مؤتمر العمل العربي
الدورة السابعة والأربعون
القاهرة - جمهورية مصر العربية، 5 - 12 سبتمبر / أيلول 2021

البند الخامس
تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية

تقـــــديم

أولاً : تنفيذاً لنص المادة الخامســـة من نظام عمل لجنة الخبراء القانونيين، عقدت اللجنة دورتها الأربعين في القاهرة خلال الفترة من 16 – 17 ديسمبر 2019، كما عقدت اللجنة دورتها الحادية والأربعين من خلال تقنية الفيديوكونفرانس خلال الفترة من 23 – 24 ديسمبر 2020، وذلك لدراسة التقارير التي تلتزم الدول الأعضـــاء بتقديمها إلى مكتب العمل العربي وفقا للفقرتين الأولى والثانية من المادة 16 من نظام إتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

ثانياً : أعدت لجنة الخبراء القانونيين تقريرين عن نتائج الدورتين 40 و 41 يتضـــمن كل منهما دراســـة لتقارير الدول الأعضـــاء حول إتفاقيات العمل العربية وردودها على ملاحظاتها الســـابقة، إضـــافة إلى التوصـــيات العامة للجنة.

ثالثاً : قام مكتب العمل العربي بعرض تقرير الدورة 40 على مجلس إدارة منظمة العمل العربية فى دورته الثانية والتسعين " مارس / آذار 2020 "، **والذي أصدر القرار التالي:**

1- أخـــذ العلم بالتقرير.

2- إحالة التقرير إلى الدورة (47) لمؤتمر العمل العربى، لمناقشـــته من قبل لجنة تطبيق الإتفاقيات والتوصيات وفقاً للنظم، مع التوصية بالمصادقة عليه.

رابعاً : كما قام مكتب العمل العربي بعرض تقرير الدورة 41 على مجلس إدارة منظمة العمل العربية فى دورته الرابعة والتسعين " مارس / آذار 2021 "، وبعد المناقشة إتخذ مجلس الإدارة **القرار التالي:**

1- أخـــذ العلم بالتقرير.

2- إحالة التقرير إلى الدورة (47) لمؤتمر العمل العربى، لمناقشـــته من قبل لجنة تطبيق الإتفاقيات والتوصيات وفقاً للنظم، مع التوصية بالمصادقة عليه.

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

فايز علي المطيري

المدير العام

تقرير لجنة الخبراء القانونيين

عن نتائج أعمال دورتها الأربعين

القاهرة، 16 – 17 ديسمبر / كانون الأول 2019

مقدمة

- بناء على دعوة المدير العام لمكتب العمل العربي، وتنفيذاً للمادة الخامسة من نظام عمل لجنة الخبراء القانونيين، عقدت اللجنة دورتها الأربعين في القاهرة / جمهورية مصر العربية خلال الفترة **16 –17 ديسمبر 2019**، 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.
- إفتتح إجتماعات اللجنة **معالي السيد/ فايز علي** المطيري المدير العام لمنظمة العمل العربية **وحضر إجتماعات الدورة أعضاء اللجنة السادة:**

1. **الأستاذ / حمادة أبو نجمة** — **المملكة الأردنية الهاشمية**
2. **الدكتور / علي فيصل الصديقي** — **مملكة البحرين**
3. **الأستاذ / محمد كشو** — **الجمهورية التونسية**
4. **الدكتورة / إيمان خزعل** — **الجمهورية اللبنانية**
5. **الأستاذ / إيهاب عبد العاطي عليان** — **جمهورية مصر العربية**

- إنتخبت اللجنة في بداية أعمالها **الأستاذ/ محمد كشو** رئيساً لها لمدة عام .
- مثل منظمة العمل العربية في إجتماعات اللجنة كل من :

1. **السيد / حمدي أحمد** — **المشرف على إدارة الحماية الإجتماعية وعلاقات العمل**
2. **السيد/ إسلام سناء** — **المستشار القانوني**
3. **السيدة / حنان قايد** — **رئيس وحدة التعاونيات / إدارة الحماية الاجتماعية وعلاقات العمل**
4. **السيدة / رانيا فاروق** — **رئيس وحدة المرأة والفئات الخاصة / إدارة الحماية الاجتماعية وعلاقات العمل**
5. **السيد / مروان الرايس** — **ديوان المدير العام**

- 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 ثمانية إتفاقيات محددة لمتابعتها، وجاءت الردود من الدول العربية حيث تم توزيعها وفقاً للجدول التالي:

جدول 1 : ردود الدول العربية

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

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

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

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

- الاتفاقية العربية رقم (8) لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية
- الإتفاقية العربية رقم (9) لسنة 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني
- الإتفاقية العربية رقم (12) لسنة 1980 بشأن العمال الزراعيين
- الإتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل
- الإتفاقية العربية رقم (15) لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور
- الإتفاقية العربية رقم (16) لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية
- الإتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين
- الإتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث

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

وصل إلى مكتب العمل العربي (17) تقريراً حول الإتفاقيات المذكورة من (14) دولة عربية هي:

(المملكة الأردنية الهاشمية – دولة الإمارات العربية المتحدة – مملكة البحرين – الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية – المملكة العربية السعودية – جمهورية السودان – سلطنة عُمان – دولة فلسطين – دولة قطر – دولة ليبيا – جمهورية مصر العربية – المملكة المغربية – الجمهورية الإسلامية الموريتانية – الجمهورية اليمنية).

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

أرسل مكتب العمل العربي ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين في تقريرها السابق إلى الدول العربية المعنية.

وصل إلى مكتب العمل العربي (55) رداً على الملاحظات من (14) دولة عربية هي:

(المملكة الأردنية الهاشمية – دولة الإمارات العربية المتحدة – مملكة البحرين – الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية – المملكة العربية السعودية – جمهورية السودان – جمهورية العراق – سلطنة عُمان – دولة فلسطين – دولة قطر – دولة الكويت – دولة ليبيا – جمهورية مصر العربية – المملكة المغربية).

❖ **الجزء الثالث: دراسة تقارير وردت بعد إنعقاد إجتماع اللجنة خلال العام السابق - 2018**

تلقى مكتب العمل العربي (5) تقارير بعد إنعقاد اللجنة في دورتها السابقة من (3) دول عربية هي:

(المملكة الأردنية الهاشمية – جمهورية السودان – الجمهورية الإسلامية الموريتانية).

❖ **الجزء الرابع: موضوعات تتعلق بمعايير العمل العربية**

1- إصدار آداة قانونية جديدة حول " ريادة الأعمال ".

2- دراسة تعديل إتفاقية إنشاء منظمة العمل العربية ودستور منظمة العمل العربية.

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

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

1. تثمن اللجنة توجه المنظمة بعودة النشاط المعياري المتمثل في إصدار اتفاقيات وتوصيات عمل عربية ، خاصة في ظل ما يشهده عالم العمل من متغيرات تستدعي ضرورة مواكبتها من قبل المنظمة وإصدار معايير تغطي وتعالج هذه المتغيرات ، وتأمل اللجنة اتخاذ الإجراءات النظامية اللازمة وفقاً لنظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية لاصدار آداة قانونية حول " ريادة الأعمال "
2. تأمل اللجنة اتخاذ الإجراءات اللازمة لمراجعة وتحديث الاتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977 بشأن التدريب والتوجيه المهني حتى تتواكب مع المتطلبات والمستجدات وتلافي ما يوجد بها من ملاحظات في صياغة أحكامها.
3. تؤكد اللجنة على أن المقصود بما ورد في المادة العاشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية بعرض الاتفاقية على السلطات المختصة لاتخاذ ماتراه مناسباً لها من تصديق أو غيره ، هو عرضها على السلطة التي تملك صلاحية اتخاذ مثل هذا القرار كما هو منصوص عليه في دستورها ، وهذا العرض لايعتبر متحققاً إلا بعرض الاتفاقية على السلطة التي تختص بالتصديق على الاتفاقيات في الدولة – بغض النظر على تسميتها – أما خلاف ذلك من إجراءات إدارية فانه لايعد عرضاً كما تنص عليه المادة المذكورة .
4. تؤكد اللجنة دعوتها للدول العربية لإشراك أحد الموظفين المختصين بمعايير العمل في وزارة العمل ضمن الوفد الحكومي في مختلف دورات مؤتمر العمل العربي لحضور أشغال لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات وتأمين الحوار والتواصل بين هؤلاء الموظفين ولجنة الخبراء القانونيين الممثلة برئيسها في المؤتمر ومكتب العمل العربي لتحقيق التنفيذ الكامل والصحيح لالتزامات الدول الأعضاء بشأن المعايير .
5. لاحظت اللجنة أن بعض الدول الأعضاء أشارت في تقاريرها إلى أن عدم التصديق على الاتفاقيات يعود إما إلى اختلافات بين تشريعاتها الوطنية والمعايير الواردة في الاتفاقيات ، أو أن هذه المعايير لاتتفق مع التوجهات والسياسة الوطنية ذات الصلة بمضمون المعايير . وترى اللجنة أن المبررات المشار إليها على الرغم من أهميتها يجب أن لاتكون عائقاً دون قيام الدول الأعضاء بالتصديق على الإتفاقيات الذي يؤدي إلى تعديل قوانينها بما يتفق مع المعايير ، وهذا بدوره يساهم في تحقيق أحد الأهداف التي تسعى منظمة العمل العربية إلى الوصول إليها وهو وجود مستويات متماثلة في تشريعات عمل عربية .

6. ترى اللجنة أنه من الضروري ان يكون هناك تواصل مباشر بين مكتب العمل العربي والدول الاعضاء وبالأخص التي لديها صعوبات في عرض الإتفاقيات أو التصديق عليها أو تطبيقها ، وذلك من خلال حلقات نقاشية أو دورات تدريبية للعاملين في مجال المعايير .
7. تؤكد اللجنة على ضرورة الرد وفقاً لنماذج التقارير المعدة من مكتب العمل العربي ، كما تؤكد على ضرورة إدراج نص التشريع الوطني الذي يغطي كل حكم من أحكام الاتفاقية في التقارير المرسلة من الدول الأعضاء حتى تتمكن اللجنة من الاطلاع عليها والتثبت من توفر التغطية التشريعية لأحكام الاتفاقيات محل المتابعة .
8. تؤكد اللجنة على ضرورة الالتزام 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 تفاعل الدول الاعضاء من خلال عدد التقارير المرسلة والجهود المبذولة في إعدادها وتأمل أن يستمر هذا التفاعل ويتعزز لتحقيق الأهداف المنشودة من النشاط المعياري للمنظمة .
10. تثمن اللجنة الجهود المبذولة من مكتب العمل العربي (إدارة الحماية الاجتماعية) وتدعو إلى تكثيف الأنشطة المتعلقة 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 وإيفاء الدول بالتزاماتها في هذا الشأن .

تاسعاً: تتقدم اللجنة بالشكر والتقدير لسعادة المدير العام لمنظمة العمل العربية والسكرتارية الفنية للجنة على حسن الإعداد والتعاون التام لإنجاح عمل اللجنة.

رئيس اللجنة

الأستاذ/ محمد كشو

***

الجزء الأول

دراسة التقارير السنوية حول اتفاقيات العمل العربية لعام 2019

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. الإجراءات 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 / 8 / 9 / 11 / 13 / 16 / 17).
3. **الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الإتفاقيات ذات الارقام** (4 / 8 / 14 / 15 / 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: الإتفاقيات ذات الأرقام** (4 / 8).
6. **دولة قطر: الإتفاقيات ذات الأرقام** (3 / 5 / 7 / 13 / 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 الإسلامية الموريتانية: الإتفاقيات ذات الارقام** (4 / 7 / 8 / 9 / 10 / 11 / 12 / 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 توافِ حتى تاريخه مكتب العمل العربي بتقاريرها حول بعض الإتفاقيات محل المتابعة، وهي كما يلي:

1. **الجمهورية التونسية: الإتفاقية رقم** (16).

2. **جمهورية جيبوتي: الإتفاقيات ذات الأرقام** (9 / 17).
3. **جمهورية الصومال:** الإتفاقيات ذات الأرقام (9 / 13).
4. **الجمهورية اللبنانية:** الإتفاقية رقم (13).

ج. دول وافت مكتب العمل العربي بتقاريرها بعد إنعقاد إجتماع اللجنة 2019:

1. **جمهورية العراق:** الإتفاقية رقم (17).
2. **دولة الكويت:** الإتفاقية رقم (13).

ثالثاً: دراسة التقارير محل المتابعة التي وردت من الدول العربية حول الإتفاقيات لعام 2019

بفحص الردود على التقارير لهذا العام وجدت اللجنة أن **(14) دولة عربية** قد أرسلت تقاريرها حول الإتفاقيات المصادق عليها أوغير المصادق عليها، وهي كما يلي:

جدول 2: تقارير المتابعة التي وردت من الدول العربية حول الإتفاقيات لعام 2019

الدولة	إتفاقيات العمل العربية المصادق عليها	إتفاقيات العمل العربية غير المصادق عليها
1- المملكة الأردنية الهاشمية	--	الإتفاقية العربية رقم (8) لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية
2- دولة الامارات العربية المتحدة	--	الإتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل
3- مملكة البحرين	الإتفاقية العربية رقم (15) لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور	الإتفاقية العربية رقم (16) لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية
4- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية	--	الإتفاقية العربية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الأحداث
5- المملكة العربية السعودية	--	الإتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل
6- جمهورية السودان	الإتفاقية العربية رقم (15) لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور	--
7- سلطنة عُمان	--	الإتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل

8- دولة فلسطين	**الإتفاقية العربية رقم (17) لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين**	**--**
9- دولة قطر	**--**	**الإتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل**
10- دولة ليبيا	**الإتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل**	**--**
11- جمهورية مصر العربية	**الإتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل**	**--**
12- المملكة المغربية	**--**	**الإتفاقية العربية رقم (16) لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية**
13- الجمهورية الإسلامية الموريتانية	**--**	**الإتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل**
14- الجمهورية اليمنية	**الإتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني**	**- الإتفاقية العربية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين - الإتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل**

- **وبذلك يكون مجموع التقارير الواردة (17) تقريراً من أصـــل (25) تقريراً مطلوباً هذا العام، وهو ما يمثل نسـبة 68 % ، وإذا ما أضـفنا التقارير الواردة بشـكل متأخر (2) يصـبح مجموع التقارير المرسـلة من الدول الأعضاء (19) تقريراً أي نسبة 76 %.**
- وإذ تثمن اللجنة هذا التفاعل الإيجابي من الدول الأعضـــاء وتعرب عن أملها في المزيد من التجاوب في إرســـال التقارير حتى تكتمل الفائدة وتتحقق الأهداف المنشودة من النشاط المعياري للمنظمة.
- كما تأمل اللجنة أن يتم إرســـال التقارير المطلوبة وفقاً للنماذج المرســـلة 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 2019

1. المملكة الأردنية الهاشمية

<u>الإتفاقيات غير المُصادق عليها</u>

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

وصل مكتب العمل العربي من المملكة الأردنية الهاشمية تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (8) لسنة 1977 – <u>وجاء في هذا الرد ما يلي:</u>

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

✓ نعم ، تم عرض الاتفاقية على وزارة العمل.

☐ لا

2. **من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟**

وزارة العمل

3. **ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟**

تم أخذ العلم

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

✓ نعم

يوجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق ، حيث لا توجد تغطية تشريعية لعدد كبير من احكام تلك المواد في قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة (1996) وتعديلاته.

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.

- يوجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق ، حيث لا توجد تغطية تشريعية لعدد كبير من احكام تلك المواد في قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة (1996) وتعديلاته.

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.

- لقد تم تضـــمينها في عدد مواد قانون العمل رقم (8) لســـنة (1996) وتعديلاته والتي كان اخرها ســـنة (2019).

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 تقتضيه المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟

✓ نعم

- حيث يتم التنسيق بشكل دوري ومستمر بين الجهات الحكومية وأصحاب العمل والعمال عند مناقشة اى تشريع عمالى وخاصـــة من خلال اللجنة الثلاثية لشـــؤون العمل ومنظمات المجتمع المدنى ومنها الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن وعدد من نقابات أصحاب العمل التي تؤيد المصادقة على هذه الاتفاقية وبالرغم من التوافق الكبير بين الامتيازات الممنوحة في الاتفاقية وبين ما هو منصـــوص عليه في القانون ، الا أنه لا زالت هناك بعض الصعوبات الفنية والتشريعية والا قتصادية التي تحول دون القدرة على التصديق على الاتفاقية في الوقت الراهن.

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

- **وزارة العمل / مديرية علاقات العمل / الدائرة القانونية.**

❖ **التاريخ: 6 / 8 / 2019 .**

❖ **البريد الإلكتروني: ghadeeromar1979@hotmail.com**

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

أخذ العلم بما جاء في الرد ، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة للعرض على السلطة المختصة بالتصديق (البرلمان).

* * *

2. دولة الامارات العربية المتحدة

<u>الإتفاقيات غير المُصادق عليها</u>

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

وصـــل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (13) لســـنة 1981 من دولة الامارات العربية المتحدة – <u>وجاء في هذا الرد ما يلي:</u>

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

- ✓ نعم

2. من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

تم رفع نسـخة من الاتفاقية الى مجلس الوزراء لإبداء الرأي الفني بشـأنها 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

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

- ✓ نعم

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

توجد صـعوبة في التصـديق على الاتفاقية نظرا لعدم توفر التغطية التشـريعية اللازمة بموجب نصـوص القانون الوطني.

5. هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الاتفاقيــة حــتى 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

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 لدراستها ومقارنتها بالتشريعات الوطنية ، تمهيدا لرفع الاتفاقيات التي يمكن التصديق عليها بعد إطلاع مجلس الوزراء عليها الى المجلس الأعلى للاتحاد مشفوعة بأسباب اقتراح التصديق أو عدم التصديق.

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

✓ نعم

☐ لا

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

أولاً : نعم ، يوجد تشـــريع حيث نص الباب الخامس من القانون الإتحادي رقم (8) لعام 1980 بشـــأن ســـلامة العمال ووقايتهم على ما يلي :

- مرفق نصوص المواد المرسلة.

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 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.

عند إعداد تقارير الرد على الاتفاقيات ، يتم إرســـال نســـخة من التقرير إلى كل من ممثلي منظمة أصـــحاب الاعمال(اتحاد غرفة التجارة والصـــناعة بدولة الامارات العربية المتحدة) ، ومنظمة العمال (جمعية التنســـيق للجمعيات المهنية العاملة في الدولة) مع طلب موافاتنا بملاحظاتهم بشأن التقرير المرفق ، وسوف نوافي المنظمة بنسخة من ملاحظاتهم – إن وجدت – بمجرد استلامها.

- **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير: وزارة الموارد البشرية والتوطين / إدارة المنظمات الدولية**
- **التاريخ: 30 / 09/ 2019**
- **البريد الإلكتروني: IDO@mohre.gov.ae**

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

أخذ العلم بما جاء في الرد ، وتأمل اللجنة إستكمال الإجراءات اللازمة للعرض على السلطة المختصة بالتصديق "المجلس الاعلى للإتحاد".

* * *

3. مملكة البحرين

الإتفاقيات المُصادق عليها

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

وصـــل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (15) لســـنة 1983 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 (15) لســـنة 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور.

- صدقت مملكة البحرين على الاتفاقية بموجب المرسوم بقانون رقم (3) لسنة 1984 بالموافقة على الانضمام الى الاتفاقية العربية رقم (15) لسنة 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور.

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) لسنة 2012 بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي.
- قرار رقم (68) لسنة 2019 بشأن نظام حماية الأجور.

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

- المادة (37) من دستور مملكة البحرين والتي نصت على إعطاء المعاهدات قوة القانون بعد إبرامها والتصديق عليها.

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

- ✓ **نعم**

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

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

الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين - منظمة ممثلة للعمال.

القسم الثاني

الباب الأول

التشريعات السارية التى تغطى أحكام الاتفاقية

المادة الأولى

يقصد بالأجر كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله، بما فيه العلاوات والمكافآت والمنح والمزايا، وغير ذلك من متممات الأجر.

يرجى بيان ما يلي:

1- ما هو المقصود بأجر العامل حسب تشريعاتكم؟

- يعرف قانون العمل في القطاع الأهلي **الاجر الأساسي** بأنه " المقابل المحدد في عقد العمل الذي يدفع للعامل بصفة دورية مضافاً إليه الزيادات التي تطرأ عليه إن وجدت ".
- كما عرف القانون **الأجر** بأنه " كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله أياً كان نوعه، ثابتاً أو متغيراً نقداً أو عيناً ، ويشمل الأجر الأساسي وملحقاته من العلاوات والبدلات والمنح والمكافآت والعمولات والمزايا الأخرى ".

2- ماهي متممات الأجر التي يشملها؟

- يشمل ذلك العلاوات والبدلات والمنح والمكافآت والعمولات وأى مزايا أخرى.

3- ما هو النص التشريعي الذي يبين المقصود بأجر العامل؟ وما يشمله من متممات؟

- يشمل الأجر الأساسي العلاوات والبدلات والمنح والمكافآت والعمولات وعدد من المزايا الأخرى التي تمنح للعامل حسب النظام الخاص لكل مؤسسة وشركة.
- ويحدد الباب الأول من قانون العمل في القطاع الأهلي تعريفاً للمصطلحات الواردة في هذا القانون ، ومن بينها تعريف الأجر الأساسي والأجر ، ويتضمن التعريف الإشارة الى ما يشمله الاجر من متممات (العلاوات ، المنح، المكافآت وغيرها) وبينا في معرض الرد أعلاه هذه التعريفا

الباب الثاني

حماية الأجور

المادة الثانية

يدفع الأجر النقدي بالعملة المحلية، ويجوز الاتفاق على غير ذلك في حدود التشريعات المعمول بها.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل يدفع أجر العامل النقدي بالعملة المحلية؟

✓ نعم

- **ما مدى جواز دفعه بالعملات الأخرى وكيفية ذلك الدفع؟**

2- يرجي بيان النص التشريعي.

- الأصل ، تؤدى الأجور وغيرها من مبالغ مستحقة (علاوات وبدلات وغيرها من مبالغ مستحقة للعامل) بالعملة المحلية ، إلا أن قانون العمل في القطاع الأهلي قد أجاز لصاحب العمل أداء الاجر بعملات أجنبية متداولة قانوناً وذلك بناء على الاتفاق بين صاحب العمل والعامل.
- وينظم الباب السادس من قانون العمل موضوع الأجور ، وحددت المادة (40) مسألة دفع الأجر بعملة غير الدينار البحريني.

المادة الثالثة

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

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تنظم تشريعاتكم مسألة تعريف العامل بتفاصيل حساب أجره؟**

✓ نعم

☐ لا

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

حددت المادة (2) من قانون العمل في القطاع الأهلي ، البيانات الأساسية التي يجب أن يتضمنها عقد العمل ، ومن بينها : بيانات الاجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه ، وسائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها بين صاحب العمل والعامل.

المادة الرابعة

يحدد في تشريعات العمل أو في عقد العمل الفردي أو الاتفاقيات الجماعية (عقود العمل المشتركة) جزء الأجر الذي يمكن دفعه للعامل عينا، على ألا يكون من المواد المحظور استخدامها قانونا.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تجيز تشريعاتكم دفع جزء من الأجر للعامل عينا؟**

✓ نعم

- **ما هي الضوابط التي تنظم ذلك؟**
- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

- في تعريف المشرع للأجر ، أجاز أن يكون هذا الأجر نقدياً أو عينياً ، ويكون ذلك وفق الاتفاق بين صاحب العمل والعامل والمحدد في عقد العمل.
- وقد أشرنا في معرض ردنا أعلاه ، إلى تعريف الأجر الوارد في الباب الأول من قانون العمل وهو " كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله أياً كان نوعه ، ثابتاً أو متغيراً ، **نقداً أو عينياً** ، ويشمل الأجر الأساسي وملحقاته من العلاوات والبدلات والمنح والمكافآت والعمولات والمزيا الأخرى ".
- ونود الإشارة في هذا المجال إلى أن الأساس والدارج في سوق العمل ، أداء الأجور نقداً ، أما المواد العينية فهي الاستثناء وفي حالات خاصة حين يقدم صاحب العمل جزءاً من الأجر في صورة مزايا ، ويتم تحديدها كذلك في عقد العمل.

المادة الخامسة

يحدد في تشريعات العمل أو في عقد العمل الفردي أو في الاتفاقيات الجماعية (عقود العمل المشتركة) موعد الوفاء بالأجر.

يرجى بيان ما يلي:

1- ما هي كيفية دفع الأجور ومواعيد الوفاء بها؟

-

2- ما هو النص التشريعي الذي يعالج موعد الوفاء بالأجر؟

- بدأت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في مملكة البحرين إلزام أصحاب العمل بتطبيق مراحل نظام حماية الأجور ، والذي يلزم بموجبه كل صاحب عمل بسداد أجور العاملين من خلال البنوك والمصارف المرخصة في المملكة.
- وفصل المشرع البحريني ضمن مواد الباب السادس (الخاص بالأجور) من قانون العمل مواعيد أداء الأجور ، وتشرح المادة (40) من القانون ذلك على النحو التالي:

1- تؤدى أجور العمال المعينين بأجر شهري مرة على الأقل في الشهر.

2- اذا كان الأجر يدفع وفقاً للإنتاج وتطلب العمل مدة تزيد على أسبوعين ، وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تناسب ما أنتجه من العمل ، ويؤدى باقي الأجر خلال الأسبوع التالي.

3- تؤدى الأجور مرة كل أسبوع على الأكثر مالم يتفق على غير ذلك.

المادة السادسة

يدفع الأجر في يوم العمل ومكانه، ويجوز الاتفاق على خلاف ذلك، شريطة ألا يتحمل العامل أي جهد أو نفقة مالية.

يرجى بيان ما يلي:

1- **يرجى بيان طريقة دفع الأجور وهل تدفع في يوم العمل ومكانه؟ وما هي الضوابط المعمول بها حين إجازة دفعة في غير يوم العمل ومكانه؟**

2- **يرجى بيان النص التشريعي الدال على ذلك.**

- كما أشرنا في معرض ردنا على السؤال السابق ، تحرص مملكة البحرين على صون حقوق العمال وتعمل على تعزيز الثقة بين أطراف الإنتاج ، لذا تم مؤخراً إصدار عدد من القرارات لتطوير نظام حماية الأجور للعاملين في القطاع الخاص بالبلاد ، يسدد بموجبها أصحاب العمل أجور العاملين لديهم من خلال البنوك والمصارف المرخص لها من مصرف البحرين المركزي ، وذلك تحت إشراف هيئة تنظيم سوق العمل هذا وقد أنشئت قاعدة بيانات الكترونية في الهيئة تكفل الرقابة على التزام صاحب العمل بسداد أجور العاملين لدية ويحق لأى طرف استخدامها في المنازعات القضائية حول دفع الأجور.
- وينظم هذه الإجراءات الجديدة قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (68) لسنة 2019 بشأن نظام حماية الأجور، والذي يلزم فيه صاحب العمل بسداد أجور العاملين لديه وفق نظام حماية الأجور.

المادة السابعة

يستحق العامل أجره كاملا حتى وإن لم يؤد عملا لأسباب خارجة عن إرادته، على أن تحدد التشريعات الوطنية تلك الأسباب.

يرجى بيان ما يلي:

1- **هل يستحق العامل أجره في حالة عدم تأديته للعمل لأسباب خارجة عن إرادته؟**

✓ نعم

- **في حالة الإجابة ب(نعم)، ما هي تلك الأسباب؟**

2- **يرجى بيان النص التشريعي الدال على ذلك.**

- بموجب المادة رقم (43) من قانون العمل في القطاع الأهلي ، يحق للعامل الحصول على أجره كاملاً اذا حضر إلى مقر عمله في الوقت المحدد لأداء العمل وكان مستعداً لمزاولته في هذه الفترة وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل ، حيث يعتبر كأنه أدى عمله فعلاً **واستحق أجره كاملاً** وأما إذا حضر العامل وحالت بينه وبين أداء عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل **فيستحق نصف أجره**.

المادة الثامنة

تعتبر الأجور والمبالغ المستحقة للعامل الناشئة عن عقد العمل ديناً ممتازا، ويتمتع بأعلى درجات الامتياز على ما عداه من ديون بما فيها ديون الدولة، (على الأموال المنقولة وغير المنقولة لصاحب العمل).

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- **ما هي درجة الدين الناشئ عن أجر العامل ومستحقاته بين الديون المترتبة على صاحب العمل؟ وهل هناك دين أعلى درجة منها وما هو؟**

2- **ما هو النص التشريعي الذي يحدد ترتيب دين أجر العامل ومستحقاته؟**

- بموجب المادة (48) من قانون العمل في القطاع الأهلي ، يكون للأجور والمبالغ المستحقة للعامل أو للمستحقين عنه امتياز على جميع أموال صاحب العمل العقارية والمنقولة ، وتستوفى قبل أي دين آخر بما في ذلك الديون المستحقة للدولة.

المادة التاسعة

يحظر على صاحب العمل أن يحد بأية طريقة كانت من حرية العامل في التصرف في أجره كما يشاء.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- **ما هي ضمانات العامل في التصرف في أجره؟ وهل له الحرية الكاملة في التصرف في ذلك؟**

2- **يرجي بيان النص التشريعي الدال على ذلك.**

- للعامل مطلق الحرية في التصرف في أجره دون أي قيد أو شرط ، وكما أشرنا سابقاً وتعمل مملكة البحرين متمثلة في وزارة العمل والتنمية الاجتماعية على استحداث أنظمة جديدة لحماية الأجور والرقابة على أدائها في مواعيدها وحسب ما اتفق عليه في العقد المبرم بين طرفي العلاقة.

المادة العاشرة

تحدد التشريعات الوطنية نظام الجزاءات المالية بشكل لا يؤثر على معيشة العامل أو معيشة أسرته، على أن تحدد صرف هذه الغرامات لمصلحة العمال.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- **يرجى بيان النسبة التي تخصم من أجر العامل وفق نظام الجزاءات المالية؟ وما تأثير ذلك على معيشة العامل أو معيشة أسرته؟ وما هو النص النافذ لديكم بهذا الخصوص؟**

2- **يرجى بيان مصير الغرامات المالية نتيجة الجزاءات المالية؟ وهل تصرف لمصلحة العمال؟ وما هو النص التشريعي الذي يحدد ذلك؟**

- لا تتضمن التشريعات الوطنية نصوص تشريعية تعطي لصاحب العمل الحق بفرض غرامات مالية على العمال بالمنشأة.

المادة الحادية عشرة

لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل وفاء لما يكون قد أقرضه أو لدين مستحق له بنسبة تزيد على 10% من الأجر الأساسي، مع عدم احتساب اية فوائد على تلك الديون.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- يرجى بيان النسبة التي يجوز اقتطاعها من أجر العامل وفاء لدين لصاحب العمل.

- لا يجوز لصاحب العمل استقطاع أكثر من 10% من أجر العامل وذلك وفاء لدين لصاحب العمل وذلك أثناء سريان العقد المتفق عليه من الطرفين.

2- هل هذه النسبة تحسب على الأجر الأساسي أو الأجر الإجمالي؟

☐ الأجر الأساسي

✓ الأجر الإجمالي

3- هل تحسب فوائد على الديون المشار إليها؟

☐ نعم

✓ لا

4- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

- بموجب المادة (44) من قانون العمل في القطاع الأهلي ، فأنه لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من 10% لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد أو أن يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض ، ويسرى هذا الحكم على الأجور المدفوعة مقدماً.

المادة الثانية عشرة

تحدد التشريعات الوطنية النسبة التي يجوز الحجز عليها أو التنازل عنها من أجر العامل المستحق وفاء للديون المترتبة عليه وأولويتها، مع مراعاة كفاية ما يبقى للعامل من أجر لسداد حاجاته وحاجات أسرته الأساسية.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- يرجى بيان النسبة من أجر العامل التي يجوز الحجز عليها أو التنازل عنها نتيجة الديون المستحقة عليه؟

2- ما هي النصوص التشريعية المتعلقة بالحجز أو التنازل عن جزء من الأجر؟

- وفقاً للمادة رقم (45) من قانون العمل في القطاع الأهلي ، فإنه لا يجوز لصاحب العمل الحجز على الاجر المستحق للعامل الا في حدود 25% من هذا الأجر ويجوز رفع هذه النسبة الى 50% في حالة دين النفقة.

المادة الثالثة عشرة

تمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل وذلك عند تماثل العمل.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- هل تمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر العامل عند تماثل العمل؟

✓ نعم

☐ لا

2- يرجى بيان النص التشريعي الدال على ذلك.

- تحظر جميع القوانين الوطنية مسالة التمييز بين المرأة والرجل في جميع أمور الحياة العامة ، ومن بينها الاجر متي ما تماثلت طبيعة العمل ، وتؤكد ذلك المادة (39) من قانون العمل في القطاع الأهلي ، والتي تشير إلى حظر التمييز في الأجور لمجرد اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة.

المادة الرابعة عشرة

تكفل التشريعات الوطنية وتنظم حق العامل في تحويل أجره من البلد العربي الذي يعمل فيه إلى البلد العربي القادم منه.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- هل تكفل تشريعاتكم حق العامل العربي في تحويل أجره إلى البلد العربي القادم منه؟

☐ نعم

☐ لا

2- يرجى بيان النص التشريعي الدال على ذلك.

- لا يوجد نص تشريعي صريح في القوانين المحلية يمنع العامل أو المقيم في مملكة البحرين من حرية التصرف بما لديه من أموال سواء بالحوالات المالية أو الاستثمار ، إذ يكفل دستور البلاد صون الملكية الخاصة وحرية التصرف فيها في حدود القانون.

المادة الخامسة عشرة

يوجب التشريع الوطني دفع مستحقات العامل بمجرد انتهاء علاقة العمل.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- كيف يدفع أجر العامل في حالة انتهاء علاقة عمله؟ وهل توجب تشريعاتكم دفع مستحقاته في هذه الحالة؟

2- يرجى بيان النص التشريعي الدال على ذلك.

- فصلت الفقرة 4 من المادة 40 من قانون العمل في القطاع الأهلي آلية أداء صاحب العمل أجر العامل في حال ترك العمل على النحو التالي:

أ- **إنتهاء مدة عقد العمل :** يتوجب على صاحب العمل دفع أجر العامل كاملاً وكافة المبالغ المستحقة له فور انتهاء العلاقة.

ب- **ترك العامل العمل من تلقاء نفسه :** على صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ ترك العمل.

الباب الثالث

الحد الأدنى للأجور

المادة السادسة عشرة

يقصد بالحد الأدنى العام للأجور: المستوى المقدر للأجر ليكون كافيًا لإشباع الحاجات الضرورية للعامل وأسرته، كالملبس والتغذية والسكن، للعيش بمستوى إنساني لائق.

يرجى بيان ما يلي:

1- ما هو المقصود بالحد الأدنى للأجر حسب تشريعاتكم؟

- لا يوجد تعريف للحد الأدنى للأجر في التشريعات الوطنية.

2- هل يراعي حين احتساب الحد الأدنى للأجر اشباع الحاجات الضرورية للعامل؟

✓ نعم

3- ما هي النصوص التشريعية التي تنظم احتساب الحد الأدنى للأجر والأمور التي يؤخذ بعين الاعتبار.

- لا وجود لنص تشريعي صريح يعرف فيه المشرع البحريني الحد الأدنى للاجر ، وبالمقابل هنالك مبادرات ومشاريع تنفذها مملكة البحرين بصورة دائمة في مجال رفع أجور العاملين في القطاع الخاص ، وذلك حرصاً على تلبية الحاجات الضرورية للعامل وبما يتناسب مع المتغيرات الاقتصادية.

المادة السابعة عشرة

يجوز أن تأخذ الدول الأعضاء بنظام الحد الأدنى للأجور، بحيث لا يجوز أن يقل أجر العامل عنه، ويشمل في تطبيقه جميع الفئات العمالية.

يرجى بيان ما يلي:

1- ما مدى تطبيق نظام الحد الأدنى للأجور في دولتكم الموقرة؟ وما هي حدوده؟

- لا يوجد نظام مماثل.
-

2- هل يشمل نظام الحد الأدنى للأجور جميع الفئات العمالية؟ وما هي الفات المستثناة أن وجدت؟

☐ نعم

☐ لا

- **في حالة الجابة ب(نعم)، يرجى بيان الفئات المستثناة.**

3- ما هي النصوص التشريعية التي تتناول الحد الأدنى للأجر؟ والفئات التي يطبق عليهم؟

المادة الثامنة عشرة

تشكل كل دولة من الدول الأعضاء لجنة أو لجانا يمثل فيها الحكومة، وأصحاب الأعمال والعمال تكون مهمتها تحديد الحد الأدنى للأجور، وتنظم التشريعات الوطنية الإدارة والجهة المخولة التي يصدر عنها قرار تحديد الأجور المتخذ من قبل اللجنة أو اللجان المذكورة.

يرجى بيان ما يلي:

1- **هل تسمح التشريعات الوطنية بتشكيل لجنة لتحديد الحد الأدنى للأجور؟**

☐ نعم

☐ لا

2- **كيف تشكل هذه اللجنة؟ ومن هم أعضائها؟**

3- **ما هي الجهة التي تصدر قرار بالحد الأدنى للأجر؟**

4- **ما هي النصوص التشريعية التي تنظم تشكيل لجنة الحد الأدنى للأجر؟ وإصدار القرار التي توصلت إليه؟**

المادة التاسعة عشرة

تراعى لجنة أو لجان الحد الأدنى للأجور عند تحديدها للأجور حركة الأسعار، وكيفية التوازن بينهما، ومعرفة مستوى تكاليف المعيشة، ولها أن تستعين في ذلك بأجهزة متخصصة فرعية أو قطاعية تزودها بالمعلومات اللازمة.

يرجى بيان ما يلي:

1- **ما هي العوامل التي تعتمد عليها لجنة تحديد الحد الأدنى للأجور حين قيامها بمهمتها؟**

- **هل تراعي حركة الأسعار ومستوى المعيشة والتوازن بينهما وبين الأجور؟**

✓ نعم

☐ لا

2- **ما هي النصوص التشريعية الدالة على ذلك؟**

- لا يوجد نصوص تشريعية تتناول هذا المجال.

المادة العشرون

تراجع اللجنة الحد الأدنى للأجور دوريًا لفترات لا تزيد عن سنة، وذلك لتواكب الأجور الحقيقية مستوى تكاليف المعيشة.

يرجى بيان ما يلي:

1- **هل يؤخذ تشريعكم الوطني بدورية المراجعة للحد الأدنى للأجور؟**

☐ نعم

☐ لا

- **يرجى بيان المدة التي يحددها التشريع للمراجعة.**

2- ما هو النص التشريعي الذي يبين المدة الفاصلة بين مراجعة الحد الأدنى للأجر؟

تعليق وزارة العمل والتنمية الاجتماعية على مواد الباب الثالث (الحد الأدنى للأجور).

- تود وزارة العمل والتنمية الاجتماعية لفت عناية لجنة الخبراء القانونيين الى النقاط ، التالية بشـأن الحد الأدنى للأجور:

لم يضع المشرع البحريني تعريفاً صريحاً للحد الأدنى للأجور، ولكن ورد في قانون العمل في الباب السادس الإشارة الى انه في حال" لم يحدد الاجر بأي من الطرق استحق العامل أجر المثل ان وجد وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل " وبذلك يكون

الحد الأدنى للأجور المعمول به في سوق العمل البحريني هو ما درج التعارف عليه.

كما لم يتم الإشارة في القانون إلى تشكيل لجنة مهمتها دراسة ومراجعة الحد الأدنى للأجور إلا أن وزارة العمل والتنمية الاجتماعية تعمل بصورة دورية على دراسة ومراجعة الأجور بصورة

دورية وذلك لتكون هذه الأجور متناسـبة مع الوضـع الاقتصـادي في البلاد والتأكد من تغطية هذه الأجور لاحتياجات العامل واسرته.

وتنفذ وزارة العمل والتنمية الاجتماعية بالتعاون مع شركائها منهم صندوق العمل " تمكين " مجموعة من المشاريع التي تهدف الى تحسين أجور العاملين في القطاع الخاص ومن بين هذه المشاريع:

1- توفير برامج لتحسين الأجور والمزايا الوظيفية بالقطاع الخاص لتحقيق الجاذبية المطلوبة للباحثين عن عمل.

2- **دعم أجور العاملين في القطاع الخاص :** ويعمل هذا البرنامج على تقديم دعم مالي لأجور الموظفين الجدد في سوق العمل وذلك بتكفل الوزارة بدفع جزء من الراتب وتختلف مدة الدعم باختلاف المؤهل .فحملة البكالوريوس تكون مدة الدعم لمدة سنتين أما بالنسبة إلى الدبلوم والثانوي فتكون مدة الدعم سنة واحدة فقط.

3- **برنامج التدريب ودعم الأجور** : وفر هذا البرنامج نوعان من الدعم المادي الأول تدريب الموظفين والعمل على تحسين كفاءاتهم ليحققوا أعلى معايير الإنتاجية. والثاني دعم أو زيادة أجور الموظفين مما يساعد المنشئات على خفض تكاليف التوظيف وسوف يساهم ذلك في تنمية أعمال المنشأة.

