤسسات التعليم والتكوين المهني والمؤسسات المتخصصة وتوجيههم حسب الحاجات المعبر عنها وطبيعة الإعاقة ودرجتها اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني المنصوص عليها في أحكام المادة الثامنة عشرة (18) من القانون رقم 02 – 09 مؤرخ في 8 مايو سنة 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم .

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؟**

ينظم تشغيل العمال من ذوي الإعاقة بنفس الطريقة التي ينظم بها تشغيل العمال الطبيعيين ، حيث يتمتعون بنفس الحقوق ويخضعون لنفس الواجبات التي نصت عليها أحكام القانون رقم 90 – 11 مؤرخ في ابريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل . كما أن أحكام المادة الخامسة والعشرون (25) من القانون رقم 02 – 09 مؤرخ في 8 مايو سنة 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم ، وقد نصت على أنه " يتم ترسيم أو تثبيت العمال المعوقين ضمن نفس الشروط المطبقة على العمال الآخرين طبقا للتشريع المعمول به " .

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
- ✓ لا

2- يرجى تزويدنا بنماذج لهذه البرامج وشروط الاستفادة منها.

لقد تمت معالجة مسألة الإدماج والإندماج الاجتماعي لفئة المعوقين عن طريق الفصل الرابع من القانون رقم 02 – 09 مؤرخ في 8 مايو سنة 2002 ، المذكور في الأعلى، حيث جاء في أحكام المادة الثالثة والعشرون (23) منه أنه " يتم إدماج الأشخاص المعوقين وإندماجهم لا سيما من خلال ممارسة نشاط مهني يتناسب أو مكيف يسمح لهم بضمان استقلالية بدنية واقتصادية " .

كما نصت المادة السادسة والعشرون (26) من نفس الفصل في أحكامها على أنه " يتعين على المستخدم إعادة تصنيف أي عامل أو موظف أصيب بإعاقة مهما كان سببها ، بعد فترة إعادة التدريب ، من أجل تولى منصب عمل آخر لديه " .

ضف إلى ذلك فقد استفادت الفئة من أشكال تنظيم عمل مكيفة مع طبيعة إعاقتهم ودرجاتها وقدراتهم الذهنية البدنية ، لا سيما عبر الورشات المحمية ومراكز توزيع العمل في المنزل أو مراكز المساعدة عن طريق العمل ، وكل هذا من أجل ترقية تشغيل الأشخاص المعوقين وتشجيع إدماجهم وإندماجهم الاجتماعي والمهني ، وهذا حسب ما جاء في أحكام المادة التاسعة والعشرون (29) من نفس القانون .

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 الأشـــخاص 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.**

تم تصنيف نوع الإعاقة في التشريع الجزائري من خلال أحكام المادة الثالثة (03) من المرسوم التنفيذي رقم 14 – 204 مؤرخ في 15 يوليو سـنة 2014 الذي يحدد الإعاقات حسـب طبيعتها ودرجتها ، حيث تم تصنيف الإعاقات إلى : إعاقة حركية وإعاقة بصرية وإعاقة سمعية وإعاقة ذهنية .

وتم تعريف وتحديد هذه الإعاقات من خلال أحكام المواد 4 و 5 و 6 و 7 من نفس المرســوم التنفيذي ، وذلك كما يلي :

** المادة (4) : تنجم الإعاقة الحركية عن إصابة في إحدى الوظائف الأساسية الثلاث (3) : الحركية أو المسك أو النشاط البدني ، التي تسبب نسبة عجز تساوي أو تقوي 50% .

** المادة (5) تنجم الإعاقة البصرية عن إصابة تتسم بفقدان كلي للبصر أو نقص تكون فيه حدة البصر المصححة للعينين معا أقل من 1 / 20 " .

** المادة (6) : تنجم الإعاقة السمعية عن إصابة تتسم ثنائي مرفوق أو يساوي 80 ديسيبال مع بكم أو بدنية ، يقلل بالتالي من القدرة على الاتصال " .

** المادة (7) " تنجم الإعاقة الذهنية عن إصابة عقلية تطورية ذات أصل ذهني و / أو نفسي يتسم بإصابة في الجهاز العصبي مصحوبة باضطراب عقلي ثابت أو بدونه سبب عجزا لا يقل عن 50% في القيام بالنشاطات الأولية في الحياة اليومية " .

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؟

يتم هذا التعاون من خلال لقاءات الثلاثية التي تنعقد بين الحكومة وممثلي العمال وكذا المستخدمين ، ولقاءات الثنائية التي تنعقد بين ممثلي العمال والمستخدمين ، والتى تترجم إلى اتفاقيات جماعية ، وهذا من خلال عقود العمل المبرمة بين العمال المعوقين والمستخدمين .

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

✓ نعم

- **في حالة الجابة ب(نعم)، يرجى تحديد هذه الجهات.**

- وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة ، بالتنسيق مع :
- وزارة التكوين والتعليم المهنيين .
- وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي .
- الجمعيات الناشطة في ميدان الإعاقة .

- المجلس الوطني للأشخاص المعوقين .
- الديوان الوطني للأعضاء الإصطناعية ولواحقها للأشخاص المعوقين .

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 الاجابة ب(نعم)، يرجى موافاتنا بها.**

تتبع الدولة الجزائرية في إطار توفير مناصب عمل مع ما يرفقها من ظروف لأداء العمل لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة أسلوب التحفيز ، وهذا ما يتضح من خلال أحكام المادة الثامنة والعشرون (28) من القانون رقم 02 – 09 مؤرخ في 8 مايو سنة 2002 ، المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم ، حيث نصت على أنه " يستفيد المستخدمون الذين يقومون بتهيئة وتجهيز مناصب عمل للأشخاص المعوقين بما في ذلك التجهيزات ، من تدابير تحفيزية حسب الحالة طبقا للتشريع المعمول به .

كما يمكن أن يتلقى المستخدمون إعانات في إطار الاتفاقيات التي تبرمها الدولة والجماعات الإقليمية وهيئات الضمان الاجتماعي .

وقد تم تخصيص منح هذه الإعانات للمستخدمين الذين يقومون بـ :

- تهيئة محيط العمل لتسهيل الوصول للعمل بكل أشكاله .
- تكييف مناصب العمل .
- وضع تجهيزات جديدة خاصة .

- التكوين الخاص .

وهذا حسب ما نصت عليه أحكام المادة الثامنة (08) من المرسوم التنفيذي رقم 14-2014 مؤرخ في 30 يوليو سنة 2014 ، والذي يضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين .

مع الإشارة إلى أن المشرع الوطني أكد على ضرورة أن تكون تهيئة وتجهيز مناصب العمل الموجهة لتوظيف الأشخاص المعوقين ، منتسبة مع إعاقة العامل ومنجزة بالتنسيق مع طبيب العمل ، وهذا حسب ما تنص عليه أحكام المادة التاسعة من المرسوم التنفيذي رقم 14 – 214 مؤرخ في يوليو سنة 2014 ، سالف الذكر .

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.

قدر العدد الإجمالي للأشخاص المعوقين من حاملي بطاقات الإعاقة 937497 شخصا معوقا وهذا إلى غاية 31 ديسمبر 2017 ، وهذا حسب إحصائيات وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة ، وهم موزعين على النحو التالي :

عدد الأشخاص المعوقين حسب طبيعة الإعاقة	%	عدد الأشخاص المعوقين حسب الجنس	
369215 شخصا معوقا ذهنيا	39 %	ذكور إناث	219620 149589
342469 شخصا معوقا حركيا	37%	ذكور إناث	194593 147876

65384 شخصا معوقا سمعيا	%7	ذكور إناث	58792 56059
114551 شخصا معوقا بصريا	%12	ذكور إناث	34925 30459
45578 شخصا متعدد الإعاقات	%5	ذكور إناث	24595 20983

جدول رقم 01 : توزيع عدد الأشخاص المعوقين حسب طبيعة الإعاقة والجنس .

الفئة العمرية	عدد الأشخاص المعوقين	عدد الأشخاص المعوقين حسب الجنس	
من 0 إلى 3 سنوات	26900	ذكور إناث	15030 11870
من 3 سنوات إلى 5 سنوات	44298	ذكور إناث	23905 20393
من 5 سنوات إلى 18 سنة	136579	ذكور إناث	75250 61329
من 18 سنة إلى 35 سنة	234817	ذكور إناث	139362 95455
من 35 سنة إلى 60 سنة	314116	ذكور إناث	182837 131297
60 سنة وما فوق	180787	ذكور إناث	96147 84640

جدول رقم 02 : توزيع عدد الأشخاص المعوقين حسب الفئة العمرية والجنس

أما الإحصائيات الخاصة بالعمال من فئة ذوي الإحتياجات الخاصة ، والصادرة عن الديوان الوطني للإحصائيات خلال ابريل 2018 ، فقد جاءت على النحو التالي :

		ذكور%	إناث %	المجموع %
معدل النشاط الاقتصادي	بدون إعاقة	68.6	17.2	43.2
	مع إعاقة	22.2	5.3	13.4

المجمـــــــــوع		66.7	16.6	
نسبة العمالة السكانية		ذكور%	إناث %	المجموع %
	بدون إعاقة	62.5	1308	38.4
	مع إعاقة	19.3	4.8	11.7
المجمـــــــــوع		60.7	13.4	37.2
معدل البطالة		ذكور%	إناث %	المجموع %
	بدون إعاقة	9.0	19.6	11.1
	مع إعاقة	13.2	9.9	12.6
المجمـــــــــوع		9.0	19.5	11.1

جدول رقم 03 : نسبة التفاوت في الوصول إلى سوق العمل بسبب الإعاقة .

إن هذه الإحصائيات تشمل فئة ذوي الإحتياجات الخاصة ، الذين لهم صعوبة كبيرة في واحدة على الأقل من القدرات الوظيفية التالية (البصـــر ، الســمع ، المشـــي ، تســلق الســلالم ، التذكير ، التركيز ، الرعاية الشخصية ، التواصل) ، وفقا للتعريف الدولي لمجموعة واشنطن (washington Group) .

ولقد تم حساب هذه النسب إنطلاقاً من عدد السكان الناشطين والذي قدر بـــــ 12426000 شخص ، حسب التحقيق المنجز من قبل الديوان الوطني للإحصاء (ابريل 2018) .

المادة التاسعة

تتولى الدولة وفقا لإمكانياتها المسئولية 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 يوجد مشاركة من المؤسسات غير الحكومية في تحمل مسئولية رعاية وتأهيل المعوقين ومحو أميتهم؟

✓ نعم

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

يرافق الدولة الجزائرية في رعاية وتأهيل فئة ذوي الأشخاص المعوقين مختلف الجمعيات والمؤسسات المعتمدة ذات الطابع الإنساني والاجتماعي التي تتكفل برعاية المعوقين وتعليمهم وتكوينهم وإعادة تأهيلهم ، وهذا حسب ما جاء في أحكام السابعة عشرة (17) من قانون رقم 02-09 مؤرخ في 8 مايو سنة 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم .

مع الإشارة إلى أنه قد تم تحديد شروط وكيفيات تأسيس الجمعيات وتنظيمها وسيرها ومجال تطبيقها من خلال أحكام القانون رقم 12 – 06 مؤرخ في 12 يناير سنة 2012 والمتعلق بالجمعيات .

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.**

المرسوم رقم 82 – 180 مؤرخ في 21 رجب عام 1402 الموافق15 مايو سنة 1982 يتعلق بتشغيل المعوقين وإعادة تأهيلهم المهني ، حيث جاء في أحكام مادته الأولى على أن هذا المرســـوم يحدد القواعد المتعلقة بتشغيل الأشخاص المعوقين وتكوينهم وإدماجهم وإعادة إدراجهم في الحياة الاجتماعية والمهنية .

القانون رقم 02 – 09 مؤرخ في 8 مايو 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم (المواد من 14 إلى 29) .

المرســـوم التنفيذي رقم 14 – 214 مؤرخ في 30 يوليو 2014 ، الذي يضـــبط الكيفيات المتعلقة بتخصـيص مناصـب العمل وتحديد الإشـتراك المالي ومنح الإعانات قصـد تهيئة وتجهيز مناصـب العمل للأشخاص المعوقين .

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؟

تنص أحكام المادة الثانية (02) من المرسوم التنفيذي رقم 14 – 214 مؤرخ في 3 شوال عام 1435 الموافق 30 يوليو ستة 2014 ، والذي يضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالية ومنح الإعانات قصـد تهيئة وتجهيز مناصـب العمل للأشـخاص المعوقين ، على أنه " يجب على كل مستخدم أن يخصص نسبة 1% على الأقل من مناصب العمل لديه للأشخاص المعوقين المعترف لهم بصفة

عامل ، طبقا لأحكام المادة 27 القانون رقم 02 – 09 مؤرخ في 25 صـــفر عام 1423 الموافق 8 مايو 2002 " .

ولقد جاءت أحكام المادة الثالثة (03) من نفس المرسـوم التنفيذي لتبين كيفية تحديد هذه المناصـب، حيث نصت على " يحدد مناصب العمل التي يخصصها كل مستخدم للعمال المعوقين على أساس العدد الإجمالي للأشـخاص المأجورين المحدد في 31 ديسـمبر من السـنة المنصـرمة والذي تطبق عليه نسـبة 1% وتحسـب حسب الوحدة الدنيا " .

ومن جهة أخرى ، يتعين على المسـتخدم الذي لم يخصـص مناصـب عمل لصـالح الأشـخاص المعوقين ، دفع اشتراك مالي سنوي تساوي قيمته حاصل عدد مناصب العمل المخصصة ، والمحدد طبقا لأحكام المادة الثالثة (03) من المرسوم التنفيذي رقم 14 – 214 مؤرخ في 30 يوليو سنة 2014 ، والسالف الذكر .

غير أنه ، يتعين على المســـتخدم الذي يفوق عدد عمالة الإجمالي العشـــرون (20) ويقل عن المائة (100)، دفع اشتراك مالي سنوي يساوي ثلثي (2/3) المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون .

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 يلي:</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.**

تعتبر الحق في الحماية من أي تميز لشغل منصب عمل غير ذلك القائم على الأهلية والاستحقاق حق من حقوق العمال ، وهذا حسـب ما تنص عليه المادة السـادسـة (06) من القانون رقم 90 – 11 مؤرخ في 26

رمضـــان عام 1410 الموافق 21 ابريل ســـنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل ، كما أن المادة الرابعة والسبعون (74) من الأمر رقم 06 – 03 مؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، نصـــت في أحكامها على أن التوظيف يخضـــع إلى مبدأ المســـاواة في الالتحاق بالوظائف العمومية .

كم نصت المادة الرابعة والعشرون (24) من القانون رقم 02 – 09 مؤرخ في 8 مايو سنة 2002 ، المتعلق بحماية الأشـخاص المعوقين وترقيتهم ، في أحكامها على أنه لا يجوز إقصـــاء أي مترشـح بسـبب إعاقته من مســـابقة أو اختيار أو امتحان مهني يتيح الالتحاق بوظيفة عمومية أو غيرها ، إذا أقرت اللجنة المتخصـصـة عدم تتنافي إعاقته مع هذه الوظيفة ، وهذا يكرس حق المعوق ، مهما كان جنسـه ، القادر على العمل في نيل وظيفة تمكنه من المشاركة في الحياة الاقتصادية .

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.

<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.

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؟**

من أجل ترقية تشغيلهم وتشجيع إدماجهم وإندماجهم الاجتماعي والمهني ، حرصت الدولة الجزائرية على إنشاء أشكال تنظيم عمل لفائدة الأشخاص المعوقين تكون مكيفية مع طبيعة إعاقتهم ودرجاتها وقدراتهم الذهنية والبدنية ، لاسيما عبر الورشات المحمية ومراكز توزيع العمل في المنزل أو مراكز المساعدة عن طريق العمل ، وهذا حسب ما نصت عليه أحكام المادة التاسعة والعشرون (29) من القانون رقم 02 – 09 مؤرخ في 8 مايو سنة 2002 ، المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم .

وتتمثل مهمة مؤسسات العمل عن طريق العمل حسب ما جاء في أحكام المادة الرابعة عشر (14) من المرسوم التنفيذي رقم 08 – 02 مؤرخ في 2 يناير سنة 2008 والذي يحدد شروط إنشاء مؤسسات المساعدة عن طريق العمل وتنظيمها وسيرها في ترقية الإستقلالية الاجتماعية والمهنية للأشخاص المعوقين.

ولقد تم تصنيف هذه المؤسسات إلى :

مركز المساعدة عن طريق العمل : هو مؤسسة عمل محمي ، تكلف بإستقبال الأشخاص المعوقين البالغين 18 سنة على الأقل ، الذين تابعوا تكويناً مهنياً ولا تسمح لهم قدراتهم بالعمل في وسط عادي أو مؤسسة مكيفة والذين هم في حاجة إلى دعم طبي اجتماعي وتربوي (المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 08 – 02 مؤرخ في 2 يناير سنة 2008 ، السالف الذكر) .

المزرعة البيداغوجية : وهي مؤسسة عمل محمي ، تكلف باستقبال الأشخاص المعوقين البالغين 18 سنة على الأقل ، الذين لا يمكنهم الالتحاق بمنصب مهني مكيف وغير القادرين على ممارسة عمل هياكل العمل

المكيف . (المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 08 – 02 مؤرخ في 2 يناير سنة 2008/ ، السالف الذكر) .

ومن جهة أخرى ، فإن مؤسسات العمل المحمي تتمثل مهمتها في الإدماج الاجتماعي والترقية المهنية للعمال المعوقين ، حيث تتيح هذه المؤسسات لهؤلاء العمال ذوي الحركة المحدودة ممارسة نشاط مهني مأجور ضمن شروط مكيفة حسب إمكانياتهم . (المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 08 – 83 مؤرخ في 4 مارس سنة 2008 والذي يحدد شروط إنشاء مؤسسات العمل المحمي وتنظيمها وسيرها) .

ولقد تم تصنيف هذه المؤسسات على :

الورشة المحمية : هي مؤسسة العمل المحمي تكلف بنشاطات إنتاج السلع والخدمات والمقولة من الباطن وتشغل عمالا معوقين ضمن شروط خاصة للعمل كتهيئة المنصب وتكييف وتيرة العمل . (المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 08 – 83 مؤرخ في 4 مارس سنة 2008 ، سالف الذكر .

مركز توزيع العمل في المنزل : هو مؤسسة عمل محمي يسمح بممارسة نشاط مهني في المنزل للأشخاص المعوقين غير القادرين على ممارسة هذا النشاط لا في ورشة محمية ولا في وسط عادي لأسباب مرتبطة بظروفهم البدنية أو المادية / أو المحيطية ، توفر هذه المؤسسة للعمال المعوقين أشغالات ذات طبيعة يدوية أو فكرية وذلك بجمع طلبات العمل وتوزيعها على هؤلاء العمال , (المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 08 – 83 مؤرخ في 4 مارسي سنة 2008 ، سالف الذكر).

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؟

- من خلال الدعم المالي الموجه إلى الجمعيات التي تنشط لصالح فئة ذوي الاحتياجات الخاصة ، والمقدم من طرف الدولة في شكل إعانات مالية .

- من خلال القروض المصغرة الممنوحة عن طريق الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة لإنشاء مشاريع إنتاجية لفائدة الأشخاص المعوقين .
- من خلال المرافقة والتمويل للمشاريع الممنوحة عن طريق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب .
- من خلال المرافقة والتمويل للمشاريع الممنوحة عن طريق الصندوق الوطني للتأمين على البطالة .

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؟

☐ نعم ☐ شامل

✓ لا ☐ 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.

يرجى بيان ما يلي:

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

✓ نعم

- **يرجى بيان الإجراءات والتسهيلات التي تغطي المطلوب في هذه المادة.**

من بين التدابير المتخذة من أجل تشـــجيع إدماج وإندماج الأشـــخاص المعوقين في الحياة الاجتماعية وتسهيل تنقلهم ، حيث أحكام المادة الثلاثون (30) الفقرة الثانية (02) من القانون رقم 02 – 09 مؤرخ في

8 مايو سنة 2002 ، سالف الذكر ، على تسهيل الحصول على الأجهزة الإصطناعية ولواحقها والمساعدات التقنية التي تمكن الإستقلالية البدنية وتسهيل واستبدالها .

ويقوم بمهمة توفير المعينات التعويضـــية ، الحركية والســـمعية والبصـــرية للمعوقين ، الديوان الوطني لأعضـــاء المعوقين الإصـــطناعية ولواحقها ، حيث يكلف بترقية صـــنع واســـتيراد وتوزيع وضـــمان صـــيانة تجهيزات الأعضاء الإصطناعية والمساعدات التقنية على المشي والمساعدات السمعية والمساعدات التقنية الصحية وكذلك على المنتوجات الخاصة بالأشخاص المعوقين ولواحقها ، وهذا حسب ما تنص عليه أحكام المادة الرابعة (04) من المرســوم التنفيذي رقم 14 – 273 مؤرخ في 29 ســبتمبر ســنة 2014 ، المعدل والمتمم للمرســـوم رقم 88 – 27 مؤرخ في 9 فبراير ســـنة 1988 والمتضـــمن إنشـــاء الديوان الوطني لأعضاء المعوقين الاصطناعية ولواحقها .

ويتبع الديوان من أجل القيام بمهامه الإجراءات التالية :

- ابرام العقود والاتفاقيات المطابقة للتشـــريع المعمول به ، (المادة 6 من المرســـوم رقم 88 – 27 مؤرخ في 9 فبراير سنة 1988 والمذكور في الأعلى) .
- إقامة شراكات اقتصادية مع هيئات وطنية وأجنبية ذات نفس الطابع .
- إنشاء فروع لها صلة بالهدف الاجتماعي للديوان بغرض ترقية كل النشاطات التي لها علاقة بصنع واســـتيراد وتوزيع وصـــيانة تجهيزات الأعضـــاء الاصـــطناعية والمســـاعدات التقنية على المشـــي والمساعدات التقنية الصحية وكذلك كل المنتجات الخاصة بالأشخاص المعوقين ولواحقها . (المادة 6 من المرســـوم التنفيذي رقم 14 – 273 مؤرخ في 29 ســـبتمبر ســـنة 2014 ، المتممة لأحكام المادة 6 من المرسوم رقم 88 – 27 مؤرخ في 9 فبراير سنة 1988 والمذكور أعلاه) .

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.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تتضمن تشريعاتكم الاجراءات اللازمة لتسهيل حركة وتنقل المعوقين أثناء العمل عند إقامة المنشآت الجديدة؟**
  - ✓ نعم
  - ✓ لا
- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

لقد اتخذت الدولة الجزائرية العديد من التدابير في إطار القضـــاء على الحواجز التي تعيق الحياة اليومية لفئة ذوي الاحتياجات الخاصـــة ، والتي من بينها التقييس المعماري وتهيئة المحلات الســكنية والمدرســية والجماعية والتكوينية والدينية والعلاجية والأماكن المخصصـة للنشـاطات الثقافية والرياضـية والترفيهية . (المادة 30 من القانون رقم 02 – 09 مؤرخ في 8 مايو سنة 2002 ، سالف الذكر) .

ولقد أكدت أحكام المادة الثانية (02) من المرســوم التنفيذي رقم 06 – 455 مؤرخ في 11 ديســمبر 2006 ، المحدد لكيفيات تسهيل وصول الأشخاص المعوقين إلى المحيط المادي والاجتماعي والاقتصادي والثقافي ، على وجوب خضـــوع الترتيبات الهندســية وتهيئة البنايات والأماكن العمومية إلى مقاييس تقنية تجعلها سهلة الوصول بالنسبة للأشخاص المعوقين .

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 تشـــجيع منظمات العمال على تخصـــيص وتكييف جزء من أنشـــطتها الخدمية والتعاونية والاجتماعية لرعاية أعضائها من العمال المعوقين، بما يتلاءم مع ظروف إعاقتهم.

يرجى بيان ما يلي:

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

✓ نعم

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

عن طريق المفاوضة الجماعية التي تنم بين النقابات العمالية من جهة وأرباب العمل من جهة أخرى وما ينتج عنها اتفاقيات جماعية ، حيث تعمل النقابات على الدفاع عن الخدمات الخاصـــة وما ينتج عنها من اتفاقيات جماعية ، حيث تعمل النقابات على الدفاع عن الخدمات الخاصـــة بالمعوقين وضـــرورة تحديدها من خلال ملائماتها مع ظروف إقامتهم كتخصيص مناصب عمل مهيأة .

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.**

يسـتفيد الأشـخاص المعوقون ، حسـب الحالة ، من مجانية النقل أو التخفيض في تسـعيرات النقل البري الداخلي .

ويسـتفيد الأشـخاص المعوقون بنسـبة عجز قدرها 100% تخفيضـاً في تسـعيرات النقل الجوي العمومي الداخلي .

كما يستفيد بنفس التدابير المرافقون للأشخاص المعوقين المنصوص عليهم أعلاه ، بمعدل مرافق واحد لكل شخص معوق . وتتكفل الدولة بالتبعات الناجمة عن مجانية النقل أو التخفيض في تسعيراته ، وهذا حسب ما تنص عليه أحكام المادة الثامنة (08) من القانون رقم 02 – 09 مؤرخ في 25 صفر عام 1423 الموافق 8 مايو سنة 2002 ، المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم .

ولقد جاءت أحكام المرسوم التنفيذي رقم 06 – 144 مؤرخ في 27 ربيع الأول عام 1427 ، الموافق 26 ابريل سنة 2006 ، ليحدد كيفيات استفادة الأشخاص المعوقين من مجانية النقل والتخفيض في تسعيراته . والذي نص على العديد من الأحكام التي تصب قي صالح فئة المعوقين ، لا سيما منها :

- يستفيد الأشخاص المعوقين سمعيا وذهنياً وحركيا وبصريا والأشخاص ذو العاهات والمرضى بداء عضال ، المصابون بمرض مزمن ومعجز من مجانية النقل الحضري و / أو تخفيض بنسبة 50% من تسعيرات النقل بالسكك الحديدية والنقل البري والنقل الجوي الداخلي .
- تستفيد فئات الأشخاص المعوقين سمعيا وذهنيا وحركيا وبصريا والأشخاص ذوو العاهات والمرضى بداء عضال ، المصابون بمرض مزمن ومعجز من مجانية النقل على الشبكة الحضرية .
- تستفيد فئات الأشخاص المعوقين سمعيا وذهنيا وحركيا وبصريا والأشخاص ذوو العاهات والمرضى بداء عضال ، المصابون بمرض مزمن ومعجز والتي تكون تعادل أو تفوق 80% من مجانية النقل على شبكات الطرقات والسكك الحديدية .
- تستفيد فئات الأشخاص المعوقين سمعيا وذهنيا وحركيا وبصريا والأشخاص ذوو العاهات والمرضى بداء عضال ، المصابون بمرض مزمن ومعجز والتي تفوق نسبة عجزها 50% وتقل عن 80% من تخفيض بنسبة 50% منن تسعيرات المسافرين العاديين على شبكات الطرقات والسكك الحديدية .
- تستفيد فئات الأشخاص المعوقين سمعيا وذهنيا وحركيا وبصريا والأشخاص ذوو العاهات والمرضى بداء عضال ، المصابون بمرض مزمن ومعجز والتي تساوي نسبة عجزها 100% تخفيض نسبة 50% من تسعيرات المسافرين العاديين على النقل الجوي العمومي الداخلي .
- كما يستفيد أيضا من نفس التدابير الشخص الذي يرافق الشخص المعوق بنسة 100%.

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

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

لقد جاءت المادة التاسعة والستون (69) من القانون رقم 15 – 18 مؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2015 ، والمتضمن قانون المالية لسنة 2016 ، لتعدل وتتميم أحكام المادة التاسعة والخمسون (59) من القانون رقم 78 – 13 مؤرخ في 31 ديسمبر سنة 1978 والمتضمن قانون المالية لسنة 1979 ، المعدلة والمتممة بموجب المادة السابعة والستون (67) من القانون رقم 88 – 33 مؤرخ في 31 ديسمبر سنة 1988 والمتضمن قانون المالية لسنة 1989 والمادة الخامسة (05) من القانون رقم 2000 – 02 مؤرخ في 27 يونيو سنة 2000 والمتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2000 ، ونصت أحكامها على :

" المادة 59 : يجوز للأشخاص المصابين بإعاقة حركية في إطار مدني ، إقتناء سيارة سياحية جديدة تتوافق مع إعاقتهم من المستودعات الجمركية أو استيرادها ، كل خمس (5) سنوات ، تقل أو تساوي سعة أسطواناتها 2000 سم 3بالنسبة للسيارات ذات محرك بمكبس متناوب وإيقاد بشرارات (بنزين) أو 2500 سم 3 بالنسبة للسيارات ذات محرك بمكبي وإيقاد عن طريق الضغط (الديازال) .

تتم جمركه هذه السيارات مع الاعفاء من إجراءات الرقابة على التجارة الخارجية والصرف والإعفاء من الحقوق الجمركية والرسم على القيمة المضافة .

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

- التغطية التشـريعية لأحكام المواد 1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5 ، 6 ، 7 ، 8 ، 9 ، 11 ، 12 ، 13 ، 17 ، 19، 21 ، 24 ، 25 من الإتفاقية.

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد 14 ، 16 ، 18 من الإتفاقية.

- لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية لأحكام المواد 10 ، 15 ، 20 ، 22 ، 23 من الإتفاقية وذلك نظراً لعدم إدراج نصوص التشريع التي تغطي هذه الأحكام أو عدم وجود إجابات كافية.

* * *

6- جمهورية السودان

أ- الإتفاقية العربية رقـــم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية

وصـــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (7) من جمهورية السودان، وجاء الرد على النحو التالي:

المادة في الإتفاقية	التغطية التشريعية في القوانين	ملاحظات
(6)	قانون العمل 1997م- المادة (21)البند (4) تنص على: (1) لا يجوز تشغيل الأحداث دون الثانية عشر ويستثنى من ذلك (أ) مدارس الدولة للتدريب (ب)ورش التدريب لغير أغراض الربح (ج)أفراد عائلة صاحب العمل الذين يعملون تحت إشرافه (د)العاملون بموجب عقود التلمذة الصناعية المادة (21) البند (5) يجوز للوزير او من يفوضه بعد التشاور مع اللجنة أن يمنع تشغيل الأحداث دون الخامسة عشر في الصناعات والمنشآت التي تحدد بقرار منه. المادة (21) البند (6) لا يجوز تشغيل حدث دون الخامسة عشر إلا إذا معه ولي أمر يقيم معه في منطقة العمل. المادة (19) من قانون العمل للعام 1997م لايجوز تشغيل النساء في الأعمال المضرة بالصحة كحمل الأثقال والأعمال التي تؤدي تحت	

	باطن الأرض والماء وكذلك الأعمال تعرض للمواد السامة أو البروده أو الحرارة التي تتجاوز الحد المعقول لتحمل النساء.	
(12)	قانون العمل 1997م- المادة (87) الفقرة (1) تعين السلطة المختصة مفتشين للأمن الصناعي وتباشر السلطة المختصة الرقابة على جميع المصانع والعمليات الصناعية قانون العمل 1997م- المادة (87) الفقرة (2) يكون لمفتش الأمن الصناعي سلطة الدخول في أماكن العمل أثناء ساعات العمل نهاراً أو ليلاً وذلك للقيام بالتفتيش ، أو التحقيق في الحوادث أو فحص الآلات والمواد وأخذ عينات منها أو التأكد من أي معلومات يراها ضرورية ويقدم صاحب المصنع أو وكيله أو من ينوب عنه إلى مفتش الأمن الصناعي كل البيانات والمعلومات التي طلبها.	
(13)	قانون العمل 1997م - المادة (95) يجب على صاحب المصنع أن لا يوكل أي عمل لعامل قبل تدريبه تدريباً كافياً	

أما بالنسبة للمواد 5،7،8،9 فندرج لسيادتكم النصوص الآتية:-

المادة من الإتفاقية	التغطية التشريعية والقوانين	ملاحظات
(5)	قانون العمل 1997م – المواد (94)،(95)،(96)،(97) يجب على كل عامل يستخدم في كل مصنع أن لا يقوم بأي عمل من شأنه يجعله هو والآخرين عرضة للخطر ويجب عليه أن ينتفع بكل طرق الوقاية الممنوحة له وأن لا يقوم بإتلاف أو إساءة إستعمال المواد والآلات والماكينات وممتلكات المصنع. وتنص المادة (97) على إيقاف المصانع والعمليات الصناعية بواسطة السلطة المختصة: (أ) اذا رأت أي جزء في الممرات أو أعمال الماكينات أو الآلات المستعملة في المصنع بحالة أو تركيب أو وضع لايمكن من إستعمالها دون التعرض الي خطر يؤدي الى أذى جسماني أو ضرر بصحة العاملين مالم يتم إصلاحها أوتغيرها (ب) عملية صناعية في طور الإنجاز أو شئ يجري فيه العمل في المصنع بحالة قد يتسبب فيها الأذى الجسماني أو ضرر بصحة العاملين... وذلك حتى يتخذ صاحب العمل الإجراءات الكفيلة بإزالة الخطر . (ج) يجوز للسلطة المختصة منع تصنيع أو تعديل أو إنجاز أي ماكينة أو آله أو أي شئ آخر يصنع أو يعدل أو ينجز كلياً ويخشى أن يؤدي الى أذى جسماني أو ضرر بصحة العاملين.	

(7)	قانون العمل 1997المادة (90) البند(1) و(2)... يكون ضابط الأمن الصناعي غير متفرغ إذا كان عدد العاملين مابين (30-150 عاملاً) ولو زاد عدد العاملين من (150) يكون متفرغاً. المادة(91) لو كان عدد العاملين أكثر من (500) عامل يكون هنالك لجنة أمن صناعي برئاسة مدير المصنع وعضوية رؤساء الأقسام وممثلين إثنين لنقابة العمال. المادة (92) يجب على صاحب المصنع التبليغ عن الحوادث التي تحدث بالمصنع أثناء ساعات العمل أو بسببه.	
(8)	- ينص قانون الخدمة المدنية القومية للعام 2007م على أن يكون العامل لائقاً طبياً لشغل الوظيفة. - يتم حسب المادة (22) من قانون العمل للعام 1997م إجراء فحص دوري طبي للحدث قبل تشغيله وفي دورات دورية تحدده السلطة المختصة. كما نصت لائحة المصانع للعام 1981م على الكشف الطبي (1)يجب على كل صاحب مصنع أن يعمل على إجراء الكشف الطبي الدوري للعمال الذين يعملون في المهن الآتية: وذلك في الفترات المحددة أمام كل مهنة (أ) عمال المحالج وصناعة الغزل والنسيج كل سنة. (ب) عمال الصناعات والعمليات التي يدخل فيها الكروم والسيانيد والزرنيخ والزئبق والبنزين العطري كل ستة شهور. (ج) عمل الصناعات والعمليات التي تدخل فيها المواد المشعة والإشعاعات المؤينة كل ستة شهور. (د) عمال الصناعات التي تنبعث منها الأغبره الآتي بيانها كل سنة والأغبره هي : غبار السيلكاب – غبار قصب السكر – غبار الاستيبتوس. (ه) العمال الذين يعملون في مواد أوعمليات أخري ويرى المدير ضرورة إجراء الكشف الدوري عليهم بموجب أمر يصدره من وقت لآخر. (2) يجب على كل عامل يستخدم في أي عمليات الرصاص أن يقدم نفسه للطبيب المختص وذلك للكشف عليه في الميعاد الذي يحدده صاحب المصنع أو مكان العمل أو يحدده الإختصاصي. (3) لا يجوز إستخدام أي عامل أنهى عمله لمدة من الزمن في أي من عمليات الرصاص إلا بشهادة من الطبيب المختص	
(9)	المجمعات الصحية – المادة (93) من قانون العمل للعام (97) الفقرة (1) يجوز للوالي أو من يفوضه التشاور مع وزير الصحة بالولاية أن يأمر بإنشاء مجمعات صحية بالمناطق الصناعية لعلاج العاملين بالمصانع والإشراف الصحي عليهم.	

	الفقرة (2) يحدد الأمر المشار إليه نفقات إنشاء المجمعات الصحية – مهامها وتمويل خدماتها.. كما يجوز أن يتضمن الضوابط التي تكفل للجمعيات القيام بأعبائها بفاعلية. كما أكدت ذلك لائحة المصانع (الصحة المهنية) لسنة1981م.	

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

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد 5 ، 6 ، 7 ، 8 ، 9 ، 13 من الإتفاقية.

* * *

ب - الإتفاقية العربية رقم (8) لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية

وصـــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (8) من جمهورية السودان، وجاء الرد على النحو التالي:

الموضوع/ الإتفاقية رقم (8) لسنة 1977م

إشارة الى خطاب مدير عام منظمة العمل العربية بتاريخ 2018/5/15 برقم الصادر ح.أ/ 8.ح/425 وقرار مؤتمر العمل العربي بشأن تقرير لجنة تطبيق إتفاقيات وتوصيات العمل العربية حول دراسة التقارير السنوية حول إتفاقيات العمل العربية محل المتابعة وبخصوص التوصية بموافاة المنظمة بالإجراءات المتخذة لعرض الإتفاقية رقم (8) على السلطة المختصة بالتصديق ، نفيد سيادتكم بأن الإتفاقية قيد الدراسة وسوف يتم رفعها لمجلس الوزراء ومن ثم يتم موافاة المنظمة بما تم حال إكتمال الإجراءات.

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

- أخذت اللجنة علماً بما جاء في الرد، وتأمل في إستكمال الإجراءات اللازمة لعرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

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

وصـــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (17) من جمهورية السودان، وجاء الرد على النحو التالي:

إشارة إلى خطاب مدير عام منظمة العمل العربية بتاريخ 2018/5/15 ، برقم الصادر ح.أ/ 1-425/3 والذى تضمن رأي اللجنة حول دراسة التقارير السنوية حول إتفاقيات العمل العربية محل المتابعة وبخصوص عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد 24،18،15،14،7،4 والمواد 9،6 نورد الإفادة الآتية:-

*المادة (4) من الإتفاقية: (يقصد بإدماج المعوقين، إكسابهم مهارات تساعدهم على التكيف مع بيئتهم بأكبر قدر ممكن من السهولة) ورد الرد عليها بالفصل الثانى تحت عنوان (حقوق الأشخاص ذوى الإعاقة وإمتيازاتهم وتسهيلاتهم وإعفاءاتهم وتنفيذها) في النصوص التالية:-

المادة (4) من قانون الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2017 (يكون للأشخاص ذوى الإعاقة الحقوق والإمتيازات والإعفاءات بما يتفق مع المعاهدات والإتفاقات الدولية التي صادق عليها السودان ، وتلتزم كافة أجهزة الدولة بتنفيذها ، ومع عدم الإخلال بعموم ذلك يكون لهم الحقوق والإمتيازات والتسهيلات والإعفاءات علي النحو التالي :-

أ/التعليم دون تمييز بالمسار او التخصصات العلمية بما يتناسب مع نوع الإعاقة بما يحقق مقاصد الدمج).

د/ دمج الطلاب من الأشخاص ذوي الإعاقة مع أقرانهم من غير الأشخاص ذوي الإعاقة في مناحي التعليم المختلفة وتنفيذها من خلال مؤسسات التعليم العام والعالي والبحث العلمي ومعاهد ومراكز التدريب المهني وتعليم الكبار والتعليم مدي الحياة ، عن طريق إعتماد برامج مخصصة).

وفي هذه النصوص فإن دمج الأشخاص ذوي الإعاقة ملزم بحكم القانون بدءاً بمنع تمييزهم في تلقي التعليم حسب رغباتهم بما يتناسب مع نوع الإعاقة بكل مؤسسات التعليم الأكاديمي والفني والمهني للمستويات المختلفة مع حقهم في التسهيلات والإمتيازات.

*المادة (7)من الإتفاقية : (تتحذ كل دولة الإجراءات التي تكفل قيام أصحاب الأعمال بإتخاذ 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).

ورد الرد عليها في الفصل الثاني الخاص (بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وإمتيازاتهم وتسهيلاتهم وإعفاءاتهم وتنفيذها) بالنص علي الوسائل التيسيرية التي تسهل علي الأشخاص ذوي الإعاقة أداء عملهم كما يلي :-

المادة (3) من القانون : تعريف الوسائل التيسيرية:

يقصد بها أي وسيلة تعين الأشخاص ذوي الإعاقة علي ممارسة حياتهم علي قدم المساواة مع الآخرين ويشمل ذلك كافة الأجهزة الفنية والتعويضية والإلكترونية.

المادة (4)/ل/و/خ/ذ/ من القانون :

- توفير الوسائل التيسيرية المعقولة التي تلائم أوضاع الأشخاص ذوى الإعاقة المختلفة في أماكن العمل.
- توفير الأجهزة التعوضية الطبية الحركية والسمعية والبصرية والذهنية وتشجيع القطاع الخاص على توفير هذه المعينات وتوطينها.

- إتخاذ التدابير اللازمة لتسهيل إمكانية وصول الأشخاص ذوى الإعاقة للمبانى والطرق ووسائل النقل والمرافق الأخرى.

*المادة (14) من الإتفاقية: (يكفل تشريع كل دولة إعطاء الأولوية للمعاقين لشغل بعض الوظائف والمهن فى الأجهزة الحكومية وغير الحكوميةالتي تتلائم مع قدراتهم وإمكانياتهم)ورد الرد عليها في قانون الخدمة المدنية لسنة 2007م على تخصيص نسبة 2% من الوظائف بالخدمة المدنية للأشخاص ذوى الإعاقة كما يلى:-

المادة (7/24) من قانون الخدمة المدنية القومية لسنة 2007م (تخصص الوحدات نسبة لاتقل عن (2%) إثنين بالمائة من الوظائف المصدقة لإستيعاب المعاقين مع مراعاة طبيعة ومتطلبات العمل وطبيعة الإعاقة).

كما نص قانون الأشخاص ذوى الإعاقة القومى لسنة 2017م في المادة 4/هـ على حفظ حقوق الأشخاص ذوى الإعاقة في التعيين (حفظ حقوق الأشخاص ذوى الإعاقة في التعيين في أجهزة الدولة المختلفة وفي القطاع الخاص بما في ذلك المشروعات الإنتاجية والتعاونية والإستخدام الذاتى وتشغيل الخريجين في برامج تخفيف حدة الفقر وغيرها).

بذلك فإن التشريع قد كفل للأشخاص ذوى الإعاقة الحق في شغل الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية وغير الحكومية بما يلائم قدراتهم وإمكانيتهم.

*المادة (15) من الإتفاقية (تسعى كل دولة لإقامة الورش المحمية للمعاقين من ذوى الإعاقة الشديدة، وغير القادرين على الإنخراط فى حركة العمل)ورد الرد عليها بالمادة 4/ب من قانون الأشخاص ذوى الإعاقة القومى لسنة 2017م في النصوص التالية يكون للأشخاص ذوى الإعاقة الحقوق والإمتيازات والتسهيلات والإعفاءات على النحو الآتى:

التأهيل وتنمية قدرات ذوى الإعاقة الشديدة أو المزدوجة متى إقتضت مصلحتهم ذلك عن طريق إنشاء مؤسسات خاصة ، وهذا النص يكفل للأشخاص ذوى الإعاقة الحق في أن تنشئ لهم الدولة مؤسسات خاصة وحمايتهم تحت مظلة الضمان الإجتماعي.

*المادة (18) من الإتفاقية (تتخذ كل دولة الإجراءات اللازمة لإعفاء أدوات الإنتاج التى يستخدمها المعاقون في عملهم من الرسوم الجمركية أو جزء منها).

ورد الرد عليها في قانون الأشخاص ذوى الإعاقة القومى لسنة 2017م في المادة 4/خ/ذ

-إعفاء الأجهزة التعويضية الطبية والإلكترونية ومعينات العمل والحركة والتعليم الخاصة بالأشخاص ذوى الإعاقة من الضرائب والرسوم الأخرى والرسوم الجمركية، بموافقة وزير المالية والتخطيط الإقتصادى.

-إعفاء الصناعات الوطنية الخاصة بالوسائل التيسيرية من كافة رسوم الإنتاج وأى ضرائب أو رسوم أخرى مفروضة عليها وذلك بناء على توصية المجلس.

*المادة (24) من الإتفاقية (يحدد تشريع كل دولة الإجراءات الكفيلة بتمكين المعاق من إستخدام المواصلات العامة مجاناً أو بأسعار مخفضة).

ورد الرد عليها بالمادة (4) من قانون الأشخاص ذوى الإعاقة القومى لسنة 2017م (يكون للأشخاص ذوى الإعاقة الحقوق والإمتيازات والتسهيلات والإعفاءات بما يتفق مع المعاهدات والإتفاقيات الدولية التى صادق عليها السودان ، وتلتزم كافة أجهزة الدولة بتنفيذها، و.....الخ).

هذا يعنى أن كل ما ورد بالإتفاقية رقم (17) ملزم وواجب التنفيذ حسب نص المادة المشار إليها بالقانون.

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

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد 7 ، 14 ، 18 ، 24 من الإتفاقية.

- التأكيد على الملاحظات السابقة للجنة والخاصة بالمواد 6 ، 9 من الإتفاقية.

* * *

7- جمهورية العراق

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

وصـــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم **(16)** من جمهورية العراق، وجاء الرد على النحو التالي:

توصية اللجنة/ تم تصديق اتفاقية العمل العربية رقم 16 لسنة 1983 بشان الخدمات الاجتماعية العمالية التي اقرها مؤتمر العمل العربي في دورته الحادية عشر بموجب قانون رقم 99 لسنة 1985

وبصدده نود ان نبين اجاباتنا على ملاحظات لجنة الخبراء حول الاتفاقية اعلاه والمتعلقة بالمواد ذات الارقام (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 باسرها في جمهورية العراق مغطاة في المادة (80) من قانون الضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971

المادة 3

مغطاة من الناحية التشريعية ولكن يصعب تطبيقها بسبب الوضع السياسي الى جانب الوضع الاقتصادي حال دون تطبيق هذه المادة من الاتفاقية وبالامكان تطبيقها حال تحسن الاوضاع في البلد.

المادة 12 و 13

يوجد صندوق في دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي يسمى صندوق التامينات الاجتماعية ويوفر هذا الصندوق تامين الخدمات الاجتماعية والثقافية لجميع العاملين في جمهورية العراق مغطاة في الماد 13 من قانون الوزارة رقم 8 لسنة 2006

وتم تغطية المادتين في مشروع التامينات الاجتماعية في المواد 6 اولا و 13 سادسا

1- تم تخصيص نسبة 4% في صندوق الضمان للخدمات الاجتماعية فيما يخص مساهمة صاحب العمل 25% استنادا م27 /2

2- ونسبة 2% صندوق الضمان للخدمات الاجتماعية فيما يخص مساهمة صاحب العمل 22% المادة 27 / 3

اما في مشروع التامينات الاجتماعية

1- تم تخصيص نسبة 2% في صندوق الضمان للخدمات الاجتماعية فيما يخص مساهمة صاحب العمل 25% م13 /سادسا في مشروع التامينات الاجتماعية.

2- ونسبة 0,5% في صندوق التامينات الاجتماعية فيما يخص نسبة صاحب العمل 12% م6 / اولا في مشروع التامينات الاجتماعية

المادة 15

1- مغطاة في احكام الضمان الاجتماعي رقم 39 لسنة 1971 في مايخص النسب المادة 27 يستقطع من العامل 5% ونسبة 12% من صاحب العمل

2- اما في مايخص المنشات الصغيرة مغطاة في المادة 3 من قانون العمل يسري على جميع العمال في جمهورية العراق وكل مايسري في قانون العمل يسري على قانون التقاعد والضمان.

المادة 18

تم تغطية باحكام المادة 96 من مسودة قانون التامينات الاجتماعية

المادة 20

1- لاتساهم الدولة في الدعم المالي

2- وتم تغطية احكام هذه المادة في مسودة قانون التامينات الاجتماعية في المادة 13 منه ماعدا ماورد في الفقرة 1

المادة 23

يتولى مجلس ادارة الصندوق هذه المهمة اما بالنسبة إلى فروع للضمان في المحافظات لتقديم الخدمات الاجتماعية العمالية مغطاة باحكام المادة 7 فقرة ج من قانون 39 لسنة 1971 وفي المادة 10 من مشروع قانون التامينات الاجتماعية

المادة 24

ان الخدمات الاجتماعية التي تقدم وفق احكام قانون الضمان الاجتماعي تقدم للعمال المضمونيين وليس للكل المواطنين في العراق لانها خدمات للطبقة العاملة المشمول بقانون العمل والضمان الاجتماعي ودائرة التقاعد والضمان الاجتماعي مسؤولة عن تقديم الخدمات الاجتماعية

مغطاة باحكام المواد (81 و 82 و83 و84) من قانون 39 لسنة 1971

المادة 25

مغطاة باحكام المادة 81 من قانون الضمان الاجتماعي رقم 39 لسنة 1971

المادة 26

لاتخضع اجور العمال إلى ضريبة الدخل ولاتستوفى اجور الخدمات الاجتماعية التي تقدمها الدائرة

مغطاة باحكام 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 الامني والسياسي في البلاد

المادة 29

مغطاة باحكام المادة 82 فقرة ج من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي 39 لسنة 1971

المادة 30

1- مجلس ادارة الصندوق يمثل الهيئة لدعم الخدمات الاجتماعية وتم زيادة اسهام ممثلين العمال في جلسات ادارة الصندوق

2- تم تغطية في مشروع التامينات الاجتماعية في المادة 9 / اولا ي

المادة 31

سيتم الاخذ بذلك مستقبلا بعقد اتفاقات مع الدول.

المادة 32

سيتم تزويد مكتب العمل العربي بالاحصاءات السنوية

وجهة نظرنا انه بالامكان تطبيق بنود الاتفاقية مستقبلا حال تحسن الظروف الامنية والاقتصادية الملائمة وتضمين المواد الاتفاقية غير المغطاة في مسودة قانون التامينات الاجتماعية .

الموضوع الرابع: كتاب قسم العلاقات العربية والدولية ذي العدد (10142) في 2018/6/10 ومرفقه كتاب منظمة العمل العربية ذي العدد(562/11/2أ) في 2018/5/15 ومرفقه الاتفاقية رقم (9) لسنة 1977 والمطلوب الاجابة خلال مدة لاتتجاوز نهاية شهر ايلول 2018.

توصية اللجنة:- نرافق ربطا الاجابة بشأن كتاب منظمة العمل العربية ذي العدد(562/11/2أ) في 2018/5/15 حول الاتفاقية رقم (9) لسنة 1977. ملحق رقم (3).

اما بشأن جدول رقم (2) الاعانات والخطط والسياسات لتقديم دخل الضمان الاساسي لكبار السن من عمر (15-65).

الاعانات ,الخطط,السياسات	البطالة	اعانات للفئات الضعيفة والمتضررة	اعانات ذوي الاحتياجات الخاصة
سياسة التشغيل :الوظائف العامة ,دعم التشغيل ,التدريب المهني	سياسة التشغيل الوطنية		
السياسات الاقتصادية : المؤسسات	استيراتيجية التخفيف من الفقر /برنامج	برنامج التأهيل المجتمعي	برنامج التأهيل المجتمعي

المتوسطة والصغيرة ,القروض الصغيرة ,التنمية الاقليمية ,الخ	صندوق دعم المشاريع الصغيرة		

1-اسم الاعانة /الضمان

أ- برنامج التأهيل المجتمعي.
ب-برنامج القروض الصغيرة للفترة من سنة 2007 ولغاية 2009

ج- برنامج الاستيراتيجية الوطنية للتخفيف من الفقر

د- برنامج صندوق دعم المشاريع الصغيرة المدرة للدخل

2- فئة الافراد المشمولين بالحماية ونوعية النشاط

اولا: برنامج التأهيل المجتمعي /شملت الفئات (المعوقين الذين لاتقل نسبة العوق لديهم عن 50/ النساء المعيلات لأسرهن (الارملة والمطلقة) غير المشمولة براتب الرعاية الاجتماعية.

ثانيا:برنامج صندوق دعم المشاريع الصغيرة المدرة للدخل /وشمل الفئات:

-العاطلون عن العمل المسجلين في قاعدة البيانات الخاصة بدائرة التشغيل والقروض

- المهجرون.

- المشمولون بالتأهيل المجتمعي.

- اصحاب المشاريع القائمة المشمولة بأحكام قانون دعم المشاريع رقم 10لسنة 2012.

ثالثا:- برنامج الاستيراتيجية الوطنية للتخفيف ن الفقر/اهم الفئات المشمولة هم :

-العاطلون عن العمل المسجلون وغير المسجلين.

- المعاقون ونسبة عوقهم 50% فصاعدا.

- المهجرون العائدون الى محل سكناهم.

- الارامل والمطلقات المعيلات لاسرهن.

- المتضررون من العمليات الارهابية والمطلق سراحهم.

- معيلو الاسر غير المستقرة والذين يعيشون في مناطق الطمر الصحي.

رابعا/برنامج القروض الصغيرة للفترة من سنة 2007 ولغاية 2009

وشملت فئات العاطلين الخريجين الذين انقطعت عنهم اعانة شبكة الحماية الاجتماعية واصحاب المحال المتضررة المهجرين العائدين الى محل سكناهم) واضيف لهم فيما بعد سنة 2008(العوائل المتضررة من جراء الاعمال الارهابية من فقدوا معيلا لهم المعاقين الارامل والمطلقات).

3- ادنى مبلغ او مبالغ ضمان للاعانة النقدية او كم الاعانة حسب النوع (لكل فئة من الافراد المشمولين بالحماية).

اولا:- برنامج التأهيل المجتمعي مابين 3-5ملايين.

ثانيا:- برنامج صندوق دعم المشاريع الصغيرة مابين 8-20مليون.

ثالثا:- برنامج استيراتيجية التخفيف من الفقر مابين 8-10.

4- معدل عدد الافراد الفعلي الذين يتقاضون ادنى مبالغ او مبلغ اعانة (عدد المعاملات المنجزة من 2013/11/24 ولغاية 2018/3/31 لبغداد والمحافظات (27052).

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

- التأكيد على الملاحظات السابقة للجنة.

- تؤكد اللجنة على ضرورة أن يكون الرد وفق نموذج تقرير المتابعة المرسل من قبل مكتب العمل العربي.

* * *

8- دولة فلسطين

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (5) من دولة فلسطين، وجاء الرد على النحو التالي:

القسم الأول

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 وتعديلاته، والتي نص "1- حقوق الإنسان وحرياته الأساسية ملزمة وواجبة الاحترام. 2- تعمل السلطة الوطنية الفلسطينية دون إبطاء على الانضمام إلى الإعلانات والمواثيق الإقليمية والدولية التي تحمي حقوق الإنسان".

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 المعمول به ولا سيما أحكام الباب السابع منه، وقرار وزير العمل رقم (2) لسنة 2004 بالأعمال الخطرة او الشاقة التي يحظر تشغيل النساء فيها، وقرار مجلس الوزراء رقم (14) لسنة 2003 بنظام عمل النساء ليلاً. مرفق طيه النظامين، ونورد أحكام الباب السابع:

المادة (100) وفقاً لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه يحظر التمييز بين الرجل والمرأة.

المادة (101)

يحظر تشغيل النساء في: 1- الأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحددها الوزير. 2- ساعات عمل إضافية أثناء الحمل والستة أشهر التالية للولادة. 3- ساعات الليل فيما عدا الأعمال التي يحددها مجلس الوزراء.

المادة (102) على المنشأة توفير وسائل راحة خاصة بالعاملات.

المادة (103)

1- للمرأة العاملة التي أمضت في العمل قبل كل ولادة مدة مائة وثمانين يوماً الحق في إجازة وضع لمدة عشرة أسابيع مدفوعة الأجر منها ستة أسابيع على الأقل بعد الولادة. 2- لا يجوز فصل المرأة العاملة بسبب الإجازة المذكورة في الفقرة (1) أعلاه إلا إذا ثبت أنها اشتغلت بعمل آخر خلالها.

المادة (104)

1- للمرأة المرضع الحق بفترة أو فترات رضاعة أثناء العمل لا تقل في مجموعها عن ساعة يومياً لمدة سنة من تاريخ الوضع. 2- تحتسب ساعة الرضاعة المذكورة في الفقرة (1) أعلاه من ساعات العمل اليومية.

المادة (105) وفقاً لمصلحة العمل يجوز للمرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها أو لمرافقة زوجها.

المادة (106) على المنشأة أن تعلق في مكان العمل الأحكام الخاصة بتشغيل النساء.

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.

لا يوجد مثل تلك النصوص التشريعية لدينا في الوقت الراهن سوى نص المادة (10) من القانون الأساسي سالفة الذكر والتي مفادها أن "حقوق الانسان وحرياته الأساسية ملزمة وواجبة الاحترام، وتعمل الدولة دون ابطاء عمل الانضمام الى الإعلانات والمواثيق الإقليمية والدولية التي تحمل حقوق الإنسان

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 مســاواة المرأة والرجل في كافة تشــريعات العمل، كما يجب أن تشــتمل هذه التشــريعات على الأحكام المنظمة لعمل المرأة، وذلك في كافة القطاعات بصفة عامة وعلى الأخص في قطاع الزراعة.