منظمات أصحاب العمل والعمال التي أرسل إليها التقرير:

تم إرسال نسخة عن التقرير إلى كل من:

1- غرفة تجارة وصناعة البحرين . - المنظمة الممثلة لأصحاب العمل.

2- الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين . - منظمة ممثلة للعمال.

3- الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين . - منظمة ممثلة للعمال.

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

- التغطية التشريعية لأحكام المواد 1 ، 2 ، 3 ، 5 ، 6 ، 7 ، 8 ، 9 ، 12 ، 13 ، 15 ، 16 ، 17، 19 ، 20

- التغطية الجزئية للمادة 11، حيث لم يرد في النص ما يبين عدم تحميل العامل أية فوائد على ديونه لدى صاحب العمل

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد 4 ، 14 ، 18

- لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية لحكم المادة 10

* * *

<u>الإتفاقيات غير المُصادق عليها</u>

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

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (16) لسنة 1983 من مملكة البحرين – <u>وجاء في هذا الرد ما يلي:</u>

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؟

- نعم ، حيث أن التشريعات الوطنية لا تتضمن ما يلزم صاحب العمل على توفير مثل هذه الخدمات الاجتماعية الواردة في الاتفاقية.

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

- إلزام جميع أصحاب العمل بتوفير هذه الخدمات ، يترتب عليه العديد من الصعوبات التي يتوقع من المنشآت مواجهتها منها على سبيل المثال:

أ .**تكاليف مالية وإدارية** يتوقع منها ان تؤثر مستقبلًا على الوضع المالي للمنشآت من خلال زيادة باب المصروفات ، خاصة لدى المنشآت المتوسطة والصغيرة. ولتغطية نفقات هذه الأنشطة الاجتماعية سيتحمل المستهلك هذه التكاليف من خلال رفع أسعار المنتج النهائي من سلع أو الخدمات.

ب .تنفيذ هذه الأنشطة يتطلب ترتيبات أخرى من خلال توفير كادر مختص للإشراف على تنفيذ هذه الأنشطة ومتابعتها ، وكذلك تنظيم العمل بحيث يمكن للعمال الاستفادة منها والمشاركة فيها.

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

نود لفت عنايتكم الى ان الشركات الكبرى العاملة في مملكة البحرين تقدم مثل هذه الخدمات الاجتماعية للعاملين لديها ، بالإضافة الى خدمات أخرى عديدة تتميز فيها مؤسسة عن أخرى ، وتدعم مملكة البحرين جميع الجهود التي يقدمها القطاع الخاص للعاملين لديهم ، ومن بين هذه الجهود نورد التالي :

1- إنشاء النوادي الصحية والرياضية والمراكز الثقافية التابعة لعدد من كبرى الشركات وأتاحت بعضها الاستفادة من هذه المراكز لعامة الناس ، ومن أمثلتها نادي شركة نفط البحرين ، نادي شركة ألمنيوم البحرين ، نادي شركة الخليج للصناعات الكيماوية ، ونادي شركة طيران الخليج.

2- إنشاء العيادات الطبية في الشركات الكبرى ، وقدمت تسهيلات ملائمة في هذا المجال.

3- تقدم العديد من كبرى الشركات في القطاع الخاص ، وبمبادرة فردية منها ، خدمات تعليمية لأبناء موظفيها كتوفير الحقيبة المدرسية والأدوات التعليمية فضلًا عن تحمل جزء من تكاليف التعليم في المعاهد والجامعات.

4- ضمن الجهود الرامية الى تقديم خدمات صحية مميزة للعاملين ، تعمل حكومة مملكة البحرين على فرض التأمين الصحي الالزامي على جميع العاملين في القطاع الخاص ، سواء من العمالة البحرينية او المتعاقدة.

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 الممكن الاسترشاد بما ورد من مبادئ في الاتفاقية في حال الشروع بإصدار أداة تشريعية تنظم هذا الموضوع.

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

تناولت المادة رقم (10) والمادة رقم (11) من قانون رقم (36) لسنة 2012 بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي إلزام صاحب العمل بتوفير وسائل الانتقال المناسبة لعماله ، وإلزامه بتوفير وجبات غذائية ومساكن ملائمة إذا كان يستخدم عمالا في مناطق بعيدة عن العمران.

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: 2019 / 09 / 12

البريد الالكتروني: ir@mlsd@gov.bh

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

أخذ العلم بما جاء في الرد ، وتأمل اللجنة اتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق على الاتفاقية .

* * *

4. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الإتفاقيات غير 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 الجزائرية الديمقراطية الشعبية – وجاء في الرد ما يلي:

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

نعم

لا

الإتفاقية قيد الدراسة

2. من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

السيد رئيس الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وهذا حسب ما تنص عليه أحكام الفقرة التاسعة (09) من المادة الواحد والتسعون (91) من القانون رقم 16-01 المؤرخ في 6 مارس سنة 2016، المتضمن التعديل الدستوري، حيث جاء فيها:

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

يبرم المعاهدات الدولية ويصادق عليها،

3. ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

- ☐ التصديق
- ☐ أخذ العلم
- ☐ إرجاء التصديق

□ عدم التصديق

الإتفاقية قيد الدراسة

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

نعم

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

عرفت هذه الإتفاقية في مادتها الأولى الحدث بأنه "الشـخص الذي أتم الثالثة عشـرة ولم يكمل الثامنة عشـرة من عمره، سواء كان ذكرا أو أنثى"، غير أن التشريع الوطني عرف الطفل بأنه "كل شخص لم يبلغ الثامنة عشر (18) سنة كاملة ويفيد مصـطلح –حدث- نفس المعنى" (المادة 2 من القانون رقم 15-12 المؤرخ في 15 يوليو سـنة 2015، المتعلق بحماية الطفل).

كما أن أحكام المادتين الثانية (02) والثامنة (08) من الإتفاقية تنصـان على جواز تشـغيل الحدث الذي يبلغ سـن الثالثة عشرة (13) سنة في الأعمال الزراعية غير الخطرة وغير الضارة بالصحة، وجواز تشغيل الحدث الذي يبلغ سن الرابعة عشـر (14) سـنة في الأعمال الصـناعية الخفيفة التي تتولاه أسـرته، على أن يكون أحد أفرادها مسـؤولا عنه في العمل وبشـكل لا يؤثر على دراسـته أو صـحته أو أخلاقه"، لا تتطابقان مع أحكام المادة 69 من الدسـتور التي نصـت على أن "تشغيل الأطفال دون سن 16 سنة يعاقب عليه القانون'.

ضـف على ذلك، ينص القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل سـنة 1991 المتعلق بعلاقات العمل، في مادته 15 على أنه: "لا يمكن، في أي حال من الأحوال، أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن سـتة عشـرة (16) سـنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين، التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما".

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.

الإتفاقية قيد الدراسة

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.

يجب مراجعة أحكام الإتفاقية حتى تتماشـى مع القوانين الدولية التي تعنى بهذا الشـأن، وكذا حتى يتم تفادي التناقض الموجود بين بعض أحكام الإتفاقية مثل ذلك الموجود على مستوى المادتين الرابعة (04) والسادسة (06).

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

□ نعم

□ لا

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

الإتفاقية 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.

إهتمت الجزائر بشـــريحة الأطفال وأدرجت في قانونها الداخلي العديد من المبادئ والأحكام التي تضـــمن للطفل حماية قانونية خاصـــة في جميع جوانب حياته، كما أن الجزائر كانت من أوائل الدول التي صـــادقت على الإتفاقية الدولية لحقوق الطفل بتاريخ 1992/12/19.

منذ المصادقة على هذه الإتفاقية عكفت الجزائر على مراجعة النصوص القانونية ووضع سلسلة من التدابير لتحقيق الرفاه عند الطفل، وحماية وترقية حقوقه.

مست هذه التدابير مراجعة الإطار التشريعي والتنظيمي من أجل تكييفه مع المبادئ الدولية المصادق عليها من قبل بلادنا في هذا المجال، بما يضـــمن تجسـيد الحماية الفعلية لحقوق الطفل ومصـــلحته الفضـــلى من جهة، ومن جهة أخرى تطوير التدابير الإجتماعية والســـيكولوجية والتربوية القائمة من أجل ضـــمان التطبيق الأمثل للقوانين وإحترام حقوق الطفل مهما كانت وضعيته.

ومواصـــلة لمجهوداتها الحثيثة في حماية الطفولة، ثمنت الجزائر إنجازاتها بإعداد وإصـــدار قانون حماية الطفل رقم 15-12 المؤرخ في 15 جويلية 2015 الذي إســـتحدث الهيئة الوطنية لحماية وترقية الطفولة بموجب المرســـوم التنفيذي رقم 16-334 المؤرخ في 19 ديســـمبر 2016، والتي هي مطالبة بالوقوف على دراســـة جميع الحالات المتعلقة بالمســـاس وإنتهاك حقوق الطفل أين ما كان في محيطه العائلي، المدرسي، المؤسساتي أو العمومي.

ويجدر التنويه أن عملا تشـاركيا قطاعيا يتواصـل بفضـل نشـاطات لجنة التنسيق الدائمة المنصـبة يوم 21 مارس 2017، لدراسة المسائل المتعلقة بحقوق الطفل التي يعرضها عليها المفوض الوطني لحماية الطفولة.

تتضـــمن اللجنة ممثلين عن ســـبعة عشـــرة (17) قطاعا وزاريا، وممثلين عن المديرية العامة للأمن الوطني وقيادة الدرك الوطني وكذا ممثلين عن فعاليات المجتمع المدني، والتي تجتمع مرة في الشـــهر على الأقل. وتبعا للمهام الموكلة إلى الهيئة الوطنية لحماية وترقية الطفولة، فقد تم إنجاز ما يلي:

1- إطلاق الرقم الأخضر المجاني 1111 للتبليغ عن كل إنتهاكات لحقوق الطفل،

2- إنشاء الموقع الإلكتروني www.onppe.dz

3- تكوين موظفي خلية تلقي الإخطارات للهيئة الوطنية لحماية الطفولة،

4- تكوين فعاليات المجتمع المدني في مجال حماية وترقية حقوق الطفل والتي بلغ عددها 100 جمعية، مع إطلاق شبكة المجتمع المدني لترقية وحماية حقوق الطفل،

5- تكوين الصحافة العمومية والخاصة وإطلاق شبكة الإعلاميين الجزائريين لتعزيز حقوق الطفل،

6- تكوين الرياضيين والفنانيين، مع إطلاق شبكة الرياضيين لترقية حقوق الطفل وكذا شبكة الفنانين لتعزيز حقوق الطفل،

7- تكوين قضاة الأحداث،

8- تكوين رؤساء وأفراد فرق حماية الفئات الهشة التابعين للمديرية العامة للأمن الوطني (200 إطار)،

9- تكوين موظفي مصالح الوسط المفتوح (SMO بعدد 100 موظف)، التابعين لوزارة التضامن الوطني،

10- تكوين أعضاء لجنة التنسيق الدائمة، المشكلة من ممثلي 17 قطاع وزاري، وممثلي قيادة الدرك الوطني والأمن الوطني وفعاليات المجتمع الوطني،

11- تكوين القادة الكشفيين وإطلاق فرق مربي الأحياء،

12- تنظيم ملتقيات خاصة بحماية الطفولة وترقية حقوقها،

13- تنظيم حملات تحسيسية والمشاركة في تنشيط أيام إعلامية في مجال حماية الأطفال من جميع أشكال الخطر خاصة الإستغلال والجرائم الإلكترونية.

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 رأيالمنظمات التي تم التنسيق معها.

عند إعداد هذا التقرير تم إستشارة المنظمات النقابية التالية أسماءهم:

- الإتحاد العام للعمال الجزائريين،
- الكنفدرالية العامة للمؤسسات الجزائرية،
- الكنفدرالية الوطنية لأرباب العمل الجزائريين،
- النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية،
- الكنفدرالية الجزائرية لأرباب العمل.

ولقد جاء رأي هذه المنظمات كما يلي:

المادة الأولى: كان يجدر تحديد سن الحدث بدقة حتى لا يقع أي لبس من حيث التطبيق، فمن المعلوم أن تعريف الحدث هم صـغار السـن على العموم، ومن المعلوم كذلك أن الأطفال الأقل من السـن المحدد في الإتفاقية هم الأكثر عرضـة للعمل والإسـتغلال في الأفلام والترويج للبضـائع والسـلع، ونحن نرى أن حضـر عمل هذه الفئة لن يحل المشـكلة بل كان من الأوجب تقنين الظاهرة وفق شـروط وآليات محددة للمحافظة على صـحة الطفل في مختلف الجوانب ومن مختلف الأمراض.

المادة 2: لا نفهم إسـتثناء الأعمال الزراعية (غير الخطيرة) ونحن نعلم أن معظم الزراعات الحديثة تسـتعمل المبيدات الحشرية وهي خطرة على الصحة العامة أساسا والأطفال أكثر عرضة للإصابة في هذه الحالات.

المادة 4:إن كلمة "إنهاء" في هذه المادة غير مناسـبة حيث أن الظاهرة مسـتمرة وفقا للتطور الإقتصـادي والإجتماعي والسـياسـي، ومنه نرى أن تقنين العملية ووضـع حماية أكبر للأحداث سـيعطي فعالية أكثر للتقليل من إسـتغلالهم عوض العمل على إنهاء العملية والتي قد تكون مستحيلة لدى بعض المجتمعات.

المادة 7: نلاحظ تعارض بين أحكام هذه المادة وتعريف الحدث في المادة الأولى التي تنص على أن الحدث من بلغ الثالثة عشرة ولم يتجاوز الثامنة عشرة، إن كثرة الإستثناءات تزيد من التجاوزات.

المادة 23: في بعض الأحيان يكون الولي هو من يعمل على إسـتغلال الحدث لذا يجب توفير طرف ثالث في حالة إعتراض الحدث على عمله، كما يجب حماية مداخيله المالية عند الضرورة حتى لا تستغل من طرف الغير.

المادة 31: يجب الحرص على المراقبة الصـارمة لأماكن العمل وعدم إسـتغلال الأحداث في التجارة الجنسـية وعلى الخصوص الأحداث العاملين داخل البيوت.

الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:

مديرية علاقات العمل

التاريخ:22 سبتمبر 2019

البريد الإلكتروني: rabahmekhazni@yahoo.fr

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

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

* * *

5. المملكة العربية السعودية

<u>الإتفاقيات غير المُصادق عليها</u>

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

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (13) لسنة 1981 من المملكة العربية السعودية – <u>وجاء في هذا الرد ما يلي:</u>

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

☐ نعم

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؟

☐ إرجاء التصديق

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

☐ نعم

* 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)؟

☐ لا

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

☐ لا

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

☐ نعم

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

تحرص حكومة المملكة العربية السعودية على تطوير أنظمتها ولوائحها بما يتوائم مع الاتفاقيات العربية والدولية.

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

☐ نعم

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

تنظر المملكة العربية السعودية بصفة الاهتمام إلى جميع الاتفاقيات العربية وتحرص على الاستفادة من موادها عند اعداد انظمتها ولوائحها وتسعى 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؟

☐ 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.

تم ارسال نسخة من هذا التقرير إلى كل من:

- مجلس الغرف السعودية ممثل أصحاب الأعمال.

- اللجنة الوطنية للجان العمالية ممثل العمال

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

الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير: وكالة الشؤون الدولية + وكالة التفتيش وتطوير بيئة العمل

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

أخذ العلم بما جاء في الرد ، وتأمل اللجنة اتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق على الاتفاقية .

6. جمهورية السودان

<u>الإتفاقيات المُصادق عليها</u>

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

وصـــل إلى مكتب العمل العربي تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (15) من جمهورية الســودان، <u>وجاء الرد على النحو التالي:</u>

القسم الأول

بيانات عامة

1- يرجى بيان النص التشريعي الذي صدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (15) لسنة 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور.

قرار رئيس المجلس الوطني بتاريخ 8/مايو /2011م في الجلسة رقم (2) من دورة الإنعقاد الثالث بتاريخ 18/أبريل /2011م .

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

المادة رقم (4) من قانون العمل لسنة 1997م الفصل السادس من قانون العمل لسنة 1997م .

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 27(3) من دستور السودان الإنتقالي لسنة 2005م وثيقة الحقوق والحريات والإتفاقيات والعهود والمواثيق والحقوق الإنسانية المصادق عليها من قبل جمهورية السودان جزء لا يتجزأ.

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

- ✓ **نعم**

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

1/ الإتحاد العام لإصحاب العمل السوداني

2/ إتحاد عام نقابات عمال السودان

القسم الثاني

الباب الأول

التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية

المادة الأولى

يقصد بالأجر كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله، بما فيه العلاوات والمكافآت والمنح والمزايا، وغير ذلك من متممات الأجر.

يرجى بيان ما يلي:

1- ما هو المقصود بأجر العامل حسب تشريعاتكم؟

قانون 97 يقصد به مجموع المرتب الاساسي وجميع المكافآت الأخرى التي تدفع للعامل بواسطة صاحب العمل .

2- ماهي متممات الأجر التي يشملها؟

جميع المكافآت وتتمثل فيما يقدمه صاحب العمل من طعام ووقود وسكن واي أجر إضافي أو اي علاوات أخرى.

3- ما هو النص التشريعي الذي يبين المقصود بأجر العامل؟ وما يشمله من متممات؟

المادة 4 من قانون 97 الاجر ويقصد به مجموع المرتب الاساسي وجميع المكافآت الأخري التي تدفع بواسطة صاحب العمل وتشمل قيمة ما يقدمه صاحب العمل للعامل من طعام او وقود او سكن او اي اجر يدفع عن العمل الإضافي او اي مكافآة خاصة تدفع نظير اداء اي عمل واي علاوات اخري علي الا يشمل اي مبالغ تدفع كمنحة او هبة أو بدل مامورية او إمتياز او اي إكتتاب يقوم صاحب العمل بدفعه نيابة عن العامل في اي مشروع للضمان الإجتماعي كفوائد مابعد الخدمة أو التأمين علي الحياة أو مصروفات خاصة يدفعها صاحب العمل للعامل .

الباب الثاني

حماية الأجور

المادة الثانية

يدفع الأجر النقدي بالعملة المحلية، ويجوز الاتفاق على غير ذلك في حدود التشريعات المعمول بها.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل يدفع أجر العامل النقدي بالعملة المحلية؟

☐ نعم

لا

- **ما مدى جواز دفعه بالعملات الأخرى وكيفية ذلك الدفع؟**

2- يرجي بيان النص التشريعي.

الإتفاقية (15) المادة (2) يدفع الاجر النقدي بالعملة المحلية ويحتوي الإتفاق علي غير ذلك في حدود التشريعات المعمول بها.

المادة الثالثة

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

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تنظم تشريعاتكم مسألة تعريف العامل بتفاصيل حساب أجره؟**

☐ نعم

لا

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

قانون العمل المادة (35) .

المادة الرابعة

يحدد في تشريعات العمل أو في عقد العمل الفردي أو الاتفاقيات الجماعية (عقود العمل المشتركة) جزء الأجر الذي يمكن دفعه للعامل عينا، على ألا يكون من المواد المحظور استخدامها قانونا.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تجيز تشريعاتكم دفع جزء من الأجر للعامل عينا؟**

☐ نعم

لا

- **ما هي الضوابط التي تنظم ذلك؟**

المادة (35) قانون العمل لسنة 1977م يجب دفع أجر العامل نقداً ويجوز أن يستثني من ذلك ما يدخل في الإجور من مد العامل بالطعام أو الوقود أو الترحيل أو الملبس .

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

المادة (35) يجب أن يدفع أجر العامل نقداً أو يجوز أن يستثني من ذلك مايدخل في الأجور من مد العامل بالطعام او الوقود او السكن أو الترحيل او الملبس .

المادة الخامسة

يحدد في تشريعات العمل أو في عقد العمل الفردي أو في الاتفاقيات الجماعية (عقود العمل المشتركة) موعد الوفاء بالأجر.

يرجى بيان ما يلي:

1- ما هي كيفية دفع الأجور ومواعيد الوفاء بها؟

تنظم المادة (35) كيفية دفع الاجور ومواعيد الوفاء بها .

2- ما هو النص التشريعي الذي يعالج موعد الوفاءبالأجر؟

المادة (35) من قانون العمل 97 الفقرة (1) يجب ان يدفع أجر العامل نقدآ ويستثني من ذلك ما يدخل في الاجر من مد العامل بالطعام والوقود والسكن والترحيل واللبس .

المادة (35) بند (2) يجوز أن يدفع الأجر يومياً او اسبوعياً او ان يدفع شهرياً حسب ما يتفق عليه .

المادة السادسة

يدفع الأجر في يوم العمل ومكانه، ويجوز الاتفاق على خلاف ذلك، شريطة ألا يتحمل العامل أي جهد أو نفقة مالية.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- يرجى بيان طريقة دفع الأجور وهل تدفع في يوم العمل ومكانه؟ وما هي الضوابط المعمول بها حين إجازة دفعة في غير يوم العمل ومكانه؟

المادة (35) بند (5) يجب دفع أجور العاملين يوميا علي اساس الاجر اليومي الا إذا كان هناك إتفاق بين صاحب العمل والعامل علي خلاف ذلك ويدفع الاجر في نهاية يوم العمل وفي مكان العمل اثناء ساعاته.

المادة (35) بند (6) فيما عدا مانص عليه البند (5) يستحق الأجر في نهاية الإسبوع او الشهر بحسب الحال ويدفع في مكان العمل الخ....

2- يرجى بيان النص التشريعي الدال على ذلك.

المادة (35) بند رقم (6)

المادة السابعة

يستحق العامل أجره كاملا حتى وإن لم يؤد عملا لأسباب خارجة عن إرادته، على أن تحدد التشريعات الوطنية تلك الأسباب.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- هل يستحق العامل أجره في حالة عدم تأديته للعمل لأسباب خارجة عن إرادته؟

☐ نعم

- **في حالة الإجابة ب(نعم)، ما هي تلك الأسباب؟**

1/ إنقطاع وسيلة المواصلات العادية

2/ وقوع كوارث طبيعية أو حوادث تمنعه من الحضور للعمل

3/ الإستدعاء بواسطة محكمة او اي سلطة عامة اخري

4/ وفاة الزوجة أو الزوج أو أم الابناء أو الابوين او الاخوان او الاخوات

5/ اي سبب يقبله صاحب العمل

2- يرجى بيان النص التشريعي الدال على ذلك.

المادة (36) قانون العمل لسنة 1997م .

المادة الثامنة

تعتبر الأجور والمبالغ المستحقة للعامل الناشئة عن عقد العمل ديناً ممتازا، ويتمتع بأعلى درجات الامتياز على ما عداه من ديون بما فيها ديون الدولة، (على الأموال المنقولة وغير المنقولة لصاحب العمل).

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- ما هي درجة الدين الناشئ عن أجر العامل ومستحقاته بين الديون المترتبة على صاحب العمل؟ وهل هناك دين أعلى درجة منها وما هو؟

درجة الدين الناشئ عن أجر العامل ومستحقاتها تكون لها الاسبقية علي جميع الديون الاخرى مباشرة بعد دفع الرسوم القضائية بالنسبة لصاحب العمل.

2- ما هو النص التشريعي الذي يحدد ترتيب دين أجر العامل ومستحقاته؟

المادة (71) قانون العمل 1997م . تكون المبالغ المستحقة بموجب احكام هذا القانون للعاملين أو لمن يستحقون عنهم اسبقية على جميع الديون الاخرى بعد المصاريف القضائية .

المادة التاسعة

يحظر على صاحب العمل أن يحد بأية طريقة كانت من حرية العامل في التصرف في أجره كما يشاء.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- ما هي ضمانات العامل في التصرف في أجره؟ وهل له الحرية الكاملة في التصرف في ذلك؟

ضمانات بموجب قانون العمل 1997م بأن يحظر تنفيذ أي عقد يتنازل فيه العامل لصاحب العمل عن أجره . ويحظر علي المحاكم تنفيذ هذه العقود.

2- يرجي بيان النص التشريعي الدال على ذلك.

المادة (67) من قانون العمل 1997م يعتبر باطلاً بطلاناً مطلقا أي عقد يتعهد بموجبه العامل بان يتنازل الي صاحب العمل عن كل او بعض المبالغ الواجب علي صاحب العمل دفعها او اتفق علي دفعها فيما يتعلق بإستحدام ذلك العامل ولا يجوز للمحاكم الامر بتنفيذه.

المادة العاشرة

تحدد التشريعات الوطنية نظام الجزاءات المالية بشكل لا يؤثر على معيشة العامل أو معيشة أسرته، على أن تحدد صرف هذه الغرامات لمصلحة العمال.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- **يرجى بيان النسبة التي تخصم من أجر العامل وفق نظام الجزاءات المالية؟ وما تأثير ذلك على معيشة العامل أو معيشة أسرته؟ وما هو النص النافذ لديكم بهذا الخصوص؟**

تنظم المادة (64) بند (3) للوزير بعد التشاور مع الإتحاد العام لأصحاب العمل و اتحاد نقابات العمال بأن يضع نماذج للوائح الجزاءات حسب طبيعة كل عمل .

2- **يرجى بيان مصير الغرامات المالية نتيجة الجزاءات المالية؟ وهل تصرف لمصلحة العمال؟ وما هو النص التشريعي الذي يحدد ذلك؟**

المادة "64 " بند رقم (4) : (يكون التصرف في أموال الغرامات لصالح العمال بالشروط و الأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير و ذلك بعد التشاور مع الإتحاد العام لأصحاب العمل و إتحاد العمال)

المادة الحادية عشرة

لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل وفاء لما يكون قد أقرضه أو لدين مستحق له بنسبة تزيد على 10% من الأجر الأساسي، مع عدم احتساب اية فوائد على تلك الديون.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- يرجى بيان النسبة التي يجوز اقتطاعها من أجر العامل وفاء لدين لصاحب العمل.

5- لا تزيد الإستقاطاعات الدورية لسداد السلفيات عن 15% من الراتب الأساسي بموجب أحكام قانون العمل لسنة 1997م المادة (30) بند رقم (ب) .

2- هل هذه النسبة تحسب على الأجر الأساسي أو الأجر الإجمالي؟

☐ الأجر الأساسي

الأجر الإجمالي

3- هل تحسب فوائد على الديون المشار إليها؟

نعم

☐ لا

4- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

قانون العمل 1977م المادة (37) (1) الفقرة أ يجوز لصاحب العمل إن يمنح سلفيات للعمال بشرط أن تكون بدون فائدة على السلفية الممنوحة للعامل .

المادة الثانية عشرة

تحدد التشريعات الوطنية النسبة التي يجوز الحجز عليها أو التنازل عنها من أجر العامل المستحق وفاء للديون المترتبة عليه وأولويتها، مع مراعاة كفاية ما يبقى للعامل من أجر لسداد حاجاته وحاجات أسرته الأساسية.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- يرجى بيان النسبة من أجر العامل التي يجوز الحجز عليها أو التنازل عنها نتيجة الديون المستحقة عليه؟

الا تزيد الإستقطاعات الدورية لسداد السلفيات عن 15 % من المرتب الأساسي

2- ما هي النصوص التشريعية المتعلقة بالحجز أو التنازل عن جزء من الأجر؟

المادة (41) قانون العمل 1997م (مالم ينص هذا القانون على خلاف ذلك يعتبر باطلاً بطلان مطلق كل إبراء أو مصالحة أو تنازل بالنسبة إلى الحقوق المقرر بموجب هذا القانون .

المادة الثالثة عشرة

تمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل وذلك عند تماثل العمل.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل تمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر العامل عند تماثل العمل؟

لا

2- يرجى بيان النص التشريعي الدال على ذلك.

في قانون الحد الأدنى للأجور (تعديل) 1992 المادة (3) الفقرة (ب) البند (1) تطبق أحكام هذا القانون على جميع العاملين من الرجال و النساء الذين لا تقل أعمارهم عن ستة عشر عاماً و يعملون في أي منشأة .

المادة الرابعة عشرة

تكفل التشريعات الوطنية وتنظم حق العامل في تحويل أجره من البلد العربي الذي يعمل فيه إلى البلد العربي القادم منه.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل تكفل تشريعاتكم حق العامل العربي في تحويل أجره إلى البلد العربي القادم منه؟

☐ نعم

لا

2- يرجى بيان النص التشريعي الدال على ذلك.

المادة الخامسة عشرة

يوجب التشريع الوطني دفع مستحقات العامل بمجرد انتهاء علاقة العمل.

يرجى بيان ما يلي:

1- كيف يدفع أجر العامل في حالة انتهاء علاقة عمله؟ وهل توجب تشريعاتكم دفع مستحقاته في هذه الحالة؟

المادة (35) الفقرة (7) في قانو ن العمل 1997م في حالة إنتهاء العقد تدفع جميع إستحقاقات العامل بما فيها الأجر خلال اسبوع من تاريخ إنتهاء العقد

2- يرجى بيان النص التشريعي الدال على ذلك.

المادة (35) بند (7) قانون 1997م في حالة إنتهاء عقد العمل تدفع جميع إستحقاقات العامل خلال أسبوع من تاريخ الإنتهاء .

الباب الثالث

الحد الأدنى للأجور

المادة السادسة عشرة

يقصد بالحد الأدنى العام للأجور: المستوى المقدر للأجر ليكون كافيًا لإشباع الحاجات الضرورية للعامل وأسرته، كالملبس والتغذية والسكن، للعيش بمستوى إنساني لائق.

يرجى بيان ما يلي:

1- ما هو المقصود بالحد الأدنى للأجر حسب تشريعاتكم؟

يقصد به المرتب الأساسي بالإضافة لعلاوة غلاء المعيشة زائداً بدل الترحيل.

2- هل يراعي حين احتساب الحد الأدنى للأجر اشباع الحاجات الضرورية للعامل؟

✓ نعم

لا

3- ما هي النصوص التشريعية التي تنظم احتساب الحد الأدنى للأجر والأمور التي تؤخذ بعين الاعتبار.

المادة (5) من قانون الحد الأدني للإجور لسنة 1974م تعديل 1992م .

المادة السابعة عشرة

يجوز أن تأخذ الدول الأعضاء بنظام الحد الأدنى للأجور، بحيث لا يجوز أن يقل أجر العامل عنه، ويشمل في تطبيقه جميع الفئات العمالية.

يرجى بيان ما يلي:

1- ما مدى تطبيق نظام الحد الأدنى للأجور في دولتكم الموقرة؟ وما هي حدوده؟

الحد الأدنى (ألف وخمسمائة جنيه في الشهر)

2- هل يشمل نظام الحد الأدنى للأجور جميع الفئات العمالية؟ وما هي الفات المستثناة أن وجدت؟

✓ نعم

لا

- **في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيان الفئات المستثناة.**

المادة (2) من قانون الحد الأدني للأجور ، العاملون بالحكومة القومية والولائية والحكم المحلي والهيئات والمؤسسات العامة والشركات العامة والأشخاص الخاضعون لقانون التدريب المهني و الفئات التي تحكمها أوامر خاصة ، العمال الزراعيون ، أفراد أسرة صاحب العمل ، خدم المنازل.

3- ما هي النصوص التشريعية التي تتناول الحد الأدنى للأجر؟ والفئات التي يطبق عليهم؟

المادة (4) من قانون الحد الأدنى للأجور .

المادة الثامنة عشرة

تشكل كل دولة من الدول الأعضاء لجنة أو لجانا يمثل فيها الحكومة، وأصحاب الأعمال والعمال تكون مهمتها تحديد الحد الأدنى للأجور، وتنظم التشريعات الوطنية الإدارة والجهة المخولة التي يصدر عنها قرار تحديد الأجور المتخذ من قبل اللجنة أو اللجان المذكورة.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل تسمح التشريعات الوطنية بتشكيل لجنة لتحديد الحد الأدنى للأجور؟

✓ نعم

لا

2- كيف تشكل هذه اللجنة؟ ومن هم أعضائها؟

المادة (5) يجوز للوزير تشكيل لجنة من الإتحاد العام لأصحاب العمل وإتحاد عام عمال السودان ووزارة العمل واي أشخاص آخرين من ذوي الخبرة والإختصاص للنظر في الأثار المترتبة علي الحد الأدنى للأجور .

3- ما هي الجهة التي تصدر قراراً بالحد الأدنى للأجر؟

وزير المالية بتوصية من المجلس الأعلي للأجور .

4- ما هي النصوص التشريعية التي تنظم تشكيل لجنة الحد الأدنى للأجر؟ وإصدار القرار التي توصلت إليه؟

المادة (5) من قانون الحد الأدني للأجور لسنة 1974م.

المادة التاسعة عشرة

تراعى لجنة أو لجان الحد الأدنى للأجور عند تحديدها للأجور حركة الأسعار، وكيفية التوازن بينهما، ومعرفة مستوى تكاليف المعيشة، ولها أن تستعين في ذلك بأجهزة متخصصة فرعية أو قطاعية تزودها بالمعلومات اللازمة.

يرجى بيان ما يلي:

1- ما هي العوامل التي تعتمد عليها لجنة تحديد الحد الأدنى للأجور حين قيامها بمهمتها؟

معالجة الأوضاع الناشئة عن إرتفاع الأسعار.

- **هل تراعي حركة الأسعار ومستوى المعيشة والتوازن بينهما وبين الأجور؟**

✓ نعم

لا

2- ما هي النصوص التشريعية الدالة على ذلك؟

المادة(5) يجوز للوزير تشكيل لجنة من الإتحاد العام لأصحاب العمل وإتحاد العمال ووزارة العمل والخدمة العامة وتنمية الموارد البشرية واي أشخاص اخرين من ذوي الإختصاص للنظر في الاثار المترتبة علي الحد الادنى للأجور علي مستويات الإجور الاعلى والعمل علي معالجة الاوضاع الناشئة عن ذلك ورفع توصية للوزير .

المادة العشرون

تراجع اللجنة الحد الأدنى للأجور دوريًا لفترات لا تزيد عن سنة، وذلك لتواكب الأجور الحقيقية مستوى تكاليف المعيشة.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- هل يؤخذ تشريعكم الوطني بدورية المراجعة للحد الأدنى للأجور؟

✓ نعم

- **يرجى بيان المدة التي يحددها التشريع للمراجعة.**

المادة (5) من قانون الحد الأدنى للأجور لسنة 1974م تعديل 1992 .

2- ما هو النص التشريعي الذي يبين المدة الفاصلة بين مراجعة الحد الأدنى للأجر؟

المادة(5) يجوز للوزير تشكيل لجنة من الإتحاد العام لأصحاب العمل وإتحاد العمال ووزارة العمل والخدمة العامة وتنمية الموارد البشرية واي أشخاص اخرين من ذوي الإختصاص للنظر في الاثار المترتبة علي الحد الادنى للإجور علي مستويات الإجور الاعلى والعمل علي معالجة الاوضاع الناشئة عن ذلك ورفع توصية للوزير .

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

- التغطية التشريعية لأحكام المواد 1، 4 ، 5 ، 6 ، 7 ، 8 ، 9 ، 13 ، 15 ، 18

- التغطية الجزئية للمواد 10 / 11 / 17

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد 2 ، 3 ، 19 ، 20

- لم يتسن التأكد من وجود تغطية تشريعية لأحكام المواد 12 / 14 / 16 لعدم بيان النص التشريعي

***

7. سلطنة عُمان

<u>الإتفاقيات غير المُصادق عليها</u>

الإتفاقية العربية رقم (13) لسنة 1981 بشأن بيئة العمل

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (13) لسنة 1981 من سلطنة عُمان – <u>وجاء في هذا الرد ما يلي:</u>

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

✓ نعم

2. من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

وزارة القوى العاملة..

3. ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

☐ التصديق

✓ أخذ العلم

☐ إرجاء 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 الاتفاقيــة حــتى 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 بالاتفاقيات والتوصيات العربية ذات العلاقة.
- دراسة التشريعات الوطنية من قبل الجهات المعنية لمواءمتها مع مواد الاتفاقية.

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.

- التدريب من خلال الورش والدورات التدريبية وفق معايير العمل العربية والدولية ، ويتم ذلك بالتعاون مع مختلف الجهات بما فيها منظمة العمل العربية.

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

✓ نعم

☐ لا

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

- قانون العمل وتعديلاته الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 35 / 2003.

- اللائحة التنظيمية للسلامة والصحة المهنية وتعديلاتها رقم (286 / 2008)

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.

لا توجد ملاحظات.

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

دائرة المنظمات والعلاقات الخارجية

❖ **التاريخ: 30 / 09/ 2019**

❖ **البريد الإلكتروني: maha.alalawi@manpower.gov.om**

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

أخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة اتخاذ الإجراءات اللازمة لعرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

8. دولة فلسطين

الإتفاقيات المُصادق عليها

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

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

القسم الأول

بيانات عامة

1- يرجى بيان النص التشـريعي الذي صـدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (17) لسـنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين.

المادة (10) من القانون الأساسي المعدل لسنة 2003 وتعديلاته، والتي نصت على:

"1- حقوق الإنسـان وحرياته الأسـاسـية ملزمة وواجبة الاحترام. 2- تعمل السـلطة الوطنية الفلسـطينية 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 حقوق المعوقين رقم (4) لسنة 1999، ولائحته التنفيذية رقم (40) لسنة 2004

مرفق طيه القانون ولائحته التنفيذية.

- قانون العمل الفلسـطيني رقم (7) لسـنة 2000: المادة (13) "يلتزم صـاحب العمل بتشـغيل عدد من العمال المعوقين المؤهلين بأعمال تتلاءم مع إعاقتهم وذلك بنسبة لا تقل عن (5%) من حجم القوى العاملة في المنشأة".
- قانون الطفل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2004 المعدل:

المادة (8): "تتخذ الدولة الإجراءات والتدابير المناسبة لضمان تمتع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصـة بالرعاية اللازمة في المجالات كافة وبخاصـة التعليم والصـحة والتأهيل المهني لتعزيز اعتمادهم على النفس وضـمان مشاركتهم الفاعلة في المجتمع.

المادة (41) : "1. للطفل ذي الاحتياجات الخاصـة الحق في التعليم والتدريب بنفس المدارس والمراكز المعدة للتلاميذ.

2. في حالات الإعاقة الاسـتثنائية تلتزم الدولة بتأمين التعليم والتدريب في فصـول أو مدارس أو مراكز خاصـة شـريطة أن: أ. تكون مرتبطة بنظام التعليم العادي وملائمة لحاجات الطفل. ب. تكون قريبة من مكان إقامته وسـهلا الوصـول إليها. ج. توفر التعليم بأنواعه ومسـتوياته حسـب احتياجاتهم. د. توفر المؤهلين تربويا لتعليمهم وتدريبهم حسب إعاقتهم.

3- يرجى بيان النص التشــريعي الذي يعطي الاتفاقيات الدولية المصــادق عليها قوة النفاذ بمجرد التصــديق 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 تحمي حقوق الإنسان.

.....

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

✓ **نعم** ■

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

الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، الاتحاد العام لعمال فلسطين، اتحاد الغرف التجارية والصناعية ومؤسسات المجتمع المدني المعنية ذات العلاقة.

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 قانون حقوق المعوقين: ".المعوق: الشخص المصاب بعجز كلي أو جزئي خلقي أو غير خلقي وبشكل مستقر في أي من حواسه أو قدراته الجسدية أو النفسية أو العقلية إلى المدى الذي يحد من إمكانية تلبية متطلبات حياته العادية في ظروف أمثاله من غير المعوقين"

المادة (1) من قانون العمل " المعوق: هو الشخص الذي يعاني من عجز في بعض قدراته الجسدية أو الحسية أو الذهنية، نتيجة مرض أو حادث أو سبب خلقي أو عامل وراثي، أدى لعجزه عن العمل أو أضعف قدرته عن القيام بإحدى الوظائف الأساسية الأخرى في الحياة ويحتاج إلى الرعاية والتأهيل من أجل دمجه أو إعادة دمجه في المجتمع".

- وتجري حاليا مراجعة للقانونين، والمقترحات في شأن التعريف إما موائمتها مع بعضها البعض في كلا القانونين، أو استبدال التعريف في قانون العمل بالإشارة إلى ما ورد من تعريف في قانون حقوق المعوق لأنه القانون ذو العلاقة المباشرة في الشأن، وما زال الامر قيد النقاش.

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 (5) من قانون حقوق المعوقين: "1.على الدولة تقديم التأهيل بأشكاله المختلفة للمعوق وفق ما تقتضيه طبيعة إعاقته وبمساهمة منه لا تزيد على 25% من التكلفة.

2. يعفى المعوقون بسبب مقاومة الاحتلال من هذه المساهمة."

- المادة (10) من قانون حقوق المعوقين:" تتولى الوزارة مسؤولية التنسيق مع جميع الجهات المعنية للعمل على رعاية وتأهيل المعوقين في المجالات الآتية:

1. في المجال الاجتماعي. أ.تحدد طبيعة الإعاقة وبيان درجتها ومدى تأثيرها على أسرة المعوق وتقديم المساعدة المناسبة.

ب. تقديم الخدمات الخاصة بالمعوقين في مجال الرعاية والإغاثة والتدريب والتثقيف وإعطائه الأولوية في برامج التنمية الأسرية.

ج. توفير خدمات الرعاية الاجتماعية الإيوائية لشديدي الإعاقة والذين ليس لهم من يعولهم.

د.دعم برامج المشاغل المحمية.

ه. إصدار بطاقة المعوق.

2. في المجال الصحي:

أ. تشخيص وتصنيف درجة الإعاقة لدى المعوق.

ب. ضمان الخدمات الصحية المشمولة في التأمين الصحي الحكومي مجاناً للمعوق ولأسرته.

ج. تقديم وتطوير خدمات الاكتشاف المبكر للإعاقات.

د. توفير الأدوات والأجهزة الطبية اللازمة لمساعدة المعوق وفقاً للمادة (5) من هذا القانون.

ه.تقديم الخدمات الوقائية والعلاجية التي تهدف إلى تقليل نسبة الإعاقة في المجتمع.

3. في مجال التعليم:

أ. ضمان حق المعوقين في الحصول على فرص متكافئة للالتحاق بالمرافق التربوية والتعليمية وفي الجامعات ضمن إطار المناهج المعمول بها في هذه المرافق.

ب. توفير التشخيص التربوي اللازم لتحديد طبيعة الإعاقة وبيان درجتها.

ج.توفير المناهج والوسائل التربوية والتعليمية والتسهيلات المناسبة.

د. توفير التعليم بأنواعه ومستوياته المختلفة للمعوقين بحسب احتياجاتهم.

ه. إعداد المؤهلين تربوياً لتعليم المعوقين كل حسب إعاقته.

4.في مجال التأهيل والتشغيل:

أ. إعداد كوادر فنية مؤهلة للعمل مع مختلف فئات المعوقين.

ب. ضمان حق الالتحاق في مرافق التأهيل والتدريب المهني حسب القوانين واللوائح المعمول بها وعلى أساس مبدأ تكافؤ الفرص وتوفير برامج التدريب المهني للمعوقين.

ج. إلزام المؤسسات الحكومية وغير الحكومية باستيعاب عدد من المعوقين لا يقل عن 5% من عدد العاملين بها يتناسب مع طبيعة العمل في تلك المؤسسات مع جعل أماكن العمل مناسبة لاستخدامهم.

د. تشجيع تشغيل المعوقين في المؤسسات الخاصة من خلال خصم نسبة من مرتباتهم من ضريبة الدخل لتلك المؤسسات.

5. في مجال الترويح والرياضة:

أ.توفير فرص الرياضة والترويح للمعوقين وذلك بمواءمة الملاعب والقاعات والمخيمات والنوادي ومرافقها لحالة المعوق وتزويدها بالأدوات والمستلزمات الضرورية.

ب. دعم مشاركة المعوقين في برامج رياضية وطنية ودولية.

ج. تخفيض رسوم دخول المعوقين إلى الأماكن الثقافية والترفيهية والأثرية الحكومية بنسبة 50%.

6. في مجال التوعية الجماهيرية:

أ. القيام بحملات توعية الجماهير حول الإعاقات بجميع جوانبها من مسببات ونتائج وحاجات.

ب. نشر المعلومات والبيانات المتعلقة بالوقاية بهدف تقليل نسبة الإعاقة في المجتمع.

ج. نشر الإرشادات العامة والوعي بهدف تقويم المجتمع للمعوق ودمجه.

د. استخدام لغة الإشارة في التلفزيون.

- والمادة (4) من قرار مجلس الوزراء رقم (40) لسنة 2004 باللائحة التنفيذية لقانون حقوق المعوقين: "التأهيل: مجموعة الخدمات والأنشطة والمساعدات الاجتماعية والنفسية والطبية والتربوية والتعليمية والمهنية والاقتصادية التي تمكن المعوقين من ممارسة حياتهم باستقلالية وكرامة من خلال:

1. قيام وزارة الشئون الاجتماعية بالتنسيق مع الوزارات المعنية والجهات الأهلية بوضع برامج تأهيلية وظيفية لجميع فئات المعوقين من حيث الإعاقة والأعمار والمستوى الإقليمي لتقديم الخدمة وللأشخاص المعوقين وأسرهم واتحاداتهم ومؤسساتهم حق المشاركة في وضع السياسات العامة للتأهيل وإستراتيجياته.

2. قيام وزارة الشئون الاجتماعية بدراسة فلسفة الدمج في عملية التعليم الجامع ومدى توافقها مع الاحتياجات العامة لعمر الأشخاص المعوقين سواء في رياض الأطفال أو في المراحل الدنيا للتعلم.

3. قيام وزارة التربية والتعليم بالاهتمام بالأشخاص المعوقين واحتياجاتهم التربوية والتعليمية وتوفير البرامج التعليمية إلى المؤسسات والمراكز الخاصة بالأشخاص المعوقين عقليا، أو بطيء التعلم.

4. وفي حالة عدم تمكن الوزارة من تأمين الخدمات التعليمية للطلاب المعوقين يمكنها شراء هذه الخدمات من المؤسسات الأهلية أو القطاع الخاص.

5. قيام كافة المؤسسات المختصة المعنية رسمية وغير رسمية بالمحافظة على المستوى الوظيفي للمعوق وإتاحة فرص المساواة والدمج الاجتماعي الشامل من خلال: - التعليم، رياض الأطفال، مدارس، جامعات، مراكز خاصة. - التدريب المهني والوظيفي. - التسهيلات البيئية والاجتماعية من طرق، شوارع، مباني خاصة أو عامة، دور عبادة، مسارح، قاعات، المساعدة في حصول الأشخاص المعوقين على الأدوات مثل: كرسي متحرك، نظارة، معينة سمعية، عكازات، مساعد وقوف أطراف صناعية لليدين والساعدين والقدمين والساقين ووسيلة مواصلات خاصة وأي أدوات تساعد الشخص المعوق".

المادة الثالثة

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

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

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

- المادة (4/10) من قانون حقوق المعوقين: "في مجال التأهيل والتشغيل:

أ. إعداد كوادر فنية مؤهلة للعمل مع مختلف فئات المعوقين.

ب. ضمان حق الالتحاق في مرافق التأهيل والتدريب المهني حسب القوانين واللوائح المعمول بها وعلى أساس مبدأ تكافؤ الفرص وتوفير برامج التدريب المهني للمعوقين.

ت. إلزام المؤسسات الحكومية وغير الحكومية باستيعاب عدد من المعوقين لا يقل عن 5% من عدد العاملين بها يتناسب مع طبيعة العمل في تلك المؤسسات مع جعل أماكن العمل مناسبة لاستخدامهم.

ث. تشجيع تشغيل المعوقين في المؤسسات الخاصة من خلال خصم نسبة من مرتباتهم من ضريبة الدخل لتلك المؤسسات"

- والمادة (11) من قرار مجلس الوزراء رقم (40) لسنة 2004 باللائحة التنفيذية للقانون: "على وزارة الشئون الاجتماعية تسهيل معاملات القطاع الخاص والجمعيات الأهلية والشركات التي تقوم بتشغيل المعوقين وتوفير سبل الأمان والحركة والحرية لهم واعتبار الامتيازات التي حصلت عليها المؤسسة أو القطاع الخاص الجمعية الأهلية هي أصلا من خلال حقوق المعوق في الحياة والعمل والإنتاج."
- (12) من قرار مجلس الوزراء رقم (40) لسنة 2004 باللائحة التنفيذية للقانون: "**رابعا**: في مجال التأهيل والتشغيل: 1. على جميع المؤسسات الحكومية وغير الحكومية استيعاب عدد من المعوقين لا يقل عن 5% من عدد العاملين بها يتناسب مع طبيعة العمل في تلك المؤسسات.

2. على وزارة العمل والجهات المعنية توفير مجالات العمل للأشخاص المعوقين المدربين ومتابعة وإحصاء الأشخاص المعوقين الذين أنهوا التأهيل والتدريب.

3. على وزارة العمل تطوير برامج التدريب المهني الهادفة لتأهيل العمل وفق احتياجات الأشخاص المعوقين.

4. على وزارة الشئون الاجتماعية بالتنسيق مع المجتمع المحلي تشجيع أصحاب العمل والمعوقين على فتح آفاق العمل أمامهم لتفادي الخوف من عدم معرفة كيفية التعامل مع الشخص المعوق ولتفادي الخوف من عدم فعالية أو بطء يؤدي إلى تدني الإنتاج ولتفادي الخوف من تكاليف يمكن أن تطرأ (مرضية، غياب، حوادث) كل ذلك من خلال التوعية لأصحاب العمل والأشخاص المعوقين وأسرهم على أهمية عمل الأشخاص المعوقين وتخفيف حدة التخوف من عملية تشغيلهم.

5. كل شركة أو مؤسسة لا توظف أشخاصا معوقين وفقا للبند ج من الفقرة 4 من المادة (10) من القانون رقم 4 لسنة 1999 بشأن حقوق المعوقين دفع بدل راتب المعوق حسب الحد الأدنى إلى صندوق خاص للمعوقين ينشأ بقرار من وزير الشئون الاجتماعية في الوزارة يخصص لصرف المساعدات منه لصالح المعوقين غير العاملين"

- المادة (13) من قانون العمل: "يلتزم صاحب العمل بتشغيل عدد من العمال المعوقين المؤهلين بأعمال تتلاءم مع إعاقتهم وذلك بنسبة لا تقل عن (5%) من حجم القوى العاملة في المنشأة.

.....

المادة الرابعة

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

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

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

☐ نعم

☐ لا توجد خطط وسياسات للوزارة المختصة ■

2- يرجى تزويدنا بنماذج لهذه البرامج وشروط الاستفادة منها.

لا يوجد نماذج، وإنما يوجد لقاءات مفتوحة، ومحاضرات وورش توعية إلخ.

المادة الخامسة

يصنف المعوقون حسب سبب الإعاقة كما يلي:

(أ) المعوقون جسديا:

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

(ب) المعوقون حسياً:

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

(ج) المعوقون ذهنياً:

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

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

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

☐ نعم ■

☐ لا

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

المادة (2/10/أ) من قانون حقوق المعوقين: "2. في المجال الصحي: أ.تشخيص وتصنيف درجة الإعاقة لدى المعوق".

والمادتين (1) و(2) من قرار مجلس الوزراء رقم (40) لسنة 2004 باللائحة التنفيذية للقانون:

مادة (1)

نصنف الإعاقات على النحو التالي .1 :الإعاقة الحركية: هي الإعاقة الناتجة عن خلل وظيفي في الأعصاب أو العضلات أو العظم أو المفاصل تحد أو تفقد القدرة الحركية للجسم

.2 .الإعاقة الحسية: هي الإعاقة الناتجة عن إصابة أو تلف في الأعضاء الحسية وينتج عنها إعاقة بصرية أو سمعية أو نطقية طبقا لم هو وارد في الملحق رقم .(1)

3. الإعاقة الذهنية: هي الإعاقة الناتجة عن خلل في الوظائف العليا للدماغ كالتركيز والعد والذاكرة وينتج عنها إعاقة تعليمية أو صعوبة تعلم أو خلل في التصرفات والسلوك للشخص

.4 .الإعاقة العقلية: هي الإعاقة الناتجة عن أمراض نفسية أو وراثية أو أجنبية أو كل ما يعيق العقل عن القيام بوظائفه المعروفة

.5 .الإعاقة المزدوجة: هي عبارة عن وجود إعاقتين لدى شخص واحد

6. .الإعاقة المركبة: هي عبارة عن وجود مجموعة من الإعاقات المختلفة لدى شخص واحد .إضافة إلى التعاريف المذكورة يتم الالتزام بالمفاهيم والمصطلحات الواردة في توصيات الأمم المتحدة الواردة في الملحق رقم (2)

مادة (2)

1. تصنيف درجات الإعاقة حسب نوعها وفقا للملحق رقم (1) المرفق وهي التي يكون فيها الشخص المعوق قد تدنت أو انعدمت قدراته على ممارسة نشاط حياتي يومي هام أو أكثر ومن هذه الأنشطة

أ. تأمين مستلزمات حياته الشخصية بمفرده

ب. المشاركة في النشاطات الاجتماعية على قدم المساواة مع الآخرين

ت. الاتصال مع المجتمع والاندماج فيه .

ث. ضمان حياة شخصية أو اجتماعية كريمة بحسب معايير مجتمعه السائد

2. يعتمد التصنيف الدولي للإعاقات الصادر عن منظمة الصحة العالمية المعدل عام 1997م أساسا لتصنيف الإعاقات وانطلاقا من هذا التصنيف تعتمد نسبة العجز الواردة في اللوائح التنفيذية المعمول بها في وزارة الصحة الفلسطينية أساسا للتصنيف وتقوم وزارة الشؤون الاجتماعية ووزارة الصحة والجهات المختصة بتحديد نسبة العجز فيما لم يرد ذكره في هذه اللائحة .

المادة السادسة

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

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

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

☐ نعم ■

☐ لا

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

1. التنسيق المتواصل مع الجهات المذكورة،
2. تشكيل لجان مشتركة على مستوى الوطني، أو على المستوى المحافظات،
3. اجتماعات دورية، على مستوى ثنائي أو ثلاثي أو أكثر من ذلك،
4. التشريع:

- المادة (3) من قانون حقوق المعوقين: "تتكفل الدولة بحماية حقوق المعوق وتسهيل حصوله عليها وتقوم الوزارة بالتنسيق مع الجهات المعنية بإعداد برامج التوعية له ولأسرته ولبيئته في كل ما يتعلق بتلك الحقوق المنصوص عليها في هذا القانون .
- المادة (4) "وفقاً لأحكام القانون للمعوقين الحق في تكوين منظمات وجمعيات خاصة بهم."
- المادة (3) من قرار مجلس الوزراء رقم (40) لسنة 2004 باللائحة التنفيذية للقانون:

بطاقة المعوق: تقدم وزارة الشؤون الاجتماعية رزمة من الخدمات الصحية والدمج الاجتماعي والمهني والتعليمي وإعادة التأهيل وخدمات الدعم وفق نوع الإعاقة ودرجاتها وذلك من خلال بطاقة المعوق التي تصدرها وزارة الشئون الاجتماعية ويتم من خلالها تقديم خدمات للمعوقين بالتنسيق مع الوزارات والجهات الرسمية والأهلية ومع الهيئات الأجنبية والدولية ذات العلاقة في هذا المجال .

والمادة(7)

"تقوم وزارة الشئون الاجتماعية بصفتها المسئولة أمام مجلس الوزراء بالتنسيق والمتابعة مع جميع الجهات المعنية لحماية حقوق المعوقين (العامة والخاصة) وضمان تسهيل الحصول عليها وإعداد برامج التوعية للمعوق ولأسرته وبيئته المحلية فيما يتعلق بحقوقه التي كلفها له وتتمثل بعض برامج التوعية في .1 :ضمان تطبيق قانون حقوق المعوقين لجميع فئات المعوقين والمؤسسات والأفراد ذات العلاقة .2 .استخدام الوسائل الإعلامية المختلفة (مرئية، سمعية، مقروءة) بالتوعية على حقوق المعوق .3 .وضع استراتيجية شاملة للتوعية الحقوقية للمعوقين في فلسطين تشترك فيها جميع الجهات المختصة

و المادة (8)

"وفقا للقانون رقم (4) لسنة 1999 بشأن حقوق المعوقين يحق للمعوقين تكوين جمعيات ومنظمات واتحادات خاصة بهم وفقا لشرائحهم المختلفة تخدم مصالحهم وتلبي احتياجاتهم منها .1 :اتحاد عام المعوقين .2 .اتحاد الرياضة للمعوقين .3 . منظمة حقوق المعوق .4 .منظمة إرشاد وتأهيل المعوق .5 .جمعيات التعليم والتعليم الخاص والدمج .6 .جمعيات إعلامية وتوجيه للمعوق .7 .جمعية الأولمبيات الخاصة"

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

☐ نعم ■

☐ لا

- **في حالة الجابة ب(نعم)، يرجى تحديد هذه الجهات.**

قانون حقوق المعوقين:

المادة (1): " في تطبيق أحكام هذا القانون يكون للكلمات والعبارات التالية المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك .الوزارة :وزارة الشؤون الاجتماعية .الوزير :وزير الشؤون الاجتماعية."

المادة (3) من قانون حقوق المعوقين: "تتكفل الدولة بحماية حقوق المعوق وتسهيل حصوله عليها وتقوم الوزارة بالتنسيق مع الجهات المعنية بإعداد برامج التوعية له ولأسرته ولبيئته في كل ما يتعلق بتلك الحقوق المنصوص عليها في هذا القانون .

المادة (7)

بناء على طلب من الوزارة تقدم المؤسسات الحكومية خططها وتقاريرها السنوية المتعلقة بخدماتها للمعوقين .

المادة (8)

وفقاً لأحكام هذا القانون وبالتنسيق مع الوزارة تتولى الوزارة المختصة منح وإصدار التراخيص الفنية اللازمة لمزاولة الخدمات والبرامج والأنشطة التي يقدمها القطاع غير الحكومي للمعوقين، وكذلك الإشراف عليها .

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.**

- قانون حقوق المعوقين تحدث عن مبدأ عام بهذا الخصوص ولم يتحدث بالوضوح والتحديد الوارد في الاتفاقية: "المادة (15) بالتنسيق مع الجهات المعنية تتولى وزارة الحكم المحلي مسؤولية إلزام الجهات الحكومية والخاصة بالشروط والمواصفات الفنية والهندسية والمعمارية الواجب توافرها في المباني والمرافق العامة القديمة والجديدة لخدمة المعوقين .

المادة (10) إلزام المؤسسات الحكومية وغير الحكومية باستيعاب عدد من المعوقين لا يقل عن 5 %من عدد العاملين بها يتناسب مع طبيعة العمل في تلك المؤسسات مع جعل أماكن العمل مناسبة لاستخدامهم

- وكذلك الأمر في قانون العمل، الذي لم يتحدث بهذا الوضوح أو الخصوص: المادة" (16) يحظر التمييز في ظروف وشروط العمل بين العاملين في فلسطين"
- لكن تم إقرار قانون جديد بصيغة قرار بقانون بشأن لجان ومشرفي السلامة والصحة المهنية رقم (3) لسنة 2019:

مادة (2): "يهدف هذا القرار بقانون إلى:

1. تعزيز الرقابة الداخلية في المنشآت ومواقع العمل، لتوفير بيئة عمل صحية وآمنة.
2. توفير اشتراطات السلامة والصحة المهنية الواردة في قانون العمل النافذ.
3. الحد من حوادث وإصابات العمل وأمراض المهنة.

مادة (13): "يختص المشرف بالمهام الآتية:

1. القيام بجولات الرقابة الدورية على مكان العمل، والمنشأة ومرافقها، والتأكد من وسائل الوقاية الفردية والجماعية في بيئة العمل، والتزام أصحاب العمل والعمال بالتعليمات ذات العلاقة.
2. التحقق من حوادث وإصابات العمل، ووضع خطط السلامة والصحة المهنية اللازمة، وإعداد التقارير الخاصة بذلك.
3. إعداد تقارير دورية ببيانات حوادث وإصابات العمل، والأمراض المهنية، خلال النصف الأول من شهري كانون الثاني وحزيران.
4. رفع التقارير الفنية لصاحب العمل بالمعدات والمواد المستخدمة في أماكن العمل، وإعلام الوزارة خطياً بها.
5. إعداد التعليمات والإرشادات التحذيرية حول السلامة والصحة المهنية، ووضعها في مكان العمل، بما يراعي احتياجات العمال والعمال ذوي الإعاقة.
6. تنظيم برامج تدريبية خاصة بالسلامة والصحة المهنية للعمال، ولأعضاء اللجنة في المنشأة، على أن يراعي احتياجات العمال ذوي الإعاقة.
7. الالتزام بتعليمات المفتش المتعلقة بتدابير واشتراطات السلامة والصحة المهنية.
8. رفع تقارير بالمهام والأعمال التي يؤديها للمفتش، وأصحاب العمل، أو من يمثلهم، وللجنة، إن وجدت.
9. إبلاغ الوزارة بأي معيقات تواجهه أثناء عمله."

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 طيه

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 (7) من قرار مجلس الوزراء رقم (40) لسنة 2004: "تقوم وزارة الشئون الاجتماعية بصفتها المسئولة أمام مجلس الوزراء بالتنسيق والمتابعة مع جميع الجهات المعنية لحماية حقوق المعوقين (العامة والخاصة) وضمان تسهيل الحصول عليها وإعداد برامج التوعية للمعوق ولأسرته وبيئته المحلية فيما يتعلق بحقوقه التي كفلها له وتتمثل بعض برامج التوعية في

1. ضمان تطبيق قانون حقوق المعوقين لجميع فئات المعوقين والمؤسسات والأفراد ذات العلاقة
2. استخدام الوسائل الإعلامية المختلفة (مرئية، سمعية، مقروءة) بالتوعية على حقوق المعوق
3. وضع استراتيجية شاملة للتوعية الحقوقية للمعوقين في فلسطين تشترك فيها جميع الجهات المختصة"

والمادة (8) من قرار مجلس الوزراء رقم (40) لسنة 2004: " وفقا للقانون رقم (4) لسنة 1999 بشأن حقوق المعوقين يحق للمعوقين تكوين جمعيات ومنظمات واتحادات خاصة بهم وفقا لشرائحهم المختلفة **تخدم مصالحهم وتلبي احتياجاتهم منها".**

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 ■

☐ لا

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

المادة (10): ":" تتولى الوزارة مسؤولية التنسيق مع جميع الجهات المعنية للعمل على رعاية وتأهيل المعوقين في المجالات الآتية:

1. في المجال الاجتماعي. أ.تحدد طبيعة الإعاقة وبيان درجتها ومدى تأثيرها على أسرة المعوق وتقديم المساعدة المناسبة.

ب. تقديم الخدمات الخاصة بالمعوقين في مجال الرعاية والإغاثة والتدريب والتثقيف وإعطائه الأولوية في برامج التنمية الأسرية.

ج. توفير خدمات الرعاية الاجتماعية الإيوائية لشديدي الإعاقة والذين ليس لهم من يعولهم.

د.دعم برامج المشاغل المحمية.

ه. إصدار بطاقة المعوق.

2. في المجال الصحي:

أ. تشخيص وتصنيف درجة الإعاقة لدى المعوق.

ب. ضمان الخدمات الصحية المشمولة في التأمين الصحي الحكومي مجاناً للمعوق ولأسرته.

ج. تقديم وتطوير خدمات الاكتشاف المبكر للإعاقات.

د. توفير الأدوات والأجهزة الطبية اللازمة لمساعدة المعوق وفقاً للمادة (5) من هذا القانون.

ه.تقديم الخدمات الوقائية والعلاجية التي تهدف إلى تقليل نسبة الإعاقة في المجتمع.

3. في مجال التعليم:

أ. ضمان حق المعوقين في الحصول على فرص متكافئة للالتحاق بالمرافق التربوية والتعليمية وفي الجامعات ضمن إطار المناهج المعمول بها في هذه المرافق.

ب. توفير التشخيص التربوي اللازم لتحديد طبيعة الإعاقة وبيان درجتها.

ج.توفير المناهج والوسائل التربوية والتعليمية والتسهيلات المناسبة.

د. توفير التعليم بأنواعه ومستوياته المختلفة للمعوقين بحسب احتياجاتهم.

ه. إعداد المؤهلين تربوياً لتعليم المعوقين كل حسب إعاقته.

4.في مجال التأهيل والتشغيل:

أ. إعداد كوادر فنية مؤهلة للعمل مع مختلف فئات المعوقين.

ب. ضمان حق الالتحاق في مرافق التأهيل والتدريب المهني حسب القوانين واللوائح المعمول بها وعلى أساس مبدأ تكافؤ الفرص وتوفير برامج التدريب المهني للمعوقين.

ج. إلزام المؤسسات الحكومية وغير الحكومية باستيعاب عدد من المعوقين لا يقل عن 5% من عدد العاملين بها يتناسب مع طبيعة العمل في تلك المؤسسات مع جعل أماكن العمل مناسبة لاستخدامهم.

د. تشجيع تشغيل المعوقين في المؤسسات الخاصة من خلال خصم نسبة من مرتباتهم من ضريبة الدخل لتلك المؤسسات.

5. في مجال الترويح والرياضة:

أ.توفير فرص الرياضة والترويح للمعوقين وذلك بمواءمة الملاعب والقاعات والمخيمات والنوادي ومرافقها لحالة المعوق وتزويدها بالأدوات والمستلزمات الضرورية.

ب. دعم مشاركة المعوقين في برامج رياضية وطنية ودولية.

ج. تخفيض رسوم دخول المعوقين إلى الأماكن الثقافية والترفيهية والأثرية الحكومية بنسبة 50%.

6. في مجال التوعية الجماهيرية:

أ. القيام بحملات توعية الجماهير حول الإعاقات بجميع جوانبها من مسببات ونتائج وحاجات.

ب. نشر المعلومات والبيانات المتعلقة بالوقاية بهدف تقليل نسبة الإعاقة في المجتمع.

ج. نشر الإرشادات العامة والوعي بهدف تقويم المجتمع للمعوق ودمجه.

د. استخدام لغة الإشارة في التلفزيون. "

- والمادة (11) من قرار مجلس الوزراء رقم (40) لسنة 2004 باللائحة التنفيذية للقانون: "على وزارة الشئون الاجتماعية تسهيل معاملات القطاع الخاص والجمعيات الأهلية والشركات التي تقوم بتشغيل المعوقين وتوفير سبل الأمان والحركة والحرية لهم واعتبار الامتيازات التي حصلت عليها المؤسسة أو القطاع الخاص الجمعية الأهلية هي أصلا من خلال حقوق المعوق في الحياة والعمل والإنتاج."

- (12) من قرار مجلس الوزراء رقم (40) لسنة 2004 باللائحة التنفيذية للقانون: "**رابعا**: في مجال التأهيل والتشغيل: 1. على جميع المؤسسات الحكومية وغير الحكومية استيعاب عدد من المعوقين لا يقل عن 5% من عدد العاملين بها يتناسب مع طبيعة العمل في تلك المؤسسات.

2. على وزارة العمل والجهات المعنية توفير مجالات العمل للأشخاص المعوقين المدربين ومتابعة وإحصاء الأشخاص المعوقين الذين أنهوا التأهيل والتدريب.

3. على وزارة العمل تطوير برامج التدريب المهني الهادفة لتأهيل العمل وفق احتياجات الأشخاص المعوقين.

4. على وزارة الشئون الاجتماعية بالتنسيق مع المجتمع المحلي تشجيع أصحاب العمل والمعوقين على فتح آفاق العمل أمامهم لتفادي الخوف من عدم معرفة كيفية التعامل مع الشخص المعوق ولتفادي الخوف من عدم فعالية أو بطء يؤدي إلى تدني الإنتاج ولتفادي الخوف من تكاليف يمكن أن تطرأ (مرضية، غياب، حوادث) كل ذلك من خلال التوعية لأصحاب العمل والأشخاص المعوقين وأسرهم على أهمية عمل الأشخاص المعوقين وتخفيف حدة التخوف من عملية تشغيلهم.

5. كل شركة أو مؤسسة لا توظف أشخاصا معوقين وفقا للبند ج من الفقرة 4 من المادة (10) من القانون رقم 4 لسنة 1999 بشأن حقوق المعوقين دفع بدل راتب المعوق حسب الحد الأدنى إلى صندوق خاص للمعوقين ينشأ بقرار من وزير الشئون الاجتماعية في الوزارة يخصص لصرف المساعدات منه لصالح المعوقين غير العاملين"

- - المادة (13) من قانون العمل: "يلتزم صاحب العمل بتشغيل عدد من العمال المعوقين المؤهلين بأعمال تتلاءم مع إعاقتهم وذلك بنسبة لا تقل عن (5%) من حجم القوى العاملة في المنشأة

المادة الثانية عشرة

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

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

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

☐ نعم ■

☐ لا

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

- المادة (4/10/ج) من قانون حقوق المعوقين: "في مجال التأهيل والتشغيل:

ج. إلزام المؤسسات الحكومية وغير الحكومية باستيعاب عدد من المعوقين لا يقل عن 5% من عدد العاملين بها يتناسب مع طبيعة العمل في تلك المؤسسات مع جعل أماكن العمل مناسبة لاستخدامهم.

- (12) من قرار مجلس الوزراء رقم (40) لسنة 2004 باللائحة التنفيذية للقانون: "**رابعا**: في مجال التأهيل والتشغيل: 1. على جميع المؤسسات الحكومية وغير الحكومية استيعاب عدد من المعوقين لا يقل عن 5% من عدد العاملين بها يتناسب مع طبيعة العمل في تلك المؤسسات.

5. كل شركة أو مؤسسة لا توظف أشخاصا معوقين وفقا للبند ج من الفقرة 4 من المادة (10) من القانون رقم 4 لسنة 1999 بشأن حقوق المعوقين دفع بدل راتب المعوق حسب الحد الأدنى إلى صندوق خاص للمعوقين ينشأ بقرار من وزير الشئون الاجتماعية في الوزارة يخصص لصرف المساعدات منه لصالح المعوقين غير العاملين"

- المادة (13) من قانون العمل: "يلتزم صاحب العمل بتشغيل عدد من العمال المعوقين المؤهلين بأعمال تتلاءم مع إعاقتهم وذلك بنسبة لا تقل عن (5%) من حجم القوى العاملة في المنشأة.

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

☐ 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.**

لا يوجد نصوص صريحة بهذا الشأن، تضع الضوابط أو تحدد آليات عند التساوي، والنصوص القانونية تحدثت عن مبدأ عام بهذا الخصوص يحظر التمييز: قانون حقوق المعوقين: "المادة (2) للمعوق حق التمتع بالحياة الحرة والعيش الكريم والخدمات المختلفة شأنه شأن غيره من المواطنين له نفس الحقوق وعليه واجبات في حدود ما تسمح به قدراته وإمكاناته، ولا يجوز أن تكون الإعاقة سبباً يحول دون تمكن المعوق من الحصول على تلك الحقوق."

المادة (9) "على الدولة وضع الأنظمة والضوابط التي تضمن للمعوق الحماية من جميع أشكال العنف والاستغلال والتمييز ."

قرار مجلس الوزراء رقم (40) لسنة 2004 باللائحة التنفيذية للقانون:

المادة (10): "ضع وزارة الشئون الاجتماعية بالتنسيق مع الجهات المختصة الأنظمة والضوابط والمعايير التي تضمن للمعوقين الحماية من جميع أشكال العنف والاستغلال والتمييز ولتحقيق ذلك .1 :تتولى وزارة الشئون الاجتماعية حماية المعوقين المهنية سواء كانوا يعملون في مؤسسة حكومية أو غير حكومية أو في قطاع خاص حيث يطبق عليهم قانون العمل .2 .تقوم وزارة الشئون الاجتماعية بلفت نظر كل صاحب عمل أو مسئول في مؤسسة حكومية يقوم باستغلال الشخص المعوق ويتم اتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة بحقه إذا تكرر منه نفس العمل .3 .تقوم وزارة الشئون الاجتماعية بوضع الضوابط والمعايير اللازمة لمنع تعرض المعوقين لجميع أشكال العنف الجسدي واللفظي والنفسي لجميع المؤسسات التي ترعى الإعاقات المختلفة وللوزارة في سبيل ذلك أن تنشئ قسما خاصا بها لتلقي تظلمات وشكاوي المعوقين.

المادة الرابعة عشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☐ نعم ■

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

.لا يوجد نصوص وإنما سياسات حكومية في هذا الشأن

المادة الخامسة عشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☐ نعم في غزة ■

☐ لا

المادة السادسة عشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☐ نعم

☐ لا لا يوجد نصوص صريحة خاصة بالجمعيات التعاونية، وإنما نصوص خاصة بالجمعيات بشكل

2- هل تدعم الحكومة جمعيات المعوقين التعاونية الإنتاجية؟

☐ نعم

☐ لا

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

1.قروض للأشخاص ذوي الإعاقة

2. منح لمشاريع صغيرة (تمكين اقتصادي) قرض مسترد بنسب صغيرة جدا.

3. دعم شرائي للمنتجات التي يصنعونها.

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

☐ لا

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

من خلال منحه الحق في إنابة إدارة المشروع لأحد أقاربه ويكون ريعه للمعاق

.....

المادة الثامنة عشرة

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

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

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

☐ نعم شامل

☐ لا جزئي

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**
- إجراءات سياساتية: تعليمات الإقراض الصادرة عن وزارة التنمية الاجتماعية.

- أعفى القانون جميع الأدوات التعليمية والصحية والشخصية، ولم يأت بنص صريح بخصوص أدوات الإنتاج. قانون حقوق المعوقين: "المادة (6) "وفقاً لأحكام القانون تعفى من الرسوم والجمارك والضرائب : 1.جميع المواد التعليمية والطبية والوسائل المساعدة ووسائط النقل اللازمة لمدارس ومؤسسات المعوقين المرخصة.2. وسائل النقل الشخصية لاستعمال الأفراد المعوقين .
- المادة (9) من قرار مجلس الوزراء رقم (40) لسنة 2004 باللائحة التنفيذية للقانون:

تعفى من الرسوم والجمارك والضرائب .1 :جميع الأجهزة والوسائل التعليمية الخاصة لخدمة المعوقين .2 . جميع الأجهزة الطبية والأدوية والوسائل المساعدة من كراس متحركة وعكازات، نظارات طبية، معينات سمعية، مساعد وقوف، أطراف صناعية، أجهزة علاج وظيفي وكل ما يتعلق بأمور أخرى تخدم الجانب الطبي للمعوقين .3 .وسائل النقل الشخصية اللازمة لاستعمال الأفراد المعوقين الشخصية وذلك من خلال بطاقة المعوق وتكون لاستخدامه الشخصي أو من يذوب عنه ويتم ذلك بالتعاون ما بين وزارة الشئون الاجتماعية والصحة والمالية والمواصلات .

- مرفق طيه: قرار مجلس الوزراء رقم (24) لسنة 2006 بشأن إعفاء سيارات خاصة بالمعوقين لاستعمالهم الشخصي من الرسوم الجمركية والضرائب
- مرفق طيه: قرار مجلس الوزراء رقم (7) لعام 2010م باللائحة التنفيذية المعدلة للائحة التنفيذية بشأن إعفاء سيارات خاصة بالمعوقين لاستعمالهم الشخصي من الرسوم الجمركية والضرائب رقم (24) لسنة 2006

المادة التاسعة عشرة

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

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

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

☐ نعم ■

- **يرجى بيان الإجراءات والتسهيلات التي تغطي المطلوب في هذه المادة.**

1. من خلال شراء خدمة على موازنة وزارة التنمية الاجتماعية
2. شراء خدمات إيواءيه على موازنة وزارة التنمية الاجتماعية
3. شراء خدمة من أشخاص أو المؤسسات
4. قروض التمكين الاقتصادي.

.....

المادة العشرون

تعمل كل دولة على تشجيع صناعة المعينات التعويضية محليا.

يرجى بيان ما يلي:

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

☐ نعم

☐ لا ■

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 الإجراءات اللازمة لتسهيل حركة وتنقل المعوقين أثناء العمل عند إقامة المنشآت الجديدة؟**

☐ نعم

☐ لا يوجد نصوص عامة وليس بالتحديد الوارد في سؤالكم حول المنشآت الجديدة ■

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

.....

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 ■

☐ لا

المادة الثالثة والعشرون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☐ نعم

☐ لا ■

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

.....

المادة الرابعة والعشرون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☐ نعم ■

☐ لا

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

قانون حقوق المعاقين :المادة (16) "تعمل وزارة المواصلات على تهيئة البيئة المناسبة لتسهيل حركة المعوقين إضافة إلى منح تخفيضات خاصة في وسائل النقل العامة لهم ولمرافقيهم"

المادة (4/17) "تعمل وزارة المواصلات بالتنسيق مع وزارة الشئون الاجتماعية على تهيئة البيئة المناسبة لحركة المعوقين على النحو التالي: .4 .على وزارة المواصلات منح تخفيضات على أثمان التذاكر بما فيها تذاكر الطيران الفلسطيني للمعوقين بحيث لا تزيد مساهمة المعوق على 25% من قيمة التذاكر".

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 (2/6) من قانون حقوق المعاقين:" .وسائل النقل الشخصية لاستعمال الأفراد المعوقين."
- المادة (3/9) من قرار مجلس الوزراء رقم (40) لسنة 2004: "تعفى من الرسوم والجمارك والضرائب.3 . وسائل النقل الشخصية اللازمة لاستعمال الأفراد المعوقين الشخصية وذلك من خلال بطاقة المعوق وتكون لاستخدامه الشخصي أو من ينوب عنه ويتم ذلك بالتعاون ما بين وزارات الشئون الاجتماعية والصحة والمالية والمواصلات
- مرفق طيه: قرار مجلس الوزراء رقم (24) لسنة 2006 بشأن إعفاء سيارات خاصة بالمعوقين لاستعمالهم الشخصي من الرسوم الجمركية والضرائب
- مرفق طيه: قرار مجلس الوزراء رقم (7) لعام 2010م باللائحة التنفيذية المعدلة للائحة التنفيذية بشـــأن إعفاء سيارات خاصة بالمعوقين لاستعمالهم الشخصي من الرسوم الجمركية والضرائب رقم (24) لسنة 2006

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

- التغطية التشريعية لأحكام المواد 1 / 2 / 3 / 5 / 6 / 8 / 10 / 11 / 12 / 15 / 17 / 22 / 24 / 25

- التغطية الجزئية للمواد (7 / 13)

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد 4 / 9 / 14 / 16 / 18 / 19 / 20 / 21 / 23

* * *

9. دولة قطر

<u>الإتفاقيات غير المُصادق عليها</u>

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

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (13) لسنة 1981 من دولة قطر –

<u>وجاء في هذا 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 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.

- نصـــت المادة الأولى من الاتفاقية أعلاه بحماية وتحســـين بيئة العمل للعاملين بدون تحديد فئاتهم ولكن قانون العمل القطري استثنى بعض الفئات بموجب المادة رقم (3) من القانون وهذا يتعارض مع الاتفاقية.

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؟

✓ 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.

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

✓ نعم

☐ لا

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

- تم الاسترشاد بمعظم مواد هذه الاتفاقية في قانون العمل القطري وخاصة في الفصل العاشر منه وفى معظم القرارات الوزارية وخاصة القرارات رقم (13 – 15 - 16 – 17 – 18 – 19 – 20)

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

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

تم التنسيق مع غرفة قطر (ممثلة أصحاب العمل) ، وقطر للبترول (ممثلة العمال) .

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

إدارة التعاون الدولى

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

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

* * *

10. دولة ليبيا

<u>الإتفاقيات المُصادق عليها</u>

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

وصـل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (13) لسـنة 1981 من دولة ليبيا – <u>وجاء في هذا الرد ما يلي:</u>

<u>القسم الأول</u>

<u>بيانات عامة</u>

1- يرجى بيان النص التشـريعي الذي صـدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (13) لسـنة 1981 بشأن بيئة العمل.

قرار مؤتمر الشعب العام (البرلمان)

2- يرجى إرفاق أرقام وتواريخ النصـوص التشـريعية السـارية التي لها علاقة بأحكام الاتفاقية، وأن أمكن التعرض للتطبيق العملي لتلك النصوص التشريعية (القرارات الوزارية – اللوائح – الخ).

- قانون رقم 2 لسنة 1982 في شأن تنظيم استعمال الإشعاعات المؤينة
- قانون رقم 15 لسنة 2003 في شأن حماية وتحسين البيئة .
- اللائحة التنفيذية للقانون رقم 15 لسنة 2003 في شأن حماية وتحسين البيئة .
- القانون رقم 93 لسنة 1976 بشأن الامن الصناعي والسلامة العمالية .
- القانون رقم 106 لسنة 1973 بشان القانون الصحي
- قانون رقم 12 لسنة 2010 بشان علاقات العمل ولائحته التنفيذية
- قرار وزير العمل رقم 92 لسنة 2017 بشأن مجلس السلامة والصحة المهنية

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

إن وجود مواد الاتفاقية بالتشريعات الليبية هي نافذة بمجرد صدور القانون .

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

☑ نعم

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

تم مراسلة النقابات والاتحادات العمالية بكتاب السيد مدير ادارة التعاون الدولي بوزارة العمل رقم (م ت ف . 81) بتاريخ 18 / 8 / 2019 وتم الرد من بعض النقابات والاتحادات .

القسم الثاني

التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية

المـــادة الأولى

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.

ب- وضـــع معايير تتعلق بالحدود القصـــوى للعوامل المؤثرة في بيئة العمل، وهل يتم الاســتفادة بخبرات مكتب العمل العربي في ذلك؟

- قانون رقم 2 لسنة 1982 في شأن تنظيم استعمال الإشعاعات المؤينة
- قانون رقم 15 لسنة 2003 في شأن حماية وتحسين البيئة .
- اللائحة التنفيذية للقانون رقم 15 لسنة 2003 في شأن حماية وتحسين البيئة .
- القانون رقم 93 لسنة 1976 بشأن الامن الصناعي والسلامة العمالية .
- القانون رقم 106 لسنة 1973 بشان القانون الصحي
- قانون رقم 12 لسنة 2010 بشان علاقات العمل ولائحته التنفيذية .

المادة الثانية

يجب اختيار مواقع مناسبة لإقامة المنشآت عليها ضمانا:

(أ) لحماية عمال هذه المنشآت من أخطار البيئة المجاورة لأماكن العمل.

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

يرجى بيان ما يلي:

1- هل يوجد قواعد يتم على اساسها اختيار موقع المنشآت بحيث تضمن:

أ- حماية العمال من الاخطار المجاورة.

ب- حماية الجوار والبيئة العامة من أخطار المنشأة.