يرجى بيان ما يلى:

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 والتي نص " وفقاً لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه يحظر التمييز بين الرجل والمرأة".

المـــادة الثانية

" الاستخدام والأجور"

يجب العمل على ضـمان تكافؤ الفرص في الاسـتخدام بين الرجل والمرأة، في كافة مجالات العمل، عند تسـاوى 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 وهي عامة تشـمل كلا الجنسـين ونصـها " العمل حق لكل مواطن قادر عليه، تعمل السـلطة الوطنية على توفيره على أساس تكافؤ الفرص ودون أي نوع من أنواع التمييز".

2- ما هي النصوص التي تتضمن عدم التفرقة في الترقي الوظيفي؟

لا يوجد نصـوص قانونية تتناول هذه المسـألة بالشـكل الصـريح الذي تتسـاءلون عنه وإنما وكما اسـلفنا يوجد نصـوص تحظر التمييز والتي ذكرت في المواد (2) و (100) من قانون العمل.

المـــادة الثالثة

يجب العمل على ضـمان مسـاواة المرأة والرجل في كافة شـروط وظروف العمل، وضـمان 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 المتخذه لضـــمان مســـاواة الدخل والمرأة هي ذات الإجراءات التي يتبعها جهاز التفتيش في مراقبة تطبيق احكام قانون العمل بمجمله.

2- الضمانات لمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل عند تماثل العمل.

فقط حكم عام استناداً للمادة (100) من قانون العمل .

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

المادة (100) ونصها "وفقاً لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه يحظر التمييز بين الرجل والمرأة".

المادة الرابعة

" التعليم والتوجيه والتدريب "

يجب العمل على ضـــمان إتاحة الفرص للمرأة العاملة على قدم المســـاواة 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 وتعديلاته، والقرار بقانون رقم (6) لسنة 2018 بشأن التعليم العالي، و القرار بقانون رقم (8) لسنة 2017م بشأن التربية والتعليم العام

2- ضمانات المساواة بين المرأة والرجل في التوجيه والتدريب المهني قبل وبعد الالتحاق بالعمل.

لا يوجد نص خاص بالمرأة وتخضع للأحكام العامة في الفصل الثاني من الباب الثاني من قانون العمل.

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

القانون الأســـاســـي: المادة (1/24) منه "التعليم حق لكل مواطن، وإلزامي حتى نهاية المرحلة الأســـاســـية على الأقل ومجاني في المدارس والمعاهد والمؤسسات العامة".

قانون العمل: المادة (18) منه لغرض تطبيق أحكام هذا الفصـل: 1- يقصـد بالتوجيه المهني النشـاطات التي تهدف إلى توجيه العمال لفرص العمل والتدريب المتاحة التي تتناسـب مع مهاراتهم وميولهم وقدراتهم. 2- يقصـد بالتدريب المهني النشـــاطات التي تهدف إلى توفير احتياجات التنمية من العمال المدربين. وتمكينهم من اكتســـاب المهارات والقدرات اللازمة وتطويرها بصفة مستمرة.

القرار بقانون رقم (8) لسـنة 2017م: المادة (3/9) منه " تتولى الوزارة دمج التعليم المهني والتقني في إطار البرنامج الدراسي من الصف السادس للصف التاسع، بما يضمن إكساب الطلبة الخبرات والمهارات التقنية اللازمة".

القرار بقانون رقم (6) لسـنة 2018 : المادة (2) منه **"**التعليم العام حق لكل فرد متى اسـتوفى شـروط الالتحاق التي تحددها الوزارة والمؤسسة بما لا يقف حائلا امام ممارسة حق الفرد في التعليم العالي"

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 مثل هذه النصوص القانونية.

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

لا يوجد

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.**

المادة (1/101) من قانون العمل ونصها " يحظر تشغيل النساء في: 1- الأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحددها الوزير".

قرار وزير العمل رقم (2) لسنة 2004 المرفق مع هذه الاستمارة كما اسلفنا.

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؟

من الثامنة مساءاً الى السادسة صباحاً.

3- ماهي الاعمال التي يستثنيها التشريع من حظر تشغيل النساء ليلاً؟

الفنادق والمطاعم والمسارح والمقاهي وصالات الموسيقى، وقطاع الصحة، وسائل الاعلام، ورعاية المسنين والأطفال والايتام، والمحال التجارية في الأعياد، والجرد السنوي والموازنات، والمطارات، وشركات الطيران، ولتلافي خسارة محققة، وحالات الطوارئ.

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

المادة (3/101) من قانون العمل ونصها :" يحظر تشغيل النساء في 3- ساعات الليل فيما عدا الأعمال التي يحددها مجلس الوزراء"

المادة (1) من قرار مجلس الوزراء رقم (14) لسنة 2003 بنظام عمل النساء ليلاً المرفق مع هذه الاستمارة.

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.**

لا يوجد

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 التشـــريع على تخفيف الأعمال التي تكلف بها المرأة العاملة اثناء الفترة الأخيرة للحمل؟ وفى الفترة الأولى عقب الولادة؟

☐ لا

في حالة الإجابة ب(نعم)، ما هي الفترات المذكورة في التشريع؟

.....

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 (2/101) من قانون العمل ونصها "يحظر تشغيل النساء في 2- ساعات عمل إضافية أثناء الحمل والستة أشهر التالية للولادة".

المادة العاشرة

" رعاية الأمومة "

للمرأة العاملة الحق في الحصـول على إجازة بأجر كامل قبل وبعد الوضـع، لمدة لا تقل عن عشـرة أسـابيع، 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؟

<u>عشرة أسابيع منها ستة أسابيع على الأقل بعد الولادة.</u>

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؟

☐ لا

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

لا يوجد

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 ولكن الحماية ضد الفصل اثناء إجازة الوضع فقط.

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

المادة (2/103) من قانون العمل ونصها "2- لا يجوز فصل المرأة العاملة بسبب الإجازة المذكورة في الفقرة (1) أعلاه إلا إذا ثبت أنها اشتغلت بعمل آخر خلالها".

المادة الثالثة عشرة

" الإجازات الخاصة "

لكلا الزوجين العاملين، الحق في الحصـــول 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 التشـــريع على الحق لكلا الزوجين العاملين في الحصـــول على إجازة بدون أجر لمرافقة الآخر في حالة انتقاله إلى مكان آخر غير مكان العمل الأصلي؟

☐ نعم ولكن الحق مكفول للزوجة فقط دون الزوج.

2- هل يقتصر الحق في الإجازة على 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 ونصـــها "وفقاً لمصـــلحة العمل يجوز للمرأة العاملة الحصـــول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها أو لمرافقة زوجها".

المادة الرابعة عشرة

للمرأة العاملة الحق في الحصـــول على إجازة بدون أجر للتفرغ لتربية أطفالها، وذلك طبقا للشـــروط 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 مدة للإجازة،

ومشترطة بمصلحة العمل.

3- هل تحتفظ المرأة العاملة بوظيفتها خلال هذه الاجازة؟

☐ نعم

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

المادة (105) من قانون العمل ونصـــها "وفقاً لمصـــلحة العمل يجوز للمرأة العاملة الحصـــول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها أو لمرافقة زوجها".

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.**

قرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم (19) لسنة 2016:

المادة (90) ونصها"1. يحق للمؤمن عليها الحصول على إجازة أمومة لمدة اثني عشر أسبوعاً وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون، بناءً على تقرير المرجع الطبي الذي يحدد التاريخ المتوقع لولادة المؤمن عليها، شريطة أن تكون مسددة لاشتراكات ثلاثة أشهر خلال السنة السابقة لإجازة الأمومة.. 2. تشمل إجازة الأمومة وفقاً للفقرة(1) من هذه المادة، فترة إجازة لا تزيد مدتها على خمسة أسابيع متصلة قبل الولادة، ولا تقل عن سبعة أسابيع بعد الولادة".

المادة (91) ونصها "يحق للمؤمن عليها التي تغيبت عن عملها في إجازة الأمومة للأسباب الواردة في المادة (90) من هذا

القرار بقانون الانتفاع براتب شهري يعادل متوسط الراتب الشهري وفقاً للثلاثة أشهر الأخيرة التي تم فيها تسديد الاشتراكات قبل إجازة الأمومة".

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 القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم (19) لسنة 2016: "

1. يجوز الجمع بين رواتب التقاعد أو العجز أو الوفاة المنصوص عليها بموجب أحكام هذا القرار بقانون، وأية رواتب تقاعدية للشيخوخة أو العجز أو الوفاة توفرها أية تشريعات أخرى.
2. يحق للمؤمن عليه المستفيد من الراتب التقاعدي وراتب العجز الجمع بينهما بموجب أحكام هذا القرار بقانون، شريطة ألا يتجاوز المجموع الإجمالي ضعف الحد الأدنى لراتب التقاعد بموجب أحكام هذا القرار بقانون، وفي حال تجاوز أي منهما ضعف الحد الأدنى للراتب التقاعدي المنصوص عليه في هذا القرار بقانون يدفع له، أيهما أعلى.
3. يحق للأرمل أو للأرملة الجمع بين الراتب التقاعدي و /أو راتب العجز ونصيبهما في راتب الوفاة الناتجة عن وفاة العامل المؤمن عليه.
4. يحق للأولاد والبنات المستحقين الجمع بين أنصبتهم من راتب التقاعد و /أو راتب العجز التي تؤول إليهم من والديهما المتوفيين.
5. يحق لأي من الوالدين الجمع بين الأجر من عمل أو الدخل من مهنته أو راتب التقاعد و /أو راتب العجز المخصص له، ونصيبه من راتب الوفاة الذي يؤول إليه من ابنه و /أو ابنته المتوفيين.
6. يحق لأي من الوالدين الجمع بين نصيبه من راتب وفاة ابنه وابنته المتوفيين.

7. يحق لمجلس الوزراء بناءً على تنسيب المجلس زيادة القيمة الواردة في هذه المادة، وإضافة حالات جمع جديدة للرواتب المنصوص عليها في هذا القرار بقانون.

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 على حدى بما يضمنه من شروط.

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؟

لا يوجد.

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

لا يوجد

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 وليس مرتبطا بأسباب كالزواج او الانجاب وإنما برغبتها في الاستقالة من العمل.

2- هل يحدد التشريع مدة معينة لتقديم المرأة استقالتها؟

☐ نعم

في حالة الإجابة ب(نعم)، ما هي هذه المدة؟

فترة الاشعار هي (30) يوما لمن يتقاضى أجره شهرياً، واسبوع لمن يتقاضى أجره اسبوعياً.

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

المادة (4/35) من قانون العمل ونصها: "ينتهي عقد العمل الفردي في أي من الحالات الآتية: بناءً على رغبة العامل، شريطة إخطار صاحب العمل خطياً قبل الترك: أ- بشهر إذا كان يتقاضى أجره على أساس شهري. ب- بأسبوع إذا كان يتقاضى أجره على أساس يومي أو أسبوعي أو بالقطعة أو بالعمولة".

المادة (42) من قانون العمل ونصها: " 1- يجوز للعامل ترك العمل بعد إشعار صاحب العمل مع احتفاظه بحقوقه القانونية بما فيها مكافأة نهاية الخدمة وما يترتب له من حقوق، وذلك في أي من الحالات الآتية: أ- تشغيله في عمل يختلف في نوعه أو درجته اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق عليه بمقتضى عقد العمل، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك ولمدة مؤقتة منعاً لوقوع حادث أو في حالة القوة القاهرة. ب- تشغيله بصورة تدعو إلى تغيير مكان إقامته. ج- الثبوت بتقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية إن استمراره في عمله يشكل خطراً على حياته. د- اعتداء صاحب العمل أو من يمثله على العامل أثناء العمل أو بسببه بالضرب أو التحقير. هـ- عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته تجاه العامل رغم مطالبته بها كتابياً.

2- استثناء مما ورد في البند (1) أعلاه يحق للعامل إذا استقال من عمله خلال السنوات الخمس الأولى ثلث مكافأة نهاية الخدمة، وثلثي مكافأة نهاية الخدمة إذا كانت الاستقالة خلال السنوات الخمس التالية، ويستحق المكافأة كاملة إذا أمضى عشر سنوات أو أكثر في العمل".

المادة (45) من قانون العمل ونصها: "للعامل الذي أمضى سنة من العمل الحق في مكافأة نهاية خدمة مقدارها أجر شهر عن كل سنة قضاها في العمل على أساس آخر أجر تقاضاه دون احتساب ساعات العمل الإضافية، وتحتسب لهذا الغرض كسور السنة".

المادة (46) من قانون العمل ونصـها: " 1- يجوز لأي من طرفي عقد العمل غير محدد المدة إنهاؤه بمقتضـى إشـعار يرسل بعلم الوصول إلى الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العمل. 2- يحق للعامل الذي تلقى إشعاراً من صاحب العمل بإنهاء عقد العمل التغيب عن العمل طيلة النصف الثاني من أجل الإشعار ويعتبر تغيبه عملاً فعلياً في المنشأة. 3- يعتبر تعسفياً إنهاء عقد العمل دون وجود أسباب موجبة لذلك".

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

- التغطية التشريعية لأحكام المواد 1 ، 6 ، 7 ، 10 ، 13 ، 16 ، 19

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد 2 ، 3 ، 4 ، 5 ، 8 ، 9 ، 11 ، 12 ، 14 ، 15 ، 17 ، 18

* * *

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (18) من دولة فلسطين، وجاء الرد على النحو التالي:

القسم الأول

بيانات عامة

1- يرجى بيان النص التشـريعي الذي صـدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.

المادة (10) من القانون الأساسي المعدل لسنة 2003 وتعديلاته، والتي نص "1- حقوق الإنسان وحرياته الأساسية ملزمة وواجبة الاحترام. 2- تعمل السلطة الوطنية الفلسطينية دون إبطاء على الانضمام إلى الإعلانات والمواثيق الإقليمية والدولية التي تحمي حقوق الإنسان".

2- يرجى إرفاق أرقام وتواريخ النصـوص التشـريعية السـارية 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 ولا سيما أحكام الباب السادس منه.
وقرار مجلس الوزراء رقم (167) لسنة 2004 بنظام عمل الاحداث.
وقرار وزير العمل رقم (1) لسـنة 2004 بالعمال والصـناعات الخطرة او الضـارة بالصـحة التي لا يجوز تشغيل الاحداث فيها. مرفق طيه النظامين، ونورد أحكام الباب السادس:
المادة (93) يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن الخامسة عشر.
المادة (94) يجب إجراء الكشف الطبي على الأحداث قبل التحاقهم بالعمل للتأكد من ملاءمتهم الصحية له على أن يعاد الكشف كل ستة أشهر.
المادة (95) لا يجوز تشغيل الأحداث في: 1- الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة التي يحددها الوزير. 2- الأعمال الليلية أو الأعياد الرسمية أو الدينية أو أيام العطل الرسمية. 3- ساعات عمل إضافية أو على أساس وحدة الإنتاج. 4- الأماكن النائية أو البعيدة عن العمران.

المادة (96) 1- تخفض ساعات العمل اليومي للأحداث بما لا يقل عن ساعة عمل واحدة يومياً. 2- تتخلل ساعات العمل اليومي فترة أو أكثر للراحة لا تقل في مجملها عن ساعة بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متواصلة.
المادة (97) تكون الإجازة السنوية للأحداث ثلاثة أسابيع سنوياً ولا يجوز تأجيلها.
المادة (98) على المنشأة أن تعلق في أماكن العمل الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث، وينظم صاحب العمل سجلاً بكل ما يتعلق بهم.
المادة (99) يستثنى من أحكام هذا الباب الأحداث الذين يعملون لدى أقاربهم من الدرجة الأولى وتحت إشرافهم، عل أن يتم العمل في جميع الأحوال وفق شروط صحية واجتماعية ملائمة بما لا يؤثر سلباً على نموهم العقلي والجسدي وعلى تعليمهم.

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

لا يوجد مثل تلك النصوص التشريعية لدينا في الوقت الراهن سوى نص المادة (10) من القانون الأساسي سالفة الذكر والتي مفادها أن "حقوق الانسان وحرياته الأساسية ملزمة وواجبة الاحترام، وتعمل الدولة دون ابطاء عمل الانضمام الى الإعلانات والمواثيق الإقليمية والدولية التي تحمل حقوق الإنسان

4- هل تم التنسـيق مع منظمات أصـحاب الأعمال والعمال في دولتكم الموقرة حين أع دادكم 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 فلسطي، الاتحاد العام لعمال فلسطين، اتحاد الغرف التجارية والصناعية ومؤسسات المجتمع المدني المعنية وذات العلاقة.

القسم الثاني

"التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية"

أولاً: نطاق التطبيق

المادة الأولى

- يقصد بالحدث في مجال تطبيق احكام هذه الاتفاقية الشخص الذي أتم الثالثة عشرة ولم يكمل الثامنة عشرة من عمره، سواء كان ذكراً أو أنثى.

- حظر عمل من لم يتم سن الثالثة عشرة من عمره.

- تحدد الجهات المختصة في كل دولة الإجراءات اللازمة للتحقق من سن الحدث.

يرجى بيان ما يلي:

- **المقصود بالحدث "الطفل" في التشريع.**

الحدث (الطفل المسموح له بالعمل) هو: كل من بلغ الخامسة عشر من عمره ولم يجاوز الثامنة عشر.

- **السن المسموح لصاحبه بالعمل عند بلوغه.**

بلوغ سن الخامسة عشر عاماً.

- **الإجراء المطلوب للتحقق من السن عند الالتحاق بالعمل.**

صورة مصدقة عن شهادة ميلاد الحدث.

- **النصوص التشريعية التي تحدد سن الحدث "الطفل" فيما يتعلق بالعمل.**

المادة (1) من قانون العمل ونصها " الحدث: كل من بلغ الخامسة عشرة من عمره ولم يتجاوز الثامنة عشرة".

المادة (93) من قانون العمل ونصها " يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن الخامسة عشر".

المادة الثانية

- تطبق هذه الاتفاقية على عمل الأحداث في جميع الأنشطة الاقتصادية.
- 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**

- **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.**

استثنت المادة (95/) من قانون العمل تشغيل الأحداث في: 1- الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة التي يحددها الوزير.

وحددت في قرار وزير العمل رقم (1) لسنة 2004 بالعمال والصناعات الخطرة او الضارة بالصحة التي لا يجوز تشغيل الاحداث فيها. مرفق طيه مع هذه الاستمارة.

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.**

تقريباً ستة عشر سنة.

- **النص التشريعي الذي يحظر عمل الأطفال قبل الانتهاء من مرحلة التعليم الإلزامي.**

لا يوجد مثل هذا النص وإنما فقط حظر التشغيل مرتبط بالعمر وليس بالتعليم في قانون العمل أو اية قوانين أخرى.

نشير إلى القرار بقانون رقم (8) لسنة 2017م بشأن التربية والتعليم العام ولا سيما المواد (6) و(10) ونصها:

مادة (6) يتكون نظام التعليم العام من المراحل الآتية: 1. رياض الأطفال، لمدة لا تزيد على سنتين قبل مرحلة التعليم الأساسي. 2. التعليم الأساسي، ومدته تسع سنوات. 3. التعليم الثانوي، ومدته ثلاث سنوات.
مادة (10) 1. يقبل الطالب في الصف الأول الأساسي إذا أتم خمس سنوات وسبعة أشهر من عمره في نهاية شهر آب من العام الذي سيلتحق فيه بالمدرسة

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.

شبكة حماية الطفولة.

المجلس الاعلى للطفولة.

الحركة العالمية للدفاع عن الاطفال.

- **هل توجد إحصائيات رسمية حول حجم عمل الأطفال في بلدكم الشقيق؟**

☐ **نعم**

- **في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيانها:**

حسب الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني في بيانه في يوم الطفل الفلسطيني 2018/4/5: حوالي 3.4% نسبة الأطفال العاملين سواء بأجر أو بدون أجر في فلسطين من إجمالي عدد الأطفال في الفئة العمرية (10-17) سنة خلال 2017، وذلك بواقع 4.6% في الضفة الغربية و1.7% في قطاع غزة (6.6% أطفال ذكور مقارنة بـ 0.1% من الأطفال إناث).

كما بلغت نسبة الأطفال الملتحقين بالمدارس ويعملون 1.2% بواقع 1.6% في الضفة الغربية و0.7% في قطاع غزة، وعلى مستوى الجنس بلغت النسبة 2.4% للذكور مقابل 0.1% للإناث خلال العام 2017.

المادة الخامسة

تعمل الأجهزة المختصة في كل دولة على نشر التوعية الواسعة والفعالة بالأضرار المحتملة لعمل الأحداث.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **الوسائل والسبل التي تنتهجها الأجهزة المعنية بمكافحة عمل الأطفال لنشر التوعية بأضرار عمل الأطفال.**

التحاور والورشات والمحاضرات في المدارس او مراكز التدريب المهني او في المواقع المخصصة لايواء الاطفال او مع الاطفال العاملين انفسهم في مواقع العمل من خلال مفتشي الادارة العامة للتفتيش في وزارة العمل بالاضافة الى شبكات حماية الطفولة التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية ولجنة عمل الاطفال التابعة للحركة العالمية للدفاع عن الاطفال.

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.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **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:**

مفتشي عمل الادارة العامة للتفتيش وحماية العمل في وزارة العمل.

مرشدو حماية الطفولة في وزارة التنمية الاجتماعية.

ثالثا: شروط وظروف عمل الأحداث

المادة السابعة

- لا يجوز تشغيل الحدث في الأعمال الصناعية قبل إتمامه سن الخامسة عشرة.

- 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.**

لا يوجد في قانون العمل الفلسطيني سن محددة لكل قطاع عمل وإنما التحديد عام ولجميع القطاعات وهو حظر التشغيل قبل بلوغ سن (15) سنة.

النصوص التشريعية التي تحدد المقصود بالأعمال الصناعية المحظور عمل الأطفال فيها قبل السن المحدد لذلك.

قرار وزير العمل رقم (1) لسنة 2004 والمرفق مع هذه الاستمارة.

المادة الثامنة

- 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.

- 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.**

لا يوجد مثل تلك النصوص في قانون العمل الفلسطيني، وانما أفرد استثناءً عاماً من أحكام الباب السادس للأحداث (الاطفال) الذين يعملون لدى اقاربهم من الدرجة الاولى في المادة (99) منه

بخلاف قانون الطفل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2004 المعدل وفي المادة (2/14) ونصها: "يحظر تشغيل الأطفال أو استخدامهم أو تكليفهم بأية أعمال أو مهن خطرة أو غيرها من الأعمال والمهن التي تحددها وزارة العمل ومن شأنها إعاقة تعليمهم أو إلحاق الضرر بسلامتهم أو بصحتهم البدنية أو النفسية بما في ذلك العمل لدى الأقارب من الدرجة الأولى.

- **بيان المقصود بالأعمال الصناعية الخفيفة من خلال التشريع والواقع العملي.**

لا يوجد.

المادة التاسعة

- 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.
- 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 تتوافر 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 و مراكز التعليم المهني و النصوص التشريعية التي تحكم ذلك.**

المادة (1/2) من قرار مجلس الوزراء رقم 161 لسنة 2004 نظام التوجيه والتدريب المهني ونصها: "يشترط لقبول العامل المتدرب في أي برنامج تدريبي ما يلي: 1. أن لا يقل عمره عن خمس عشرة سنة ميلادية".

- **الضمانات التي تكفل حماية الأطفال صحيا وأخلاقيا وعدم التأثير على إتمام مرحلة التعليم الإلزامي اثناء فترة التدريب.**

لا يوجد نصوص قانونية صريحة بهذا الشأن، وإنما الاستراتيجيات والخطط التي تضعها وزارة العمل ووزارة التربية والتعليم العالي.

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.**

لا يوجد نصوص بهذا المعنى ولكن حظر قانون العمل في المادة (1/95) تشغيل الحدث في الاعمال الخطرة والضارة بالصحة التي يحددها الوزير.

المادة الحادية عشرة

- يجب إجراء الفحص الطبي على الأحداث قبل التحاقهم بالعمل، للتأكد من مدى ملاءمة قدرتهم ولياقتهم البدنية والصحية، وطبيعة العمل الذي سيلتحقون به.
- يجب إعادة هذا الفحص بشكل دوري في مدة أقصاها سنة.

المادة الثانية عشرة

- يجرى الفحص الطبي من قبل جهة طبية معتمدة، وتعطى شهادة طبية بنتيجة الفحص الذي أجرته.
- تحدد السلطة المختصة نوع الفحص الطبي والشروط الواجب توافرها في الشهادة الطبية.

يرجى بيان ما يلي:

- **النصوص التشريعية المتعلقة بضرورة إجراء الفحص الطبي بشكل دوري.**

الماة (94) من قانون العمل ونصها "يجب إجراء الكشف الطبي على الأحداث قبل التحاقهم بالعمل للتأكد من ملاءمتهم الصحية له على أن يعاد الكشف كل ستة أشهر"

- **المدي الزمني المحدد لإعادة الفحص الطبي.**

فحص دوري كل ستة اشهر

- **الجهات الطبية المناط بها إجراء الفحص الطبي للأطفال والخاص بالتحاقهم بالعمل، والشروط الواجب توافرها في الشهادة الطبية التي تُمنح لهم.**

اللجنة الطبية المعتمدة من وزير الصحة.

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.**

لا يوجد نصوص خاصة متعلقة بالاحداث، ويخضعون لما ورد من نصوص عامة في قانون العمل ولاسيما في قرار مجلس الوزراء رقم (24) لسنة 2003 بنظام الفحص الطبي الدوري وفي المادة (11) منه ونصها: "للمفتش الحق في طلب اجراء ما يلزم من فحوصات او بحوث طبية او مخبرية للتأكد من خلو العامل من اي امراض مهنية".

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.**

لا يوجد نص خاص بالاحداث (الاطفال) وإنما نصوص عامة وردت قرار مجلس الوزراء رقم (22) لسنة 2003 بنظام الفحص الطبي الابتدائي، وقرار مجلس الوزراء رقم (24) لسنة 2003 بنظام الفحص الطبي الدوري.

المادة (5) من القرار رقم (22) لسنة 2003 ونصها "يتحمل صاحب العمل التكاليف المترتبة على اجراء الفحوصات الطبية الابتدائية.

المدة (10) من القرار (24) لسنة 2003 ونصها: "يتحمل صاحب العمل جميع نفقات الفحص الطبي الدوري"

المادة الخامسة عشرة

- يحظر تشغيل الحدث ليلا، ويجوز للتشريع الوطني أن يستثنى بعض الأعمال لفترات محدودة.
- 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 (2/95) من قانون العمل ونصها: "الأعمال الليلية أو الأعياد الرسمية أو الدينية أو أيام العطل الرسمية" ولا يوجد استثناءات.

- **المقصود بالليل في التشريع الوطني (يرجى بيان الفترة الزمنية من – إلى).**

الليل في قانون العمل هو " فتر ة اثنتي عشرة ساعة متتالية تشمل وجوباً ما بين الثامنة مساءً حتى السادسة صباحاً"

بينما الفترة الليلية التي يحظر تشغيل الحدث فيها فهي "ما بين الساعة السادسة مساء والساعة السادسة صباحاً".

المادة السادسة عشرة

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

لا يوجد نصوص خاصة وبهذا المعنى، ويخضع الاحداث لذات الاحكام العامة في القانون من حيث العقود والأجور.

- **بيان الحد الأدنى للأجور في بلدكم الموقر.**

بموجب المادة (1) من قرار مجلس الوزراء رقم (11) لسنة 2012م يكون الاحد الادنى كما يلي: "1. يكون الحد الأدنى للأجر الشهري في جميع مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية وفي جميع القطاعات مبلغاً وقدره (1450 شيقل) ألف وأربعمائة وخمسون شيقلاً شهرياً. 2. يكون الحد الأدنى لأجور عمال المياومة وخاصة العاملين بشكل يومي غير منتظم، إضافة إلى العمال الموسميين مبلغاً وقدره (65 شيقل) خمسة وستون شيقلاً يومياً. 3. يكون الحد الأدنى لأجر ساعة العمل الواحدة للعمال المشمولين في الفقرة "2" أعلاه مبلغاً وقدره (8.5 شيقل) ثمانية شواقل ونصف الشيقل للساعة الواحدة.

المادة السابعة عشرة

- 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.
- إذا تخللت عمل الحدث فترة تأهيل أو تدريب تحتسب هذه الفترة من ضمن ساعات عمله.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **الساعات المحددة لعمل الأطفال – وبيان فترات الراحة أثناء العمل.**
- يحظر تشغيله أكثر من ست ساعات ونصف يومياً،
- يحظر تواجد الحدث في مكان العمل اكثر من سبع ساعات ونصف،
- ويجب ان يحصل على راحة لا تقل في مجملها عن ساعة،
- لا يجوز ان يعمل اكثر من اربع ساعات متواصة
- تفض ساعات العمل اليومي للاحداث بما لاي يقل عن ساعة واحدة يوميا.
- **هل يتم احتساب فترة التدريب ضمن ساعات العمل إن وجدت.**

☐ **نعم**

*** يرجى بيان النص التشريعي.**

فيما يتعلق بالتدريب فلا يوجد نص بهذا الشأن.

أما ساعات العمل فنصت المادة(96) من قانون العمل على "1- تخفض ساعات العمل اليومي للأحداث بما لا يقل عن ساعة عمل واحدة يومياً. 2- تتخلل ساعات العمل اليومي فترة أو أكثر للراحة لا تقل في مجملها عن ساعة بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متواصلة".

والمادة (1) من قرار مجلس الوزراء رقم (167) لسنة 2004 ونصها "يحظر تشغل الحدث أكثر من ست ساعات ونصف يوميا، كما يحظر تواجده في مكان العمل أكثر من سبع ساعات ونصف.

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؟**

☐ **لا** 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 (2/95و3) من القانون ونصها "2- الأعمال الليلية أو الأعياد الرسمية أو الدينية أو أيام العطل الرسمية. 3- ساعات عمل إضافية أو 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.**

لا يوجد نص خاص بالاحداث ويخضع للأحكام العامة في قانون العمل.

المادة (72) من قانون العمل ونصها 1- للعامل الحق في راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن 24 ساعة متتالية، ويجوز بناء على اتفاق طرفي الإنتاج تجميعها مرة واحدة في الشهر. 2- تحتسب الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر إذا عمل العامل ستة أيام متصلة قبلها، ويحسم من ذلك نسبة الأيام التي تغيبها العامل عن العمل"

المادة الحادية والعشرون

- يستحق الحدث إجازة سنوية مدفوعة الأجر تزيد مدتها على المدة المستحقة لغيره من العاملين، على ألا تقل في جميع الأحوال عن (21) يوما.
- 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 ونصها : "تكون الإجازة السنوية للأحداث ثلاثة أسابيع سنوياً ولا يجوز تأجيلها".

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.**

لا يوجد نص بهذا الشأن في قانون العمل، ولا نص صريح في قرار مجلس الوزراء رقم (167) لسنة 2004 وإنما وردت موافقة ولي الامر ضمن السجل الذي يجب ان ينظمه صاحب العمل للحدث. نصت المادة (2/3) من القرار على ما يلي: "على صاحب العمل تنظيم سجل خاص بكل حدث، يدرج فيه البيانات التالية: أ. مكان إقامته. ب. تاريخ استخدامه. ج. طبيعة العمل المناط به. د. أجرة وإجازاته. هـ. ساعات العمل وفترات الراحة. و. مؤهلة العلمي. ز. تاريخ ميلاده. ح. موافقة ولي أمره. ط. نتيجة الفحص الطبي الابتدائي. ي. نتائج الفحوص الطبية."

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 (1/4) من القرار قانون رقم (19) لسنة 2016 بشأن الضمان الاجتماعي ونصها "تسري أحكام هذا القرار بقانون على الفئات الآتية 1. :العمال المشمولين بأحكام قانون العمل المعمول به".

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 بهذا الخصوص في قانون العمل.

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 بالأحداث في قانون العمل ويخضع الحدث للأحكام العامة في القانون والمتعلقة بالعمال.

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 في قانون العمل بهذا الخصوص.

المادة الثامنة والعشرون

يلتزم صاحب العمل الذي يعمل لديه أحداث بأن تتوافر لديه سجلات أو بيانات تتضمن المعلومات التي تستوجبها 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 ونصها: ". على صاحب العمل تنظيم سجل خاص بكل حدث، يدرج فيه البيانات التالية: أ. مكان إقامته. ب. تاريخ استخدامه. ج. طبيعة العمل المناط به. د. أجرة وإجازاته. هـ. ساعات العمل وفترات الراحة. و. مؤهلة العلمي. ز. تاريخ ميلاده. ح. موافقة ولي أمره. ط. نتيجة الفحص الطبي الابتدائي. ي. نتائج الفحوص الطبية.

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 المختصـــة بأســـماء 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 ونصها: "على المنشأة أن تعلق في أماكن العمل الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث، وينظم صاحب العمل سجلاً بكل ما يتعلق بهم".
لا يوجد نص خاص بالاحداث فيما يتعلق بتبليغ الجهات المختصة عن عملهم واية معلومات أخرى ويخضع الاحداث للاحكام العامة في قانون العمل وما ورد في المادة (12) منه ونصها: "على كل صاحب عمل أن يوافي مكتب العمل الواقع في دائرة عمله ببيان شهري عن أسماء العمال وعددهم ووظائفهم وسنهم وجنسهم ومؤهلاتهم وأجورهم وتاريخ التحاقهم بالعمل والوظائف الشاغرة لديه.

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

- التغطية التشريعية لأحكام المواد 1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5 ، 6 ، 7 ، 8 ، 9 ، 10 ، 11 ، 12 ، 13 ، 14، 15 ، 18 ، 19 ، 20 ، 21 ، 23 ، 24 ، 28 ، 29 من الإتفاقية.

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد 16 ، 17 ، 22 ، 25 ، 26 ، 27 من الإتفاقية.

* * *

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (19) من دولة فلسطين، وجاء الرد على النحو التالي:

القسم الأول

بيانات عامة

1- يرجى بيان النص التشـــريعي الذي صـــدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل.

المادة (10) من القانون الأســـاســـي المعدل لســـنة 2003 وتعديلاته، والتي نص "1- حقوق الإنســـان وحرياته الأســـاســـية ملزمة وواجبة الاحترام. 2- تعمل الســـلطة الوطنية الفلســـطينية دون إبطاء على الانضمام إلى الإعلانات والمواثيق الإقليمية والدولية التي تحمي حقوق الإنسان".

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 ولا سيما أحكام الباب الثامن منه:

المادة (107) 1- بمقتضى هذا القانون يشكل الوزير هيئة تسمى هيئة تفتيش العمل من عدد ملائم من المفتشين والمؤهلين أكاديمياً ومهنياً لمتابعة تطبيق أحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه. 2- يتمتع أعضاء هيئة تفتيش العمل في ممارستهم لمهامهم بصلاحيات الضبطية القضائية.

المادة (108) يقسم كل مفتش عمل قبل مباشرة عمله اليمين أمام الوزير على أن يؤدي عمله بأمانة وإخلاص وألا يفشي الأسرار التي يطلع عليها بحكم وظيفته.

المادة (109) يراعى عند اختيار مفتش العمل للقيام بمهمة تفتيش ألا تكون له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في المنشأة الخاضعة لتفتيشه.

المادة (110)

يختص مفتش العمل بما يلي: 1- متابعة تطبيق تشريعات العمل خاصة ما يتعلق بشروط وظروف العمل بكافة الوسائل المشروعة بما في ذلك استقبال الشكاوى والبلاغات. 2- تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تساعد في تنفيذ أحكام هذا القانون. 3- إبلاغ الجهات المختصة بأوجه النقص والمخالفات التي يكتشفها أثناء عمله.

المادة (111)

يحق لمفتش العمل ما يلي: 1- دخول أماكن العمل الخاضعة للتفتيش بحرية تامة أثناء العمل دون سابق إنذار مع وجوب إشعار صاحب العمل أو ممثله عند دخول المنشأة. 2- الاستفسار من صاحب العمل أو من العمال مجتمعين أو منفردين أو بحضور شهود بشأن تطبيق أحكام وتشريعات العمل. 3- الإطلاع على السجلات والدفاتر وأية وثائق أخرى تتعلق بشروط العمل وأخذ صور أو مستخرجات منها. 4- أخذ عينات من المواد المستعملة لغرض التحليل للتأكد من مدة ملاءمتها لسلامة وصحة العمال مع إشعار صاحب العمل أو ممثله بذلك ويكون ذلك وفقاً لأنظمة خاصة تضعها الوزارة. 5- إصدار الأوامر والتعليمات لإزالة أوجه النقص في الأجهزة والمعدات المستعملة أو لإزالة الضرر الناتج عن استخدامها على صحة وسلامة العمال وله أن يطلب التنفيذ الفوري للإجراءات التي يراها لازمة لدرء خطر محقق.

المادة (112) على أصحاب العمل أو من ينوبون عنهم تقديم جميع المعلومات التي يطلبها مفتش العمل في مهمة التفتيش.

المادة (113)

على مفتش العمل أن ينظم محضراً بالمخالفة التي يضبطها وله أن يتخذ أياً من الإجراءات التالية بحق المخالف وذلك بما يتلاءم وطبيعة المخالفة ومدى خطورتها: 1- إسداء النصح والإرشاد. 2- توجيه تنبيه شفهي لإزالة المخالفة خلال مدة محددة. 3- التوصية لهيئة تفتيش العمل بتوجيه إنذار خطي بشأن المخالفة.

المادة (114)

1- يقدم مفتشو العمل إلى هيئة تفتيش العمل تقارير دورية شهرية وسنوية عن نتائج نشاطاتهم في التفتيش وفق نماذج تقرها الوزارة. 2- تقوم الوزارة بنشر تقرير عام دوري عن أعمال هيئة تفتيش العمل.

المادة (115)

تصدر الوزارة التعليمات اللازمة لتنظيم عمل مفتش العمل والإجراءات اللازمة لتنفيذ الأحكام القانونية الخاصة بهذا 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.

لا يوجد مثل تلك النصوص التشريعية لدينا في الوقت الراهن سوى نص المادة (10) من القانون الأساسي سالفة الذكر والتي مفادها أن "حقوق الانسان وحرياته الأساسية ملزمة وواجبة الاحترام، وتعمل الدولة دون ابطاء عمل الانضمام الى الإعلانات والمواثيق الإقليمية والدولية التي تحمل حقوق الإنسان

4- 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، والاتحاد العام لعمال فلسطين، واتحاد الغرف التجارية والصناعية.

القسم الثاني

"التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية"

المادة الأولى

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؟**

☐ لا يوجد استثناء من الخضوع للتفتيش وإنما الاستثناء من الخضوع لتطبيق القانون

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

المادة (3) من قانون العمل ونصها: " تسري أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل في فلسطين باستثناء: 1- موظفي الحكومة والهيئات المحلية مع كفالة حقهم في تكوين نقابات خاصة بهم. 2- خدم المنازل ومن في حكمهم على أن يصدر الوزير نظاماً خاصاً بهم. 3- أفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى.

المـــادة الثـانيــة

تشـــكل كل دولة جهازاً أو أكثر لتفتيش العمل، ويرتبط هذا الجهاز أو الأجهزة بالإدارة أو الإدارات المركزية ذات الصلة بنشاط التفتيش.

وفى حالة تعدد الأجهزة التى تقوم بالتفتيش يجب التنســـيق فيما بينها على نحو يحول دون التناقض والتداخل بين أنشطتها.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يوجد جهاز واحد لتفتيش العمل لديكم أم أكثر؟**

<u>جهاز واحد فقط.</u>

- **هل يتم تنسيق العمل بينها في حالة تعددها؟**

☐ نعم

☐ لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (1/107) من قانون العمل ونصها: " بمقتضى هذا القانون يشكل الوزير هيئة تسمى هيئة تفتيش العمل من عدد ملائم من المفتشين والمؤهلين أكاديمياً ومهنياً لمتابعة تطبيق أحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه"

المــادة 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؟**

يتولى التفتيش جهاز عام يتبع وزارة العمل.

- **في حالة التعدد ما هي هذه الأجهزة؟ وما هي اختصاصاتها؟**

لا يوجد لأنه جهاز عام

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (1/107) من قانون العمل ونصها: " بمقتضى هذا القانون يشكل الوزير هيئة تسمى هيئة تفتيش العمل من عدد ملائم من المفتشين والمؤهلين أكاديمياً ومهنياً لمتابعة تطبيق أحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه".

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 لدى وزارة العمل فإن الإدارة المركزية (الادارة العامة للتفتيش وحماية العمل) هي مركز الاتصال بينها وبين فروعها (دوائرها المختصة) في المديريات الموزعة على محافظات الوطن.

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.**

لا يوجد نظام خاص للتفتيش في قانون العمل، وتخضع المسائل المذكورة اعلاه إلى التخطيط ورسم السياسات والاستراتيجيات والمتابعة من قبل الادارة العامة للتفتيش وحماية العمل (الادارة المركزية) ولغايات اعمال اختصاصاتها الواردة في المادة (110) من القانون ونصها: "1- متابعة تطبيق تشريعات العمل خاصة ما يتعلق بشروط وظروف العمل بكافة الوسائل المشروعة بما في ذلك استقبال الشكاوى والبلاغات. 2- تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تساعد في تنفيذ أحكام هذا القانون. 3- إبلاغ الجهات المختصة بأوجه النقص والمخالفات التي يكتشفها أثناء عمله".

المادة السادسة

يراعى فى تعيين مفتش العمل أن يكون مؤهلا تأهيلا علميا بما يلائم القيام بعمله.

المادة السابعة

يراعى عند اختيار مفتش العمل أن تتوافر 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.**
  - **مؤهل اكاديميا**
  - **مؤهل مهنياً**
  - **الحياد والموضوعية.**

- **عدم افشاء الاسرار.**

- **هل يؤدى مفتش العمل اليمين قبل مباشـــرة عمله؟ وما هو مضـــمونه؟ والجهة التي يؤدى أمامها؟**

نعم، يؤدي اليمين امام وزير العمل، ومضمونها (ان يؤدي عمله بامانة وإخلاص ولا يفشي الاسرار التي يطلع عليها بحكم وظيفته.

- **هل يتم تدريب مفتش العمل على مهام عمله؟**

☐ نعم تتولى الإدارة المركزية (الادارة العامة للتفتيش) وضـــع الاحتياجات التدريبية وتنفيذها للمفتشين.

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

1.كما سبق وذكرنا لا يوجد نظام خاص بالتفتيش.

2.المادة (1/107) من القانون ونصـــها:" بمقتضـــى هذا القانون يشـــكل الوزير هيئة تســـمى هيئة تفتيش العمل من عدد ملائم من المفتشـــين والمؤهلين أكاديمياً ومهنياً لمتابعة تطبيق أحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه"

3. المادة (108) من القانون ونصها: " يقسم كل مفتش عمل قبل مباشرة عمله اليمين أمام الوزير على أن يؤدي عمله بأمانة وإخلاص وألا يفشي الأسرار التي يطلع عليها بحكم وظيفته."

4. المادة (109) من القانون ونصـــها: " يراعى عند اختيار مفتش العمل للقيام بمهمة تفتيش ألا تكون له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في المنشأة الخاضعة لتفتيشه."

المادة العاشرة

تراعى كل دولة تعيين العدد الكافي من المفتشين بما يتلاءم مع حجم المهمات ونوعيتها والتنسيق مع الإدارات والأجهزة المعنية فى الدولة للاستعانة بالاختصاصيين للمعاونة فى أعمال التفتيش.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتوفر لجهاز التفتيش لديكم العدد الكافي من المفتشين؟**

☐ لا

- **هل يتم التنسـيق مع أجهزة الدولة المختلفة للاسـتعانة بالاختصـاصـيين للمعاونة في أعمال التفتيش؟**

☐ نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

- المادة (3/110) من القانون ونصـــها:"_إبلاغ الجهات المختصـــة بأوجه النقص والمخالفات التي يكتشفها أثناء عمله".
- 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.**

- لم ينص قانون العمل على أية حماية خاصـــة بالمفتش. ولكن اوجب القانون على صـــاحب العمل الامتثال للمفتش وإلا اعتبر معيقاً له ويخضـــع للتغريم بالاســـتناد للمادة (135) من قانون العمل ونصها:" كل من يمانع أو يعارض أو يعيق أعمال مفتش العمل أو هيئة التفتيش يعاقب بإزالة المخالفة وبغرامة لا تقل عن (200) دينار ولا تزيد على (500) دينار."
- المادة (185) قانون العقوبات الاردني رقم (16) لسنة 1960 المعدل المعمول به ونصها: "1.من هاجم أو قاوم بالعنف موظفاً يعمل على تنفيذ القوانين أو الأنظمة المعمول بها أو جباية الرسوم أو الضرائب المقررة قانوناً أو تنفيذ حكم أو أمر قضائي أو أي أمر صادر من سلطة ذات صلاحية يعاقب بالحبس لا أقل من ستة أشهر إذا كان مسلحاً وبالحبس من ثلاثة أشهر إلى سنة إذا كان أعزل من السلاح. 2.وتضاعف العقوبة إذا كان الفاعلون ثلاثة فأكثر.

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.**

لا يوجد نصوص صريحة بهذا الشأن ويخضع 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 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.**

لا يوجد

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:**

1. فقط بالاستناد الى مذكرات التفاهم مع الجهات المختصة.
2. المشاركة في ترخيص مكاتب التشغيل التي تخضع لمراقبة وزارة العمل بموجب قرار وزير العمل.

3. المشاركة في ترخيص مركز التدريب المهني بموجب قرار وزير العمل.

المادة التاسعة عشرة

يتم فى 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

☐ لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

مؤسسة الضمان حديثة النشأة وتعمل حالياً على توظيف الكوادر المهنية اللازمة، ووضع الانظمة الخاصة بقانون الضمان الاجتماعي والتعليمات والقرارات اللازمة لتنفيذه ولم تتضح بعد كيفية التنسيق بين تفتيش العمل وتفتيش التأمينات.

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.**

المادة (109) من قانون العمل ونصـــها: "يراعى عند اختيار مفتش العمل للقيام بمهمة تفتيش ألا تكون له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في المنشأة الخاضعة لتفتيشه".

المادة الحادية والعشرون

يحظر على مفتش العمل أن يكشف أى سر من أسرار المهنة يطلع عليه خلال قيامه بمهمته أو أن يبوح بمصدر الشكوى أو المعلومات التى 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.**

- حظر الكشف عن الاسرار: المادة (108) من قانون العمل ونصها: " يقسم كل مفتش عمل قبل مباشـــرة عمله اليمين أمام الوزير على أن يؤدي عمله بأمانة وإخلاص وألا يفشـــي الأسرار التي يطلع عليها بحكم وظيفته".
- فيما يتعلق بالشـكاوى فهي تعليمات الادارة العامة للتفتيش وحماية العمل بالاسـتناد للمعايير العربية والدولية ولا يوجد نص صريح في هذا الشأن في قانون العمل.

المادة الثانية والعشرون

يقوم مفتش العمل بمراقبة تطبيق التشـــريعات 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 يلى:

- **ما هي التشـريعات التي يقوم مفتش العمل بمراقبة تطبيقها؟ وهل تشـمل اتفاقيات العمل العربية والدولية المصـدق عليها من قبل دولتكم الموقرة، وأيضا اتفاقيات العمل الجماعية؟**

من حيث التشـــريعات فقط قانون العمل وانظمته الصـــادرة بمقتضـــاه، واتفاقيات العمل الجماعية، والأنظمة الداخلية (الادارية) للمؤسسات .

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (1/110) من قانون العمل ونصها: " يختص مفتش العمل بما يلي: 1- متابعة تطبيق تشريعات العمل خاصة ما يتعلق بشروط وظروف العمل بكافة الوسائل المشروعة بما في ذلك استقبال الشكاوى والبلاغات"

المادة الثالثة والعشرون

يزود مفتش العمل أصـــحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشـــادات التى تســـاعدهم فى تطبيق التشـــريعات النافذة.

يرجى بيان ما يلى:

- **هل يوجد دور وقائي لمفتش العمل تجاه أصحاب الأعمال والعمال للمساعدة في تطبيق التشريعات النافذة؟**

☐ نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (2/110) من قانون العمل ونصـــها: " تزويد أصـــحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشـــادات الفنية التي تساعد في تنفيذ أحكام هذا القانون.

المادة الرابعة والعشرون

يجب على مفتش العمل أن يبلغ السـلطة المختصــة بأوجه النقص والثغرات التى يكتشـفها حين مراقبته تطبيق تشريعات العمل، بهدف اتخاذ الإجراءات اللازمة لتلافيها.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يكلف مفتش العمل بأن يبلغ عن أوجه النقص والثغرات حين مراقبته تطبيق تشريعات العمل؟**

☐ نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (3/110) من قانون العمل ونصــها: " إبلاغ الجهات المختصــة بأوجه النقص والمخالفات التي يكتشــفها أثناء عمله".

المادة الخامسة والعشرون

يساعد مفتش العمل طرفي الإنتاج فى اتباع وسائل ومتطلبات السلامة والصحة المهنية

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **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؟**

لا يوجد أية استثناءات.

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 أية 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 (2/111) من قانون العمل ونصـها: " الاسـتفسـار من صـاحب العمل أو من العمال مجتمعين أو منفردين أو بحضور شهود بشأن تطبيق أحكام وتشريعات 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.

<u>يرجى بيان ما يلى:</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.**

المادة (112) من قانون العمل ونصـــها: " على أصـــحاب العمل أو من ينوبون عنهم تقديم جميع المعلومات التي يطلبها مفتش العمل في مهمة التفتيش".

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.

<u>يرجى بيان ما يلى:</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 (4/111) من قانون العمل ونصها: " أخذ عينات من المواد المستعملة لغرض التحليل للتأكد من مدة ملاءمتها لسلامة وصحة العمال مع إشعار صاحب العمل أو ممثله بذلك ويكون ذلك وفقاً لأنظمة خاصة تضعها الوزارة" ولكن لم يتم وضع انظمة خاصة بذلك من الوزارة حتى الان.

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.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **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.**

المادة (3/111) من قانون العمل ونصها: " الإطلاع على السجلات والدفاتر وأية وثائق أخرى تتعلق بشروط العمل وأخذ صور أو مستخرجات منها".

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 الجزئى للعمل.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **ما هي صلاحيات مفتش العمل في حالة وجود خطر يهدد سلامة العمال وصحتهم؟**

-اصدار الأوامر والتعليمات لإزالة أوجه النقص في الأجهزة والمعدات المستعملة

- او لازاله الضرر عن استخدامها على صحة وسلامة المهنية

التنفيذ الفوري للإجراءات التي يراها لازمة لدرء خطر محقق

- التنسيب للوزير للإغلاق كلياً او جزئياً او وفق اية آلية.

- **النصوص التشريعية التي تتناول ذلك.**

- المادة (5/111) من قانون العمل ونصها: " إصدار الأوامر والتعليمات لإزالة أوجه النقص في الأجهزة والمعدات المستعملة أو لإزالة الضرر الناتج عن استخدامها على صحة وسلامة العمال وله أن يطلب التنفيذ الفوري للإجراءات التي يراها لازمة لدرء خطر محقق.

- والمادة (133) ونصها: " إذا خالف صاحب العمل أي حكم من أحكام الفصل الرابع من الباب الخامس والأنظمة الصادرة بمقتضاه، فللوزير فضلاً عن العقوبة المنصوص عليها في المادة (131) إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو إيقاف أية آلة فيها وذلك إلى أن يزيل صاحب العمل المخالفة".

المادة الثالثة والثلاثون

يلتزم صاحب العمل والعامل بالتعاون مع مفتش العمل وتسهيل قيامه بمهامه، ويحدد تشريع كل دولة العقوبات التى تفرض على كل من يعرقل أعمال التفتيش، أو يمتنع عن التعاون مع المفتش.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يلزم التشريع صاحب العمل والعامل بالتعاون مع مفتش العمل؟**

☐ نعم

- **هل يفرض التشـــريع في دولتكم الموقرة عقوبات معينة على من يعرقل أعمال التفتيش أو يمتنع عن التعاون مع المفتش؟**

☐ نعم

- **النصوص التشريعية التي تتناول ذلك.**

-المادة (112) من قانون العمل ونصـــها: " على أصـــحاب العمل أو من ينوبون عنهم تقديم جميع المعلومات التي يطلبها مفتش العمل في مهمة التفتيش".

والمادة (135) ونصـــها: "كل من يمانع أو يعارض أو يعيق أعمال مفتش العمل أو هيئة التفتيش يعاقب بإزالة المخالفة وبغرامة لا تقل عن (200) دينار ولا تزيد على (500) دينار".

المادة الرابعة والثلاثون

يحرر مفتش العمل تقريرا حول زيارته التفتيشية وفقا للنموذج الذي تعتمده الجهة المختصة بالتفتيش.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **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؟**

-كتابة تقرير الزيارة على النموذج المعد حسب نوع الزيارة،

-اتخاذ الاجراءات اللازمة،

-ارشفة الزيارات في الملفات الخاصة بها وفي ملفات المنشأة المحددة،

-رفع التقارير اللازمة والتقارير الدورية للادارة العامة للتفتيش.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (1/114) من القانون ونصها: " يقدم مفتشو العمل إلى هيئة تفتيش العمل تقارير دورية شهرية وسنوية عن نتائج نشاطاتهم في التفتيش وفق نماذج تقرها الوزارة".

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.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل ينص التشريع على التدرج فى الإجراءات التى يتخذها مفتش العمل في حالة وجود مخالفات؟**

☐ لا

- **ما هي هذه الإجراءات؟**

1. التوعية والإرشاد واسداء النصح، 2. توجيه التنبيه شفهي، 3. التوصية بالانذار. 4. الإحالة الى القضاء. 5. التنسيب للوزير بالاغلاق الكلي/ الجزئي/وقف عمل آلة.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

-المادة (113) من قانون العمل ونصها: " على مفتش العمل أن ينظم محضراً بالمخالفة التي يضبطها وله أن يتخذ أياً من الإجراءات التالية بحق المخالف وذلك بما يتلاءم وطبيعة المخالفة ومدى خطورتها: 1- إسداء النصح والإرشاد. 2- توجيه تنبيه شفهي لإزالة المخالفة خلال مدة محددة. 3- التوصية لهيئة تفتيش العمل بتوجيه إنذار خطي بشأن المخالفة".

-والمادة (133) ونصها: " إذا خالف صاحب العمل أي حكم من أحكام الفصل الرابع من الباب الخامس والأنظمة الصادرة بمقتضاه، فللوزير فضلاً عن العقوبة المنصوص عليها في المادة (131) إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو إيقاف أية آلة فيها وذلك إلى أن يزيل صاحب العمل المخالفة".

-المادة (23) من قانون الاجراءات الجزائية رقم (3) لسنة 2000 المعدل "مع عدم الإخلال بأحكام المواد 16، 17 ، 18 من هذا القانون، يحيل مأمورو الضبط القضائي ذوو الاختصاص الخاص المحاضر والمضبوطات المتعلقة بالمخالفات التي يختصون بها إلى المحكمة المختصة ويتابعونها أمامها".

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.**

لا يوجد نص في 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 التى 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 مسبقاً.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (23) من قانون الاجراءات الجزائية رقم (3) لسنة 2000 المعدل "مع عدم الإخلال بأحكام المواد 16 ، 17، 18 من هذا القانون، يحيل مأمورو الضبط القضائي ذوو الاختصاص الخاص المحاضر والمضبوطات المتعلقة بالمخالفات التي يختصون بها إلى المحكمة المختصة ويتابعونها أمامها".

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؟**

نعم يحوز القوة الثبوتية، وحجة بالنسبة للوقائع المثبتة فيه.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (212) من قانون الاجراءات الجزائية رقم (3) لسنة 2000 المعدل " تعتبر المحاضر التي ينظمها مأمور الضبط القضائي في الجنح والمخالفات المكلفون بإثباتها بموجب احكام القوانين حجة بالنسبة للوقائع المثبتة فيها إلى أن يثبت ما ينفيها'.

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 الادارة المركزية (الادارة العامة للتفتيش وحماية العمل) هي بمعدل زيارتين على الأقل لكل منشأة سنوياً.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

لا يوجد نظام خاص بالتفتيش سوى الخطط السنوية المعدة من الادارة العامة للتفتيش وحماية العمل والتعليمات الدورية الصادرة بهذا الخصوص.

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 يلى:

- **هل يتم إعداد تقرير سنوي شامل عن نشاط الجهة المختصة بالتفتيش؟**

☐ نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (114) من قانون العمل ونصها: " 1- يقدم مفتشو العمل إلى هيئة تفتيش العمل تقارير دورية شهرية وسنوية عن نتائج نشاطاتهم في التفتيش وفق نماذج تقرها الوزارة. 2- تقوم الوزارة بنشر تقرير عام دوري عن أعمال هيئة تفتيش العمل".