توجد قواعد منصوص عليها بالمادة رقم 4 من اللائحة التنفيذية للقانون رقم 15 لسنة 2003 بشأن حماية وتحسين بيئة العمل والفقرتان 23 ، 24 للمادة (51) من القانون رقم 15 لسنة 2003:

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

المادة (51) من القانون رقم 15 لسنة 2003 بشأن حماية وتحسين بيئة العمل :

" على كافة الجهات المختصـــة مراعاة الاعتبارات البيئية عند وضـــع مخططات المشـــروعات المختلفة بما في ذلك مشروعات الاسكان والمرافق والمواصلات والطاقة والصناعة والزراعة والسياحة وغيرها من المنشآت الأخرى وذلك بالقيام بما يلي :

أ – اعداد دراسات التاثير البيئي للمشروعات قبل انشائها وتقديمها للاعتماد .

ب – مراعاة المواصفات والمعايير القياسية المعتمدة عند تصميم وتنفيذ وتشغيل وصيانة المشروعات والمنشآت وما في حكمها .

ج – اتخاذ الإجراءات الوقائية والعلاجية المتعلقة بالتلوث الذي قد يحدث عند مراحل تنفيذ وتسيير المشروعات والمنشآت المختلفة .

د – اعداد برامج الرصد والرقابة البيئية واعتمادها من الهيئة .

هـــ - اعداد تقارير بالوضع البيئي للمشروع أو المنشأة ومدى الالتزام بالمواصفات والمعايير القياسية البيئية وتقديمها إلى الهيئة مرتين في السنة .

و – استحداث مكتب مسئول عن حماية البيئة واخطار الهيئة بذلك على ان يكون هذا المكتب خاضعا لاشرافها مباشرة .

<u>والفقرتان 23 ، 24 للمادة (51) من القانون رقم 15 لسنة 2003:</u>

23 - دراسة المخططات المتعلقة بالتطوير والتخطيط العمراني، وإنشاء المدن السكانية وإقامة المصانع وغيرها من المنشآت المختلفة، وذلك للتأكد من سلامة هذه المخططات وإتباعها للشروط اللازمة للمخططات الصحية والبيئية.

24 - وضع الخرائط عن طريق المسح الجوي بمختلف البلديات بما يكفل التوضيح الكامل لاستعمالات الأراضي وتحديد المناطق المكونة لها مثل مناطق الرعي والزراعة والأراضي الغابات والتجمعات السكانية لتكون دليلاً لممارسة أي نشاط

المادة الثالثة

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

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

من هي الجهات التي يتم التنسيق فيما بينها حين إقامة المنشأة بهدف حماية بيئة العمل؟

الجهات التي يتم التنسيق فيما بينها حين إقامة المنشأة بهدف حماية بيئة العمل هي :

وزارة العمل – وزارة الاقتصاد – وزارة الصناعة – وزارة التخطيط – وزارة الزراعة - الهيئة العامة للبيئة – مصلحة المساحة – التخطيط العمراني – وزارة الصحة – هيئة السلامة الوطنية .

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

– المادة 51 من القانون رقم 15 لسنة 2003 بشأن حماية وتحسين بيئة العمل .

– المادة رقم 15 للقانون رقم 93 بشأن الامن الصناعي .

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:

ما هي الشروط الصحية التي يجب توافرها في أماكن العمل لحمايته من الملوثات الحيوية؟

توجد اشتراطات خاصة للملوثات الحيوية يتم اعدادها من قبل الهيئة العامة للبيئة وكذلك هناك مواصفات ومعايير يتم تحديدها من قبل مركز المواصفات والمعايير وتم وضع اشتراطات بمشروع اللائحة الاسترشادية من وزارة العمل .

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

– المادة (3) للائحة التنفيذية للقانون رقم 15 لسنة 2003 بشأن حماية وتحسين بيئة العمل .

– لائحة السلامة رقم 74 لسنة 1976 .

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:

ما هي الإجراءات التـــــي يتـــــم اتخاذها في دولتكم الموقرة لبقاء عوامل التلوث الطبيعية (الفيزيائية) ضمن الحدود المسموح بها في بيئة العمل؟

تتولى الهيئة العامة للبيئة التنسيق مع المركز الوطني للمواصفات والمعايير القياسية في اعداد المواصفات والمعايير القياســية في مجالات حماية وتحســين البيئة ، وتحديثها وعلى الأخص المواصــفات المتعلقة بالهواء والماء والتربة والضوضاء والاشعاع والغذاء وتم العمل على اعداد لائحة استرشادية مدرج فيها الحدود المسموح بها .

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

– المادة رقم 6 – 7 – 8 – 9 – 10 – 11 - 12 للائحة التنفيذية للقانون رقم 15 لسنة 2003 بشأن حماية وتحسين بيئة العمل .
– قرار وزير العمل رقم 8 لسنة 1974 لائحة السلامة وصحة العمال .
– لائحة السلامة رقم 74 لسنة 1976 ويتم تحديث اللائحة بلائحة استرشادية من قبل مجلس السلامة والصحة المهنية .

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:

ما هي الإجراءات المتبعة لبقاء الملوثات الكيميائية لبيئة العمل ضمن الحدود المسموح بها؟

تعمل الهيئة العامة للبيئة وادارة التفتيش بوزارة العمل على اعداد فرق عمل لمتابعة كافة الاشتراطات لبقاء الملوثات الكيميائية لبيئة العمل ضمن الحدود المسموح بها .

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

- قرار رئيس الهيئة العامة للبيئة رقم 34 لسنة 2010 .
- صدر المجلس الرئاسي لحكومة الوفاق الوطني القرار رقم (20) لسنة 2019 بشأن تسمية عدد 582 من المفتشيين العماليين التابعين لوزارة العمل والتأهيل.

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

✓ لا

- **في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيان النص التشريعي الدال على ذلك.**

– نصت المادة 2 من للائحة التنفيذية للقانون رقم 15 لسنة 2003 بشأن حماية وتحسين بيئة العمل على الحد من استعمال المواد الاولية الصناعية الخطرة والضارة والمشاركة في وضع الخطط للحد من آثارها .

– المادة 72 للقانون رقم 93 بشان الامن الصناعي .

المادة الثامنة

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

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

ما مدى مراعاة التلاؤم بين قدرات العامل والألة التي يعمل عليها؟

وجود الكشف الطبي الابتدائي للعامل وكل من يتم التعاقد معه من اجل العمل وهل هو ملائم لمهنته او لا طبقا لنوع العمل الذي يزاوله .

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

– المادة 37 للقانون رقم 12 لسنة 2010 بشان علاقات العمل .

– المادة 8 للقانون رقم 93 بشان الامن الصناعي .

المادة التاسعة

ينبغي العمل على تحويل الأعمال اليدوية المجهدة والمرهقة إلى أعمال آلية كلما أمكن ذلك، شريطه ألا يؤثر ذلك على الإنتاج وقوة العمالة.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- ما مدى السعي لتحويل الأعمال اليدوية المرهقة إلى اعمال آلية؟

- **يرجى بيان 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:

هل تتخذون الإجراءات والوسائل التي تضمن الاستقرار النفسي والاجتماعي من خلال مراعاة الامور المشار إليها في المادة؟

☑ نعم

☐ لا

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**
  - القانون رقم 12 لسنة 2010 بشان علاقات العمل المادة رقم (13) .
  - القانون رقم 13 لسنة 1980 بشان الضمان الاجتماعي المادة رقم (30) .

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 / ادارة تفتيش العمل والسلامة المهنية
  - مكاتب الاصحاح البيئي بمجالس البلديات .
  - جهاز هيئة السلامة الوطنية .
  - الهيئة العامة للبيئة / ادارة الاصحاح البيئي / ادارة التفتيش .

2- **ما مدى السعي لتوفر التخصص للعاملين في حماية البيئة؟**

المعهد العالي للسلامة والصحة المهنية / قسم الاصحاح البيئي

يمنح المعهد دبلوم تخصصي في مجال الاصحاح البيئي

- يمنح المعهد دبلوم عالي في مجال الاصحاح البيئي

- يتم تنفيذ دورات تخصصية في مجال السلامة المهنية وكذلك بيئة العمل من خلال الجهات التابعة لوزارة العمل وادارة التدريب بالوزارة .
- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

– المادة 39 للقانون رقم 12 لسنة 2010 بشان علاقات العمل .

– المادة 46 للقانون رقم 12 لسنة 2010 بشان علاقات العمل .

– قرار انشاء المعهد العالي للسلامة والصحة المهنية

المادة 51 للقانون رقم 15 بشان حماية وتحسين بيئة العمل / الفصل السادس

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

- التغطية التشريعية لأحكام المواد 1 / 2 / 11

- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة 9

- لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية لأحكام المواد 3 / 4 / 5 / 6 / 7 / 8 / 10 نظراً لعدم بيان النص التشريعي المتعلق بالمواد المذكورة.

* * *

11. جمهورية مصر العربية

<u>الإتفاقيات المُصادق عليها</u>

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

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

<u>القسم الأول</u>

<u>بيانات عامة</u>

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

- المادة 93 من الدستور المصري لعام 2014 التي تنص على أن " تلتزم الدولة بالاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية لحقوق الانسان التي تصدق عليها مصر وتصبح لها قوة القانون بعد نشرها وفقاً للأوضاع المقررة ".

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 الكتاب الخامس من مادة 202 حتي مادة 231 ، قرار رقم 211 لسنة 2003 بشأن حدود الأمان والاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء المخاطر الفيزيائية والميكانيكية والبيولوجية والكيميائية وتأمين بيئة 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.

- المادة 93 من الدستور المصري سبق الإشارة اليها .

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

- ✓ **نعم**
- ✓ **لا**

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

- منظمات العمال

الاتحاد العام لنقابات عمال مصر

- منظمات أصحاب العمل

اتحاد الصناعات المصرية

الاتحاد العام للغرف التجارية

القسم الثاني

<u>التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية</u>

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.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **ما هي الأحكام التي أقرت في دولتكم الموقرة من أجل: -**

أ- حماية وتحسين بيئة العمل.

ب- وضـــع معايير تتعلق بالحدود القصـــوى للعوامل المؤثرة في بيئة العمل، وهل يتم الاســتفادة بخبرات مكتب العمل العربي في ذلك؟

أ- فيما يتعلق بحماية وتحسين بيئة العمل الاحكام التي أقرت من قبل الدولة لحماية وتحسين بيئة العمل قانون (12) لسنة 2003 الكتاب الخامس الباب الثالث بشأن تأمين بيئة العمل.

ب- فيما يتعلق بوضـــع معايير للعوامل المؤثرة على بيئة العمل القرار رقم 211 لســنة 2003 بشـــأن حدود الأمان والاشـــتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء المخاطر للفيزيائية والميكانيكية والبيولوجية والكيميائية والسلبية وتأمين بيئة العمل.

المادة الثانية

يجب اختيار مواقع مناسبة لإقامة المنشآت عليها ضمانا:

(أ) لحماية عمال هذه المنشآت من أخطار البيئة المجاورة لأماكن العمل.

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

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- هل يوجد قواعد يتم على اساسها اختيار موقع المنشآت بحيث تضمن:

ت- حماية العمال من الاخطار المجاورة.

ث- حماية الجوار والبيئة العامة من أخطار المنشأة.

- تحرص الدولة على تأمين بيئة العمل من خلال حماية العمال من التعرض للمهن الخطرة وكذلك حماية الجوار والبيئة العامة وتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتامين بيئة العمل في أماكن العمل لتوفير الحماية القصوى للعمال.

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

المواد أرقام 204 – 208 – 209 – 210 – 211 - 212

المادة الثالثة

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

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- من هي الجهات التي يتم التنسيق فيما بينها حين إقامة المنشأة بهدف حماية بيئة العمل؟

- الجهات التي يتم التنسيق بين كافة الأجهزة المعنية للتأكد من توافر الشروط والأسس الضرورية لحماية بيئة العمل وهي الصحة / الحماية المدنية بوزارة الداخلية / السلامة والصحة المهنية / الكهرباء / الإسكان / وبعض الجهات ذات الصلة بالنشاط نفسه.

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

- المادة 207 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 التي تنص على أن " تشكل لجنة محلية على مستوى كل من المركز والمدينة والحي وذلك من ممثلي الأجهزة القائمة علي شئون الإسكان والقوى العاملة والهجرة والصحة والكهرباء والبيئة بالوحدات المحلية " .

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:

- ما هي الشروط الصحية التي يجب توافرها في أماكن العمل لحمايته من الملوثات الحيوية؟

يجب توافر عدد من الشروط الصحية في أماكن العمل لحمايتها من الملوثات الحيوية أهمها ما يلي :

- التفتيش الدوري اليومي في أماكن العمل لاكتشاف المخاطر المهنية والوقاية منها.
- قيام طبيب المنشأة بفحص شكاوي العمال المرضية ومعرفة علاقتها بنوع العمل.
- وضع نظام خاص للتطهير والتعقيم ومعالجة المخلفات والنفايات البيولوجية.

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

المادة 210 – 219 من قانون العمل.

المادة 33 من القرار رقم 211 لسنة 2003 بشأن حدود الأمان والاشتراطات والاحتياطات الازمة لدرء المخاطر الفيزيائية والميكانيكية والبيولوجية والكيميائية وتامين بيئة 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:

- ما هي الإجراءات التـــــي يتـــــم اتخاذها في دولتكم الموقرة لبقاء عوامل التلوث الطبيعية (الفيزيائية) ضمن الحدود المسموح بها في بيئة العمل؟

تقوم الدولة باتخاذ الإجراءات الازمة لبقاء عوامل التلوث الطبيعية (الفيزيائية) ضـمن الحدود المسـموح بها في بيئة العمل من خلال الزام المنشأة بوجود جهاز السلامة والصحة المهنية وعمل قياسات ، التفتيش الحكومي الدوري على المنشأت واتخاذ الإجراءات القانونية والوقائية اللازمة.

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

مادة 219 ، 227 من قانون العمل والقرار رقم 134 لسنة 2003 بشأن تحديد المنشأت التي تلتزم بإنشاء أجهزة وظيفية ولجان للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والجهات التي تتولي التدريب والقواعد التي تتبع في هذا الشأن.

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- ما هي الإجراءات المتبعة لبقاء الملوثات الكيميائية لبيئة العمل ضمن الحدود المسموح بها؟

تتخذ الدولة الإجراءات اللازمة للحد من مخاطر الملوثات الكيميائية لبيئة العمل وذلك من خلال :

- متابعة الاشتراطات الفنية الخاصة بإدارة المواد الخطرة والتي تستخدم في العمليات الإنتاجية وإعداد بيانات السلامة الخاصة بها.
- بحث ظروف العمل والأسباب التي تؤدي الى حوادث جسيمة وإصابات العمل والامراض المهنية والمزمنة وإتخاذ الإجراءات والتوصيات اللازمة كمنعها أو الحد من تكرارها.
- توفير أجهزة قياس المخاطر والملوثات في بيئة العمل وخاصة الفيزيائية والكيميائية والبيولوجية والميكانيكية للتأكد من مطابقة المنشآت للمستويات والمعايير الأمنة.

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

مادة 211 ، 219 ، 227 من قانون العمل والقرار 134 لسـنة 2003 والقرار 211 لسـنة 2003 السـابق الإشارة إليهما.

المادة السابعة

يجب اتخاذ الإجراءات اللازمة لاستبدال المواد الأولية الصناعية الخطرة والضارة بمواد أخرى أقل خطرا وضررا كلما أمكن ذلك.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يوجد نص تشريعي يعالج هذه المسألة؟**

✓ نعم

☐ لا

- **في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيان النص التشريعي الدال على ذلك.**

مادة 211 – 215 من قانون العمل

المادة الثامنة

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

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- ما مدى مراعاة التلاؤم بين قدرات العامل والألة التي يعمل عليها؟

تحرص الحكومة على وضع سياسة للتدريب تعمل على تدريب العمال على أحدث الآلات في المهن المختلفة وذلك وفقاً للسياسات التي يضعها المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية.

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

نصت المادة 132 على أن " يشكل المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية ويصدر بتحديد اختصاصاته ونظام العمل به قرار من رئيس الجمهورية ويتولى رسم السياسة القومية لتخطيط التنمية البشرية ووضع برنامج قومي لتنميتها واستخدامها الاستخدام الأمثل بالتنسيق مع الوزارات والجهات المختصة.

المادة التاسعة

ينبغي العمل على تحويل الأعمال اليدوية المجهدة والمرهقة إلى أعمال آلية كلما أمكن ذلك، شريطه ألا يؤثر ذلك على الإنتاج وقوة العمالة.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- ما مدى السعي لتحويل الأعمال اليدوية المرهقة إلى اعمال آلية؟

يتم وضع سياسات التدريب لتشمل تدريب العمال بالأعمال اليدوية المجهدة على الآلات لضمان أفضل إنتاجية للعمالة.

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**
- نصت المادة 132 على أن " يشكل المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية ويصدر بتحديد اختصاصاته ونظام العمل به قرار من رئيس الجمهورية ويتولى رسم السياسة القومية لتخطيط التنمية البشرية ووضع برنامج قومي لتنحيتها واستخدامها الاستخدام الأمثل بالتنسيق مع الوزارات والجهات المختصة.

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.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

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.**

مواد أرقام 220 – 221 – 222 من قانون العمل.

قرار وزير القوى العاملة رقم 200 لسنة 2003 بشأن تحديد المناطق البعيدة عن العمران وإشتراطات ومواصفات مساكن العمال وتعيين أصناف الطعام للعمال والقرار رقم 215 لسنة 2003 بشأن تحديد الحد الأدني للخدمات الاجتماعية والثقافية على مستوى المنشأة.

والقرار رقم 180 لسنة 2003 بشأن تنظيم الرعاية الطبية للعمال.

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.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- ما هي الاجهزة التي تشرف على بيئة العمل في دولتكم الموقرة؟

الأجهزة التي تشـــرف على بيئة العمل وزارة القوى العاملة ممثلة في الإدارة المركزية للســـلامة والصـــحة المهنية وتأمين بيئة العمل.

2- ما مدى السعي لتوفر التخصص للعاملين في حماية البيئة؟

تحرص الدولة على إعداد جهاز متخصص للتفتيش في كل منشأة على أن يتوافر به مفتشي العمل والمؤهلات العلمية والخبرات العلمية اللازمة في مجالات الطب والهندسة والعلوم وغيرها كما تحرص على إعطاءهم الدورات التدريبية لرفع كفاءة مفتشي العمل في المنشآت.

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

المادة 224 – 225 من قانون العمل.

قرار وزير القوى العاملة رقم 134 لسنة 2003 بشأن تحديد المنشآت التي تلتزم بإنشاء أجهزة وظيفية ولجان للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والجهات التي تتولي التدريب والقواعد التي تتبع في هذا الشأن.

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

- التغطية التشريعية لأحكام المواد 1 / 3

- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة 8.

- لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية لأحكام المواد 2 / 4 / 5 / 6 / 7 / 9 / 10 / 11 من الاتفاقية نظراً لعدم ادراج نصوص الاحكام الدالة على ذلك.

* * *

12. المملكة المغربية

<u>الإتفاقيات غير المُصادق عليها</u>

- الإتفاقية العربية رقم (16) لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية

وصل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (16) لسنة 1983 من المملكة المغربية – <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؟

<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؟

⊗ أخذ العلم

□ التصديق

□ إرجاء التصديق

□ عدم التصديق

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

⊗ نعم

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

بعد دراسة إمكانية التصديق على هذه الاتفاقية، تبين أن المواد 9 و 12 و 19 لا يوجد ما يقابلها في التشريع الوطني الجاري به العمل، والمتعلقة بالأحكام التي تفرض على المقاولات إيجاد قسم للخدمات الاجتماعية للعمال، وإنشاء صندوق لهذا الغرض، وتوفير السكن، والنقل، والرعاية الطبية، وبناء المدارس، ومستوصف.

5- 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.

يصعب في الوقت الراهن ايجاد البنيات التحتية المنصوص عليها في أحكام الاتفاقية .

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

□ نعم

⊗ لا

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

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

⊗ لا

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

8- هل يتم الاسترشاد بالأحكام الواردة فى الاتفاقية، عند تعديل تشريعاتكم المتعلقة بموضوع الاتفاقية؟

⊗ نعم

□ لا

9- 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.

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

⊗ نعم

الجواب : لقد تم إطلاع المنظمات المهنية للمشغلين والعمال الأكثر تمثيلا على نموذج التقرير.

- **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:** مديرية الشغل بوزارة الشغل والإدماج المهني
- **التاريخ :** 2019
- البريد الإلكتروني : dt@emploi.gov.ma

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

أخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة التغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق على الاتفاقية .

* * *

13. الجمهورية الإسلامية الموريتانية

الإتفاقيات غير 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 الإسلامية الموريتانية

– وجاء في الرد ما يلي:

1- نعم تم العرض علي السلطة المختصة

2- السلطة المختصة هي البرلمان

3- الإجراءات المتخذة هي أخذ العلم

4- لا توجد صعوبات تحول دون التصديق علي الاتفاقية

5- الصعوبات التي تحول دون المصادقة علي هذه الاتفاقية :

من اهم الصـــعوبات التي تحول دون المصـــادقة علي هذه الاتفاقية هي : طول الإجراءات الادارية والقانونية المتبع داخل البلد.

6- التصـــورات التي لدينا من اجل التغلب علي هذه الصـــعوبات هي محاولة تســـهيل طريقة التصـــديق أي الإجراءات المتخذة من اجل التصديق علي إتفاقيات العمل العربية .

7- نعم تم الاخذ بإجراءات اللازمة من اجل تسهيل التصديق علي هذه الاتفاقية .

حيث تم عرض هذه الاتفاقية علي السلطة المختصة بالتصديق من اجل اخذ العلم اولا بالاتفاقية كمرحلة اولي كما ان الادارة المختصـــة بالمعايير تعكف علي دراســـة هذه الاتفاقية دراســـة معمقة قانونية مع الفرقاء الاجتماعيين.

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

☐ نعم تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعنا الوطني المتعلق بموضوع الاتفاقية.

لقد تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية العربية رقم 13 بشان بيئة العمل بالاتفاقية الدولية للشغل رقم 62 المصادق عليها سنة 1963 المتعلقة بأحكام السلامة في قطاع الصناعة والبناء ، حيث نصت هذه الاتفاقية في المادة 3 منها علي ان يجب احترام تطبيقات السلامة في بيئة العمل خصوصا التي تتعلق بسلامة العمال في قطاع البناء .

كما الاسترشاد قانون رقم 2004-017 صادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل الذي يحيل الي بعض المقررات المطبقة لهذه المدونة بخصوص الصحة والسلامة في قطاع المعادن وقطاع الصديد وقطاع البناء ..... حيث نص المقرر رقم 5253 بتارخ 19 يوليو 1954 المعدل بالمقرر رقم 10.300 بتاريخ 2 يناير 1955 المتلق بالاجراء العامة للصحة والسلامة المهنية في جميع انواع المؤسسات.

حيث ينص هذا المقرر علي بعض الإجراءات اللازمة في بيئة العمل خاصة في ما يتعلق بالنظافة وسلامة من التلوث البيئي المحيط بالعمال والتهوية والضجيج الغبار..... خاصة في قطاع المعادن والبناء .

كما القانون رقم 2004-017 الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل يحيل في المادة 425 في الفصل الثاني علي انشاء لجنة فنية للصحة والسلامة.

9- نعم نرغب في دعم فني من قبل منظمة العمل العربية من اجل تعزيز قدرات الفرقاء الاجتماعيين في ميدان الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل من خلال تنظيم ورشات تدريبية في هذا المجال .

تكوين اطر ادراة المعايير الدولية والعربية علي معايير العمل العربية بالإدارة العامة للعمل في القاهرة من قبل خبراء من منظمة العمل العربي .

10- تم التشاور مع المركزيات النقابية للعمال واصحاب العمل بخصوص هذه الاتفاقية حيث تمت ملاحظتهم علي ان كل او جل الاتفاقية موجودة في تشريعنا الوطني لذا يجب اعطاء الوقت الضروري لدراسة هذه الاتفاقية دراسة موضوعية من اجل المصادقة عليها اوعلي الاقل المصادقة علي جزء منها .

- الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:
- ادراة تشريعات العمل والحوار الاجتماعي بالادارة العامة للعمل
- التاريخ: 10. 09. 2019

البريد الإلكتروني: mustaph1992@hotmail.com

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

أخذ العلم بما جاء في الرد ، وتأمل اللجنة اتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق على الاتفاقية .

* * *

14. الجمهورية اليمنية

الإتفاقيات المُصادق عليها

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

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

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.

تم المصادقة على الاتفاقية دون تحفظ في العام 1988م .

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).

- ☒ القانون رقم 23 للعام 2006 والخاص بالتعليم الفني والتدريب المهني.
- ☒ القرار الجمهوري رقم (360) لعام 2002م بشان اللائحة التنظيمية لوزارة التعليم الفني والتدريب المهني.
- ☒ القرار الجمهوري رقم (29) لعام 2009م بشان قانون صندوق تنمية المهارات.
- ☒ القرار الجمهوري رقم (5) لعام 1996م بشان كليات المجتمع.

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(92) دســـتور الجمهورية اليمنية حيث نصـــت يصـــادق مجلس النواب على المعاهدات والاتفاقيات السـياسـية والاقتصـادية الدولية ذات الطابع العام أياً كان شـكلها أو مسـتواها خاصـة تلك المتعلقة بالدفاع أو التحالف أو الصـلح والسـلم أو تعديل الحدود أو التي يترتب عليها التزامات مالية على الدولة أو التي يحتاج تنفيذها إلى إصدار قانون.

☒ المادة(119) الفقرة (12) من دســتور الجمهورية اليمنية حيث تصــت من ضــمن اختصــاصــات رئيس الجمهورية "إصدار قرار المصادقة على المعاهدات والاتفاقيات التي يوافق عليها مجلس النواب".

☒ المادة (119) الفقرة (13) من دستور الجمهورية اليمنية حيث تضـمنت يتولى رئيس الجمهورية من ضـمن اختصاصاته " المصادقة على الاتفاقيات التي لا تحتاج إلى تصديق مجلس النواب بعد موافقة مجلس الوزراء ".

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

✓ نعم

في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجي ذكر المنظمات التي تم التنسيق معها.

اتحاد الغرف التجارية والصناعية .

القسم الثاني

التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية

المادة الأولى

يرجى بيان ما يلي:

- أهداف التدريب المهني في دولتكم الموقرة؟

يهدف التعليم الفني والتدريب المهني في الجمهورية اليمنية الى:

1- إعداد كوادر فنية تلبي متطلبات عملية التنمية الشاملة واحتياجات سوق العمل من العمالة الوطنية.

2- الارتقاء بالكفاءة الفنية والمهنية للعمالة اليمنية في التعامل مع التقنيات الحديثة بهدف زيادة القدرات الإنتاجية والخدمية للمنشآت لاسيما الصغيرة والأصغر منها والإسهام في النهوض بالاقتصاد الوطني.

3- ترسيخ مبدأ مشاركة القطاعات الاقتصادية (عام، خاص، مختلط) والمجتمع المدني في تخطيط وتمويل وإدارة وتطوير وتنفيذ برامج التعليم الفني والتدريب المهني.

4- توسيع شبكة مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني على المستوى الوطني وتنويع مجالات وأنماط التعليم الفني والتدريب المهني بما يرفع من كفاءة القوى العاملة اليمنية ويعزز من فرص التشـــغيل ويحد من البطالة والفقر.

5- ترسيخ قيم العمل والوعي بالالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية والمحافظة على البنية في المؤسسات التعليمية والتدريبية ومواقع العمل والإنتاج.

6- العمل على تعزيز العلاقة بين المؤسسات التعليمية والتدريبية ومواقع العمل والإنتاج بما يخدم تهيئة مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني للحياة العملية ويعزز من فرص حصولهم على العمل.

7- تطوير التعليم الفني والتدريب المهني في مختلف المجالات المهنية وترسيخ الوعي لمبدأ التعلم مدى الحياة في أوساط مختلف شرائح القوى العاملة.

8- تفعيل دور القطاع الخاص والأهلي في مجال التعليم الفني والتدريب المهني.

9- توفير التعليم الفني وفرص التدريب المهني للمرأة وبما يتناسب وقدراتها ويسهم في تنمية مهاراتها.

- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

☒ القانون رقم 23 للعام 2006 والخاص بالتعليم الفني والتدريب المهني مادة (4) التي تضمنت اهداف التعليم الفني والتدريب المهني بالجمهورية اليمنية.

☒ القرار الجمهوري رقم 46 للعام 2001الذي بهدف الى تنفيذ سياسة وتوجهات الجمهورية اليمنية في تطوير وتعزيز التعليم الفني والتدريب المهني والذي بموجبه تم انشاء وزارة التعليم الفني والتدريب المهني.

☒ المادة رقم (4) من قانون كليات المجتمع رقم (5) لعام 1996م والتي نصت على " تهدف كليات المجتمع إلى تحقيق ما يلي :

1- إعداد كوادر متوسطة لتأمين متطلبات التنمية من القوى البشرية ذات الكفاءات التقنية والفنية والمهنية.

2- ترسيخ مبدأ مشاركة المجتمع في نشر التعليم.

3- إنشاء نظام تعليمي يتميز بالمرونة والتكيف مع التقنيات الحديثة ومؤشرات سوق العمل.

4- الإسهام في تنشيط التدريب والتأهيل للارتفاع بالمستوى العلمي والمهاري".

☒ الاستراتيجية الوطنية للتعليم الفني والتدريب المهني 2014م

☒ مخرجات المؤتمر الوطني العام للتعليم الفني والتدريب المهني المنعقد في صنعاء خلال الفترة 23-27 فبراير 1999.

المادة الثانية

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

المادة الثالثة

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

- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

☒ هناك الكثير من النصـــوص التشـــريعية التي تؤكد على اتاحة الفرصـــة امام الفرد للحصـــول على التوجيه والتدريب المهني تتمثل في قانون التعليم الفني والتدريب المهني رقم (23) لســـنة 2006م ولائحته التنفيذية والذي جاء في الفقرات (2،3،4،6،7،8،9) من المادة(4) من القانون رقم (23) لسنة 2006م والتي نصت على:

الفقرة رقم (2) : الارتقاء بالكفاءة الفنية والمهنية للعمالة اليمنية في التعامل مع التقنيات الحديثة بهدف زيادة القدرات الإنتاجية والخدمية للمنشآت لاسيما الصغيرة والأصغر منها والإسهام في النهوض بالاقتصاد الوطني.

الفقرة رقم (3) : ترسيخ مبدأ مشاركة القطاعات الاقتصادية (عام، خاص، مختلط) والمجتمع المدني في تخطيط وتمويل وإدارة وتطوير وتنفيذ برامج التعليم الفني والتدريب المهني.

الفقرة رقم (4) : توسيع شبكة مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني على المستوى الوطني وتنويع مجالات وأنماط التعليم الفني والتدريب المهني بما يرفع من كفاءة القوى العاملة المنية ويعزز من فرص التشـــغيل ويحد من البطالة والفقر.

الفقرة رقم (6) : العمل على تعزيز العلاقة بين المؤسسات التعليمية والتدريبية ومواقع العمل والإنتاج بما يخدم تهيئة مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني للحياة العملية ويعزز من فرص حصولهم على العمل.

الفقرة رقم (7) : تطوير التعليم الفني والتدريب المهني في مختلف المجالات المهنية وترســيخ الوعي لمبدأ التعلم مدى الحياة في أوساط مختلف شرائح القوى العاملة.

الفقرة رقم (8) : تفعيل دور القطاع الخاص والأهلي في مجال التعليم الفني والتدريب المهني.

الفقرة رقم (9) : توفير التعليم الفني وفرص التدريب المهني للمرأة وبما يتناســـب وقدراتها ويســـهم في تنمية مهاراتها.

☒ مادة (11) من القانون رقم (23) لســـنة 2006م والتي حددت مســـتويات التعليم الفني والتدريب المهني التي تقدمها المؤسسات التعليمية والتدريبية على النحو التالي:

مستوى محدود المهارة - المستوى الماهر. - المستوى المهني.- المستوى الفني.

☒ مادة (17) من القانون رقم (23) لســـنة 2006م التي نصـــت على " تتكون أنماط التعليم الفني والتدريب المهني من الآتي: التعليم النظامي. - التعليم غير النظامي".

مادة (43) من الباب الثامن الاحكام العامة والختامية للقانون رقم(23) لســـنة 2006م والتي نصـــت على " تقوم الوزارة بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة بالتوجيه والإرشاد المهني للتوعية بأهمية هذا النوع من التعليم وتأثيره في الحياة العامة ورفع مكانة الملتحقين به من أبناء المجتمع".

☒ لائحة القبول والتسجيل في المؤسسات التدريبية التابعة لوزارة التعليم الفني والتدريب المهني.

☒ دليل الخدمات التدريبية

☒ استمارات تحديد الميول المهنية

☒ خطط الارشاد المهني والتدريب المهني والمشاركة المجتمعية والخاصة بالنزول الى مدارس التعليم الأساسي والثانوي.

المواد من المادة الرابعة الى المادة السابعة

يرجى بيان ما يلي:

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

- تقوم سياسة التوجيه والتدريب المهني على السعي لتحقيق العديد من الأهداف الوطنية للجمهورية اليمنية والتي تتضـــمن توفير العمالة المؤهلة والمدربة والســـعي للحد من البطالة والعمل على تنويع التدريب وتلبية احتياجات ســـوق العمل المحلي والإقليمي ووفقاً لهذا فجميع الخطط والاســـتراتيجيات الوطنية نصـــت في هذا الجانب مثل الاستراتيجية الوطنية

للتعليم الفني والتدريب وايضـاً الخطط السنوية لوزارة التعليم الفني والتدريب المهني وجميعها تهدف الى استقراء الواقع المحلي ووضع السياسات الملائمة للتوجيه والتدريب المهني.

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

√نعم

المواد من المادة الثامنة الى المادة الرابعة عشرة

يرجى بيان ما يلي:

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

☒ المادة (4) من قانون رقم(23) لسـنة 2006م والتي تضـمنت الاهداف العامة للتعليم الفني والتدريب المهني في الجمهورية اليمنية.

☒ المادة (6) الفقرة (12) من القانون رقم(23) لســـنة 2006م والتي بينت المهام التي تتولى الوزارة ممارســـتها حيث جاء في الفقرة (12) " التنســـيق مع الجهات المعنية بالقطاع التربوي من خلال تنمية الموارد البشـــرية بما يكفل تعزيز الترابط بين نظام التعليم الفني والتدريب المهني من جهة وبين التعليم العام والجامعي من جهة أخرى لإيجاد التوازن والتكامل المطلوب وفقاً لاحتياجات التنمية".

- المادة (9) من القانون رقم(23) لسنة 2006م والتي نصت على : تتولى المجالس الاستشارية تقديم الاستشارات والاقتراحات الخاصـــة بسـياســة التعليم الفني والتدريب المهني وتحدد اللائحة التنفيذية المهام والاختصـــاصـــات التفصيلية التي تقوم بها.

- المادة (24) من القرار الجمهوري رقم (360) لسـنة 2002م بشـان اللائحة التنظيمية لوزارة التعليم الفني التي تضـمنت على انشـاء الإدارة العامة للتوجيه المهني "تهدف إلى نشـر الوعي والتعريف بمجالات وأهمية ودور

التعليم الفني والتدريب المهني في تنمية وتطوير المجتمعات وضـمان ديمومة التنمية الشـاملة لها، وذلك بين أوسـاط وفئات المجتمع وطلاب مراحل التعليم العام وأصـحاب العمل والجهات الحكومية وصـانعي القرار، وغرس وتعزيز مفاهيم العمل المهني والانتماء إليه بين المسـتهدفين، وتتولى على وجه الخصـوص المهام والاختصاصات التالية-:

1-إعداد الخطط والبرامج التنفيذية لأنشـطة التوجيه والإرشـاد المهني والتربية المهنية ومتابعة تنفيذها لكافة الجهات والفئات المستهدفة من طلاب التعليم الأساسي والثانوي، الأسرة، أصحاب العمل، صناع القرار، الفئات العمرية المتوقع التحاقها والملتحقين بمؤسسات الوزارة والمؤسسات الأخرى وبحيث تشمل على-:

أ - برامج تثقيفية لصـانعي القرار في الجهات الحكومية والتشريعية لتعزيز مفاهيم أهمية التعليم الفني والتدريب المهني في التنمية الشاملة.

ب - برامج تثقيفية لأصـحاب العمل والقطاع الخاص تبين أهمية ومزايا الاسـتثمار في التعليم الفني والتدريب المهني، وإعداد الدوريات والنشرات الإعلامية عن أنشطة سوق العمل في هذا المجال.

2-متابعة مكاتب الوزارة في تخطيط وتنفيذ أنشـطة التوجيه والإرشـاد المهني ورفع التقارير التقييمية بشـأنها وإعداد المقترحات والتصورات بتطويرها ومتابعة تنفيذها بعد إقرارها.

3-إعداد الأدلة التوضـيحية عن مواقع وفرص التشـغيل المتاحة للخريجين، وإعداد الخطط والبرامج التنفيذية لإكسابهم المعارف والمهارات الخاصة بتنفيذ المشاريع الصغيرة ومشاريع التشغيل الذاتي.

4-اقتراح التشريعات واللوائح المنظمة للتوجيه والإرشاد والتربية المهنية ومتابعة إقرارها.

5-متابعة إعداد وتطوير المناهج الخاصة بالتوجيه المهني والتربية المهنية وإعداد موادها التعليمية والإرشادات والأدلة اللازمة لها والإشراف على تنفيذها بعد إقرارها بالتنسيق مع الجهات الحكومية ذات العلاقة.

6-إعداد برامج التوعية والتوجيه الهادفة إلى تعريف أصـحاب العمل والقطاع الخاص بأهمية مشـاركتهم في مختلف مراحل العملية التعليمية والتدريبية بالتنسيق مع الإدارات العامة ذات العلاقة.

7-إنشـاء وتطوير قاعدة بيانات وإعداد الآليات اللازمة لضـمان استمرار التواصـل مع مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني وإنشاء قاعدة بيانات لهم ومواقع عملهم ومراحل تطورهم في سوق العمل داخلياً وخارجياً.

8-اقتراح الخطط والبرامج التنفيذية لإعداد وتطوير مناهج التربية المهنية وإدماجها في مناهج التعليم العام وكذا برامج التوجيه المهني لطلاب المراحل النهائية من التعليم الأساسي ومتابعة تنفيذها وتقييمها بالتنسيق مع وزارة التربية والتعليم.

9-متابعة مكاتب الوزارة في المحافظات وإنشـاء وتطوير قواعد بيانات عن مواقع وفرص التشـغيل والمشـاريع الصـغيرة والتشـغيل الذاتي وإعداد الأدلة والإرشـادات التوضـيحية عنها بالتنسـيق مع الجهات والإدارات العامة ذات العلاقة ورفع التقارير الدورية بشأنها.

10-متابعة تنفيذ برامج التربية المهنية وتقييمها ورفع المقترحات بشـأن تطويرها وتقييم أثار برامج التوجيه المهني العامة واقتراح تطويرها ومتابعة تنفيذها بعد إقرارها بالتنسيق مع الإدارات العامة ذات العلاقة.

11-أي مهام أخرى تقتضيها طبيعة وظيفتها أو بمقتضى القوانين والقرارات النافذة أو التي تكلف بها من قبل قيادة الوزارة.

☒ المادة رقم (4) من قانون كليات المجتمع رقم (5) لعام 1996م والتي نصـت على الاهداف العامة لكليات المجتمع.

- كما تقوم الحكومة بوضع الاطار الوطني للمؤهلات والذي يحدد الكفايات الفنية والمسميات وطبيعة التخصصات وتوحيدها كما تقوم وزارة الخدمة المدنية وزارة الشـئون الاجتماعية والعمل وكذا وزارة التخطيط والتعاون الدولي ووزارة التعليم الفني والتدريب المهني والغرف التجارية بإجراء المسوحات والدراسات واعداد التقارير بما يتعلق بالبطالة وتركزها ونسبتها وكذا التخصصات التي أصبحت راكده ودراسة المتغيرات لتوفير هذه المعلومات امام الافراد من اجل تحديد مسارهم المهني .
- كما ان وزارة التعليم الفني والتدريب المهني تسـعي الى تعزيز وعى المجتمع بالدور الذي يمكن أن تلعبه المرأة اليمنية في دفع عجلة التنمية، وبأهمية توفير فرص تدريبية متكافئة مع أقرانها من الذكور. وذلك من خلال انشاء قطاع خاص بتعليم وتدريب الفتاة مكون من ادارتين عامتين الإدارة العامة تعليم وتدريب الفتاة والإدارة العامة للمشاركة المجتمعية وكذا انشاء الإدارة العامة للتوجيه والإرشاد المهني تابعه لقطاع سوق العمل.

☒ المادة رقم(6) الفقرة (13) ، الباب الثاني من قانون رقم(23) لسنة2006م والتي نصت على : تتولى الوزارة رسم وتخطيط وإدارة التعليم الفني والتدريب المهني بمختلف مجالاته وتخصصاته ومستوياته وتطوير مدخلاته ومخرجاته بما يلبي احتياجات ومتطلبات التنمية الشاملة وسوق العمل محلياً وخارجياً من الموارد البشرية وبما يتوافق مع السياسات العامة للدولة وتتولى على وجه الخصوص ممارسة المهام منها: التنسيق مع الجهات المعنية بالقطاع التربوي من خلال تنمية الموارد البشرية بما يكفل تعزيز الترابط بين نظام التعليم الفني والتدريب المهني من جهة وبين التعليم العام والجامعي من جهة أخرى لإيجاد التوازن والتكامل المطلوب وفقاً لاحتياجات التنمية.

المواد من المادة الخامسة عشرة الى المادة الثالثة والعشرون

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

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

☒ القرار الجمهوري رقم(46) لسنة 2001م الذي تضمن التشكيل الوزاري والذي نص على أن تنشأ وزارة تسمى وزارة التعليم الهني والتدريب المهني تنفذ سياسة وتوجهات الدولة في تطوير التعليم الفني والتدريب المهني.

☒ قانون رقم (23)لسنة 2006م بشان التعليم الفني والتدريب المهني ما ورد فيه يغطي ما جاء أعلاه في المواد (5،6،7)

☒ المادة رقم (5) الفقرة (4) من قانون رقم(29) لسنة 2009م بشان صندوق تنمية المهارات والتي نصت من ضمن مهام صندوق تنمية المهارات على " المشاركة الفاعلة في تمويل مهارات القوى العاملة اليمنية "

☒ المادة رقم (4) من قانون كليات المجتمع رقم (5) لعام 1996م والتي نصـــت على الاهداف العامة لكليات المجتمع.

- وتكفل القوانين في الجمهورية اليمنية وقوانين وزارة التعليم الفني والتدريب المهني والاسـتراتيجية الوطنية للتعليم الفني والتدريب المهني توفير التدريب والتوجيه المهني لكل راغب فيه وتضـــع وزارة التعليم الفني والتدريب المهني أسـس ومعايير القبول للالتحاق بكافة المؤسـسـات التدريبية المهنية والتقنية وكليات المجتمع سـنويا وتقوم الوزارة بتقديم خدمات الارشاد والتوجيه المهني بشكل مستمر باستخدام

النزول الميداني الى المدارس وكذا المجتمع او عن طريق الوسـائل الإعلامية والترويجية للوصـول الى اكبر عدد ممكن من المســتهدفين وتوفر وزارة التعليم الفني والتدريب المهني بعض من الامتيازات منها توفير الســكن الداخلي والتغذية للأفراد القادمين للتدريب من محافظات بعيده كما يتم توقيع العقود مع أصحاب العمل بالنسبة لبرامج التلمذة المهنية وبعض البرامج التدريبية القصيرة او برامج التدريب التعاوني .

المادة الرابعة والعشرون

تتخذ كل دولة عضـــو الإجراءات التنظيمية الكفيلة بضـــمان فاعلية تطبيق أحكام القانون المشـــار إليه في المادة الخامسة عشرة من هذه الاتفاقية.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

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

√ نعم

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

☒ يكفل قانون التعليم الفني والتدريب المهني ولائحته التنفيذية وما ينبثق عنهما من انظمة وتعليمات وايضـاً اللائحة التنظيمية لوزارة التعليم الفني في اليمن تنفيذ التدريب والتوجيه المهني من خلال مؤســســـات ومكاتب الوزارة بالمحافظات وقسم الارشاد والتوجيه فيها والمرشدين المهنيين في معاهد الوزارة ضمن الخطط السنوية لها.

☒ قانون كليات المجتمع الذي يهدف الى اعداد كوادر متوسـطة لتامين متطلبات التنمية من القوى البشـرية ذات الكفاءات التقنية والفنية والمهنية.

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.

تربط اليمن علاقات مع العديد من الدول العربية في مجال التوجيه والتدريب المهني من خلال تبادل الخبرات المشتركة ومشاركتها في العديد من المنتديات والملتقيات العربية او من خلال المبادرات الثنائية.

ويتم تعزيز ذلك بتوقيع عدد من الاتفاقيات والبرامج التنفيذية مع عدد من الجهات المناظرة في الدول العربية.

المادة السادسة والعشرون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

تتبع الحكومة اليمنية سياسة المشاركات في المنتديات الخاصة بمنظمة العمل العربية والدولية وتشارك في اجتماعات وزراء التعليم الفني والتدريب المهني ووزراء العمل العرب كما ان الحكومة تسعى عبر وزارة التعليم الفني والتدريب المهني والوزارات ذات العلاقة الى عقد الاتفاقيات الثنائية مع الدول العربية في مجال تبادل المعلومات حول ما يخص التوجيه والتدريب المهني بالإضافة الى القيام بالعديد من البرامج التنفيذية التي من شانها العمل على تعزيز التبادل المعلوماتي بشان تطوير سياسات التعليم والتدريب المهني.

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

√ نعم.

نعم هناك تعاون وثيق مع العديد من الدول العربية في مجال التوجيه والتدريب المهني من خلال المؤتمرات والمنتديات العربية والمبادرات الثنائية (الاتفاقيات و مذكرات التفاهم الثنائية) .

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 ، خلال الفترة ما قبل العام2010م .

- التنظيم الذي يتناول هذه المادة.

1. قامت وزارة التعليم الفني والتدريب المهني بعدد من الإجراءات التنظيمية منها: انشـــاء الادارة العامة لتأهيل وتدريب الكادر وفق المادة رقم (15) من القرار الجمهوري (360) لســـنة 2002 والادارة العامة للتخطيط والتعاون الدولي وفق المادة(25) من ذات القانون والادارة العامة للبعثات التي تعمل على الاستفادة المتبادلة من الخبرات والتجارب لدى الدول العربية.
2. مشاركة العديد من الكوادر اليمنية في ورش ومؤتمرات عربية منها:

- الحلقات التي ينظمها الاتحاد العربي للتعليم الفني.
- مؤتمرات الوزراء العرب .
- المؤتمرات والندوات واللقاءات المشتركة والتعاون مع المنظمات العربية والدولية.
- التعاون الثنائي مع الدول العربية .

المادة الثامنة والعشرون

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

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- هل يوجد لديكم تنظيم وحصر للمهن والتخصصات ومستويات المهارة؟

√نعم

- النص التشريعي الذي ينظم ذلك.

☒ قرار مجلس الوزراء رقم 3 لعام 1994 م بشأن التصنيف المهني في الجمهورية اليمنية والذي جاء فيه:

- يوافق مجلس الوزراء على التصـــنيف المهني في الجمهورية اليمنية ويقر العمل به تحت اشـــراف وزارة التأمينات والشئون الاجتماعية والعمل
- على جميع وحدات الجهاز الإداري للدولة ومؤسـسـات القطاع العام والمختلط والخاص التعاون وتطبيق التصـــنيف المهني في الجمهورية اليمنية في العمليات المتعلقة بتخطيط وتشـــغيل وتدريب ومعلومات لقوى العاملة غيرها من العمليات الأخرى وفقا لاســتخدام التصـــنيف المهني ويعتبر هذا التصـــنيف احد الأدوات الرئيســية في المســوحات والتعدادات السكانية.
- على جميع المؤسسات التعليمية والتدريبية الاستفادة من التصنيف المهني في تخطيط وتطوير العملية التدريبية وفقاً لاحتياجات سوق العمل وكذا في تحديث وتطوير نظام التعليم والتدريب بأشكاله ومستوياته المختلفة لأغراض التنمية

☒ القرار الجمهوري رقم 360 لسنة 2002 بشان اللائحة التنظيمية لوزارة التعليم الفني والتدريب المهني في الجمهورية اليمنية والذي من ضمن ما تناول مهام الإدارة العامة للمعايير والتصنيف والتوصيف المهني والذي حدد من ضمن مهام الإدارة العامة وضع وتوحيد مسميات الاعمال والمهني وتوصيفها وتحديد مستوى المهارة المطلوبة لها بصورة دقيقة (الفقرة 5 من المادة17).

☒ المادة (6) الفقرة (7) من القانون رقم (23) لسنة 2006م والتي نصت على " تطوير نظام التصنيف والتوصيف المهني وإعداد نظام المعايير الوطنية للمهن في ضوء متغيرات سوق العمل والإشراف على تنفيذه".

☒ دليل التصنيف المهني في الجمهورية اليمنية (قرار مجلس الوزراء رقم 3 لعام 1994 م بشأن التصنيف المهني في الجمهورية اليمنية).

☒ التصنيف المعياري العربي للمهن للعام 2008 .

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؟

√ لا

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.

- هناك العديد من من الاتفاقيات ومذكرات التفاهم الموقعة بين وزارة التعليم الفني والتدريب المهني والجهات المناظرة في الدول العربية .
- برامج التبادل الثقافي وبرامج التدريب والتأهيل الذي ينفذ في الدول العربية للشباب والكوادر اليمنية والورش والمنتديات التي تعقد في اليمن بمشاركة كوادر من الدول العربية .
- تم التوقيع على عدد من البرامج التنفيذية ومذكرات التفاهم مع كل من (لبنان، تونس، الجزائر، المغرب).ما قبل العام 2014م.
- في ما يتعلق بمنح التبادل الثقافي فقد قامت الوزارة بتنفيذ عدد من الدورات التدريبية وتبادل الخبرات وتقديم الاستشارات في مجال التوجيه والتدريب المهني.

2- المهن والتخصصات ومستويات المهارة التي تم حصرها.

تم الاعتماد على التصـــنيف المهني لســـنة 1994م وكذا التصـــنيف المعياري للمهن للعام 2008 والذي حدد العائلات المهنية والقطاعات الإنتاجية وتصـــنيف المهن وحددت فيه المســـتويات المهنية المعتمدة عالميا والذي يعكس في ســـلم المهارات (محدود المهارة، الماهر. المهني، الفني، الاختصاصي).

3- المصطلحات الفنية الموحدة في مجال التوجيه التدريب المهني.

- لا يوجد

المادة الحادية والثلاثون

تخصـص كل دولة عضـو جزءا من برامج التعاون الفني بها لمعاونة الدول الصـديقة الراغبة في ذلك، في مجال إعداد وتنمية قوتها البشرية.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

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

تتلقى الجمهورية اليمنية الدعم والاستشارات في مجال تنمية الموارد البشرية من حيث الدورات التدريبية وتبادل الخبرات مع العديد من الدول الشقيقة والصدبقة بموجب مذكرات تفاهم او اتفاقيات ثنائية.

- التنظيم الذي يتناول هذه المادة.

1. قامت وزارة التعليم الفني والتدريب المهني بعدد من الإجراءات التنظيمية منها: انشـــاء الادارة العامة لتأهيل وتدريب الكادر وفق المادة رقم (15) من القرار الجمهوري (360) لسنة 2002 والادارة العامة للتخطيط والتعاون الدولي وفق المادة(25) من ذات القانون والادارة العامة للبعثات التي تعمل في هذا الاطار.
2. تم التوقيع على عـدد من البرامج التنفيـذيـة ومـذكرات التفـاهم مع كلا من (لبنـان، تونس، الجزائر، المغرب).

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

أخذ العلم بما جاء في الرد.

* * *

<u>الإتفاقيات غير المُصادق عليها</u>

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

وصـــل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (12) لســنة 1980 من الجمهورية اليمنية – <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 النواب

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.

تعطيل عمل مجلس النواب بسبب الحرب

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.

الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لا تسمح بالتصديق على الاتفاقيات في الوقت الحالي

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.

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

×نعم

☐ لا

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

قانون العمل النافذ تم وضـــــعه بما يتوافق مع اتفاقيات منظمة العمل العربية كما تم تعديل القانون بما يتوافق مع معايير العمل الدولية ولكن لم يتم إقرار مشروع القانون بسبب تعطيل اعمال مجلس النواب بسبب الحرب الدائرة في اليمن

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 التنسـيق مع منظمات أصـحاب الأعمال والعمال في بلدكم حين إعدادكم لهذا التقرير، تمشـيا مع ما تقضـيه المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟

×نعم

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

الموافقة على التقرير

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

  مستشار الوزير

- **التاريخ: 29/ 7/ 2019**
- **البريدالإلكتروني: ghazi.abdullah2020@gmil.com**

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

أخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة التغلب على الصـــعوبات التي تحول دون العرض على الســـلطة المختصـــة بالتصديق .

* * *

2- الإتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل

وصـــل مكتب العمل العربي تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (13) لســـنة 1983 من الجمهورية اليمنية – وجاء في الرد ما يلي:

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

×لا

2- من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

مجلس النواب

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.

تعطيل عمل مجلس النواب بسبب الحرب

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

×نعم

☐ لا

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

الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لا تسمح بالتصديق على الاتفاقيات في الوقت الحالي

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.

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

×نعم

☐ لا

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

قانون العمل النافذ تم وضـــعه بما يتوافق مع اتفاقيات منظمة العمل العربية كما تم تعديل القانون بما يتوافق مع معايير العمل الدولية ولكن لم يتم إقرار مشروع القانون بسبب تعطيل اعمال مجلس بسبب الحرب الدائرة في اليمن

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 التنسـيق مع منظمات أصـحاب الأعمال والعمال في بلدكم حين إعدادكم لهذا التقرير، تمشـيا مع ما تقضـيه المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟

×نعم

☐ لا

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

الموافقة على التقرير

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

  مستشار الوزير
- **التاريخ: 29/ 7/ 2019**
- **البريدالإلكتروني: ghazi.abdullah2020@gmil.com**

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

أخذ العلم بما جاء في الرد ، وتأمل اللجنة التغلب على الصعوبات التي تحول دون العرض على السلطة المختصة بالتصديق .

***

الجزء الثاني

متابعة الردود على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين

وصل من الدول العربية (55) رداً على الملاحظات السابقة للجنة وذلك من أصل (73) رداً مطلوباً هذا العام، وهو ما يمثل النسبة المئوية 75 % .

أولاً: دول ردت على الملاحظات

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

1- **المملكة الأردنية الهاشمية :** الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (3 / 5 / 9 / 11 / 12 / 16 / 18 / 19)
2- **دولة الإمارات العربية المتحدة :** الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (5 / 7 / 8 / 9 / 11 / 16 / 17 / 19)
3- **مملكة البحرين :** الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (13 / 17 / 18)
4- **الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية :** الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (3 / 5 / 13 / 16 / 17)
5- **المملكة العربية السعودية :** الإتفاقية العربية رقم (19)
6- **جمهورية السودان :** الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (7 / 8 / 17)
7- **جمهورية العراق :** الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (5 / 8 / 11 / 19)
8- **سلطنة عمان :** الإتفاقية العربية رقم (18)
9- **دولة فلسطين :** الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (5 / 9 / 18 / 19)
10- **دولة قطر :** الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (3 / 5 / 7 / 17 / 18 / 19)
11- **دولة الكويت :** الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (17 / 19)
12- **دولة ليبيا :** الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (5 / 11 / 17 / 18 / 19)
13- **جمهورية مصر العربية :** الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (9 / 17 / 19)
14- **المملكة المغربية :** الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (18 / 19)

* * *

ثانياً: دول لم ترد على ملاحظات اللجنة

1- **المملكة الأردنية الهاشمية:** الإتفاقية العربية رقم (13).
2- **مملكة البحرين:** الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (5 / 8 / 11 / 12 / 19).
3- **الجمهورية التونسية:** الإتفاقية العربية رقم (7).
4- **جمهورية العراق:** الإتفاقية العربية رقم (16).

5- دولة الكويت: الإتفاقية العربية رقم (18).

6- الجمهورية اللبنانية: الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (3 / 5 / 7 / 12 / 16 / 17 / 18 / 19).

* * *

ثالثاً: دول وافت مكتب العمل العربي بالرد على الملاحظات بعد إنعقاد إجتماع اللجنة 2019:

- جمهورية العراق: الإتفاقية العربية رقم (9).

* * *

ردود الدول العربية على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين

1- المملكة الأردنية الهاشمية

أ- الاتفاقية العربية رقم (3) لعام 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (3) لسنة 1971 من المملكة الأردنية الهاشمية، 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؟

السلطة التنفيذية

3- ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

✓ إرجاء 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

✓ 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.

- تم إقرار القوانين المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية التي احتوت عليها الاتفاقية

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

✓ نعم

☐ لا

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

- البنود أولاً – ثالثاً (م 2/16) – رابعاً – خامساً – سادساً من الجزء الثالث من الإتفاقية .

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.

- تأكيد أن القوانين الحالية متوائمة مع بنود الإتفاقية.

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

- المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

❖ **البريد الإلكتروني: ghadeeromar1979@hotmail.com**

khetam.abutahoun@mol.gov.jo

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

أخذ العلم بما جاء في الرد وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة لعرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق (البرلمان).

***

ب- الاتفاقية العربية رقم (5) لعام 1976 بشأن المرأة العاملة

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 من المملكة الأردنية الهاشمية، 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؟

- وزارة العمل

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.

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

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

✓ نعم

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

- ذلك 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 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.

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

✓ نعم

☐ لا

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

- لقد تم تضـمينها في كافة قوانين العمل ابتداءً من قانون العمل رقم (8) لسـنة 1996 وتعديلاته والتي كان اخرها 2019.

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

✓ نعم

* في حالة الإجابة ب**(نعم)** يرجى تحديد نوع الدعم الفني المطلوب.

- وذلك من خلال إنعقاد الدورات لأصحاب الاختصاص في التصديق على الاتفاقية.

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.

- حيث تم التنسيق بشكل دوري ومستمر بين الجهات الحكومية وأصحاب العمل والعمال عند مناقشة أي تشـــريع عمالي وخاصـــة من خلال اللجنة الثلاثية لشـــؤون العمل وبالرغم من التوافق الكبير بين الامتيازات الممنوحة في الاتفاقية وبين ما هو منصـــوص عليه في القانون إذ أن هناك جملة من الامتيازات الواردة في التشريع الأردني هي اكثر تفوقاً وامتيازاً 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 الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:**
  - **وزارة العمل / الدائرة القانونية**
- **التاريخ: 9 / 9 / 2019**
- **البريد الإلكتروني: ghadeeromar1979@hotmail.com**

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

أخذ العلم بما جاء في الرد وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة لعرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق (البرلمان).

***

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (9) لسنة 1977 من المملكة الأردنية الهاشمية، وجاء الرد على النحو التالي:

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.

- المادة 45 من الدستور الأردني.

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).

- المواد (48 ، 47 ، 46 ، 45 ، 23) من دستور المملكة الأردنية الهاشمية.

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 (33) من دستور المملكة الأردنية الهاشمية .
- قرارات محكمة التمييز الأردنية تشير الى سمو الاتفاقيات والمعاهدات على القانون الداخلى (قرار تمييز رقم 936/ 1993 ، تاريخ 13 / 11 / 1993 ، قرار تمييز رقم 3965/ 2003 ، تاريخ 29 / 2 / 2004).

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

- ✓ **نعم**
- ✓ **لا**

في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجي ذكر المنظمات التي تم التنسيق معها.

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.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

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

1- توفير فرص التدريب المهني للشباب ورفع كفاءتهم في مختلف تخصصات ومستويات التدريب المهني غير الاكاديمي.

2- العمل على تنويع التدريب المهني بما في ذلك التلمذة المهنية لصغار السن وللبالغين لممارسة التدريب المنظم طويل الأمد وذلك مع مراعاة التشريعات النافذة والتدريب المكثف والسريع لمختلف المهن.

3- التدريب في مجالات السلامة والصحة المهنية.

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

- المادة (4) من قانون مؤسسة التدريب المهني.
- المادة (3) من قانون تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.

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 (10) من قانون العمل الأردني رقم (8) لســـنة 1996 ((تتولى الوزارة بالتنســـيق والتعاون مع الجهات المختصة مهام تنظيم سوق العمل والتوجيه المهني وتوفير فرص العمل والتشغيل)).

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.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

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

1- الاستجابة لمتطلبات سوق العمل والمجتمع بجودة مضمونة ومستدامة.
2- تطوير نظام تدريب مهني يتصف بالاستجابة والارتباطية والكفاءة والفعالية والمساءلة والاستدامة وضبط الجودة.
3- ضمان فرص التدريب لتحقيق مشاركة أكبر للمرأة في سوق العمل.

- **هل يتم التنسيق في هذا الصدد مع منظمات أصحاب الاعمال 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) .**
  - المادة (4،7) من قانون مؤسسة التدريب المهني.
  - المادة (4 ، الفقرة ج بكافة البنود) قانون تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية رقم 9 لسنة 2019.

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.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **الأحكام التشريعية التي تحدد أهداف السياسة الخاصة بالتوجيه والتدريب المهني التي تغطي أحكام المواد (16، 17، 18، 19، 20، 21، 22، 23).**
  - المادة (4) الفقرة (ج) والمادتين (5،6) من قانون تنمية وتطوير المهارات.

المادة الرابعة والعشرون

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

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل توجد إجراءات تنظيمية تكفل تطبيق أحكام القانون الخاص بالتوجيه والتدريب المهني؟**
  - ✓ نعم
  - ☐ لا
- **في حالة الإجابة ب(نعم) يرجى ذكر الإجراءات المشار إليها.**

1- إنشاء مؤسسة التدريب المهني.

2- إنشاء هيئة تنمية وتطوير المهارات.

3- الخطة الاستراتيجية للتدريب المهني (2016 – 2020).

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.**

1- عقد اتفاقية مع دولة المغرب الشقيق لإنشاء معهد تدريبي متخصص.

2- تفعيل البرامج التنفيذية في الاتفاقيات ومذكرات التفاهم الموقعة مع (الجزائر، الكويت ، تونس ، مصر ، السودان ، عُمان، فلسطين ، لبنان) للتعاون في إعداد السياسات والخطط المتعلقة بالتدريب المهني.

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.**

1- الاجتماعات الدورية مع اللجان الفنية المشتركة.

2- عقد الورش التدريبية وعلى سبيل المثال مع دولة فلسطين.

3- تبادل.

- **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

- لا

- **التنظيم الذي يتناول هذه المادة.**

- البروتوكولات والاتفاقيات المشتركة.

المادة الثامنة والعشرون

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

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

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

- المادة (7) من قانون تنظيم العمل المهني.
- المادة (5) من نظام الاطار الوطني للمؤهلات.

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
  - ✓ لا
- **النص التشريعي الذي ينظم ذلك.**

- يتم الاعتماد على التصنيف العربي المعياري للمهن.
- دليل الارشاد والتوجيه المهني.
- دليل المدربين المهنيين.

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.

- لا توجد برامج خاصة على الصعيد العربي.

2- المهن والتخصصات ومستويات المهارة التي تم حصرها.

- لا توجد.

3- المصطلحات الفنية الموحدة في مجال التوجيه التدريب المهني.

- لا توجد.

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.**

1- اطلاع وفد سوداني على التجربة الأردنية في مجال التدريب المهني.

2- عقد دورات تدريبية لوفود من الدول العربية الاتية (فلسطين ، السعودية ، عمان ، اليمن).

وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

أخذ العلم بما جاء في الرد.

***

د- الاتفاقية العربية رقم (11) لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (11) لسنة 1979 من المملكة الأردنية الهاشمية، وجاء الرد على النحو التالي:

أولا :- فيما يتعلق بالبند الثاني من الاتفاقية الخاص بالإطار القانوني للمفاوضة الجماعية والأجهزة والإجراءات المتعلقة بها ، حيث أشار قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة (1996) في الفصل السادس منه الى عقد العمل الجماعي وتنظيمه ومدته ونطاقه وتجديده والزاميته كما أشارت المادة (44) من ذات الفصل الى آلية التفاوض ، كما أفرد ذات القانون الفصل الحادي عشر الخاص بالنقابات العمالية وأحكامها ، وأشار القانون كذلك في الفصل الثاني عشر منه الى تسوية النزاعات العمالية الجماعية وطرقها.

ثانياً :- نصت المادة (11) من الاتفاقية على ما يلي :- (يحدد التشريع الوطني فترة زمنية للدخول في التفاوض والانتهاء منه ، كما ينظم أيضا حق الإضراب وإغلاق مكان العمل أثناء سير التفاوض) حيث تضمن قانون العمل الأردني الفترة الزمنية التي تحدد النزاعات العمالية الجماعية الناشئة عن المفاوضات الجماعية ، وقد كفل قانون العمل حق الاضراب والإغلاق وبين الإجراءات الواجب اتباعها من حيث آلية تقديم الاشعار بالإضراب وغيرها من

الإجراءات الشكلية من خلال النظام رقم (8) الخاص بالإضراب والاغلاق والصادر بموجب احكام المادة (135) من قانون العمل الأردني 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 أي طرف من الأطراف المعنية التي لم تشارك في ابرامها ، وينظم التشريع الوطني ضوابط وإجراءات هذا الانضمام) لقد أشارت تعليمات تسجيل عقود العمل الجماعية والانضمام اليها واستخراج صور عنها لسنة (2002) في المادة (4) أ . (على أي من أصحاب العمل أو العمال الراغبين في الانضمام الى أي عقد عمل جماعي تقديم طلب خطي الى الوزارة يبين فيه رغبته في الانضمام اليه ومبررات الطلب . ب. (يسجل طلب الانضمام وصورة عن قرار الوزير المنشور في الجريدة الرسمية بشأنه في سجل العقود).

رابعاً :- أما بخصوص المادة (18) من الاتفاقية :- فقد جاء في نص المادة (2) من قانون العمل رقم (8) لسنة (1996) وتعديلاته تعريف العقد العمل الجماعي (بانه اتفاق خطي تنظم بمقتضاه شروط العمل بين أصحاب العمل من جهة ومجموعة عمال او النقابة من جهة أخرى). كما منحت المادة (43) فقرة (ج) من نفس القانون للجنة الثلاثية ان تقوم بعد اجراء الدراسة المناسبة برفع توصية الى الوزير بتوسيع نطاق أي عقد جماعي مضى على تنفيذه مدة لا تقل عن شهرين ليسري بجميع شروطه على أصحاب العمل والعمال في قطاع معين او على فئة منهم في جميع المناطق او في منطقة معينه كما نصت المادة (4) أز (لا تؤثر احكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر او عقد عمل او اتفاق او قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقا أفضل من الحقوق المقررة له بموجب احكام هذا القانون.

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

- توفر التغطية التشريعية لأحكام المواد 2 / 15
- عدم توفر التغطية التشريعية لحكم المادة 18
- التغطية الجزئية للمادة 11

***

ه- الاتفاقية العربية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (12) لسنة 1980 من المملكة الأردنية الهاشمية، وجاء الرد على النحو التالي:

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

✓ نعم تم عرض الاتفاقية على وزارة العمل.

☐ لا

2. من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

- وزارة العمل

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.

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

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.

- صعوبات تشريعية ، وذلك باجراء 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 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.

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

✓ نعم

☐ لا

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

- لقد تم تضمينها في كافة قوانين العمل ابتداءً من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته والتي كان أخرها سنة 2019.

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.

- وذلك من خلال انعقاد الدورات لأصحاب الاختصاص في التصديق على الاتفاقية.

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

✓ نعم

☐ لا

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

- حيث تم التنسيق بشكل دوري ومستمر بين الجهات الحكومية وأصحاب العمل والعمال عند مناقشة أي 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 الأردني هي اكثر تفوقاً وامتيازاً 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 الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:**

- وزارة العمل / مديرية الشؤون القانونية.

- **التاريخ: 2019/8/20**
- **البريد الإلكتروني: ghadeeromar1979@hotmail.com**
  khetam.abutahoun@mol.gov.jo
- **وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:**

أخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة لعرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق (البرلمان).

***

ه- الاتفاقية العربية رقم (16) لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (16) لسنة 1983 من المملكة الأردنية الهاشمية، 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؟

وزارة العمل

3. ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

☐ التصديق

✓ أخذ العلم

☐ إرجاء التصديق

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

✓ نعم

☐ لا

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

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

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.

- ذلك بإجراء التعديلات اللازمة على قانون العمل ليتوافق وأحكام الاتفاقية المذكورة في المواد السابقة.

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.

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

✓ نعم

☐ لا

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

- لقد تم تضمينها في كافة قوانين العمل ابتداءً من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته والتي كان أخرها 2019.

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.

- وذلك من خلال انعقاد الدورات لاصحاب الاختصاص في التصديق على الاتفاقية.

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

✓ نعم

☐ لا

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

- حيث تم التنسيق بشكل دوري ومستمر بين الجهات الحكومية وأصحاب العمل والعمال عند مناقشة أي 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 الأردني هي اكثر تفوقاً وامتيازاً 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 الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:**

وزارة العمل / الدائرة القانونية.

❖ **التاريخ: 2019/9/9**

❖ **البريد الإلكتروني:**

ghadeeromar1979@hotmail.com

khetam.abutahoun@mol.gov.jo

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

أخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة لعرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق (البرلمان).

***

و- الاتفاقية العربية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الاحداث

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 من المملكة الأردنية الهاشمية، وجاء الرد على النحو التالي:

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

✓ نعم تم عرض الاتفاقية على وزارة العمل

☐ لا

2. من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

وزارة العمل

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.

- وذلك من خلال إجراء التعديلات اللازمة على قانون العمل ليتوافق واحكام الاتفاقية المذكورة في المواد السابقة.

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.

- صعوبات تشريعية

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.

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

✓ نعم

☐ لا

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

- لقد تم تضمينها في كافة قوانين العمل ابتداءً من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته والتي كان اخرها سنة 2019.

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.

- وذلك من خلال انعقاد الدورات لأصحاب الاختصاص في التصديق على الاتفاقية.

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

✓ نعم

☐ لا

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

- حيث تم التنسيق بشكل دوري ومستمر بين الجهات الحكومية وأصحاب العمل والعمال عند مناقشة اى تشريع عمالي وخاصة من خلال اللجنة الثلاثية لشؤون العمل وبالرغم من التوافق الكبير بين الامتيازات الممنوحة في الاتفاقية، الا انه لا زالت هناك بعض الصعوبات الفنية والتشريعية والاقتصادية التي تحول دون القدرة على التصديق على الاتفاقية في الوقت الراهن.

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

  وزارة العمل / مديرية الشؤون القانونية.

- **التاريخ: 20 / 8/ 2019**
- **البريد الإلكتروني:**

ghadeeromar1979@hotmail.comkhetam.abutahoun@mol.gov.jo

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

أخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة لعرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق (البرلمان).

***

ز- الاتفاقية العربية رقم (19) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 من المملكة الأردنية الهاشمية، وجاء الرد على النحو التالي:

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

✓ نعم تم عرض الاتفاقية على وزارة العمل

☐ لا

2- من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

وزارة العمل

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.

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

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.

- صعوبات تشريعية.

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.

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

✓ نعم

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

- لقد تم تضـــمينها في كافة قوانين العمل ابتداءً من قانون العمل رقم (8) لســـنة 1996 وتعديلاته والتي كان اخرها سنة 2019.

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.

- وذلك من خلال انعقاد الدورات لأصحاب الاختصاص في التصديق على الاتفاقية.

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

✓ نعم

☐ لا

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

- حيث تم التنسيق بشكل دوري ومستمر بين الجهات الحكومية وأصحاب العمل والعمال عند مناقشة أي 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 الأردني هي اكثر تفوقاً وامتيازاً 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 الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:**

  وزارة العمل / الدائرة القانونية.

- **التاريخ: 2019/8/20**
- **البريد الإلكتروني:**

ghadeeromar1979@hotmail.com khetam.abutahoun@mol.gov.jo

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

أخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة لعرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق (البرلمان).

* * *

2- دولة الإمارات العربية المتحدة

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (19) من دولة الإمارات العربية المتحدة ، وجاء الرد على النحو التالي:

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

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

نفيد بأن الحصول على وثيقة تأمين صحي لجميع العاملين في الدولة ، بغض النظر عن الجنس أو الجنسية أو القطاع الاقتصادي ، أصبح من الاشتراطات الأساسية لإصدار تصريح العمل ، حيث يجب على جميع أصحاب الأعمال ، تقديم ما يفيد توفير خدمات / بوليصة التأمين الصحي للعامل ، ويشمل ذلك العاملين في القطاع الخاص أو في العمل المنزلي ، كجزء من الوثائق اللازمة للموافقة على إصدار تصريح العمل .

إضافة إلى ذلك ، تلتزم جميع جهات العمل في القطاعين الحكومي والخاص الخاضعة لأحكام القانون الاتحادي رقم 1251 لعام 2005 في شأن المعاشات والتأمينات الاجتماعية بموجب القانون بتسجيل المواطنين ومواطني دول مجلس التعاون العاملين لديهم ودفع الاشتراكات المقررة وفقا للقانون ، كما يتولى قطاع التفتيش العمالي بوزارة الموارد البشرية والتوطين ، متابعة التزام المنشآت بتسجيل العاملين الخاضعين لأحكام القانون المشار إليه أعلاه لدى هيئة التأمينات والمعاشات .

بناء على طلب اللجنة ، نرفق نص القرار الوزاري رقم (1215) لسنة 2005 ، الخاص بتسجيل مواطني مجلس التعاون العاملين في القطاع الخاص في صندوق المعاشات والتأمينات ، حيث نص القرار على ما يلي :

المادة الأولى

على جميع المنشآت التي تستخدم أو ترغب في استخدام مواطني دول مجلس التعاون أن تلتزم بالقواعد والإجراءات الواردة في هذا القرار .

المادة الثانية

على المنشآت التي يعمل فيها مواطنون من دول مجلس التعاون أن تقوم حال صدور هذا القرار بإعادة تسجيلهم وفقاً للقواعد والإجراءات المنصوص عليها فيه .

المادة الثالثة

يتم تسجيل مواطني دول مجلس التعاون عن طريق طباعة بيانات نماذج عقد العمل وطلب بطاقة عمل لمواطني دول مجلس التعاون عن طريق مكاتب تخليص المعاملات أو مباشرة عن طريق الاشتراك في الموقع الإلكتروني WWW.uaesmartforms.com

المادة الرابعة

في حال العقود الجديدة ، تقوم الإدارة المختصة بالوزارة باستلام بطاقة العمل وعقد العمل الجديد بعد توقيع العامل وصاحب العمل ، إضافة إلى صورة فوتوغرافية للعامل حيث يتم فتح ملف باسمه في نظام الوزارة . وعلى المنشأة استلام ايصال يحمل رقم بطاقة العمل إضافة إلى 3 نسخ مصدقة من العقد .

المادة الخامسة

على المنشأة تسليم إيصال رقم البطاقة وعقود العمل للهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية .

المادة السادسة

على الوزارة في حالة العقود والبطاقات السارية أن تقوم حال استلامها لطلب بطاقة العمل وعقد العمل بالصيغة الجديدة باستبدال بطاقة العمل وعقد العمل بالصياغة الجديدة باستبدال بطاقة العمل وبتفريغ شروط العقد الساري في نموذج العقد الجديد وتستكمل الإجراءات الأخرى بموجب هذا القرار .

المادة السابعة

للهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية حق الدخول والاطلاع على عقد العمل والطلبات المتعلقة به في الموقع الإلكتروني WWW.uaesmartforms.com .

المادة الثامنة

تقوم الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية وفقاً للاختصاصات والصلاحيات المخولة لها بموجب نظام مد الحماية والقوانين الخاصة بها بربط رقم اشتراك صاحب عمل للمنشآت التي يعمل بها مواطنون دول مجلس التعاون وبتفعيل اعتماد بطاقة العامل .

المادة التاسعة

بعد ربط الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية رقم اشتراك صاحب عمل وفقاً لما ورد في المادة الثامنة أ علاه واعتمادها لتفعيل البطاقة تقوم الوزارة بطباعة البطاقة وارسلها بالبريد إلى المنشأة .

المادة العاشرة

تُطبق الخطوات والإجراءات الواردة في المواد أعلاه في حالة إجراء أي تعديل على عقد العمل مع استخدام نفس الأرقام المربوطة لاشتراك صاحب العمل .

المادة الحادية عشرة

للهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية إيقاف ملف المنشأة مؤقتاً على الشبكة بإدخال رقم الاشتراك وذلك في حالة عدم المنشأة بتوريد الاشتراكات المستحقة شاملة حصة صاحب العمل وحصة المؤمن عليه ويجب إعادة تنشيط الملف في حالة تسوية الاشتراكات.

المادة الثانية عشرة

على المنشآت استكمال إجراءات توظيف مواطني دول مجلس التعاون المنصوص عليها في هذا القرار والحصول على بطاقة العمل وفقاً للقرارات واللوائح التنفيذية المرعية .

المادة الثالثة عشرة

تُعفي بطاقات عمل مواطني دول مجلس التعاون من المرسوم الواردة في الخلايا من (6) إلى (16) من الجدول في المادة الأولى من قرار مجلس الوزراء رقم (19) لسنة 2005 المشار إليه .

المادة الرابعة عشرة

تُطبق الرسوم في حالة التأخير المنصوص عليها في الخلايا (12) و (22) و (23) من الجدول في المادة الأولى من قرار مجلس الوزراء رقم (19) لسنة 2005 المشار إليه .

المادة الخامسة عشرة

يطبق هذا القرار من تاريخ صدوره ويُنشر في الجريدة الرسمية .

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

- اخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة موافاتها برد السلطة المختصة بالتصديق في أقرب وقت ممكن.

- عدم وجود تغطية تشريعية لحكم المادة 19 من الإتفاقية والتي تتطلب وجود تنسيق وتكامل بين تفتيش العمل وتفتيش التامينات الإجتماعية.

***

ب- الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (5 / 7 / 8 / 9 / 11 / 16 / 17)

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (5 / 7 / 8 / 9 / 11 / 16 / 17) من دولة الإمارات العربية المتحدة ، وجاء الرد على النحو التالي:

إن الوزارة قامت بمخاطبة الجهة المختصة بالتصديق في الدولة عن طريق رسالة رسمية وبإنتظار رد الجهة بذلك وسوف نوافي المنظمة بشكل عاجل عندما يتوفر الرد.

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

- أخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة موافاتها برأي السلطة المختصة بالتصديق في أقرب وقت ممكن.

* * *

3- مملكة البحرين

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (17) من مملكة البحرين، وجاء الرد على النحو التالي:

1. **عدم التغطية التشريعية لحكم المادة السابعة:**

- تهتم مملكة البحرين بفئة المعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة، وقد صدر في هذا المجال القانون رقم (74) لسنة 2016بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين ، ويضمن هذا القانون العديد من المواد التي تضمن لهذه الفئة

ممارســة حياتهم بصــورة طبيعية، كما يضــمن حصــولهم على جميع حقوقهم بما فيها الحق في العمل، إذ نص صراحةً بتمتع المعاق الذي يتم توظيفه بجميع الحقوق المقررة لعمال المنشأة التي يعمل فيها.

- ويتضمن قانون رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين مجموعة من المواد التي لها علاقة بتشغيل المعاقين، ومن جانب آخر تنطبق عليهم جميع مواد القانون رقم (36) لسنة 2012 بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي، أسوة بزملائهم من العمال الأسوياء ، 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 لتحقق من سلامته ولياقته الصحية والبدنية والعقلية والنفسية وفقاً لطبيعة العمل الذي يسند إليه، وبالتالي لا يتم تشغيل هذه الفئة من العمال في وظائف لا تتناسب مع إعاقتهم او تعرضهم للخطر.
- دون اغفال ما تضمنته القرارات الوزارية المنفذة للباب الخامس عشر (السلامة الصحة المهنية وبيئة العمل) والتي تحتوي على العديد من الإجراءات الوقائية للعمال في مواقع العمل لتجنب مخاطر العمل وتحقيق الأمن والسلامة للعمال.

2. عدم التغطية التشريعية للمادة الرابعة عشرة:

- تلزم المادة (11) من قانون رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين، المؤسسات التي تستخدم خمسين عاملًا 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 ، وذلك بما لا يقل عن اثنين في المائة من مجموع عدد العمال في المنشأة.
- وتعمل الوزارة حالياً، بالتنسيق مع الجهات المعنية، على إصدار قرار تنظيمي يحدد الوظائف والأعمال الحكومية التي يكون للمعاقين المؤهلين أولوية التعيين فيها، وذلك تفعيلًا للمادة (12) من قانون رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين، وسوف نوافي المنظمة بنسخة عن هذا القرار عند صدوره.

3. عدم التغطية التشريعية للمادة السادسة عشرة:

- يتمتع ذوي الإعاقة بالحق في إنشاء التعاونيات، إذ أن القانون رقم (24) لسنة 2000 بشأن إصدار قانون الجمعيات التعاونية يكفل انشاء جمعيات تعاونية تكون العضوية فيها مقصورة على مجموعة من المواطنين تجمعهم ظروف مشتركة .وبإمكان أي مجموعة من ذوي الإعاقة الاستفادة من هذا القانون لتأسيس جمعية أهلية أو تعاونية تكون خاصة بهم.

4. **عدم التغطية التشريعية للمادة الثامنة عشرة:**

- تعفي المادة (8) من قانون رعاية وتأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، الأدوات والأجهزة التأهيلية والطبية والتعليمية والتقنية والتعويضية اللازمة للمعاقين من الرسوم الضرائب بأنواعها، وتعمل وزارة العمل والتنمية الاجتماعية على تيسير حصولهم عليها.

5. **عدم التغطية التشريعية للمادة العشرون:**

- لا يوجد في التشريعات المحلية ما يمنع أي جهة في مملكة البحرين من صناعة الأجهزة التعويضية محلياً، كما لا يوجد نص تشريعي يوجه أصحاب رؤوس الأموال للاستثمار في هذا المجال، خاصة وأن سوق العمل البحريني مفتوح للاستثمار في مختلف المجالات الاقتصادية والصناعية، ويوجد حالياً عدد من المؤسسات التي بدأت في تصنيع وصيانة بعض الأجهزة والمعينات للأشخاص ذوي الإعاقة، وينطبق عليها في هذا الخصوص القوانين السارية في مملكة البحرين.