- **هل يتم إرسال نسخة من تقرير التفتيش إلى مكتب العمل العربي؟**

☐ لا

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

- التغطية التشريعية لأحكام المواد 1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5 ، 6 ، 7 ، 8 ، 9 ، 12 ، 13 ، 14 ، 15 ، 20 ، 21 ، 22 ، 23 ، 24 ، 25 ، 26 ، 27 ، 28 ، 30 ، 31 ، 32 ، 33 ، 34 ، 35 ، 36 ، 37 ، 38 ، 39 ، 40 من الإتفاقية.

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد 10 ، 11 ، 16 ، 17 ، 18 ، 19 ، 29 من الإتفاقية.

*** * ***

9- دولة قطر

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

وصـــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (3) من دولة قطر، وجاء الرد على النحو التالي:

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

لا

2- من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

مجلس الوزراء الموقر .

3- ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

الرد : لم يتم العرض .

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

✓ نعم

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

نصـــت المادة (6) من الاتفاقية أعلاه بأنه (يجب عند تغطية أية فئة عدم التفرقة بين الرعايا العرب والوطنيين والأجانب ، بشـرط المعاملة بالمثل .وهذا يتعارض مع التشـريع الوطني القطري الذي يقصـر ذلك على المواطنين وفقاً لنص المادة (2) من القانون رقم (24) لسـنة 2002 بشـأن التقاعد والمعاشات

5- هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الاتفاقيـة حـتى الآن (سياسية، اقتصادية، اجتماعية... الخ)؟

نعم

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

نعم توجد صعوبات وقد تم ذكرها عند الرد على سؤال الرابع أعلاه .

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.

ربما عند إجراء أي تعديل القانون بشأن التقاعد والمعاشات تتم دراسة الاتفاقيات الدولية والعربية بهدف إمكانية التصديق على هذه الاتفاقية على ضوء التشريعات الوطنية السارية الجارية .

7- هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

☐ لا

8- هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

☐ نعم

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.

أن دولة قطر تضـــع فى اعتبارها عند إعداد التشـــريعات والأدوات القانونية الوطنية ما جاء في معايير العمل العربية من أحكام ونصوص .

9- هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية؟

☐ لا

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.

غرفة قطر (ممثلة أصحاب العمل) ، قطر للبترول (ممثلة العمال) .

- ❖ إدارة التعاون الدولي وإدارة العلاقات العمالية الدولية .
- ❖ **التاريخ: 2018/7/15 م ,**
- ❖ **البريد الإلكتروني: Adiss@adlsa.gov.qa**

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

- أخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون عرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

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

وصـــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (5) من دولة قطر، وجاء الرد على النحو التالي:

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

☐ لا

2- من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

مجلس الوزراء الموقر.

3- ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

- ☐ التصديق
- ☐ أخذ العلم
- ☐ إرجاء التصديق
- ☐ عدم التصديق

الرد : لم يتم العرض

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

✓ نعم

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

تتعارض هذه الاتفاقية مع قانون العمل القطري الصادر بالقانون رقم (14) لسنة 2004 الذي يمنح المرأة إجازة وضـــع في مادته رقم (96) مدتها خمســـون يوماً وقد حددتها الاتفاقية أعلاه في المادة العاشرة بأن لا تقل عن عشرة أسابيع.

5- هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الاتفاقيـــة حـــتى الآن (سياسية، اقتصادية، اجتماعية... الخ)؟

☐ نعم

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

نصت المادة الأولى من الاتفاقية (بشأن نطاق التطبيق) على مساواة المرأة في كافة القطاعات بصفة عامة وعلى الأخص في قطاع الزراعة، بينما تســـتثني المادة الثالثة من قانون العمل القطري بعض القطاعات من ســـريان هذا القانون وعلى الأخص القطاع الزراعي لذلك يوجد تعارض بين الاتفاقية وقانون العمل القطري.

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.

سـوف تقوم الوزارة بدراسـة الاتفاقيات الدولية والعربية لمعرفة مدي إمكانية التصـديق عليها وفقاً للتشريعات الوطنية النافذة.

7- هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

☐ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى توضيح هذه الإجراءات.

8- هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

☐ نعم

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.

تم الاسترشاد بالاتفاقية في المادة رقم (93) من قانون العمل القطري بمنح المرأة أجراً مساوياً لأجر الرجل، وفي المادة رقم (94) من قانون العمل القطري يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة.

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.

غرفة قطر (ممثلة أصحاب العمل)، قطر للبترول (ممثلة العمال).

- **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:**
  إدارة التعاون الدولي وإدارة العلاقات العمالية الدولية
- **التاريخ: 2018/7/15م**
- **البريد الإلكتروني: Adlsa@adlsa.gov.qa**

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

- أخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون عرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

ج- الإتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1976 بشأن السلامة والصحة المهنية

وصـــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (7) من دولة قطر، وجاء الرد على النحو التالي:

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

□ لا

2. من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

مجلس الوزراء الموقر.

3. ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

□ التصديق

□ أخذ العلم

□ إرجاء التصديق

□ عدم التصديق

الرد : لم يتم العرض.

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

□ نعم

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

نصت المادة الأولى من الاتفاقية أعلاه بأن تشمل التشريعات، لأحكام ونصوص السلامة والصحة المهنية، في جميع مجالات العمل وقطاعاته

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؟

□ نعم

* في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى تقديم هذه التصورات.

لدى الوزارة النظرة المستقبلية لدراسة جميع الاتفاقيات العربية والدولية علي ضوء التشريعات الوطنية النافذة.

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

□ لا

* في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى توضيح هذه الإجراءات.

8. هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

□ نعم

* في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.

تم الاسترشاد بمعظم مواد هذه الاتفاقية من المادة الأولى إلى المادة الخامسة عشرة.

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.

غرفة قطر (ممثلة أصحاب العمل)، قطر للبترول (ممثلة العمال).

الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:

إدارة التعاون الدولى وإدارة العلاقات العمالية الدولية

التاريخ: 2018/7/15م

البريد الإلكتروني: Adlsa@adlsa.gov.qa

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

- أخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون عرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

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

وصـــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (15) من دولة قطر، وجاء الرد على النحو التالي:

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

☐ نعم

2- من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

مجلس الوزراء الموقر.

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.

تم حاليا دراسة وضع حد ادني للأجور ضمن مشروع التعاون الفني مع منظمة العمل.

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؟

☐ نعم

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى تقديم هذه التصورات.

إن دولة قطر بصدد تحديد أدني للأجور بالدولة وهو الآن تحت الإجراءات التشريعية.

7- هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

☐ نعم

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى توضيح هذه الإجراءات.

قانون لتحديد الأدنى للأجور بالدولة تحت الإجراءات التشريعية وعند صدوره سوف يسهل عملية التصديق على الاتفاقية.

8- هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

☐ نعم

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.

تسعي دولة قطر لإصدار قانون الحد الأدني للأجور استرشاداً بالاتفاقية.

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.

غرفة قطر (ممثلة أصحاب العمل)، قطر للبترول (ممثلة العمال).

- **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:**
  إدارة التعاون الدولي وإدارة العلاقات العمالية الدولية
- **التاريخ:** 2018/7/15م
- **البريد الإلكتروني:** Adlsa@adlsa.gov.qa

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

- أخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق على الإتفاقية.

* * *

ه- الإتفاقية العربية رقم (16) لسنة 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية

وصـــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (16) من دولة قطر، وجاء الرد على النحو التالي:

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

نعم

2- من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

مجلس الوزراء الموقر .

3- ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

أخذ العلم

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

✓ نعم

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

نصـــت الاتفاقية بالتزامات على الدولة المصـــدقة ، مكلفة وتزيد من الأعباء المالية لأصـــحاب العمل والدولة مثل بناء دور الحضـــانة ونوادي للعمال وكذلك تلزم الدولة بمســـاواة جميع العمال العرب بالعمال الوطنيين وهذا يتعارض مع القوانين والتشريعات الوطنية النافذة .

5- هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الاتفاقيـــة حـــتى الآن (سياسية، اقتصادية، اجتماعية... الخ)؟

نعم

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

تمت الإجابة على ذلك الفقرة الرابعة أعلاه .

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.

لدى دولة قطر نظرة مستقبلية لدراسة الاتفاقيات العربية والدولية على ضوء التشريعات والقوانين الوطنية النافذة .

7- هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

☐ لا

8- هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

☐ نعم

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.

يوجد تطبيق عملي في دولة قطر للأحكام الواردة في الاتفاقية ، فقد نص قانون العمل الصادر بالقانون رقم (14) لسنة 2004 وتعديلاته في الفصل الثالث عشر بشأن اللجان المشتركة والتفاوض الجماعي والاتفاقيات المشتركة ، ما يلي :

تطوير مستوى الخدمات الاجتماعية في المنشأة .

كما أن تم إصدار قرارات وزارية تنفيذاً لأحكام قانون رقم (14) لسنة 2004 للعمال .

1- قرار رقم (16) بشأن تنظيم الرعاية الطبية للعمال بالمنشأة .
2- قرار رقم (17) بشأن تحديد اشتراطات ومواصفات السكن المناسب للعمال .
3-

9- هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية؟

☐ لا

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.

غرفة قطر (ممثلة أصحاب العمل) ، قطر للبترول (ممثلة العمال) .

- ❖ إدارة التعاون الدولي وإدارة العلاقات العمالية الدولية .
- ❖ **التاريخ: 2018/7/15 م ,**
- ❖ **البريد الإلكتروني: Adiss@adlsa.gov.qa**

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

- أخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق على الإتفاقية.

* * *

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

وصـــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (17) من دولة قطر، وجاء الرد على النحو التالي:

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

لا

2- من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

مجلس الوزراء الموقر .

3- ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

الرد : لم يتم العرض

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

✓ لا

5- هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الاتفاقيـة حـتى الآن (سياسية، اقتصادية، اجتماعية... الخ)؟

لا

6- هل هناك تصـورات لديكم للتغلب على الصـعوبات سـابقة الذكر، بهدف تسـهيل التصـديق على الاتفاقية مستقبلا؟

☐ لا

7- هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

☐ لا

8- هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

☐ نعم

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.

تم الاسترشاد بجميع نصوص الاتفاقية .

9- هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية؟

☐ لا

10- هل تم التنسـيق مع منظمات أصـحاب 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.

غرفة قطر (ممثلة أصحاب العمل) ، قطر للبترول (ممثلة العمال) .

- إدارة التعاون الدولي وإدارة العلاقات العمالية الدولية .
- **التاريخ: 2018/7/15 م ,**
- **البريد الإلكتروني: Adiss@adlsa.gov.qa**

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

- أخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون عرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

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

وصـــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (18) من دولة قطر، وجاء الرد على النحو التالي:

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

لا

2- من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

مجلس الوزراء الموقر .

3- ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

الرد : لم يتم العرض .

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

✓ نعم

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

يعرف قانون العمل القطري الصادر بالقانون رقم (14) لسنة 2004 بأن الحدث هو كل شخص طبيعي ، بلغ السادسة عشر من عمره ولم يبلغ الثامنة عشرة ولا يجوز تشغيل من لم يبلغ السادسة عشر بينما تعرف الاتفاقية بأن الحدث هو الذي أتم الثالثة عشر ولم يكمل الثامنة عشرة .

وتحظر عمل من لم يتم سن الثالثة عشرة وهذا تعارض بين الاتفاقية والقانون القطري .

5- هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الاتفاقيـة حـتى الآن (سياسية، اقتصادية، اجتماعية... الخ)؟

نعم

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

نصت الاتفاقية على أن تطبق وفقاً للمادة الثانية منها ، على جميع الأنشطة الاقتصادية علماً بأن العمال الذين يعملون في الزراعة لا يسرى عليهم قانون العمل القطري .

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.

النظرة المسـتقبلية للوزارة هي بأن سـوق يتم دراسـة الاتفاقيات الدولية والعربية على ضـوء التشريعات الوطنية .

7- هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

☐ لا

8- هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

☐ نعم

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.

أن الفصل الثامن بشأن تشغيل الأحداث من قانون العمل النافذ قد استرشد بالاتفاقية أعلاه .

9- هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية؟

☐ لا

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.

غرفة قطر (ممثلة أصحاب العمل) ، قطر للبترول (ممثلة العمال) .

- ❖ إدارة التعاون الدولي وإدارة العلاقات العمالية الدولية .
- ❖ **التاريخ: 2018/7/15 م ,**
- ❖ **البريد الإلكتروني:** Adiss@adlsa.gov.qa

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

- أخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون عرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

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

وصـــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (19) من دولة قطر، وجاء الرد على النحو التالي:

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

لا

2- من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

مجلس الوزراء الموقر .

3- ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

الرد : لم يتم العرض .

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

✓ نعم

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

نصـــت المادة الأولى من الاتفاقية أن يتم تنظيم تفتيش العمل في جميع قطاعات وأماكن العمل ولكن العمالة الزراعية مستثني من تطبيق قانون العمل رقم (14) لسنة 2004 عليه في دولة قطر، لذلك يوجد تعارض بين الاتفاقية وقانون العمل القطرى اللنافذ .

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.

نصـت المادة السـابعة والعشـرون بأن يحظر مفتشـي العمل صـاحب العمل بوجوده داخل مكان العمل للتفتيش ، ما لم ير أن هناك قد يضـــر بمهمته وهذا يتعارض مع القرار الوزاري رقم (13)

لسـنة 2005 في المادة السـابعة منه التي نصـت بأنه لا يجوز الإخطار المسـبق عن الزيارة مهما كانت الأسباب .

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.

تعديل المادة رقم (7) من القرار الوزاري تحت الإجراءات التشـريعية وإذا صـدر هذا التعديل سوف يتم التغلب على بعض الصعوبات التي تحول دون التصديق على الاتفاقية .

7- هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

☐ نعم

* في حالة الإجابة ب (نعم) ، يرجي توضيح هذه الإجراءات

تعديل المادة رقم (7) تحت الإجراءات التشريعية وإذا تم إصدار هذا التعديل يسهل التصديق على الاتفاقية .

8- هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

☐ نعم

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.

تم الاسترشاد بجميع نصوص الاتفاقية من المادة الأولى إلى المادة الأربعون بشأن إعداد تقرير سنوي عن تفتيش العمل .

9- هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية؟

☐ لا

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.

غرفة قطر (ممثلة أصحاب العمل) ، قطر للبترول (ممثلة العمال) .

- ❖ إدارة التعاون الدولي وإدارة العلاقات العمالية الدولية .
- ❖ **التاريخ: 2018/7/15 م ,**
- ❖ **البريد الإلكتروني: Adiss@adlsa.gov.qa**

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

- أخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون عرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

10- الجمهورية اللبنانية

أ- الإتفاقية العربية ذات الرقم (3) لسنة 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية / الإتفاقية العربية ذات الرقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة / الإتفاقية العربية ذات الرقم (7) لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية

وصـل إلى مكتب العمل العربي ردود على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (3 / 5 / 7) من الجمهورية اللبنانية، وجاء الرد على النحو التالي:

- اتفاقية العمل العربية رقم (3) لعام 1971 بشان "المستوى الادنى للتأمينات الاجتماعية"

نفيدكم ان قانون الضمان الاجتماعي جاء اشمل من الاتفاقية لذلك لا نرى موجبا للانضمام اليها.

- اتفاقية العمل العربية رقم (5) لعام 1976 بشان "المرأة العاملة"

نفيدكم انه سنعيد ارسال نسخة عن مشروع مرسوم "احالة مشروع قانون الى مجلس النواب يرمي الى الاجازة للحكومة الانضمام الى اتفاقية العمل العربية رقم 5 لعام 1976 (بشان المرأة العاملة) واتفاقية العمل العربية رقم 11 لعام 1979 (بشان المفاوضة الجماعية)" الى مجلس الوزراء الجديد لدراستها.

- اتفاقية العمل العربية رقم (7) لسنة 1977 بشأن " السلامة والصحة المهنية"

نفيدكم اننا بانتظار راي منظمات اصحاب العمل والعمال.

وعملا بالمادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، ان وزارة العمل قد احالت نسخة عن التقرير الجوابي المعد من قبلنا، نرفق ربطا الكتب الموجهة الى كل من الجهات التالية:

- جمعية الصناعيين اللبنانيين
- اتحاد غرف التجارة والصناعة والزراعة في لبنان
- الاتحاد العمالي العام.

لقد وردنا من الاتحاد العمالي العام كتاب رقم 2018/134 في 2018/9/24 (مرفق ربطا).

لكن الجدير بالذكر انه قد وردنا كتاب من جمعية الصناعيين اللبنانيين رقم 2014/452 في 2014/8/11 وقد ابدوا رأيهم بالنسبة للاتفاقيتين ارقام (3) و(5)."

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

- التأكيد على الملاحظات السابقة للجنة بضرورة العرض على السلطة المختصة بالتصديق.

- الإشارة إلى أن وجود تشريع أشمل من الإتفاقية لا يحول دون التصديق، حيث تعتبر أحكام الإتفاقية حداً أدنى لما ينبغي أن يكون عليه التشريع.

* * *

ب- الإتفاقية العربية رقم (12) لسنة 1980 بشأن العمال الزراعيين / الإتفاقية العربية رقم (16) لسنة 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية

وصل إلى مكتب العمل العربي ردود على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (12 / 16) من الجمهورية اللبنانية، وجاء الرد على النحو التالي:

في اطار متابعة لجنة الخبراء القانونيين في منظمة العمل العربية اتفاقيات العمل العربية التي لم يصدق عليها لبنان وهي التالية:

- **اتفاقية العمل العربية رقم (12) لعام 1980 بشأن "العمال الزراعيين"**

نفيدكم اننا سنبذل جهدنا باعادة ارسال نسخة عن مشروع مرسوم "احالة مشروع قانون الى مجلس النواب يرمي الى الاجازة للحكومة الانضمام الى اتفاقية العمل العربية رقم (12) لعام 1980 بشأن "العمال الزراعيين" للحكومة الجديدة ليتسن لها دراستها.

- **اتفاقية العمل العربية رقم (16) لعام 1983 بشأن "الخدمات الاجتماعية العمالية"**

نفيدكم ان احد اطراف الانتاج وهو جمعية الصناعيين اللبنانيين لم تبد رغبة بالانضمام الى هذه الاتفاقية لذلك وانطلاقا من مبدأ التشاور لثلاثي فانه يتعذر على الحكومة اللبنانية الانضمام الى هذه الاتفاقية "

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

- التأكيد على الملاحظة السابقة للجنة بضرورة العرض على السلطة المختصة بالتصديق.

****

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (17) من الجمهورية اللبنانية، وجاء الرد على النحو التالي:

لقد تم اعداد التقرير من قبلنا حول متابعة الاتفاقية رقم (17) لسنة 1993 بشأن "تأهيل وتشغيل المعوقين"، على الشكل التالي:

"في اطار متابعة لجنة الخبراء القانونيين في منظمة العمل العربية، اتفاقيات العمل العربية التي صدق عليها لبنان ومنها:

- **اتفاقية العمل العربية رقم 17 لسنة 1993 بشأن "تأهيل وتشغيل المعوقين"**

اولاً: عملا بالمادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، ان وزارة العمل قد احالت نسخة عن التقرير الجوابي المعد من قبلنا، نرفق ربطا الكتب الموجهة الى كل من الجهات التالية:

- **جمعية الصناعيين اللبنانيين**
- **اتحاد غرف التجارة والصناعة والزراعة في لبنان**
- **الاتحاد العمالي العام.**

ثانيا: تفيدكم وزارة العمل بالنسبة للتغطية التشريعية لاحكام:

أ - المواد 3، 4، 5، 7، 14 من الاتفاقية، لقد تحفظت الحكومة اللبنانية في الموافقة عليها لذلك يتعذر الاجابة عليها وفق القانون 49 تاريخ 2008/12/3.

ب - المادة 8 من الاتفاقية، ان آخر احصاء سكاني في لبنان حصل عام 1932، اما بالنسبة للاشخاص المعوقين فان احصاءهم وفق فئاتهم تتم من خلال وزارة الشؤون الاجتماعية عبر بطاقات الاشخاص المعوقين.

ج - المادة 9 من الاتفاقية، وفقا للمادة السادسة من القانون رقم 2000/220 في فقرتها الاولى "أ" تعنى الدولة بشؤون المعوقين بجميع المجالات ومنها العلمية والمهنية والصحية والاجتماعية بالتعاون بين الادارات العامة والقطاع الخاص والمؤسسات الدولية". ولهذا انشأت الدولة الهيئة الوطنية لشؤون المعوقين ومركزها في وزارة الشؤون الاجتماعية. وكما توازيها المادة 60 من القانون 2000/220.

د - المادة 10 من الاتفاقية، توازيها المادتان 65 و70 من القانون رقم 2000/220.

هـ - المادة 13 من الاتفاقية، يقابلها المادتان 68 و69 من القانون رقم 2000/220.

و - المادة 15 من الاتفاقية، ان قانون 2000/220 لم يتطرق الى الاعاقة الشديدة.

ز - المادة 17 من الاتفاقية، تعمل الدولة على تشجيع وتسهيل انشاء جمعيات اهلية ومؤسسات تعمل على تمويل المعوقين لاقامة مشاريع انتاجية صغيرة يديرونها بانفسهم او بالمشاركة مع الاخرين.

ح - المادة 18 من الاتفاقية، ان المواد 83 ولغاية 94 وبالاخص المادة 84 من القانون 2000/220 تضمن الاعفاءات من الرسوم والضرائب على الاشخاص المعوقين.

ط - المادة 19 من الاتفاقية، ان بطاقة المعوق الشخصية تخوله دخول اي مستشفى وتقوم وزارة الشؤون الاجتماعية بتغطية كافة النفقات، وتقوم الجمعيات المختصة بالمعوقين بتوفير جميع المستلزمات لهم والحكومة تدعم المشاغل المحمية بموجب عقود مع الجمعيات.

ي - المادة 20 من الاتفاقية، لقد تمت الاشارة الى المشاغل المحمية سابقا وان المادة 32 من القانون 2000/220 حددت وسائل الدعم.

ثالثاً: لقد ارسلنا كتاب الى وزارة الشؤون الاجتماعية (مرفق ربطاً) لاجابتنا على عدد من الاسئلة التي تدخل ضمن نطاق مهامها، ولكن لم يردنا اي جواب حتى تاريخه.

رابعاً: نودعكم ربطا نسخة عن القانون رقم 2000/220."

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

- لم يتسن للجنة التأكد من وجود التغطية التشريعية لأحكام الإتفاقية، نظراً لعدم إدراج نصوص التشريع والإكتفاء بالإشارة إلى أرقامها.

- التأكيد على أن يكون الرد وفقاً لنموذج تقرير المتابعة المرسل من قبل مكتب العمل العربي.

* * *

د- الإتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الاحداث

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (18) من الجمهورية اللبنانية، وجاء الرد على النحو التالي:

لقد تم اعداد التقرير من قبلنا حول متابعة الاتفاقية رقم (18) لسنة 1996 بشأن "عمل الاحداث"، على الشكل التالي:

في اطار متابعة لجنة الخبراء القانونيين في منظمة العمل العربية، اتفاقيات العمل العربية التي صدق عليها لبنان ومنها:

- **اتفاقية العمل العربية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل الاحداث**

نودعكم ربطا نسخة عن نموذج التقرير المعد من قبل وزارة العمل بشأن هذه الاتفاقية.

وعملا بالمادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، ان وزارة العمل قد احالت نسخة عن التقرير الجوابي المعد من قبلنا، نرفق ربطا الكتب الموجهة الى كل من الجهات التالية:

- **جمعية الصناعيين اللبنانيين**
- **اتحاد غرف التجارة والصناعة والزراعة في لبنان**
- **الاتحاد العمالي العام.**

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

- التأكيد على الملاحظات السابقة للجنة بشأن الإتفاقية.

* * *

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (19) من الجمهورية اللبنانية، وجاء الرد على النحو التالي:

لقد تم اعداد التقرير من قبلنا حول متابعة الاتفاقية رقم (19) لسنة 1998 بشأن "تفتيش العمل"، على الشكل التالي:

في اطار متابعة لجنة الخبراء القانونيين في منظمة العمل العربية، اتفاقيات العمل العربية التي صدق عليها لبنان ومنها:

- **اتفاقية العمل العربية رقم 19 لسنة 1998 بشأن "تفتيش العمل"**

اولاً: عملا بالمادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، ان وزارة العمل قد احالت نسخة عن التقرير الجوابي المعد من قبلنا، نرفق ربطا الكتب الموجهة الى كل من الجهات التالية:

- **جمعية الصناعيين اللبنانيين**
- **اتحاد غرف التجارة والصناعة والزراعة في لبنان**
- **الاتحاد العمالي العام.**

ثانياً: تفيدكم وزارة العمل بالنسبة للتغطية التشريعية لاحكام:

أ - المادة 11 من الاتفاقية الخاصة بتوفر الحماية اللازمة لمفتشي العمل، ان المادتين 107 و108 من قانون العمل المعدلتين بموجب القانون تاريخ 1962/9/17 قد اشارتا الى التغطية التشريعية بالنسبة لعدم التعرض للمفتش واهمية تقريره وان لمحضر المفتش القوة الثبوتية حتى اثبات العكس.

ب - المادة 13 من الاتفاقية المتعلقة بتوفير وسائل او تسهيلات نقل للمفتشين، ان امكانيات الدولة في الوقت الحالي لا تسمح بتوفير وسائل النقل للمفتشين وانما امنت بدل نقل للمفتشين ولكنه لا يفي بالحاجات المطلوبة، وانه اذا كان هناك من وسيلة لدى منظمة العمل العربية لتامين حاجات المفتشين من وسائل نقل ومن اجهزة تتعلق بالكشف على نسبة الضوضاء والانارة وتلوث الهواء، لا يوجد اي مانع لدى وزارة العمل من تقبل اي هبة من اي منظمة او دولة تتعلق بحسن اداء التفتيش.

ج - المادة 19 من الاتفاقية الخاصة بالتنسيق بين تفتيش العمل وتفتيش التأمينات الاجتماعية، فإن التنسيق قائم من خلال الربط الالكتروني بين وزارة العمل والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

د - المادة 34 من الاتفاقية، بوجود نموذج معتمد لتقرير الزيارة التفتيشية، يوجد استمارة تفتيش لكل زيارة تفتيشية (ربطا نسخة عنها).

هـ - المادتين 20 و21 من الاتفاقية، جرت تغطيتهما بالمادة 8 من المرسوم رقم 3273 تاريخ 6/26/ 2000 "تفتيش العمل".

و - المادتين 22 و32 من الاتفاقية، وفق القانون رقم 586 تاريخ 2004/11/20 "الاجازة للحكومة الانضمام الى اتفاقية العمل العربية رقم (19) لسنة 1998 بشان تفتيش العمل" استثنيت من اجازة الانضمام.

ز - المادة 23 من الاتفاقية، جرت تغطيتها بالفقرة الثانية من المادة الثانية من المرسوم 2000/3273.

ح - المادة 24 من الاتفاقية، مغطاة بالمادة 3 من المرسوم 2000/3273.

ط - المواد 34 و36 و38 من الاتفاقية، اشير اليها سابقا عند الكلام عن التغطية التشريعية للمادة 34.

ي - المادة 40 من الاتفاقية، سيعمل على تزويد منظمة العمل العربية بنسخة عن التقرير السنوي لدائرة التفتيش في وزارة العمل عند توفره ووفق احكام هذه المادة.

ثالثاً: نودعكم ربطا نسخة عن المرسوم رقم 2000/3273 والقانون رقم 586 تاريخ 2004/11/20."

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

- لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية لأحكام الإتفاقية التي وردت بصددها ملاحظات نظراً لعدم إدراج نصوص المواد التي تغطي هذه الأحكام وعدم وجود إجابات كافية.

- التأكيد على ضرورة أن يكون الرد وفقاً لنموذج تقرير المتابعة المرسل من قبل مكتب العمل العربي.

* * *

11- دولة ليبيا

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (5) من دولة ليبيا، وجاء الرد على النحو التالي:

- المادة (5) : الخاصة بضرورة إعادة تدريب المرأة العاملة بعد فترة انقطاعها المسموح بها

إن التدريب يحظى بإهتمام كبير من قبل وزارة العمل والتأهيل فهو أساس التنمية البشرية من الجنسين وتنظمه عدة تشريعات منها قرار مجلس الوزراء رقم (258) لسنة 1985 بشأن تدريب وتأهيل المرأة للعمل في المجالات المختلفة .

نهى قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010 في مواده (81 ، 82 ، 83) على التدريب لغرض العمل وهذا يسرى على المرأة والرجل ، كما نصت المواد (من 88 إلى 99) في الفصل السابع من اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010 ضوابط التدريب بالداخل والخارج وإجراءاته .

ووفقاً لقرار اللجنة الشعبية العامة (سابقاً) رقم (77) لسنة 2008 باصدار لائحة التدريب فإن كل جهات العمل العامة والخاصة تعد خطة للتدريب سنوياً للرجال والنساء ووفقاً لضوابط محددة دون تمييز ، وأكدت المادة (3) من اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010 التي نصت على ما يلي :

" العمل حق للمرأة القادرة عليه تجاه المجتمع ولها الحق في مزاولة كافة الاعمال والوظائف ، كما لها الحق في التمتع لكافة فرص التدريب التي تتطلبها مزاولة هذه الاعمال والوظائف .

- المادة (9) : الخاصة بحظر تشغيل المرأة العاملة ساعات اضافية أثناء الفترة الأخيرة من الحمل .

إن العمل الاضافي محدد بقرار من مجلس الوزراء ولا يتجاوز ثلاث ساعات ويتم اللجوء إلى ساعات عمل اضافية لمواجهة ضغط العمل ، وأوجبت المادة رقم (17) من قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010 " على أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للصلاة وتناول الطعام والراحة لا تزيد في مجموعها عن ساعة " .

والمرأة أثناء الفترة الأخيرة من الحمل يحق لها إجازة مرضية مدفوعة المقابل (المرتب أو الأجر) لمدة لا تزيد على خمسة وأربعين يوماً متصلة أو ستين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة وذلك وفقاً للمادة (3) من قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010 .

- المادة (15) : الخاصة بوجوب وجود تأمين للأمومة .

نصت المادة رقم (25) من قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010 على حق المرأة في إجازة أمومة بمقابل مدتها أربعة عشر أسبوعاً عند تقديمها شهادة طبية تبين التاريخ المحتمل للولادة وتتضمن هذه الاجازة فترة الزامية بعد الوضع لا تقل عن ستة أسابيع ، وتمتد إجازة الأمومة إلى ستة عشر أسبوعاً إذا أنجبت أكثر من طفل ، كما نصت هذه المادة على حماية المرأة بعدم جواز انهاء عمل المرأة أثناء حملها أو أثناء تغيبها في إجازة أمومة إلا لأسباب مبررة لا تمت بصلة الحمل أو الولادة ومضاعفاتها أو الارضاع .

وألزمت المادة رقم (38) من قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010 على ما يلي :

" على جهات العمل إجراء التأمين اللازم على العاملين أو الموظفين (رجالاً ونساء) ضد أمراض وأخطار المهنة وأن توفر الرعاية الصحية والحماية الاجتماعية اللازمة لهم ولأفراد أسرهم وذلك مع عدم الاخلال بأي نظام قانوني آخر " .

- المادة (7) : الخاصة بعدم تشغيل النساء ليلاً .

حددت المادة رقم (5) من قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010 المقصود بالعمل الليلي على أنه العمل الذي يتم خلال الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها ، ونصت المادة رقم (6) للائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010 على أن يكون تشغيل المرأة لبعض الوقت لمدة أربعة ساعات يومياً أو بما لا يزيد على أربع وعشرين ساعة في الاسبوع شريطة ان تقع ضمن ساعات الدوام الرسمية ، ولجهة العمل التنسيق مع النساء العاملات لبعض الوقت فيما يتعلق بتوقيت العمل على ألا يكون ذلك خلال الفترة الليلية إلا في الأحوال والأعمال الجائزة قانوناً .

- المادة (11) : الخاصة بمنح إجازة مرضية عن الحمل أو الوضع .

إن التغطية التشريعية جاءت بها المادة رقم (33) من قانون 12 لسنة 2010 باصدار قانون علاقات العمل حيث حق العامل أو الموظف من الجنسين إجازة مرضية مدفوعة المقابل أو المرتب لمدة لا تزيد على خمسة واربعين يوماً متصلة أو ستين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة

- المادة (14) : الخاصة بحق المرأة في الحصول على إجازة بدون أجر لتربية أطفالها .

إن التغطية التشريعية جاءت بها المادة رقم (35) من قانون 12 لسنة 2010 باصدار قانون علاقات العمل والتي نصت على ما يلي :

" يجوز بقرار من جهة العمل منح العامل أو الموظف إجازة خاصة بدون مرتب في الحالات وبالشروط التي تحددها اللائحة التنفيذية "

وحددت المادة رقم (19) من اللائحة التنفيذية الحالات وشروط الاجازة بدون مرتب لما يلي :

1. للوزج أو الزوجة إذا رخص لأحدهما بالسفر للخارج بشرط ألا يتجاوز المدة المرخص بها .
2. لأغراض العلاج للزوج أو الزوجة أو الأبناء أو الوالدين .
3. للأسباب الأخرى التي يبديها العامل أو الموظف وتقدرها جهة العمل ، ويجب ألا تقل الاجازة في هذه الحالة عن شهرين ولا تزيد على سنة إلا إذا كانت ممنوحة لغرض الدراسة أو العمل فهي قابلة للتجديد .

وتسرى هذه الأحكام على الرجال والنساء .

- المادة (16) : الخاصة بحق المرأة في الجمع بين أجرها أو معاشها وبين معاشها عن زوجها .

التغطية التشريعية جاءت في نص المادة (80) من لائحة معاشات الضمان الاجتماعي على جواز المشترك من الجنسين أن يجمع بين معاش العجز الجزئي لإصابة العمل أو مرض المهنة وبين أي مرتب أو أجر أو دخل يكون مستحقاً له عن عمله أو خدمته لدى أي جهة كانت .

كما أن المادتين (113 ، 134) من لائحة معاشات الضمان الاجتماعي الصادرة بموجب قرار مجلس الوزراء (اللجنة الشعبية العامة سابقاً رقم (669) لسنة 1981 أجازت الجمع بين المعاشات بالنسبة للأولاد والأرامل ، واستثنت من احكام المادة (132) الحالتين الآتيتين :

أ - يجوز لأي من الاولاد - ذكوراً وإناثاً - أن يجمع بين معاشين مستحقين لهم والدين توفى كل منهما بعد أن كان مشتركاً أو صاحب معاش ، ويكون الجمع بين المعاشين في هذه الحالة بدون حد أقصى .

ب - يجوز للأرملة الجمع بين المعاش المستحق لها عن زوجها المتوفى ، وبين أي معاش آخر يستحق لها بصفتها مشتركة وفقاً لقانون الضمان الاجتماعي بسبب الشيخوخة أو العجز الكلي ، ويشترط في هذه الحالة ألا يجاوز ما تستحقه الأرملة نتيجة الجمع بين المعاشين أعلى القيمتين الآتيتين :

1- الحد الأقصى للمعاش الضماني الذي سوى لها سواء كان سببه الشيخوخة أو العجز الكلي

2- الحد الأقصى للمعاش الذي سوى للمشترك المتوفى أو لصاحب المعاش المتوفى .

المادة (17) : الخاصة بحق الأسرة في الاستفادة من التأمين الصحي الخاص بالمرأة العاملة.

ان المادة (38) من قانون 12 لسنة 2010 باصدار قانون علاقات العمل أوجبت جهات العمل إجراء التأمين اللازم على العاملين أو الموظفين بها (من الجنسين) ضد أمراض وأخطار المهنة وأن نوفر الرعاية الصحية والحماية الاجتماعية اللازمة لهم ولأفراد أسرهم وذلك مع عدم الاخلال بأي نظام قانوني آخر وقد تم اصدار قانون خاص رقم (20) لسنة 2010 بشأن نظام التأمين الصحي .

وتنفيذاً لهذه التشريعات أبرمت جهات العمل عقوداً مع شركات التأمين الصحي وبالنسبة للمرأة تستفيد منها أفراد الأسرة بما فيها الوالدين والأبناء بدون حد أقصى ، أما الأسرة يقصد بها الزوج والزوجة والأبناء ذكوراً وإناثاً .

المادة (18) : الخاصة بحق المرأة في الحصول على المنح العائلية .

التشريع الذي يغطي أحكام هذه المادة هو القانون رقم (16) لسنة 1985 بشأن المعاش الأساسي التي نصت على ما يلي :

" المعاش الأساسي منفعة نقدية يكفلها نظام الضمان الاجتماعي دون أداء اشتراكات تقابلها من المستحقين وذلك بالشروط والأوضاع المقررة بهذا القانون " .

كما أوضحت المادة السابعة من القانون فئات المستحقين للمعاش الأساسي وهم :

1- الشيوخ .

2- العجزة .

3- الأرامل من النساء .

4- الأيتام .

5- من انقطعت بهم أو ضاقت عليهم سبل العيش .

وأضافت المادة الثانية عشر حلات أخرى وهي :

1- المطلقات التي انقضت عدتهن .

2- أسرة المريض نزيل المستشفى لمدة تتجاوز الشهرين .

3- أسرة المحجوز أو المحبوس احتياطياً أو تنفيذاً لحكم قضائي متى تجاوزت مدة الاحجاز أو الحبس شهرين .

4- أسرة المفقود أو الغائب أو الأسير .

5- المفرج عنه بعد انقضاء مدة العقوبة المحكوم بها وإلى حين التحاقه بعمل .

المادة (19) : الخاصة بإستحقاقات المرأة العاملة في حالة الاستقالة بسبب الزواج أو الإنجاب.

التغطية التشريعية جاءت بالمادة (173) من قانون (12) لسنة 2010 باصدار قانون علاقات العمل التي نصت على ما يلي :

" للموظف من كلا الجنسين ان يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة ويجب البت فيها من الوحدة الادارية خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمها والا اعتبرت مقبولة .

فإذا كانت الاستقالة معلقة على شرط أو مقرونة بقيد ، فلا تنتهي خدمة الموظف ما لم تتضمن قبول الاستقالة إجابته إلى طلبه.

ويجوز خلال المدة المذكورة أن تصدر الوحدة الإدارية قراراً بقبول الاستقالة مع إرجاء تنفيذه لمدة لا تتجاوز ستة أشهر لأسباب تتعلق بمصلحة العمل ، مع إخطار الموظف بذلك .

وان استحقاقات المرأة العاملة في حالة استقالتها تتمثل في مكافأة نهاية الخدمة أو اجازات متراكمة لم تتمتع بها ومحفوظة لها فتصرف لها نقداً وفقاً للقانون .

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

- التغطية التشريعية لحكم المادة 17 من الإتفاقية.

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد 5 ، 7 ، 9 ، 11 ، 14 ، 15 ، 16 ، 18 ، 19 من الإتفاقية.

- التأكيد على ضرورة أن يكون الرد وفقاً لنموذج تقرير المتابعة المرسل من قبل مكتب العمل العربي.

* * *

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (11) من دولة ليبيا، وجاء الرد على النحو التالي:

" التغطية التشريعية لأحكام الاتفاقية جاءت بقانون العمل الجديد كما سلف ذكره بتقريرنا السابق ، ونتيجة للصعوبات السياسية لم يتم إصدار قانون العمل الجديد . "

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

- التأكيد على الملاحظات السابقة للجنة بشأن الإتفاقية.

* * *

ج- 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

وصلت إلى مكتب العمل العربي ردود على ملاحظات اللجنة حول إتفاقيات العمل العربية ذات الأرقام (17 / 18 / 19) من دولة ليبيا، وجاءت الردود على النحو التالي:

1- هل تم عرض الاتفاقيات على السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات؟

☑ نعم

☐ لا

2- من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

تم احالتها للمجلس الرئاسي والسلطة المختصة بالتصديق (البرلمان)

3- ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

- ☐ التصديق
- ☑ أخذ العلم
- ☐ إرجاء 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 الاتفاقية حتى الآن (سياسية، اقتصادية، اجتماعية... الخ)؟

☑ نعم

☐ لا

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

توجد صعوبات سياسية آلت إلى انقسام السلطة التنفيذية من ناحية وعدم الاستقرار السياسي الذي حال دون اصدار القوانين والتصديق على الاتفاقيات من ناحية أخرى .

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

☑ نعم

☐ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى تقديم هذه التصورات.

العمل على ربط جسر التواصل مع القطاعات التنفيذية بغض النظر عن انقسام السلطة التنفيذية .

7- هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

☑ نعم

☐ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى توضيح هذه الإجراءات.

التواصل مع ادارات السلطة الموازية في تنفيذ بعض المهام ومن بينها التصديق على الاتفاقيات .

8- هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

☑ نعم

☐ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.

- مشروع قانون العمل الجديد .
- مشروع قانون تنظيم النقابات .

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.

مخاطبة السلطة التشريعية (البرلمان الليبي) والزامهم بسرعة اصدار قانوني العمل والنقابات .

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.

.....

الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:

- اللجنة الفنية لإعداد الردود اللازمة على ملاحظات لجنتي الخبراء القانونيين بمنظمتي العمل العربية والدولية .
- ادارة التعاون الدولي بوزارة العمل والتأهيل .

❖ **التاريخ: 13 / سبتمبر / 2018**

❖ **البريد الإلكتروني: sulimangoima@gmail.com**

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

- التأكيد على ملاحظات اللجنة بشأن ضرورة عرض الإتفاقيات على السلطة المختصة بالتصديق وهي البرلمان.

* * *

12- جمهورية مصر العربية

أ- 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

وصلت إلى مكتب العمل العربي ردود على ملاحظات اللجنة حول إتفاقيات العمل العربية ذات الأرقام (5 / 8 / 11 / 18) من جمهورية مصر العربية، وجاءت الردود على النحو التالي:

السيد / مدير مكتب الأمين العام لمجلس الوزراء

تحية طيبة وبعد ،،،

الحاقاً لكتابنا بشأن عرض التوصيات العربية على مجلس الشعب وفق المواد الثامنة والتاسعة والعاشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية .

لذا نتشرف بأن نرسل لسيادتكم وفق خطابنا هذا نصوص الاتفاقيات العربية الآتية ورأي الإدارة بعد إجراء الدراسات والاجتماعات والمشاورات المتعددة بشأنها والتي ترى الإدارة أرجاء التصديق عليها حيث توجد بعض المواد لا توافق تشريعاتنا ولكن يمكن وضعها في الاعتبار عند وضع أو تعديل التشريعات الوطنية .

1- الاتفاقية العربية رقم 5 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة .

2- الاتفاقية العربية رقم 7 لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية .

3- الاتفاقية العربية رقم 8 لسنة 1977 بشأن الحقوق والحريات النقابية .

4- الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية .

5- الاتفاقية العربية رقم 14 لسنة 1981 بشأن أجور العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عن تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية .

السيد / مدير عام مكتب العمل العربي

تحية طيبة وبعد ،

بالإشارة إلى كتاب سيادتكم رقم 3388 مؤرخ في 1989/11/13 بشأن موافاتكم بالمعلومات الخاصة بعرض اتفاقيات وتوصيات العمل العربية على السلطات المختصة .

نتشرف بالإحاطة أنه تم ارسال الاتفاقيات والتوصيات الآتية إلى السلطات المختصة – الاتفاقيات أرقم 5 ، 7 ، 8 ، 9 ، 11 ، 12 ، 13 ، 14 ، 15 ، 16 ، والتوصيات أرقام 1 ، 2 3 ، 4 ، وفق المواد الثامنة والتاسعة والعاشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية

--

السيد / سامي مهران

أمين عام مجلس الشعب

تحية طيبة وبعد ،

أتشرف بأن أرسل لسيادتكم رفق هذا صورة الكتب أرقام (4364 و 4371 و 4384) ومؤرخة في 22 – 1989/11/23 والواردة إلينا من السيد / مدير عام الإدارة العامة للعلاقات العمالية الدولية بوزارة القوى العاملة والتدريب وكذا الاتفاقيات والتوصيات العربية المرفقة معها وهي :-

1- الاتفاقية العربية رقم (5) لعام 1976 بشأن المرأة العاملة .

2- الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية .

3- الاتفاقية العربية رقم (8) لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية .

4- الاتفاقية العربية رقم (9) بشأن التوجيه والتدريب المهني .

5- الاتفاقية العربية رقم (10) لعام 1979 بشأن الأجازة الدراسة مدفوعة الأجر ,

6- الاتفاقية العربية رقم (11) لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية .

7- الاتفاقية العربية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين .

8- الاتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل .

9- الاتفاقية العربية رقم (14) لعام 1981 بشأن حق العامل العربي فى التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية .

10- الاتفاقية العربية رقم (16) لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية .

11- التوصية العربية رقم (1) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية .

12- التوصية العربية رقم (2) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني .

13- التوصية العربية رقم (3) لعام 1979 بشأن الأجازة الدارسية مدفوعة الأجر .

14- التوصية العربية رقم (4) لعام 1980 بشأن تنمية وحماية القوى العاملة في القطاع الزراعي .

15- التوصية العربية رقم (6) لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية .

رجاء التكرم بالنظر والتفضل بالتنبيه إلى اتخاذ ما يلزم بشأنها وفق المواد الثامنة والتاسعة والعاشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية .

--

السيد / مدير عام منظمة العمل العربية

تحية طيبة وبعد ،

أتشرف بالإحاطة ، أنه وفقا للمادة العاشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية الذى أقره مؤتمر العمل العربي هذا العام بشأن وجوب عرض الاتفاقيات على السلطة المختصة لإتخاذ ما تراه مناسباً من تصديق أو غيره .

نحيط سيادتكم علما بأنه تم عرض الاتفاقية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث التي أقرها مؤتمر العمـل العربي في دورته رقم (23) لسنة 1996 على السلطة التشريعية المختصة (مجلس الشعب) بتاريخ 1996/11/2 بغرض مراعاة ما جاء بها عند وضع السياسات الاجتماعية أو تعديل التشريعات الوطنية .

--

السيد / مدير عام منظمة العمل العربية

تحية طيبة وبعد ،،

بالإشارة إلى ما ورد بتقرير لجنة تطبيق الاتفاقيات الخاصة البند الخامس من جدول أعمال مؤتمر العمل العربي في دورته الرابعة والعشرون عام 1997 بشأن عرض الاتفاقيتين رقمي (11 ، 15) على السلطة المختصة ,

أتشرف بأن أرفق لسيادتكم طيه خطابنا الموجه للمكتب برقم (4404) مؤرخ في 1989/11/27 بشأن الموضوع أعلاه .

برجاء التفضل بالإحاطة والتنبيه باتخاذ اللازم .

--

السيد / الأستاذ سامي مهران

أمين عام مجلس الشعب

تحية طيبة وبعد ،،

أرسل لسيادتكم رفق هذا نسخة من الاتفاقية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث التي أقرها مؤتمر العمل العربي في دورته رقم (23) لسنة 1996 والواردة من وزارة القوى العاملة والتدريب .

رجاء التكرم بالنظر والتفضل إلى اتخاذ ما يلزم بشأنها وفقا لنص المادة الثامنة من نظام اتفاقيات و توصيات العمل العربية .

--

السيد الأستاذ / الأمين المساعد للشؤون التشريعية

بالأمانة العامة لمجلس الوزراء

تحية طيبة وبعد ،،

أتشرف بأن ارسل لسيادكم طيه نصوص الاتفاقية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث التي أقرها مؤتمر العمل العربي في دروته (23) لسنة 1996 ونظرا لما تقضي به المادة الثامنة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ووجوب عرض الاتفاقيات على السلطة المختصة بالتصديق وموافاة مكتب العمل العربي بالرأي في التصديق من عدمه .

وقد ترون سيادتكم عرض هذه الاتفاقية المذكورة على مجلس الشعب للأحاطة ومراعاة ما جاء بها من أحكام عند وصع السياسات الاجتماعية أو تعديل تعديل التشريعات الوطنية

الرجاء من سيادتكم التفضل بالتنبيه نحو موافاتنا بما يفيد العرض حتى يتسني للإدارة اتخاذ اللازم .

--

السيد الأستاذ / إبراهيم قويدر

مدير عام منظمة العمل العربية

تحية طيبة وبعد ،،

بالإشارة إلى كتاب سيادتكم رقم (993) مؤرخ في 1999/6/9 بشأن طلب موافاتكم بما تم اتخاذه نحو عرض الاتفاقية رقم (18) لعام 1996 الخاصة بعمل الأحداث على السلطة المختصة.

أتشرف بالإحاطة أنه تم عرض الاتفاقية المذكورة على السلطة التشريعية المختصة (مجلس الشعب) بتاريخ 1996/11/2 بغرض مراعاة ما جاء بها من أحكام عند وضع السياسات الاجتماعية أو تعديل التشريعات الوطنية ، وجاري حالياً التشاور مع منظمتي أصحاب العمل والعمال نحو إمكانية التصديق على هذه الاتفاقية وذلك على ضوء مشروع قانون العمل الجديد .

الرجا من معاليكم التفضل بالإحاطة والتكرم بالتنبيه نحو اتخاذ ما ترونه مناسباً في هذا الشأن.

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

- أخذ العلم بما جاء في التقرير.

- التأكيد على ضرورة أن يكون الرد وفق نموذج تقرير المتابعة المرسل من مكتب العمل العربي.

- تؤكد اللجنة على ملاحظاتها السابقة وتأمل إتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق على هذه الإتفاقيات.

* * *

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (17) من جمهورية مصر العربية، وجاء الرد على النحو التالي:

المـــادة التاسعة

تتولى الدولة وفقاً لإمكانياتها المســئولية الأســاســية في رعاية وتأهيل المعوقين ومحو أميتهم وتعمل على تشجيع ودعم المؤسسات غير الحكومية العاملة في هذا المجال.

- يرجي بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

رد الحكومة

نص القانون رقم 10 لسنة 2018 بشأن (حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة) المعدل للقانون رقم 39 لســنة 1975 بشــأن (تأهيل المعوقين) في الباب الثالث (الحق في التعليم) المواد أرقام (10، 11، 12، 13) على ضرورة اتخاذ التدابير اللازمة لحصول الأشخاص ذوي الإعاقة على فرص التعليم في المدارس والجامعات والمعاهد والمؤســســات التعليمية الحكومية وغير الحكومية المتاحة للاخرين والقريبة من محال إقامتهم في ضــوء ونوع الإعاقة على أن يتوافر فيها معايير الســلامة والأمان والحماية ويجب الا تقل نســبة القبول عن (5%) من الأشــخاص ذوي الإعاقة في كل المؤســســات وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون شروط وقواعد ذلك.

(مرفق نسخة من القانون رقم 10 لسنة 2018 بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة).

المــادة (14):

يرجي بيان النصوص التشريعية الدالة على إعطاء الأولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية وغير الحكومية التي تتلائم مع قدراتهم وإمكانياتهم.

رد الحكومة:

كفل القانون الجديد الحق في العمل للأشـخاص ذوي الإعاقة حيث نص القانون رقم 10 لسـنة 2018 بشـأن (حقوق الأشـــخاص ذوي الإعاقة) في الباب الرابع (الاعداد المهني والتدريب والحق في العمل) **الفصـــل الثاني: (الحق في العمل).**

وذلك في المادة رقم (22) منه علي (تلتزم الجهات الحكومية وغير الحكومية وكل صـــاحب عمل ممن يسـتخدم عشـرين عاملاً فأكثر سـواء كانوا يعملون في مكان واحد أوأماكن متفرقة وأيا كانت طبيعة عملهم بتعيين نسبة (5%) من عدد العاملين على الأقل من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين ترشحهم الوزارة والمعنية بشئون العمل والجهات الإدارية التابعة لها من واقع السجل المنصوص عليها في المادة (21) ويقوم المجلس بالتنسـيق مع الوزارة المختصـة بمتابعة هذه الجهات للتأكد من الالتزام بتشـغيل النسـبة المقررة للأشـخاص ذوى الإعاقة وظروف العمل الخاصـــة بهم وفرص تشـــغيلهم وجميع الالتزامات الأخرى التي ينظمها هذا القانون في شأن تشغيلهم.

على أن يصـدر بالقواعد والشـروط في هذه الحالة قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء علي عرض الوزير المختص بعد التنسيق مع الوزراء المعنيين في حدود النسبة المقررة لهذه الفئة.

وأكد القانون علي مراعاة حق العمل للأشـــخاص ذوي الإعاقة بما يتلائم مع قدراتهم وإمكانياتهم ودرجة الإعاقة حيث أشـــار في المادة (24) من القانون علي تخفيض ســـاعات العمل في جميع الجهات الحكومية وغير الحكومية وتوفير أنظمة مرنة للتشـــغيل وفقاً لظروف هؤلاء الأشـــخاص وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون هذه الأنظمة.

المادة السابعة عشر:

(تعمل كل دولة علي تشجيع المعوقين لإقامة مشاريع إنتاجية يديرونها بأنفسهم أو بالمشاركة مع آخرين، وعلي دعم هذه المشاريع بمختلف الوسائل المتاحة).

يرجى بيان ما يلي:

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

الإجابة : نعم

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

رد الحكومة:

نص القانون رقم 10 لسنة 2018 بشأن (حقوق الأشخاص ذوى الإعاقة) في الفصل الثاني (الحق في العمل) المادة (20) منه (والسعي لفتح أسواق العمل لهم في الداخل والخارج وتعزيز فرص العمل الخاصة بهم من خلال مباشرة العمل الحر عن طريق أنشطة التنمية الشاملة ومشروعاتها في ضوء السياسات الاجتماعية للدولة).

كما تلتزم الدولة بتوفير سبل السلامة الملائمة والترتيبات التيسيرية للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل.

المادة الثامنة عشر:

تتخذ كل دولة الإجراءات اللازمة لإعفاء أدوات الإنتاج التي يســـتخدمها المعوقين في عملهم من الرســـوم الجمركية أو من جزء منها:

يرجي بيان النصـوص التشـريعية التي تعفي أدوات الإنتاج التي يسـتخدمها المعوقون في عملهم من الرسـوم الجمركية؟

رد الحكومة:

نص القانون المشار إليه عاليه في الباب الخامس (المعاملة المجتمعية والحماية القانونية والجنائية للأشخاص ذوي الإعاقة) **الفصل الثاني: (الحق في الاتاحة والتيسير)**

المادة (31) فقرة (3، 4) علي إعفاء التجهيزات والمعدات والأدوات الخاصة والأجهزة التعويضية الخاصة بالأشخاص ذوى الإعاقة من الضريبة الجمركية أيا كان نوعها وكذلك السيارات ووسائل النقل الفردية المُعدة للاستخدام من ضريبة القيمة المضافة المقررة عليها وذلك بالشروط المقررة في البند رقم (3) من هذه المادة علي أن يكون الاعفاء للشـــخص ذوي الإعاقة أيا كانت إعاقته وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون قواعد وإجراءات منح الاعفاء في كل حالة من الحالات السابقة.

المادة (23):

يرجى بيان نوع الخدمات التي تقدمها النقابات للمعوقين ومدى ملاءمتها مع ظروف إعاقتهم.

أشـار القانون رقم 10 لسـنة 2018 بشـأن (حقوق الأشـخاص ذوى الإعاقة) في المادة (40) منه الى ضـمان حرية الأشـخاص ذوى الإعاقة في إنشـاء المنظمات أو الانضـمام إليها وإتاحة وتيسير وتشجيع مشاركتهم بشكل فعال في كافة المجالات الترفيهية والرياضية والثقافية.

وقد أشـار القانون رقم 213 لسـنة 2017 بشـأن (المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي) في المادة (14) منه على أن تســـتهدف المنظمات النقابية حماية الحقوق المشـــروعة لأعضـائها والدفاع عن مصـالحهم وتحسين ظروف وشروط العمل والقيام بالأنشطة الاجتماعية والرياضـــية والصـــحية وكذلك العمل على رفع الوعي الثقافي للأعضـــاء من الأشـــخاص ذوى

الإعاقة والمهني عن طريق تقديم دورات تدريبية لهم، ورفع المســـتوى الصـــحي والاجتماعي والرياضي للأعضاء وعائلاتهم، والمشاركة في مناقشة مشروعات خطط التنمية.

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

- التغطية التشريعية لأحكام المواد 9 ، 17 من الإتفاقية.

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد 14 ، 18 من الإتفاقية.

- لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية لحكم المادة 23 من الإتفاقية وذلك نظراً لعدم ورود النص بشكل واضح.

* * *

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (19) من جمهورية مصر العربية، وجاء الرد على النحو التالي:

أولاً: بشأن التغطية التشريعية لحكم المادة (13) من الاتفاقية:

حيث نصـت المادة على أن : " تزود الجهة المختصـة المفتشـين بوسـائل أو تسـهيلات نقل للأداء الفعال لواجباتهم " .