6. **عدم التغطية التشريعية للمادة الثالثة والعشرون**

- 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 بما فيهم ذوي الاعاقة.
- اشترط المرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002 بشأن النقابات العمالية لعضوية النقابة أن يكون العضو من بين العاملين الذين تسري بشأنهم أحكام هذا القانون، وبذلك أعطى الحق لكل عامل، بما فيهم ذوي الاعاقة، الحق في الانضمام للنقابات العمالية، والاستفادة من البرامج ولخدمات التي تقدمها هذه النقابات.
- ومن بين اوجه اهتمام الاتحادات والنقابات العمالية العاملة في البلاد بفئة المعاقين، حرصها على تكريمهم ضمن الاحتفالات السنوية التي تقيمها بمناسبة اليوم العمال العالمي، كما وتحرص الوزارة على تكريم عدد من العمال من ذوي الاعاقة خلال الحفل الذي تقيمه الوزارة تحت رعاية سامية من جلالة ملك البلاد المفدى بمناسبة اليوم العمال العالمي.

7. **عدم التغطية التشريعية للمادة الخامسة والعشرون**

- كما أشرنا في ردنا على ملاحظة اللجنة على المادة رقم (20) من الاتفاقية، فإن المادة 8 من القانون رقم 74 لسنة 2006 ، تعفى 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 نسخه عن التقرير إلى كل من :

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

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

- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة 7 والتي تتطلب وجود نص تشريعي يتعلق بإجراء التحويرات اللازمة في معدات وأدوات الإنتاج التي يعمل عليها المعوقون بما يؤمن حمايتهم ويسهل عليهم آداء عملهم.

- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة 14 والتي تتطلب إعطاء الأولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية وغير الحكومية.

- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة 16 والتي تتطلب تشجيع المعوقين لتأسيس جمعيات تعاونية إنتاجية خاصة بهم.

- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة 18 والتي تتطلب إعفاء "أدوات الإنتاج" التي يستخدمها المعوقون في عملهم من الرسوم الجمركية أو جزء منها.

- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة 20 والتي تتطلب تشجيع صناعة المعينات التعويضية محلياً.

- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة 23 والتي تتطلب تشجيع منظمات العمال على تخصيص وتكييف جزء من أنشطتها لرعاية أعضائها من العمال المعوقين.

- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة 25 والتي تتطلب وجود إعفاء جمركي كلي أو جزئي للمعاق عند إستيراد سيارة محورة لإستخدامه الشخصي.

***

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (18) من مملكة البحرين، وجاء الرد على النحو التالي:

1- يرجى بيان الأحكام التشريعية للمواد (13 / 27) من الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث:

- **الحكم التشريعي للمادة (13):**

- اسند المشرع البحريني لمفتش العمل مجموعة من المهام من بينها ما ورد في المادة (174) من قانون رقم (36) لسنة 2012 بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي ، إذ نصت الفقرة الاولى على " إجراء الفحوص الطبية والمعملية اللازمة للتحقق من ملاءمة ظروف العمل ومدى تأثيرها على المستوى الصحي والوقائي للعمال."

- وتغطي هذه المادة كافة العمال دون استثناء المنضوين تحت مظلة قانون العمل، لذا فإنها تشمل كذلك العمال من الاحداث.

الحكم التشريعي للمادة :- (27)

- في الوقت الحالي، لا يوجد نص صريح في التشريعات الوطنية يلزم صاحب العمل إبلاغ ولي أمر الحدث، من العاملين لديه ، بأي مرض أو غياب أو تصرف يقوم به خلال أوقات العمل ويستدعي معرفة ولي الأمر.
- هذا علماً بأنه ، وتنفيذاً لتوجيهات مجلس الوزراء الموقر ، تجري حالياً مراجعة لجميع التشـــريعات المتعلقة بالطفل ومن بينها التشريعات الخاصة بتشغيل الأحداث ، وسوف يتم إشعار الجهات المعنية بما ورد في هذه المادة من الاتفاقية ليتم مراعاته عند تحديث هذه التشريعات.

2 – يرجى بيان التغطية التشـــريعية لأحكام المادة (21) من الاتفاقية العربية رقم (18) لســـنة 1996 بشـــأن عمل الأحداث.

- تسري مواد قانون العمل على جميع العاملين في القطاع الخاص دون استثناء ، لذا تطبق جميع المواد الواردة في الباب الثامن من قانون العمل على كافة فئات العاملين بما فيهم الأحداث ، ويســـتحق العامل (حســـب ما ورد في المادة 58) الاجازات التالية:

أ) **بعد مضي سنة من الخدمة :** يستحق العامل إجازة سنوية لا تقل عن 30 يوماً مدفوعة الأجر.

ب) **خدمة أقل من سنة:** يستحق إجازة بنسبة المدة التي قضاها بالعمل بمعدل يومين ونصف عن كل شهر.

- ولم يستثني المشروع البحريني الأحداث من عدد الأيام بالزيادة أو النقصان ، وبالمقابل شدد على عدم الجواز لصاحب العمل تجزئة الإجازة السنوية للحدث أو ضمها أو قطعها (المادة 60 من قانون العمل).

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

- عدم وجود تغطية تشريعية لأحكام المواد 13 / 21 / 27 من الإتفاقية

***

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

وصـــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (13) من مملكة البحرين، وجاء الرد على النحو التالي:

- عدم وجود التغطية التشريعية لحكم المادة التاسعة:

نود احاطة لجنة الخبراء القانونيين في منظمة العمل العربية إلى أن التشـــريعات البحرينية لا تحتوي على نص صـــريح بشأن تحويل الأعمال اليدوية إلى أعمال آلية. وفي المقابل توجد مجموعة من التشريعات التي يأتي محتواها منسجماً مع هذه المادة من الاتفاقية وخاصة ما يتناوله الباب الخامس عشر من مرسوم بقانون رقم (36) لسنة 2012 بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي والقرارات الوزارية المنفذة لهذا الباب، منها ما يلي:

1. قرار رقم (8) لسنة 2013 بشأن تنظيم السلامة والصحة المهنية في المنشآت:

إذ تلزم مواد هذا القرار صـــاحب العمل باتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية عماله من مخاطر بيئة العمل أثناء العمل عن طريق توفير معدات عمل آمنة وصيانتها بحيث لا تشكل خطرا على سلامة وصحة العاملين

2. كما أن المادة (7) من القرار المذكور أعلاه، تفرض على صـــاحب العمل "القيام بشـــكل دوري بتقييم المخاطر التي تهدد سلامة وصحة عماله"، وبالتالي ونتيجة لهذا التقييم ومتابعة قسم الصحة والسلامة المهنية بالوزارة يتم اقتراح بدائل الضمان سلامة العمال، ويأتي من ضمنها التحول من العمل اليدوي إلى الالي.

3. قرار رقم (2) لسنة 2015 بشأن مجلس السلامة والصحة المهنية:

ومن أهم اختصاصات هذا المجلس "اقتراح ومراجعة تطوير التشريعات والمعايير الوطنية الخاصة بحماية وحفظ سلامة وصـــحة العمال وبيئة العمل في ضـــوء المتغيرات العملية والتقدم العلمي"، وســتعمل الوزارة على نقل هذه الملاحظة إلى اللجنة في أقرب اجتماع لها للنظر فيها، إذ أن المشـــرع البحريني يعمل بصـــورة دائمة على تطوير تشـــريعاته القائمة بما يتوافق مع المتغيرات العالمة، وبما يحقق مصلحة السوق العمل ويضمن للعامل سلامته وحقوقه.

منظمات أصحاب العمل والعمال التي أرسل إليها التقرير:

تم إرسال نسخة عن التقرير إلى كل من:

1- غرفة تجارة وصناعة البحرين . - المنظمة الممثلة لأصحاب العمل.

2- الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين . - منظمة ممثلة للعمال.

3- الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين . - منظمة ممثلة للعمال.

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

التغطية التشريعية لحكم المادة 9 من الإتفاقية.

* * *

4- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

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

وصـــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (13) من الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وجاء الرد على النحو التالي:

لقد تلقت الحكومة بصدر رحب ملاحظات لجنة تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية فيما يتعلق بالتقرير الذي تم إعداده حول الإتفاقية رقم 13 لسنة 1981 بشأن بيئة العمل، وتجدون طيه معلومات تكميلية تخص هذه الإتفاقية.

السؤال الأول: 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.

الرد: إن التحول في عمليات الانتاج والمكننة هي مسألة داخلية تخص المؤسسة الاقتصادية في إطار المفاوضة الجماعية مع الشريك الاجتماعي. وبغض النظر عن السياسات الداعمة لتحديث عمليات الانتاج والتكوين لاسيما الموجهة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة فان التشريع الحالي لا يلزم المؤسسات بمباشرة التحول في وسائل الانتاج.

السؤال الثاني: إعادة إرسال النصوص التشريعية الخاصة بالمادتين 7 و10 من الإتفاقية.

أولا: المادة 7: تنص المادة السابعة على أنه **"يجب إتخاذ الإجراءات اللازمة لإستبدال المواد الأولية الصناعية الخطرة والضارة بمواد أخرى أقل خطرا وضررا كلما أمكن ذلك".**

لم يتطرق المشرع الوطني بنص صريح إلى أحكام هذه المادة إلا أنه حرص على إدارج العديد من النصوص التشريعية التي تحمي العمال والبيئة من أخطار المواد الكيميائية الخطيرة ومنع إستعمالها إن تطلب الأمر ذلك. تجدر الإشارة هنا إلى أن لكل مادة أو منتوج كيميائي خطير رقمه الرمزي وصنف خطره الرئيسي حسب تصنيف منظمة الأمم المتحدة (المادة 2 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 25 نوفمبر سنة 2015، الذي يحدد قائمة المواد والمنتوجات الكيميائية الخطرة وتصنيفها).

وتحدد كمية العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة المستعملة لحاجات الإنتاج في أماكن العمل بالكميات اليومية الضرورية (المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 05-08 المؤرخ في 8 يناير سنة 2005، المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل)، كما حرص المشرع الوطني من خلال أحكام المادة (02) من نفس المرسوم التنفيذي على تحديد القواعد الخاصة بالوقاية التي يجب أن تتخذها الهيئة المستخدمة لضمان حماية العمال، والتي من أهمها المراقبة الطبية للعمال المعرضين للعناصر أو المواد او المستحضرات الخطرة، إجراء الفحوص الطبية عند التوظيف والفحوص الطبية الدورية إجباريا، 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، إعلام العمال وتكوينهم حول الأخطار المرتبطة بإستعمال العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة، والتدابير الواجب إتخاذها للحماية منها، وضع أنظمة الحماية الجماعية ووسائل الحماية الفردية المناسبة في متناول العمال، المراقبة الدورية للعناصر السامة في جو العمل وإحترام الحدود المسموح بها، طبقا للمقاييس في هذا المجال، مسك سجل الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وكذا بطاقة العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة المستعملة في مكان العمل وتحيينها، وضع جهاز للعلاج الإستعجالي ونقل العمال إلى الهياكل الصحية.

كما تخضع ممارسة نشاط مهني تصل أساسا بالمواد والمنتوجات الكيميائية الخطرة إلى إعتماد مسبق، ويجب أن تتوفر في المتعامل (المعتمد) الكفاءات المهنية اللازمة للنشاطات الواجب ممارستها، وكذا توفر الشروط المادية المطلوبة، لاسيما في مجال طاقة التخزين والأمن الصناعي (المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 03-451 المؤرخ في 1 ديسمبر سنة 2003، يحدد قواعد الأمن التي تطبق على النشاطات المتصلة بالمواد والمنتوجات الكيميائية الخطرة وأوعية الغاز المضغوطة).

ولقد نص التشريع الوطني على إمكانية حظر إنتاج وتسويق بعض المواد ذات الخطورة العالية بموجب قرار مشترك بين الوزيرين المكلفين بالصناعة والطاقة والمناجم بناء على إقتراح من اللجنة التقنية للمواد والمنتوجات الكيميائية الخطيرة (المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 03-451 المؤرخ في 1 ديسمبر سنة 2003، السالف الذكر).

وفي هذا الإطار تم منع صنع وإستراد وتوزيع، سواء كان ذلك بمقابل أو مجانا، كل منتوج إستهلاكي يحتوي على مادة أو أكثر من المواد الكيميائية المحظور إستعمالها (المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 97- 254 المؤرخ في 8 يوليو سنة 1997، المتعلق بالرخص المسبقة لإنتاج المواد السامة أو التي تشكل خطرا من نوع خاص وإستيرادها).

كما تم منع إستعمال بعض المواد الخطيرة المضرة للبيئة والإنسان مثل منع تصنيع وإستيراد وتسويق كل أنواع ألياف الأمينات والمواد التي تحتوي عليها (المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 09-321 المؤرخ في 8 أكتوبر سنة 2009، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 99-05 المؤرخ في 19 أبريل سنة 1999 المتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأمينات).

ثانيا: المادة العاشرة (10): تنص هذه المادة على أنه:

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

1- تنظيم ساعات العمل اليومية، وتحديد الحد الأقصى لساعات العمل الاضافية، والتقيد بفترات الراحة اليومية والاجازات 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، وتأمين وسائل النقل المناسبة من وإلى أماكن العمل.

4- توفير التغذية الصحية في أماكن العمل.

5- تشجيع القيام بالنشاط الإجتماعي 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 والايضاحية".

أولا: فيما يخص تنظيم ساعات العمل اليومية، وتحديد الحد الأقصى لساعات العمل الاضافية، والتقيد بفترات الراحة اليومية والاجازات الأسبوعية والسنوية.

<u>تنظيم ساعات العمل اليومية والتقيد بفترات الراحة اليومية:</u>

يحدد التشريع الوطني المدة القانونية الأسبوعية للعمل بأربعين (40) ساعة في ظروف العمل العادية، توزع هذه المدة على خمسة (05) أيام عمل على الأقل (المادة 2 من الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 يناير سنة 1997، يحدد المدة القانونية للعمل).

ولقد تم الإشارة في أحكام المادة السادسة (06) من نفس الأمر إلى إنه "إذا كانت ساعات العمل مؤداة حسب نظام الدوام المستمر، يتعين على المستخدم تخصيص وقت للإستراحة لا يمكن أن يتجاوز ساعة واحدة (01) وتعتبر نصف ساعة منها كوقت عمل لتحديد مدة العمل الفعلي".

أما في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية فيحدد "تنظيم ساعات العمل من يوم الأحد إلى يوم الخميس مدرجا كما يأتي:

- صباحا: من الساعة الثامنة إلى الساعة الثانية عشرة،
- مساء: من الساعة الواحدة بعد الزوال (سا 13) إلى الساعة الرابعة والنصف.

تخصص ساعة واحدة (1) للإستراحة بين الساعة الثانية عشرة والساعة الواحدة بعد الزوال.

غير أن تنظيم ساعات العمل في ولايات أدرار وتامنغاست وإليزي وتندوف وبشار وورقلة وغرداية والأغواط وبسكرة والوادي (هي ولايات تقع في الجنوب الجزائري)، يحدد للفترة الممتدة من أول يونيو إلى 30 سبتمبر من يوم الأحد إلى يوم الخميس مدرجا كما يأتي:

- من الساعة السابعة إلى الساعة الثانية عشر،
- من الساعة الثانية عشر والنصف إلى الساعة الثالثة بعد الزوال.

تخصص نصف ساعة للإستراحة بين الساعة الثانية عشر والساعة الثانية عشر والنصف وتعتبر كفترة عمل لتحديد مدة العمل الفعلي" (المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 09-244 المؤرخ في 22 يوليو سنة 2009، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 97-59 المؤرخ في 9 مارس سنة 1997 والذي يحدد تنظيم ساعات العملوتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية).

<u>تحديد الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية:</u>

يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية، زيادة على المدة القانونية للعمل، دون أن تتعدى 20% من المدة القانونية المذكورة (المادة 31 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل)، ولا تتجاوز مدة العمل اليومي الفعلي، في أي حال من الأحوال، إثنتي عشرة (12) ساعة (المادة 7 من الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 يناير سنة 1997، السالف الذكر).

ولقد تممت أحكام هذه المادة بالمادة الخامسة (05) من الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 يوليو سنة 1996، يعدل ويتمم القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، السالف الذكر، حيث جاء فيها: "غير أنه يجوز مخالفة الحدود المنصوص عليها في الفقرة 2 من هذه المادة في الحالات المذكورة صراحة أدناه وضمن الشروط المحددة في الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية، وهي:

- الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث،
- إنهاء الأشغال التي يمكن أن تسبب توقفها، بحكم طبيعتها، في أضرار.

يستشار وجوبا في هذه الحالات ممثلو العمال ويعلم إلزاما مفتش العمل المختص إقليميا".

الإجازات الأسبوعية:

منح المشرع الوطني العامل الحق في الراحة يوم كامل في الأسبوع، حيث يعتبر يوم الراحة الأسبوعي يوم راحة قانونية (المادتين 33 و35 من القانون 90-11 المؤرخ 21 أبريل 1990، السالف الذكر).

غير أنه يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية أو التمتع بها في يوم آخر إذا إستدعت ذلك الضرورات الإقتصادية أو ضرورات تنظيم الإنتاج، كما يمكن للهيئات والمؤسسات الأخرى أن تجعل الراحة الأسبوعية تناوبية، إذا كان التوقف عن العمل فيها يوم العطلة الأسبوعية يتعارض مع طبيعة نشاط الهيئة أو المؤسسة أو يضر العموم. (المادة 37 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، السالف الذكر).

العطلة السنوية:

لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر، يمنحها إياه المستخدم. وكل تنازل من العامل عن عطلته أو عن بعضها يعد باطلا وعديم الأثر، ويعتمد الحق في العطلة السنوية على أساس العمل المتمم خلال فترة سنوية مرجعية تمتد من أول يوليو للسنة السابقة للعطلة إلى غاية 30 يونيو من سنة العطلة، حيث يتم هنا حساب العطلة المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف يوم في كل شهر عمل، دون أن تتعدى المدة الإجمالية ثلاثين (30) يوما تقويميا عن سنة العمل الواحدة. (المواد من 39 إلى 41 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 السالف الذكر).

ولقد بينت أحكام هذا القانون (90-11) في مادته الـ (45) أنه يجوز تمديد العطلة الرئيسية لفائدة العمال الذين يؤدون خصوصا، أشغالا شاقة أو خطيرة أو أشغالا تتسبب في متاعب بدنية أو عصبية، حيث تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية.

ثانيا- فيما يخص منح العامل أجرا عادلا يتناسب مع جهده وإمكاناته، ويضمن له ولأفراد أسرته مستوى معيشة مناسبا.

يعتبر الدفع المنتظم للأجر المستحق أحد الحقوق التي يتمتع بها العامل في إطار علاقة العمل، فللعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، يتناسب ونتائج العمل (المادتين 6 و80 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، السالف الذكر).

ثالثا- فيما يخص توفير السكن الصحي المناسب والقريب من أماكن العمل للعاملين وعائلاتهم، خاصة في المناطق النائية، وتأمين وسائل النقل المناسبة من والى أماكن العمل، وكذا توفير التغذية الصحية في أماكن العمل.

تعمل السلطات العمومية في بلادنا على المساهمة في الأعمال الرامية إلى ترقية السكن الإجتماعي لصالح العمال الأجراء حسب ما تنص عليه أحكام المرسوم التنفيذي رقم 96-74 المؤرخ في 3 فبراير سنة 1996، المتمم للمرسوم رقم 82-179 المؤرخ في 15 مايو سنة 1982، الذي يحدد محتوى الخدمات الإجتماعية وكيفية تمويلها.

أما فيما يخص القطاع الإقتصادي، فتخضع هذه الخدمة لمبدأ المفاوضة الجماعية وكذا ما ينص عليه القانون الداخلي للهيئة المستخدمة. ويشتمل هذا الأمر الخدمات المتعلقة بالإطعام وتوفير وسائل النقل.

رابعا- فيما يخص تشجيع القيام بالنشاط الإجتماعي والعمل على تحسين العلاقات ما بين الزملاء في العمل من عمال ورؤساء عمل وأصحاب أعمال، وكذا العمل على رفع المستوى الثقافي للعاملين، وزيادة الوعي لديهم بكافة الوسائل التعليمية والإيضاحية.

تبين لنا أحكام المادة الثانية (02) من المرسوم رقم 82-179 المؤرخ في 15 مايو سنة 1982، السالف الذكر، أن الحكومة الجزائرية تحرص على جميع الأعمال الرامية إلى المساهمة في تحسين معيشة العمال ماديا ومعنويا عن طريق تكملة لأجر العمل في شكل خدمات، في مجال الصحة والسكن والتسلية وبصفة عامة جميع التدابير ذات الطابع الإجتماعي التي تستهدف تسهيل الحياة اليومية للعامل وأسرته.

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

- وجود تغطية تشريعية لأحكام المواد 7 / 9 / 10 من الإتفاقية.

***

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

وصـــــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (17) من الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وجاء الرد على النحو التالي:

لقد تلقت الحكومة بصدر رحب ملاحظات لجنة تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية فيما يتعلق بالتقرير الخاص بالإتفاقية رقم 17 لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين، وتؤكد على أن إعداد هذا التقرير تم حسب الأسئلة الواردة فيه، وستجدون طيه تكملة لرد الحكومة الجزائرية حول هذه الإتفاقية.

السؤال الأول:عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد 14 و16 و18.

المادة 14: 'يكفل تشريع كل دولة إعطاء الأولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية وغير الحكومية، التي تتلاءم مع قدراتهم وإمكانياتهم'.

نص القانون رقم 02 - 09 المؤرخ في 8 مايو 2002، المتعلق بحماية وترقية الأشخاص المعوقين على حق هذه الفئة في ممارسة نشاط مهني يتناسب مع قدراتهم، والذي يسمح بضمان استقلاليتهم البدنية والاقتصادية.

ففيما يخص الأشخاص القادرين على ممارسة نشاط مهني، فإن المرسوم التنفيذي رقم 14-214 المؤرخ في 30 جويلية 2014، جاء تطبيقا لأحكام المادتين 27 و28 من القانون رقم 02 - 09 المؤرخ في 8 مايو 2002، والمتعلقتين بإلزام المستخدمين بتخصيص نسبة 1% على الأقل من مناصب العمل لصالح الأشخاص المعوقين أو دفع اشتراك مالي في حساب الصندوق الخاص للتضامن الوطني، وكذا كيفيات دفع إعانة لفائدة المستخدمين الذين يقومون بتهيئة وتجهيز مناصب العمل لفائدة المعاقين.

كما تم إعداد نصين تطبيقين يتمثلان في:

- مشروع قرار وزاري مشترك، يحدد تشكيلة وكيفيات دراسة الملف التقني المالي للإستفادة من الإعانات الممنوحة للمستخدمين الذين يقومون بتهيئة وتجهيز مناصب عمل لفائدة الأشخاص المعوقين وهو قيد الامضاء.

- مشروع قرار وزاري مشترك، يتضمن كيفيات تطبيق الأحكام التنظيمية المتعلقة بتخصيص مناصب شغل لتوظيف الأشخاص المعوقين في الهيئات والإدارات العمومية (الوظائف الحكومية) والمؤسسات العمومية والخاصة وهو قيد الدراسة على مستوى المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري،

المادة 16: "تعمل كل دولة على تشجيع المعوقين لتأسيس جمعيات تعاونية إنتاجية خاصة بهم، وعلى دعم هذه الجمعيات بمختلف الوسائل المتاحة".

تسعى الحكومة الى تأطير الاقتصاد الاجتماعي والتضامني بهدف دعم نشاطات هيئات المجتمع المدني بشكل رئيسي تجاه الفئات الضعيفة من السكان (النساء، الأطفال، الشباب، الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة...) لتحسين ظروفهم المعيشية وذلك من خلال اعداد مخطط تنمية الاقتصاد الاجتماعي التضامني لهيكلة هذا القطاعواحداث مناصب شغل لفئة المعوقين و ذلك بالتعاون مع مندوبية الاتحاد الأوروبي بالجزائر في اطار برنامج دعم الشباب و التشغيل .

المادة 18: "تتخذ كل دولة الإجراءات اللازمة لإعفاء أدوات الإنتاج التي يستخدمها المعوقين في عملهم من الرسوم الجمركية، أو من جزء منها".

في إطار البرامج الاجتماعية لفائدة الأشخاص المعوقين تم اتخاذ الإجراءات التالية:

- **الإعفاء من الحقوق والرسوم على المركبات المكيفة خصيصا للأشخاص المعوقين، المستوردة أو التي يتم اقتناءها لدى الوكالات المعتمدة، وهذا لصالح الأشخاص المصابين بالكساح أو بالعطب على مستوى الأطراف السفلية وكذا الأشخاص المعوقين حركيا والحاملين لبطاقة السياقة صنف"و" F (قانون المالية لسنة 1989).**
- الإعفاء من الحقوق والرسوم الجمركية وكذا الرسم على القيمة المضافة المطبق على السلع المستوردة بصفة**هبة من طرف الجمعيات والخدمات ذات الطابع الإنساني، حيث تم تحديد القائمة في إطار تنظيمي (قانون المالية لسنة 1993).**
- **تخفيض الرسم على القيمة المضافة TVA المطبق على المواد والتجهيزات الضرورية للأشخاص المعوقين (قانون المالية لسنة 2002).**

<u>السؤال الثاني</u>: لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية لأحكام المواد 10 و15 و20 و22 و23 من الإتفاقية وذلك نظرا لعدم إدراج نصوص التشريع التي تغطي هذه الأحكام أو عدم وجود إجابات كافية.

المادة 10: "تتخذ كل دولة الإجراءات التي تكفل إعداد وتدريب العناصر الفنية اللازمة والمؤهلة للتعامل والتفاعل مع المعوقين بطريقة علمية سليمة".

تعطي الدولة الجزائرية أهمية كبيرة لتكوين العناصر الفنية المعنية بالتكفل بالأشخاص المعوقين وفي هذا الإطار تم إنشاء مركز وطني لتكوين الموظفين الإختصاصيين في مؤسسات المعوقين بموجب المرسوم رقم 87-257 المؤرخ في 1 ديسمبر سنة 1987، حيث تتمثل مهمة المركز في:

- ضمان تكوين الإختصاصيين القائمين بوظائف التعليم والتربية وإعادة التربية والمساعدة الإجتماعية، وتحسين مستواهم وتجديد معارفهم في مؤسسات المعوقين،
- تنظيم تدريب لتحسين مستوى المؤطرين التقنيين والإداريين التابعين للمؤسسات المعنية وتجديد معارفهم،
- المشاركة في إعداد البرامج والطرق التكوينية، وكذا الوسائل التعليمية اللازمة للتنشيط ولحصص التربية المطبقة في المؤسسات وضمان طبع البرامج المقررة نشرها،

- المشاركة في تقييم البرامج وطرق التنشيط والتربية، وإعادة التربية قصد جعلها ملائمة وحديثة باستمرار.

المادة 15: "تسعى كل دولة لإقامة الورش المحمية للمعوقين من ذوي الإعاقة الشديدة، وغير القادرين على الإنخراط في حركة العمل".

من أجل ترقية تشغيلهم وتشجيع إدماجهم وإندماجهم الإجتماعي والمهني، حرصت الدولة الجزائرية على إنشاء أشكال تنظيم عمل لفائدة الأشخاص المعوقين تكون مكيفة مع طبيعة إعاقتهم ودرجتها وقدراتهم الذهنية والبدنية، لاسيما عبر الورشات المحمية ومراكز توزيع العمل في المنزل أو مراكز المساعدة عن طريق العمل، وهذا حسب مانصت عليه أحكام المادة التاسعة والعشرون (29) من القانون رقم 02-09 المؤرخ في 8 مايو سنة 2002، المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم.

وتتمثل مهمة مؤسسات العمل عن طريق العمل، حسب ما جاء في أحكام المادة الرابعة عشرة (14) من المرسوم التنفيذي رقم 08-02 المؤرخ في 2 يناير سنة 2008 والذي يحدد شروط إنشاء مؤسسات المساعدة عن طريق العمل وتنظيمها وسيرها، في ترقية الإستقلالية الإجتماعية والمهنية للأشخاص المعوقين.

ولقد تم تصنيف هذه المؤسسات إلى:

مركز المساعدة عن طريق العمل: هو مؤسسة عمل محمي، تكلف باستقبال الأشخاص المعوقين البالغين 18 سنة على الأقل، الذين تابعوا تكوينا مهنيا ولا تسمح لهم قدراتهم بالعمل في وسط عادي أو مؤسسة مكيفة والذين هم في حاجة إلى دعم طبي إجتماعي وتربوي (المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 08-02 المؤرخ في 2 يناير سنة 2008، السالف الذكر).

المزرعة البيداغوجية: وهي مؤسسة عمل محمي، تكلف باستقبال الأشخاص المعوقين البالغين 18 سنة على الأقل ذوي الإستقلالية المحدودة، الذين لا يمكنهم الإلتحاق بمنصب مهني مكيف وغير القادرين على ممارسة عمل في هياكل العمل المكيف. (المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 08-02 المؤرخ في 2 يناير سنة 2008، السالف الذكر).

ومن جهة أخرى، فإن مؤسسات العمل المحمي تتمثل مهمتها في الإدماج الإجتماعي 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 المؤرخ في 4 مارس سنة 2008 والذي يحدد شروط إنشاء مؤسسات العمل المحمي وتنظيمها وسيرها).

ولقد تم تصنيف هذه المؤسسات إلى:

الورشة المحمية: هي مؤسسة العمل المحمي تكلف بنشاطات إنتاج السلع والخدمات والمقاولة من الباطن وتشغل عمالا معوقين ضمن شروط خاصة للعمل كتهيئة المنصب وتكييف وتيرة العمل. (المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 08-83 المؤرخ في 4 مارس سنة 2008، السالف 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 و/أو المحيطية، توفر هذه المؤسسة للعمال المعوقين أشغالا ذات طبيعة يدوية أو فكرية وذلك بجمع طلبات العمل وتوزيعها على هؤلاء العمال. (المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 08-83 المؤرخ في 4 مارس سنة 2008، السالف الذكر).

المادة 20: "تعمل كل دولة على تشجيع صناعة المعينات التعويضية محليا".

في إطار ترقية عملية صناعة المعينات الصناعية لصالح فئة ذوي الإحتياجات الخاصة، تم إنشاء الديوان الوطني لأعضاء المعوقين الإصطناعية ولواحقها بموجب المرسوم رقم 88- 27 المؤرخ في 9 فبراير سنة 1988، حيث يكلف هذا الديوان بترقية صنع وإستيراد وتوزيع وضمان صيانة تجهيزات الأعضاء الإصطناعية والمساعدات التقنية على المشي والمساعدات السمعية والمساعدات التقنية الصحية وكذلك كل المنتوجات الخاصة بالأشخاص المعوقين ولواحقها. (المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 14-273 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2014، المعدل والمتمم للمرسوم رقم 88-27 المؤرخ في 9 فبراير سنة 1988، السالف الذكر).

المادة 22: "تتخذ كل دولة الإجراءات الضرورية للحيلولة دون تهميش دور المعوقين في العمل، وإتاحة الفرصة لهم للتعبير عن قدراتهم".

يتمتع الشخص المعاق الحائز على صفة عامل بنفس الحقوق التي يتمتع بها العامل السليم، والتي من بينها التشغيل الفعلي في أماكن العمل (المادة 6 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، السالف الذكر) وهذا يدخل في إطار سياسة عدم التمييز التي يقوم عليها تشريع العمل الوطني المستمد من معايير العمل الدولية.

المادة 23: "ينبغي على كل دولة تشجيع منظمات العمال على تخصيص وتكييف جزء من أنشطتها الخدمية والتعاونية والإجتماعية لرعاية أعضائها من العمال المعوقين، بما يتلاءم مع ظروف إعاقتهم".

يُمكن للمنظمات النقابية أن تدرج خدمات اجتماعية وتعاونية لفائدة أعضائها المعوقيين وذلك في اطار قوانينها الأساسية أو في برامج نشاطها .

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

- التغطية التشريعية لأحكام المواد 10 / 15 / 20 / 22 من الإتفاقية.

- عدم وجود تغطية تشريعية لحكم المادة 14 من الإتفاقية التي تتطلب إعطاء أولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية وغير الحكومية.

- عدم وجود تغطية تشريعية لحكم المادة 16 من الإتفاقية والمتعلقة بتشجيع المعوقين لتأسيس جمعيات تعاونية إنتاجية خاصة بهم.

- عدم وجود تغطية تشريعية لحكم المادة 18 من الإتفاقية والمتعلقة بإعفاء أدوات الإنتاج التي يستخدمها المعوقون في عملهم من الرسوم الجمركية أو جزء منها.

- عدم وجود تغطية تشريعية لحكم المادة 23 من الإتفاقية والتي تتطلب تشجيع منظمات العمال على تخصيص وتكييف جزء من أنشطتها لرعاية أعضائها من العمال المعوقين.

***

ج- الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (3 / 5 / 16)

وصـــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (3 / 5 / 16) من الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وجاء الرد على النحو التالي:

الموضوع :ف/ ي تبليغ الهيئة التشريعية بمعايير العمل العربية .

المرفقات :نسخة من الإتفاقيات رقم 3 (1971) و5 (1976) و16 (1983) .

تلزم أحكام نظام إتفاقيات وتوصيات العمل العربية الدول الأعضاء عرض على السلطات **التشريعية** المختصة (البرلمان) الإتفاقيات التي أقرها مؤتمر العمل العربي الذي يعقد دوراته في شهر أبريل من كل سنة .

كما تنص هذه الأحكام على قيام مكتب العمل العربي بإعادة مفاتحة الدول الأعضاء بعد كل دورتين للمؤتمر لموافاته برأيها عما تم إتخاذه من إجراءات لتقديم المعايير سالفة الذكر إلى السلطات المختصة وكذلك الإبلاغ بجميع المعلومات المتعلقة بالسلطات المختصة وكذا قراراتها .

وفي هذا الســياق ، يشـــرفني أن أبلغكم بأن مكتب العمل العربي يدعو بلادنا، على غرار باقي الأعضـــاء، لإبلاغه بالتدابير المتخذة للوفاء بهذا الإلتزام فيما يتعلق بالمعايير المعتمدة من قبل مؤتمر العمل العربي .

ويتعلق الأمر ب :-

- الإتفاقية رقم (03) لسنة 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية،
- الإتفاقية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة.
- الإتفاقية رقم (16) لسنة 1983 بشأن الخدمات الإجتماعية العمالية .

وبموجب هذه الأحكام من نظام إتفاقيات وتوصيات العمل العربية، تجدون طيه، للغرض المشار إليه أعلاه، نسخة من كل إتفاقية معنية بهذا الإخطار.

وعليه ، ومن أجل التمكن من متابعة تحضير هذا الملف وإبلاغ مكتب العمل العربي بإستيفاء كل الإجراءات الشكلية الإلتزام بإخطار البرلمان (والتي لا تؤدي بالضرورة إلى الإلتزام بالتصديق، سأكون ممتنا لكم لو تفضلتم بإستلام هذا الإخطار وموافاتنا به .

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

- اخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة موافاتها برأي الجهة المختصة بالتصديق عند وروده.

***

5- المملكة العربية السعودية

أ- الإتفاقية العربية رقـــم (19) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل

وصـل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (19) من المملكة العربية السـعودية، وجاء الرد على النحو التالي:

نموذج التقرير

القسم الأول

بيانات عامة

1- يرجى بيان النص التشــريعي الذي صــدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (19) لســنة 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 النصــوص التشــريعية الســارية 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 المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ 1440/2/22هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ.
- اللائحة التنفيذية لضبط اعمال التفتيش وتنظيمها
- اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها، الصادرة بالقرار الوزاري رقم (70273) وتاريخ 1440/04/11هـ 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.

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

- ✓ **نعم**
- ✓ **لا**

في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجي ذكر المنظمات التي تم التنسيق معها.

1- مجلس الغرف السعودية

2- اللجنة الوطنية للجان العمالية

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 لهـا فى جميع قطاعات وأماكن العمل.

ويجوز للدولـة عند الضـــرورة اســـتثناء بعض الفئـات من العمـال وأمـاكن العمل، وذلك بموجب بيـان 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.

و - العاملون غير السعوديين القادمون لأداء مهمة محددة ولمدة لا تزيد على شهرين

2- يصـــــدر الوزير -بـالتنســـيق مع الجهـات المختصـــــة -لائحـة أو أكثر للفئـات الواردة في الفقرات(أ)و(ج)و(د)و(هـــــ)و(و)من الفقرة (1) من هذه المادة؛ تشـتمل على الحقوق والواجبات والأحكام الخاصة الأخرى ذات الصلة بكل فئة.

المـــادة الثـانيـــة

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 يلى:

- **هل يوجد جهاز واحد 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)

المـــادة الثـالـثـــة

يتم التفتيش من قبل جهاز يتولى التفتيش العام، أو أجهزة متخصصة يمارس كل منها نشاطا تفتيشيا محددا.

يرجى بيان ما يلى:

- **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
- **في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيان وسائل وسبل هذا التنظيم.**

يعتبر الهيكل التنظيمي لجهاز التفتيش هو الذي يحدد خطوط السلطة والمسؤولية فيه، وبالتالي تنسيق العمليات التي تتم بين الأنشطة المختلفة، وتتمثّل 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:

أ- الاشراف على اعمال المفتشين في مكاتب العمل وتوجيههم، ومراقبة اعمال التفتيش ومتابعة خططه وبرامجه

ب- الاهتمام بصحة العمال وسلامتهم ووقايتهم من اخطار الآلات ومن الامراض المهنية واصابات العمل، ونشر الوعي الصحي والوقائي بجميع الوسائل الممكنة

ت- وضع مشاريع القرارات والتعليمات المتعلقة بتفتيش العمل ووفق النظام

ث- اعداد تقرير سنوي عام عن منجزات تفتيش العمل في المملكة العربية السعودية

ج- اعداد نماذج التقارير والبيانات والاستمارات والسجلات المتعلقة بتفتيش العمل، وتزويد دوائر تفتيش العمل في المكاتب بها

ح- دراسة التقارير الشهرية التي تعدها دوائر تفتيش العمل وتدقيقها وبيان الملحوظات عليها

خ- تنظيم او المشاركة في تنظيم دورات تدريبية لمفتشي العمل لتأهيلهم للقيام بواجباتهم وتطوير مهاراتهم في مجال أعمالهم

د- القيام بجولات توجيهية لتفقد سير العمل في دوائر التفتيش في المكاتب والتأكد من قيامهم بالمهمات الموكلة اليها بموجب هذه اللائحة ونظام العمل

ذ- 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 السابعة والتسعون بعد المائة من نظام العمل السعودي

يلتزم مفتشو العمل -قبل مباشرتهم لمهماتهم-بتوقيع تعهد وفق النموذج الذي تُعده الوزارة، يتضمن التزامهم بأداء عملهم بكل أمانة وإخلاص، وألا يفشوا سرّ أيّ اختراعٍ صناعي، أو غير ذلك من الأسرار التي يطلعون عليها بحكم عملهم .ويحمل مفتش العمل بطاقة من الوزارة تثبت صفته.

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.**

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 مباشرة عمله؟ وما هو مضمونه؟ 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 سرّ أيّ اختراعٍ صناعي، أو غير ذلك من الأسرار التي يطلعون عليها بحكم عملهم. ويحمل مفتش العمل بطاقة 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.

<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.**

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

- **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.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **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
  - ☐ 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.**

المادة السابعة والتسعون بعد المائة من نظام العمل السعودي :

يلتزم مفتشو العمل -قبل مباشرتهم لمهماتهم- بتوقيع تعهد وفق النموذج الذي تُعده الوزارة، يتضمن التزامهم بأداء عملهم بكل أمانة وإخلاص، وألا يفشوا سرّ أيّ اختراعٍ صناعي، أو غير ذلك من الأسرار التي يطلعون عليها بحكم عملهم. ويحمل مفتش العمل بطاقة من الوزارة تثبت صفته

المادة الخامسة من اللائحة التنفيذية لتنظيم اعمال التفتيش وتنظيمها:

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.

يرجى بيان ما يلي:

- **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:

أ- ان لا يكون التبديل بقرار من وزير العمل

ب- الا تتعارض الواجبات الإضافية مع واجبات المفتشين الرئيسية

ت- 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؟**

✓ 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 والباب الثامن من نظام العمل السعودي افرد بابا كاملا للسلامة والصحة المهنية يحتوي على (28) مادة تنظم الوقاية من مخاطر العمل والوقاية من الحوادث الصناعية الكبرى وإصابات العمل والخدمات الصحية والاجتماعية، وقد أصدرت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية السعودية لائحة خاصه بالسلامة والصحة المهنية

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.**

ادناه جميع النصوص التشريعية من نظام العمل السعودي، وهذا التنظيم جاء وفقا لما رأت الدولة ضرورته

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.

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.**

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 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 التشـــريعات التي يقوم مفتش العمل بمراقبة تطبيقها؟ وهل تشـــمل 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 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

☐ 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 تشريعات 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 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 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؟**

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 يلى:

- **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 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 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
  - ☐ 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.

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.**

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 يلى:

- **هل يلزم التشريع صاحب العمل والعامل بالتعاون مع مفتش العمل؟**
  - ✓ نعم
- **هل يفرض التشـــريع في دولتكم الموقرة عقوبـات معينـة على من يعرقل أعمـال 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.

يرجى بيان ما يلى:

- **هل يوجد نموذج معتمد لتقارير التفتيش؟**
  - ✓ **نعم**
  - ☐ **لا**
- **ما هي المهام التي يقوم بها مفتش العمل بعد إتمام عملية التفتيش؟ وهل 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.

<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؟**

يجوز للمفتش اتخاذ 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

- **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
- **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 لـه، فعليه تحرير محضـر ضـبط بالمخالفة وفقاً للأحكام الواردة في اللائحة التنفيذية لضـبط 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.**

المادة الثالثة بعد المائتين من نظام العمل السعودي :

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 السادسة والتسعون بعد المائة من نظام العمل السعودي :

يختص مفتشو العمل بما يأتي وجاء منها : ضبط مخالفات أحكام هذا النظام واللائحة والقرارات الصادرة تنفيذاً له

المادة الثانية عشرة من اللائحة التنفيذية لضبط اعمال التفتيش وتنظيمها :

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 الثانية والعشرون من اللائحة التنفيذية لضبط اعمال التفتيش وتنظيمها :

في حالة ضبط مخالفة فيجب ان يحرر محضرها في مكان العمل الا اذا حال دون ذلك مانع ، وعلى مفتش العمل ان يسال صاحب العمل او ممثله عن أسباب ارتكاب كل مخالفة من المخالفات التي شاهدها وان يسجل في محضر الضبط كل افادته ، وان يوقع على المحضر كل من المفتش وصاحب العمل او من يمثله ، فإن امتنع عن التوقيع فإنه يشار الى ذلك في المحضر ، وعلى المفتش ان يضع نصب عينيه أهمية التوجيه والإرشاد والتعاون مع أصحاب الاعمال الى اقصى حد ممكن لوضع الاحكام النظامية موضع التطبيق

المادة التاسعة والثلاثون

يسعى جهاز التفتيش إلى إجراء التفتيش على المنشأة الواحدة مرة واحدة في السنة على الأقل، وتكون زيارات التفتيش دورية، أو تتبعية، 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؟**

بلغ إجمالي عدد زيارات التفتيش لعام 2017م (187,931)، كما يتم الاعتماد حاليا على انظمة تقنية في تنظيم اعمال التفتيش وحفظها وتحديد عدد الزيارات على المنشأة 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 المنشأة 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 زيارة المنشآت اثناء ممارسة النشاط الكامل لها، مع ملاحظة توزيع أوقات العمل في المنشأة، وعلى مفتش 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.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يتم إعداد تقرير سنوي شامل عن نشاط الجهة المختصة بالتفتيش؟**
  - ✓ نعم
  - **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:**

- التغطية التشريعية لأحكام المواد 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 / 9 / 10 / 11 / 12 / 13 / 14 / 17 / 19 / 20 / 21 / 22 / 23 / 24 / 25 / 26 / 27 / 28 / 29 / 30 / 31 / 32 / 33 / 34 / 35 / 36 / 39 / 40 من الإتفاقية.

- التغطية الجزئية للمادة 16.

- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة 8 والمتعلقة بقيام مفتش العمل قبل مباشرة عملة بآداء اليمين القانونية.

- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة 18 والتي تتطلب مشاركة جهاز تفتيش العمل في وضع إشتراطات السلامة والصحة المهنية التي يتطلبها منح التراخيص بإقامة المنشآت.

- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة 37 والتي تتطلب رفع محضر المخالفة إلى السلطة القضائية مباشرة أو عن طريق الجهة المختصة بالتفتيش التي يتبعها المفتش.

- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة 38 المتعلقة بالقوة الثبوتية لمحضر ضبط المخالفة إلى أن يثبت العكس.

- لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية لحكم المادة 15 من الإتفاقية.

***

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 الســودان، وجاء الرد على النحو التالي:

بالإشارة الي خطابكم بتاريخ 2019/7/22م بالنمرة ح.أ/416/8 والخاص **بمتابعة الردود علي ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين** حول **الاتفاقية رقم (7) لسنة 1977م** بشأن **السلامة والصحة المهنية** نفيد سيادتكم بأن التغطية التشريعية للمواد 5،6،7،8،9،13 من الاتفاقية تنص علي الاتي :

المادة في الاتفاقية	التغطية التشريعية في القوانين	الملاحظات
(5)	قانون العمل 1997م المواد (94) (95) (96) (97) يجب علي كل عامل مستخدم في مصنع ألا يقوم بـأي عمل من شأنه أن يجعله هو او الاخرين عرضه للخطر ويجب عليه الأنتفاع بكل طرق الوقاية الممنوحة له وأن لا يقوم بإتلاف أو إساءة استخدام المواد والالات والماكينات وممتلكات المصنع وتنص	

	المادة (97) علي إيقاف المصانع والعمليات الصناعية بواسطة السلطة المختصة : (أ) جزء في الممرات او الأعمال الماكينات او الالات المستعملة في المصنع بحالة أو التركيب أو وضع لايمكن من إستعمالها دون التعرض الي أي خطر يؤدي الي أذي جسماني أو ضرر بصحة العاملين ما لم يتم اصلاحها أو تغييرها	

(6)	• قانون العمل 1997م المادة (21) البند (4) تنص علي : 1. لايجوز تشغيل الاحداث دون الثانية عشر ويستثني من ذلك : أ. مدارس الدولة للتدريب ب. ورش التدريب لغير اغراض الربح ت. افراد عائلة صاحب العمل اللذين يعملون تحت اشرافه ث. العاملون بموجب عقود التلمذة الصناعية • المادة (21) للبند (5) يجوز للوزير أو من يفوضه بعد التشاور مع اللجنة أن يمنع تشغيل الأحداث دون الخامسة عشر في الصناعات والمنشآت التي تحدد بقرار منه. • المادة (21) من البند (6) لايجوز تشغيل حدث دون سن الخامسة عشر الإ إذاكان له ولي أمر يقيم معه في منطقة العمل المادة (19) من قانون العمل للعام 1997م لايجوز تشغيل النساء في الاعمال المضرة بالصحة كحمل الاثقال والاعمال التي تؤدي تحت باطن الأرض والماء وكذلك الاعمال التي تتعرض للمواد السامة أو البرودة أو الحراراة التي تتجاوز الحد المعقول لتحمل النساء.	
(7)	قانون العمل 1997م المادة (90) البند (1) (يجب علي كل صاحب مصنع يستخدم عدداً من العاملين لايقل عن ثلاثين عاملاً ولا يزيد عن مائة وخمسون أن يعين	

	ضابطاً للأمن الصناعي غير متفرغ وإذا زاد عدد العاملين بالمصنع عن مائة وخمسين عاملاً يعين صاحب المصنع ضابطاً متفرغاً للامن الصناعي) والبند (2) (يحدد الوزير الشروط الواجب توافرها في ضابط الامن الصناعي) ، يكون ضابط الأمن الصناعي غير متفرغ إذا كان عدد العاملين ما بين (30-150) عاملا ولو زاد عدد العاملين عن (150) يكون متفرغاً. المادة (91)تنص : (1) تنشأ في كل مصنع يبلغ عدد العاملين فيه خمسمائة عامل فأكثر لجنة للأمن الصناعي تشكل برئاسة مدير المصنع وعضوية رؤساء الاقسام الإنتاجية بالمصنع وممثلين إثنين لنقابة العمال ويكون ضابط الامن الصناعي مقرراً لها. (2) تتولي لجنة الامن الصناعي رسم سياسة الامن الصناعي في المصنع والإشراف علي تنفيذها طبقاً لأحكام هذا الفصل والقرارات الصادرة بموجبه ، ويجب علي اللجنة أن تخطر السلطة المختصةوصاحب المصنع بكل ما يتعلق بظروف الأمن الصناعي داخل المصنع وتوصياتها في هذا الشأن . (3) تعقد لجنة الأمن الصناعي إجتماعاً مرة علي الاقل كل شهر كما يجب عليها أن تجتمع عند وقوع حادث جسيم أو خلال أسبوع من إكتشاف أو ظهور مرض مهني. لو كان عدد العاملين أكثر من (500) عامل يكون هناك لجنة أمن صناعي برئاسة مدير المصنع وعضوية رؤساء الاقسام وممثلين أثنين لنقابة العمال . المادة(92) تنص : يجب علي صاحب المصنع التبليغ عن الحوادث التي تحدث في أي مصنع أثناء ساعات العمل اليومية او بسببه وذلك عند نهاية اليوم الاول الذي حدثت فيه الإصابة وفقاً للأنموذج المرفق رقم (5) والتي تسبب : أ. وفاة اي عامل ب. الحريق او الإنفجار ج.حادثاً جسيماً د. تعطل أي عامل عن أداء عمله ليوم واحد أو أكثر.	
(8)	ينص قانون الخدمة المدنية القومية للعام 2007م علي ان يكون العامل لائقاً طبياً لشغل الوظيفة .	

	يتم حسب المادة(22) من قانون العمل1997م إجراء فحص دوري طبي للحدث قبل تشغيله وفي فترات دورية تحددها السلطة المختصة . كما نصت لائحة المصانع للعام 1981م علي الكشف الطبي : 1. يجب علي كل صاحب مصنع ان يعمل علي إجراء الكشف الطبي الدوري للعمال الذين يعملون في المهن الاتية : أ. عمال المحالج لصناعة الغزل والنسيج كل سنة . ب. عمال الصناعات والعمليات التي تدخل فيها الكروم والسيانيد والزرنيخ والزئبق والنزين العطري كل ستة أشهر . ج. عمل الصناعات والعمليات التي تدخل فيها المواد المشعة والاشعاعات المؤينة كل ستة أشهر . د. عمال الصناعات التي تنبعث منها الاغبرة الاتي بيانها كل سنة والأغبرة هي غبار السيلكاب / غبار قصب السكر / غبار الأستيبوتس . هـ. العمال الذين يعملون في مواد أو عمليات أخري ويري المدير ضرورة إجراء الكشف الدوري عليهم بموجب أمر يصدره من وقت لأخر. 2. يجب علي كل عامل يستخدم في اي عمليات الرصاص أن يقدم نفسه للطبيب المختص وذلك للكشف عليه في الميعاد الذي يحدده صاحب المصنع أو مكان العمل أو يحدده الاختصاصي. 3. لايجوز إستخدام اي عامل أنهي عمله لمدة من الزمن في إي من عمليات الرصاص الا بشهادة من الطبيب المختص .	
(9)	المجمعات الصحية المادة(93) من قانون العمل 1997م الفقرة(1) يجوز للوالي او من يفوضه التشاور مع وزير الصحة بالولاية أن يأمر بأنشاء مجمعات صحية للمناطق الصناعية لعلاج العاملين بالمصانع والإشراف الصحي عليهم . الفقرة(2) يحدد الأمر المشار اليه في البند 1 نفقات أنشاء المجمعات الصحية (مهامها ، تمويلها ، خدماتها ...) كما يجوز أن يتضمن الضوابط التي تكفل للجمعيات القيام بإعبائها بفعالية . كما أكدت ذلك لائحة المصانع (الصحة المهنية) للعام 1981م	
(13)	قانون العمل 1997م المادة (95) يجب علي صاحب المصنع أن لا يوكل اي عمل لعامل قبل تدريبه تدريباً كافياً.	

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

- التغطية التشريعية لحكم المادة 7 من الاتفاقية.

- التغطية الجزئية للمادة 8.

- عدم وجود تغطية تشريعية لحكم المادة 5 من الإتفاقية والتي تتعلق بتنظيم الإحتياطات اللازمة لتوفير الصحة والسلامة المهنية وتحقيق ظروف إنسانية للعمل الآمن.

- عدم وجود تغطية تشريعية لحكم المادة 6 من الإتفاقية والتي تتطلب عدم تشغيل الأحداث في الأعمال الصناعية قبل سن 15 سنة وعدم تشغيلهم قبل بلوغ سن الثامنة عشرة في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة.

- عدم وجود تغطية تشريعية لحكم المادة 9 من الإتفاقية والتي تتطلب تقديم الإسعافات الأولية وعلاج الحالات الطارئة داخل المنشأة وتوفير الخدمات الطبية.

- عدم وجود تغطية تشريعية لحكم المادة 13 من الإتفاقية والمتعلقة بالتدريب في مجال السلامة والصحة المهنية من خلال مراكز أو معاهد وطنية خاصة بالسلامة والصحة المهنية.

***

ب- الإتفاقية العربية رقـــم (8) لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية

وصـــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (8) من جمهورية الســودان، وجاء الرد على النحو التالي:

بالإشـــارة الى خطابكم بتاريخ 22 / 7 / 2019م بالنمرة ح . أ / 8/ 416 والخاص **بمتابعة الردود على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين** حول **الاتفاقية رقم (8) لسنة 1977م** بشأن **الحريات والحقوق النقابية** نفيد سيادتكم بأن الاتفاقية قيد الدراسة بواسطة لجنة تضم الحكومة والشركاء الاجتماعيين ، وذلك توطئة لرفعها للمصادقة عليها.

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

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

***

ج- الإتفاقية العربية رقـــم (17) لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين

وصـل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (17) من جمهورية السـودان، وجاء الرد على النحو التالي:

إشارة لخطابكم بتاريخ 2019/7/22م بالنمرة ح أ/ 414/8 بخصوص الردود علي ملاحظات لجنة الخبراء القانونين حول الإتفاقية رقم (17) لسنة 1993م بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين نفيدكم بأن معظمها تم تضمينه بقانون الأشخاص ذوي الإعاقة الوطني لسنة 2017م .

المادة (7) من الإتفاقية :

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

ورد في الفصل الثاني الخاص بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وإمتيازاتهم وتسهيلاتهم وإعفاءاتهم وتنفيذها.

النص 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 الإجـــــــهزة الفنية والتعويضية والالكترونية .

المادة(4)ل/و/خ/ذ من القانون:-

1/ (4/ل) :-

النص (توفير الوسائل التيسيرية المعقولة التي تلائم أوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة المختلفة في أماكن العمل

2/ 4/و) :

النص (توفير الإجهزة التعويضية الطبية الحركية والسمعية والبصرية والذهنية وتشجيع القطاع الخاص علي توفير هذه المعينات وتوطينها) .

3/ (4/ص) :-

النص (إتخاذ التدابير اللازمـــة لتسهيل إمكانية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة للمباني والطرق ووسائل النقل والمرافق الأخري).

الماده (14) الاتفاقية :

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

نص قانون الخدمة المدنية للعام 2007م على تخصيص نسبة ما لا يقل عن 2% من الوظائف بالخدمة المدنية للأشخاص ذوي الإعاقة كما يلي :-

المادة 24(/7) من قانون الخدمة المدنية للعام 2007م النص:(تخصص الوحدات الحكومية نسبة لا تقل عن (2 %) من الوظائف المصدقة لإستيعاب المعاقين مع مراعاة طبيعة ومتطلبات العمل وطبيعة الإعاقة .

كما ورد بقانون الأشخاص ذوي الإعاقة القومي لسنة 2017م المادة 4/ه تنص علي حفظ حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في التعيين.

النص (حفظ حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في التعيين في أجهزة الدولة المختلفة وفي القطاع الخاص بما في ذلك المشروعات الإنتاجية والتعاونية والإستخدام الذاتي وتشغيل الخريجين في برامج تحفيف حدة الفقر وغيرها .

بذلك فإن التشريع قد كفل للأشخاص ذوي الإعاقة الحق في شغل الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية وغير الحكومية بما يلائم قدراتهم وإمكانياتهم .

المادة (18) من الإتفاقية :

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

ورد بقانون الأشخاص ذوي الإعاقة القومي للعام 2017م النص على ذلك في المادة (4/خ/ذ).

المادة (4/خ) :

النص (إعفاء الأجهزة التعويضية الطبية والالكترونية ومعينات العمل والحركة والتعليم الخاصه بالأشخاص ذوي الإعاقة من الضرائب والرسوم الأخرى والرسوم الجمركية ، بموافقة وزير المالية والتخطيط الإقتصادي.

الماده (4/ذ) :-

النص : (إعفاء الصناعات الوطنية الخاصة بالوسائل التسيرية من كافة رسوم الإنتاج وأي ضرائب أو رسوم أخرى مفروضة عليها وذلك بناءا على توصية المجلس) .

الماده (24) من الاتفاقية :-

النص : (يحدد تشريع كل دولة الإجراءات الكفيلة بتمكين المعوق من إستخدام المواصلات العامة مجاناً أو بأسعار مخفضة).

مضمون نص الماده (24) من الاتفاقية ورد بالمادة (4) من قانون الأشخاص ذوي الإعاقة القومي لسنة 2017 كما يلي :

* النص: (يكون للأشخاص من ذوي الإعاقة الحقوق والإمتيازات والتسهيلات والإعفاءات بما يتفق مع المعاهدات والإتفاقيات الدولية التي صادق عليها السودان ، وتلتزم كافة أجهزة الدولة بتنفيذها ---الخ) .

أما النصوص التشريعية الخاصة بالمواد (9/6) من الإتفاقية المادة (6) من إتفاقية (السياسات)

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

المادة (9) من الإتفاقيه تأهيل المعاقين : -

تتولى الدولة وفقا لإمكانياتها المسؤلية الأساسية في رعاية وتأهيل المعوقين ومحوأميتهم وتعمل على تشجيع ودعم المؤسسات غير الحكومية العاملة في هذا المجال. هذا يعني 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 6 / 7 / 9 / 14 / 18 / 24 .

* * *

7- جمهورية العراق

أ- الإتفاقية العربية رقـــم (5) لعام 1976 بشأن المرأة العاملة

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (5) من جمهورية العراق، وجاء الرد على النحو التالي:

1- يرجى بيان النص التشريعي الذي صدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة.

- رقم التشريع 53 لسنة 1978
- تاريخ التشريع 1978/3/27

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

1- الدستور العراقي.
2- قانون العمل رقم (37) لسنة 2015.
3- التعليمات الصادرة بصدد الموضوع.
4- قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1972.

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 التشريع (م 2) ينشر هذا القانون في 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 أعدادكم 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.

- الاتحاد العام لنقابات العمال في 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
- ☐ لا

3- هل تنص تشريعات العمل في دولتكم الموقرة على المساواة بين المرأة والرجل؟

- ✓ نعم
- ☐ لا

في حالة الإجابة ب(لا)، يرجي بيان القطاعات المستثناة.

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على حكم هذه المادة.**

1- قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 في الفصل العاشر (حماية المرأة).

2- المادة (25 ، 26) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015.

المـــادة الثانية

" الاستخدام والأجور"

يجب العمل على ضـــمان تكافؤ الفرص في الاســـتخدام بين الرجل والمرأة، في كافة مجالات العمل، عند تســـاوى 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؟

نصـــــت المادة (16) من الدســـتور العراقي (تكافؤ الفرص حق مكفول لجميع العراقيين وعلى الدولة اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحقيق ذلك).

- نصت المواد (25) و (26) و (41/ ثانياً / ت) و (42 / أولاً / جـــ) و (53/خامساً) و (8 / أولاً) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015.

2- ما هي النصوص التي تتضمن عدم التفرقة في الترقي الوظيفي؟

- المادة (63 / رابعاً) 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.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- الإجراءات المتخذة لضمان مساواة المرأة والرجل في كافة شروط وظروف العمل؟

- صــدر قانون العمل متوافقاً مع الاتفاقية وفق أحكام المســاواة عن طريق لجان التفتيش ضــمان انفاذ قانون العمل النافذ ومن ضــمنها المواد أعلاه حســب نص المادة (7/أولا) حيث يلتزم صــاحب العمل بمســك ســجل بالأجور وساعات العمل ويخضع الى رقابة وتدقيق مفتشي العمل في الوزارة.
- في حالة مخالفة صاحب العمل لأحكام القانون يتم إحالته الى محكمة العمل وحسب تقرير التفتيش.

2- الضمانات لمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل عند تماثل العمل.

- ورد في قانون العمل رقم (37) لســنة 2015 ، المادة (53/ أولا) يحال الى المحكمة المختصــة (محكمة العمل) باعتباره مخالف للقانون.

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

- م (64) من قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015.

المادة الرابعة

" التعليم والتوجيه والتدريب "

يجب العمل على ضـمان إتاحة الفرص للمرأة العاملة على قدم المسـاواة مع الرجل، في كافة مراحل التعليم، وكذلك في التوجيه والتدريب المهني، قبل وبعد الالتحاق بالعمل.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- ضمانات تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في كافة مراحل التعليم.

- قانون العمل النافذ يســـرى على كافة العمال في جمهورية العراق ســـواء مراة أو رجل في كافة أحكامه ومنها التوجيه والتدريب المهني.

2- ضمانات المساواة بين المرأة والرجل في التوجيه و التدريب المهني قبل وبعد الالتحاق بالعمل.

- كما ورد في الفقرة العلاه.

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

- المادة (3 / أولاً).
- المادتين (25 / أولاً / 2 / ب) من قانون العمل.

المادة الخامسة

يجب العمل على ضمان توفير تسهيلات إعادة تدريب المرأة العاملة بعد فترات انقطاعها-المسموح بها-عن مجال العمل.

يرجى بيان ما يلي:

- **يرجي بيان التسهيلات المقدمة للمرأة العاملة لإعادة تدريبها بعد فترات انقطاعها المسموح بها عن مجال العمل؟**
- **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).

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

☐ لا

2- ماهي ساعات الليل المحددة في التشريع التي يحظر تشغيل النساء خلالها؟

- العمل الليلي هو (7) ساعات من الفترة الليلية الواقعة من الساعة (9) التاسعة ليلاً والساعة (6) السادسة صباحاً استناداً للمادة (69/ ب).

3- ماهي الاعمال التي يستثنيها التشريع من حظر تشغيل النساء ليلاً؟

1- اذا كان العمل ضرورياً.

2- بسبب القوة القاهرة.

3- المحافظة على مواد أولية أو منتجات سريعة التلف.

4- اذا كان هناك قوة قاهرة أدت الى توقف العمل في المشروع توقفا لم يكن متوقع على ان لم يتكرر ذلك.

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

- (المادة 86 / أولاً / وثالثاً).

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

☐ لا

2- هل يحدد التشريع شروط إنشاء دور الحضانة ومواصفاتها ونظامها؟

✓ نعم

☐ لا

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

- المادة (92 / ثانيا).

- تعليمات رقم (1) لسنة 2017.

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

☐ لا

في حالة الإجابة ب(نعم)، ما هي الفترات المذكورة في التشريع؟

- لم يتم تحديد فترات فعلية وانما وردت نص المادة (85 / أولاً) بصورة عامة للمرأة الحامل أو المرضع حيث نصت على

2- هل ينص التشريع على حظر تشغيل المرأة في الفترات المذكورة في هذه المادة ساعات عمل اضافية؟

✓ نعم

☐ لا

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

- المادة (85/ أولا).

المادة العاشرة

" رعاية الأمومة "

للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة بأجر كامل قبل وبعد الوضع، لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع، على ألا تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء المدة المذكورة.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- هل ينص التشريع على حق المرأة العاملة في إجازة بأجر كامل قبل وبعد الوضع؟

✓ نعم

☐ لا

2- ما هي مدة الاجازة؟ قبل وبعد الوضع؟

1- (8) ثمانية أسابيع من التاريخ المتوقع للوضع بشهادة طبية صادرة من الجهة الطبية المختصة.

2- تستمر العاملة الحامل بعد الوضع بالتمتع الزاما بإجازة على ان لا تقل عن (6) أسابيع بعد الوضع.

3- هل ينص التشريع على حظر تشغيل المرأة قبل انقضاء مدة اجازة الوضع؟

✓ نعم

☐ 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.

<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؟

☐ نعم

✓ لا

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

- نص المادة (87/ خامساً) حول الاجازة لا تزيد على (9) أشهر وتعتبر الاجازة لا تزيد على (9) اشهر وتعتبر إجازة مضمونة تطبق عليها احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.

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

☐ لا

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

- نصت المادة (87/سادسا) على (يضمن للأم العاملة في نهاية إجازة الحمل والوضع والأمومة العودة الى نفس عملها او عمل مساوي له وبنفس الاجر).

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 يقتصر الحق في الإجازة على انتقال مكان العمل داخل الدولة أم يشمل كذلك الانتقال للعمل خارج الدولة؟**

.....

.....

3- **هل يحدد التشريع المدة القصوى للإجازة؟**

☐ نعم

☐ 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 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

☐ لا

2- ما هي مدة هذه الإجازة وشروط الحصول عليها؟

- مدة لا تزيد عن سنة واحدة بشرط تنصرف لرعاية طفلها اذا لم يكمل سنة واحدة من عمره.

3- هل تحتفظ المرأة العاملة بوظيفتها خلال هذه الاجازة؟

✓ نعم

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

- المادة (89) و (87 / سادساً) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015.

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

☐ لا

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

- نصت المادة (48 الى 50) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.

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
- ☐ لا

2- هل هذا الحق مضمون للزوج كذلك؟

- ✓ نعم

3- هل للأولاد حق الجمع بين معاشهم عن والدهم ومعاشهم عن والدتهم؟ وبدون التقيد بحد اقصى؟

- ✓ نعم
- ☐ لا

يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

1- المادة (76 / ب) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.

2- المادة (76 / أ) خاص بالأول ومقيد بحد ادنى للراتب التقاعدي الكامل.

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
- ✓ لا (المرأة والأطفال فقط المادة (48/ و) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39)

2- هل يحدد التشريع المقصود بالأسرة؟

- ☐ نعم
- ☐ لا

في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجي بيان المقصود بالأسرة.

- الاســـرة الزوج أو الزوجة أو كلاهما والأولاد لوحدهم أو الفرد ويكون افراد الاســـرة في حالة تعدد الزوجات اسرة واحدة وعند وفاة الزوج تشكل كل أرملة أسرة مستقلة بذاتها.

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

المادة (1/ ثانيا) من قانون الحماية الاجتماعية رقم 11 لسنة 2014.

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؟

☐ نعم

✓ لا

2- ما هي شروط حصول المرأة العاملة على المنح العائلية؟

- وردت المنح العائلية بصورة عامة لجميع العمال المضمونين في حالات معينة وردت بالمادة (85 / ثالثاً) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال المذكور انفاً.

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

- (85 / ثالثاً).

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 اســتحقاقات أخرى، في حالة استقالتها بسبب الزواج أو الإنجاب، على أن تبدي رغبتها في الاستقالة، في خلال المدة التي حددها التشريع في كل دولة.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل ينص التشـــريع على حق المرأة العاملة في الحصـــول 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

☐ لا

في حالة الإجابة ب(نعم)، ما هي هذه المدة؟

قبل (30) يوم.

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

- المادة (78 / ب) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1972 ، المادة (43 / أولاً / جـ) قانون العمل رقم (37) لسنة 2015

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

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (10 / 11 / 12 / 13 / 17) من الإتفاقية.

- لم يتسن للجنة التأكد من وجود نغطية تشريعية لباقي أحكام مواد الإتفاقية وذلك لعدم ذكر النصوص التشريعية الخاصة بكل مادة من هذه المواد.

* * *

8- سلطنة عمان

أ- الإتفاقية العربية رقـــم (18) لعام 1977 بشأن عمل الأحداث

وصــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (18) من سـلطنة عمان، وجاء الرد على النحو التالي:

بالإشارة الى خطاب معاليكم رقم ح.أ / 12/ 415 بتاريخ 1440/11/19 هـ الموافق 22 / 7 / 2019 م، بشأن الموضوع المذكور أعلاه.

عليه أود بالتقدير إفادة معاليكم بأن قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 25/ 2003 بتاريخ 26 إبريل 2003 م ، يعمل على تنظيم عمل القوى العاملة في القطاع الخاص ومن بينهم العمال الأحداث (مرفق 1) ، كما تجدون رفق خطابي هذا نسخة من القرار الوزاري رقم 217 / 2016 الصادر بتاريخ 4 يوليو 2016 م بشأن نظام تشغيل الأحداث والأعمال والمهن التي يجوز تشغيلهم فيها (مرفق 2).

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

- عدم وجود تغطية تشريعية لحكم المادة 27 من الإتفاقية المتعلقة بإلزام صاحب العمل بإبلاغ من له الولاية أو الوصاية على الحدث باي مرض أو غياب أو تصرف يقوم به الحدث خلال أوقات العمل يستدعي معرفته به.

* * *

9- دولة فلسطين

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

وصـــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (9) من دولة فلســطين، وجاء الرد على النحو التالي:

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

المادة (10) من القانون الأساسي المعدل لسنة 2003 وتعديلاته، والتي نصت على "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 النصـــوص التشـــريعية الســـارية التي لها علاقة بأحكام الاتفاقية، وأن أمكن التعرض للتطبيق العملي لتلك النصوص التشريعية (القرارات الوزارية – اللوائح – الخ).

قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 ولوائحه التنفيذية ولا سيما أحكام الفصل الثاني من الباب الثاني منه،

وقرار مجلس الوزراء رقم (145) لسنة 2004 بشأن خطة تطبيق نظام التعليم والتدريب المهني والتقني،

وقرار مجلس الوزراء رقم (168) لسنة 2004 بنظام شروط وإجراءات ترخيص مؤسسات التدريب المهني الخاصة طبقا لقانون العمل،

وقرار مجلس الوزراء رقم (169) لسنة 2004 بنظام التوجيه والتدريب المهني طبقا لقانون العمل،

وتعليمات وزير العمل رقم (53) لسنة 2016 بشأن تنظيم الاشراف على مؤسسات التدريب المهني الخاصة،

والقرار بقانون رقم (6) لسنة 2018 بشأن التعليم العالي

الباب الثاني/ الفصل الثاني: قانون العمل الفلسطيني:

المادة (18)

لغرض تطبيق أحكام هذا الفصل:

1- يقصد بالتوجيه المهني النشاطات التي تهدف إلى توجيه العمال لفرص العمل والتدريب المتاحة التي تتناسب مع مهاراتهم وميولهم وقدراتهم.

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

المادة (19)

تقوم الوزارة بوضع ومتابعة وتطبيق سياسات التدريب والتوجيه المهني بما يحقق التنسيق والتكامل مع الوزارات والمؤسسات المعنية الأخرى، وبما يوفر احتياجات برامج التنمية من العمالة الفنية والمدربة.

المادة (20)

تنشئ الوزارة مراكز للتدريب المهني حسب الحاجة ويتم تحديد نظام عملها واختصاصاتها بقرار من الوزير.

المادة (21)

يصدر الوزير نظاماً للتدريب والتوجيه يكفل مبدأ تحقيق تكافؤ الفرص مع مراعاة حرية الاختيار وإعطاء الأولوية لأبناء الشهداء ويتضمن النظام ما يلي: 1- عقد التدريب المهني. 2- برامج التدريب. 3- حقوق المتدرب.

المادة (22)

1- الوزارة وبالتنسيق مع الجهات المعنية هي الجهة الوحيدة المخولة بمنح الترخيص لإنشاء مؤسسات التدريب المهني.

2- في حالة عدم الالتزام بشروط منح الترخيص يجوز للوزير إصدار قرار بالإغلاق الكلي أو الجزئي للمؤسسة أو بإيقاف برنامج تدريبي فيها بشكل مؤقت أو نهائي حسب طبيعة الخطأ وجسامته.

المادة (23)

على كل مؤسسة تدريب غير حكومية أن تسوي أوضاعها وفقاً لأحكام هذا القانون في مدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ نفاذه.

3- يرجى بيان النص التشـريعي الذي يعطي الاتفاقيات الدولية المصـادق عليها قوة النفاذ بمجرد التصـديق 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 أعّدادكم لهذا التقرير؟ وذلك تمشياً مع أحكام المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

- ✓ **نعم** ■
- ✓ **لا**

في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجي ذكر المنظمات التي تم التنسيق معها.

النقابات العمالية، اتحاد الغرف التجارية والصناعية، ومؤسسات المجتمع المدني المعنية ذات العلاقة.

القسم الثاني

التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية

المادة الأولى

لأغراض تنفيذ هذه الاتفاقية:

3- 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.

4- 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؟**

1. . توفير احتياجات التنمية من العمال المدربين.
2. تمكين العمال من اكتساب المهارات والقدرات اللازمة وتطويرها بصفة مستمرة.
3. توجيه العمال لفرص العمل والتدريب المتاحة التي تتناسب مع مهاراتهم ميولهم وقدراتهم.

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

المادة (18): 1- يقصد بالتوجيه المهني النشاطات التي تهدف إلى توجيه العمال لفرص العمل والتدريب المتاحة التي تتناسب مع مهاراتهم وميولهم وقدراتهم.

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

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.**

لا يوجد نص مماثل حرفيا، وإنما يوجد نص يؤدي ذات الغرض المادة (18) من قانون العمل: المادة (18): 1- يقصد بالتوجيه المهني النشاطات التي تهدف إلى توجيه العمال لفرص العمل والتدريب المتاحة التي تتناسب مع مهاراتهم وميولهم وقدراتهم.

2- يقصد بالتدريب المهني النشاطات التي تهدف إلى 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؟**

1- توجيه العمال لفرص العمل والتدريب المتاحة التي تتناسب مع مهاراتهم وميولهم وقدراتهم.

4. توفير احتياجات التنمية من العمال المدربين.

2- وتمكين العمال من اكتساب المهارات والقدرات اللازمة وتطويرها بصفة مستمرة.

3- التنسيق والتكامل مع الوزارات والمؤسسات المعينة الأخرى،

4- وبما يوفر احتياجات برامج التنمية من العمالة الفنية والمدربة.

.....

- **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.

يرجى بيان ما يلي:

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

لا يوجد نصوص مماثلة حرفيا، وإنما يوجد نصوص تؤدي ذات الغرض، وهي المواد (18) و (19) التين تم ذكرهما آنفاً من قانون العمل.

- لكن تم معالجة ذات المواضيع في "استراتيجية التعليم والتدريب المهني المراجعة عام 2010"، مرفق طيه الاستراتيجية.
- وفي خطة تطبيق نظام التعليم والتدريب المهني والتقني المعتمدة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (145) لسنة 2004.

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.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

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

النصوص التالية هي المتوفرة حالياً ولا تتطابق في كل تفاصيلها مع النصوص المذكورة اعلاه من الاتفاقية:

المادة (21) من قانون العمل:

يصدر الوزير نظاماً للتدريب والتوجيه يكفل مبدأ تحقيق تكافؤ الفرص مع مراعاة حرية الاختيار وإعطاء الأولوية لأبناء الشهداء ويتضمن النظام ما يلي: 1- عقد التدريب المهني. 2- برامج التدريب. 3- حقوق المتدرب.

قرار مجلس الوزراء رقم (169) لسنة 2004م بنظام التوجيه والتدريب المهني طبقا لقانون العمل:

مادة (2)

يشترط لقبول العامل المتدرب في أي برنامج تدريبي ما يلي: 1. أن لا يقل عمره عن خمس عشرة سنة ميلادية. 2. أن يكون لائقا صحيا. 3. أن يكون تحصيله العلمي أو المهني أو خبرته منسجمة مع شروط البرنامج التدريبي. 4. تعطى الأولوية في القبول لأبناء الشهداء.

مادة (3)

أ. في حال تنفيذ البرنامج التدريبي بمشاركة أصحاب العمل بشكل كامل أو جزئي فيجب على صاحب العمل الالتزام بما يلي: 1. توفير التسهيلات والإمكانات التدريبية اللازمة لتنفيذ البرنامج التدريبي في موقع العمل وفقا للمعايير والشروط المعتمدة من الوزارة.

2. منح العمال المتدربين الاجازات المحددة لهم وفقا لأجندة الدوام التي تصدرها الوزارة في بداية كل عام دراسي.

3. المشاركة في تقييم أداء العمال المتدربين لديه.

4. رصد وتوثيق دوام وحضور وغياب العمال المتدربين في مواعيدها، وتزويد الوزارة بها.

5. المشاركة في حل مشاكل العمال المتدربين والتعاون في حلها مع الوزارة.

6. إشعار الوزارة في حال حدوث إصابة عمل أو مرض مهني للعامل المتدرب خلال 48 ساعة ونقله إلى أقرب مركز علاج.

ب. يبرم عقد التدريب المهني ما بين العامل المتدرب وصاحب العمل ويحدد حقوق والتزامات كل منهما في تنفيذ البرنامج التدريبي، وذلك حسب النموذج.

ج. تبرم اتفاقية التدريب ما بين الوزارة وصاحب العمل ويحدد دور كل منهما، وذلك حسب النموذج

المادة الرابعة والعشرون

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

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

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

☐ نعم ■

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

- **المادة (22) من قانون العمل:**

"1- الوزارة وبالتنسيق مع الجهات المعنية هي الجهة الوحيدة المخولة بمنح الترخيص لإنشاء مؤسسات التدريب المهني.

2- في حالة عدم الالتزام بشروط منح الترخيص يجوز للوزير إصدار قرار بالإغلاق الكلي أو الجزئي للمؤسسة أو بإيقاف برنامج تدريبي فيها بشكل مؤقت أو نهائي حسب طبيعة الخطأ وجسامته".

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

مادة (1) اعتماد خطة تطبيق نظام التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين الملحقة بهذا القرار .

مادة (2) إنشاء المجلس الأعلى لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني برئاسة دورية بين وزير العمل ووزير التربية والتعليم العالي .

المادة (3):

1. يكون تشكيل المجلس الأعلى على النحو الوارد بالهيكلية الملحقة بهذا القرار .2 .على وزراء ورؤساء الجهات المذكورة في الهيكلية تعيين من يمثلهم في هذا المجلس .3 .يكون اختيار مندوب المنظمات الأهلية والخبراء المحليين بالتنسيق مع وزير العمل ووزير التربية والتعليم العالي .

مادة (4) على وزير العمل ووزير التربية والتعليم العالي إعداد النظام الداخلي للمجلس الأعلى لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني وتشكيل الأجسام الداخلية له .

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.**

- لا شك أن الخصوصية الوطنية الفلسطينية الخاضعة للاحتلال تضفي بظلالها على جميع السياسات ذات العلاقة، ورغم ذلك تبنت وزارتا العمل والتربية "استراتيجية التعليم والتدريب المهني المراجعة عام 2010" وذلك لتطوير التوجيه والتدريب المهني وموائمته مع الدول الاقليمية في المنطقة.

مرفق طيه الاستراتيجية.

- تبادل الخبرات من خلال مذكرات التفاهم والتعاون المشترك في هذا الشأن.
- إنجاز مسرد مصطلحات التعليم والتدريب المهني والتقني للعام 2007 بالتعاون مع (5) دول عربية

.....

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.**

1. التواصل مع الوزارات المعنية (العمل / التربية مع الوزارات المماثلة في الدول الأخرى"، وتوقيع مذكرات تفاهم وتعاون مشترك.
2. من خلال الخبراء الاقليميين والدوليين (منظمة العمل العربية، ومنظمة العمل الدولية ومؤسسة التعاون الفني الألمانية".
3. منظمات المجتمع المدني الوطنية والأجنبية ذات العلاقة أو المعنية.
4. من خلال السفارات والقنصليات العاملة محليا.

- **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 ■
  - لا
- **التنظيم الذي يتناول هذه المادة.**

لا يوجد نص مماثل حرفيا، وإنما خطط وسياسات واستراتيجيات خاصة بالحكومة ووزارة العمل.

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.**

لا يوجد نصوص تشريعية مماثلة، ولكن المسائل المطروحة عولجت إما ضمن الخطة التطبيقية المعتمدة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (145) لسنة 2004م بشأن خطة تطبيق نظام التعليم والتدريب المهني والتقني أو باعتماد التصنيف العربي المعياري للمهن للعام 2008

قرار مجلس الوزراء رقم (145) لسنة 2004م :المادة (1) اعتماد خطة تطبيق نظام التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين الملحقة بهذا القرار."

وقد تم تحديد مستويات المهارة في الخطة المعتمدة وهي:

1. عامل محدود المهارة. 2.عامل ماهر. 3. المهني. 4.الفني. 5. الاختصاصي

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
  - لا ■
- **النص التشريعي الذي ينظم ذلك.**

لا يوجد نص تشريعي، ولكن يوجد مسرد لمصطلحات التعليم والتدريب المهني والتقني للعام 2007 الذي تم إنجازه بتعاون مشترك من خمس دول عربية (فلسطين، والأردن، وسوريا، ولبنان، ومصر).

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:

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

1. سياسات التدريب المهني والحوكمة.
2. التصنيف والتوصيف المهني والمعايير المهنية.
3. التدريب الفي المتخصص.
4. الجودة في مال التدريب المهني.
5. العلاقة مع سوق العمل والتلمذة المهنية.

5- المهن والتخصصات ومستويات المهارة التي تم حصرها.

- المهن والتخصصات المدرجة في التصنيف العربي المعياري للمهن للعام 2008 مع استثناء المهن التي لا تتلاءم مع الواقع الفلسطيني.
- مستويات المهارة: عامل محدود المهارة. 2.عامل ماهر. 3. المهني. 4.الفني. 5. الاختصاصي

6- المصطلحات الفنية الموحدة في مجال التوجيه التدريب المهني.

يوجد مسرد لمصطلحات التعليم والتدريب المهني والتقني للعام 2007 الذي تم إنجازه بتعاون مشترك من خمس دول عربية (فلسطين، والأردن، وسوريا، ولبنان، ومصر) بدعم من الحكومة الألمانية ومؤسسة التعاون الألماني (.GIZ)

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.**

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 فني مشترك في هذا المجال مع كل من:

1. مذكرة تفاهم مع المملكة الأردنية الهاشمية.
2. مذكرة تفاهم مع المملكة المغربية.
3. مذكرة تفاهم مع الجمهورية تونسية.