رد الحكومة

تنفيذاً للمادة (233) من قانون رقم (12) لسنة 2003 والخاص بمنح الموظف صفة الضبطية القضائية والتي نصـت في الفقرة الثانية منها على أن " يحدد الوزير المختص بقرار منه قواعد التكليف بتفتيش أماكن العمل ليلاً وفي غير أوقات العمل الرسـمية للقائمين به والمكافآت التي تسـتحق لهم ، وبناء عليه ، " صـدر قرار وزير القوى العاملة رقم (111) لسـنة 2003 بشـأن قواعد التكليف بتفتيش أماكن العمل ليلاً وفي غير أوقات العمل الرسمية حيث نص صراحة في مادته الخامسة على أن " يمنح المفتشون الذين يكلفون بأعمال التفتيش ... مكافآت مالية تضـع شـروطها وشـروط اسـتحقاقها لجنة متابعة تنفيذ الأحكام عن مخالفات أحكام قانون العمل " .

مما يوضـح أن الجهة الإدارية المختصـة (وزارة القوى العاملة) تقوم بصـرف مكافآت مالية للمفتشـين لتيســير إجراءات التفتيش ، هذا بخلاف البدلات التي يتم صـــرفها وفقاً للوائح الداخلية للقائمين على نشـــاط التفتيش .

ثانياً: بشأن عدم تأكد اللجنة من وجود تغطية تشريعية لحكم المادة (2) من الاتفاقية:

رد الحكومة

بناء على قرار رئيس الجمهورية رقم (165) لسنة 1996 الخاص بتحديد مسئوليات وتنظيم وزارة القوى العاملة والهجرة صدر القرار الوزاري رقم (120) لسنة 1996 والمعدل بالقرار رقم (47) لسنة 2017 بشأن تحديد اختصاصات أجهزة وزارة القوى العاملة والذي تضمن في المادة الثانية منه (الإدارات التنفيذية – ثانياً الإدارة المركزية لرعاية القوى العاملة – الإدارة العامة لتفتيش العمل) حيث ذكرت المادة أن : " تختص بدراسة وسائل ضمان توفير ظروف العمل الملائمة وشروطه العادلة بما يكفل تحقيق الحماية اللازمة والاستقرار في محيط العمل وتقوم بالأعمال الآتية :

- اقتراح السياسات العامة لخطط التفتيش على المنشآت المخالفة لمديريات القوى العاملة .
- إجراء التوجيه الفني على مكاتب تفتيش العمل التابعة للمديريات وإجراء الميداني للتأكد من اتفاقها مع أحكام قانون العمل والقرارات الوزارية وبالتنسيق مع الجهات المعنية ... الخ".

كما نص قانون العمل (12) لسنة 2003 فى المادة على أن : " يكون للعاملين القائمين على تنفيذ على مأموري الضبط القضائي بالنسبة للجرائم التي تقع في دوائر اختصاصهم وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم " .

ويتضح من النصوص السابقة وجود أجهزة لتفتيش العمل بالوزارة والمديريات الموزعة على محافظات الجمهورية وكلها تتبع إدارة مركزية لذا فلا يوجد ثمة تعارض بينها أو تدخل في الأنشطة .

ثالثاً: بشأن عدم توافر التغطية التشريعية لحكم المادة (3) من أحكام الاتفاقية :

رد الحكومة

وفقاً للقرار الوزاري سالف الذكر يوجد قطاعان يقومان بالتفتيش : قطاع السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ويتضمن إدارتي (السلامة والصحة المهنية ، تأمين بيئة العمل) ، أما القطاع الثاني فهو قطاع رعاية القوى العاملة ويضطلع بعدة مهام من خلال عدة إدارات هي (علاقات العمل ، فض منازعات العمل الجماعية ، شئون المنظمات النقابية ، تفتيش العمل ، شئون المرأة و الطفل والتي تتضمن إدارة فرعية للتفتيش على مجالات العمل التي تتطلب ذلك .

كما أن القانون رقم (12) لسنة 2003 نص في المادة (224) على أن " مع مراعاة الأحكام الواردة بالكتاب السادس من هذا القانون ، تلتزم الجهة الإدارية المختصة بما يأتي :

- إعداد جهاز متخصص للتفتيش على المنشآت يشكل من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والخبرة اللازمة في مجالات الطب والهندسة والعلوم وغيرها .

رابعاً : بشأن عدم توافر التغطية التشريعية لحكم المادة (13) من أحكام الاتفاقية :

رد الحكومة

سبق الرد على هذه المادة سلفاً في ردود الحكومة تعليقاً على ذات المادة مدعمة بالسند القانوني.

خامساً : بشأن عدم توافر التغطية التشريعية لحكم المادة (14) من أحكام الاتفاقية :

رد الحكومة

نصت المادة (232) من القانون رقم (12) لينة 2003 على أن : " يحمل العامل الذي له صفة الضبطية القضائية بطاقة تثبيت هذه الصفة ، وله حق دحول جميع أماكن العمل وتفتيشها " .

سادساً : بشأن عدم توافر التغطية التشريعية لحكم المادة (15) من الاتفاقية :

رد الحكومة

سبق الرد على هذه المادة سلفاً في ردود الحكومة السابق الإشارة عليه تعليقاً على المادة (13).

سابعاً : بشأن عدم توافر التغطية التشريعية لحكم المادة (17) من الاتفاقية :

رد الحكومة

صدر دليل الإجراءات الخاصة بتفتيش العمل المنظم لعمليات التفتيش والموضح لإجراءات العمل في مجال التفتيش والصادر بناء على قرار وزير القوى العاملة رقم (130) لسنة 2006 ، حيث جاء القسم الأول منه (القواعد العامة) ثانياً : بالنسبة لعمليات التفتيش " يجب ألا يسند للمفتش أية أعمال أخرى تتعارض مع عمله الأصلي ويراعي عند توزيع العمل على المفتشين الالتزام بضرورة تبادل مناطق الاختصاص بينهم بصفة دورية على ألا تتعدي فترة قيام المفتش بالتفتيش على منطقة واحدة أكثر من سنتين متصلتين " ، كما ورد به النص على أن "يجب على المفتش أثناء الزيارة التفتيشية توعية طرفي الإنتاج وإرشاد صاحب العمل إلى كيفية تنفيذ القوانين العمالية ومساعدته على إزالة المخالفات القابلة لإزالة الفروية" .

ثامناً : بشأن عدم توافر التغطية التشريعية لحكم المادة (21) من الاتفاقية :

رد الحكومة

نص قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 في الكتاب السادس " تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات " في المادة (232) حيث اشترط فيما يخص الموظفين القائمين على عمليات التفتيش أن : " ويحلف كل منهم قبل مباشرة عمله يميناً أمام الوزير المختص بأن يقوم بأداء عمله بالأمانة والإخلاص وألا يفشي سراً من أسرار العمل أو الاختراعات التي يطلع عليها بحكم وظيفته حتى بعد تركه العمل " .

كما نص دليل الإجراءات في مجال تفتيش العمل فيما يخص التفتيش بناء على شكوى أو إخطار ، أن يتم بحث الشـكوى بناء على البنود الواردة بها فقط ... " أو الإخطارات الواردة من الجهات الأخرى مع مراعاة التزام السرية التامة بالنسبة لبحث الشكاوى خاصة اسم أو أسماء مقدمي الشكوى " .

تاسعاً : بشأن عدم توافر التغطية التشريعية لحكم المادة (22) من أحكام الاتفاقية :

رد الحكومة

تنص المادة (232) من قانون رقم (12) لســـنة 2003 على أن " يكون للعاملين القائمين ، على تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له والذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل .. " .

وهذا النص يدل على قيام الموظفين القائمين على عمليات التفتيش بتنفيذ أحكام القانون رقم (12) لســـنة 2003 والقرارات الصادرة تنفيذاً له .

كما تنص المادة (233) من ذات القانون على أن " يحمل العامل الذي له صفة الضبطية القضائية بطاقة تثبيت هذه الصـــفة وله حق دخول جميع أماكن العمل وتفتيشـــها للتحقق من تطبيق أحكام القانون والقرارات المنفذة له .

عاشراً : بشأن عدم توافر التغطية التشريعية لحكم المادة (27) من أحكام الاتفاقية :

رد الحكومة

تنص المادة (233) من قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 على أن : .... وله حق دخول جميع أماكن العمل وتفتيشـــها للتحقيق من تطبيق أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له ، وفحص الدفاتر والأوراق المتعلقة بذلك ، وطلب المستندات والبيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم " .

ويفهم من النص الســابق أن دخول مكان العمل لا يتم إلا بمعرفة صـــاحب العمل فلا يمكن للمفتش طلب الأوراق أو الدفاتر المتعلقة بمكان العمل إلا من خلال صاحب العمل وبعلمه .

إحدى عشر: بشأن ملاحظات اللجنة عن عدم التغطية التشريعية لحكم المادة (29) من الاتفاقية:

رد الحكومة

ألزم المشـرع صـاحب العمل بالاستجابة لطلبات الحضـور التي يوجه إليهم من مفتشـي العمل حيث نص قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 في المادة (235) على أن " على أصـحاب الأعمال أو من ينوب عنهم الاســتجابة لطلبات الحضـــور التي توجه إليهم من العاملين المشـــار إليهم في المادة (232) من هذا القانون وذلك في المواعيد التي يحددونها " .

إثني عشـــر : بشـــأن ملاحظات اللجنة عن عدم التغطية التشـــريعية لحكم المادة (30) من الاتفاقية: رد الحكومة

نص المشرع في القانون رقم (12) لينة 2003 على أن يكون لمفتشي السلامة والصحة المهنية سلطات تخول لهم أداء عملهم بفاعلية منها ما نص عليه في المادة 225 على أن : "يكون لأفراد جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل في سبيل أداء عملهم :

أ- .....

ب- أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية والتي قد يكون لها تأثير ضار على سلامة العمال أو بيئة العمل ، وذلك بغرض تحليلها والتعرف على الآثار الناتجة عن استخدامها وتداولها وإخطار المنشأة بذلك لاتخاذ ما يلزم في هذا الشأن :

ثالث عشر : بشأن عدم توافر التغطية التشريعية لحكم المادة (32) من أحكام الاتفاقية :

رد الحكومة

حرص المشرع المصري على إعطاء الصلاحيات الكافية لمفتشي السلامة والصحة المهنية للتأكد من سلامة وصلاحية بيئة العمل وصحة العمال حيث نص القانون رقم (12) لسنة 2003 في المادة (225) منه على أن : " يكون لأفراد تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل في سبيل عملهم .

أ- إجراء الفحوص الطبية والمعملية اللازمة على العمال بالمنشآت للتأكد من ملائمة ظروف العمل.

ب- أخذ عينات من المواد المستعلمة أو المتداولة في العمليات الصناعية والتي قد يمون لها تأثير ضار على سلامة وصحة العمال أو بيئة العمل ، وذلك بغرض تحليلها والتعرف على الآثار الناتجة عن استخدامها وتداولها ، واخطار المنشأة بذلك لاتخاذها ما يلزم في هذا الشأن .

ج- الاطلاع على خطة الطوارئ وتحليل المخاطر الخاصة بالمنشأة .

ويكون للجهة الإدارية المختصة بناء على تقرير جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل الأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو إيقاف آلة أو أكثر وذلك في حالة وجود خطر داهم يهدد سلامة المنشأة أو صحة العمال وسلامة بيئة العمل حتى تزول أسباب الخطر " .

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

- التغطية التشريعية لأحكام المواد 2 ، 3 ، 17 ، 21 ، 29 ، 30 ، 32 من الإتفاقية.

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد 13 ، 14 ، 15 ، 22 ، 27 من الإتفاقية.

- التأكيد على ضرورة أن يكون الرد وفقاً لنموذج تقرير المتابعة المرسل من قبل مكتب العمل العربي.

* * *

الجزء الثالث

دراسة تقارير وردت بعد إنعقاد إجتماع اللجنة خلال العام السابق - 2017

تلقى مكتب العمل العربي عدداً من التقارير بعد إنعقاد اللجنة في دورتها الســـابقة، وبالتالي لم تتمكن اللجنة من دراستها وابداء الرأي بشأنها في حينه، وفي إطار الحرص على دراسة كافة التقارير المرسلة من الدول الأعضاء تم تضمين هذه التقارير ودراستها في دورة الإنعقاد الحالية للجنة وهي على النحو التالي:

1. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الإتفاقيات المُصادق عليها

- الإتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (13) لسنة 1981 من الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية – وجاء في الرد ما يلي:

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

- المرسوم الرئاسي رقم 05 – 281 مؤرخ في 9 رجب عام 1426 الموافق 14 غشت سنة 2005 .

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 03 – 10 مؤرخ في19 يوليو سنة 2003 ، يتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة.

- قانون رقم 88 – 07 مؤرخ في 26 يناير سنة 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

- مرسوم تنفيذ رقم 91 – 05 مؤرخ في 19 يناير سنة 1991 ، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أمكان العمل

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.

- ينص القانون رقم 01 – 16 مؤرخ في 26 جمادي الأولى عام 1437 الموافق 6 مارس سنة 2016 من خلال احكام المادة 150 منه على أن " المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية ، حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور تسمو على القانون ".

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

- نعم

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

- الاتحاد العام للعمال الجزائريين.
- الكنفدرالية العامة للمؤسسات للمؤسسات الجزائرية.
- الكنفدرالية الجزائرية لأرباب العمل.
- الكنفدرالية الوطنية لأرباب العمل.
- الكنفدرالية العامة لأرباب العمل في مجال البناء والأشغال العمومية والري.

القسم الثاني

التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية

المـــادة الأولي

تلتزم كل دولة عربية تصدق على هذه الاتفاقية:

(أ) بحماية وتحسين بيئة العمل وجعل محيطه أكثر إنسانية وملاءمة للقدرات البشرية للعاملين، وذلك وفقا للأحكام العامة 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:

- ما هي الأحكام التي أقرت في دولتكم الموقرة من أجل: -

أ- حماية وتحسين بيئة العمل.

- لقد جاءت أحكام المادة (04) من القانون رقم 88 -07 مؤرخ في جماد الثانية عام 1402 الموافق 26 يناير سنة 1988 ، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، لتؤكد وجوبا على ان تكون محلات وأماكن العمل ومحيطها وتوابعها ، وبما في ذلك كل أنواع التجهيزات ، نظيفة بصورة مستمر ، وان تتوافر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمل.

كما أكدت على ان يكون جو العمل مستجيبا إلى شروط الراحة والوقاية الصحية، وعلى وجه الخصوص التكعيب والتهوية وتجددها والتشمس والاضاءة والتدفئة والحماية من الغبار والأضرار الأخرى وتصريف المياه القذرة والفضلات.

اما احكام المادة (05) من نفس القانون فقد أكدت على أن يكون تصميم وتهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات والمخصصة للعمل وملحقاتها وتوابعها بصفة تضمن أمن العمال.

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

- أن التشريع الجزائري حرص دوماً على وضع معايير تتعلق بالحدود القصوى للعوامل المؤثرة في بيئة العمل، ويمكن التطرق إلى بعض أحكام المرسوم التنفيذي رقم 91 – 05 مؤرخ في 3 رجب 1411 الموافق 19 يناير سنة 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ والأمن أماكن العمل كمثال على ذلك :-

- المادة (13) : يجب ان تضاء الأماكن ومواقع العمل، ومناطق المرور، والشحن والتفريغ والمنشآت الأخرى، اضاءة تضمن راحة البصر، ولا تتسبب في أية إصابة للعيون، كما يجب ان تكون مستويات الإضاءة مدة حضور العمال، مقيسة في مستوى العمل أو في مستوى الأرضية، بحيث تساوي القيم المبنية في الجدول الأتي:-

الأماكن المخصصة للعمل وملحقاتها	القيم الدنيا للإضاءة
طرق المرور الداخلي	40 لوكس
الادراج والمستودعات	60 لوكس
أماكن العمل وغرف الملابس والمرافق الصحية	120 لوكس
الأماكن المظلة المخصصة للعمل الدائم	200 لوكس

- المادة (27) : يجب أن يكون عرض الممرات التي تمر فيها الآلات وعربات الشحن والتفريغ كافية لاحتساب اخطار الاصطدام والتحطيم.

كما يجب ان يتجاوز هذا العرض بستين (60) سنتيمترا على الأقل عرض الآليات أو العربات المستعملة أو الحمولات اذا كان عرض الحمولات لا يتجاوز عرض الآليات أو العربات المستعملة.

وعندما يكون مرور في الاتجاهين يجب أن يساوي عرض الممرات مرتين على الأقل عرض المركبات أو الحمولات مع زيادة تسعين سنتيمترا.

- المادة (29) يجب ان تبقى الممرات ومنافذ الخروج التي يستعملها العمال خالية من أي عائق ولا يمكن مطلقاً أن يقل عرضها 0.80 سم مهما يكن استعمالها.

- المادة (36) يجب ان تكون درجات السلالم صلبة وثابتة ومحكمة التثبيت ، ويمنع ان تنتقل أشياء وزنها أكثر من 50 كلغ أو أشياء حجمها ضخم.

المادة الثانية

يجب اختيار مواقع مناسبة لإقامة المنشآت عليها ضمانا:

(أ) لحماية عمال هذه المنشآت من أخطار البيئة المجاورة لأماكن العمل.

(ب) حماية الجوار والبيئة العامة من الأخطار التي تنجم عن هذه المنشأت.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل يوجد قواعد يتم على اساسها اختيار موقع المنشآت بحيث تضمن:

أ- حماية العمال من الاخطار المجاورة.

- تنص المادة 19 من القانون رقم 04 – 20 مؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق 25 ديسمبر سنة 2004، والمتعلق بالوقاية من الأخطار الكبرى وتسيير الكوارث في إطار التنمية المستدامة على أنه ودون الاخلال بالأحكام التشريعية المعمول بها في مجال البناء والتهيئة والتعمير، يمنع البناء منعاً باتاً بسبب الخطر الكبير، لا سيما في المناطق ذات الخطورة الأتية:-

- المناطق ذات الصدع الزلزالي الذي يعتبر نشيطا،

- الأراضي ذات الخطر الجيولوجي،

- الاراضي المعرضة للفيضان ومجاري الأودية والمناطق الواقعة أسفل السدود دون مستوى قابلية الإغراق بالفيضان،

- مساحات حماية المناطق الصناعية ، والوحدات الصناعية ذات الخطورة، أو كل منشأة صناعية أو طاقوية تنطوي على خطر كبير،

- أراضي امتداد قنوات المحروقات أو الماس أو جلب الطاقة التي قد ينجر عن إتلافها أو قطعها خطر كبير.

ب- حماية الجوار والبيئة العامة من أخطار المنشأة.

ان مشاريع التنمية والهياكل والمنشئات الثابتة والمصانع والأعمال الفنية الأخرى، وكل الأعمال وبرامج البناء والتهيئة، التي تؤثر بصفة مباشرة أو غير مباشرة فورا أو لاحقا، على البيئة، لا سيما على الأنواع والموارد والأوساط والفضاءات الطبيعية والتوازنات الايكولوجية وكذلك على إطار ونوعية المعيشة، تخضع مسبقا وحسب الحالة لدراسة التأثير أو لموجز التأثير على البيئة. وهذا حسب ما تنص عليه المادة (15) من القانون رقم 03 – 10 مؤرخ في 19 جمادي الأولى عام 1424 الموافق 19 يوليو سنة 2003، يتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة.

ويتضمن محتوى دراسة التأثير حسب ما جاء في المادة (16) من نفس القانون، على الأقل ما يأتي :

- تقديم عرض عن النشاط المزمع القيام به.

- وصف الحالة الآنية للموقع وبيئته وعلى صحة الانسان بفعل النشاط المزمع القيام به ، والحلول البديلة المقترحة.

- تقديم عرض عن آثار النشاط المزمع القيام به على التراث الثقافي، وكذا تأثيراته الظروف الاجتماعية – الاقتصادية،

- تقديم عرض عن تدابير التخفيف التي تسمح الحد أو بإزالة واذا أمكن تعويض، الاثار المضر بالبيئة والصحة،

كما انه يتم منح المصانع والورشات والمشاغل ومقالع الحجارة والمناجم ، بصفة عامة المنشآت التي يستغلها أو يملكها كل شخص طبيعي أو معنوي ، عمومي أو خاص والتي قد تتسبب في أخطاء على الصحة العمومية والنظافة والأمن والفلاحة والأنظمة البيئية والموارد الطبيعية والمواقع والمعالم والمناطق السياحية، أو قد تسبب في المساس براحة الجوار، ترخيصاً من الوزير المكلف بالبيئة والوزير المعني عندما تكون هذه الرخصة منصوص عليها في التشريع المعمول به من الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي.

ويسبق تسليم هذه الرخصة تقديم دراسة التأثير أو موجز التأثير، سالف الذكر ، وتحقيق عمومي ودراسة تتعلق بالأخطار والانعكاسات المحتملة، وعند الاقتضاء اخذ رأي الوزرات والجماعات المحلية المعنية.

- اما المادة الرابعة من القانون رقم 04 – 05 مؤرخ في جمادي الثانية عام 1425 الموافق 14 غشت سنة 2004 ، يعدل ويتمم القانون رقم 90 – 29 السالف الذكر فقد نصت في احكامها على أنه لا تكون قابلة للبناء الا القطع الارضية التي :

- تراعي الاقتصاد الحضري عندما تكون هذه القطع داخل الأجزاء المعمرة للبلدية،
- تكون في الحدود المتلائمة مع القابلية للاستغلالات الفلاحية عندما تكون موجودة على أراض فلاحية.
- تكون في الحدود المتلائمة مع اهداف المحافظة على التوازنات البيئية عندما تكون موجودة في مواقع طبيعية،
- تكون في الحدود المتلائمة مع ضرورة حماية المعالم الأثرية والثقافية،
- تكون غير معرضة مباشرة للأخطار الناتجة عن الكوارث الطبيعية والتكنولوجية.

كما أن المادة الحادية عشرة (11) من نفس القانون فقد نصت على انه تحدد أدوات التهيئة والتعمير بالتوجيهات الأساسية لتهيئة الأراضي المعنية كما تضبط توقعات التعمير وقواعده وتحدد، على وجه الخصوص، الشروط التي تسمح، من جهة، بترشيد استعمال المساحات والمحافظة على النشطات الفلاحية وحماية المساحات الحساسة والمواقع والمناظر، ومن جهة أخرى، تعيين الأراضي المخصصة للنشاطات الأقتصادية واذت المنفعة العامة والبنايات الموجهة للاحتياجات الحالية والمستقبلية في مجال التجهيزات الجماعية والخدمات والنشاطات والمساكن وتحدد، أيضاً، شروط التهيئة والبناء للوقاية من الأخطار الطبيعية والتكنولوجية.

وفي هذا الإطار، تحدد الأراضي المعرضة للأخطار الناتجة عن الكوارث الطبيعية أو تلك المعرضة للانزلاق عند إعداد أدوات التهيئة والتعمير، وتخضع لإجراءات تحديد أو منع البناء اليت يتم تحديدها عن طريق التنظيم.

تعرف المناطق المعرضة للأخطار التكنولوجية عن طريق أدوات التهيئة والتعمير التي تحدد محيطات الحماية المتعلقة بها طبقاً لأحكام التشريع والتنظيم المعمول بهما.

- النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

- قانون رقم 04 – 20 مؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق 25 ديسمبر سنة 2004، يتعلق بالوقاية من الأخطار الكبرى وتسيير الكوارث في إطار التنمية المستدامة.

- القانون رقم 03 – 10 مؤرخ في 19 جمادي الأولى عام 1424 الموافق 19 يوليو سنة 2003، يتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة.

- المرسوم التنفيذي رقم 07 – 145 مؤرخ في 19 مايو 2007، يحدد مجال تطبيق ومحتوى وكيفيات المصادقة على دراسة وموجز التأثير على البيئة.

- مرسوم رقم 84 – 105 مؤرخ في 11 شعبان عام 1404 الموافق 12 مايو سنة 1984 يتعلق بتأسيس محيط لحماية المنشأت والهياكل الأساسية.

- القانون رقم 90 – 29 مؤرخ في 14 جمادي الأولى عام 1411 الموافق 14 غشت سنة 2004 يتعلق بالتهيئة التعمير.

- القانون رقم 04 – 05 مؤرخ في 27 جمادي الثانية عام 1425 الموافق 14 غشت سنة 2004، يعدل ويتمم القانون رقم 90 – 29 سالف الذكر.

- مرسوم تنفيذي رقم 141 – 06 مؤرخ في 20 ربيع الأول عام 1427 الموافق 19 أبريل سنة 2006، يضبط القيم القصوى للمصبات الصناعية السائلة .

- مرسوم تنفيذي رقم 138 – 06 مؤرخ في 16 ربيع الأول عام 1427 الموافق 15 ابريل نيسان ، ينظم انبعاث الغاز والدخان والبخار والجزيئات السائلة أو الصلبة في الجو كذا الشروط التي تتم فيها مراقبتها.

- مرسوم تنفيذي رقم 02 – 06 مؤرخ في 7 ذي الحجة عام 1426 الموافق 7 يناير سنة 2006، يضبط القيم القصوى ومستويات الإنذار وأهداف نوعية الهواء في حالة تلوث جوي.

- قرار وزاري مشترك مرخ في أول ربيع الأول عام 1420 الموافق 15يونيو سنة 1999، يتعلق بالقواعد التقنية التي يجب ان تحترمها المؤسسات التي تقوم بنشاطات عزل ونزع مادة الامينات.

- مرسوم تنفيذي رقم 06 – 138 مؤرخ 16 ربيع أول عام 1427 الموافق 15 ابريل سنة 2006 ، ينظم انبعاث الغاز والدخان والبخار والجزيئات السائلة أو الصلبة في الجو كذا الشروط التي تتم فيها مراقبتها.

المادة الثالثة

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

يرجى بيان ما يلي:

1- الجهات التي يتم التنسيق فيما بينها حين إقامة المنشأة بهدف حماية بيئة العمل

تخضع المناشات المصنفة، حسب أهميتها وحسب الاخطار أو المضار التي تنجر عن استغلالها، لترخيص من الوزير المكلف بالبيئة والوزير المعني عندما تكون هذه الرخصة منصوص عليها في التشريع المعمول به ، ومن الوالي او رئيس المجلس الشعبي البلدي.

وتخضع لتصريح لدى رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني ، المنشآت التي لا تتطلب اقامتها دراسة تأثير ولا موجز التأثير.

2- النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

- القانون رقم 90 – 29 مؤرخ في 14 جمادي الأولى عام 1411 الموافق أول ديسمبر سنة 1990 يتعلق بالتهيئة والتعمير.

- قانون رقم 03 – 10 مؤرخ في19 يوليو سنة 2003 ، يتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة.

- مرسوم تنفيذي رقم 06 – 198 مؤرخ في 4 جمادي الأولى 1427 الموافق 31 مايو سنة 2006، يضبط التنظيم المطبق على المؤسسات المصنفة لحماية البيئة.

المادة الرابعة

يجب أن تتوافر في أماكن العمل الشروط الصحية، خاصة من حيث النظافة والسلامة من التلوث بالعوامل الحية المسببة للأمراض، كالجراثيم، الحمات الراشحة (الفيروسات) الفطريات والطفيليات.

يرجى بيان ما يلي:

1- الشروط الصحية التي يجب توافرها في أماكن العمل لحمايته من الملوثات الحيوية

لقد تم تحديد قائمة الاشغال التي تعرض أصحابها للمخاطر العفنية والطفيلية من خلال قرار وزاري مشترك مؤرخ في 4 صفر عام 1418 الموافق 9 يونيو سنة 1997.

كما نصت المادة الثانية من القرار مؤرخ في 28 رجب عام 1422 الموافق 16 أكتوبر سنة 2001 ، على يوفر على الأقل طبيب واحد لكامل الوقت 1730 عاملاً معرضاً بشدة للاخطار المهنية مع توفير ممرض واحد لكل 200 عامل فأكثر وممرضان (02) لكل 800 إلى 2000 عامل وإذا فاق عدد العمال 2000 عامل يتم توفير ممرض إضافي لكل شريحة 1000 عامل.

2- بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 4 صفر عام 1418 الموافق 9 يونيو سنة 1997، يحدد قائمة الاشغال التي يكون العمال فيها معرضين بشدة لأخطار المهنية.

- قرار مرخ في 28 رجب عام 1422 الموافق 16 أكتوبر سنة 2001، يحدد المقاييس في ميدان الوسائل البشرية والمحال والتجهيزات في مصالح طب العمل.

المادة الخامسة

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

1- درجة الحرارة والرطوبة النسبية.

2- النور واللون.

3- التهوية.

4- الضجيج (الضوضاء).

5- الإشعاعات بأنواعها.

6- الأمواج بأنواعها.

7- الارتجاج (الاهتزاز).

8- الضغط الجوي.

9- الغبار بأنواعه.

يرجى بيان ما يلي:

1- الاجـــراءات التـــي يتـــم اتخاذها في دولتكم الموقرة لبقاء عوامل التلوث الطبيعية (الفيزيائية) ضمن الحدود المسموح بها في بيئة العمل

لقد نص التشريع الجزائري في احكامه على وجوب ان تكون محلات وأماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها، بما في ذلك كل أنواع التجهيزات، نظيفة بصورة مستمرة، وان تتوافر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمل.

يجب ان يستجيب جو العمل إلى شروط الراحة والوقاية الصحية، وعلى وجه الخصوص التكعيب والتهوية وتجديدها والتشمس والاضاءة والتدفئة والحماية من الغبار والاضرار الأخرى وتصريف المياه القذرة والفضلات.

يجب تصميم وتهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل وملحقاتها وتوابعها، بصفة تضمن أمن العمال.

يجب أن تستجيب خاصة للمقتضيات التالية:

- ضمان حماية العمال من الدخان والأبخرة الخطيرة والغازات السامة والضجيج وكل الاضرار الأخرى.
- تجنب الازدحام والاكتظاظ.
- ضمان أمن العمال اثناء تنقلهم وكذا اثناء تشغيل الآلات ووسائل الرفع والنقل واستعمال المواد والمعدات والمنتجات والبضائع وكل اللوازم الأخرى.
- ضمان الشروط الضرورية الكفيلة باتقاء كل أسباب الحرائق والانفجارات وكذا مكافحة الحرائق بصفة سريعة وناجعة.
- وضع العمال في مأمن من الخطر أو ابعادهم عن الأماكن الخطيرة أو فصلهم بواسطة حواجز ذات فعالية معترف بها.
- ضمان الإجلاء السريع للعمال في حالة وشيك أو حادث.

2- النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

- قانون رقم 07 – 88 مؤرخ في 7 جمادي الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير سنة 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.
- مرسوم تنفيذي رقم 91 – 05 مؤرخ في 3 رجب عام 1411 الموافق 19 يناير سنة 1991 يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.

- مرسوم رئاسي رقم 05 – 117 مؤرخ في 2 ربيع الأول عام 1426 الموافق 11 ابريل سنة 2005 يتعلق بتدابير الحماية من الاشعاعات المؤينة .مرسوم تنفيذي رقم 93 – 184 مؤرخ في 7 صفر عام 1414 الموافق 27 يوليو سنة 1993، ينظم اثار الضجيج.

- قرار مؤرخ في 27 محرم 1437 الموافق 10 نوفمبر سنة 2015، يتعلق بالرقاة الطبية للعمال المعرضين للإشعاعات المؤينة.

- مرسوم تنفيذي رقم 90 – 246 مؤرخ في 18 غشت سنة 1990 يتضمن تنظيم الأجهزة الخاصة بضغط البخار.

- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 5 شعبان عام 1424 الموافق أول أكتوبر سنة 2003 يتعلق بحماية العمال من اخطار استنشاق غبار الامينات.

المادة السادسة

يجب حماية العاملين وبيئة العمل من أخطار المواد الكيميائية وتفاعلاتها، سواء أكانت من المواد الصلبة أو السائلة أو الغازية، مع مراعاة عدم تجاوز تركيزها فى بيئة العمل للحد المسموح به.

يرجى بيان ما يلي:

1- الإجراءات المتبعة لبقاء الملوثات الكيميائية لبيئة العمل ضمن الحدود المسموح بها

لقد نص المشروع الجزائري على انه يمنع التنازل عن المواد والمنتوجات الكيميائية الخطرة أو بيعها أو إعادة بيعها على حالتها، المصنوعة، أو المقتناة أو المستعملة لأغراض صناعية أو لأغراض البحث أو الدراسة أو التحليل أو غيرها باستثناء نشاطات التسويق المعتمدة قانونا.

وفي حالة سحب الاعتماد أو التوقف عن النشاط لاي غرض كان، لا يمكن التنازل أو البيع أو إعادة البيع إلا لفائدة مقتن مرخص له قانونا.

كما يجب أن تكون رزم العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة متينة وكتيمة وملائمة.

دون الاخلال بالاحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها يجب أن تعنون كل العناصر أو المواد المستحضرات الخطرة ببطاقات، وأن تحمل وسما يتيح التعرف عليها وإعطاء المعلومات الأساسية حول ما يأتي:

- اسمها الكيميائي.
- تعيينها أو اسمها التجاري.

- تصنيفها.
- رمز التعرق عليها.
- الاخطار التي تشكلها.
- ارشادات الاحتياط الواجب اتباعها في مجال الامن.

ويجب أن يحاط التخزين باحتياطات خاصة تهدف إلى المحافظة على العمال والممتلكات والبيئة من الاخطار المرتبطة به.

تجدد كمية العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة المستعملة لحاجات الإنتاج في أماكن العمل بالكميات اليومية الضرورية.

تتمثل القواعد الخاصة بالوقاية التي يجب أن تتخذها الهيئة المستخدمة لضمان حماية العمال فيما يأتي :

- المراقبة الطبية للعمال المعرضين للعناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة.
- إجراء الفحوص الطبية عند التوظيف والفحوص الطبية الدورية إجبارياً.
- تعويض منصب العمل بحيث لا يعرض للعناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة على صحة الجنين أو الرضيع بالنسبة للعاملات الحوامل أو المرضعات.
- المراقبة الطبية الخاصة بالنسبة للمتمهنين طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.
- إعلام العمال وتكوينهم حول الاخطار المرتبطة باستعمال العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة، والتدابير الواجب اتخاذها للحماية منها.
- وضع أنظمة الحماية الجماعية ووسائل الحماية الفردية المناسبة في متناول العمال.
- المراقبة الدورية للعناصر السامة في جو العمل واحترام الحدود المسموح بها، طبقا للمقاييس في هذا المجال.
- مسك سجل الوقاية الصحية والامن وطب العمل وكذا بطاقة العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة المستعملة في مكان العمل وتحيينهما.
- وضع جهاز للعلاج الاستعجالي ونقل العمال إلى الهياكل الصحية.

2- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

- المرسوم التنفيذي رقم 03 - 451 مؤرخ في 7 شوال عام 1424 الموافق أول ديسمبر سنة 2003 الذي يحدد قواعد الامن التي تطبق على النشاطات المتصلة بالمواد والمنتجات الكيميائية الخطرة وأوعية الغاز المضغوطة.

- مرسوم تنفيذي رقم 19 – 10 مؤرخ 26 محرم عام 1431 الموافق 12 يناير سنة 2010، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 451 – 03 مؤرخ في 7 شوال عام 1424 الموافق أول ديسمبر سنة 2003 الذي يحدد قواعد الامن التي تطبق على النشاطات المتصلة بالمواد والمنتوجات الكيميائية الخطرة وأوعية الغاز المضغوط.

- مرسوم تنفيذي رقم 08 – 05 مؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 8 يناير سنة 2005، يتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل.

- مرسوم تنفيذي رقم 99 -95 مؤرخ في 3 محرم عام 1420 الموافق 19 ابريل سنة 1999 يتعلق بالوقاية من الاخطار المتصلة بمادة الامينات.

المادة السابعة

يجب اتخاذ الإجراءات اللازمة لاستبدال المواد الأولية الصناعية الخطرة والضارة بمواد أخرى أقل خطرا وضررا كلما أمكن ذلك.

يرجى بيان ما يلي:

- هل يوجد نص تشريعي يعالج هذه المسألة؟

نعم

- بيان النص التشريعي الدال على ذلك.

- قانون رقم 04 – 20 مؤرخ 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق 25 ديسمبر سنة 2004 يتعلق بالوقاية من الاخطار الكبرى وتسيير الكوارث في إطار التنمية المستدامة.

- مرسوم رقم 183 – 87 مؤرخ في 23 ذي الحجة عام 1407 الموافق 18 غشت سنة 1987 يتعلق بالزيوت ذات الأساس المتعدد الكلوروبيفيل والتجهيزات الكهربائية التي تحتوي على المنتوج والمواد الملوث به.

المادة الثامنة

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

يرجى بيان ما يلي:

1- ما مدى مراعاة التلاؤم بين قدرات العامل والألة التي يعمل عليها؟

لقد جاء في التشريع الجزائري على ضرورة أن تراعي المؤسسة المستخدمة أمن العمال في اختيار التقنيات والتكنولوجيا وكذا في تنظيم العمل.

ويجب أن تكون التجهيزات والآلات والآليات والأجهزة والأدوات وكل وسائل العمل مناسبة للأشغال الواجب إنجازها ولضرورة الاحتياط من الاخطار التي قد يتعرض لها العمال.

كما يجب أن تكون موضوع رقابة دورية وصيانة من شأنها الحفاظ على حسن سيرها وذلك من أجل ضمان الأمن في وسط العمل.

ولقد نصت الفقرة الرابعة من المادة 12 من القانون رقم 07 -88 المرخ في 26 يناير سنة 1988 والمتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل على ضرورة تعيين وإبقاء العمال في عمل يتماشي وقدراتهم الفيزيولوجية والنفسية وكذا تكييف العمل مع الانسان وكل إنسان مع مهمته.

2- النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

- قانون رقم 07 – 88 في جمادي الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير سنة 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

- مرسوم تنفيذي رقم 341 – 01 مؤرخ في 11 شعبان عام 1422 الموافق 28 أكتوبر سنة 2001، يحدد تشكيل اللجنة الوطنية للمصادقة على مقاييس فعالية المنتجات والأجهزة وآلات الحماية وصلاحياتها وتسييرها.

المادة التاسعة

ينبغي العمل على تحويل الأعمال اليدوية المجهدة والمرهقة إلى أعمال آلية كلما أمكن ذلك، شريطة ألا يؤثر ذلك على الإنتاج وقوة العمالة.

يرجى بيان ما يلي:

1- ما مدى السعي لتحويل الأعمال اليدوية المرهقة إلى اعمال آلية؟

لا توجد أي احكام تنص على هذا الأمر.

2- النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

المادة العاشرة

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

1- تنظيم ساعات العمل اليومية، وتحديد الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية، والتقيد بفترات الراحة اليومية والإجازات الأسبوعية والسنوية.

2- منح العامل أجرا عادلا يتناسب مع جهده وإمكاناته، ويضمن له ولأفراد أسرته مستوى معيشة مناسبا.

3- توفير السكن الصحي المناسب والقريب من أماكن العمل للعاملين وعائلاتهم، خاصة في المناطق النائية عن العمران، وتأمين وسائل النقل المناسبة من وإلى أماكن العمل.

4- توفير التغذية الصحية في أماكن العمل.

5- تشجيع القيام بالنشاط الاجتماعي والعمل على تحسين العلاقات ما بين الزملاء في العمل من عمال ورؤساء عمل وأصحاب أعمال.

6- العمل على رفع المستوى الثقافي للعاملين، وزيادة الوعي الوقائي لديهم بكافة الوسائل التعليمية والإيضاحية.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل تتخذون الإجراءات والوسائل التي تضمن الاستقرار النفسي والاجتماعي من خلال مراعاة الامور المشار إليها في المادة؟

- نعم
- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

- القانون رقم 90 – 11 مؤرخ في 24 ابريل 1990 المتعلقة بعلاقات العمل.
- أمر رقم 03 – 97 مؤرخ في 2 رمضان عام 1417 الموافق 11 يناير 1997، يحدد المدة القانونية للعمل.
- القانون رقم 08 – 81 مؤرخ في 24 شعبان عام 1401 الموافق 27 يونيو سنة 1981، المتعلق بالعطل السنوية.

- المرسوم رقم 82 – 179 مؤرخ في 15 مايو سنة 1982، الذي يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، المتمم.

- المرسوم التنفيذي رقم 96 – 74 مؤرخ في 7 جمادي الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير سنة 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

المادة الحادية عشرة

1- يعهد إلى أجهزة السلامة والصحة المهنية العامة في كل دولة بمهام الإشراف على بيئة العمل.

2- إذا لم تتوافر في دولة معينة أجهزة للسلامة والصحة المهنية ينبغي إحداث أجهزة خاصة تتولى مهام الإشراف على بيئة العمل.

3- ينبغي العمل على تشجيع التخصص، وعلى تكوين الكوادر الفنية المتخصصة بحماية بيئة العمل.

يرجى بيان ما يلي:

1- ما هي الاجهزة التي تشرف على بيئة العمل في دولتكم الموقرة؟

- وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.
- وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات.
- وزارة البيئة والطاقة المتجددة.
- وزارة الصناعة والمناجم.
- وزارة الداخلية والجماعات المحلية.
- البلدية.
- الولاية.
- مفتش العمل.
- اللجنة الوطنية للمصادقة على مقاييس فعالية المنتجات والأجهزة والآت الحماية وصلاحياتها و تنظيمها وتسييرها.
- الهيئة الوطنية المختصة في مجال الوقاية الصحية والامن.
- هيئة الوقاية من الاخطار المهنية في نشاطات البناء والاشغال العمومية والري وصلاحيتها وتنظيمها وسيرها.

- مصلحة الوقاية الصحية والامن في وسط العمل.
- اللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والامن.
- لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والامن وطب العمل.
- محافظة الطاقة الذرية بالنسبة، فيما يخص استعمال المواد المشعة.
- المندوبية الوطنية للمخاطر الكبرى.

2- ما مدى السعي لتوفر التخصص للعاملين في حماية البيئة؟

- تنص المادة 79 من القانون 04 – 20 سالف الذكر على ان تدرج التربية البيئية ضمن برامج التعليم.

• يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

- قانون رقم 04 -20 مؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق 25 ديسمبر سنة 2004 يتعلق بالوقاية من الاخطار الكبرى وتسيير الكوارث في اطار التنمية المستدامة.

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

- التغطية التشريعية لأحكام المواد 1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5 ، 6 ، 8 ، 11 من الإتفاقية.

- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة (9) من الإتفاقية والتي تقضي بالعمل على تحويل الأعمال اليدوية المجهدة والمرهقة إلى أعمال آلية كلما أمكن ذلك، شريطة ألا يؤثر ذلك على الإنتاج وقوة العمالة.

- لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية لأحكام المواد 7 ، 10 من الإتفاقية وذلك نظراً لعدم إدراج نصوص التشريع في الرد والإكتفاء بالإشارة إلى أرقامها.

* * *

2. المملكة العربية السعودية

الإتفاقيات المُصادق عليها

- الإتفاقية العربية رقم (19) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل

وصـــل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (19) لســـنة 1998 من المملكة العربية السعودية – وجاء في الرد ما يلي:

القسم الأول

بيانات عامة

1- يرجى بيان النص التشـــريعي الذي صـــدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل.

- قرار مجلس الوزراء الموقر رقم (124) وتاريخ 1421/6/13هـ المنشور القاضي بالموافقة على الاتفاقية العربية رقم 19 لعام 1998م بشأن تفتيش العمل والصادر بالمرسوم الملكي الكريم رقم م/27 وتاريخ 1421/6/19هـ بالموافقة على ذلك.

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

- نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ 51) وتاريخ 23 / 8/ 1426 هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/ 46) وتاريخ 5/ 6/ 1436 هـ
- اللائحة التنفيذية لضبط اعمال التفتيش وتنظيمها
- اللائحة التنفيذية لنظام العمل، القرار الوزاري 1982 وتاريخ 1437/6/28هـ

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.

المملكة العربية السعودية ملتزمة بتنفيذ كافة الاتفاقيات الدوليه عند المصادقة عليها.

هل تم التنســـيق مع منظمات أصـــحاب الأعمال والعمال في دولتكم الموقرة حين أع دادكم 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.

1- مجلس الغرف السعودية

2- اللجنة التأسيسية العمالية

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 الضـرورة اسـتثناء 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

☐ لا

- **هل يستثني التشريع بعض الفئات من العمال أو أماكن العمل من التفتيش؟**

✓ نعم

☐ لا

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

المادة السابعة من نظام العمل في المملكة العربية السعودية:

1 - يستثنى من تطبيق أحكام هذا النظام كل من:

أ - أفراد أسرة صاحب العمل، وهم زوجه وأصوله وفروعه الذين يعملون في المنشأة التي لا تضم سواهم.

ب - لاعبو الأندية والاتحادات الرياضية ومدربوها.

ج - العمالة المنزلية ومن في حكمهم.

د - عمال الزراعة والرعاة الخاصون ومن في حكمهم.

ه - عمال البحر الذين يعملون في سفن تقل حمولتها عن خمسمائة طن.

والعاملون غير السعوديين القادمون لأداء مهمة محددة ولمدة لا تزيد على شهرين

2- يصدر الوزير -بالتنسيق مع الجهات المختصة -لائحة أو أكثر للفئات الواردة في الفقرات (أ)و(ج)و(د)و(هـ)و(و)من الفقرة(1) من هذه المادة؛ تشتمل على الحقوق والواجبات والأحكام الخاصة الأخرى ذات الصلة بكل فئة.

المـــادة الثـانيــة

تشـــكل كل دولة جهازاً أو أكثر لتفتيش العمل، ويرتبط هذا الجهاز أو الأجهزة بالإدارة أو الإدارات المركزية ذات الصلة بنشاط التفتيش.

وفى حالة تعدد الأجهزة التى تقوم بالتفتيش يجب التنســـيق 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؟**

يوجد جهاز واحد

- **هل يتم تنسيق العمل بينها في حالة تعددها؟**

☐ نعم

☐ لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

ما ورد بالمادة الثانية من اللائحة التنفيذية لضبط اعمال التفتيش وتنظيمها:

(يتألف جهاز تفتيش العمل من إدارة مركزية في وكالة الوزارة للشؤون العمالية ومن اجهزه فرعية في مكاتب العمل)

وتتمثل الإدارة المركزية حاليا في (وكالة التفتيش وتطوير بيئة العمل بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية)

المــادة 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؟**

يتولى التفتيش حاليا جهاز عام

- **في حالة التعدد ما هي هذه الأجهزة؟ وما هي اختصاصاتها؟**

.....

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

ما ورد بالمادة الثانية من اللائحة التنفيذية لضبط اعمال التفتيش وتنظيمها:

(يتألف جهاز تفتيش العمل من إدارة مركزية في وكالة الوزارة للشؤون العمالية ومن اجهزه فرعية في مكاتب العمل)

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

☐ لا

- **في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيان وسائل وسبل هذا التنظيم.**

يعتبر الهيكل التنظيمي لجهاز التفتيش هو والذي يحدد خطوط السلطة والمسؤولية فيه، وبالتالي تنسيق العمليات التي تتم بين الأنشطة المختلفة، وتتمث ل بشكل رئيسي في وكالة التفتيش وتطوير بيئة العمل وهي إحدى وكالات وزارة العمل والتنمية الاجتماعية. وتتبع لهذه الوكالة ثلاثة إدارات عامة وتتبع لكل منهما عدة إدارات فرعية والتي تشرف على أجهزة التفتيش بمكاتب العمل.

وتأخذ الاتصالات داخل هذا الهيكل ثلاثة اتجاهات أساسية هي: -

1- الاتصالات النازلة 2- الاتصالات الصاعدة 3-الاتصالات الأفقية

وتنساب جميع تلك الأنواع من الاتصالات عبر الاتصالات الالكترونية والكتابية واللفظية.

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.**

نصت المادة السادسة بعد المائتين من نظام العمل بالمملكة العربية السعودية على:

يقدم وكيل الوزارة للشؤون العمالية تقريراً سنوياً شاملًا عن تفتيش العمل في المملكة، وذلك خلال مدة لا تتجاوز مائة وثمانين يوماً من نهاية العام، يتناول كل ما يتعلق برقابة الوزارة على تنفيذ أحكام نظام العمل.

ويشمل التقرير على الأخص ما يأتي:

1 -بياناً بالأحكام المنظمة للتفتيش.

2 -بياناً بالموظفين المختصين بالتفتيش.

3 -إحصائيات بالمنشآت الخاضعة للتفتيش وعدد العمال فيها.

4 -إحصائيات عن زيارات المفتشين وجولاتهم.

5 -إحصائيات عن المخالفات التي وقعت، والجزاءات التي حكم بها.

6 -إحصائيات عن إصابات العمل.

7 -إحصائيات عن أمراض المهن.

كما نصت المادة السادسة من اللائحة التنفيذية لضبط اعمال التفتيش وتنظيمها على ما يلي:

تتولى الإدارة المركزية لتفتيش العمل المهمات الآتية:

1. الاشراف على اعمال المفتشين في مكاتب العمل وتوجيههم، ومراقبة اعمال التفتيش ومتابعة خططه وبرامجه
2. الاهتمام بصحة العمال وسلامتهم ووقايتهم من اخطار الآلات ومن الامراض المهنية واصابات العمل، ونشر الوعي الصحي والوقائي بجميع الوسائل الممكنة
3. وضع مشاريع القرارات والتعليمات المتعلقة بتفتيش العمل ووفق النظام
4. اعداد تقرير سنوي عام عن منجزات تفتيش العمل في المملكة العربية السعودية
5. اعداد نماذج التقارير والبيانات والاستمارات والسجلات المتعلقة بتفتيش العمل، وتزويد دوائر تفتيش العمل في المكاتب بها
6. دراسة التقارير الشهرية التي تعدها دوائر تفتيش العمل وتدقيقها وبيان الملحوظات عليها
7. تنظيم او المشاركة في تنظيم دورات تدريبية لمفتشي العمل لتأهيلهم للقيام بواجباتهم وتطوير مهاراتهم في مجال أعمالهم
8. القيام بجولات توجيهية لتفقد سير العمل في دوائر التفتيش في المكاتب والتأكد من قيامهم بالمهمات الموكلة اليها بموجب هذه اللائحة ونظام العمل
9. ممارسة غير ذلك من المهمات التي تدخل في نطاق تفتيش العمل.

المادة السادسة

يراعى فى تعيين مفتش العمل أن يكون مؤهلا تأهيلا علميا بما يلائم القيام بعمله.

المادة السابعة

يراعى عند اختيار مفتش العمل أن تتوافر 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.**

يشترط في مفتش العمل عند ممارسته لعمله- بالإضافة إلى الشروط العامة في تعيين الموظفين- ما يأتي:

1- أن يكون متصفاً بالحياد التام.

2- ألا تكون له أي صلة مباشرة، أو غير مباشرة، بالمنشآت التي يقوم بتفتيشها.

3- أن يكون قد اجتاز فحصاً مسلكياً بعد قضائه فترة تدريب لا تقل عن تسعين يوماً.

4- هل يؤدى مفتش العمل اليمين قبل مباشـرة عمله؟ وما هو مضـمونه؟ والجهة التي يؤدى أمامها؟

نصت المادة السابعة والتسعون بعد المائة من نظام العمل السعودي على ما يلي:

يلتزم مفتشو العمل -قبل مباشرتهم لمهماتهم – بتوقيع تعهد وفق النموذج الذي تُعده الوزارة، يتضمن التزامهم بأداء عملهم بكل أمانة وإخلاص، وألا يفشوا سر أي اختراعٍ صناعي، أو غير ذلك من الأسرار التي يطلعون عليها بحكم عملهم. ويحمل مفتش العمل بطاقةً من الوزارة تثبت صفته.

- **هل يتم تدريب مفتش العمل على مهام عمله؟**

✓ نعم

☐ لا

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

- جاء في الفقرة الثالثة من المادة الخامسة والتسعون بعد المائة من نظام العمل السعودي ما يلي:

يشترط في مفتش العمل عند ممارسته لعمله -بالإضافة إلى الشروط العامة في تعيين الموظفين-ما يأتي:

3 -أن يكون قد اجتاز فحصاً مسلكياً بعد قضائه فترة تدريب لا تقل عن تسعين يوماً.

- كما نصت المادة الثامنة بعد المائتين من نظام العمل السعودي على ما يلي:

ينظم تدريب مفتشي العمل في دورات تدريبية تشتمل بصورة خاصة على الأمور الآتية: -

1- أصول تنظيم الزيارات التفتيشية، والاتصال بأصحاب العمل والعمال.

2- أصول تدقيق السجلات والدفاتر والحاسب الآلي وأصول تنظيم محاضر التفتيش واستجواب الأشخاص.
3- أصول إرشاد أصحاب العمل إلى مستلزمات النصوص النظامية وفوائد تطبيقها، ومساعدتهم في هذا
التطبيق.
4- مبادئ أساسية في التقنية الصناعية، ووسائل الوقاية من إصابات العمل والأمراض المهنية.
5- مبادئ أساسية في الكفاية الإنتاجية، وصلتها بمدى تأمين الشروط الصالحة لجو ممارسة العمل.

المادة العاشرة

تراعى كل دولة تعيين العدد الكافي من المفتشين بما يتلاءم مع حجم المهمات ونوعيتها والتنسيق مع الإدارات والأجهزة المعنية فى الدولة للاستعانة بالاختصاصيين للمعاونة فى أعمال التفتيش.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتوفر لجهاز التفتيش لديكم العدد الكافي من المفتشين؟**

☐ نعم

☐ لا

- **هل يتم التنسيق مع أجهزة الدولة المختلفة للاستعانة بالاختصاصيين للمعاونة في أعمال التفتيش؟**

✓ نعم

☐ لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

نصت المادة الرابعة بعد المائتين من نظام العمل السعودي على ما يلي:

يشترك في التفتيش كلما دعت الحاجة أطباء ومهندسون وكيميائيون واختصاصيون في السلامة والصحة المهنية. ولمدير مكتب العمل وللمفتشين أن يطلبوا عند الضرورة من الجهات التنفيذية المختصة تقديم ما يلزم من مساعدة.

كما ورد بالفقرة (ب) من المادة الثامنة عشر من اللائحة التنفيذية لتنظيم اعمال التفتيش ما يلي:

إذا لم يكن هناك مفتشون مختصون بنواحي الصحة والسلامة في مكتب العمل، فيجوز لمكتب العمل الاستعانة بخبرة المختصين في الوزارات الأخرى او فروعها في المناطق، وكذلك طلب تزويدهم بالإرشادات اللازمة من وزارة العمل.

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

☐ لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

نصت المادة الرابعة والتسعون بعد المائة من نظام العمل على ما يلي:

يتولى تفتيش العمل مفتشون من موظفي الوزارة، أو من غيرهم من السعوديين، يحددهم الوزير أو من يفوضه، وتكون لهم الصلاحيات والاختصاصات المنصوص عليها في هذا النظام.

كما نصت المادة الثامنة والتسعون بعد المائة من نظام العمل السعودي على ما يلي:

يحق لمفتشي العمل:

1 -دخول أي منشأة خاضعة لأحكام نظام العمل في أي وقت من أوقات النهار أو الليل، دون إشعار سابق.

2 -القيام بأي فحص أو تحقيق لازم للتحقق من سلامة تنفيذ النظام. ولهم على الأخص ما يأتي:

أ -سؤال صاحب العمل أو من يمثله، أو العمال، على انفراد أو في حضور شهود، عن أي أمر من الأمور المتعلقة بتنفيذ أحكام النظام.

ب -الاطلاع على جميع الدفاتر والسجلات والوثائق الأخرى اللازم الاحتفاظ بها طبقاً لأحكام هذا النظام والقرارات الصادرة بمقتضاه، والحصول على صور ومستخرجات منها.

ج -أخذ عينة أو عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية وغيرها الخاضعة للتفتيش، مما يظن أن لها أثراً ضاراً على صحة العمال، أو سلامتهم، وذلك لغرض تحليلها في المختبرات الحكومية، ولمعرفة مدى هذا الأثر، مع إبلاغ صاحب العمل أو ممثله بذلك.

ونصت المادة التاسعة والتسعون بعد المائة من نظام العمل السعودي على ما يلي:

على أصحاب العمل ووكلائهم أن يقدموا للمفتشين، والموظفين المكلفين بتفتيش العمل، التسهيلات اللازمة للقيام بأداء واجبهم، وأن يقدموا لهم ما يطلبونه من بيانات تتعلق بطبيعة عملهم، وأن يستجيبوا لطلبات المثول أمامهم، وأن يوفدوا مندوباً عنهم، إذا ما طلب منهم 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

☐ لا

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

☐ لا

- **هل تتحمل الجهة المختصة النفقات المالية اللازمة لممارسة مفتشي العمل لمهامهم؟**

✓ نعم

☐ لا

- **بطاقة مهنية لشخصيته ووظيفته كأحد أفراد الضابطة القضائية.**

✓ نعم

☐ لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

ورد بالمادة الخامسة من اللائحة التنفيذية لتنظيم اعمال التفتيش ما يلي:

يحمل مفتش العمل بطاقة تحمل صورته ومختومة بالختم الرسمي للوزارة، وذلك لإثبات صفته الرسمية عند قيامه بمهمات تفتيش العمل، وعلى المفتش إعادة هذه البطاقة عند تركه لعمله في التفتيش.

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.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل تسند إلى الجهة المختصة بالتفتيش أو المفتشين واجبات إضافية أخري؟**

☐ نعم

✓ لا

- **في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيان النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

ورد بالمادة الثالثة من اللائحة التنفيذية لتنظيم اعمال التفتيش ما يلي:

لا يجوز تبديل مفتشي العمل بعد تعيينهم، او تكليفهم بواجبات إضافية الا وفقا للشروط الاتية:

1. ان لا يكون التبديل بقرار من وزير العمل
2. الا تتعارض الواجبات الإضافية مع واجبات المفتشين الرئيسية
3. الا يخل ذلك بحال من الأحوال بالصلاحية والحيدة التي يجب ان تتوافر للمفتشين بموجب النظام

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

✓ لا

- **في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيان النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

لا يشارك جهاز التفتيش في وضع اشتراطات السلامة والصحة المهنية اللازمة لمنح التراخيص بإقامة المنشآت، ولكن يقوم جهاز التفتيش بمراقبة وتنفيذ أحكام نظام العمل ولوائحه وقراراته المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.

المادة التاسعة عشرة

يتم فى 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

☐ لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

ورد ذلك بالمواد ادناه من نظام العمل السعودي:

المادة الثانية والثلاثون بعد المائة:

لا تسري أحكام هذا الفصل على المنشآت التي تخضع لفرع الأخطار المهنية من نظام التأمينات الاجتماعية.

المادة الرابعة والثلاثون بعد المائة:

تُعد الإصابة إصابة عمل وفق ما هو منصوص عليه في نظام التأمينات الاجتماعية. وتُعد الأمراض المهنية في حكم إصابات العمل، كما يعد تاريخ أول مشاهدة طبية للمرض في حكم تاريخ الإصابة.

المادة السادسة والثلاثون بعد المائة:

تحدد الأمراض المهنية وفق جدول الأمراض المهنية المنصوص عليه في نظام التأمينات الاجتماعية وتحدد درجات العجز الدائم الكلي أو الجزئي وفق جدول دليل نسب العجز المنصوص عليه في النظام المذكور.

المادة الثالثة والأربعون بعد المائة:

على كل صاحب عمل أن يعهد إلى طبيب أو أكثر بفحص عماله المعرضين لاحتمال الإصابة بأحد الأمراض المهنية المحددة في جداول الأمراض المهنية -المنصوص عليها في نظام التأمينات الاجتماعية -فحصاً شاملًا مرة كل سنة على الأقل، وأن يثبت نتيجة ذلك الفحص في سجلاته، وكذلك في ملفات أولئك العمال.

المادة الثانية والتسعون:

لا يجوز حسم أي مبلغ من أجور العامل لقاء حقوق خاصة دون موافقة خطية منه، إلا في الحالات الآتية (وورد منها)

2 -اشتراكات التأمينات الاجتماعية، وأي اشتراكات أخرى مستحقة على العامل ومقررة نظاماً.

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.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

ورد ذلك المادة الخامسة والتسعون بعد المائة من نظام العمل السعودي:

يشترط في مفتش العمل عند ممارسته لعمله -بالإضافة إلى الشروط العامة في تعيين الموظفين-ما يأتي:

1- أن يكون متصفاً بالحياد التام.

2- ألا تكون له أي صلة مباشرة، أو غير مباشرة، بالمنشآت التي يقوم بتفتيشها.

3- أن يكون قد اجتاز فحصاً مسلكياً بعد قضائه فترة تدريب لا تقل عن تسعين يوماً.

المادة الحادية والعشرون

يحظر على مفتش العمل أن يكشف أى سر من أسرار المهنة يطلع عليه خلال قيامه بمهمته أو أن يبوح بمصدر الشكوى أو المعلومات التى أدت إلى القيام بالتفتيش.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يحظر التشـــريع علي مفتش العمل الكشـــف عن أي ســـر من أســـرار المهنة أثناء قيامه بالتفتيش؟**

✓ نعم

☐ لا

- **هل يحظر على مفتش العمل أن يبوح بمصـــــدر الشـــكوى أو المعلومات التى أدت إلى القيام بالتفتيش؟**

✓ نعم

☐ لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

ورد ذلك بالمادة الثانية بعد المائتين من نظام العمل السعودي:

على مفتش العمل أن يحيط بالسرية المطلقة الشكاوى التي تصل إليه بشأن أي نقص في الأجهزة أو أي مخالفة لأحكام النظام، وألا يبوح لصاحب العمل أو من يقوم مقامه بوجود هذه الشكاوى.

المادة الثانية والعشرون

يقوم مفتش العمل بمراقبة تطبيق التشـــريعات ذات العلاقة، بما في ذلك القوانين والنظم واللوائح والقرارات الصـــادرة بموجبها، واتفاقيات العمل العربية والدولية المصـــدق 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؟**

يختص مفتشو العمل بمراقبة تنفيذ أحكام هذا النظام واللائحة والقرارات الصادرة تنفيذاً له. وتتضمن مواد نظام العمل السعودي ولوائحه والقرارات الصادرة تنفيذا له ضمن احكامها ما ورد بتلك الاتفاقيات.

النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

نصت المادة السادسة والتسعون بعد المائة من نظام العمل على ما يلي:

يختص مفتشو العمل بما يأتي (وجاء منها)

1- مراقبة تنفيذ أحكام هذا النظام واللائحة والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

المادة الثالثة والعشرون

يزود مفتش العمل أصـــحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشـــادات التى تســـاعدهم فى تطبيق التشريعات النافذة.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد دور وقائي لمفتش العمل تجاه أصـــحاب الأعمال والعمال للمســـاعدة في تطبيق التشريعات النافذة؟**

✓ نعم

☐ لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

نصت المادة السادسة والتسعون بعد المائة من نظام العمل على ما يلي:

يختص مفتشو العمل بما يأتي (وجاء منها)

تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تمكنهم من اتباع أحسن الوسائل لتنفيذ أحكام هذا النظام.

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 تشـــريعات العمل؟**

✓ نعم

☐ لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

نصت المادة السادسة والتسعون بعد المائة من نظام العمل على ما يلي:

يختص مفتشو العمل بما يأتي (وجاء منها)

إبلاغ الجهات المختصة بأوجه النقص التي تقصر الأحكام القائمة عن معالجتها، واقتراح ما يلزم لذلك.

المادة الخامسة والعشرون

يساعد مفتش العمل طرفي الإنتاج فى اتباع وسائل ومتطلبات السلامة والصحة المهنية

يرجى بيان ما يلى:

- **هل يوجد دور لمفتش العمل للمساعدة فى اتباع وسائل ومتطلبات السلامة والصحة المهنية؟**

✓ نعم

☐ لا

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 يلى:

- **هل يعطي التشـــريع لمفتش العمل حق دخول أماكن العمل بحرية فى كل الأوقات ودون أخطار سابق؟**

✓ نعم

☐ لا

- **في حالة الرد ب(نعم)، هل يوجد استثناء من ذلك لبعض أماكن العمل؟**

نصت المادة مئتان من نظام العمل على ما يلي:

على من يقوم بالتفتيش أن يبلغ بحضوره صاحب العمل أو ممثله، وذلك ما لم ير أن المهمة التي يقوم من أجلها بالتفتيش تقتضي غير ذلك.

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

☐ لا

- **برجاء بيان الاستثناءات إن وجدت.**

نصت المادة مئتان من نظام العمل على ما يلي:

على من يقوم بالتفتيش أن يبلغ بحضوره صاحب العمل أو ممثله، وذلك ما لم ير أن المهمة التي يقوم من أجلها بالتفتيش تقتضي غير ذلك.

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

☐ لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

ورد بالمادة الثامنة والتسعون بعد المائة من نظام العمل السعودي ما يلي:

يحق لمفتشي العمل (وورد منها)

2 -القيام بأي فحص أو تحقيق لازم للتحقق من سلامة تنفيذ النظام. ولهم على الأخص ما يأتي:

أ -سؤال صاحب العمل أو من يمثله، أو العمال، على انفراد أو في حضور شهود، عن أي أمر من الأمور المتعلقة بتنفيذ أحكام النظام.

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

☐ لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة التاسعة والتسعون بعد المائة من نظام العمل السعودي:

على أصحاب العمل ووكلائهم أن يقدموا للمفتشين، والموظفين المكلفين بتفتيش العمل، التسهيلات اللازمة للقيام بأداء واجبهم، وأن يقدموا لهم ما يطلبونه من بيانات تتعلق بطبيعة عملهم، وأن يستجيبوا لطلبات المثول أمامهم، وأن يوفدوا مندوباً عنهم، إذا ما طلب منهم ذلك.

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 يســـمح لمفتش العمل أخذ عينات من المواد المســـتعملة أو المتداولة فى مكان العمل أو المنتجات بغرض التحليل للحفاظ على سلامة وصحة العمال وبيئة العمل؟**

✓ نعم

☐ لا

- **هل يخطر صاحب العمل بنتيجة التحليل؟**

✓ نعم

☐ لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

ورد بالمادة الثامنة والتسعون بعد المائة من نظام العمل السعودي ما يلي:

يحق لمفتشي العمل (وورد منها)

ج -أخذ عينة أو عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية وغيرها الخاضعة للتفتيش مما يظن أن لها أثراً ضاراً على صحة العمال، أو سلامتهم، وذلك لغرض تحليلها في المختبرات الحكومية ولمعرفة مدى هذا الأثر، مع إبلاغ صاحب العمل أو ممثله بذلك.

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.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يســـمح لمفتش العمل بالاطلاع على الســـجلات أو أية وثائق أخرى في مكان العمل، وأن يأخذ نسخ أو صور منها فى حالة الضرورة؟**

✓ نعم

☐ لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

ورد بالمادة الثامنة والتسعون بعد المائة من نظام العمل السعودي ما يلي:

يحق لمفتشي العمل (وورد منها)

ب -الاطلاع على جميع الدفاتر والسجلات والوثائق الأخرى اللازم الاحتفاظ بها طبقاً لأحكام هذا النظام

والقرارات الصادرة بمقتضاه، والحصول على صور ومستخرجات منها.

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 الجزئى للعمل.

يرجى بيان ما يلي:

- **ما هي صلاحيات مفتش العمل في حالة وجود خطر يهدد سلامة العمال وصحتهم؟**

للمفتش في حالة وجود خطر يهدد صحة العمال وسلامتهم أن يطلب تنفيذ ما يراه لازماً من إجراءات لدرء هذا الخطر فورا.

النصوص التشريعية التي تتناول ذلك.

نصت المادة الأولى بعد المائتين من نظام العمل السعودي على ما يلي:

لمفتش العمل الحق في إصدار التعليمات إلى أصحاب العمل بإدخال التعديلات على قواعد العمل في الأجهزة والمعدات لديهم في الآجال التي يحددها، وذلك لضمان مراعاة الأحكام الخاصة بصحة العمال وسلامتهم. كما له في حالة وجود خطر يهدد صحة العمال وسلامتهم أن يطلب تنفيذ ما يراه لازماً من إجراءات لدرء هذا الخطر فوراً.

المادة الثالثة والثلاثون

يلتزم صاحب العمل والعامل بالتعاون مع مفتش العمل وتسهيل قيامه بمهامه، ويحدد تشريع كل دولة العقوبات التى 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

☐ لا

- **هل يفرض التشـــريع في دولتكم الموقرة عقوبات معينة على من يعرقل أعمال التفتيش أو يمتنع عن التعاون مع المفتش؟**

✓ نعم

☐ لا

- **النصوص التشريعية التي تتناول ذلك.**

المادة التاسعة والتسعون بعد المائة من نظام العمل السعودي :

على أصحاب العمل ووكلائهم أن يقدموا للمفتشين، والموظفين المكلفين بتفتيش العمل، التسهيلات اللازمة للقيام بأداء واجبهم، وأن يقدموا لهم ما يطلبونه من بيانات تتعلق بطبيعة عملهم، وأن يستجيبوا لطلبات المثول أمامهم، وأن يوفدوا مندوباً عنهم، إذا ما طلب منهم ذلك.

المادة الرابعة والثلاثون

يحرر مفتش العمل تقريرا حول زيارته التفتيشية وفقا للنموذج الذي تعتمده الجهة المختصة بالتفتيش.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يوجد نموذج معتمد لتقارير التفتيش؟**

  ✓ **نعم**

  ☐ **لا**

- **ما هي المهام التي يقوم بها مفتش العمل بعد إتمام عملية التفتيش؟ و هل يقوم بتقديم تقرير وفقا للنموذج المعتمد من جهة عمله؟**

إذا تحقق للمفتش أثناء التفتيش وجود مخالفة لأحكام هذا النظام أو اللائحة أو القرارات الصادرة تنفيذاً له، فعليه تحرير محضر ضبط بالمخالفة ورفعه إلى الوزير؛ لإصدار قرار بذلك.

النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

ورد بالمادة الثالثة بعد المائتين من نظام العمل السعودي ما يلي:

إذا تحقق للمفتش أثناء التفتيش وجود مخالفة لأحكام هذا النظام أو اللائحة أو القرارات الصادرة تنفيذاً له, فعليه تحرير محضر ضبط بالمخالفة وفقاً للأحكام الواردة في اللائحة التنفيذية لضبط أعمال التفتيش وتنظيمها ورفعه إلى الوزير؛ لإصدار قرار بذلك .

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 التشـــريع على التدرج فى الإجراءات التى يتخذها مفتش العمل في حالة وجود مخالفات؟**

✓ نعم

☐ لا

- **ما هي هذه الإجراءات؟**

يجوز للمفتش اتخاذ أحد التدابير التالية:

1. اسداء النصح والإرشاد لصاحب العمل
2. توجيه تنبيه شفهي
3. توجيه انذار كتابي لصاحب العمل لتدارك المخالفة خلال مده معينه
4. تحرير محضر ضبط المخالفة

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

ورد بالمادة الثانية عشرة من اللائحة التنفيذية لضبط اعمال التفتيش ما يلي:

لمفتشي العمل عند قيامهم بتفتيش العمل في أي منشأة صناعية او تجارية وغيرها، تنفيذا لأحكام نظام العمل واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقا له، ان يتخذوا بحق مخالفي احكام النظام _ وذلك بحسب أهمية المخالفة والظروف المحيطية بها والتي يعود تقديرها للمفتش – أحد التدابير التالية:

أ- اسداء النصح والإرشاد لصاحب العمل

ب- توجيه تنبيه شفهي

ت- توجيه انذار كتابي لصاحب العمل لتدارك المخالفة خلال مده معينه

ث- تحرير محضر ضبط المخالفة

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

☐ لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

ورد بالمادة السابعة بعد المائتين من نظام العمل السعودي:

تضع الوزارة نماذج محاضر ضبط المخالفات، وسجلات التفتيش والتنبيهات والإنذارات، كما تضع الأحكام اللازمة لكيفية حفظها واستعمالها، وتعميمها على مكاتب العمل

المادة السابعة والثلاثون

يرفع محضر ضبط المخالفة إلى السلطة القضائية مباشرة، أو عن طريق الجهة المختصة بالتفتيش التي يتبعها المفتش، وذلك وفقا للإجراءات التى ينص عليها التشريع الوطني.

يرجى بيان ما يلي:

- **ما هو الاجراء الذي يتبعه مفتش العمل بعد ضبط المخالفة؟**

يقوم المفتش برفع المحضر الى ادارته لإصدار قرار اداري بإيقاع المخالفة.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

ورد بالمادة الثالثة بعد المائتين من نظام العمل السعودي ما يلي:

إذا تحقق للمفتش أثناء التفتيش وجود مخالفة لأحكام هذا النظام أو اللائحة أو القرارات الصـــادرة تنفيذاً له، فعليه تحرير محضر ضبط بالمخالفة وفقاً للأحكام الواردة في اللائحة التنفيذية لضبط أعمال التفتيش وتنظيمها ورفعه إلى الوزير؛ لإصدار قرار بذلك.

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؟**

لمحضر ضبط المخالفة الذي يقوم المفتش بتحريره القوة الثبوتية إلى أن يثبت العكس

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

ورد بالمادة الثالثة بعد المائتين من نظام العمل السعودي ما يلي:

إذا تحقق للمفتش أثناء التفتيش وجود مخالفة لأحكام هذا النظام أو اللائحة أو القرارات الصـــادرة تنفيذاً له، فعليه تحرير محضر ضبط بالمخالفة وفقاً للأحكام الواردة في اللائحة التنفيذية لضبط أعمال التفتيش وتنظيمها ورفعه إلى الوزير؛ لإصدار قرار بذلك.

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.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **ما هي عدد مرات التفتيش على المنشأة الواحدة فى السنة؟ وكيف تنظم زيارات التفتيش؟**

يتم الاعتماد حاليا على انظمة تقنية في تنظيم اعمال التفتيش وحفظها وتحديد عدد الزيارات على المنشأه، ومن تلك الأنظمة:

1- التفتيش الموجه:

يعمل برنامج التفتيش الموجه على تحديد المنشآت المتوقع مخالفتها لنظام العمل باستخدام تقنية ذكاء المعلومات، ويمكن المستخدمين (إداريين – مفتشين) وفق الصلاحيات المعطاة من الوصول إلى قوائم التفتيش واستعراضها وطباعة بيانات المنشآت، بالإضافة إلى إمكانية الحصول على بعض الإحصائيات، وإعداد الجداول وتحديد العدد المناسب من الزيارات، بالإضافة إلى تركيز الزيارات على المنشآت المتوقع مخالفتها عوضاً عن الزيارات العشوائية.

2- تطبيق تفتيش:

تطبيق إلكتروني يعمل على أجهزة الجوال الذكية من خلاله يستطيع مفتشو العمل إنجاز مهامهم وإدخال نتائج الزيارات التفتيشية أثناء تواجده بالمنشأة دون الحاجة للرجوع إلى مقر العمل، كما يوفر للإدارة قاعدة بيانات تستطيع من خلالها متابعة الأداء واستخراج مؤشرات لتقييم وتقويم العمليات الميدانية، بالإضافة إلى ذلك تستطيع الإدارة والمفتش التأكد من اتخاذ الإجراء المناسب حيال المخالفات المرصودة. ليتم إنهاء جميع هذه الإجراءات إلكترونياً ويغني عن استخدام التقارير اليدوية.

برنامج حماية الأجور:

هو برنامج إلكتروني لرصد عمليات دفع أجور جميع العاملين والعاملات في منشآت القطاع الخاص الخاضعة لنظام العمل سواءً السعوديين أو غير السعوديين عن طريق المصارف. ويهدف هذا البرنامج إلى قياس مدى التزام المنشآت بدفع أجور العاملين في الوقت وبالقيمة المتفق عليها، وكذلك الحد من الخلافات التي تنشأ بين المنشآت وعامليها بسبب الأجور، بالإضافة إلى ذلك فإنه يوفر قاعدة بيانات محدثة عن عمليات دفع الأجور.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

ورد بالمادة الثالثة عشرة من اللائحة التنفيذية لتنظيم اعمال التفتيش ما يلي:

ينظم رئيس تفتيش العمل في كل مكتب زيارات التفتيش الجارية اثناء ساعات الدوام الرسمي بموجب برامج أسبوعية مسبقة يصادق عليها مدير المكتب المسؤول، وتعد وفقا للأسس الآتية

أ- توزع المنشآت الخاضعة للتفتيش، ويراعى في التوزيع عدد المنشآت الخاضعة للتفتيش الواقعة ضمن دائرة الاختصاص المكتب وطبيعتها وحجمها، وعدد العمال المستخدمين فيها وفئاتهم، وتنوع الاحكام النظامية التي يتعين مراقبة تطبيقها، ووسائل التنفيذ المادية الموضوعة تحت تصرف المفتشين.

ويكون التوزيع بموجب أوامر إدارية يصادق عليها مدير المكتب المسؤول وتبلغ الى المفتشين. ويجوز تبديلها بحسب مقتضيات العمل وظروفه، على ان تبلغ صورة منها الى وكالة الوزارة للشؤون العمالية عند صدورها

ب- ينظم برنامج مسبق للزيارات التي يتعين القيام بها خلال الأسبوع على ان يحدد فيها ما يلي

- اسم المفتش المكلف بالزيارة
- المنشآت التي يتعين على كل مفتش القيام بتفتيش العمل فيها في كل يوم من أيام الأسبوع
- تاريخ وموعد الزيارة
- نوع الزيارة، بحيث يميز بين الزيارات الجارية لأغراض التفتيش العام التي تفحص فيها ظروف العمل في النشأة وشروطه من جميع النواحي، وبين الزيارات الخاصة كإعادة التفتيش وزيارات فحص الشكاوى والحوادث وامراض المهنة.

ج-يراعى في تحديد زيارات التفتيش الاختيار المناسب للزمن بحيث تكون بحيث تكون زيارة المنشآت اثناء ممارسة النشاط الكامل لها، مع ملاحظة توزيع أوقات العمل في المنشأة، وعلى مفتشي العمل ان يخصص جزءا من دوامه في مكتب العمل للأعمال

الإدارية والكتابية، على ان لا يؤثر ذلك على الوقت اللازم لقيامه بمهماته الأساس في التفتيش.

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

☐ لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة السادسة بعد المائتين من نظام العمل السعودي

يقدم وكيل الوزارة للشؤون العمالية تقريراً سنوياً شاملًا عن تفتيش العمل في المملكة، وذلك خلال مدة لا تتجاوز مائة وثمانين يوماً من نهاية العام، يتناول كل ما يتعلق برقابة الوزارة على تنفيذ أحكام نظام العمل.

ويشمل التقرير على الأخص ما يأتي:

1 -بياناً بالأحكام المنظمة للتفتيش.

2 -بياناً بالموظفين المختصين بالتفتيش.

3 -إحصائيات بالمنشآت الخاضعة للتفتيش وعدد العمال فيها.

4 -إحصائيات عن زيارات المفتشين وجولاتهم.

5 -إحصائيات عن المخالفات التي وقعت، والجزاءات التي حكم بها.

6 -إحصائيات عن إصابات العمل.

7 -إحصائيات عن أمراض المهن.

- **هل يتم إرسال نسخة من تقرير التفتيش إلى مكتب العمل العربي؟**

✓ نعم

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

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد 8 ، 16 ، 18 ، 19 ، 38 من الإتفاقية.

- التغطية التشريعية لباقي أحكام الإتفاقية.

* * *

الإتفاقيات غير المُصادق عليها

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

وصـــل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (3) لســـنة 1971 من المملكة العربية السعودية – 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؟

مجلس الوزراء، ومن بين الإجراءات التي يتم اتخـاذها عرض تلك الاتفـاقيـة على مجلس الشورى.

3. ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

التصديق

أخذ العلم

✓ إرجاء 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.

إن أسباب عدم التصديق على الاتفاقية تظل متفاوتة من حيث:

- عدم انسجام نصوص تلك الاتفاقية مع نصوص نظام العمل أو الأنظمة الداخلية المعمول بها أو التوجهات الوطنية أو السياسية الوطنية.

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

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

☐ نعم

✓ 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؟

☐ نعم

✓ 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.

تحرص حكومة المملكة العربية السعودية على تطوير أنظمتها بما يتوافق مع الأنظمة والقوانين الدولية.

8. هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

✓ نعم

لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.

نود الإشارة إلى أن المملكة العربية السعودية تنظر بصفة الاهتمام إلى جميع الاتفاقيات العربية ولا يعني عدم التصديق على بعض الاتفاقيات أنها لا تأخذها بعين الاعتبار بل تسعى قدر الإمكان على العمل بروح تلك الاتفاقيات أو التوصيات والاستفادة منها.

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 التنســيق مع منظمات أصــحاب 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.

تم ارسال نسخة من هذا التقرير إلى كل من:

- مجلس الغرف السعودية ممثل أصحاب الأعمال.
- الأستاذ/ نضال بن محمد رضوان رئيس اللجنة التأسيسية للجان العمالية.

ولم نتلقى من أصحاب الأعمال أو العمال أي ملاحظات حتى تاريخ إرسال التقرير.

❖ **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:**

.....

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

- أخذت اللجنة علماً بما جاء في رد المملكة العربية السعودية، وتأمل إتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق على الاتفاقية.

*** * ***

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

وصـــل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (5) لســـنة 1976 من المملكة العربية السعودية – 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؟

مجلس الوزراء، ومن بين الإجراءات التي يتم اتخاذها عرض تلك الاتفاقية على مجلس الشورى.

3. ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

التصديق

أخذ العلم

- ✓ **إرجاء 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.**

إن أسباب عدم التصديق على الاتفاقية تظل متفاوتة من حيث:

1. عدم انسجام نصوص تلك الاتفاقية مع نصوص نظام العمل أو الأنظمة الداخلية المعمول بها أو التوجهات الوطنية أو السياسية الوطنية.

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

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

نعم

- ✓ **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؟

نعم

✓ 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.**

تحرص حكومة المملكة العربية السعودية على تطوير أنظمتها بما يتوافق مع الأنظمة والقوانين الدولية.

8. هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

✓ نعم

لا

*** في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.**

نود الإشارة إلى أن المملكة العربية السعودية تنظر بصفة الاهتمام إلى جميع الاتفاقيات العربية ولا يعني عدم التصديق على بعض الاتفاقيات أنها لا تأخذها بعين الاعتبار بل تسعى قدر الإمكان على العمل بروح تلك الاتفاقيات أو التوصيات والاستفادة منها.

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.**

تم ارسال نسخة من هذا التقرير إلى كل من:

- مجلس الغرف السعودية ممثل أصحاب الأعمال.

- الأستاذ/ نضال بن محمد رضوان رئيس اللجنة التأسيسية للجان العمالية.

ولم نتلقى من أصحاب الأعمال أو العمال أي ملاحظات حتى تاريخ إرسال التقرير.

الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:

.....

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

- أخذت اللجنة علماً بما جاء في رد المملكة العربية السعودية، وتأمل إتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق على الاتفاقية.

*** * ***

ج- الإتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية

وصـــل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (7) لســـنة 1977 من المملكة العربية السعودية – 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؟

مجلس الوزراء، ومن بين الإجراءات التي يتم اتخاذها عرض تلك الاتفاقية على مجلس الشورى.

3. ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

التصديق

أخذ العلم

- ✓ **إرجاء 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.**

إن أسباب عدم التصديق على الاتفاقية تظل متفاوتة من حيث:

1. عدم انسجام نصوص تلك الاتفاقية مع نصوص نظام العمل أو الأنظمة الداخلية المعمول بها أو التوجهات الوطنية أو السياسية الوطنية.

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

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

نعم

✓ 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؟

نعم

✓ 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.**

تحرص حكومة المملكة العربية السعودية على تطوير أنظمتها بما يتوافق مع الأنظمة والقوانين الدولية.

8. هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

✓ نعم

لا

*** في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.**

نود الإشارة إلى أن المملكة العربية السعودية تنظر بصفة الاهتمام إلى جميع الاتفاقيات العربية ولا يعني عدم التصديق على بعض الاتفاقيات أنها لا تأخذها بعين الاعتبار بل تسعى قدر الإمكان على العمل بروح تلك الاتفاقيات أو التوصيات والاستفادة منها.

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.**

تم ارسال نسخة من هذا التقرير إلى كل من:

- مجلس الغرف السعودية ممثل أصحاب الأعمال.

- الأستاذ/ نضال بن محمد رضوان رئيس اللجنة التأسيسية للجان العمالية.

ولم نتلقى من أصحاب الأعمال أو العمال أي ملاحظات حتى تاريخ إرسال التقرير.

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

- أخذت اللجنة علماً بما جاء في رد المملكة العربية السعودية، وتأمل إتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق على الاتفاقية.

* * *

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

وصـــل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (17) لســـنة 1993 من المملكة العربية السعودية – 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؟

مجلس الوزراء، ومن بين الإجراءات التي يتم اتخاذها عرض تلك الاتفاقية على مجلس الشورى.

3. ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

التصديق

أخذ العلم

- ✓ **إرجاء 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.**

إن أسباب عدم التصديق على الاتفاقية تظل متفاوتة من حيث:

1. عدم انسجام نصوص تلك الاتفاقية مع نصوص نظام العمل أو الأنظمة الداخلية المعمول بها أو التوجهات الوطنية أو السياسية الوطنية.

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

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

نعم

- ✓ **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؟

نعم

✓ 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.**

تحرص حكومة المملكة العربية السعودية على تطوير أنظمتها بما يتوافق مع الأنظمة والقوانين الدولية.

8. هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

✓ نعم

لا

*** في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.**

نود الإشارة إلى أن المملكة العربية السعودية تنظر بصفة الاهتمام إلى جميع الاتفاقيات العربية ولا يعني عدم التصديق على بعض الاتفاقيات أنها لا تأخذها بعين الاعتبار بل تسعى قدر الإمكان على العمل بروح تلك الاتفاقيات أو التوصيات والاستفادة منها.

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.**

تم ارسال نسخة من هذا التقرير إلى كل من:

- مجلس الغرف السعودية ممثل أصحاب الأعمال.

- الأستاذ/ نضال بن محمد رضوان رئيس اللجنة التأسيسية للجان العمالية.

ولم نتلقى من أصحاب الأعمال أو العمال أي ملاحظات حتى تاريخ إرسال التقرير.

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

- أخذت اللجنة علماً بما جاء في رد المملكة العربية السعودية، وتأمل إتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق على الاتفاقية.

* * *

ه- الإتفاقية العربية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الأحداث

وصـــل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (18) لســـنة 1996 من المملكة العربية السعودية – 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؟

مجلس الوزراء، ومن بين الإجراءات التي يتم اتخاذها عرض تلك الاتفاقية على مجلس الشورى.

3. ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

التصديق

أخذ العلم

- ✓ **إرجاء 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.**

إن أسباب عدم التصديق على الاتفاقية تظل متفاوتة من حيث:

1. عدم انسجام نصوص تلك الاتفاقية مع نصوص نظام العمل أو الأنظمة الداخلية المعمول بها أو التوجهات الوطنية أو السياسية الوطنية.

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

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

نعم

- ✓ **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؟

نعم

✓ **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.**

تحرص حكومة المملكة العربية السعودية على تطوير أنظمتها بما يتوافق مع الأنظمة والقوانين الدولية.

8. هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

✓ **نعم**

لا

*** في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.**

نود الإشارة إلى أن المملكة العربية السعودية تنظر بصفة الاهتمام إلى جميع الاتفاقيات العربية ولا يعني عدم التصديق على بعض الاتفاقيات أنها لا تأخذها بعين الاعتبار بل تسعى قدر الإمكان على العمل بروح تلك الاتفاقيات أو التوصيات والاستفادة منها.

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.**

تم ارسال نسخة من هذا التقرير إلى كل من:

- مجلس الغرف السعودية ممثل أصحاب الأعمال.

- الأستاذ/ نضال بن محمد رضوان رئيس اللجنة التأسيسية للجان العمالية.

ولم نتلقى من أصحاب الأعمال أو العمال أي ملاحظات حتى تاريخ إرسال التقرير.

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

- أخذت اللجنة علماً بما جاء في رد المملكة العربية السعودية، وتأمل إتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق على الاتفاقية.

*** * ***

3. جمهورية العراق

<u>الإتفاقيات المُصادق عليها</u>

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

وصـــل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (5) لســـنة 1976 من جمهورية العراق – <u>وجاء في الرد ما يلي:</u>

القسم الأول

بيانات عامة

1- يرجى بيان النص التشـريعي الذي صـدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة.

رقم التشريع (53) لسنة 1987 – تاريخ التشريع 1978/3/27

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

تم ارفاق النصوص التشريعية للتشريعات الاتية :-

1- االدستور العراقي .
2- قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 .
3- التعليمات الصادرة بصدد الوضوع .
4- قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة 1971 .

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.

1- القانون التشريع م (2) ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ويتولى الوزراء المختصون تنفيذه .
2- تاتي الاتفاقية المصادق عليها بمرتبة القانون .

4 - يرجى بيان النص التشـريعي الذي يحدد مرتبة الاتفاقيات المصـادق عليها بالنسـبة للتشـريعات الداخلية.

- المادة (14 / ثالثاً) من قانون العمل النافذ رقم (37) لسـنة 2015 (عند عدم وجود نص فى هذا القانون يصار إلى تطبيق احكام الاتفاقيات العمل العربية والدولية ذات الصلة المصادق عليها) .

5 -هل تم التنسـيق مع منظمات أصـحاب 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 العمال فى العراق .
- اتحاد الصناعات العراقي .

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

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على حكم هذه المادة.**

1- قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 الفصل العاشر حماية المرأة العاملة .

2- المادة (3 / أولاً) يسري على كافة العمال " مرأة ورجل "

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 (16) من الدستور العراقي .
- المادة (41 / ثانياً / ن) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 .
- المادة (41 / أولاً / ج) من القانون أعلاه .
- المادة (53 / خامساً) من القانون اعلاه .

2- ما هي النصوص التي تتضمن عدم التفرقة في الترقي الوظيفي؟

المادة (53 / خامساً) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 .

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؟

- صدر قانون العمل متواءم مع الاتفاقية ووضع أحكام المساواة عن طريق لجان تفتيش لضمان انفاذ القانون ومن ضـمنها المواد اعلاه حسـب نص المادة (61 / أولاً) حيث يلتزم صـاحب العمل بمسـك سـجلات بالأجور وسـاعات العمل ويخضـع إلى رقابة وتدقيق مفتش العمل في الوزارة .
- في حالة مخالفة صـــاحب العمل لأحكام القانون يتم إحالته إلى محكمة العمل حســـب تقرير التفتيش .

2- الضمانات لمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل عند تماثل العمل.

ما ورد وفق قانون العمل في المادة (53 / أولاً) المساواة يحال إلى المحكمة المختصة (محكمة العمل) باعتباره مخالف للقانون .

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

- المادة (64) من قانون العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015 .

المادة الرابعة

" التعليم والتوجيه والتدريب "

يجب العمل على ضـــمان إتاحة الفرص للمرأة العاملة على قدم المســـاواة 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.

قانون العمل النافذ يســري على كافة العمال في جمهورية العراق ســواء " مرأة أو رجل " في كافة احكامه ومنها التوجية والتدريب المهني .

2- ضــمانات المســاواة بين المرأة والرجل في التوجيه و التدريب المهني قبل وبعد الالتحاق بالعمل.

3- قانون العمل النافذ يســري على كافة العمال في جمهورية العراق ســواء " مرأة أو رجل " في كافة احكامه ومنها التوجية والتدريب المهني .

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

- المادة (3 / أولاً) .
- المادة (25 / أولاً / أ ، ب) من قانون العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015 .

المادة الخامسة

يجب العمل على ضـــمان توفير تســـهيلات 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؟**

- **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.**

المادة (85 / ثانياً) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 .

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؟

7 ساعات من الفترة الليلية الواقعة بين الساعة التاسع ليلاً والساعو السادسة صباحاً حسب نص المادة (86) من قانون العمل .

3- ماهي الاعمال التي يستثنيها التشريع من حظر تشغيل النساء ليلاً؟

1- إذا كان العمل ضروري .
2- بسبب قوة قاهرة .
3- المحافظة على موادة أولية أو منجات سريعة التلف .
4- إذا كان هناك قوة قاهرة ادت إلى توقف العمل في المشروع توقفاً لم يكن متوقعاً على أن لا يتم تكرار ذلك .

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

المادة (86 / أولاً / ثالثاً) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 .

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؟

☐ نعم

2- هل يحدد التشريع شروط إنشاء دور الحضانة ومواصفاتها ونظامها؟

☐ نعم

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

- المادة (92 / ثالثاً)
- تعليمات رقم (1) لسنة 2017 (المرفقة طيه)

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؟

لم يتم تحديد فترات معينة ، وإنما نصت (85 / أولاً) بصورة عامة على المرأة الحامل والمرضع .

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 (85 / أولاً) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 .

المادة العاشرة

" رعاية الأمومة "

للمرأة العاملة الحق في الحصـــول على إجازة بأجر كامل قبل وبعد الوضـــع، 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؟

- 8 أسابيع من التاريخ المتوقع للوضع بشهادة طبيبة صادرة من الجهة الطبية المختصة .
- تستمر العاملة الحامل بعد الوضع بالتمتع إلى ما بعد الوضع بما تبقى من هذه الأجازة على أن لا تقل عن (6) اسابيع بعد الوضع .

3- هل ينص التشريع على حظر تشغيل المرأة قبل انقضاء مدة اجازة الوضع؟

☐ نعم

المادة الحادية عشرة

تمنح المرأة العاملة إجازة مرضية خاصة، في حالة المرض الناجم عن الحمل أو الوضع طبقا لما يحدده التشـــريع في كل دولة، وذلك مع مراعاة عدم احتســـاب هذه الإجازة من بين الإجازات المرضية المنصوص عليها في القانون.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- هل ينص التشريع على منح المرأة العاملة اجازة مرضية خاصة في حالة المرض الناجم عن الحمل أو الوضع؟

☐ نعم

2- هل ينص التشريع على احتساب هذه الإجازة الخاصة بين الإجازات المرضية المنصوص عليها في القانون؟

☐ لا

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

نصت المادة (87 / خامساً) جعل الاجازة لا تزيد على (9) أشهر وتعتبر اجازة مضمونة تطبق عليها احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) بسنة 1971 .

المادة الثانية عشرة

يحظر فصل المرأة العاملة أثناء حملها أو قيامها بإجازة الوضع، أو أثناء إجازتها المرضية بسبب الحمل أو الوضع.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **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.**

- المادة (87 / سادساً) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 .

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.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

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؟

☐ لا

2- هل يقتصـر الحق في الإجازة على انتقال مكان العمل داخل الدولة أم يشـمل كذلك الانتقال للعمل خارج الدولة؟

3- هل يحدد التشريع المدة القصوى للإجازة؟

☐ نعم

☐ لا

في حالة الإجابة ب(نعم)، ما هي هذه المدة؟

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

.....

المادة الرابعة عشرة

للمرأة العاملة الحق في الحصـــول على إجازة بدون أجر للتفرغ لتربية أطفالها، وذلك طبقا للشـــروط والمدة التي يحددها التشـــريع في كل دولة، ويحتفظ للمرأة العاملة بوظيفتها خلال هذه الإجازة.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

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؟

- مدة لا تزيد عن سـنة واحدة بشـرط نصـرف لرعاية طفلها اذا لم يكمل السـنة الواحدة من عمره .

3- هل تحتفظ المرأة العاملة بوظيفتها خلال هذه الاجازة؟

☐ نعم

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

المادة (87 / سادساً) من قانون العمل .

المادة الخامسة عشرة

" الضمانات الاجتماعية "

يجب أن يشمل تشريع التأمينات الاجتماعية الخاص بكل دولة، تأمينا خاصاً للأمومة.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل ينص تشريع التأمينات الاجتماعية على تأمين خاص للأمومة؟**

☐ نعم

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

المواد من (48 – 50) من قانون التعاون والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) سنة 1971 .

المادة السادسة عشرة

د- للمرأة العاملة الحق في الجمع بين أجرها أو معاشـــها، وبين معاشـــها عن زوجها بدون حد أقصى.

ه- لزوج المرأة العاملة الحق في الجمع بين أجره أو معاشـــه، وبين معاشـــه عن زوجته بدون حد أقصى.

و- لأولاد المرأة العاملة الحق في الجمع بين معاشـهم عن والدهم، ومعاشـهم عن والدتهم بدون التقيد بحد أقصى.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- **هل يضـــمن تشـــريع 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 معاشـهم عن والدهم ومعاشـهم عن والدتهم؟ وبدون التقيد بحد اقصى؟**

☐ نعم

☐ لا

يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

- المادة (76 / ب) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال .
- المادة (76 / م) من القانون أعلاه خاص بالاولاد ومقيد بحد أدنى للراتب التقاعدي الكامل .

المادة السابعة عشرة

للأسـرة أن تسـتفيد من التأمين الصـحي الخاص بالمرأة العاملة، ويحدد التشـريع في كل دولة المقصود بالأسرة.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- هل ينص التشـريع على حق الأسـرة في الاسـتفادة من التأمين الصـحي الخاص بالمرأة العاملة؟

☐ لا : المادة (48 / و) للمرأة والأطفال فقط ؟

2- هل يحدد التشريع المقصود بالأسرة؟

☐ لا

في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجي بيان المقصود بالأسرة.

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

المادة الثامنة عشرة

للمرأة العاملة الحق في الحصـول 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؟

☐ نعم

☐ لا

2- ما هي شروط حصول المرأة العاملة على المنح العائلية؟

وردت المنع العائلية بصورة عامة لميع العمال المضمونيين في حلات معينة في المادة (85 / ثالثاً) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971 .

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

المادة (85 / ثالثاً) أعلاه .

المادة التاسعة عشرة

" استحقاقات المرأة العاملة في حالة الاستقالة "

للمرأة العاملة الحق في الحصـــول 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

2- هل يحدد التشريع مدة معينة لتقديم المرأة استقالتها؟

☐ نعم

في حالة الإجابة ب(نعم)، ما هي هذه المدة؟

- شهر واحد .

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

- المادة (78 / د) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال .
- المادة (43 / أولاً / 2) من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 .

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

- لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية لأحكام الإتفاقية حيث أكتفى الرد بالإشارة إلى أرقام المواد دون بيان نصها.

- تؤكد اللجنة على ملاحظاتها السابقة المتعلقة بضرورة أن يتضمن الرد نصوص المواد التي تغطي أحكام الإتفاقية وعدم الإكتفاء بذكر أرقامها.

* * *

ب- الإتفاقية العربية رقم (8) لعام 1998 بشأن الحريات والحقوق النقابية

وصـــل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (8) لســـنة 1998 من جمهورية العراق – وجاء في الرد ما يلي:

القسم الأول

بيانات عامة

يرجى بيان النص التشريعي الذي صدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (8) لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية.

التشريع رقم (8) لسنة 1979 بتاريخ 1979/1/1

يرجى إرفاق أرقام وتواريخ النصـوص التشـريعية السـارية التي لها علاقة بأحكام الاتفاقية، وأن أمكن التعرض للتطبيق العملي لتلك النصوص التشريعية (القرارات الوزارية – اللوائح – الخ).

1- الدستور الفرقي في المادة (22 / ثالثاً) .

2- قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 .

3- قانون التنظيم النقابي رقم (52) لسنة 1987 .

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

1- من نفس قانون التشريع م (2) ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويتولى الوزراء المختصون تنفيذه .

2- تأتي الاتفاقيات المصادق عليها بمرتبة القانون .

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

نعم

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

الاتحاد العام لنقابات العمال

اتحاد الصناعات العراقي .

القسم الثاني

التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية

المـــادة الأولـــى

لكل من العمال وأصـــحاب الأعمال، أيا كان القطاع الذي يعملون فيه، أن يكَو نوا، دون إذن مســبق، فيما بينهم منظمات، أو ينضــموا إليها، لترعى مصـــالحهم، وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية، وتمثلهم أمام الجهات المختلفة، وتسهم في رفع الكفاية الإنتاجية، وفى تحقيق الخطط التى تهدف إلى التقدم الاقتصادى والاجتماعي.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يحق للعمال وأصحاب الأعمال في أي قطاع أن يكَو نوا منظمات نقابية أو الانضمام إليها؟**

نعم للعمال فقط

- **الشروط القانونية لتكوين هذه المنظمات.**

في المشروع الاقتصادي إذا بلغ عدد عمال المشروع خمسون عاملاً فأكثر وتضمن بموجب المادة (5) من قانون التنظيم النقابي رقن (52) لسنة 1987 بعد تقدم طلبا على وزارة العمل من قبل الهيئة التأسيسية والشروط القانونية لتكوين المنظمات مذكورة أيضا في النظام الداخلي الموحد للتنظيمات النقابية العمالية في العراق .

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

المواد (5 ، 7 ، 11 ، 17) من قانون التنظيم النقابي رقم (52) لسنة 1987 .

المـــادة الثـانيــة

يجب مســـاواة العمال العرب الذين يعملون فى دولة عربية - غير تلك التي ينتمون إليها بجنســـياتهم - بالعمال الوطنيين فى الانتماء إلى عضـــوية منظمات العمال وتمتعهم بكافة الحقوق النقابية .

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يتم مســـاواة العمال العرب بالعمال الوطنيين فى الانتماء إلى عضـــوية المنظمات النقابية؟**

نعم

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

المادة (3 أولا) من قانون العمل / يســـرى قانون العمل على كافة العمال في العرق المادة (42 / ك) للعمال الحق في تأسيس النقابات والانتماء غليها .

المـــادة الثـالـثــة

تقتصـر إجراءات تكوين منظمة العمال أو منظمة أصـحاب الأعمال، على إيداع أوراق تكوينها لدى الجهة المختصة، ويحدد القانون الجهة المختصة، وطريقة الإيداع، بما لا يتضمن أية معوقات.

يرجى بيان ما يلي:

- **الإجراءات الخاصة بتكوين منظمات العمال أو أصحاب الأعمال.**

تقديم طلب من قبل الهيئة التأسيسية للعمال المشروع الذين يزيد عددهم على خمسين عاملاً إلى وزارة العمل وبموجب المصادقة عليها خلال عشرة ايام وبعدها يعتبر مصادق عليها حتما .

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

المادة (5) من قانون التنظيم النقابي رقم (52) لسنة 1987 وكذلك المادة (3) من النظام الداخلي الموحد للتنظيمات النقابية العالية في العراق .

المادة الرابعة

تمارس منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال نشاطها بمجرد إيداع أوراق تكوينها.

يرجى بيان ما يلي:

- **الشروط المتعلقة ببدء ممارسة منظمات العمال وأصحاب الأعمال لنشاطها.**

عند المصادقة عليها يتم تشكيل لجنة تحضيرية لإجراء الانتخابات بإشراف مجلس القضاء الأعلى يماسون عملهم .

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

المادة الخامسة

للجهة الإدارية المختصة، ولكل من الاتحاد العام لمنظمات العمال أو منظمات أصحاب الأعمال، كل في إطار منظمته، حق الطعن في صحة تكوين منظمات العمال أو منظمات أصحاب الأعمال، وذلك لمخالفة القانون أو النظام الأساسي للمنظمة.

ويختص القضاء وحده بالفصل فى الطعن دون أن يؤثر ذلك فى قيام المنظمة أو مباشرة نشاطها، وذلك لحين الفصل نهائيا في هذا الطعن.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **الجهة التى تملك حق الطعن فى صحة تكوين منظمات العمال وأصحاب الأعمال؟**

لا يوجد طعن

- **الجهة المختصة بالفصل في الطعون؟**

- **هل يؤثر تقديم الطعون على قيام المنظمة النقابية أو مباشرة نشاطها؟**

☐ نعم

☐ لا

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

المادة السادسة

يضع كل من العمال وأصحاب الأعمال المؤسسين للمنظمة نظامها الأساسى الذي يتضمن على وجه الخصـــوص اهدافها ووســـائل تحقيقها، وكذلك أجهزتها وطرق تمويلها وإدارتها، دون تدخل أو تأثير من أية جهة كانت.

ولا يجوز إلزام منظمات العمال أو منظمات أصـــحاب الأعمال بأية لوائح أو أنظمة خاصـــة بتنظيم العمل بها وممارستها لنشاطها تضعها أية جهة، ويجوز وضع نماذج غير إلزامية لهذه اللوائح أو الأنظمة للاسترشاد.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **من الذي يملك وضع النظام الأساسى للمنظمة النقابية سواء بالنسبة للعمال أو أصحاب الأعمال؟**

فقط العمال (الهيئة العامة للاتحاد العام لنقابات العمال في العراق .

- **هل تُفرض على المنظمة النقابية لوائح أو أنظمة خاصــة بتنظيم العمل بها وممارســتها لنشاطها؟**

نعم

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

نص على ذلك قانون التنظيم النقابي رقم (52) لسنة 1987 والنظام الداخلي الموحد للتنظيمات العمالية في العراق .

المادة السابعة

يحظر وضـــع قيود على تملك منظمات العمال أو منظمات أصـــحاب الأعمال للأموال الثابتة والمنقولــة، وكذلك ممارسة النشاط المالي، بشرط أن يكون ذلك فى نطاق أهدافها.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يحق لمنظمات العمال أو أصحاب الأعمال تملك الأموال الثابتة والمنقولة وممارسة النشاط المالي؟**

نعم

- **وهل توجد قيود معينة على هذا الحق؟**

نعم

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

الماد (9) من قانون التنظيم النقابي رقم (52) لسنة 1987 تنص على أن للنقابة استقلال مالي وكذلك نص النظام الداخلي الموحد للتنظيمات النقابية العمالية في العراق في المادة (9 م ثالثا) منه .

المادة الثامنة

لكل من منظمات العمال ومنظمات أصـــحاب الأعمال الحق فى أن تكون فيما بينها وفى مجال عملها نقابات عامة أو اتحادات نوعية أو فرعية، ولها الحق في تكوين اتحاد عام واحد على المستوى القطري.

وتســـري على هذه الاتحادات فى تكوينها نفس الإجراءات التى تخضـــع لها منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال.

وللاتحاد العام الحق فى الانضمام للاتحادات أو المنظمات العربية أو الاشتراك فى تأسيسها في حالة عدم وجودها، وكذلك له الحق فى الانضـــمام أو الاشـــتراك فى تأســـيس الاتحادات الإقليمية والدولية، كما يكون للاتحادات النوعية وللنقابات العامة نفس الحقوق بعد موافقة الاتحاد العام.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يحق لمنظمات العمال وأصـــحاب الأعمال تكوين نقابات عامة أو اتحادات نوعية أو فرعية؟**

نعم

- **هل لهذه المنظمات حق تكوين اتحاد عام واحد على المستوى القطري؟**

نعم

- **ما هي إجراءات تكوين النقابات العامة أو الاتحاد العام؟**

وفق المادة 015) لكل نقابيين من نقابات العمال المهنية الواحدة في المحافظات ومكاتب اللجان النقابية لعمال المهنة نفسها تشكل فيما بينها نقابة عامة للمهنة .

ووفق المادة (42) من النظام الداخلي الموحد للتنظيمات النقابية العمالية في العراق .

- **هل يحق للاتحاد العام الانضـــمام للاتحادات والمنظمات العربية والاتحادات الإقليمية والدولية أو الاشتراك في تأسيسها؟**

نعم

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

المادة (43 / سادساً) من النظام الداخلي الموحد للتنظيمات النقابية العمالية في العراق .

المادة التاسعة

تكفل الدولة قيام منظمات العمال ومنظمات أصـــحاب الأعمال بعملها وممارســـة كافة أوجه نشاطها في حرية كاملة.

وتضـمن الدولة حماية منظمات العمال ومنظمات أصـحاب الأعمال من التدخل فى شـئونها أو التأثير عليها.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يوجد نص تشريعي يكفل لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال القيام بعملها في حرية تامة؟ ودون التدخل في شؤونها؟**

نعم

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

1- الدستور العراقي لسنة 2005 وحسب نص المادة (22 / ثالثا) .

2- قانون التنظيم النقابي رقم (52) لسنة 1987 .

3- قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 في المادة (42 م ن) منه .

المادة العاشرة

يكفل تشريع كل دولة لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال حرية الاجتماع دون الحاجة إلى إذن مسبق من الجهة الإدارية أو غيرها.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هي يكفل التشريع لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال حرية الاجتماع؟**

نعم

- **هل يتم أخذ إذن مسبق من الجهة الإدارية أو غيرها، قبل الاجتماع؟**

نعم

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

قانون التنظيم النقابي رقم (52) لسنة 1987 .

النظام الداخلي .

قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 .

المادة الحادية عشرة

يكفل تشريع كل دولة حق المفاوضة الجماعية وإبرام عقود العمل المشتركة وتنظيم إجراءاتها ونطاقها وآثارها.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتضمن التشريع فى بلدكم على حق المفاوضة الجماعية، وإبرام عقود العمل المشتركة؟**

نعم

- **هل يتضمن التشريع تنظيم إجراءات ونطاق وآثار المفاوضة الجماعية وعقود العمل المشتركة؟**

نعم

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

قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 وفق الفصل الخامس عشر (الاتفاقيات والمفاوضات الجماعية) .

المادة الثانية عشرة

للعمال حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية بعد استنفاذ طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل ينص التشريع فى بلدكم على حق العمال فى الإضراب؟**

نعم

- **هل توجد شروط لممارسة هذا الحق؟**

نعم

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

قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 وفق المادة (162/ خامسا / 164/163) منه .

المادة الثالثة عشرة

يكفل تشـــريع كل دولة حرية العامل فى الانضـــمام أو عدم الانضـــمام إلى النقابة وحريته في الانسحاب منها.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل توجد قيود على حرية العامل فى الانضمام إلى النقابة أو الانسحاب منها؟**

نعم

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

الدســتور العراقي في المادة (22 / ثانيا) تكفل الدولة حق تأســيس النقابات والاتحادات المهنية والانضمام إليها .

قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 المادة (42/ك) منه .

قانون التنظيم النقابي رقم (52) لسنة 1987 المادة (5/38) منه .

المادة الرابعة عشرة

يكفل تشريع كل دولة عدم التدخل فى ترشيح وانتخابات الأعضاء النقابيين.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يكفل التشريع حرية الترشيح والانتخاب أم يوجد قيود على ذلك؟**

نعم

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

قانون التنظيم النقابي رقم (52) لسنة 1987في المادة (7 / ثانيا) منه .

المادة الخامسة عشرة

يكفل تشريع كل دولة حرية ممارسة كل عضو لنشاطه النقابي دون تدخل من صاحب العمل أو أية جهة.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يكفل التشريع حرية ممارسة العمل النقابي دون تدخل من صاحب العمل أو أية جهة أخرى؟**

نعم

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

المواد (6 / أولا) و (42/ك) و (8) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 .

المادة السادسة عشرة

يكفل القانون التسهيلات اللازمة لأعضاء المجالس التنفيذية للتشكيلات النقابية لممارسة مهامهم النقابية خلال مواعيد العمل، سواء كانت هذه المهام بالمنشأة أو خارجها.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يمنح القانون لأعضـــاء المجالس التنفيذية للتشـــكيلات النقابية تســـهيلات معينة لممارسة مهامهم النقابية أثناء مواعيد العمل؟**

نعم

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

قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 حسب نص المادة (2) منه .

النظام الداخلي الموحد للتنظيمات النقابية .

المادة السابعة عشرة

يكفل القانون للقادة النقابيين التفرغ لممارســة نشــاطهم النقابي في كافة مســتويات التشــكيل، كما يكفل لهم أجورهم وكافة حقوقهم، بشرط أن يتم ذلك فى حدود احتياجات النقابة.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يكفل القانون للقادة النقابيين التفرغ النقابي؟**

نعم

- **هل يستحق من يتمتع بالتفرغ النقابي أجره وكافة حقوقه؟**

نعم

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

المادة (27 / سابعا) من قانون التنظيم النقابي رقم 52 لسنة 1987 .

المادة (41 / ثانيا) من القانون أعلاه .

المادة الثامنة عشرة

يحظر القانون نقل أو وقف أو فصل أو الإضرار بالعضو النقابي بسبب انتمائه أو ممارسته لنشاطه النقابي.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يتمتع العضو النقابي بالحصانة ضد النقل أو الوقف أو الفصل أو الإضرار به بسبب انتمائه للنقابة أو ممارسته لنشاطه النقابي؟**

نعم

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

المادة (48 / أولا) من قانون العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015 .

المادة التاسعة عشرة

يحظر القانون تعليق استخدام العامل أو استمراره فى عمله على شرط انضمامه أو عدم انضمامه إلى النقابة، أو على شرط الانسحاب منها.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يكفل القانون عدم الربط بين استخدام العامل أو استمراره في عمله وبين انضمامه أو عدم انضمامه إلى النقابة، أو على شرط الانسحاب منها؟**

نعم

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

المادة (8 / ثانياً) من قانون العمل النافذ .

المادة العشرون

يحدد النظام الأساسى لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال، القواعد الخاصة بأسباب وطرق وقفها أو حلها اختياريا.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتدخل القانون بالنسبة لوقف أو حل النقابة؟**

نعم

- **هل النظام الأساسي لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال هو وحده الذي يحدد القواعد الخاصة لوقف أو حل هذه المنظمات؟**

نعم

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

المادة (15/ خامسا) من قانون التنظيم النقابي رقم (52) لسنة 1987 .

المادة الحادية والعشرون

لا يجوز للجهة الإدارية وقف أو حل منظمة العمال أو منظمة أصحاب الأعمال، أو إحدى تشكيلاتها التنفيذية إلا بحكم قضائي، وذلك لمخالفة القانون أو النظام الأساسي للمنظمة.

ويكون من حق منظمة العمال ومنظمة أصحاب الأعمال ممارسة نشاطها إلى حين صدور حكم القضاء بصفة نهائية.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تملك الجهة الإدارية الحق في وقف أو حل منظمة العمال أو منظمة أصحاب العمال أو أحد تشكيلاتها التنفيذية؟ وما هي الحالات التي يجوز فيها الوقف أو الحل؟**

نعم

الحالات:

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

المادة الثانية والعشرون

يجب أن تشمل تشريعات الدول العربية، الأحكام الخاصة بالحريات والحقوق النقابية في جميع القطاعات، وعلى الأخص قطاعات الصناعة والزراعة والتجارة والخدمات.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يمتد التنظيم النقابي ليشمل جميع القطاعات في الدولة؟**

نعم

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

1- المادة (6 / أولا) و (42/ك) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 حيث ورد فيه الحرية النقابية وحرية تأسيس النقابات والانضمام إليها .

2- فيهما يخص التنظيم النقابي ورد في المادة (2) من قانون التنظيم النقابي رقم (52) لسنة 1987 يسرى هذا القانون على القطاعات (الخاص والمختلط والتعاوني)

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

- لم يتسن للجنة التأكد من وجود التغطية التشريعية لأحكام الإتفاقية، حيث أكتفى الرد بالإشارة إلى أرقام المواد دون بيان نصها.

* * *

ج- الإتفاقية العربية رقم (11) لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (11) لسنة 1979 من جمهورية العراق – وجاء في 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.

- رقم التشريع (168) لسنة 1980 .

- تاريخ التشريع 1980/9/28.

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 العمل رقم (37) لسنة 2015 .

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.

1- من نفس قانون العمل المادة (2) ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ويتولى الوزراء المختصون تنفيذه .

2- تأتي الاتفاقيات المصادق عليها بمرتبة القانون .

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

✓ **نعم**

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

- الاتحاد العام لنقابات العمال .
- الاتحاد الصناعات العراقي .

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.

المفاوشضات التي تجري بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو واحدة أو أكثر من منظماتهم من جهة ومنظمة عمال أو أكثر أو ممثلي العمال المنتخبين وفق أحكام هذا القانون في حال غياب منظمات العمال من جهة أخرى لتحديد علاقات العمل أو شروطه وتنظمه العلاقات بين هذه الاطراف ومنظماتهم .

2- النصوص التشريعية التي تكفل حق منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم في المفاوضة الجماعية.

- المادة (1 / سادس عشر) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015

3- يرجى بيان النص التشريعي الذي يضمن حرية طرفي الإنتاج في المفاوضة الجماعية، ويؤكد على عدم تدخل أي جهة في هذه المفاوضة.

- المادة (2 / أولاً) و (149) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015

المادة الثانية

ينظم تشريع كل دولة الإطار القانوني للمفاوضة الجماعية والأجهزة والإجراءات المتعلقة بها، دون المساس بحرية المفاوضة الجماعية المكفولة بمقتضى هذه الاتفاقية.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يوجد تنظيم قانوني للمفاوضة الجماعية والأجهزة والإجراءات المتعلقة بها؟**

☐ نعم

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

- الفصل الخامس عشر من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015

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.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- ما إذا كانت تشريعات العمل تضمن عدم وجود قيود على تمثيل كل طراف في المفاوضة الجماعية؟

☐ نعم

2- لا**هل يحق لكل طرف الاستعانة بمستشارين إذا تطلب ذلك؟**

☐ لا

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

- المواد (147 / ثانياً) و(148) و(149) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015.

المادة الرابعة

على أصحاب الأعمال ومنظماتهم أن يقدموا لممثلي العمال المعلومات والبيانات التي يطلبونها والتي تساعدهم على مباشرة المفاوضة الجماعية.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **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 (149) من قانون العمل .

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؟**

☐ لا

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

طلب هذه البيانات كلا من منظمته .

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.

يرجى بيان ما يلي:

- **مستويات المفاوضة الجماعية في التشريع.**

مختلف المستويات لجان تكون على مستوى المشروع أو مستوى قطاع أو جزء منه أو مستوى الإقليمي أو محافظة أو مستوى وطني .

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

المادة (147 / ثانياً) و (153) من قانون العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015 .

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 ومسئولي العلاقات الصناعية بها، وذلك بتنظيم برامج لتشجيع المفاوضات الجماعية وإبرام اتفاقيات العمل الجماعية.

يرجى بيان ما يلي:

1- النص التشريعي الذي يلزم الجهات المختصة بتدعيم المفاوضة الجماعية.

- المواد (148 / ثانياً) و (153 / أولا) و (150 / ثانياً) من قانون العمل النافذ .

2- ما هي وسائل التدعيم المنصوص عليها؟

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؟

تم تشكيل هيئة التحكيم للنظر في نزاعات المصالح المستقبلية بموجب الأمر الوزاري .... العدد (17304) في 2016/11/10 (مرفق طياً) .

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.

- يكون قرار هيئة التحكيم ملزم للطرفين بعد تسجيله في الدائرة ويتم تنفيذه بعد اكتساب الدرجة القطعية حسب المادة (160 / ثانياً) من قانون العمل .

2- قوة قرارات هيئات التحكيم، مع بيان النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

- قوة القانون يجوز الطعن بها أمام محكمة العمل .
- تطبق أحكام القانون المرافقات العراقي في كل ما يخص تشكيل هيئات التحكيم وأليات عملها وإتخاذ القرارات حسب المادة (160 / سابعاً / تاسعاً) من قانون العمل النافذ .

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؟

☐ لا

2- ماهي النصوص التي تكفل عدم الإضرار بممثلي العمال وتيسر مهامهم؟

المادة الحادية عشرة

يحدد التشريع الوطني فترة زمنية للدخول في التفاوض والانتهاء منه، كما ينظم أيضا حق الاضراب وقفل مكان العمل أثناء سير التفاوض.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل تتضمن تشريعات العمل تحديد فترة زمنية للدخول في التفاوض والانتهاء منه؟ وما هو هذا النص؟

☐ نعم

النص: المادة (149 / أولاً / ثانياً / ثالثاً)

2- يرجى بيان النص التشريعي الذي ينظم حق الاضراب والاغلاق أثناء سير العمل.

- المادة (162 / 163 / 164) من اقنون العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015 .

الباب الثاني

اتفاقيات العمل الجماعية

المادة الثانية عشرة

يكفل تشريع كل دولة حق منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم فى إبرام اتفاقيات العمل الجماعية دون تدخل من أية جهة كانت.

يرجى بيان ما يلي:

- **النص التشريعي الذي يكفل حق منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم في إبرام اتفاقيات العمل الجماعية دون التدخل من أي جهة.**
- المادة (149) من قانون العمل .

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.

يرجى بيان ما يلي:

النصوص التشريعية التي تتناول اتفاقيات العمل الجماعية من حيث:

- **نطاق تطبيقها**

المواد (151) و (152) و (153) من قانون العمل .

- **تمديدها**

المادة (154 / أولاً) من قانون أعلاه

- **مده سريانها**

المادة (154 / أولا) من قانون أعلاه

- **انقضائها**

المادة (156) من قانون أعلاه

- **تعديلها**

.....

- **تجديدها**

المادة (150 / ثالثاً) من قانون أعلاه

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.

يرجى بيان ما يلي:

مدى الزامية تطبيق اتفاقيات العمل الجماعية على جميع العمال ذوي العلاقة بدون تمييز، سواء كانوا أعضاء أو غير أعضاء في النقابة التي تكون طرفا في الاتفاقية؟

- المادة (151) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 .

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.

يرجى بيان ما يلي:

1- **تشريعات العمل التي تكفل حرية الانضمام لاتفاقيات العمل الجماعية من جانب أي طرف من الأطراف المعنية التي لم تشارك في إبرامها.**
- المادة (152 / ثالثاً / رابعاً) من قانون العمل .

2- **ضوابط وإجراءات الانضمام إلى اتفاقيات العمل الجماعية.**

المادة السادسة عشرة

ينظم تشريع كل دولة إجراءات توقيع وإيداع اتفاقيات العمل الجماعية.

يرجى بيان ما يلي:

النصوص التشريعية التي تنظم إجراءات توقيع وإيداع اتفاقيات العمل الجماعية.

- المادة (155) من قانون العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015 .

المادة السابعة عشرة

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.**

الفصل الخامص عشر من قانون العمل النافذ .

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.

.....

2- هل تسري أحكام الاتفاقية التي تتضمن مزايا أفضل للعمال في حالة تعارض أحكام اتفاقيتين تم إبرامهما على مستويين مختلفين؟

☐ نعم

النص التشريعي الذي يكفل ذلك.

المادة (154 / ثالثاً / رابعاً) من قانون العمل .

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

- لم يتسن للجنة التأكد من وجود التغطية التشريعية لأحكام الإتفاقية حيث أكتفى الرد بالإشارة إلى أرقام المواد دون بيان نصها.

* * *

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

وصـل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (19) لسـنة 1998 من جمهورية العراق – 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.

رقم التشريع (15) لسنة 2001 تاريخ التشريع 2001/1/1 .

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 النافذ رقم (37) لسنة 2015 .

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

المادة (2) من القانون أعلاه (ينفذ هذا القانون من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية) .

والاتفاقيات المصادق عليها مرتبتها مرتبة القانون

4- هل تم التنســـيق مع منظمات أصـــحاب الأعمال والعمال في دولتكم الموقرة حين أع دادكم 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 العمال في العراق .

اتحاد الصناعات العراقي .

القسم الثاني

"التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية"

المـــادة الأولـــى

ينبغى على كل دولـة أن تنظم تفتيش العمـل من خلال القوانين والأنظمـة واللوائح والقرارات المنفذة لها فى جميع قطاعات وأماكن العمل.

ويجوز للدولة عند الضـرورة 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 (126) من قانون العمل .

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 التى 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 العمل واحد بمستوى قسم وله فروع في المحافظات بمستوى شعبه.

- **هل يتم تنسيق العمل بينها في حالة تعددها؟**

نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (127) من قانون العمل .

تعليمات رقم (2) لسنة 2014 .

تعليمات هيكلية دائرة التنقيل والقروض .

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؟**

يتولى التفتيش جهاز عام .

- **في حالة التعدد ما هي هذه الأجهزة؟ وما هي اختصاصاتها؟**

.....

- **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.**

التنسيق عن طريق :

1- الهواتف المحمولة .

2- البريد الإلكتروني .

3- البريد العادي .

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.**

المادة (127) والمادة (128) والمادة (129) من قانون العمل .

المادة السادسة

يراعى فى تعيين مفتش العمل أن يكون مؤهلا تأهيلا علميا بما يلائم القيام بعمله.

المادة السابعة

يراعى عند اختيار مفتش العمل أن تتوافر 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.**

1- أن يكون حاصل على شهادة جامعية أولية في الأقل ذات اختصاص .

2- ناجح في دورة تدريبية تعدها الوزارة لهذا الغرض .

- **هل يؤدى مفتش العمل اليمين قبل مباشرة عمله؟ وما هو مضمونه؟ والجهة التي يؤدى أمامها؟**

يؤدي مفتش العمل اليمين القانونية امام الوزير وكالأتي :-

(أقسم بالله العظيم أن أقوم بواجبي بأمانة وحياء وإن لا فشي سراً من أسرار المهنة التي اطلع عليها بحكم وظيفتي هذه حتى بعد تركها) .

- **هل يتم تدريب مفتش العمل على مهام عمله؟**

نعم

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

المواد (128 / ثانيا) و (128 / ثالثاً) من قانون العمل .

المادة العاشرة

تراعى كل دولة تعيين العدد الكافي من المفتشين بما يتلاءم مع حجم المهمات ونوعيتها والتنسيق مع الإدارات والأجهزة المعنية فى الدولة للاستعانة بالاختصاصيين للمعاونة فى 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.**

المادة (128 / اولا / رابعا) من قانون العمل .

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.**
- المادة (130 / اولا) من قانون العمل .

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 المختصـــة النفقات المالية اللازمة لممارســـة مفتشـــي العمل لمهامهم؟**

نعم

- **بطاقة مهنية لشخصيته ووظيفته كأحد أفراد الضابطة القضائية.**

نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (130 / ثانيا) من قانون العمل .

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.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **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 (127 / ثانيا /) من قانون العمل .

المادة الثامنة عشرة

يشارك جهاز التفتيش فى وضع اشتراطات السلامة والصحة المهنية التى يتطلبها منح التراخيص بإقامة المنشآت.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يوجد دور لجهاز التفتيش فى وضـع اشـتراطات السـلامة والصـحة المهنية اللازمة لمنح التراخيص بإقامة المنشآت؟**

نعم

- **في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيان النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (128 / أولا) و (129/ د) و (120) من قانون العمل .

المادة التاسعة عشرة

يتم فى كل دولة التنسيق والتكامل بين تفتيش العمل وتفتيش التأمينات الاجتماعية كلما كان ذلك ضروريا.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يوجد تنسيق وتكامل بين تفتيش العمل وتفتيش التأمينات الاجتماعية؟**

نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (1 / ب / جـ) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971.

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.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (131) من قانون العمل .

المادة الحادية والعشرون

يحظر على مفتش العمل أن يكشف أى سر من أسرار المهنة يطلع عليه خلال قيامه بمهمته أو أن يبوح بمصدر الشكوى أو المعلومات التى أدت إلى القيام بالتفتيش.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **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.**

المواد (131 / ثانيا) و (132) من قانون العمل .

المادة الثانية والعشرون

يقوم مفتش العمل بمراقبة تطبيق التشـريعات ذات العلاقة، بما في ذلك القوانين والنظم واللوائح والقرارات الصـــادرة بموجبها، واتفاقيات العمل العربية والدولية المصـــدق عليها من قبل دولته، واتفاقيات العمل الجماعية.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **ما هي التشـريعات التي يقوم مفتش العمل بمراقبة تطبيقها؟ وهل تشـمل اتفاقيات العمل العربية والدولية المصـــدق عليها من قبل دولتكم الموقرة، وأيضـــا اتفاقيات العمل الجماعية؟**

  - انفاذ قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 والتعليمات الصادرة بموجبه

  .

  - تقديم المعلومات والارشادات بشان تطبيق الأحكام القانونية .

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (127 / أولا / أ / ب) .

المادة (129 / ثانيا) .

المادة الثالثة والعشرون

يزود مفتش العمل أصـحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشـادات التى تسـاعدهم فى تطبيق 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 (127 / أولا / أ / ب) .

المادة (129)

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.**

المادة (127 / أولا / جـ) .

المادة الخامسة والعشرون

يساعد مفتش العمل طرفي الإنتاج فى 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 التشـــريع 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؟**

المادة (129 / أولا) .

لا يوجد 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.**

إذا اعتبر هذا الإبلاغ قد يؤثر على قيامهم بأعمالهم .

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 (129 / ب) 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 يلى:

- **هل يجوز لمفتش العمل أن يستدعى صاحب العمل أو من يمثله أو أى عامل إلى مكتبه بهدف الاستفسار عن بعض الأمور المتعلقة بالتفتيش.**

لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

.....

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 يلى:

- **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 (129 / 3 /جـ / د) 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.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **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.**

المادة (129 / ب /2) 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 الجزئى للعمل.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **ما هي صلاحيات مفتش العمل في حالة وجود خطر يهدد سلامة العمال وصحتهم؟**

الطالب من صاحب العمل اتخاذ الإجراءات والتدابير العاجلة في حالة الخطر الوشيك وبما في ذلك توفيق العمل كلياً أو جزئيا أو اخلاء مكاتب العمل .

- **النصوص التشريعية التي تتناول ذلك.**

المادة (129 / أولا / د / 2) و (ثانيا) من قانون العمل .

المادة الثالثة والثلاثون

يلتزم صاحب العمل والعامل بالتعاون مع مفتش العمل وتسهيل قيامه بمهامه، ويحدد تشريع كل دولة العقوبات التى 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 التشـــريع في دولتكم الموقرة عقوبات معينة على من يعرقل أعمال التفتيش أو يمتنع عن التعاون مع المفتش؟**

نعم

- **النصوص التشريعية التي تتناول ذلك.**

المادة (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؟**

إعداد تقرير مفصل بعد كل زيارة تفتيشية تتضمن خلاصة من المخالفات .

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (129 / ثالثا) 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 التشـريع على التدرج فى الإجراءات التى يتخذها مفتش العمل في حالة وجود مخالفات؟**

نعم

- **ما هي هذه الإجراءات؟**

للوزير توجهيه انذار إلى صاحب العمل المخالف قبل إحالته إلى المحكمة .

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (134 / اولا / ثانيا) 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 السابعة والثلاثون

يرفع محضر ضبط المخالفة إلى السلطة القضائية مباشرة، أو عن طريق الجهة المختصة بالتفتيش التي يتبعها المفتش، وذلك وفقا للإجراءات التى ينص عليها التشريع الوطني.

يرجى بيان ما يلي:

- **ما هو الاجراء الذي يتبعه مفتش العمل بعد ضبط المخالفة؟**

إعداد تقرير مفصل بالمخالفة .

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (129 / ثالثا) من قانون العمل .

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؟**

يعد تقرير اللجنة التفتيشـية مع شـهادة المفتش دليلاً تتخذه المحكمة عند إصـدار قرارها مالم يثبت لها خلاف ذلك

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (134) ثالثاً من 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 هي عدد مرات التفتيش على المنشـــأة الواحدة فى الســـنة؟ وكيف تنظم زيارات التفتيش؟**

كل (90) يوماً .

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (133 / أولا) من قانون العمل

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.**

المادة (133 / ثالثاً) .

- **هل يتم إرسال نسخة من تقرير التفتيش إلى مكتب العمل العربي؟**

☐ نعم

☐ لا

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

- لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية لأحكام الإتفاقية حيث أكتفى الرد بالإشارة إلى أرقام المواد دون بيان نصها.

* * *

4. سلطنة عُمان

الإتفاقيات المُصادق عليها

- الإتفاقية العربية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الأحداث

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة **1996** من سلطنة عُمان – وجاء في الرد ما يلي:

القسم الأول، بيانات عامة:

1- يرجى بيان النص التشريعي الذي صدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.

مرسوم سلطاني رقم 2006/47 بتاريخ 2006/5/10م بالتصديق على بعض أحكام الاتفاقية العربية رقم 96/18 بشأن عمل الأحداث حيث نص على الآتي: (التصديق على أحكام الاتفاقية العربية رقم 18 / 96 بشأن عمل الأحداث فيما عدا المواد أرقام ٣، ٧، ٨، ٩، ١٠، ١٦، ٢٠، ٢١، ٢٣).

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

- **القرار الوزاري رقم 2016/217 الصادر بتاريخ 2016/7/4م بشأن نظام تشغيل الأحداث والأعمال والمهن التي يجوز تشغيلهم فيها (مرفق به قائمة بالأعمال والمهن التي يجوز للأحداث العمل فيها).**
- **قانون الطفل الصادر بالمرسوم سلطاني رقم (2014/22) بتاريخ 2014/5/19م.**
- **قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2003/35 بتاريخ 2003/4/26م الباب الخامس الفصل الأول بشأن تشغيل الأحداث.**

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.

المرسوم السلطاني رقم 96/101 الصادر بتاريخ 1996/11/6م بشأن إصدار النظام الأساسي للدولة نصت المادة (72) (لا يخل تطبيق هذا النظام بما ارتبطت به سلطنة عمان مع الدول والهيئات والمنظمات الدولية من معاهدات واتفاقيات).

كما نصت المادة (80) من ذات المرسوم على (لا يجوز لأية جهة في الدولة إصدار أنظمة أو لوائح أو قرارات أو تعليمات تخالف أحكام القوانين والمراسيم النافذة أو المعاهدات والاتفاقيات الدولية التي هي جزء من قانون البلاد).

4- هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في دولتكم الموقرة حين أع دادكم 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.

- **غرفة تجارة وصناعة عمان.**
- **الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان.**

القسم الثاني، التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية:

أولاً: نطاق التطبيق

المادة الأولى

- المقصود بالحدث "الطفل" في التشريع.

عرف الحدث في قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2003/35 بتاريخ 2003/4/26م (هو كل شخص طبيعي بلغ سن الخامسة عشر ولم يبلغ الثامنة عشر).
وعرف الحدث في قانون مكافحة الاتجار بالبشر الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2008/126 بتاريخ 2008/11/23م (هو كل ذكر أو أنثى لم يبلغ الثامنة عشرة من العمر، وتحسب السن وفقاً للتقويم الميلادي).
كما تم تعريف الطفل حسب قانون الطفل الصادر بالمرسوم سلطاني رقم (2014/22) بتاريخ 2014/5/19م (هو كل إنسان لم يكمل الثامنة عشرة من العمر بالتقويم الميلادي).

- السن المسموح لصاحبه بالعمل عند بلوغه.

الثامنة عشر.

- الإجراء المطلوب للتحقق من السن عند الالتحاق بالعمل.

تاريخ الميلاد المدون في البطاقة الشخصية، أو جواز السفر، أو شهادة الميلاد.

- النصوص التشريعية التي تحدد سن الحدث "الطفل" فيما يتعلق بالعمل.

قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2003/35 بتاريخ 2003/4/26م (الباب الخامس الفصل الأول).

المرسوم السلطاني رقم 2014/22 بتاريخ 2014/5/19م بشأن إصدار قانون الطفل.

المرسوم السلطاني رقم 2008/126 بتاريخ 2008/11/23م بشأن إصدار قانون مكافحة الاتجار بالبشر.

القرار الوزاري رقم 2016/217 الصادر بتاريخ 2016/7/4م بشأن نظام تشغيل الأحداث والأعمال والمهن التي يجوز تشغيلهم فيها.

المادة الثانية

- هل يتم تحديد الأنشطة الاقتصادية التي يمنع عمل الأطفال فيها وهل يوجد بعض الاستثناءات في إطار سن معين؟

√ **نعم**

- هل يوجد اســـتثناء للأطفال بعد الثالثة عشـــر للعمل في الزراعة؟ وما هي الشـــروط التي تحكم ذلك في حالة وجوده؟

☐ نعم

√ **لا**

ثانيا: سياسات عامة

المادة الثالثة

- السن المفترض لإتمام مرحلة التعليم الإلزامي.

السادسة عشر.

- النص التشريعي الذي يحظر عمل الأطفال قبل الانتهاء من مرحلة التعليم الإلزامي.

نصـت المادة (36) من قانون الطفل الصـادر بالمرسـوم السـلطاني رقم 2014/22 بتاريخ 2014/5/19م على: (للطفل الحق في التعليم المجاني في المدارس الحكومية حتى إتمام مرحلة التعليم الأسـاسـي، ويقع على ولي الأمر مسـؤولية تسـجيل الطفل، وانتظامه في المدرسـة، والحيلولة دون تسـربه منها." وقد ألزم القانون التعليم للطفل حتى إتمام مرحلة التعليم الأساسي.

يقدم التعليم في السـلطنة بشـكل مجاني، كما أن إحصـائيات وزارة التربية والتعليم تؤكد أن أكثر من (98%) من الأطفال في سـن التعليم في المدارس، وان أصـحاب العمل يطلبون من كل عامل شـهادة تثبت بأنه قد أتم التعليم الأساسي إلى الصف العاشر، ولكون التعليم الأساسي يبدأ في سن السادسة، فان هذا يعني بأن العمال في معظم الحالات سيكونون قد بلغوا السـادسـة عشـر على الأقل عندما يبدءون العمل، وهذا يتماشـى مع الحد الأدنى لسن العمل في قانون العمل.

المادة الرابعة

- هل يوجد جهات معينة مناط بها إعداد بحوث أو دراسات حول أسباب عمل الأطفال؟

√ **نعم**

☐ لا

- في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيانها:

وزارة التنمية الاجتماعية.

- هل توجد إحصائيات رسمية حول حجم عمل الأطفال في بلدكم الشقيق؟

√ **نعم**

☐ لا

- في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيانها:

القوى العاملة الوطنية للفئة العمرية من 15 إلى 17 سنة حتى نهاية أكتوبر 2017م :

الفئة العمرية	ذكور	إناث
15 إلى 17	**4**	**5**

المادة الخامسة

- الوسائل والسبل التي تنتهجها الأجهزة المعنية بمكافحة عمل الأطفال لنشر التوعية بأضرار عمل الأطفال.

عن طريق وسائل الإعلام المختلفة (المقروءة والمسموعة والمرئية).

المادة السادسة

- هل يوجد أجهزة مختصـــة بمراقبة عمل الأطفال وإجراء البحوث المتعلقة بشــروط وظروف العمل في الأماكن التي يعمل بها أطفال.

☑ **نعم**

☐ لا

- في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيانها:

(وزارة القوى العاملة، وزارة التنمية الاجتماعية، وشرطة عمان السلطانية)

ثالثا: شروط وظروف عمل الأحداث

المادة السابعة

- النصوص التشريعية التي تحدد سن العمل في الأعمال الصناعية.

لا توجد بناءاً على القرار الوزاري رقم 2016/217 الصادر بتاريخ 2016/7/4م بشأن نظام تشغيل الأحداث والأعمال والمهن التي يجوز تشغيلهم فيها مرفق به قائمة بالأعمال والمهن التي يجوز للأحداث العمل فيها.

- النصــوص التشــريعية التي تحدد المقصــود بالأعمال الصــناعية المحظور عمل الأطفال فيها قبل الســن المحدد لذلك.

القرار الوزاري رقم 2016/217 الصادر بتاريخ 2016/7/4م بشأن نظام تشغيل الأحداث والأعمال والمهن التي يجوز تشغيلهم فيها مرفق به قائمة بالأعمال والمهن التي يجوز للأحداث العمل فيها.

المادة الثامنة

- النص التشريعي الذي يحدد إمكانية عمل الأطفال في الأعمال الصناعية الخفيفة التي تتولاها الأسرة.

المادة (45) والمادة (46) من قانون الطفل الصـــادر بالمرســـوم الســـلطاني رقم (2014/22) بتاريخ 2014/5/19م.

القرار الوزاري رقم 2016/217 الصادر بتاريخ 2016/7/4م بشأن نظام تشغيل الأحداث والأعمال والمهن التي يجوز تشغيلهم فيها مرفق به قائمة بالأعمال والمهن التي يجوز للأحداث العمل فيها.

- بيان المقصود بالأعمال الصناعية الخفيفة من خلال التشريع والواقع العملي.

القرار الوزاري رقم 2016/217 الصادر بتاريخ 2016/7/4م بشأن نظام تشغيل الأحداث والأعمال والمهن التي يجوز تشغيلهم فيها مرفق به قائمة بالأعمال والمهن التي يجوز للأحداث العمل فيها.

المادة التاسعة

- السن المحدد لعمل الأطفال لأغراض التدريب أو للالتحاق بالمدارس الصناعية ومراكز التعليم المهني والنصوص التشريعية التي تحكم ذلك.

قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2003/35 بتاريخ 2003/4/26م.

القرار الوزاري رقم 2016/217 الصادر بتاريخ 2016/7/4م بشأن نظام تشغيل الأحداث والأعمال والمهن التي يجوز تشغيلهم فيها.

قانون الطفل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2014/22) بتاريخ 2014/5/19م.

- الضمانات التي تكفل حماية الأطفال صحيا وأخلاقيا وعدم التأثير على إتمام مرحلة التعليم الإلزامي أثناء فترة التدريب.

نصت المادة (36) من قانون الطفل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2014/22 بتاريخ 2014/5/19م على: (للطفل الحق في التعليم المجاني في المدارس الحكومية حتى إتمام مرحلة التعليم الأساسي، ويقع على ولي الأمر مسؤولية تسجيل الطفل، وانتظامه في المدرسة، والحيلولة دون تسربه منها." وقد ألزم القانون التعليم للطفل حتى إتمام مرحلة التعليم الأساسي.

المادة العاشرة

- النصوص التشريعية التي تحدد السن المسموح فيه بالعمل في الصناعات الخطرة أو الضارة.

القرار الوزاري رقم 2016/217 الصادر بتاريخ 2016/7/4م بشأن نظام تشغيل الأحداث والأعمال والمهن التي يجوز تشغيلهم فيها مرفق به قائمة بالأعمال والمهن التي يجوز للأحداث العمل فيها.

المادة الثانية عشرة

- النصوص التشريعية المتعلقة بضرورة إجراء الفحص الطبي بشكل دوري.

القرار الوزاري رقم 2016/217 الصادر بتاريخ 2016/7/4م بشأن نظام تشغيل الأحداث والأعمال والمهن التي يجوز تشغيلهم فيها في المادة الثالثة والتي نصت (على صاحب العمل وعلى نفقته إجراء الفحص الطبي للحدث قبل التحاقه بالعمل وبصفة دورية كل (6) أشهر خلال مدة خدمته وعند انتهاء خدمته، وذلك للتأكد من لياقته الصحية للعمل الذي يشغله، وخلوه من الأمراض وإصابات العمل. ويثبت الفحص الطبي بشهادة طبية معتمدة من الجهة الصحية).

- المدى الزمني المحدد لإعادة الفحص الطبي.

كل ستة أشهر.

- الجهات الطبية المناط بها إجراء الفحص الطبي للأطفال والخاص بالتحاقهم بالعمل، والشـروط الواجب توافرها في الشهادة الطبية التي تُمنح لهم.

وزارة الصحة.

المادة الثالثة عشرة

- هل يدخل التفتيش على عمل الأطفال ضمن مهام جهاز تفتيش العمل؟

√ **نعم**

☐ **لا**

- النصوص التشريعية التي تعطي مفتشي العمل الحق في طلب إجراء فحص طبي للطفل أثناء العمل.

لا يوجد.

المادة الرابعة عشرة

- الجهة التي تتحمل تكاليف الفحص الطبي.

نص القرار الوزاري رقم 2016/217 الصـادر بتاريخ 2016/7/4م بشـأن نظام تشـغيل الأحداث والأعمال والمهن التي يجوز تشـغيلهم فيها على ضـرورة أن يقوم صـاحب العمل بإجراء الفحص الطبي كل (6) أشـهر خلال مدة خدمة العامل الحدث, ويثبت الفحص الطبي بشهادة طبية معتمدة من الجهة الصحية المختصة النص التشريعي الذي يحدد ذلك.

المادة الخامسة عشرة

- النص الذي يحظر عمل الأطفال ليلاً والاستثناءات الواردة عليه.

المادة (76) من قانون العمل، والتي نصـت على لا يجوز تشـغيل الأحداث الذي تقل سـنهم عن ثمان عشـرة سنة فيما بين الساعة السادسة مساء والسادسة صباحاً ولا تشغيلهم تشغيلاً فعلياً مدة تزيد على ست ساعات في اليوم الواحد.

- المقصود بالليل في التشريع الوطني (يرجى بيان الفترة الزمنية من - إلى).

الوقت مابين الساعة التاسعة مساءً والخامسة صباحاً والتي يكون فيها العامل تحت تصرف صاحب العمل.

المادة السادسة عشرة

- النصوص التشريعية المتعلقة بأجور الأطفال في العمل سواء أثناء فترة التدريب أو بموجب عقد العمل.

نص القرار الوزاري رقم 2016/217 الصـادر بتاريخ 2016/7/4م بشـأن نظام تشـغيل الأحداث والأعمال والمهن التي يجوز تشـغيلهم فيها في المادة الرابعة على (تمنح للعامل الحدث الأجور والإجازات ، وفق ما نصت عليه أحكام قانون العمل).

- بيان الحد الأدنى للأجور في بلدكم الموقر.

القرار الوزاري رقم 2013/222 بشـأن تحديد الحد الأدنى لأجور العمانيين العاملين في القطاع الخاص والذي ينص على أن يكون الحد الأدنى لأجور العمانيين العاملين في القطاع الخاص (325) ثلاثمائة وخمسة وعشرين ريالا عمانياً.

المادة السابعة عشرة

- الساعات المحددة لعمل الأطفال - وبيان فترات الراحة أثناء العمل.

المادة (76) من قانون العمل والتي نصـت على (لا يجوز تشـغيل الأحداث الذي تقل سـنهم عن ثمانية عشـر سنة فيما بين الساعة السادسة مساء والسادسة صباحاً ولا تشغيلهم تشغيلاً فعلياً مدة تزيد على ست ساعات في اليوم الواحد،..... ويجب ان يتخلل سـاعات العمل فترة أو أكثر للراحة ولتناول الطعام لا تقل في مجموعها عن ساعة).

المادة (49) من قانون الطفل والتي نصت على (لا يجوز أن تزيد ساعات العمل اليومي للطفل على (6) ست سـاعات ويجب أن تتخللها فترة أو أكثر للراحة لا تقل في مجموعها عن (1) سـاعة، ويحظر تشـغيل الطفل أكثر من (4) أربع ساعات متتالية، أو إبقاؤها في مكان العمل فترة تزيد على (7) سبع ساعات).

- هل يتم احتساب فترة التدريب ضمن ساعات العمل إن وجدت.

√ **نعم**

☐ **لا**

* يرجى بيان النص التشريعي.

لا يوجد.

المادة الثامنة عشرة

- هل يسمح التشريع للطفل بالعمل لبعض الوقت؟ وهل يتم تحديد حد أقصي لساعات العمل في هذه الحالة؟

√ **نعم**

☐ **لا**

المادة التاسعة عشرة

- النصوص التشريعية التي تغطي حكم هذه المادة.

المادة (76) من قانون العمل، والتي تنص على: لا يجوز تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن ثمانية عشر سنة فيما بين الساعة السادسة مساء والسادسة صباحاً ولا تشغيلهم تشغيلاً فعلياً مدة تزيد على ست ساعات في اليوم الواحد . ولا يجوز إبقاؤهم في مكان العمل أكثر من سبع ساعات متصلة ويجب أن يتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعها عن ساعة وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغلون أكثر من أربع ساعات متصلة.
المادة (77) من ذات القانون: لا يجوز في جميع الأحوال تكليف الأحداث بالعمل ساعات إضافية أو بقائهم في مكان العمل بعد المواعيد المقررة لهم ، كما لا يجوز تشغيلهم في أيام الراحة أو العطلات الرسمية.

المادة العشرون

- النص الذي يعطي العامل الحدث الحق في راحة أسبوعية ومدتها.

القرار الوزاري رقم 2016/217 الصادر بتاريخ 2016/7/4م بشأن نظام تشغيل الأحداث والأعمال والمهن التي يجوز تشغيلهم فيها نصت المادة الرابعة على (تمنح للعامل الحدث الأجور والإجازات، وفق ما نصت عليه أحكام قانون العمل).

المادة الحادية والعشرون

- النصوص التشريعية المتعلقة بإجازات العامل الحدث وشروطها.

القرار الوزاري رقم 2016/217 الصادر بتاريخ 2016/7/4م بشأن نظام تشغيل الأحداث والأعمال والمهن التي يجوز تشغيلهم فيها نصت المادة الرابعة على (تمنح للعامل الحدث الأجور والإجازات، وفق ما نصت عليه أحكام قانون العمل).

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.

القرار الوزاري رقم 2016/217 الصادر بتاريخ 2016/7/4م بشأن نظام تشغيل الأحداث والأعمال والمهن التي يجوز تشغيلهم فيها.

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.

القرار الوزاري رقم 2016/217 الصادر بتاريخ 2016/7/4م بشأن نظام تشغيل الأحداث والأعمال والمهن التي يجوز تشغيلهم فيها نصت المادة الأولى على (لا يجوز لصاحب العمل تشغيل الحدث قبل الحصول على

موافقة كتابية من الشخص المسئول عن رعاية وتربيه ونموه كالوالي أو الوصي أو الجهات المنوط بها تقديم الرعاية البديلة).

المادة الرابعة والعشرون

- هل يوجد ما يلزم صاحب العمل بالتأمين على العامل الحدث؟

√ **نعم**

☐ **لا**

* يرجي بيان النص التشريعي.

القرار الوزاري رقم 2016/217 الصادر بتاريخ 2016/7/4م بشأن نظام تشغيل الأحداث والأعمال والمهن التي يجوز تشغيلهم فيها نصت المادة الثانية على تسجيل العامل الحدث لدى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية، وفقا للقوانين والأنظمة المعمول بها في هذا الشأن.

المادة الخامسة والعشرون

النص التشريعي الذي يلزم صاحب العمل بتقديم الرعاية الصحية والطبية للعامل الحدث.

القرار الوزاري رقم 2016/217 الصادر بتاريخ 2016/7/4م بشأن نظام تشغيل الأحداث والأعمال والمهن التي يجوز تشغيلهم فيها نصت المادة الثالثة على صاحب العمل وعلى نفقته إجراء الفحص الطبي للحدث قبل التحاقه بالعمل وبصفة دورية كل (6) أشهر خلال مدة خدمته وعند انتهاء خدمته، وذلك للتأكد من لياقته الصحية للعمل الذي يشغله ، وخلوه من الأمراض وإصابات العمل. ويثبت الفحص الطبي بشهادة طبية معتمدة من الجهة الصحية.

المادة السادسة والعشرون

- 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.

يكون صاحب العمل ملزماً بتدريب العامل الحدث على كيفية استخدام وسائل السلامة والصحة المهنية، كما انه يجب مراقبة تطبيق العامل الحدث لوسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين استفادتهم منها.

المادة السابعة والعشرون

- هل يوجد نص تشريعي يلزم صاحب العمل بالإبلاغ عن أي مرض أو غياب،لمن له الولاية أو الوصاية على الحدث العامل لديه.

المادة (47) من قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 91/72 بتاريخ 2 يوليو 1991م نصت على (على صاحب العمل أو المشرف المسئول أن يبلغ كلاً من دائرة أو مكتب التأمينات

الاجتماعية والشرطة عن كل إصابة عمل تقع بين عُماله خلال أربع وعشرين ساعة من علمه بوقوعها وأن يسلم للعامل المصاب أو لمرافقه صورة من هذا الإخطار. ويجب أن يتضمن الإخطار اسم العامل وعنوانه وموجز عن الحادث وظروفه ونوع الإصابة والجهة التي نقل إليها المصاب للعلاج وكذلك أسماء وعناوين أي من أقاربه المعروفين وأجره في يوم وقوع الحادث ويكون الإخطار وفقاً للنموذج الذي تعده الهيئة لهذا الغرض.

المادة الثامنة والعشرون

- النصوص التشريعية التي تلزم صاحب العمل بتوفير سجلات أو بيانات تتضمن المعلومات المتعلقة بالعمال الأطفال العاملين لديه.

قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2003/35 نصت المادة (78) على صاحب العمل في حالة تشغيله لحدث أو أكثر أن:

- **يضع في محل العمل نسخة من الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث المنصوص عليها في هذا الفصل والتي يصدر بها قرار من الوزير.**
- **يحرر أولاً بأول كشفاً مبيناً به أسماء الأحداث وسنهم وتاريخ تشغيلهم.**
- **يضع في مكان العمل وبشكل ظاهر كشفاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة ومواعيد الراحة الأسبوعية.**
- **يبلغ مقدماً الدائرة المختصة بأسماء الأحداث قبل تشغيلهم والأشخاص الذي يستخدمهم لمراقبة عملهم.**

المادة التاسعة والعشرون

- النصوص التشريعية التي تغطي حكم المادة السابقة.

قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2003/35 نصت المادة (78) على صاحب العمل في حالة تشغيله لحدث أو أكثر أن:

- **يضع في محل العمل نسخة من الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث المنصوص عليها في هذا الفصل والتي يصدر بها قرار من الوزير.**
- **يحرر أولاً بأول كشفاً مبيناً به أسماء الأحداث وسنهم وتاريخ تشغيلهم.**
- **يضع في مكان العمل وبشكل ظاهر كشفاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة ومواعيد الراحة الأسبوعية.**
- **يبلغ مقدماً الدائرة المختصة بأسماء الأحداث قبل تشغيلهم والأشخاص الذي يستخدمهم لمراقبة عملهم.**

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

- التغطية التشريعية لبقية الأحكام المصادق عليها من الإتفاقية.

- لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية لحكم المادة 27 من الإتفاقية، وذلك نظراً أن النص الوارد في التقرير يتعلق بحالات الإصابة أثناء العمل وليس حالات المرض أو الغياب الخاصة بعمل الأطفال.

* * *

الإتفاقيات غير المُصادق عليها

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

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (3) لسنة 1971 من سلطنة عُمان – 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؟**

   تصدق بموجب مرسوم سلطاني.

3. **ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟**

   ○ التصديق

   √ **أخذ العلم**

   ○ إرجاء 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.

عدم تطابق بعض مواد هذه الاتفاقية مع الأنظمة والتشريعات الوطنية.

5. **هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الاتفاقيـــــة حـــــتى الآن (سياسية،اقتصادية، اجتماعية... الخ)؟**

☐ نعم

√ **لا**

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

√ **نعم**

☐ لا

* في حالة الإجابة ب(**نعم**)، يرجى تقديم هذه التصورات.

- **زيادة الوعي بالاتفاقية.**
- **دراسة التشريعات الوطنية من قبل الجهات المعنية لموائمتها مع مواد الاتفاقية تمهيداً للتصديق.**

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

√ **نعم**

☐ لا

* في حالة الإجابة ب(**نعم**)، يرجى توضيح هذه الإجراءات.

عرض الاتفاقية على الجهات المعنية لدراستها.

8. **هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟**

√ **نعم**

☐ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.

المرســوم الســلطاني رقم 2013/44 بإصــدار نظام التأمينات الاجتماعية على العمانيين العاملين لحسابهم الخاص ومن في حكمهم الصادر بتاريخ 2013/9/25م.

9. هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية؟

☐ نعم

√ **لا**

10. هل تم التنسـيق مع منظمات أصـحاب الأعمال والعمال في بلدكم حين إعدادكم لهذا التقرير، تمشـيا 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.

لا توجد ملاحظات.

- **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير: دائرة المنظمات الدولية والعلاقات الخارجية.**
- **التاريخ: 2017م**
- **البريد الإلكتروني: maha.alalawi@manpower.gov.om**

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

أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق على الإتفاقية.

* * *

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

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 من سلطنة عُمان – 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؟**

تصدق بموجب مرسوم سلطاني.

3. **ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟**

- التصديق
  - **أخذ العلم**
- إرجاء 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.

عدم تطابق بعض مواد هذه الاتفاقية مع الأنظمة والتشريعات الوطنية.

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

✓ نعم

☐ **لا**

6. **هل هناك تصــورات لديكم للتغلب على الصــعوبات ســابقة الذكر، بهدف تســهيل التصــديق على الاتفاقية مستقبلا؟**

✓ **نعم**

لا

في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى تقديم هذه التصورات.

- **زيادة الوعي بالاتفاقية.**
- **دراسة التشريعات الوطنية من قبل الجهات المعنية لموائمتها مع مواد الاتفاقية تمهيداً للتصديق.**

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

✓ **نعم**

لا

في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى توضيح هذه الإجراءات.

عرض الاتفاقية على الجهات المعنية لدراستها.

8. **هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟**

✓ **نعم**

☐ لا

في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.

- **الباب الخامس الفصل الثاني من قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2003/35.**
- **القرار الوزاري رقم (2011/656) بشأن الأحول والأعمال والمناسبات التي يجوز تشغيل النساء فيها ليلا وشروط التشغيل.**

9. هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية؟

✓ نعم

☐ **لا**

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

- **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير: دائرة المنظمات الدولية والعلاقات الخارجية.**
- **التاريخ: 2017م**
- **البريد الإلكتروني: maha.alalawi@manpower.gov.om**

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

أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق على الإتفاقية.

* * *

ج- الإتفاقية العربية رقم (8) لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (8) لسنة 1977 من سلطنة عُمان – 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؟

تصدق بموجب مرسوم سلطاني.

3. ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

☐ التصديق

√ **أخذ العلم**

☐ إرجاء 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.

عدم تطابق بعض مواد هذه الاتفاقية مع الأنظمة والتشريعات الوطنية.

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

☐ نعم

√ **لا**

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

√ **نعم**

☐ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى تقديم هذه التصورات.

- **زيادة الوعي بالاتفاقية.**
- **دراسة التشريعات الوطنية من قبل الجهات المعنية لموائمتها مع مواد الاتفاقية تمهيداً للتصديق.**

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

√ **نعم**

☐ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى توضيح هذه الإجراءات.

عرض الاتفاقية على الجهات المعنية لدراستها.

8. هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

√ **نعم**

☐ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.

- **الباب التاسع من قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2003/35.**
- **إصدار القرار الوزاري 2012/570 بشأن نظام تشكيل وعمل وتسجيل النقابات العمالية والاتحادات العمالية والاتحاد العام لعمال سلطنة عمان، حيث شمل على تعاريف وقوانين وصلاحيات الاتحاد العام للعمال.**

9. هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية؟

☐ نعم

√ **لا**

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.

لا توجد ملاحظات.

- **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير: دائرة المنظمات الدولية والعلاقات الخارجية.**
- **التاريخ: 2017م**
- **البريد الإلكتروني: maha.alalawi@manpower.gov.om**

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

أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق على الإتفاقية.

* * *

د- الإتفاقية العربية رقم (11) لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (11) لسنة 1979 من سلطنة عُمان – 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؟

تصدق بموجب مرسوم سلطاني.

3. ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

☐ التصديق

√ **أخذ العلم**

☐ إرجاء 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.

عدم تطابق بعض مواد هذه الاتفاقية مع الأنظمة والتشريعات الوطنية

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

☐ نعم

√ **لا**

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

√ **نعم**

☐ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى تقديم هذه التصورات.

- **زيادة الوعي بالاتفاقية.**
- **دراسة التشريعات الوطنية من قبل الجهات المعنية لموائمتها مع مواد الاتفاقية تمهيداً للتصديق.**

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

√ **نعم**

☐ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى توضيح هذه الإجراءات.

- **عرض الاتفاقية على الجهات المعنية لدراستها.**

8. هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

☑ **نعم**

☐ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.

- **إضافة المادة 107 مكرراً من قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2003/35.**
- **إصدار القرار الوزاري رقم 2006/294 بشأن تنظيم المفاوضة الجماعية والإضراب السلمي والإغلاق والذي تم تعديل بعض أحكامه بالقرارات الوزارية: رقم 2006/380 ورقم 2007/17 ورقم 2013/189 وآخرها رقم 2013/575**

9. هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية؟

☐ نعم

☑ **لا**

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.

لا توجد ملاحظات.

- **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير: دائرة المنظمات الدولية والعلاقات الخارجية.**
- **التاريخ: 2017م**
- **البريد الإلكتروني: maha.alalawi@manpower.gov.om**

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

أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق على الإتفاقية.

* * *

ه- الإتفاقية العربية رقم (17) لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 من سلطنة عُمان – 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؟**

   تصدق بموجب مرسوم سلطاني.

3. **ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟**

   ☐ التصديق

   √ **أخذ العلم**

   ☐ إرجاء 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.

عدم تطابق بعض مواد هذه الاتفاقية مع الأنظمة والتشريعات الوطنية.

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

☐ نعم

√ **لا**

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

√ **نعم**

☐ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى تقديم هذه التصورات.

- **زيادة الوعي بالاتفاقية.**
- **دراسة التشريعات الوطنية من قبل الجهات المعنية لموائمتها مع مواد الاتفاقية تمهيداً للتصديق.**

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

√ **نعم**

☐ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى توضيح هذه الإجراءات.

- **عرض الاتفاقية على الجهات المعنية لدراستها.**

8. **هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟**

√ **نعم**

☐ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.

- **المادة 17من قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 35/ 2003 والذي يلزم صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملا فأكثر تعيين من ترشحه الدائرة المختصة من ذوي الإعاقة المؤهلين مهنيا في الأعمال التي تتناسب مع حالاتهم.**
- **القرار الوزاري رقم 2005/125 والذي نص علي تشغيل نسبة 2% من إجمالي القوى العاملة من أي مؤسسه أو شركه مسجله في القطاع الخاص تشغل خمسين عاملا فأكثر.**
- **إصدار القرار 362 /2006 والخاص بتشجيع تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة حيث يتم احتساب تشغيل شخص معاق واحد عن شخصين غير معاقين في تشغيل العمانيين.**

- **إصدار قانون رعاية وتأهيل المعاقين بالمرسوم السلطاني رقم63 / 2008م.**
- **إصدار القرار الوزاري رقم 2009/1 بتشكيل اللجنة الوطنية لرعاية المعوقين.**
- **القرار الوزاري رقم 2013/229 بتشكيل فريق عمل يختص بمراجعة بيانات الأشخاص المعاقين المسجلين كباحثين عن عمل في سجلات الهيئة العامة لسجل القوى العاملة.**
- **إنشاء فريق مشترك مع وزارة التنمية يعمل على استقبال الباحثين عن عمل من ذوي الإعاقة وعرض فرص العمل عليهم وتوجيههم.**

9. هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية؟

☐ نعم

√ **لا**

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.

لا توجد ملاحظات.

- **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير: دائرة المنظمات الدولية والعلاقات الخارجية.**
- **التاريخ: 2017م**
- **البريد الإلكتروني: maha.alalawi@manpower.gov.om**

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

أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق على الإتفاقية.

* * *

5. دولة الكويت

الإتفاقيات المُصادق عليها

أ- الإتفاقية العربية رقم (17) لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 من دولة الكويت – 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.

القانون رقم 65 لسنة 2013.

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

القانون رقم 8 لسنة 2010 في شأ، حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ولائحته التنظيمية الصادرة بالقرار رقم 210 لسنة 2017 بتاريخ 2017/7/9.

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 70 من الدستور الكويتي (يبرم الأمير المعاهدات بمرسوم ويبلغها مجلس الأمة فورا، وتكون للمعاهدة قوة القانون بعد ابرامها والتصديق عليها ونشرها في الجريدة الرسمية).

4- هل تم التنســيق مع منظمات أصــحاب الأعمال والعمال في دولتكم الموقرة حين أع دادكم لهذا التقرير؟ وذلك تمشـــياً مع أحكام المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصـــيات العمل العربية.

✓ **نعم**

لا

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

- غرفة تجارة وصناعة الكويت ممثلا لأصحاب العمل.
- الاتحاد العام لعمال الكويت ممثلا للعمال.

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

لا

- **يرجى بيان النص التشريعي المؤيد لذلك.**

المادة (1) من القانون رقم 8 لسنة 2010 في شأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، الشخص ذو الإعاقة: كل من يعاني اعتلالات دائمة كلية أو جزئية تؤدي إلى قصور في قدراته البدنية أو العقلية أو الحسية قد تمنعه من تأمين مستلزمات حياته أو المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدر المساواة مع الآخرين.

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.**

المادة (12) من القانون رقم 8 لسنة 2010 في شأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بالإضافة إلى المواد (13-17) من القانون ذاته (مرفق) لدى الهيئة مؤسسات تأهيلية تابعة لها تقدم خدمات تأهيلية لذوي الإعاقة الشديدة بموجب ترخيص من الهيئة، بالإضافة إلى إدارة التأهيل المهني التي تشرف على اقتراح وتنفيذ خطة التدريب والإعداد المهني لذوي الإعاقة.

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؟**

المواد (13-17) من القانون.. رقم 8 لسنة 2010 في شأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (مرفق)، في القطاع الحكومي تم تقديم الطلب عن طريق ديوان الخدمة المدنية الذي يعطي الأولوية في تشغيل المعاقين كل حسب إعاقته ومؤهله الدراسي أما في القطاع الخاص تم التقديم عن طريق هيكلة القوى العاملة وتم المقابلة والتوظيف حسب نوع ودرجة الإعاقة.

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

لا

2- يرجى تزويدنا بنماذج لهذه البرامج وشروط الاستفادة منها.

مشروع الدمج المجتمعي: وضع مفهوم اجرائي واضح لعملية دمج ذوي الإعاقة في المجتمع وتوضيح كيفية دمج الإعاقة مجتمعيا في المجالات المختلفة والصعوبات التي تواجه عملية الدمج وأيضا وضع تصور اجرائي لمراحل دمج ذوي الإعاقة ومسئولية الجهات الحكومية عن التنفيذ.

دمج الطلاب من ذوي الإعاقة مع الطلبة الأسوياء، الدمج الوظيفي لذوي الإعاقة إما بإدارة التأهيل أو بالدورات التدريبية.

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 الأشـخاص 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

✓ لا

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

.....

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

لا

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

مشروع التنسيق وبناء القدرات لمؤسسات المجتمع المدني العاملة في مجال الإعاقة والتنسيق بين جهود مؤسسات المجتمع المدني ومساندتها لبناء قدراتها المهنية والتنظيمية، حيث تحدد الهيئة بالإتفاق مع الجهة المعنية المراحل التدريبية والتكفيلية، تلتزم الجهات الحكومية والأهلية والقطاع النفطي التي تستخدم 50 عاملا كويتيا على الأقل باستخدام نسبة 4% من الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين مهنيا.

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

✓ نعم

لا

- **في حالة الجابة ب(نعم)، يرجى تحديد هذه الجهات.**

- الهيئة العامة لشئون ذوي الإعاقة.

- ديوان الخدمة المدنية.

- برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة.

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

لا

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

لا

- **في حالة الجابة ب(نعم)، يرجى موافاتنا بها.**

المادة (15) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 8 لسنة 2010 ينص على "تلتزم جهات العمل المختلفة بتحديد المهن والوظائف الشاغرة للأشخاص ذوي الإعاقة وفقا لتخصصاتهم وتقديم بيانا دوريا بذلك كل ستة أشهر لديوان الخدمة المدنية والهيئة وبنامج إعادة الهيكلة للقوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة، ويجب على جهة العمل اتخاذ كافة الترتيبات التيسيرية وتجهيز بيئة العمل المناسبة لتمكينهم من الاندماج في بيئة العمل (مرفق).

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

لا

2- إن وجدت مثل هذه الإحصائيات والبيانات، يرجى تزويد مكتب العمل العربي بنسخ منها. (مرفق الإحصائية).

المادة التاسعة

تتولى الدولة وفقا لإمكانياتها المسئولية 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

لا

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

✓ نعم

لا

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

المادة (9) من القانون رقم 8 لسنة 2010 تنص على "تلتزم الحكومة بتقديم الخدمات التعليمية والتربوية والوسائل التعليمية للأشخاص ذوي الإعاقة ولفئتي بطيئي التعلم وصعوبات التعلم على قدم المساواة مع الآخرين في التعليم، مع مراعاة الاحتياجات الخاصة من الاتصال واللغة والترتيبات

التيسـيرية اللازمة، وتوفير الكوادر التربوية والمهنية المتخصـصـة لهم ورفع كفاءتها ومنحها الحوافز المادية والمعنوية .ويراعى في كافة الاختبارات التعليمية والمهنية أو اختبارات الاعتماد التي تقدمها الجهات الحكومية أو الأهلية حقوق واحتياجات ذوي الإعاقة وصـــعوبات التعلم وبطئي التعلم، وتلتزم الحكومة بتوفير الوسـائل السـمعية والمرئية اللازمة والضـمانات الكافية لخلق مناخ مقبول لمسـاعدتهم على اسـتكمال تعليمهم .وتقوم وزارة التربية بتوفير دورات تدريبية لكافة المعلمين في المدارس الحكومية لاكتشـاف حالات صـعوبات التعلم وبطيء التعلم وكيفية التعامل معها حسـب احتياجات كل منها .كما تتكفل الهيئة بتكاليف الاختبارات الخاصة بتقييم بطيئي التعلم وصعوبات التعلم، على أن تلتزم وزارة التربية بتوفير المراكز المتخصصة بهذه الاختبارات من تاريخ العمل بهذا القانون.

والمواد 13-14-15 من ذات القانون:

المادة رقم 13

تحدد الهيئة بالاتفاق مع الجهة المعنية المراحل التدريبية والتأهيلية وشروط قبول الأشخاص ذوي الإعاقة بمراكز التأهيل والتدريب والحالات التي يجوز فيها الإعفاء من بعض هذه الشروط .كما تقوم باعتماد شهادات التأهيل المهني وتقيد بديوان الخدمة المدنية وبرامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي، تعطي لهم أولوية التعيين في الوظائف والمهن على أن يراعى في ذلك قواعد تحديد درجة التعيين وشروط شغل الوظائف المقررة قانوناً.

المادة رقم 14

تلتزم الجهات الحكومية والأهلية والقطاع النفطي التي تستخدم خمسين عاملاً كويتياً على الأقل باستخدام نسبة من الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين مهنياً لا تقل عن 4% من العاملين الكويتيين لديها .ولا يجوز لأي من هذه الجهات رفض تعيين المرشحين من الأشخاص ذوي الإعاقة للعمل لديها دون سبب مقبول خلاف الإعاقة .وتوفر الدولة برامج تحفيزية لجهات العمل التي توظف ما يزيد عن النسب المحددة من ذوي الإعاقة، ويجوز للحكومة تقديم الدعم المادي للجهات التي تتجاوز هذه النسب، ويصدر بشروط الدعم قرار من السلطة المختصة بناء على عرض الهيئة.

المادة رقم 15

تلتزم جهات العمل المختلفة بتحديد المهن والوظائف الشاغرة للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لتخصصاتهم وتقدم بياناً دورياً بذلك كل ستة أشهر لديوان الخدمة المدنية والهيئة وبرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي .ويجب على جهة العمل اتخاذ الترتيبات التيسيرية وتجهيز بيئة العمل المناسبة لتمكينهم من الاندماج في بيئة العمل.

القرار قم 146 في شأ، ضوابط وشروط الحصول على موافقة الهيئة لفتح حضانات ومدارس جديدة.

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

المواد من (13-17) من القانون رقم 8 لسنة 2010 بشأ، حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (مرفق).

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

لا

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

المادة رقم 14

تلتزم الجهات الحكومية والأهلية والقطاع النفطي التي تستخدم خمسين عاملاً كويتياً على الأقل باستخدام نسبة من الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين مهنياً لا تقل عن 4% من العاملين الكويتيين لديها .ولا يجوز لأي من هذه الجهات رفض تعيين المرشحين من الأشخاص ذوي الإعاقة للعمل لديها دون سبب مقبول خلاف الإعاقة .وتوفر الدولة برامج تحفيزية لجهات العمل التي توظف ما يزيد عن النسب المحددة من ذوي الإعاقة، ويجوز للحكومة تقديم الدعم المادي للجهات التي تتجاوز هذه النسب، ويصدر بشروط الدعم قرار من السلطة المختصة بناء على عرض الهيئة.

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

لا

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

✓ نعم

لا

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

المادتين (14-15) من القانون رقم 8 لسنة 2010 بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

المادة رقم 14

تلتزم الجهات الحكومية والأهلية والقطاع النفطي التي تستخدم خمسين عاملاً كويتياً على الأقل باستخدام نسبة من الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين مهنياً لا تقل عن 4% من العاملين الكويتيين لديها .ولا يجوز لأي من هذه الجهات رفض تعيين المرشحين من الأشخاص ذوي الإعاقة للعمل لديها دون سبب مقبول خلاف الإعاقة .وتوفر الدولة برامج تحفيزية لجهات العمل التي توظف ما يزيد عن النسب المحددة من ذوي الإعاقة، ويجوز للحكومة تقديم الدعم المادي للجهات التي تتجاوز هذه النسب، ويصدر بشروط الدعم قرار من السلطة المختصة بناء على عرض الهيئة.

المادة رقم 15

تلتزم جهات العمل المختلفة بتحديد المهن والوظائف الشاغرة للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لتخصصاتهم وتقدم بياناً دورياً بذلك كل ستة أشهر لديوان الخدمة المدنية والهيئة وبرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي .ويجب على جهة العمل اتخاذ الترتيبات التيسيرية وتجهيز بيئة العمل المناسبة لتمكينهم من الاندماج في بيئة العمل.

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؟**

✓ نعم

لا

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

المادتين (13-14-15) من القانون رقم 8 لسنة 2010 بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

المادة رقم 13

تحدد الهيئة بالاتفاق مع الجهة المعنية المراحل التدريبية والتأهيلية وشروط قبول الأشخاص ذوي الإعاقة بمراكز التأهيل والتدريب والحالات التي يجوز فيها الإعفاء من بعض هذه الشروط .كما تقوم باعتماد شهادات التأهيل المهني وتقيد بديوان الخدمة المدنية وبرامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي، تعطي لهم أولوية التعيين في الوظائف والمهن على أن يراعى في ذلك قواعد تحديد درجة التعيين وشروط شغل الوظائف المقررة قانوناً.

المادة رقم 14

تلتزم الجهات الحكومية والأهلية والقطاع النفطي التي تستخدم خمسين عاملاً كويتياً على الأقل باستخدام نسبة من الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين مهنياً لا تقل عن 4% من العاملين الكويتيين لديها .ولا يجوز لأي من هذه الجهات رفض تعيين المرشحين من الأشخاص ذوي الإعاقة للعمل لديها دون سبب مقبول خلاف الإعاقة .وتوفر الدولة برامج تحفيزية لجهات العمل التي توظف ما يزيد عن النسب المحددة من ذوي الإعاقة، ويجوز للحكومة تقديم الدعم المادي للجهات التي تتجاوز هذه النسب، ويصدر بشروط الدعم قرار من السلطة المختصة بناء على عرض الهيئة.

المادة رقم 15

تلتزم جهات العمل المختلفة بتحديد المهن والوظائف الشاغرة للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لتخصصاتهم وتقدم بياناً دورياً بذلك كل ستة أشهر لديوان الخدمة المدنية والهيئة وبرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي .ويجب على جهة العمل اتخاذ الترتيبات التيسيرية وتجهيز بيئة العمل المناسبة لتمكينهم من الاندماج في بيئة العمل.

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

✓ لا

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

✓ لا

2- هل تدعم الحكومة جمعيات المعوقين التعاونية الإنتاجية؟

نعم

✓ لا

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

.....

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

لا

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

افتتاح مركز (21) لذوي الإحتياجات الخاصة وهو مشغل للتأهيل المهني والحرفي لإتاحة الفرصة لهذه الفئة لإثبات الذات وتحقيق الرضا النفسي عن طريق العمل في الحرف اليدوية والمهنية وهو الأول في الشرق الأوسط.

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 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

لا

- **يرجى بيان الإجراءات والتسهيلات التي تغطي المطلوب في هذه المادة.**

تعفى من الرسوم والضرائب بأنواعها الأدوات والأجهزة التأهيلية والتعويضية ومركبات الأفراد المجهزة لإستخدام الأشخاص ذوي الإعاقة، كما تزود الهيئة الأشخاص ذوي الإعاقة بالأجهزة التعويضية اللازمة مجانا وفقا لتقرير اللجنة الفنية المختصة.

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

✓ لا

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

لا

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

المادة رقم 20 من القانون رقم 8 لسنة 2010

تلتزم الجهات الحكومية والأهلية في إنشاء المرافق والمباني عامة الاستخدام التقيد بالتصميم العام المشار إليه في المادة (1) من هذا القانون.

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

لا

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

✓ نعم

لا

المادة الثالثة والعشرون

ينبغي على كل دولة تشـــجيع منظمات العمال على تخصـــيص وتكييف جزء من أنشـــطتها الخدمية والتعاونية والاجتماعية لرعاية أعضـائها من العمال المعوقين، بما يتلاءم مع ظروف إعاقتهم.

يرجى بيان ما يلي:

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

✓ نعم

لا

2- يرجى بيـان نوع الخدمـات التي تقدمهـا النقـابـات للمعوقين، ومـدى ملاءمتهـا مع ظروف إعاقتهم.

تساهم النقابات في إدماج المعاق في المجتمع وذلك من خلال الأنشطة الرياضية والثقافية والرعاية النفسـية والإجتماعية المتخصـصـة لفئة المعاقين حيث تقوم بصـقل وتنمية مهارات المعاق من خلال المشـــاركة في الأنشـــطة الدينية والفنية والثقافية والإجتماعية والرياضـــية، بالإضـافة إلى تنمية مواهب الأعضـاء المعاقين وتشـجيع روح القيادة من خلال توفير ظروف ملائمة لهم.

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

لا

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

المادة رقم 37 من القانون رقم 8 لسنة 2010
يعفى الشخص ذو الإعاقة من دفع الرسوم الحكومية مقابل الخدمات العامة.

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

لا

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

✓ كامل

جزئي

❖ نسبته:

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

المادة رقم 44 من القانون رقم 8 لسنة 2010
تعفى من الرسوم والضرائب بأنواعها الأدوات والأجهزة التأهيلية والتعويضية ومركبات الأفراد المجهزة لاستخدام الأشخاص ذوي الإعاقة .كما تعمل الحكومة على تزويد الأشخاص ذوي الإعاقة بالأجهزة التعويضية اللازمة لهم مجانا وفقاً لتقرير اللجنة الفنية المختصة.

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

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد 5 ، 6 ، 15 ، 16 ، 18 ، 20 من الإتفاقية.

- التغطية التشريعية لبقية أحكام الإتفاقية.

* * *

ب- الإتفاقية العربية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الأحداث

وصـل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (18) لسـنة 1996 من دولة الكويت – وجاء في الرد ما يلي:

القسم الأول

بيانات عامة

1- يرجى بيان النص التشـريعي الذي صـدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.

المرسوم رقم 129 لسنة 1999 بالموافقة على الاتفاقية العربية رقم 18 بشأن عمل الأحداث (مرفق).

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

قانون رقم 21 لسنة 2015م في شأن حقوق الطفل (مرفق)

قانون رقم 111 لسنة 2015م بإصدار قانون الأحداث (مرفق)

القرار الاداري رقم 839/ق لسـنة 2015م في شـأن تنظيم العمل في القطاعين الأهلي والنفطي. (مرفق).

القانون رقم 6 لسنة 2010م بشأن العمل في القطاع الأهلي (مرفق)

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

المادة (70) من دستور دولة الكويت (مرفق)

4- هل تم التنسـيق مع منظمات أصـحاب الأعمال والعمال في دولتكم الموقرة حين أع دادكم 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.

غرفة تجارة وصناعة الكويت ممثلاً لأصحاب الأعمال الاتحاد العام لعمال الكويتي ممثلاً للعمال.

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.**

كل ذكر أو أنثى بلغ الرابعة عشرة من عمرة ولم يتجاوز الثامنة عشر.

- **السن المسموح لصاحبه بالعمل عند بلوغه.**

المادة (19) من قانون العمل رقم 6 لسنة 2010م تنص على يحظر تشغيل من يقل سنهم عن خمس عشرة سنة ميلادي (مرفق).

- **الإجراء المطلوب للتحقق من السن عند الالتحاق بالعمل.**

المادة 3 من قانون الأحداث رقم 111 لسنة 2015 يعتد في تحديد سن الحدث بشهادة الميلاد الرسمية أو أي اثبات شخصي رسمي آخر... (مرفق).

- **النصوص التشريعية التي تحدد سن الحدث "الطفل" فيما يتعلق بالعمل.**

المادة (2) من قانون الطفل رقم 4 – تنص على "خمس عشرة سنة حتى ثماني عشرة سنة يسمح لهم بالعمل وفق قانون العمل بشروط وضوابط.

المادة (6) من قانون العمل رقم 6 لسنة 2010 تنص على "يحظر تشغيل من يقل سنهم عن خمس عشرة سنة ميلادية (مرفق).

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**

  لا

- **هل يوجد استثناء للأطفال بعد الثالثة عشر للعمل في الزراعة؟ وما هي الشروط التي تحكم ذلك في حالة وجوده؟**

  نعم

  ☐ **لا**

- **في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجي بيان تلك الاستثناءات وشروطها.**

.....

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.**

التعليم يعد إلزامياً حتى إنهاء المرحلة الثانوية.

- **النص التشريعي الذي يحظر عمل الأطفال قبل الانتهاء من مرحلة التعليم الإلزامي.**

المادة (48) من قانون الطفل رقم 21 لسنة 2015م وفي جميع الأحوال يجب ألا يسبب العمل آلاماً أو أضرارًا بدنية أو نفسية للطفل أو يحرمة من فرصتة في التعليم والترويح وتنمية قدراته أو مواهبة...(مرفق).

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**

لا

- **في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيانها:**

وزارة الشئون الاجتماعية والعمل.

- **هل توجد إحصائيات رسمية حول حجم عمل الأطفال في بلدكم الشقيق؟**

نعم

☐ **لا**

- **في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيانها:**

.....

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.**

لم يسبق أن تم عمل برامج توعيه في هذا الشأن نظراً لعدم وجود ظاهرة عمل الأطفال، حيث أن الهيئة العامة للقوى العاملة لم تسجل أي طلب لاصدار أذن عمل لحدث.

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

☐ **لا**

- **في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيانها:**

.....

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.**

المادة (20) من قانون العمل رقم 6 لسنة 2010 ينص على "يجوز بإذن من الوزارة تشغيل الأحداث ممن بلغوا الخامسة عشرة ولم يبلغوا الثامنة عشر (مرفق).

- **النصوص التشريعية التي تحدد المقصود بالأعمال الصناعية المحظور عمل الأطفال فيها قبل السن المحدد لذلك.**

المادة (20) من قانون العمل رقم 6 لسنة 2010 ينص على أ- أن يكون تشغيلهم في غير الصناعات والمهن الخطرة أو المضرة بالصحة التي يصدر بها قرار من الوزير (مرفق).

المادة (15) من القرار الاداري رقم 839/ق لسنة 2015.

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.**

المادة (20) من قانون العمل رقم 6 لسنة 2010 الفقرة ب – توقيع الكشف الطبي عليهم قبل إلحاقهم بالعمل بعد ذلك في فترات دورية لا تتجاوز ستة أشهر. ويصدر قرارًا بتحديد هذه الصناعات والمهن والاجراءات والمواعيد المنظمة للكشف الطبي الدوري – المادة (15) من القرار الاداري المنظم لذلك رقم 839/ق لسنة 2015 (مرفق).

- **بيان المقصود بالأعمال الصناعية الخفيفة من خلال التشريع والواقع العملي.**

المادة (20) من قانون العمل رقم 6 لسنة 2010م الفقرة ب – يصدر الوزير قرارًا بتحديد هذه الصناعات والمهن والاجراءات والمواعيد المنظمة للكشف الطبي الدوري، بالاضافة للقرار الاداري رقم 839 لسنة 2015 المادة (15) (مرفق).

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 تتوافر 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 و مراكز التعليم المهني و النصوص التشريعية التي تحكم ذلك.**

المادة (12) من قانون العمل رقم 6 لسنة 2010م تنص يعتبر تلميذًا مهنياً كل شخص أتم الخامسة عشرة من عمره يتعاقد مع المنشأة بقصد تعلم مهنة خلال مدة محددة وفقا للشروط والقواعد التي يتفق عليها وفيما لم يرد فيه نص خاص في هذا الباب تسري على عقد التلمذة المهنية الأحكام الخاصة بتشغيل الاحداث الواردة في هذا القانون.

- **الضمانات التي تكفل حماية الأطفال صحيا وأخلاقيا وعدم التأثير على إتمام مرحلة التعليم الإلزامي اثناء فترة التدريب.**

المادة (20) من قانون العمل رقم 6 لسنة 2010م من فقرة أ- أن يكون تشغيلهم في غير الصناعات والمهن الخطرة أو المضرة بالصحة التي يصدر بها قرار من الوزير.

المادة (15) من القرار الاداري رقم 839/ق لسنة 2015م (مرفق).

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.**

المادة (15) من القرار الاداري رقم 839/ق لسنة 2015م (مرفق) .

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 توافرها في الشهادة الطبية.

يرجى بيان ما يلي:

- **النصوص التشريعية المتعلقة بضرورة إجراء الفحص الطبي بشكل دوري.**

المادة (48) من قانون الطفل رقم 28 لسنة 2015م تنص على يجرى الفحص الطبي للطفل قبل الحاقه بالعمل للتأكد من أهليته الصحية للعمل الذي يلحق به. ويعاد الفحص دورياً مرة على الأقل كل سنة – وذلك على النحو الذي تبينه اللائحة التنفيذية.

المادة (20) من قانون العمل رقم 6 لسنة 2010 الفقرة ب – توقيع الكشف الطبي عليهم قبل إلحاقهم بالعمل بعد ذلك في فترات دورية لا تجاوز ستة أشهر. ويصدرالوزير قرارًا بتحديد هذه المهن والاجراءات والمواعيد المنظمة للكشف الطبي الدوري (مرفق).

- **المدي الزمني المحدد لإعادة الفحص الطبي.**

المادة (20) من قانون العمل رقم 6 لسنة 2010م الفقرة ب – توقيع الكشف الطبي عليهم قبل إلحاقهم بالعمل بعد ذلك في فترات دورية لا تتجاوز ستة أشهر.

- **الجهات الطبية المناط بها إجراء الفحص الطبي للأطفال والخاص بالتحاقهم بالعمل، والشروط الواجب توافرها في الشهادة الطبية التي تُمنح لهم.**

العيادات والمستشفيات الحكومية.

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**

لا

- **النصوص التشريعية التي تعطي مفتشي العمل الحق في طلب إجراء فحص طبي للطفل أثناء العمل.**

نص المادة (123) من القانون رقم 6 لسنة 2010م يكون للموظفين المختصين الذين يحددهم الوزير، بقرار يصدر صفة الضبطية القضائية لمراقبة تنفيذ هذا القانون واللوائح والقرارات المنفذة له، ويتعين على هؤلاء الموظفين أداء أعمالهم بأمانة ونزاهة وحياد. والالتزام بعدم أفشاء أسرار مهن أصحاب العمل التي يطلعون عليها بحكم عملهم. (مرفق)

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.**

العيادات والمستشفيات الحكومية.

- **النص التشريعي الذي يحدد ذلك.**

لا يوجد.

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 (49) من قانون الطفل رقم 21 لسنة 2015 – وفي جميع الأحوال لا يجوز تشغيل الأطفال فيما بين الساعة السادسة مساءًا والسادسة صباحاً. (مرفق)

- **المقصود بالليل في التشريع الوطني (يرجى بيان الفترة الزمنية من – إلى).**

المادة (49) من قانون الطفل رقم 21 لسنة 2015 - بين الساعة السادسة مساءًا والسادسة صباحاً.

المادة (21) من قانون العمل الرقم 6 لسنة 2010م ويحظر تشغيلهم ساعات عمل اضافية أو أيام الراحة الاسبوعية وأيام العطل الرسمية أو من الساعة السابعة مساءً حتى الساعة السادسة صباحاً. (مرفق)

المادة السادسة عشرة

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

3- 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 (13) من قانون العمل رقم 6 لسنة 2010 يجب أن يكون عقد التلمذة مكتوباً ومحررًا من ثلاث نسخ، واحد لكل من طرفيه وتوضع نسخة بالجهة المختصه بالوزارة خلال اسبوع للتصديق عليهما ويحدد...(مرفق).

- **بيان الحد الأدنى للأجور في بلدكم الموقر.**

المادة (63) من قانون العمل رقم 6 لسنة 2010 تنص، يجب على الوزير أن يصدر قرارًا كل خمس سنوات كحد أقصى يحدد فيه الحد الأدنى للأجور وفقاً لطبيعة المهن والصناعات، مستهدياً من ذلك بنسب التضخم التي تشهدها البلاد، وذلك بعد التشاور مع اللجنة الاستشارية لشئون العمل والمنظمات المختصة، (مرفق) بالاضافة إلى القرار الوزاري 14 لسنة 2017 (مرفق).

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.**

المادة (21) من قانون العمل رقم 6 لسنة 2010م – الحد الأقصى لساعات العمل للأحداث ست ساعات يومياً بشرط عدم تشغيلهم أكثر من أربع ساعات متوالية تتلوها فترة راحة لا تقل عن ساعة.

ويحظر تشغيلهم ساعات عمل اضافية أو في أيام الراحة الاسبوعية وأيام العطل الرسمية أو من الساعة السابعة مساءً حتى الساعة السادسة صباحًا. (مرفق).

- **هل يتم احتساب فترة التدريب ضمن ساعات العمل إن وجدت.**

نعم

☐ **لا**

*** يرجى بيان النص التشريعي.**

.....

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.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يسمح التشريع للطفل بالعمل لبعض الوقت؟ وهل يتم تحديد حد أقصي لساعات العمل في هذه الحالة؟**

☐ **نعم**

لا

المادة التاسعة عشرة

لا يجوز تكليف الحدث بأي عمل إضافي، أو تشغيله أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **النصوص التشريعية التي تغطي حكم هذه المادة.**

المادة (21) من قانون العمل رقم 6 لسنة 2010 الفقرة الثانية يحظر تشغيلهم ساعات عمل اضافية أو في أيام الراحة الاسبوعية وأيام العطل الرسمية أو من الساعة السابعة مساءً حتى الساعة السادسة صباحاً. (مرفق).

المادة (48) من قانون الطفل رقم 21 لسنة 2015 الفقرة الأخيرة. وتزداد اجازة الطفل العامل السنوية عن اجازة العامل البالغ سبعة أيام. ولا يجوز تأجيلها أو حرمانه منها لأي سبب.

المادة (49) من قانون الطفل رقم 21 لسنة 2015 الفقرة الثانية يحظر تشغيل الأطفال ساعات عمل اضافية أو تشغيلهم في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية. (مرفق).

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 (21) من قانون العمل رقم 6 لسنة 2010 والمادة (64) من قانون العمل رقم 6 لسنة 2010.

المادة (49) من قانون الطفل رقم 21 لسنة 2015. (مرفق).

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.**

ينطبق على الحدث القواعد العامة المنصوص عليها في قانون العمل لسنة 2010 الفصل الثالث – المواد من (70 – 79) (مرفق).

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.**

لا يوجد.

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 (12) من قرار الاداري رقم 839 لسنة 2015 رقم 5 – ما يفيد موافقة ولي أمر الحدث على التحاقه بالعمل، والمادة (13) من القرار الاداري المشار إليه اعلاه يجب أن يتضمن الاذن بالعمل للحدث البيانات التالية: اسم ولي الأمر وموافقتة وتاريخه (مرفق).

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**

لا

*** يرجي بيان النص التشريعي.**

المادة (88) من قانون العمل رقم 6 لسنة 2010م ينص على، مع مراعاة قانون التأمينات الاجتماعية يلزم صاحب العمل بالتأمين على عماله لدى شركة التأمين ضد اصابات العمل وأمراض المهنة. (مرفق).

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.

المادة (91) من قانون العمل رقم 6 لسنة 2010م (مرفق).

المادة السادسة والعشرون

يجب على صاحب العمل تدريب الأحدث 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.**

المادة (50) من قانون الطفل رقم 21 لسنة 2015 رقم 6 – أن يوفر جميع احتياطات الصحة والسلامة المهنية ان يدرب الأطفال العاملين على استخدامها (مرفق).

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.**

المادة (92) من قانون العمل رقم 6 لسنة 2010 تنص على" يجب على كل صاحب عمل أن يوافي الوزارة المختصة بإحصائية عن حوادث اصابات العمل وأمراض المهنة التي وقعت بمنشأته بشكل دوري. ويصدر الوزير المختص قرارًا بالمواعيد المحددة. (مرفق).

المادة الثامنة والعشرون

يلتزم صاحب العمل الذي يعمل لديه أحداث بأن تتوافر لديه سجلات أو بيانات تتضمن المعلومات التي تستوجبها 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 (80) من قانون العمل رقم 6 لسنة 2010م. (مرفق).

المادة (50) من قانون الطفل رقم 21 لسنة 2015. (مرفق).

المادة (14) من القرار الاداري رقم 839/ق لسنة 2015. (مرفق).

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 المختصـــة بأســماء الأحداث الذين يعملون لديه وأعمارهم وتاريخ التحاقهم بالعمل، وأية معلومات أخرى تتعلق بهم.

2- تنظم التشريعات الوطنية الأحكام المنفذة الواردة في الفقرتين السابقتين.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **النصوص التشريعية التي تغطي حكم المادة السابقة.**

المادة (14) من القرار الاداري رقم 839/ق لسنة 2015م يجب على صاحب العمل الذي يستخدم أحداث مراعاة التالي:

i. تحرير كشف بأسماء الأحداث وسن كل منهم وتاريخ استخدامهم. ونوع العمل الذي يقومون به وتاريخ الكشف الطبي الدولي.
ii. أن يعلق في أماكن العمل وبشكل ظاهر كشفاً موضحاً به ساعات العمل للأحداث العاملين لديه وفترات الراحة المقررة لهم وفقاً للقانون. (مرفق).

المادة (50) من قانون الطفل لسنة 2015. (مرفق).

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

- التغطية التشريعية لأحكام المواد 1 ، 2 ، 3 ، 5 ، 7 ، 8 ، 9 ، 10 ، 11 ، 12 ، 13 ، 15 ، 16 ، 17 ، 18 ، 19 ، 20 ، 21 ، 23 ، 24 ، 25 ، 26 ، 28 ، 29 من الإتفاقية.

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد 4 ، 6 ، 14 ، 22 ، 27 من الإتفاقية.

* * *

ج- الإتفاقية العربية رقم (19) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل

وصـل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (19) لسـنة 1998 من دولة الكويت – وجاء في الرد ما يلي:

القسم الأول

بيانات عامة

1- يرجى بيان النص التشـريعي الذي صـدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل.

- المرسوم رقم 128 لسنة 1999 بالموافقة على الاتفاقية العربية رقم 19 بشأن تفتيش العمل (مرفق).

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

- المواد من (133-136) من القانون رقم 6 لسنة 2010 بشأن العمل في القطاع الأهلي (مرفق).
- القرار الوزاري رقم (203/ع) لسـنة 2011م بشـأن تعيين الوظيفي المختصـين بمراقبة تنفيذ قوانين العمل والقرارات واللوائح المنفذة لها (مرفق).
- القرار الاداري رقم (843/ع) لسـنة 2015م بشـأن اعادة تشـكيل اللجنة الدائمه لتنسـيق العمل بين الهيئة العامة للقوى العاملة وبعض الجهات (مرفق).

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

- المادة (70) من دستور دولة الكويت (مرفق نسخة).

3- هل تم التنســـيق مع منظمات أصـــحاب الأعمال والعمال في دولتكم الموقرة حين أع دادكم 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.

- غرفة تجارة وصناعة الكويت (ممثلاً أصحاب الأعمال).
- الاتحاد العام لعمال الكويت (ممثلاً للعمال)

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 الضـرورة اسـتثناء 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

لا

- **هل يستثني التشريع بعض الفئات من العمال أو أماكن العمل من التفتيش؟**

☐ نعم

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

- المادة (5) من القانون رقم 6 لسـنة 2010م في بشـأن العمل في القطاع الأهلي – تنص على "يستثنى من تطبيق أحكام هذا القانون: العمال الذين تسرى عليهم قوانين أخرى وفي ما نصت عليه هذه القوانين - العمالة المنزلية ويصدر الوزير المختص بشؤونهم قرار بالقواعد التي تنظم العلاقة بينهم وبين أصحاب العمل (مرفق).

المـــادة الثـانيـة

تشـــكل كل دولة جهازاً أو أكثر لتفتيش العمل، ويرتبط هذا الجهاز أو الأجهزة بالإدارة أو الإدارات المركزية ذات الصلة بنشاط التفتيش.

وفى حالة تعدد الأجهزة التى تقوم بالتفتيش يجب التنســيق فيما بينها على نحو يحول دون التناقض والتداخل بين أنشطتها.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد جهازا واحداً لتفتيش العمل لديكم أم أكثر؟**

يوجد جهازين للتفتيش: ادارة تفتيش العمل والسـلامة المهنية والرعاية العمالية في الهيئة العامة للقوى العاملة – وادارة الصحة المهنية في وزارة الصحة.

- **هل يتم تنسيق العمل بينها في حالة تعددها؟**

☐ نعم

لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

القرار الاداري رقم 843/ع لسنة 2015 بشأن اعادة تشكيل اللجنة الدائمة لتنسيق العمل بين الهيئة العامة للقوى العاملة وبعض الجهات ذات العلاقة في مجال السـلامة والصـحة المهنية وبيئة العمل المشكلة بموجب القرار الوزاري رقم 2010/133 وتعديلاته (مرفق).

المـادة الثـالـثـة

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؟**

نعم توجد أجهزة تفتيش متخصصة.

- **في حالة التعدد ما هي هذه الأجهزة؟ وما هي اختصاصاتها؟**

- ادارة تفتيش العمل بالهيئة العامة للقوى العاملة لتفتيش العمل والسـلامة المهنية والرعاية العمالية.
- ادارة الصحة المهنية بوزارة الصحة العامة لتفتيش الصحة المهنية.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

القرار الاداري رقم 843/ع لسنة 2015م (مرفق).

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

لا

- **في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيان وسائل وسبل هذا التنظيم.**

اجتماعات اللجنة الدائمة لتنسيق العمل بينهم (الهيئة العامة للقوى العاملة والجهات ذات العلاقة في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل) والتي تشكلت بموجب القرار الاداري رقم 843/ع لسنة 2015. (مرفق).

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.**

- المواد من 133 – 136 من القانون رقم 6 لسنة 2010م بشأن العمل في القطاع الأهلي – (مرفق).
- القرار الاداري رقم 203 لسنة 2011م بشأن تعيين الموظفين المختصين بمراقبة وتنفيذ قوانين العمل والقرارات واللوائح المنفذة له (مرفق).

المادة السادسة

يراعى فى تعيين مفتش العمل أن يكون مؤهلا تأهيلا علميا بما يلائم القيام بعمله.

المادة السابعة

يراعى عند اختيار مفتش العمل أن تتوافر 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.**

شروط شغل الوظائف بديوان الخدمة المدنية يضاف لها حصول المفتش على دورة تفتيش العمل مدة سنتين دراسيتين بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.

- **هل يؤدى مفتش العمل اليمين قبل مباشـــرة عمله؟ وما هو مضـــمونه؟ والجهة التي يؤدى أمامها؟**

وفقاً للمادة 133 من قانون العمل في القطاع الأهلي رقم 6 لسنة 2010 م يؤدي المفتش القسم أمام الوزير لمنحة صفة الضبطية القضائية (مرفق صورة).

- **هل يتم تدريب مفتش العمل على مهام عمله؟**

☐ نعم

لا

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

يكون التدريب بشـــكل عملي بعد العمل مباشـــرة من خلال مرافقة مفتش ذو خبرة في مهمة التفتيش ولفترة مناسبة لإكتساب مهارات العمل.

المادة العاشرة

تراعى كل دولة تعيين العدد الكافي من المفتشين بما يتلاءم مع حجم المهمات ونوعيتها والتنسيق مع الإدارات والأجهزة المعنية فى الدولة للاستعانة بالاختصاصيين للمعاونة فى أعمال التفتيش.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتوفر لجهاز التفتيش لديكم العدد الكافي من المفتشين؟**

☐ نعم

لا

- **هل يتم التنسيق مع أجهزة الدولة المختلفة للاستعانة بالاختصاصيين للمعاونة في أعمال التفتيش؟**

☐ نعم

لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

القرار الإداري رقم 843/ع لسنة 2015 بشأن اعادة تشكيل اللجنة الدائمة لتنسيق العمل بين الهيئة العامة وبعض الجهات ذات العلاقات في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل المشكلو بموجب القرار الوزاري رقم 133/لسنة 2010 م وتعديلاته. (مرفق)

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

لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

ينظم قانون الخدمة المدنية ضوابط التعيين والإحالة – للتقاعد وإنهاء الخدمة لجميع موظفي القطاع الحكومي ويشمل كافة الضمانات الملائمة لتحقيق الاستقرار الوظيفي.

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

لا

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

لا

- **وثائق وتشريعات وأجهزة ضرورية لأداء عملهم.**

☐ نعم

لا

- **هل تتحمل الجهة المختصة النفقات المالية اللازمة لممارسة مفتشي العمل لمهامهم؟**

☐ نعم

لا

- **بطاقة مهنية لشخصيته ووظيفته كأحد أفراد الضابطة القضائية.**

☐ نعم

لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

لوائح ونظم قانون الخدمة المدنية وقرارات ديوان الخدمة المدنية.

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.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل تسند إلى الجهة المختصة بالتفتيش أو المفتشين واجبات إضافية أخري؟**

نعم

☐ لا

- **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.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **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.**

القرار الوزاري رقم 203 لسـنة 2011 م بشـأن تعيين الموظفين المختصـين بمراقبة تنفيذ قوانين العمل والقرارات واللوائح المنفذة لها واختصاصاتهم والمخولين منهم صفة الضبطية القضائية (مرفق).

المادة التاسعة عشرة

يتم فى كل دولة التنسيق والتكامل بين تفتيش العمل وتفتيش التأمينات الاجتماعية كلما كان ذلك ضروريا.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يوجد تنسيق وتكامل بين تفتيش العمل وتفتيش التأمينات الاجتماعية؟**

نعم

- **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 فى المنشآت التي يقوم بالتفتيش عليها.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (133) من قانون العمل في القطاع الأهلي رقم 6 لسنة 2010 م تنص صفة الضبطية القضائية للموظفين الذي يحددهم الوزير بقرار، يصـــدره والذين يختصـــون بمراقبة تنفيذ القانون واللوائح والقرارات المنفذة لـه، على أن يحلف هؤلاء الموظفين اليمين القانونية، وألزمهم النص بـأداء عملهم بأمانة ونزاهة وحياد وعدم إفشـاء أسـرار مهن أصـحاب الأعمال التي قد يطلعون عليها بحكم عملهم. (مرفق صورة).

المادة الحادية والعشرون

يحظر على مفتش العمل أن يكشف أى سر من أسرار المهنة يطلع عليه خلال قيامه بمهمته أو أن يبوح بمصدر الشكوى أو المعلومات التى أدت إلى القيام بالتفتيش.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يحظر التشـــريع علي مفتش العمل الكشـــف عن أي ســـر من أســـرار المهنة أثناء قيامه بالتفتيش؟**

☐ نعم

لا

- **هل يحظر على مفتش العمل أن يبوح بمصـــــدر الشـــكوى أو المعلومات التى أدت إلى القيام بالتفتيش؟**

☐ نعم

لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (133) من قانون العمل في القطاع الأهلي رقم 6 لسنة 2010 (مرفق).

المادة الثانية والعشرون

يقوم مفتش العمل بمراقبة تطبيق التشـــريعات ذات العلاقة، بما في ذلك القوانين والنظم واللوائح والقرارات الصـــادرة بموجبها، واتفاقيات العمل العربية والدولية المصـــدق عليها من قبل دولته، واتفاقيات العمل الجماعية.

<u>يرجى بيان ما يلى:</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؟**

قانون العمل في القطاع الأهلي رقم 6 لســـنة 2010 والقرارات الوزارية والادارية المنفذة له، قانون العمل بالقطاع النفطي رقم 69/28 والقرارات الوزارية المنفذة له.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المواد (2 – 3 – 4 – 5) من قانون العمل في القطاع الأهلي رقم 6 لســـنة 2010 م بشأن تطبيق أحكام القانون.

المادة الثالثة والعشرون

يزود مفتش العمل أصـــحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشـــادات التى تســـاعدهم فى تطبيق التشريعات النافذة.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد دور وقائي لمفتش العمل تجاه أصـــحاب الأعمال والعمال للمســـاعدة في تطبيق التشريعات النافذة؟**

☐ نعم

لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة رقم (141) من قانون العمل في القطاع الأهلي رقم 6 لسنة 2010م (مرفق).

رقم 5 من المادة 3 في القرار رقم 203/ع لســـنة 2011م والتي تنص على توجيه وإرشـــاد أصحاب الأعمال إلى الاسلوب الأمثل لتطبيق الأحكام القانونية المقررة (مرفق).

المادة الرابعة والعشرون

يجب على مفتش العمل أن يبلغ السلطة المختصـة بأوجه النقص والثغرات التى يكتشـفها 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 تشـــريعات العمل؟**

☐ نعم

لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

لا يوجد نص تشريعي لذلك، إلا أنه يتم تكليف المفتش بذلك بشكل شفوي من قبل مدير الادارة أو المسئول المباشر.

المادة الخامسة والعشرون

يساعد مفتش العمل طرفي الإنتاج فى 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 التشـــريع لمفتش العمل حق دخول أماكن العمل بحرية فى كل الأوقات ودون أخطار سابق؟**

☐ نعم

لا

- **في حالة الرد ب(نعم)، هل يوجد استثناء من ذلك لبعض أماكن العمل؟**

.....

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

لا

- **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

لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (134) من قانون العمل بالقطاع الأهلي رقم 6 لسنة 2010 م (مرفق).

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

☐ لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

.....

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 يســـمح لمفتش العمل أخذ عينات من المواد المســـتعملة أو المتداولة فى مكان العمل أو المنتجات بغرض التحليل للحفاظ على سلامة وصحة العمال وبيئة العمل؟**

☐ نعم

لا

- **هل يخطر صاحب العمل بنتيجة التحليل؟**

نعم

☐ لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (134) من قانون العمل بالقطاع الأهلي رقم 6 لســـنة 2010 م (مرفق) والفقرة (2) من المادة 7 من القرار الاداري رقم 2.3/ع لسنة 2011 م (مرفق).

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.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يســـمح لمفتش العمل بالاطلاع على الســـجلات أو أية وثائق أخرى في مكان العمل، وأن يأخذ نسخ أو صور منها فى حالة الضرورة؟**

☐ نعم

لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة رقم (134) من قانون العمل رقم 6 لسنة 2010. (مرفق).

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 الجزئى للعمل.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **ما هي صلاحيات مفتش العمل في حالة وجود خطر يهدد سلامة العمال وصحتهم؟**

يقوم المفتش بتحرير محضر بالمخالفة يرفعة للوزير المختص الذي له أن يصدر قرار بغلق المحل كلياً أو جزئياً أو وقف استعمال آله أو آلات معينة.

- **النصوص التشريعية التي تتناول ذلك.**

المادة رقم (135) من قانون العمل في القطاع الأهلي رقم (6) لسنة 2010. (مرفق).

المادة الثالثة والثلاثون

يلتزم صاحب العمل والعامل بالتعاون مع مفتش العمل وتسهيل قيامه بمهامه، ويحدد تشريع كل دولة العقوبات التى تفرض على كل من يعرقل أعمال التفتيش، أو يمتنع عن التعاون مع المفتش.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يلزم التشريع صاحب العمل والعامل بالتعاون مع مفتش العمل؟**

☐ نعم

لا

- **هل يفرض التشـــريع في دولتكم الموقرة عقوبات معينة على من يعرقل أعمال التفتيش أو يمتنع عن التعاون مع المفتش؟**

☐ نعم

لا

- **النصوص التشريعية التي تتناول ذلك.**

المادة رقم (140) من قانون العمل في القطاع الأهلي رقم 6 لسنة 2010 م (مرفق).

المادة الرابعة والثلاثون

يحرر مفتش العمل تقريرا حول زيارته التفتيشية وفقا للنموذج الذي تعتمده الجهة المختصة بالتفتيش.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يوجد نموذج معتمد لتقارير التفتيش؟**

☐ **نعم**

لا

- **ما هي المهام التي يقوم بها مفتش العمل بعد إتمام عملية التفتيش؟ و هل يقوم بتقديم تقرير وفقا للنموذج المعتمد من جهة عمله؟**

يتم إحالة تقارير التفتيش أو اخطارات المخالفات إلى رئيس القسم المختص لاستكمال الاجراءات المقررة بشأنها وفق نماذج معدة لذلك من قبل الادارة.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة 134 من قانون رقم 6 لسنة 2010 م بشأن العمل في القطاع الأهلي في الفقرة الأخيرة – والفقرة 4 من المادة 8 في القرار الاداري رقم 203/ع لسنة 2011 م والمادة 10 من ذات القرار (مرفق).

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.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل ينص التشريع على التدرج فى الإجراءات التى يتخذها مفتش العمل في حالة وجود مخالفات؟**

☐ نعم

لا

- **ما هي هذه الإجراءات؟**

توجيه اخطار كتابي بوجوب تلافي المخالفة خلال مدة محددة ومن ثم يتم اعادة التفتيش بعد انتهاء المهلة وتحرير اخطار مخالفة اذا لم يتم تلافيها.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة رقم (141) من قانون العمل في القطاع الأهلي رقم 6 لسنة 2010 م (مرفق).

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

لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة 9 من القرار الاداري رقم 203/ع لسنة 2011 م ينص على تصدر جميع الاخطارات التي يحررها الموظفون المذكورون بالمواد (1 و 7) من هذا القرار على الأوراق المعدة لهذا الغرض بوزارة الشئون الاجتماعية والعمل ويحفظ لدى ادارة تفتيش العمل بالوزارة صور من هذه الأوراق (مرفق).

المادة السابعة والثلاثون

يرفع محضر ضبط المخالفة إلى السلطة القضائية مباشرة، أو عن طريق الجهة المختصة بالتفتيش التي يتبعها المفتش، وذلك وفقا للإجراءات التى ينص عليها التشريع الوطني.

يرجى بيان ما يلي:

- **ما هو الاجراء الذي يتبعه مفتش العمل بعد ضبط المخالفة؟**

يتم احالة نماذج المخالفات المحررة من المفتش إلى رئيس القسم المختص لاستكمال الاجراءات الادارية المتبعة لإحالة المخالفة لجهات الاختصاص المتمثلة في الادارة العامة للتحقيقات باعتبارها جهة الاختصاص المتمثلة في الادارة العامة للتحقيقات باعتبارها جهة الاختصاص بتحريك الدعوى الجزائية أمام القضاء ومن ثم توقيع العقوبات المقررة بموجب القانون رقم 6 لسنة 2010 م بشأن العمل في القطاع الأهلي.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة 10 من القرار الاداري رقم 203/ع لسنة 2011 تنص على ترسل جميع محاضر المخالفات المتعلقة بتطبيق أحكام قوانين العمل والقرارات المنفذة لها والمحررة بمعرفة الموظفين المحددين بالمواد (1 و 7) من هذا القرار إلى وزارة الداخلية عن طريق ادارة تفتيش العمل بوزارة الشئون الاجتماعية والعمل وتحفظ لديها صورة من هذه المحاضر (مرفق).

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؟**

اخطارات المخالفات المحررة بمعرفة مفتش الادارة لها قوة ثبوتية أمام القضـــاء إلى أن يثبت عكس ما تضمنتة.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة 133 من قانون العمل في القطاع الأهلي رقم 6 لسـنة 2010 م بشـأن منع صـفة الضـبطية القضائية لمراقبة تنفيذ أحكام القانون واللوائح والقرارات المنفذة لها. (مرفق).

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؟**

يتم التفتيش بصفة دورية للجهات الخاضعة للتفتيش.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

الفقرة (1) من المـادة 3 من القرار الاداري رقم 203/ع لســـنـة 2011 م. تنص على التفتيش الدوري على المنشـــآت الخاضـــعة للتفتيش من التزام أصـــحاب العمل بتطبيق أحكام قوانين العمل والقرارات واللوائح المنفذة لها فيما يختص بشروط العمل (مرفق).

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

لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

لا يوجد.

- **هل يتم إرسال نسخة من تقرير التفتيش إلى مكتب العمل العربي؟**

☐ نعم

☐ لا

(في حال طلب مكتب العمل العربية نسخة من التقرير يتم ارسالة).

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

- التغطية التشريعية لأحكام المواد 1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5 ، 6 ، 7 ، 8 ، 9 ، 10 ، 11 ، 20 ، 25 ، 26، 27، 35 ، 36 ، 37 ، 38 ، 39

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد 24 ، 29 من الإتفاقية.

- لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية لأحكام المواد 12 ، 13 ، 14 ، 15 ، 16 ، 17 ، 18، 19 ، 21 ، 22 ، 23 ، 28 ، 30 ، 31 ، 32 ، 33 ، 34 نظراً لعدم إدراج نصوص الأحكام التشريعية التي تغطي هذه المواد والإكتفاء بذكر أرقامها.

* * *

الإتفاقيات غير المُصادق عليها

أ- الإتفاقية العربية رقم (3) لعام 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الإجتماعية

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (3) لسنة 1971 من دولة الكويت – 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؟

مجلس الأمة (السلطة التشريعية)

3- ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

التصديق

☐ أخذ العلم

إرجاء 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.

تحتاج الاتفاقية إلى المزيد من الدراسة والمقارنة مع المواد والنصوص القوانين والتشريعات ذات العلاقة.

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

نعم

☐ 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؟

☐ نعم

لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى تقديم هذه التصورات.

سيتم إعداد دراسة شاملة لمقارنة نصوص الاتفاقية مع التشريعات الوطنية.

7- هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

نعم

☐ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى توضيح هذه الإجراءات.

8- هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

نعم

☐ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.

.....

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.**

- الاتحاد العام لعمال الكويت (ممثل العمال) يرى أن يتم المصادقة على الاتفاقية.

- غرفة تجارة وصناعة الكويت (ممثل أصحاب العمل) يرى أن يتم التريث لحين القيام بالمزيد من الدراسة للاتفاقية والتأكد من مطابقتها التامة للقوانين المعمول بها في دولة الكويت.

- **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:**
- **الهيئة العامة للقوى العاملة**
- **التاريخ: .....**

البريد الإلكتروني: fr.pam.kw@gmail.com

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

- أخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة في التغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق على الإتفاقية.

* * *

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

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 من دولة الكويت – 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؟

مجلس الأمة (السلطة التشريعية)

3- ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

التصديق

☐ أخذ العلم

إرجاء التصديق

عدم التصديق

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

✓ نعم

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

تحتاج الاتفاقية إلى المزيد من الدراسة والمقارنة مع المواد والنصوص القوانين والتشريعات ذات العلاقة .

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.

5- 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.

.....

6- هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

نعم

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى توضيح هذه الإجراءات.

سيتم إعداد دراسة شاملة لمقارنة نصوص الاتفاقية مع التشريعات الوطنية.

7- هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.

.....

8- 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.

.....

9- 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.

الاتحاد العام لعمال الكويت (ممثل العمال) يرى أن يتم المصادقة على الاتفاقية.

- غرفة تجارة وصناعة الكويت (ممثل أصحاب العمل) يرى أن يتم التريث لحين القيام بالمزيد من الدراسة للاتفاقية والتأكد من مطابقتها التامة للقوانين المعمول بها في دولة الكويت.

الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:

- **الهيئة العامة للقوى العاملة**
- **التاريخ: .....**
- **البريد الإلكتروني: fr.pam.kw@gmail.com**

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

- أخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة في التغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق على الإتفاقية.

* * *

ج- الإتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 من دولة الكويت – 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؟

مجلس الأمة (السلطة التشريعية)

3- ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

التصديق

☐ أخذ العلم

إرجاء التصديق

عدم التصديق

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

✓ نعم

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

تحتاج الاتفاقية إلى المزيد من الدراسة والمقارنة مع المواد والنصوص القوانين والتشريعات ذات العلاقة .

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؟

نعم

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى تقديم هذه التصورات.

سيتم إعداد دراسة شاملة لمقارنة نصوص الاتفاقية مع التشريعات الوطنية.

7- هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى توضيح هذه الإجراءات.

8- هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.

.....

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.**

- الاتحاد العام لعمال الكويت (ممثل العمال) يرى أن يتم المصادقة على الاتفاقية.
- غرفة تجارة وصناعة الكويت (ممثل أصحاب العمل) يرى أن يتم التريث لحين القيام بالمزيد من الدراسة للاتفاقية والتأكد من مطابقتها التامة للقوانين المعمول بها في دولة الكويت.

- **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:**
- **الهيئة العامة للقوى العاملة**
- **التاريخ:** .....
- **البريد الإلكتروني:** fr.pam.kw@gmail.com

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

- أخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق على الإتفاقية.

* * *

د- الإتفاقية العربية رقم (8) لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (8) لسنة 1977 من دولة الكويت – 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؟

مجلس الأمة (السلطة التشريعية)

3- ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

التصديق

☐ أخذ العلم

إرجاء 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.

تحتاج الاتفاقية إلى المزيد من الدراسة والمقارنة مع المواد والنصوص القوانين والتشريعات ذات العلاقة.

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

نعم

☐ 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؟

☐ نعم

لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى تقديم هذه التصورات.

سيتم إعداد دراسة شاملة لمقارنة نصوص الاتفاقية مع التشريعات الوطنية.

7- هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

نعم

☐ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى توضيح هذه الإجراءات.

8- هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

نعم

☐ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجى بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد.

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.

- الاتحاد العام لعمال الكويت (ممثل العمال) يرى أن يتم المصادقة على الاتفاقية.

- غرفة تجارة وصناعة الكويت (ممثل أصحاب العمل) يرى أن يتم التريث لحين القيام بالمزيد من الدراسة للاتفاقية والتأكد من مطابقتها التامة للقوانين المعمول بها في دولة الكويت.

- **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:**
- **الهيئة العامة للقوى العاملة**
- **التاريخ:** .....
- **البريد الإلكتروني:** fr.pam.kw@gmail.com

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

- أخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق على الإتفاقية.

* * *

6. المملكة المغربية

الإتفاقيات المُصادق عليها

أ- الإتفاقية العربية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الأحداث

وصـــل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (18) لســنة 1996 من المملكة المغربية – وجاء في الرد ما يلي:

القسم الأول

" بيانات عامة "

1- يرجى بيان النص التشريعي الذي صدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.

- ظهير شريف رقم 1.09.126 صادر في 4 جمادى الأولى 1435 (6 مارس 2014) بنشر اتفاقية العمل العربية رقم 18 لعام 1996 بشأن عمل الأحداث المعتمدة من قبل مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته الثالثة والعشرين بالقاهرة خلال الفترة من 17 الى 27 مارس 1996.

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

- ظهير شريف رقم 1.03.194 صادر في 14 رجب 1424 (11 دجنبر 2003) الصادر بتنفيذ القانون رقم 99-65 بمثابة مدونة الشغل ونصوص التطبيقية ولا سيما المرسوم 183-10-1 الصادر بتاريخ 16 نونبر 2010 المتعلق بلائحة الأعمال التي يمنع فيها تشغيل بعض الفئات من الأشخاص؛
- ظهير شريف رقم 1.16.121 صادر في 6 ذي القعدة 1437 (10 أغسطس 2016) بتنفيذ القانون 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين ونصوصه التطبيقية؛
- ظهير شريف رقم 1.63.071 صادر في 25 من جمادى الآخرة 1383 (13 نوفمبر 1963) حول إلزامية التعليم الأساسي كما تم تغييره وتتميمه؛
- ظهير شريف رقم 200-00-1 صادر في 15 من صفر 1421 (19 ماي 2000) بتنفيذ القانون رقم 04.00 بتغيير وتتميم الظهير الشريف رقم 071-63-1 الصادر في 25 من جمادى الآخرة 1383 (نوفمبر 1963) حول إلزامية التعليم الأساسي؛
- ظهير شريف رقم 202-00-1 صادر في 15 من صفر 1421 (19 ماي 2000) بتنفيذ القانون رقم 06.00 بمثابة النظام الأساسي للتعليم المدرسي الخصوصي؛
- ظهير شريف رقم 1.00.206 صادر في 15 من صفر 1421 (19 ماي 2000) بتنفيذ القانون رقم 12.00 بشأن التدرج المهني .

3- يرجي بيان النص التشريعي الذي يعطي الاتفاقيات الدولية المصادق عليها قوة النفاذ بمجرد التصديق عليها.

- ظهير شريف رقم 1.11.91 صادر في 27 من شعبان 1432 (29 يوليو 2011) بتنفيذ نص الدستور (دستور فاتح يوليوز 2011).

4- يرجى بيان النص التشريعي الذي يحدد مرتبة الاتفاقيات المصادق عليها بالنسبة للتشريعات الداخلية.

- ظهير شريف رقم 1.11.91 صادر في 27 من شعبان 1432 (29 يوليو 2011) بتنفيذ نص الدستور (دستور فاتح يوليوز 2011).

5- 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

□ لا

القسم الثاني

"التشريعات السارية التى تغطى أحكام الاتفاقية"

أولاً: نطاق التطبيق

المادة الأولى

- يقصد بالحدث في مجال تطبيق أحكام هذه الاتفاقية الشخص الذي أتم الثالثة عشرة ولم يكمل الثامنة عشرة من عمره، سواء كان ذكراً أو أنثى.
- يحظر عمل من لم يتم سن الثالثة عشرة من عمره.
- تحدد الجهات المختصة في كل دولة الإجراءات اللازمة للتحقق من سن الحدث.

يرجى بيان ما يلي:

- المقصود بالحدث "الطفل" في التشريع.

وفق التشريع الاجتماعي الوطني فإن الحدث هو كل شخص تتراوح سنه ما بين 16 و18 سنة.

- السن المسموح لصاحبه بالعمل عند بلوغه.

تنص مدونة الشغل في مادتها 143 على أنه :" لا يمكن تشغيل الأحداث، ولا قبولهم في المقاولات أو لدى المشغلين، قبل بلوغهم سن خمس عشرة سنة كاملة" .

أما القانون 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين فقد منع تشغيل الأحداث دون 18 سنة مع السماح بإمكانية تشغيل الأشخاص المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و18 خلال فترة انتقالية مدتها 5 سنوات تحتسب من تاريخ دخول هذا القانون حيز التنفيذ.

- الإجراء المطلوب للتحقق من السن عند الالتحاق بالعمل.

تنص مدونة الشغل على ضرورة التوفر على عقد الازدياد أو بطاقة التعريف الوطنية (المادة 148) أو إجراء فحص طبي (بمقتضى المادة 327) .

- النصوص التشريعية التي تحدد سن الحدث "الطفل" فيما يتعلق بالعمل.

- المادة 143 من مدونة الشغل التي تنص على أنه : "لا يمكن تشغيل الأحداث، ولا قبولهم في المقاولات أو لدى المشغلين، قبل بلوغهم سن خمس عشرة سنة كاملة" .
- المادة 6 من القانون 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين التي تمنع تشغيل الأحداث دون 18 سنة مع السماح بإمكانية تشغيل الأشخاص المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و18 خلال فترة انتقالية مدتها 5 سنوات تحتسب من تاريخ دخول هذا القانون حيز التنفيذ.

المادة الثانية

- تطبق هذه الاتفاقية على عمل الأحداث في جميع الأنشطة الاقتصادية.
- 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
□ لا

- هل يوجد استثناء للأطفال بعد الثالثة عشر للعمل في الزراعة؟ وما هي الشروط التي تحكم ذلك في حالة وجوده؟

□ نعم
⊗ لا

- في حالة الإجابة ب(نعم)

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 الإلتحاق بالعمل عن الحد الأدنى لسن إكمال مرحلة التعليم الإلزامي.

يرجى بيان ما يلي:

- السن المفترض لإتمام مرحلة التعليم الإلزامي.

الفصل الأول من القانون رقم 00-04 المتعلق بالتعليم الإجباري الأساسي ينص على أن :

- التعليم الأساسي حق وواجب لجميع الأطفال المغاربة ذكورا وإناثا البالغين 6 سنوات.
- تلتزم الدولة بتوفيره لهم مجانا في أقرب مؤسسة تعليمية عمومية لمكان إقامتهم ويلتزم الآباء والأولياء بتنفيذه إلى غاية بلوغهم تمام الخامسة عشرة من عمرهم.

- النص التشريعي الذي يحظر عمل الأطفال قبل الإنتهاء من مرحلة التعليم الإلزامي.
  - مدونة الشغل في ما دتها 143؛

- الفصل 6 من القانون رقم 00-04 المتعلق بإلزامية التعليم الأساسي؛
- المادة 6 من القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين؛
- المادة 6 من القانون رقم 12.00 بشأن التدرج المهني.

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

□ لا

- في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجي بيانها:
  - المندوبية السامية للتخطيط تقوم بإجراء بحث وطني سنوي حول التشغيل.

- هل توجد إحصائيات رسمية حول حجم عمل الأطفال في بلدكم الشقيق؟

⊗ نعم

□ لا

- في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجي بيانها:

أفادت المندوبية السامية للتخطيط، من خلال المعطيات المتعلقة بالبحث الوطني السنوي حول التشغيل، أن عدد الأطفال المتراوح أعمارهم ما بين 7 و أقل من 15 سنة المشتغلين برسم سنة 2015،بلغ **57.000** طفلا.

يشكل هذا العدد **1.2 %** من مجموع الأطفال الذين ينتمون لهذه الفئة العمرية بعد ما كان يشكل 9.7 **%** سنة 1999.

المادة الخامسة:

تعمل الأجهزة المختصة في كل دولة على نشر التوعية الواسعة والفعالة بالأضرار المحتملة لعمل الأحداث.

يرجى بيان ما يلي:

- الوسائل والسبل التي تنتجها الأجهزة المعنية بمكافحة عمل الأطفال ونشر التوعية بأضرار عمل الأطفال.

تتمثل الوسائل والسبل التي تعتمدها الأجهزة المعنية في محاربة تشغيل الأطفال ونشر التوعية في الآتي:

- إصدار منشورات و ملصقات توعوية ؛
- برامج إذاعية و تلفزية ؛

- ندوات وطنية و محلية حول الموضوع؛
- إبرام اتفاقيات شراكة بين الدولة وجمعيات المجتمع المدني العاملة في مجال حماية الطفولة.

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 بهدف التأكد من عدم مخالفة الأحكام التشريعية التي تنظم ذلك.

⊗ نعم

□ لا

- في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجي بيانها:

إن من مهام جهاز تفتيش الشغل الحرص على مراقبة مقتضيات تشريع الشغل، وخاصة تلك المتعلقة بتشغيل الأطفال. وفي هذا الإطار، تم تعيين 54 نقطة ارتكاز من بين مفتشي الشغل لدى المديريات الإقليمية للشغل والإدماج المهني انيطت بهم مهمة تنسيق وتتبع ملف محاربة تشغيل الأطفال.

ثالثا: شروط وظروف عمل الأحداث

المادة السابعة:

- لا يجوز تشغيل الحدث في الأعمال الصناعية قبل إتمامه سن الخامسة عشرة.
- 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:

❖ تنص مدونة الشغل في مادتها 143 على أنه لا يمكن تشغيل الأحداث، ولا قبولهم في المقاولات بما في ذلك المقاولات الصناعية أو لدى المشغلين، قبل بلوغهم سن خمس عشرة سنة كاملة.

- النصوص التشريعية التي تحدد المقصود بالأعمال الصناعية المحظور عمل الأطفال فيها قبل السن المحدد لذلك :

❖ المرسوم رقم 183-10-2 المحدد للأشغال التي يمنع فيها تشغيل بعض الفئات من الأشخاص الصادر بتاريخ 16 نونبر 2010 .

المادة الثامنة:

- 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.
- 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:
  - لا يوجد نص قانوني صريح في الموضوع، ولكن يمكن اعتبار، بمفهوم المخالفة، جميع الأشغال التي لا تندرج ضمن أحكام المواد 147 و179 و180 و181 من مدونة الشغل، وأحكام المرسوم التطبيقي رقم 2.10.183 ومقتضيات المادة 6 من القانون 19.12 ومرسمه التطبيقي رقم 2.17.356 بمثابة أشغال خفيفة.
- بيان المقصود بالأعمال الصناعية الخفيفة من خلال التشريع والواقع العملي.
  - لا يوجد نص قانوني صريح في الموضوع (نفس الجواب أعلاه).

المادة التاسعة :

- 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.

- 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:

- شروط عمل الأطفال لأغراض التدريب أو المدارس الصناعية ومراكز التعليم المهني والنصوص التشريعية التي تحكم ذلك:

لقد حددت أحكام المادة 6 من القانون 12.00 بشأن إحداث وتنظيم التدرج المهني قبول صفة متدرج لكل شخص يبلغ من العمر 15 سنة كاملة على الأقل، عند تاريخ إبرام عقد التدرج المهني، ما لم ترخص السلطة الحكومية المكلفة بالتكوين المهني صراحة بخلاف ذلك.

- الضمانات التي تكفل حماية الأطفال صحيا وأخلاقيا وعدم التأثير على إتمام مرحلة التعليم الإلزامي أثناء فترة التدريب :

أ- في مجال حماية الأطفال صحيا :

- القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل الذي مدد مقتضياته الى المستفيدين من برامج التدرج المهني أو من تدريب من أجل الإدماج المهني(المادة 8 منه).
- المادة 19 من القانون رقم 12.00 بشأن إحداث وتنظيم التدرج المهني التي ألزمت مراكز التكوين من تأمين المتدرجين خلال مدة تدرجهم داخل المقاولة عن حوادث الشغل والأمراض المهنية.

ب- عدم التأثير على إتمام مرحلة التعليم الإلزامي للأطفال:

- المادة 10 من القانون رقم 06-00 بمثابة النظام الأساسي للتعليم المدرسي الخصوصي التي ألزمت مؤسسات التعليم المدرسي الخصوصي بتأمين جميع التلاميذ المتمدرسين عن الحوادث المدرسية التي قد يتعرضون لها داخل مؤسساتهم، أو في الوقت الذي يكونون فيه تحت المراقبة الفعلية للعاملين بها. ويجب إطلاع أولياء التلاميذ على بنود تلك العقدة.
- الفصل الأول من ظهير شريف رقم 1.63.071 صادر في 25 من جمادى الآخرة 1383 (13 نوفمبر 1963) حول إلزامية التعليم الأساسي كما وقع تغييره وتتميمه، والذي ينص على أن تعمل الدولة على توفير التعليم الأساسي مجانا في أقرب مؤسسة تعليمية عمومية لمكان إقامتهم، ويلتزم الآباء والأولياء بتنفيذه إلى غاية بلوغهم تمام الخامسة عشرة من عمرهم.

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.

لقد حددت مدونة الشغل السن المسموح به في الصناعات الخطرة أو الضارة في 18 سنة، وذلك في المواد التالية :

- المادة 179 من مدونة الشغل التي تنص على منع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة، والنساء، والأجراء المعاقين، في المقالع، وفي الأشغال الجوفية التي تؤدى في أغوار المناجم.
- المادة 180 من مدونة الشغل التي تمنع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة في أشغال قد تعيق نموهم،أو تساهم في تفاقم إعاقتهم إذا كانوا معاقين، سواء كانت هذه الأشغال على سطح الأرض أو في جوفها.
- المادة 181 من مدونة الشغل التي تمنع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة ، والنساء والأجراء المعاقين في الأشغال التي تشكل مخاطر بالغة عليهم، أو تفوق طاقتهم، أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالآداب العامة.

كما حدد المرسوم التطبيقي لمدونة الشغل رقم 2.10.183 (16 نونبر 2010) لائحة الأشغال التي يمنع أن يشغل فيها بعض الفئات من الأشخاص من بينهم الأحداث.

وفي نفس الإطار، حددت المادة 6 من القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين، والمرسوم الصادر بتطبيقها مجموعة من الأشغال الممنوعة على الأحداث المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و18 سنة خلال الفترة الإنتقالية.

المادة الحادية عشرة :

- يجب إجراء الفحص الطبي على الأحداث قبل التحاقهم بالعمل، للتأكد من مدى ملاءمة قدرتهم ولياقتهم البدنية والصحية، وطبيعة العمل الذي سيلتحقون به.

- يجب إعادة هذا الفحص بشكل دوري في مدة أقصاها سنة.

المادة الثانية عشرة :

- يجرى الفحص الطبي من قبل جهة طبية معتمدة، وتعطى شهادة طبية بنتيجة الفحص الذي أجرته.

- تحدد السلطة المختصة نوع الفحص الطبي والشروط الواجب توافرها في الشهادة الطبية.

يرجى بيان ما يلي: (المادة 11 والمادة 12 من الاتفاقية)

- النصوص التشريعية المتعلقة بضرورة إجراء الفحص الطبي بشكل دوري:
  - المادة 318 من مدونة الشغل التي تنص على أنه بالنسبة للمؤسسات المتوفرة على طبيب شغل، يخضع الحدث بصفته أجيرا للفحص قبل الالتحاق بالعمل و الفحوصات الدورية.
  - المادة 144 من مدونة الشغل التي تجيز لمفتش الشغل، صلاحية أن يطلب في أي وقت، عرض جميع الأجراء الأحداث الذين تقل سنهم عن ثمانية عشرة سنة ، و جميع الأجراء المعاقين ، على طبيب بمستشفى تابع للوزارة المكلفة بالصحة العمومية ، قصد التحقق من أن الشغل الذي يعهد به إليهم، لا يفوق طاقتهم ، أو لا يتناسب مع إعاقتهم.
- المدة الزمنية المحددة لإعادة الفحص الطبي:
  - الدورية المحددة من طرف طبيب الشغل بالنسبة للمقاولات المتوفرة على طبيب شغل (قرار وزير التشغيل والتكوين المهني رقم 2625.12 بتحديد كيفيات تطبيق مقتضيات المادة 327 من مدونة الشغل المتعلقة بالفحوصات الطبية)؛
  - فحص تحت الطلب من العون المكلف بتفتيش الشغل(المادتان 144 و535 من مدونة الشغل)؛
  - المادة 6 من القانون 19.12 المتعلق بالعمل المنزلي التي حددت دورية عرض العاملات والعمال المنزليين المتراوحة أعمارهم ما بلين 16 و18 سنة على فحص طبي كل 6 أشهر.
- الجهات الطبية المناط بها إجراء الفحص الطبي للأطفال والخاص بالتحاقهم بالعمل، والشروط الواجب توافرها في الشهادة الطبية التي تُمنح لهم.

فيما يخص الجهات المناط بها إجراء الفحص الطبي للأطفال نجد كل من:
- طبيب الشغل؛
- طبيب بمستشفى تابع للوزارة المكلفة بالصحة العمومية؛
- مواصفات **الشهادة الطبية** : عامة تحدد قدرة الحدث البدنية للقيام بالعمل المسند إليه.

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 مهمة جهاز تفتيش العمل؟
  ⊗ نعم
  ☐ لا
- النصوص التشريعية التي تعطي مفتشي العمل الحق في طلب إجراء فحص طبي للطفل أثناء العمل:

المادتان 144 و535 من مدونة الشغل.

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.
  - يتحمل المشغل نفقة الفحص الطبي.
- النص التشريعي الذي يحدد ذلك:
  - المواد 308 و318 و327 من مدونة الشغل.
  - المادة 6 من القانون 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين.
  - أحكام قرار وزير التشغيل والتكوين المهني رقم 2625.12 بتحديد كيفيات تطبيق مقتضيات المادة 327 من مدونة الشغل.

المادة الخامسة عشرة :

- يحظر تشغيل الحدث ليلا، ويجوز للتشريع الوطني أن يستثنى بعض الأعمال لفترات محدودة.
- يحدد التشريع الوطني في كل دولة المقصود بالليل طبقا لما يتماشى مع وضع وظروف كل بلد.

يرجى بيان ما يلي:

- النص الذي يحظر عمل الأطفال ليلاً والاستثناءات الواردة عليه:
  - المادة 172 من مدونة الشغل تمنع تشغيل الأحداث دون سن السادسة عشرة في أي شغل ليلي مع مراعاة أحكام المادتين 175 و 176 من مدونة الشغل.

- المادة 176 من مدونة الشغل تجيز للمشغل، أن يخالف مؤقتا أحكام الفقرة الثالثة من المادة 172 من هذه المدونة، فيما يخص الأحداث دون السادســـة عشرة، عندما يقتضي الأمر إتقاء حوادث وشيكة الوقوع، أو تنظيم عمليات نجدة، أو إصلاح خسائر لم تكن متوقعة.

– المقصود بالليل في التشريع الوطني (يرجي بيان الفترة الزمنية من – إلى)

- المادة 172 من مدونة الشغل تعتبر شغلا ليليا في النشاطات غير الفلاحية، كل شغل يؤدى فيما بين الساعة التاسعة ليلا والسادسة صباحا .

وتعتبر شغلا ليليا في النشاطات الفلاحية، كل شغل يؤدى فيما بين الساعة الثامنة ليلا والخامسة صباحا.

المادة السادسة عشرة :

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

- 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 356 من مدونة الشغل تنص على أنه لا يمكن أن يقل الحد الأدنى القانوني للأجر، في النشاطات الفلاحية وغير الفلاحية، عن المبالغ التي تحدد بنص تنظيمي، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا.
- المادة 19 من القانون 19.12 المتعلق بالعمل المنزلي تنص على أنه لا يمكن أن يقل مبلغ الأجر النقدي عن 60 % من الحد الأدنى القانوني للأجر، المطبق في قطاعات الصناعة والتجارة والمهن الحرة.
- المادة 8 من القانون 12.00 بشأن إحداث و تنظيم التدرج المهني تنص على أن صاحب المقاولة يصرف للمتدرج منحة شهرية يتم تحديدها باتفاق معه أو مع ولي أمره. ويمكن أن تقل هذه المنحة على الحد الأدنى للأجر المعمول به في القطاع الذي يتكون فيه المتدرج كما يمكن مراجعتها خلال مدة التدرج المهني.

– بيان الحد الأدنى للأجور في بلدكم الموقر.

- الحد الأدنى القانوني للأجر في قطاعات الصناعة والتجارة والخدمات 13.46 درهما للساعة.
- أما بالنسبة للقطاع الفلاحي والغابوي وتوابعه فتحدد الأجرة اليومية الدنيا في 69.73 درهم.

المادة السابعة عشرة :

- 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.
- 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.
  - المادة 184 من مدونة الشغل التي تحدد في النشاطات غير الفلاحية مدة الشغل العادية المقررة للأجراء في 2288 ساعة في السنة أو 44 ساعة في الأسبوع، وفي 2496 ساعة في السنة بالنسبة للنشاطات الفلاحية.
  - المادة 13 من القانون 19.12 التي حددت مدة الشغل الاسبوعية في 48 ساعة بالنسبة للعاملات والعمال المنزليين الذين تفوق أعمارهم 18 سنة، وفي 40 ساعة بالنسبة للعاملات والعمال المنزليين الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و18 سنة خلال الفترة الانتقالية.
- هل يتم احتساب فترة التدريب ضمن ساعات العمل إن وجدت. يرجي بيان النص التشريعي.

  ☐ نعم

  ⊗ لا
- النص التشريعي

.....

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

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 191 من مدونة الشغل التي تحدد الإستثناءات المتعلقة بتجاوز مدة الشغل العادية، في الأجراء الذين يفوق سنهم ثماني عشرة سنة. غير أنه يمكن أن تقرر استثناءات أخرى تطبق على الأحداث البالغين ست عشرة سنة، بالنسبة للمشتغلين بالمصلحة الطبية، وقاعة الرضاعة، وغيرها من المصالح المحدثة لفائدة أجراء المؤسسة وعائلاتهم، والمشتغلين بالمخازن، ومراقبي الحضور، وسعاة المكاتب، ومنظفي أماكن الشغل، ومن إليهم من الأعوان.
- المادة 214 من مدونة الشغل التي تنص على أنه لا يطبق نظام وقف الراحة الأسبوعية على الأحداث دون سن الثامنة عشرة، ولا على النساء دون العشرين، ولا على الأجراء المعاقين ، وذلك في الأحوال المحددة بنص تنظيمي.

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 205** من مدونة الشغل تلزم تمتيع الأجراء براحة أسبوعية إلزامية تستغرق مدة أدناها أربع وعشرون ساعة، تحسب من منتصف الليل إلى منتصف الليل.

المادة الحادية والعشرون:

- يستحق الحدث إجازة سنوية مدفوعة الأجر تزيد مدتها على المدة المستحقة لغيره من العاملين، على ألا تقل في جميع الأحوال عن (21) يوما.

- 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 231 من مدونة الشغل تمنح لكل أجير قضى ستة أشهر متصلة من الشغل، عطلة سنوية مؤدى عنها تحدد مدتها يومان من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر فيما يتعلق بالأجراء الذين لا يتجاوز سنهم الثامنة عشرة.
- المادة 240 من مدونة الشغل تسمح بتجزئة العطلة السنوية المؤدى عنها، أو الجمع بين أجزاء من مددها، على مدى سنتين متتاليتين، إذا تم ذلك باتفاق بين الأجير والمشغل. وتتم الإشارة إلى ذلك في سجل العطل السنوية المؤدى عنها، المنصوص عليه في المادة 246 من مدونة الشغل. غير أنه يمنع أن تؤدي تجزئة العطلة السنوية المؤدى عنها إلى تخفيض مدة العطلة، التي يقضيها الأجير سنويا، إلى أقل من إثني عشر يوم شغل ، يتخللها يومان من أيام الراحة الأسبوعية.

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.

  - بصفته أجيرا، يستفيد الحدث من الخدمات الاجتماعية التي يمكن أن يوفرها المشغل لكافة الأجراء.

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 145 من مدونة الشغل التي تمنع تشغيل أي حدث، دون الثامنة عشرة ممثلا، أو مشخصا في العروض العمومية المقدمة من قبل المقاولات التي تحدد لائحتها بنص تنظيمي، دون إذن مكتوب يسلمه مسبقا العون المكلف بتفتيش الشغل، بخصوص كل حدث على حدة ، و ذلك بعد استشارة ولي أمره .
  - المادة 6 من القانون رقم 19.12 التي تنص على ضرورة حصول العاملة أو العامل المنزلي على إذن مكتوب من ولي الأمر لإبرام عقد الشغل.

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

□ لا

- النص التشريعي:

  - بصفته أجيرا، تسري عليه جميع القوانين المتعلقة بالحماية الاجتماعية، ويتعلق الأمر بالقانون المتعلق بالضمان الاجتماعي، والقانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل.

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.

- بصفته أجيرا، يستفيد الحدث من خدمات التغطية الصحية التي يشرف عليها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وكذا من التأمين عن حوادث الشغل والأمراض المهنية بالإضافة الى الزام المشغل بتوفير ظروف صحية ملائمة وفق ما تتطلبه مقتضيات مدونة الشغل والنصوص المنظمة للصحة والسلامة المهنية في العمل.

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.

- إجراء عام يهم كافة الأجراء بما فيهم الأحداث.

- المادة 24 من مدونة الشغل تلزم المشغل، بصفة عامة، أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة الأجراء وصحتهم، وكرامتهم، لدى قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته، وأن يسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة، و على استتباب الآداب العامة داخل المقاولة .

  كما تلزمه بإطلاع الأجراء كتابة، لدى تشغيلهم، على المقتضيات المتعلقة بالمواضيع التالية، وعلى كل تغيير يطرأ عليها:

  - اتفاقية الشغل الجماعية ومضمونها عند وجودها ؛
  - النظام الداخلي ؛
  - مواقيت الشغل ؛
  - أساليب تطبيق الراحة الأسبوعية؛
  - المقتضيات القانونية والتدابير المتعلقة بحفظ الصحة والسلامـة، وبالوقاية من خطر الآلات ؛
  - تواريخ أداء الأجر، ومواقيته ومكان أدائه ؛
  - رقم التسجيل بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؛
  - الهيئة المؤمنة ضد حوادث الشغل و الأمراض المهنية.

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:

- مدي التزام صاحب العمل بالإبلاغ عن أي مرض أو غياب لمن له الولاية أو الوصاية على الحدث العامل لديه.

لا يوجد نص ملزم غير أنه عمليا يتم إخبار أهل أي أجير بما فيهم الأحداث في مثل هذه الحالات

المادة الثامنة والعشرون :

يلتزم صاحب العمل الذي يعمل لديه أحداث بأن تتوافر لديه سجلات أو بيانات تتضمن المعلومات التي تستوجها 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:
  - المواد 23 و135 و136 و148 و371 و440 من مدونة الشغل ؛

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 المختصـــة بأســـماء الأحداث الذين يعملون لديه وأعمارهم وتاريخ التحاقهم بالعمل، وأية معلومات أخرى تتعلق بهم.

2- تنظم التشريعات الوطنية الأحكام المنفذة الواردة في الفقرتين السابقتين.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- النصوص التشريعية التي تغطي حكم المادة السابقة.

طبقا لمقتضيات مدونة الشغل يتوجب على المشغل التصريح بجميع الأجراء الذين يقوم بتشغيلهم، كما يتوجب عليه مسك السجلات، وإعداد اللوائح الانتخابية وتوجيهها الى مفتش الشغل، والاحتفاظ بعقود ازياد الأحداث بالنسبة للمقاولات وفق المادة 148 من مدونة الشغل.

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

- التغطية التشريعية لأحكام المواد: 1 ، 2 ، 4 ، 5 ، 6 ، 7 ، 8 ، 9 ، 10 ، 11 ، 12 ، 14 ، 15 ، 16 ، 18 ، 19 ، 20 ، 22 ، 23 ، 24 ، 25 ، 26 ، 27 من الإتفاقية.

- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة 17 من الإتفاقية.

- لم يتسن للجنة التأكد من وجود التغطية التشريعية لأحكام المواد 3 ، 13 ، 21 ، 28 ، 29 من الإتفاقية نظراً لعدم إدراج نصوص الأحكام التشريعية التي تغطي هذه المواد والإكتفاء بذكر أرقام المواد <u>فقط.</u>

* * *

ب- الإتفاقية العربية رقم (19) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل

وصـــل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (19) لســـنة 1998 من المملكة المغربية – <u>وجاء في الرد ما يلي:</u>

<u>القسم الأول</u>
" <u>بيانات عامة</u> "

1- يرجى بيان النص التشـــريعي الذي صـــدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل.

- ظهير شـريف رقم 1.09.127 صـادر في 4 جمادى الأولى 1435 (6 مارس 2014) بنشـر اتفاقية العمل العربية رقم 19 لعام 1998 بشأن تفتيش الشغل المعتمدة من قبل مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته الخامسة والعشرين بالأقصر خلال الفترة من 2 الى 9 مارس 1998.

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

بالنسبة لجهاز تفتيش الشغل التابع لوزارة الشغل والادماج المهني:

- ظهير شريف رقم 1.03.194 صادر في 14 رجب 1424 (11 دجنبر 2003) الصادر بتنفيذ القانون رقم 99-65 بمثابة مدونة الشغل لا سيما مواد الباب الأول من الكتاب الخامس منها؛
- المرسوم رقم 69-08-2 بتاريخ 09 يوليوز 2008 المتعلق بالنظام الأساسي الخاص بهيئة تفتيش الشغل.
- المرسوم التنظيمي رقم 280 .14 .2 صادر في 20 شعبان 1435 (18 يونيو 2014) المحدد لاختصاصات وتنظيم وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية.
- المرسوم التطبيقي لمدونة الشغل رقم 2.08.702 الصادر بتاريخ 21 ماي 2009 بتحديد شكليات توجيه التنبيهات والملاحظات إلى المشغل.
- قرار وزير التشغيل والتكوين المهني رقم 05 . 351 الصادر بتاريخ 09 فبراير 2005، والمحدد لنموذج تقرير الزيارة المنجزة من طرف الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل.

3- يرجى بيان النص التشريعي الذي يعطي الاتفاقيات الدولية المصادق عليها قوة النفاذ بمجرد التصديق عليها.

- ظهير شريف رقم 1.11.91 صادر في 27 من شعبان 1432 (29 يوليو 2011) بتنفيذ نص الدستور (دستور فاتح يوليوز 2011).

4- يرجى بيان النص التشريعي الذي يحدد مرتبة الاتفاقيات المصادق عليها بالنسبة للتشريعات الداخلية.

- ظهير شريف رقم 1.11.91 صادر في 27 من شعبان 1432 (29 يوليو 2011) بتنفيذ نص الدستور (دستور فاتح يوليوز 2011).

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

⊗نعم

□ لا

القسم الثاني
"التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية"

المادة الأولى:

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

□ لا

- **هل يستثني التشريع بعض الفئات من العمال أو أماكن العمل من التفتيش؟**

⊗نعم

□ لا

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

❖ القانون رقم 99 -65 المتعلق بمدونة الشغل ولاسيما الفقرة الرابعة من المادة 4 منه.

المـــادة الثـانيــة:

تشكل كل دولة جهازا أو أكثر لتفتيش العمل، ويرتبط هذا الجهاز أو الأجهزة بالإدارة أو الإدارات المركزية ذات الصلة بنشاط التفتيش.

وفى حالة تعدد الأجهزة التى تقوم بالتفتيش يجب التنســيق فيما بينها على نحو يحول دون التناقض والتداخل بين أنشطتها.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد جهاز واحد لتفتيش العمل لديكم أم أكثر؟**

يتكون نظام تفتيش الشـغل بالمغرب من جهاز تابع للوزارة المكلفة بالشـغل، ويتكون من مفتشــي الشـغل في قطاعات الصــناعة و التجارة والخدمات، ومفتشــي القوانين الاجتماعية في الفلاحة، والأطباء والمهندســين المكلفين بتفتيش الشغل (كل في نطاق اختصاصاته).

كما يضم نظام تفتيش الشغل أجهزة أخرى للتفتيش تابعة لقطاعات وزارية أخرى خصوصا:

- الأعوان التابعين للإدارة المكلفة بالمعادن؛
- الأعوان التابعين للملاحة التجارية؛
- الأعوان المكلفين بنفس المهمة في مجال الصحة والسلامة المهنية من طرف باقي الإدارات. ويتعلق الأمر على وجه الخصوص ب:
  - أطر المركز الوطني للحماية من الإشعاع التابع لوزارة الصحة؛
  - المفتشية التابعة لقطاع التجهيز بخصوص المنشآت المصنفة؛
  - ضـــباط الوقاية المدنية التابعة لإدارة الوقاية المدنية بوزارة الداخلية، والذين من مهامهم الرئيسية تعزيز الوقاية من المخاطر ومكافحة الكوارث، خاصة الحرائق.

للإشـــارة، لا يوجد أي تداخل بين هذه الأجهزة ، وذلك بالنظر لكون كل جهاز يعمل في قطاع مخالف وفق تخصص معين.

- **هل يتم تنسيق العمل بينها في حالة تعددها؟**

□نعم

⊗ لا

- **النص التشريعي الذي يتناول 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؟**

يتكون جهاز تفتيش الشغل التابع لوزارة الشغل والإدماج المهني من ثلاث فئات :

- مفتشي الشغل في قطاعات الصناعة و التجارة والخدمات؛
- مفتشي القوانين الاجتماعية في الفلاحة؛
- الأطباء والمهندسين المكلفين بتفتيش الشغل (كل في نطاق اختصاصاته).

- في حالة التعدد ما هي هذه الأجهزة؟ وما هي اختصاصاتها؟

بالنسبة لجهاز تفتيش الشغل التابع لوزارة الشغل والإدماج المهني، فإن مفتشي الشغل في قطاعات الصناعة و التجارة والخدمات، ومفتشي القوانين الاجتماعية في الفلاحة يتوفرون على اختصاص عام، يمكنهم من مراقبة مدى احترام تطبيق مختلف الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل في القطاعات التي يشرفون عليها، في حين يتولى الأطباء المكلفون بتفتيش الشغل مراقبة احترام المقتضيات القانونية ذات الصلة بمجال الصحة داخل أماكن العمل في قطاعات الصناعة و التجارة والخدمات والفلاحة، أما المهندسون المكلفون بتفتيش الشغل، فقد أنيطت بهم مهمة السهر على تطبيق المقتضيات القانونية المرتبطة بالسلامة المهنية في القطاعات المذكورة.

- النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، ولا سيما المادتين 532 و 535 .

<u>المادة الرابعة:</u>

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

□ لا

- في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجي بيان وسائل وسبل هذا التنظيم.

بالإضافة الى التنسيق بين مكونات جهاز تفتيش الشغل التابع لوزارة الشغل والإدماج المهني فإن هذه الأخيرة قد أبرمت اتفاقية للتعاون والتنسيق مع الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي من أجل تعزيز التنسيق بين مكونات جهاز تفتيش الشغل التابع لها ومفتشي ومراقبي الصندوق المذكور.

<u>المادة الخامسة:</u>

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.

بالنسبة لجهاز تفتيش الشغل التابع لوزارة الشغل والإدماج المهني، النصوص التشريعية ذات الصلة تتلخص على وجه الخصوص في الآتي:

- القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل؛
- الظهير الشريف رقم 1.72.184 المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي؛
- القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية؛
- القانون 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال والعاملات المنزليين؛
- المرسوم التنظيمي رقم 280 .14 .2 صادر في 20 شعبان 1435 (18 يونيو 2014) المحدد لاختصاصات وتنظيم وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية.

المادة السادسة:

يراعى فى تعيين مفتش العمل أن يكون مؤهلا تأهيلا علميا بما يلائم القيام بعمله.

المادة السابعة:

يراعى عند اختيار مفتش العمل أن تتوافر 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.**

- التوفر على مؤهلات وشواهد علمية (على الأقل الإجازة في العلوم القانونية أو الاقتصادية أو التدبيرية أو الاجتماعية بالنسبة للتوظيف في الدرجة الموازية للسلم 10 بالوظيفة العمومية)؛
- اجتياز امتحان كتابي مع إجراء مقابلة شفوية مع المرشحين الناجحين في المباراة الكتابية للوقوف على مؤهلاتهم وكفاءتهم العلمية ومدى تناسبها واستجابتها للشروط المتطلبة لشغل هذا المنصب.

- **هل يؤدي مفتش العمل اليمين قبل مباشرة عمله؟ وما هو مضمونه؟ والجهة التي يؤدى أمامها؟**

يؤدي الأعوان المرشحون للقيام بمهام التفتيش اليمينين القانونيتين المنصوص عليهما في كل من الظهير الشريف المتعلق باليمين الواجب أداؤها على الموظفين المنصبين لتحرير محاضر الضبط، الصادر في فاتح ماي 1914 والظهير الشريف رقم 008-58-1 بتاريخ 24 فبراير 1958 بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية كما وقع تغييره وتتميمه، فيما يتعلق بحفظ السر المهني.

- **هل يتم تدريب مفتش العمل على مهام عمله؟**

⊗ نعم

□ لا

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

- الظهير الشريف رقم 008-58-1 الصادر بتاريخ 24 فبراير 1958 بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية كما وقع تغييره وتتميمه المحدد لوضعية الموظف، بحيث يخضع لفترة تمرين خلال السنة الأولى من التوظيف قابلة للتمديد مرة واحدة، وفي حالة عدم كفاية مردوديته يحذف من أسلاك الوظيفة العمومية.

المادة العاشرة:

تراعي كل دولة تعيين العدد الكافي من المفتشـــين بما يتلاءم مع حجم المهمات ونوعيتها والتنســـيق مع الإدارات والأجهزة المعنية فى الدولة للاستعانة بالاختصاصيين للمعاونة فى أعمال التفتيش.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتوفر لجهاز التفتيش لديكم العدد الكافي من المفتشين؟**

☐ نعم

⊗ لا

- **هل يتم التنسيق مع أجهزة الدولة المختلفة للاستعانة بالاختصاصيين للمعاونة في أعمال التفتيش؟**

⊗ نعم

☐ لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

▪ القانون 65.99 المتعلق بمدونة الشغل لاسيما المادة 533 والمادة 144 منه

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

☐ لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

❖ ظهير شريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية؛

❖ ظهير شريف رقم 1.59.413 صادر في 28 جمادى الثانية 1382 (26 نونبر 1962) بالمصادقة على مجموعة القانون الجنائي؛

❖ القانون رقم 99-65 المتعلق بمدونة الشغل؛

❖ المرسوم رقم 69-08-2 المتعلق بالنظام الأساسي الخاص بهيئة تفتيش الشغل والصادر بالجريدة الرسمية عدد 5649 مؤرخة في 17 رجب 1429 (21 يوليو2008).

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

□ لا

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

    □لا

  - **وثائق وتشريعات وأجهزة ضرورية لأداء عملهم.**

    ⊗نعم

    □لا

  - **هل تتحمل الجهة المختصة النفقات المالية اللازمة لممارسة مفتشي العمل لمهامهم؟**

    ⊗ نعم

  - **بطاقة مهنية لشخصيته ووظيفته كأحد أفراد الضابطة القضائية.**

    ⊗ نعم (مفتش الشغل يمارس مهام الشرطة القضائية وفق المادة 27 من القانون رقم 22.01 المتعلق بالمسطرة الجنائية كما تم تعديله).

    □ لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

❖ المادتين 533 و537 من مدونة الشغل تربطان الترخيص لمفتشي الشغل للقيام بمهام التفتيش والمراقبة بضرورة التوفر وحمل الوثائق التي تثبت المهام الموكولة إليهم في إشارة إلى البطاقة المهنية. وفي هذا الصدد، زودت وزارة الشغل والإدماج المهني جميع المفتشين المؤهلين للقيام بمهام التفتيش ببطاقات مهنية.

❖ المادة 27 من القانون رقم 22.01 المتعلق بالمسطرة الجنائية كما تم تعديله.

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

□لا

- **في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجي بيان النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

- إجراء محاولات التصالح في مجال نزاعات الشغل الفردية (الفقرة 4 من المادة 532 من مدونة الشغل)؛
- إجراء محاولات التصالح في مجال نزاعات الشغل الجماعية (الفقرة الأخيرة من المادة 552 من مدونة الشغل).

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

⊗ لا

في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجي بيان النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

المادة التاسعة عشرة:

يتم فى 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

□لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

❖ المادة 16 من الظهير الشريف رقم 1.72.184 بمثابة نظام الضمان الاجتماعي؛

بالإضافة الى التنسيق بين مكونات جهاز تفتيش الشغل التابع لوزارة الشغل والإدماج المهني، فإن هذه الأخيرة قد أبرمت اتفاقية للتعاون والتنسيق مع الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي من أجل تعزيز التنسيق بين مكونات جهاز تفتيش الشغل التابع لها ومفتشي ومراقبي الصندوق المذكور.

المادة العشرون:

يجب على مفتش العمل أن يؤدي 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.**
  - الفصل الرابع من مجموعة القانون الجنائي الفصول من 248 الى 256 منه.
  - دليل منهجية زيارة تفتيش الشغل الذي تم تضمينه مجموعة من الأخلاقيات المفروض ان يتحلى بها أعوان تفتيش الشغل.

المادة الحادية والعشرون:

يحظر على مفتش العمل أن يكشف أى سر من أسرار المهنة يطلع عليه خلال قيامه بمهمته أو أن يبوح بمصدر الشكوى أو المعلومات التى أدت إلى القيام بالتفتيش.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يحظر التشريع على مفتش العمل الكشف عن أي سر من أسرار التشريع أثناء قيامه بالتفتيش؟**

  ⊗ نعم

  ☐ لا

- **هل يحظر على مفتش العمل أن يبوح بمصدر الشكوى أو المعلومات التى أدت إلى القيام بالتفتيش؟**

  ⊗ نعم

  ☐ لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**
  - الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي للوظيفة العمومية كما تم تغييره وتتميمه خاصة ما يتعلق بحفظ السر المهني.

المادة الثانية والعشرون:

يقوم مفتش العمل بمراقبة تطبيق التشـــريعات ذات العلاقة، بما في ذلك القوانين والنظم واللوائح والقرارات الصـــادرة بموجبها، واتفاقيات العمل العربية والدولية المصـــدق 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؟**

يقوم مفتش الشـغل من خلال آلية زيارة المراقبة المنجزة للمؤسـسـات والمقاولات الخاضـعة لمدونة الشـغل بمراقبة مدى التزامها باحترام تطبيق المقتضـيات القانونية والتنظيمية المنظمة لعلاقات الشـغل بما في ذلك مراقبة تطبيق مقتضيات اتفاقيات الشغل الجماعية.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

الفقرة الأولى من المادة 532 والمادة 128 من مدونة الشغل.

المادة الثالثة والعشرون:

يزود مفتش العمل أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات التى تساعدهم فى تطبيق 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.**
  - الفقرة الثانية من المادة 532 من مدونة الشغل
  - إمكانية توجيه التنبيهات والملاحظات قبل تحرير محاضر المخالفات طبقا لمقتضيات المادة 539 من مدونة الشغل.

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

□لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

الفقرة الثالثة من المادة 532 من مدونة الشغل.

المادة الخامسة والعشرون:

يساعد مفتش العمل طرفي الإنتاج فى اتباع وسائل ومتطلبات السلامة والصحة المهنية

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد دور لمفتش العمل للمساعدة فى اتباع وسائل ومتطلبات السلامة والصحة المهنية؟**

⊗نعم

□لا

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 يُعطي التشريع لمفتش العمل حق دخول أماكن العمل بحرية فى كل الأوقات ودون أخطار سابق؟**

⊗نعم

□لا

- **في حالة الرد ب(نعم)، هل يوجد استثناء من ذلك لبعض أماكن العمل؟**

القانون رقم 12-19 المتعلق بشروط الشغل و التشغيل الخاصة بالعمال المنزليين لم يعط لمفتشي الشغل مراقبة ظروف اشتغال العاملات والعمال المنزليين داخل البيوت، وذلك لحرمتها

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 إخطار صاحب العمل بوجود مفتش العمل داخل مكان العمل؟**

⊗نعم

□لا

برجاء بيان الاستثناءات إن وجدت.

- المادة 533 من مدونة الشغل تسمح لمفتشي الشغل أن يدخلوا بحرية، ودون سابق إعلام، كل مؤسسة تخضع لمراقبة مفتشية الشغل، في أي وقت من ليل أو نهار.
- المادة 534 من مدونة الشغل تلزم مفتشي الشغل، حين قيامهم بزيارة المراقبة، أن يخبروا المشغل أو من ينوب عنه بوجودهم في مكان العمل، ما لم يعتبروا أن هذا الإشعار قد يضر بفعالية المراقبة.

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 أثناء تأدية مهمته أن يستفسر من صاحب العمل أو من يمثله أو العمال عن هذه المعلومات؟**

⊗ نعم

□ لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**
  - الفقرة الثالثة من المادة 533 من مدونة الشغل.

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

□ لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

❖ الفقرة الثالثة البند " أ- "من المادة 533 من مدونة الشغل.

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 يســـمح لمفتش العمل أخذ عينات من المواد المســـتعملة أو المتداولة فى مكان العمل أو المنتجات بغرض التحليل للحفاظ على سلامة وصحة العمال وبيئة العمل؟**

⊗ نعم

□ لا

- **هل يخطر صاحب العمل بنتيجة التحليل؟**

⊗نعم

□لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

❖ الفقرة ما قبل الأخيرة من المادة 533 من مدونة الشغل؛

❖ الفقرة الثانية والفقرة الأخيرة من المادة 535 من القانون 99-65 المتعلق بمدونة الشغل.

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

□ لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

البند "ب" من الفقرة الثالثة من المادة 533 من مدونة الشغل.

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 الجزئى للعمل.

يرجى بيان ما يلي:

- **ما هي صلاحيات مفتش العمل في حالة وجود خطر يهدد سلامة العمال وصحتهم؟**

في حالة الإخلال بالأحكام التشريعية أو التنظيمية المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة والذي قد يعرض صحة وسلامة الأجراء لخطر غير حال يقوم مفتش الشغل ب:

- توجيه تنبيه بأجل للمشغل في شكل إشعار مكتوب يبين فيه بوضوح المخالفة المسجلة. ويجب أن يكون الإشعار مؤرخا وموقعا عليه من قبل مفتش الشغل والذي يحدد فيه أجلا لتنفيذ محتوى التنبيه ؛
- في حالة عدم الامتثال لمضمون التنبيه السالف الذكر بعد انصرام الأجل المحدد للمشغل، يجب على مفتش الشغل أن يحرر محضر ضبط وتوجيهه مباشرة إلى المحكمة المختصة من قبل المدير الجهوي أو الإقليمي المكلف بالشغل.

وفي حالة الإخلال بالمقتضيات التشريعية أو التنظيمية المتعلقة بحفظ الصحة وبالسلامة والذي قد يعرض صحة وسلامة الأجراء لخطر حال يقوم مفتش الشغل ب:

- توجيه تنبيه بدون أجل للمشغل يضمن في إشعار مكتوب يسلم إلى المشغل يدا بيد إذا كان حاضرا، وفي حالة غيابه لممثله القانوني، باتخاذ جميع التدابير اللازمة فورا. ويجب على مفتش الشغل أن يبين في التنبيه التدابير التي يتعين على المشغل اتخادها لإزالة الخطر الحال الذي يهدد صحة وسلامة الأجراء.
- إذا رفض، أو أهمل، المشغل أو من يمثله الامتثال للأوامر الموجهة إليه في التنبيه، فإن مفتش الشغل، يحرر محضرا يثبت فيه امتناع المشغل عن الامتثال لمضمون التنبيه.
- يوجه مفتش الشغل الأمر فورا إلى رئيس المحكمة الابتدائية بصفته قاضيا للأمور المستعجلة بمقتضى مقال مرفوق بالمحضر المشار إليه أعلاه. يأمر رئيس المحكمة الابتدائية بكل التدابير التي يراها ملائمة لإيقاف الخطر الحال. وله أن يمنح المشغل أجلا لهذه الغاية، كما له أن يأمر بالإغلاق عند الاقتضاء، مع تحديد المدة الضرورية لذلك الإغلاق.
- إذا استنفذت جميع الإجراءات السالفة الذكر، دون أن يستجيب المشغل لما أمر به، فإن مفتش الشغل، يحرر محضرا جديدا يوجهه إلى وكيل الملك.

- **النصوص التشريعية التي تتناول ذلك.**

في حالة الإخلال بالأحكام التشريعية أو التنظيمية المتعلقة السلامة وحفظ الصحة قد يعرض صحة وسلامة الأجراء لخطر غير حال:

- المواد 539 و540 من القانون رقم 99-65 المتعلق بمدونة الشغل.
- المرسوم رقم 2.08.702 الصادر بتاريخ 21 ماي 2009 بتحديد شكليات توجيه التنبيهات والملاحظات إلى المشغل.

في حالة الإخلال بالمقتضيات التشريعية أو التنظيمية المتعلقة بالسلامة وحفظ الصحة و قد يعرض صحة وسلامة الأجراء لخطر حال:

- المواد 539 و540 و542 و543 و545 من القانون رقم 99-65 المتعلق بمدونة الشغل.

- المرســـوم رقم 2.08.702 الصـــــادر بتاريخ 21 ماي 2009 بتحديد شـــكليات توجيه التنبيهات والملاحظات إلى المشغل.

المادة الثالثة والثلاثون:

يلتزم صاحب العمل والعامل بالتعاون مع مفتش العمل وتسهيل قيامه بمهامه، ويحدد تشريع كل دولة العقوبات التى 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

□ لا

- **هل يفرض التشـــريع في دولتكم الموقرة عقوبات معينة على من يعرقل أعمال التفتيش أو يمتنع عن التعاون مع المفتش؟**

⊗ نعم

□ لا

- **النصوص التشريعية التي تتناول ذلك.**

المادة 546 من مدونة الشغل.

المادة الرابعة والثلاثون:

يحرر مفتش العمل تقريرا حول زيارته التفتيشية وفقا للنموذج الذي تعتمده الجهة المختصة بالتفتيش.

يرجى بيان ما يلي:

- **ما هي المهام التي يقوم بها مفتش العمل بعد إتمام عملية التفتيش؟ وهل يقوم بتقديم تقرير وفقا للنموذج المعتمد من جهة عمله؟**

بعد إتمام عملية التفتيش يقوم مفتش الشغل بتحرير تقرير عن كل زيارة تفتيش، وفقا لنمودج معتمد من طرف الوزارة المكلفة بالشغل.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

- قرار وزير التشـغيل والتكوين المهني رقم 351.05 الصـادر بتاريخ 09 فبراير 2005، والمحدد لنموذج تقرير الزيارة المنجزة من طرف الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل.

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

☐لا

- **ما هي هذه الإجراءات؟**
  - إنجاز زيارة التفتيش؛
  - توجيه الملاحظات أو التنبيهات ؛
  - تحرير محضر بالمخالفات أو الجنح ؛
- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**
  - الفقرة الثانية من المادة 534 من مدونة الشغل؛
  - المادتان 539 و540 من مدونة الشغل.

المادة السادسة والثلاثون:

يراع 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

⊗ لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

.....

المادة السابعة والثلاثون:

يرفع محضر ضبط المخالفة إلى السلطة القضائية مباشرة، أو عن طريق الجهة المختصة بالتفتيش التي يتبعها المفتش، وذلك وفقا للإجراءات التى ينص عليها التشريع الوطني.

يرجى بيان ما يلي:

- **ما هو الاجراء الذي يتبعه مفتش العمل بعد ضبط المخالفة؟**

- تحرير محضر في ثلاث نظائر،يوجه أحدها إلى المحكمة المختصة من طرف المدير الجهوي أو الإقليمي للوزارة، ويرسل الثاني إلى الادارة المركزية فيما يتم الاحتفاظ بالنظير الثالث بملف المؤسسة.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**
  - المادة 539 من مدونة الشغل.

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 للمحضر المحرر من قبل مفتش الشغل بمناسبة معاينة وضبط مخالفات أحكام التشريع الاجتماعي قوة ثبوتية يوثق بمضمونها، إلى أن يثبت عكس ما فيها.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**
  - المادة 539 من مدونة الشغل.

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؟**

تحدد دورية للسيد الوزير المكلف بالشغل رقم 2556 بتاريخ 2 أبريل 1999 الحد الأدنى الشهري لزيارات التفتيش الواجب انجازها من طرف مفتش الشغل.

يتم برمجة وتنظيم زيارات التفتيش وفق الآتي :
بالنسبة لزيارات التفتيش اليومية: يقوم رئيس دائرة الشغل في قطاعات الصناعة والتجارة والخدمات أو في القطاع الفلاحي بتحديد برنامج يومي لزيارات التفتيش ونطاقها الترابي لكل مفتش تابع لدائرته، وذلك بتنسيق مع المدير الجهوي أو الإقليمي للوزارة وتحت إشرافه.

بالنسبة للمخطط الوطني للتفتيش : تتم البرمجة من قبل المصالح المركزية حسب الأولويات الوطنية والجهوية والمحلية، وذلك باستشارة مع المسؤولين على مستوى المصالح غير الممركزة، والذين يشرفون على تنفيذه، على أن تتم موافاة المصالح المركزية للوزارة بتقرير عن إعمال هذا البرنامج وفق الجدولة الزمنية المحددة.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

.....

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
  - ☐ لا

- **هل يتم إرسال نسخة من تقرير التفتيش إلى مكتب العمل العربي؟**
  - ☐ نعم

⊗ لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

.....

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

- التغطية التشريعية لأحكام المواد 1 ، 2 ، 4 ، 6 ، 7 ، 8 ، 9 ، 12 ، 13 ، 14 ، 15 ، 16 ، 19 ، 22 ، 23 ، 25 ، 26 ، 27 ، 32 ، 34 ، 35 ، 37 ، 38 ، 40 من الإتفاقية.

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد 10 ، 17 ، 18 ، 36 من الإتفاقية.

- لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية لأحكام المواد 3 ، 5 ، 11 ، 20 ، 21 ، 24 ، 28 ، 29 ، 30 ، 31 ، 33 ، 39 من الإتفاقية نظراً لعدم إدراج نصوص المواد التي تغطي هذه الأحكام.

* * *

الإتفاقيات غير المُصادق عليها

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

وصـــل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (3) لســـنة 1971 من المملكة المغربية – وجاء في الرد ما يلي:

الرد على نموذج التقرير الخاص باتفاقية العمل العربية رقم (3) لسنة 1971، بشأن المستوي الأدنى للتأمينات الاجتماعية غير المصادق عليها برسم سنة 2017

1- هل تم عرض الاتفاقية العربية رقم (3) لســنة 1971، بشــأن المســتوي الأدنى للتأمينات الاجتماعية على السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات؟

⊗ نعم

□ لا

2- من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

الجواب : السلطة المخول لها حق التصديق على الاتفاقيات طبقا لأحكام الدستور المغربي هي السلطة التنفيذية والسلطة التشريعية .

3-ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

⊗ أخذ العلم

□ التصديق

□ إرجاء التصديق

□ عدم التصديق

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

□ نعم

⊗ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجي تحديد هذه الصعوبات.

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

□ نعم

⊗ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجي تحديد هذه الصعوبات.

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

□ نعم

⊗ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجي تحديد هذه الصعوبات.

7- هل هناك تصورات لديكم للتغلب على الصعوبات التى ذكرتم، بهدف تسهيل التصديق على الاتفاقية مستقبلا؟

□ نعم

□ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجي تقديم هذه التصورات.

8- هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها أن تسهل التصديق على الاتفاقية؟ عملا بأحكام الفقرة (2) من المادة (16) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟

⊗ نعم

□ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجي توضيح هذه الإجراءات.

يجدر التذكير في هذا الشأن بأن وزارة الشغل والإدماج المهني، بعد دراسة هذه الاتفاقية، تبين لها أن جل مقتضياتها تتلاءم مع التشريع الوطني، وبالتالي لا يوجد مانع من إمكانية التصديق عليها. ومن تم فقد تقرر وضعها في قنوات التصديق، وسنوافيكم لاحقا بالإجراءات التي سيتم اتخاذها.

9- هل يتم الاسترشاد بالأحكام الواردة فى الاتفاقية، عند تعديل تشريعاتكم المتعلقة بموضوع الاتفاقية؟

⊗ نعم

□ لا

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

⊗ نعم

□ لا

الجواب : لقد تم إطلاع المنظمات المهنية للمشغلين والعمال الأكثر تمثيلا على نموذج التقرير.

11. هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية؟

□ نعم

⊗ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)** يرجي تحديد نوع الدعم الفني المطلوب.

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

- أخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة في مواصلة الإجراءات اللازمة للتصديق على الإتفاقية.

*** * ***

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

وصـــل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (5) لســـنة 1976 من المملكة المغربية – وجاء في الرد ما يلي:

الرد على نموذج التقرير حول اتفاقية العمل العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن " المرأة العاملة" غير المصادق عليها برسم سنة 2017

1- هل تم عرض الاتفاقية العربية رقم (05) لسنة 1976 بشأن " المرأة العاملة" على السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات؟

⊗ نعم

□ لا

2- من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

السلطة المخول لها حق التصديق على الاتفاقيات هي السلطة التنفيذية والسلطة التشريعية.

3- ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

⊗ أخذ العلم

□ التصديق

□ إرجاء التصديق

□ عدم التصديق

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

⊗ نعم

□ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجي تحديد هذه الصعوبات.

<u>الجواب</u>: عدم وجود في التشريع الوطني ما يقابل المادتين 13 و 16 من الاتفاقية :

- ✓ **المادة 13** من الإتفاقية: **" لكل الزوجين** العاملين الحق في الحصـــول على **إجازة بدون أجر** لمرافقة الآخر في حالة انتقاله إلى مكان آخر غير مكان العمل الأصلي في داخل الدولة وخارجها، ويترك تحديد الحد الأقصى المصرح به لتشريع كل دولة".
- ✓ **المادة 16** من الاتفاقية:

"(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 معاشـــه، وبين معاشـــه عن زوجته **بدون حد أقصى** " ؛

(ج)" لأولاد **المرأة العاملة** الحق في **الجمع** بين معاشهم عن والدهم ، ومعاشهم عن والدتهم بدون التقيد **بحد أقصى**".

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

⊗ نعم

□ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجي تحديد هذه الصعوبات.

<u>الجواب</u>: إن أحكام المادتين 13 و16 من الاتفاقية المذكورتين لا يوجد ما يقابلها في التشريع الوطني.

6- هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الاتفاقيـــــة حـــــتى الآن (اجتماعية، سياسية، اقتصادية ... الخ)؟

□ نعم

⊗ لا توجد صعوبة من هذا القبيل.

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجي تحديد هذه الصعوبات.

7- هل هناك تصـورات لديكم للتغلب على الصـعوبات التى ذكرتم، بهدف تسـهيل التصـديق على الاتفاقية مستقبلا؟

□ نعم

⊗ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجي تقديم هذه التصورات.

8- هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها أن تسهل التصديق على الاتفاقية؟ عملا بأحكام الفقرة (2) من المادة (16) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟

⊗ نعم

□ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجي توضيح هذه الإجراءات.

لقد قامت وزارة الشغل والإدماج المهني **بإنجاز دراسة** لهذه الاتفاقية وتبين من خلالها عدم إمكانية التصديق عليها.

9- هل يتم الاسترشاد بالأحكام الواردة فى الاتفاقية، عند تعديل تشريعاتكم المتعلقة بموضوع الاتفاقية؟

⊗ نعم

□ لا

الجواب : لقد تم الاسترشاد بالأحكام الواردة في هذه الاتفاقية عند وضع القانون 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، وكذا نصوصه التطبيقية، وذلك بالتنصيص على جملة من المقتضيات الهادفة إلى ضمان حماية حقوق المرأة العاملة، بشكل يجعلها في منآى عن المخاطر المهنية وكل الممارسات التي من شأنها المساس بحقوقها لا سيما ما تعلق منها بالمساواة في التشغيل، والترقية، والتكوين، والأجور، وحماية الأمومة، والمشاركة في جميع الهيئات التمثيلية داخل المقاولة.

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

⊗ نعم

□ لا

الجواب : لقد تم اطلاع المنظمات المهنية للمشغلين والعمال الأكثر تمثيلا على نموذج التقرير، وإلى حين إعداده لم نتوصل بأي رد في هذا الشأن.

11- هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية؟

□ نعم

⊗ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)** يرجي تحديد نوع الدعم الفني المطلوب.

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

- أخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة في إتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق على الإتفاقية.

* * *

ج- الإتفاقية العربية رقم (8) لعام 1976 بشأن الحريات والحقوق النقابية

وصـــل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (8) لســـنة 1976 من المملكة المغربية – وجاء في الرد ما يلي:

الرد على نموذج التقرير حول اتفاقية العمل العربية رقم (08) لسنة 1977 بشأن " الحريات والحقوق النقابية "غير المصادق عليها برسم سنة 2017

1- هل تم عرض الاتفاقية العربية رقم (08) لســـنة 1977 بشـــأن " الحريات والحقوق النقابية "على السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات؟

⊗ نعم

□ لا

2- من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

الجواب : الســلطة المخول لها حق التصـــديق على الاتفاقيات طبقا لأحكام الدســتور المغربي هي الســلطة التنفيذية والسلطة التشريعية .

3- ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

⊗ أخذ العلم

□ التصديق

□ إرجاء التصديق

□ عدم التصديق

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

□ نعم

⊗ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجي تحديد هذه الصعوبات.

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

□ نعم

⊗ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجي تحديد هذه الصعوبات.

6- هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الاتفاقيـــة حـــتى الآن (اجتماعية، سياسية، اقتصادية ... الخ)؟

□ نعم

⊗ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجي تحديد هذه الصعوبات.

7- هل هناك تصـورات لديكم للتغلب على الصـعوبات التى ذكرتم، بهدف تسـهيل التصـديق على الاتفاقية مستقبلا؟

□ نعم

□ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجي تقديم هذه التصورات.

8- هل تم اتخاذ إجراءات من شـأنها أن تسـهل التصـديق على الاتفاقية؟ عملا بأحكام الفقرة (2) من المادة (16) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟

⊗ نعم

□ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجي توضيح هذه الإجراءات.

يجدر التذكير في هذا الشـأن بأن وزارة الشـغل والإدماج المهني، بعد دراسـة هذه الاتفاقية، تبين لها أن جل مقتضـياتها تتلاءم مع التشـريع الوطني، وبالتالي لا يوجد مانع من إمكانية التصـديق عليها. ومن تم فقد تقرر وضعها في قنوات التصديق على أن نوافيكم لاحقا بالإجراءات التي سيتم اتخاذها.

9- هل يتم الاسترشاد بالأحكام الواردة فى الاتفاقية، عند تعديل تشريعاتكم المتعلقة بموضوع الاتفاقية؟

⊗ نعم

□ لا

<u>الجـــــــواب</u> : لقد تم الاسترشاد بالأحكام الواردة في هذه الاتفاقية عند وضع القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، وذلك بالتنصيص على كل الأحكام التي تكفل صيانة الحريات والحقوق النقابية ، و إقرار حق النقابات العمالية في حماية العمال والتفاوض الجماعي باسـمهم ، وكذا حق تملك منظمات العمال وأصـحاب الأعمال للأموال الثابتة والمنقولة، ووضـــع الضـــمانات القانونية المرتبطة بحل التنظيمات النقابية، كما تم الاسترشاد بهذه الأحكام عند وضع مشروع القانون المتعلق بالنقابات المهنية.

10- هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال فى بلدكم حين إعدادكم لهذا التقرير، تماشيا مع ما تقضى به <u>المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟</u>

⊗ نعم

□ لا

<u>الجواب :</u> لقد تم إطلاع المنظمات المهنية للمشغلين والعمال الأكثر تمثيلا على نموذج التقرير.

11- هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية؟

□ نعم

⊗ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)** يرجي تحديد نوع الدعم الفني المطلوب.

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

- أخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة مواصلة الإجراءات اللازمة للتصديق على الإتفاقية.

* * *

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

وصـــل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (17) لســـنة 1993 من المملكة المغربية – وجاء في الرد ما يلي:

الرد على نموذج التقرير حول اتفاقية العمل العربية رقم (17) لسنة 1993 بشأن "تأهيل وتشغيل المعوقين " غير المصادق عليها برسم سنة 2017

1- هل تم عرض الاتفاقية العربية رقم (17) لســـنة 1993 بشـــأن " تأهيل وتشـــغيل المعوقين" على السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات؟

⊗ نعم

□ لا

2- من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

الجواب : الســـلطة المخول لها حق التصـــديق على الاتفاقيات طبقا لأحكام الدســـتور المغربي هي الســـلطة التنفيذية والسلطة التشريعية .

3- ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

⊗ أخذ العلم

□ التصديق

□ إرجاء التصديق

□ عدم التصديق

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

□ نعم

⊗ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجي تحديد هذه الصعوبات.

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

□ نعم

⊗ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجي تحديد هذه الصعوبات.

6- هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الاتفاقيـــــة حـــــتى الآن (اجتماعية، سياسية، اقتصادية ... الخ)؟

□ نعم

⊗ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجي تحديد هذه الصعوبات.

7- هل هناك تصـورات لديكم للتغلب على الصـعوبات التى ذكرتم، بهدف تسـهيل التصـديق على الاتفاقية مستقبلا؟

□ نعم

□ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجي تقديم هذه التصورات.

8- هل تم اتخاذ إجراءات من شـأنها أن تسـهل التصـديق على الاتفاقية؟ عملا بأحكام الفقرة (2) من المادة (16) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟

⊗ نعم

□ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)**، يرجي توضيح هذه الإجراءات.

يجدر التذكير في هذا الشأن بأن وزارة الشغل والإدماج المهني، بعد دراسة هذه الاتفاقية، تبين لها أن جل مقتضياتها تتلاءم مع التشريع الوطني، وبالتالي لا يوجد مانع من إمكانية التصديق عليها. ومن تم فقد تقرر وضعها في قنوات التصديق على أن نوافيكم لاحقا بالإجراءات التي سيتم اتخاذها.

9- هل يتم الاسترشاد بالأحكام الواردة فى الاتفاقية، عند تعديل تشريعاتكم المتعلقة بموضوع الاتفاقية؟

⊗ نعم

□ لا

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

⊗ نعم

□ لا

الجواب : لقد تم إطلاع المنظمات المهنية للمشغلين والعمال الأكثر تمثيلا على نموذج التقرير.

11- هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية؟

□ نعم

⊗ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)** يرجي تحديد نوع الدعم الفني المطلوب.

هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على الاتفاقية؟

□نعم

⊗ لا

* في حالة الإجابة ب**(نعم)** يرجي تحديد نوع الدعم الفني المطلوب.

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

- أخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة مواصلة الإجراءات اللازمة للتصديق على الإتفاقية.

* * *

جدول تصديقات الدول العربية

منظمة العمل العربية
إدارة الحماية الاجتماعية

تصديقات الدول الأعضاء على اتفاقيات العمل العربية حتى 1 / 12 / 2018

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	-	-	-	2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	* 2006	* 2006	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	4	8	2	6	3	9	5	5	3	11	10	12	127

* * *