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

- أخذ العلم بما جاء في الرد

***

ب- إتفاقيات العمل العربية ذات الارقام 5 / 18 / 19

وصـــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقيات العربية ذات الارقام (5 / 18 / 19) من دولة فلسطين، وجاء الرد على النحو التالي:

الموضوع :ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين حول الاتفاقية العربية

رقم (19) لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل

نهديكم اطيب التحيات ، وبالإشـــارة إلى الموضـــوع أعلاه ، وبمراجعة اتفاقية العمل العربية رقم (19) ، ومقاربتها مع قانون العمل الفلسطيني النافذ، نود أن نحيطكم علما أنه وحتى تاريخه ، ما زالت أرقام المواد 10 / 11 / 16 / 17 / 18 / 19 / 29 من الاتفاقية دون تغطية تشـــريعية .وبالمقابل؛ فإن اســـتراتيجية الإدارة العامة للتفتيش وآلية العمل متضـــمنة جميع تلك المواد، وإن لم ترد في التشـــريع النافذ .لكن تعكف وزارة العمل، حالياً ، على مراجعة قانون العمل الفلســـطيني النافذ لغايات تعديله، وفي سبيل ذلك:-

1- اعتماد اتفاقيات العمل العربية كمرجع.
2- اعتماد اتفاقيات العمل الدولية كمرجع.

وعليه ، ستتم معالجة القصور التشريعي في قانون العمل الفلسطيني النافذ حال إنجاز عملية المراجعة .

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

الموضوع :ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين حول الاتفاقية العربية

رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث

نهديكم اطيب التحيات ، وبالإشـارة إلى الموضـوع أعلاه ، وبمراجعة اتفاقية العمل العربية رقم (18) ، ومقاربتها مع قانون العمل الفلسطيني النافذ، نود أن نحيطكم علما أنه وحتى تاريخه ، ما زالت أرقام المواد 16 / 17 / 22 / 25 / 26 / 27 من الاتفاقية دون تغطية تشـريعية .لكن تعكف وزارة العمل، حالياً ، على مراجعة قانون العمل الفلسـطيني النافذ لغايات تعديله ، وفي سبيل ذلك:-

1- اعتماد اتفاقيات العمل العربية كمرجع.

2- اعتماد اتفاقيات العمل الدولية كمرجع.

وعليه ، ستتم معالجة القصور التشريعي في قانون العمل الفلسطيني النافذ حال إنجاز عملية المراجعة .

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

الموضوع :ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين حول الاتفاقية العربية

رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة

نهديكم اطيب التحيات ، وبالإشـارة إلى الموضـوع أعلاه ، وبمراجعة اتفاقية العمل العربية رقم (5) ، ومقاربتها مع قانون العمل الفلسـطيني النافذ، نود أن نحيطكم علما أنه وحتى تاريخه ، ما زالت أرقام المواد 2 / 3 / 4 / 5 / 8 / 9 / 11 / 12 / 14 / 15 / 17 / 18 من الاتفاقية دون تغطية تشريعية .لكن تعكف وزارة العمل، حالياً، على مراجعة قانون العمل الفلسطيني النافذ لغايات تعديله، وفي سبيل ذلك:-

1- اعتماد اتفاقيات العمل العربية كمرجع.

2- اعتماد اتفاقيات العمل الدولية كمرجع.

وعليه ، ستتم معالجة القصور التشريعي في قانون العمل الفلسطيني النافذ حال إنجاز عملية المراجعة .

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

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

أخذ العلم بما ورد في الردود، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة لمعالجة ملاحظاتها حول الإتفاقيات أرقام 5 / 18 / 19 وتحقيق الملاءمة الكاملة بين أحكام هذه الإتفاقيات والتشريعات الوطنية.

* * *

10- 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) لعام 1971 من دولة قطر، 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؟

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

☐ لا

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

- نصـــت المادة (6) من الاتفاقية أعلاه بأنه يجب عدم التفرقة عند تغطية أية فئة بين الرعايا العرب والوطنيين والأجانب وتشـــترط الاتفاقية المعاملة بالمثل ولكن هذا يتعارض مع التشـــريع الوطني الذى يقصـــر ذلك على المواطنين وفقاً لنص المادة رقم (2) من القانون رقم (4) لسنة 2002 بشأن التقاعد والمعاشات.

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

✓ نعم

☐ لا

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

- لقد نصت المادة (2) من القانون رقم (38) لسنة 1995 بشأن الضمان الاجتماعي على أن هذا القانون يسري فقط على القطريين المقيمين بصفة دائمة في دولة قطر وهذا يتعارض مع نص المادة (6) من الاتفاقية أعلاه.

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.

- سوف تتم دراسة والنظر في إمكانية التصديق على هذه الاتفاقية عند إجراء أي تعديلات على القوانين القطرية الوطنية السارية في الفترة الحالية.

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.

- التأمين على إصابات العمل ، التأمين الصحي ، تأمين الأمومة (الحمل والوضع) ، التأمين ضد العجز ، تأمين الشيخوخة (المادة رقم (7)) من الاتفاقية.

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

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

تم التنسيق مع غرفة قطر (ممثلة أصحاب العمل) ، قطر للبترول (ممثلة العمال).

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

- **إدارة التعاون الدولي.**

***

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

وصـــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (5) لعام 1976 من دولة قطر، 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؟

- 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

☐ لا

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

- لقد نصت المادة العاشرة من الاتفاقية أعلاه على منح المرأة العاملة إجارة وضع لا تقل عن عشرة أسابيع ولا تقل هذه الاجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع وهذا يتعارض مع قانون العمل القطري الذى نص على منح المرأة العاملة إجازة مدتها خمسون يوماً (50) ولا تقل عن 35 يوم بعد الوضع.

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.

بشأن نطاق تطبيق الاتفاقية فقد نصت الاتفاقية على التطبيق على كافة القطاعات وخاصة القطاع الزراعي وهذا يتعارض مع قانون العمل القطري الذي يستثني القطاع الزراعي.

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.

- الوزارة بصدد دراسة جميع الاتفاقيات دولية أو عربية لمعرفة إمكانية التصديق عليها وفقاً للتشريعات 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.

- تم الاســترشــاد بالاتفاقية أعلاه في المادة رقم (93) نت قانون العمل القطري بمنح المرأة أجراً متســاوياً لأجر الرجل وفي المادة (94) من قانون العمل يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة.

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 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.

تم التنسيق مع غرفة قطر (ممثلة أصحاب العمل) ، قطر للبترول (ممثلة العمال).

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

- **إدارة التعاون الدولي.**

***

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

وصـــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 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

☐ لا

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

- نصت المادة الأولى من الاتفاقية أعلاه بأن تشمل التشريعات ، لأحكام ونصوص السلامة والصحة المهنية ، جميع القطاعات في مجالات العمل المختلفة ، علماً بأن قانون العمل القطري النافذ يستثنى في مادته رقم (2) العمال في قطاع الزراعة.

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

✓ لا

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

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

☐ 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.

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

✓ نعم

☐ لا

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

- تم الاسترشاد بمعظم مواد هذه الاتفاقية أعلاه من المادة الأولى الى المادة الخامسة عشرة.

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

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

- تم التنسيق مع غرفة قطر (ممثلة أصحاب الأعمال) ، قطر للبترول (ممثلة العمال).

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

إدارة التعاون الدولي

***

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

وصـل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (17) لعام 1993 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

✓ 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

✓ 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.

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

✓ نعم

☐ لا

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

تم الاسترشاد بجميع نصوص الاتفاقية أعلاه.

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 لـهذا التقرير، تمشــيا 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 التنسيق مع غرفة قطر (ممثلة أصحاب العمل) ، قطر للبترول (ممثلة العمال).

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

إدارة التعاون الدولي

***

ه- الإتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الاحداث

وصـل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (18) لعام 1996 من دولة قطر، 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؟

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

☐ لا

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

- يُعرف قانون العمل القطري الصـادر بالقانون رقم (14) لسـنة 2004 ، بأن الحدث هو كل شـخص طبيعي ، بلغ السـادسـة عشـرة من عمره ولم يبلغ الثامنة عشـرة بينما تُعرف الاتفاقية بأن الحدث من أتم الثالثة عشـرة ولم يكمل الثامنة عشرة من عمره وهذا يتعارض مع القانون القطري.

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.

- نصـت الاتفاقية وفقاً للمادة رقم (2) منها أن يتم تطبيقها على جميع الأنشـطة الاقتصـادية علماً بأن العمال الذين يعملون في الزراعة لا يسري عليهم قانون العمل القطري وهذا يتعارض مع الاتفاقية.

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.

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

✓ نعم

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

إن الفصل الثامن بشأن الأحداث من قانون العمل القطري النافذ استرشد بالاتفاقية أعلاه..

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 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.

- تم التنسيق مع غرفة قطر (ممثلة أصحاب العمل) ، قطر للبترول (ممثلة العمال).

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

إدارة التعاون الدولي

***

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

وصـل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (19) لعام 1998 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.

- نصـــت المادة الأولى من الاتفاقية أن يتم تنظيم تفتيش العمل في جميع قطاعات وأماكن العمل ولكن العمال في القطاع الزراعي مســـتثنين من تطبيق قانون العمل رقم (14) لعام 2004 عليه في دولة قطر ، لذلك يوجد تعارض بين الاتفاقية وقانون العمل القطري النافذ.

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.

- نصت المادة السابعة والعشرون بأن يخطر مفتش العمل صاحب العمل بوجوده داخل مكان العمل للتفتيش ، ما لم ير أن ذلك قد يضر بمهمته وهذا يتعارض مع القرار الوزاري رقم (13) لسنة 2005 في المادة السابعة منه التي نصت بأنه لا يجوز الإخطار المسبق 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 التشريعية وإذا صدر 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

☐ لا

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

- - تعديل المادة رقم (7) المشــار إليها أعلاه تحت الإجراءات التشــريعية وإذا تم إصــدار هذا التعديل قد يســهل التصديق على الاتفاقية

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

✓ نعم

☐ لا

* 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.

- تم التنسيق مع غرفة قطر (ممثلة أصحاب العمل) ، قطر للبترول (ممثلة العمال).

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

إدارة التعاون الدولي

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

أخذ العلم بما جاء في الردود، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة لعرض الإتفاقيات العربية ذات الأرقام 3 / 5 / 7 / 17 / 18 / 19 على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

11- دولة الكويت

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (17) لعام 1993 من دولة الكويت، وجاء الرد على النحو التالي:

المادة الخامسة

أن القانون رقم (8) لسنة 2010 في شأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لم يتضمن تعريفاً لأنواع الإعاقات أسوة بالاتفاقية الدولية للأشخاص ذوي الإعاقة كما عرف القانون المذكور في مادته الأولى بطاقة الإعاقة بأنها مستند رسمي يصدر من الهيئة العامة لشؤون ذوي الإعاقة فيه نوع الإعاقة بناء على شهادة الإعاقة الصادرة من اللجنة الفنية المختصة، وتحدد فيه نوع الإعاقة ودرجاتها . واللجنة الفنية المختصة هى الجهة التي يصدر في تشكيلها وتحديد اختصاصاتها قرار من الهيئة وتضم فريقا من ذوى الاختصاصات في مجال الإعاقة .

بالإضافة لذلك أن التغطية التشريعية لأنواع الإعاقة من شأنه أن يعيق عمل اللجان الطبية المختصة بتشخيص الإعاقة وإصدار شهادات إثبات الإعاقة خاصة في حال عدم نص القانون على كل أنواع الإعاقات مثلما هو في المادة (5) من

الاتفاقية فالإعاقات لا تقتصر على الإعاقة الجسدية والإعاقة الذهنية بل تتجاوزها إلى غيرها من الإعاقات البصرية والسمعية والتطورية والنفسية والتعليمية , لذا ترى الهيئة أنه من الأفضل عدم النص على أنواع الإعاقات في القانون نظرا لصعوبة تعديله وطول الفترة الزمنية التي تستوجبها عملية التعديل في حال الرغبة بإضافة أنواع جديدة من الإعاقات والأفضل ترك الحرية للجان الطبية في تحديد أنواع الإعاقات وفقا للمعايير العالمية التي تستند إليها في عمليات التشخيص .

المادة السادسة

لأن المواد من 13 إلى 17 من القانون رقم 8 لسنة 2010 في شأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة غطت أحكام المادة 6 من الاتفاقية المذكورة .

المادة الخامسة عشر

أن المادة (12) من القانون رقم 8 لسنة 2010 تغطي ما تضمنته المادة 15 من الاتفاقية .

المادة السادسة عشرة

تحدد الهيئة الإجراءات اللازمة والكفيلة بمنع جميع صور إساءة استغلال الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل .

المادة الثامنة عشرة

أن المادتين 37 و 44 من القانون رقم 8 لسنة 2010 تغطيان المادة المذكورة .

المادة العشرون

لا يوجد بدولة الكويت صناعة للمعينات التعويضية محليا وتتعامل الهيئة بشأن تزويد ذوي الإعاقة بالأجهزة التعويضية (السماعات والكراسي المتحركة) مع شركات كويتية موردة للأجهزة التعويضية .

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

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد 5 / 6 / 15 / 16 / 18 / 20 من الإتفاقية

***

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (19) لعام 1998 من دولة الكويت، وجاء الرد على النحو التالي:

المادة 24 : "يجب على مفتش العمل ان يبلغ السلطة المختصة بأوجه النقص و الثغرات التي يكتشفها حين مراقبته تطبيق تشريعات العمل ، بهدف اتخاذ الإجراءات اللازمة لتلافيها ."

- **هل يكلف مفتش العمل بأن يبلغ عن أوجه النقص و الثغرات حين مراقبته تطبيق تشريعات العمل ؟**

نعم ، يقوم المفتش بالتبليغ عن أوجه النقص و الثغرات حين مراقبته لتطبيق تشريعات العمل حيث ان ذلك من الإجراءات المهمة التي يلتزم بها المفتش ان وجدت.

المادة 29 : "يجوز لمفتش العمل استدعاء صاحب العمل او من يمثله او اي عامل في المؤسسة التي يقوم بالتفتيش عليها الى مكتبه بهدف توجيه استفسارات اذا وجد ذلك ضروريا لأداء واجبه."

- **هل يجوز لمفتش العمل ان يستدعي صاحب العمل او من يمثله او اي عامل الى مكتبه بهدف الاستفسار عن بعض الامور المتعلقة بالتفتيش .**

نعم ، ان مفتشين العمل يقومون باستدعاء صاحب العمل او من يمثل او اي عامل الى مكتبه للاستفسار عن اي امور تخص التفتيش و ذلك حتى يكون ملم بكامل الحقائق و الامور المتعلقة بالموقع الذي قام بالتفتيش عليه .

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

- التغطية التشريعية لأحكام المادتين 24 / 29 من الإتفاقية.

***

12- دولة ليبيا

أ- الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (17 / 18 / 19)

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (17 / 18 / 19) من دولة ليبيا، وجاء الرد على النحو التالي:

تقرير اللجنة عن ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين بمنظمة العمل العربية حول الاتفاقيات الغير مصادق عليها

1. **الاتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1979 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين .**
2. **الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1979 بشأن عمل الأحداث .**
3. **الاتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1979 بشأن تفتيش العمل .**

الإجراءات :

تم عرض الاتفاقيات على القطاعات المعنية بما فيها العمال وأصحاب العمل وهي جاهزة للعرض على السلطة المختصة (البرلمان) بعد صدور الدستور .

الصعوبات :

توجد صعوبات سياسية تحول دون التصديق على الاتفاقيـــة حـــتى الآن التي آلت إلى انقسام السلطة التنفيذية من ناحية وعدم الاستقرار السياسي الذي عرقل اصدار القوانين والتصديق على الاتفاقيات من السلطة المختصة (البرلمان) .

التدابير :

تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقيات في مشروع قانون العمل الجديد .

التوصيات :

إتخاذ الإجراءات التي من شأنها تذليل الصعاب التي تواجه عدم التصديق على الاتفاقيات ومتابعتها .

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 .

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

أخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة في إستقرار الأوضاع والتمكن من إجراء اللازم لعرض الإتفاقيات (19/18/17) على السلطة المختصة بالتصديق.

***

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم 5 لعام 1976 من دولة ليبيا، وجاء الرد على النحو التالي:

الاتفاقية رقم (5) لسنة (1976) بشأن المرأة العاملة المواد أرقام: (5. 7. 9. 11. 14. 15. 16. 18. 19).

- **الـــــرد على المـــــادة: رقم (5). بشأن المرأة العاملة لسنة 1976م**

إن ضمان توفير التسهيلات للإعادة تدريب المرأة العاملة بعد فترات انقطاعها المسموح بها عن مجال العمل نفيد بان قرار مجلس الوزراء رقم (258) لسنة (1989) بشأن تدريب وتأهيل المرأة .

(مرفق نسخة من هذا القرار).

- **الرد على المادة (7) السابعة من الاتفاقية رقم (5) لسنة 1976م**

و الذي ينـــص بعدم تشغيل النســـاء ليلاً ، حيث نصت المادة السادسة من اللائحة التنفيذية لقانون (12) لسنة 2010م عـــلى " تشغيل المرأة لبعض الوقت في ما يتعلق بتوقيت العمل على ألا يكون ذلك خلال الفترة الليلية ". و المقصود بالعمل الليلي في القانون هو العمل الذي يتم خلال الفترة من غروب الشمس إلى شروقها .

- **الرد على المادة (9) التاسعة من الاتفاقية رقم (5) لسنة 1976م**

نصت المادة رقم (24) من نفس قانون رقم (12) لسنة 2010م. بشأن علاقات العمل. على ما يأتي لا يجوز تشغيل النساء في أعمال التي لا تتناسب مع طبيعة المرأة والتي يصدر لتحديدها قرار مجلس الوزراء ولا يجوز تمييز الرجال على نساء في معاملة والاستخدام وفي مقابل عن العمل ذي القيمة متساوية ويجوز تخفيض ساعات العمل بالنسبة لهن في بعض المهن والأعمال التي يحددها مجلس الوزراء وبمراعاة احتياجات العمل التي تتناسب مع عدد العماليين من رجال ونساء.

• الرد على المادة (11) الحادي عشر من الاتفاقية رقم (5) لسنة 1976م بشأن المرأة العاملة

أجازت المادة (24) من القانون المذكور أعلاه تخفيض ساعات العمل بالنسبة للنساء في بعض المهن و الاعمال التي تحددها مجلس الوزراء كما نصت المادة (25) بعدم إجازة إنهاء عمل المرأة أثناء حملها أو أثناء تغيبها في إجازة الأمومة ، إلا لأسباب مبررة لا تمت بصلة للحمل او الولادة و مضاعفاتها أو الرضاعة ، كما نصت المادة (33) على حق في إجازة مرضية مدفوعة مقابل أو مرتب لمدة لا تزيد على 45 يوما متصلة أو 60 يوما متقطعة خلال السنة واحدة وهذا الحق ينطبق على الرجال أو النساء على حد سواء.

كما جاءت في المادة (25) للمرأة الحق في إجازة أمومة بقابل مدتها 14 أربعة عشرا أسبوعاً، تتضمن هذه الإجازة فترة لإلزامية بعد الوضع لا تقل عن 6 أسابيع وتمتد إجازة الأمومة إلي 16 عشرا أسبوعا إذا أنجبت أكثر من طفل ولا يجوز إنهاء عمل المرأة أثناء حملها و أثناء تغيبها في إجازة أمومة إلا لأسباب مبررة لا تمت بصلة إلى الحمل أو الولادة و مضاعفتها أو إرضاع ، كما يكون للمرأة العاملة خلال (18) ثمانية عشراً شهراً، التالية لتاريخ الوضع الحق في تمتع لفترة أو فترات توقف عن العمل خلال ساعات العمل لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة من أجل إرضاع طفلها على أن تعتبر ساعات عمل مدفوعة مقابل.

• الرد على المادة (14) الرابعة عشر ، بشأن المرأة.

نصت المادة (36) من القانون المذكور " يجوز بقرار من جهة العمل منح العامل أو الموظف (الرجال أو النساء) إجازة خاصة بدون مرتب في الحالات و بالشروط التي حددتها اللائحة التنفيذية " الخاصة بقانون رقم (12) .

• الـــــرد على المادة (15) خمسة عشراً، بشأن المرأة العاملة.

نصت المادة (38) من القانون 12 لسنة 2010م، على ما يلي على جهات العمل إجراء التأمين و إلزام العاملين أو الموظفين بها (الرجال والنساء) ضد أمراض و إخطار المهن و أن توفر الرعاية الصحية وحماية الاجتماعية اللازمة من (رجال ونساء) ولأفراد أسرهم، كما نص قانون الضمان الاجتماعي في مادة (1) على أن الضمان الاجتماعي حق يكفله المجتمع. على الوجه المبين في قانون لجميع المواطنين في ليبيا وحماية المقيمين فيها من غير الموطنين ويشمل الضمان الاجتماعي حماية الفرد ورعايته في حالات الشيخوخة والمرض المهنة وعند فقد العائل وانقطاع سبل العيش وعند الحمل والولادة وإعانته على تحمل الأعباء العائلية في حالات الكوارث والطوارئ.

كما يشمل الضمان الاجتماعي الرعاية الاجتماعية لمن لا راعي له من الأطفال والبنين والبنات والمعوقين والعجزة والشيوخ من كلا الجنسين.

- **الـــــرد على المادة (16) سته عشراً. بشأن المرأة العاملة.**

يجوز للأرملة الجمع بين المعاش المستحق عن زوجها المتوفي وبين أي معاش أخر مستحق لها بصفتها مشتركة وفق لقانون الضمان الاجتماعي بسب الشيخوخة أو العجز الكلي ويشترط في هذه الحالة ألا يجاوز ما تستحقه الأرملة نتيجة الجمع بين المعاشين أعلى القيمتين الأتيتين.

1- الحد الأقصى للمعاش الضمان الذي سوي لها سواء كان سببه الشيخوخة أو العجز الكلي.

2- الحد الأقصى للمعاش الذي سوي للمشترك المتوفي أو لأصحاب معاش المتوفي.

كما نصت المادة (80) من اللائحة معاشات الضمان الاجتماعي رقم (696) لسنة 1981م، والتي جاءت تقول يجوز للمرأة أو الرجل أن يجمع معاش العجز الجزئي في إصابة أو مرض المهنة وبين أي مرتب أو أجر أو دخل يكون مستحقاً لها عن عملها أو خدمتها لدي أي جهة كانت.

- **الرد على المادة (17) السابعة عشر من الاتفاقية رقم (5) لسنة 1976م بشأن لمـــــرأة العاملـة:-**

نص المادة (38) من قانون العمل رقم (12) لسنة 2010م، على جهات العمل إجراء التأمين اللازم على العاملين أو الموظفين (رجال ونساء) بها ضد أمراض و أخطار المهنة، وأن توفر الرعاية الصحية والحماية الاجتماعية اللازمة لهم ولأفراد أسرهم، وذلك مع عدم الإخلال بأي نظام قانوني آخر.

- **الرد على المادة (18) ثمانية عشراً، بشأن حق حصول المرأة على المنحة العائلية في حالة إعالتها لأولادها و لزوجها إذا كان عاجز.**

تقدم المادتان (10) و(11)من قانون الضمان الاجتماعي رقم (13) لسنة 1980م، المنافع النقدية ومنافع عينية وهي:-

أ- المعاشات المتمثلة فـــي.

- الشيخوخة. - العجز إصابة العمل - والعجز الكلي لغير إصابة العمل
- المعاش الأساسي لفاقدي العائل و عديمي الدخل.

أ - علاوة العائلة.

التي صدر بها قانون رقم (6) لسنة 2013م. ونصت المادة الأولي من هذا الفانون على ما الاتي:-

يستحق كل ليبي (ذكرا أو أنثي) لم يكمل سن الثامنة عشر علاوة شهرية قدرها مائة دينار غير خاضعة لأية استقطاعات مالية. .. (مرفق صور من قانون).

- **الرد على المادة (19) التاسعة عشراً بشأن المـــرأة العاملة.**

إذا قدمت المرأة العاملة استقالتها فإن كان لها حقوق لدي جهة عملها فإنها تحصل عليها كاملة وهي تتمثل في مكافأة نهاية الخدمة وتدفع لها نقديا الإجازات التي لم تتمتع بها أثناء عملها.

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

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد 9 / 11 / 14 / 15 / 16 / 17 / 18

- التغطية الجزئية للمادة 16

- لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية لأحكام المواد 5 / 7 / 19

* * *

13- جمهورية مصر العربية

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

وصلت إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977 من جمهورية مصر العربية، وجاء الرد على النحو التالي:

المادة الثانية

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

رد الحكومة :-

حرص المشرع المصري على كفالة حرية الفرد في إختيار نشاطه التعليمي والمهني في المجتمع مؤكداً ذلك الدستور المصري 2014 ، حيث نصت المادة (19) على أن:

" التعليم حق كل مواطن ، هدفه بناء الشخصية المصرية والحفاظ على الهوية الوطنية، تأصيل المنهج التعليمي في التفكير ، وتنمية المواهب وتشجيع الابتكار وترسيخ القيم الحضارية والروحية ، وإرساء مفاهيم المواطنة والتسامح وعدم التمييز ، وتلتزم الدولة بمراعاة أهدافه في مناهج التعليم ووسائلة وتوفيره وفقاً لمعايير الجودة العالمية.

والتعليم إلزامي حتى نهاية المرحلة الثانوية أو ما يعادلها وتكفل الدولة مجانيتها بمراحلة المختلفة في مؤسسات الدولة التعليمية ، وفقاً للقانون ..."

كما نصت أيضاً المادة (20) من الدستور على أن :

" تلتزم الدولة بتشجيع التعليم الفني والتقني والتدريب المهني وتطويره ، والتوسع في أنواعة كافة وفقاً لمعايير الجودة العالمية ، وبما يتناسب مع احتياجات سوق العمل " ، وقد أشار قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 في الكتاب الثالث منه (التوجيه والتدريب المهني) الى حق كل فرد في اختيار الأكثر ملائمة لقدراته ومساعدته على التدريب والتوجيه المهني الجيد.

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.**

رد الحكومة :

يكفل الدســـتور المصـــري لعام 2014 حق الفرد في الحصـــول على التوجيه والتدريب المهني اللازمين لاعداده للانخراط في سوق العمل والحياة العملية ، وقد أكدت المادة (20) من الدستور المصري لعام 2014 على أن :

" تلتزم الدولة بتشجيع التعليم الفني والتقني والتدريب المهني وتطويره ، والتوسع في أنواعه كافة وفقاً لمعايير الجودة العالمية ، وبما يتناسب مع إحتياجات سوق العمل "

كما أوضح قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 في الكتاب الثالث الخاص بالتدريب والتوجيه المهني.

ضـــرورة مســـاعدة الفرد في اختيار المهنة أو المســـار المهني الأكثر ملاءمة لقدراته وإســـتعداده وميوله في ضـــوء الدراســـات المستمرة لسوق العمل ، وكذلك توفير الوسـائل التي من شـأنها تمكين الفرد من إكتسـاب وتنمية المعارف والمهارات والقدرات اللازمة لإعداده للعمل المناسب.

المادة الثامنة

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

رد الحكومة :

تحرص الحكومة المصرية على وضع السياسات والبرامج الوطنية المعنية بالتوجيه والتدريب المهني التي تهدف الى مساعدة الفرد لتأهيله وإعداده لسوق العمل ، وقد أكد قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 في الكتاب الثالث بشأن (التوجيه والتدريب المهني) على رسم السياسة القومية لتخطيط التنمية البشرية ووضع برنامج قومي لتنميتها واستخدامها ، وذلك بالتنسيق مع الوزارات المعنية بالدولة.

وكذلك قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (1543) لسنة 2003 بشأن تشكيل ونظام العمل بمجلس إدارة صندوق تمويل التدريب والتأهيل في المادة الثانية منه التي نصت على أن :

" يختص الصندوق بتمويل إنشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب التي تستهدف المواءمة بين احتياجات سوق العمل المحلية والخارجية له وعلى الأخص ما يأتي :

1- رسم السياسات العامة لتمويل وإنشاء وتطوير مراكز وبرامج التدريب بما يتواءم مع احتياجات سوق العمل المحلية والخارجية.
2- وضع الشروط والقواعد المنظمة للعملية التدريبية من برامج ومدد التدريب ونظم الاختبارات ومنح الشهادات ومستويات التخرج وهيئات التدريس والتدريب.
3- اجراء البحوث والدراسات وعقد الندوات والمؤتمرات وإصدار المطبوعات ذات الصلة بما يؤدي الى الارتقاء بالاستثمار البشري والمادي معاً في كافة المجالات الإنتاجية والخدمية.
4- المشاركة في دعم وتطوير وتمويل المشروعات القومية في مجال التدريب المهني والتأهيل.

5- تقديم المشورة الفنية اللازمة فيما يختص بدعم وتطوير التدريب المهني والتأهيل للجهات التي ترغب في ذلك من خلال تقييم وإعداد دراسات الجدوى اللازمة لها مؤكداً بذلك القانون على أهمية التدريب المهني لتأهيل الافراد لمتطلبات سوق العمل.

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.

رد الحكومة:

تولي الدولة إهتمام كبير لوضع خطط وبرامج التنمية التي تهدف الى تدريب وتأهيل العمالة الفنية وتدريبها والاستفادة من قدراتها لإعدادها للانخراط بسوق العمل من خلال عقد الدورات التدريبية لتحديد الفئات الأكثر استهدافا وتدريبها بما يتواءم مع احتياجات سوق العمل ، وقد أوضح ذلك المشرع المصري في قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 في المادة (131) والتي سبق الإشارة اليها ، وكذلك قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (1543) لسنة 2003 بشأن تشكيل ونظام العمل بمجلس إدارة التمويل التدريب والتأهيل.

المادة العاشرة

فتح القنوات بين المراحل المختلفة للتعليم العام والتدريب المهني.

رد الحكومة :

تعمل الدولة على ربط كل من التعليم العام والتدريب المهني باحتياجات سوق العمل ، وذلك من خلال برامج واستراتيجيات تستهدف رفع كفاءة الفرد ومساعدته في الحصول على مستوى تعليمي مناسب يتناسب مع قدراته وامكاناته لتاهيله للالتحاق بسوق العمل.

وتهتم الدولة بشكل خاص بالتعليم الفني والتدريب والتوجيه المهني وفقاً لما أشار اليه الدستور المصري عام 2014 في المادة (20) منه على أن:

" تلتزم الدولة بتشجيع التعليم الفني والتقني والتدريب المهني وتطويره ، والتوسع في أنواعه كافة ، وفقاً لمعايير الجودة العالمية ، وبما يتناسب مع إحتياجات سوق العمل ..."، ونص قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 في المادتين رقمي (131،132) والسابق الإشارة اليهما.

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.

رد الحكومة :

نحيط اللجنة علماً بأن أحد أهم سياسات الدولة الاهتمام بتوفير التوجيه والتدريب المهني والتي نص عليها الدستور المصري في المادة (20) منه والتي سبق الإشارة اليها، والتي تشمل احتياجات الفرد التدريبية والمهنية وتوعيته بالفرص المتاحة وكيفية استغلالها واعداده فنياً ومهنياً بكافة الوسائل الممكنة مثل عقد دورات وندوات توعية وجولات ميدانية والتعرف بشكل واقعي على كافة الفرص والتحديات وإمكانية التغلب عليها ومساعدته الحصول على عمل لائق يتناسب مع قدراته وخبراته.

وأكد ذلك ايضاً من خلال قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 في المادتين (131 ، 132) كما سبق واشرنا.

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.

رد الحكومة :

تنتهج الدولة سياسات لتشغيل العمالة المصرية بالداخل والخارج ورفع كفاءة وقدرات العاملين للحصول على فرص عمل ملائمة وتحقيق حياة كريمة لهم والتمتع بحقوقهم وواجباتهم ، حيث كفل الدستور المصري الحق في العمل حيث نصت المادة (12) منه على أن:

" العمل حق واجب وشرف تكفله الدولة ، ولا يجوز إلزام أي مواطن بالعمل جبراً ، إلا بمقتضي قانون ، ولأداء خدمة لمدة محددة وبمقابل عادل ، ودون إخلال بالحقوق الأساسية للمكلفين بالعمل .... " .

المادة الثالثة عشرة

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

رد الحكومة :

تكفل التشريعات الوطنية حقوق العمال في تطوير قدراتهم وكفاءتهم وتطويرهم لمواكبة تغييرات وإحتياجات سوق العمل وخارجياً فقد نص المادة (19) من الدستور المصري على أن :

" التعليم حق لكل مواطن هدفه بناء الشخصية المصرية ، والحفاظ على الهوية الوطنية وتأصيل المنهج العملي في التفكير ، وتنمية التدريب وتشجيع الإبتكار ، وترسيخ القيم الحضارية والروحية وإرساء مفاهيم المواطنة والتسامح وعدم التمييز ، وتلتزم الدولة بمراعاة أهدافه في مناهج التعليم ووسائلة ، وتوفيره وفقاً لمعايير الجودة العالمية ...".

وايضاً أكد قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 في المادة (131 ، 132) ، على ذلك وقد سبق الإشارة إليهما عاليه.

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.

يرجى بيان ما يلي:

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

رد الحكومة :

نحيط اللجنة علماً بأنه تمت الإشـــارة الى التغطية التشـــريعية فيما يتعلق بالمواد (9،10،11،12،13) في الردود المذكورة أعلاه.

وهي المواد أرقام (8،11،12،19،20) من الدستور وأرقام (131،132) وهي من قانون العمل.

وفيما يتعلق بالتغطية التشريعية للمادة الرابعة عشر فقد أشار الدستور المصري في المادة (11) منه على أهمية الدور الذي تلعبه المرأة في دفع عملية التنمية وإهتمام الدولة بالتمتع بكافة حقوقها وواجباتها والتي تنص على أن :

" تكفل الدولة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية والإقتصادية والإجتماعية والثقافية وفقاً لأحكام الدستور وتعمل الدولة على اتخاذ التدابير الكفيلة بضمان تمثيل المرأة مناسباً في المجالس النيابية ، على النحو الذى يحدده القانون ، كما تكفل للمرأة حقها في تولي الوظائف العامة ووظائف الإدارة العليا في الدولة والتعيين في الجهات والهيئات القضائية دون تمييز ضده ".

- وتلتزم الدولة بحماية المرأة ضد كل اشكال العنف ، وتكفل تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل.
- كما تلتزم بتوفير الرعاية والحماية للأمومة والطفولة والمرأة المعيلة والمسنة والنساء الأشد إحتياجاً.

المادة الخامسة عشرة

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

كما حددت المادة (134) من قانون العمل ما يلي :

تتكون موارد الصندوق المشار إليها في المادة السابقة والتي حددها القانون على النحو التالي :

1- 1% من صافي أرباح المنشأت الخاضعة لأحكام هذا القانون والتي يزيد عدد العاملين بها على عشرة عمال.
2- ما تخصصة له الدولة من موارد.
3- الإعانات والتبرعات والهبات التي يقبلها مجلس إدارة الصندوق طبقاً للقواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية للصندوق.
4- عائد إستثمار أموال الصندوق ، طبقاً للقواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية للصندوق.

ويكون للصندوق حساب خاص لدي أحد البنوك التجارية المعتمدة لدي البنك المركزي وترحل أمواله من سنة مالية الى أخرى.

ويعد الصندوق سنوياً القوائم الدالة على المركز المالي وتخضع أموالة لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات.

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.

رد الحكومة :

فيما يتعلق بالشروط التي تحكم وتنظم برامج التدريب التي تتم في مواقع العمل وشروط الالتحاق بتلك البرامج ، فقد أكد الدستور على تشجيع التدريب المهني وتطويره والتوسع في أنواعه.

وقد كفل قانون العمل تنظيم شروط الالتحاق ببرامج التدريب المهني وفقاً لما نص عليه في المادتين رقمي (137،138) حيث تنص المادة (137).

تلتزم الجهات المرخص لها بالتدريب المهني بعرض البرامج التدريبية التي تضعها على الأجهزة المعنية بالوزارة المختصة لاعتمادها ، مراعية في ذلك :

1- الشروط التي يجب توافرها في المتدربين للإلتحاق بالبرنامج ومصروفات التدريب.
2- مدى كفاية العمليات التدريبية من حيث موضوعات ومجالات التدريب وعدد الساعات المخصصة لها.
3- مستويات ونوعيات المدربين.
4- مستوي المهارة التي يكتبها المتدرب بعد الانتهاء من البرنامج.
5- أية شروط أخرى تضعها الوزارة المختصة.

ويتم إعتماد البرامج المقدمة خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمها.

كما نصت المادة (138) منه التي نصت على أن :

" يشترط في المتدربين الذين يزاولون أعمال التدريب المهني أن يرخص لهم بذلك من المختصة ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص وقيده في السجل الخاص ".

وتلتزم الجهات التي تزاول عمليات التدريب المهني وقت صدور هذا القانون بالحصول على الترخيص المشار إليه خلال سنة من تاريخ العمل بهذا القانون.

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.

رد الحكومة :

كفل الدستور المصري ضمان الحقوق والواجبات لكافة المواطنين دون تمييز بينهم بسبب الدين أو الأصل أو العرق وفقاً لنص الدستور في المادة رقم (53) منه سالفة الذكر، وأيضاً أشار قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 في الكتاب الثاني الفصل الثاني (بشأن تنظيم عمل الأجانب).

المادة العشرون

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

رد الحكومة :

نحيط اللجنة علماً بأن التشريعات الوطنية قد أكدت على حق العمال أو المتدربين في الحصول على إجازات تدريبية مدفوعة الأجر.

كما أشار قانون العمل في المادة (55) على أن :

" تحدد إتفاقات العمل الجماعية أو لوائح العمل بالمنشأة الشروط والأوضاع الخاصة بالأجازات الدراسية مدفوعة الأجر التي تمنح للعمال " وذلك تمنح إجازات مدفوعة الأجر للعمال أو المتدربين وذلك حرصاً من الدولة على مصلحة العمال مع عدم الإضرار بالمصالح العامة للمؤسسات.

المادة الحادية والعشرون

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

رد الحكومة :

نحيط اللجنة علماً بأنه يتم تشجيع الأفراد المنضمين الى برامج التوجيه والتدريب المهني وذلك من خلال دفع الحوافز المادية للمتدربين لتشجيعهم على الإنضمام لتلك البرامج.

المادة الثانية والعشرون

ضمان حق المتدربين في التأمين الاجتماعي أثناء فترة التدريب.

رد الحكومة :

نحيط اللجنة علماً بأن التشريعات الوطنية أكدت على حقوق العمال والمتدربين ، فقد أشار الدستور المصري في المادتين رقمي (8،17) الى ذلك حيث نصت المادة (8) على أن :

" يقوم المجتمع على التضامن الاجتماعي ".

وتلتزم الدولة بتحقيق العدالة الاجتماعية وتوفير سبل التكافل الاجتماعي بما يضمن الحياة الكريمة لجميع المواطنين على النحو الذي ينظمة القانون ، وكذلك المادة (17) من الدستور التي نصت على أن :

" تكفل الدولة توفير خدمات التأمين الاجتماعي ، ولكل مواطن لا يتمتع بنظام التأمين الاجتماعي الحق في الضمان الاجتماعي بما يضمن له حياة كريمة ، إذا لم يكن قادراً على إعالة نفسه وأسرته وفي حالات العجز عن العمل والشيخوخة والبطالة ".

ونصت المادة (3) من القانون رقم 79 لسنة 1975 بشأن التأمين الاجتماعي على أن:

" ... تسري أحكام تأمين إصابات العمل على العاملين الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة والمتدرجين والتلاميذ الصناعيين والطلاب المشتغلين في مشروعات التشغيل الصيفي ... ".

المادة الثالثة والعشرون

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

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

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

- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 الموارد 132 ، 133 ،134 ، 136 ، 137 ، 138 ، 139 ، 158 ، 162.

قرار وزير القوى العاملة رقم 196 لسنة 2003 بشأن القواعد والإجراءات المنظمة لقياس مستوي المهارة.

رد الحكومة :

يكفل قانون العمل عدم المساس بحقوق ومزايا العمال والمستفيديون من برامج التدريب ، وذلك بموجب اتفاقيات أو عقود عمل جماعية ، وقد أفرد قانون العمل الباب الثالث الخاص (إتفاقيات العمل الجماعية) في المادة (158) منه علي أن :

" تكون الاتفاقية الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة ....".

وكذلك المادة (162) من ذات القانون التي نصت على أن :

" يلتزم طرفا الاتفاقية الجماعية بتنفيذها بطريقة تتفق علي ما يقتضيه حسن النية وأن يمتنعا عن القيام بأي عمل أو إجراء من شأنه أن يعطل أحكامها ".

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.**

رد الحكومة :

تنفيذاً لأحكام القانون قامت وزارة القوى العاملة بإصدار دليل إجراءات للتدريب المهني وقياس مستوى المهارة لتصنيف المهن وتوحيد المسميات الفنية على مستوى الجمهورية وأيضاً على المستوى القطري.

وقد أفرد قانون العمل (الباب الرابع) منه بشأن (قياس مستوى المهارة وترخيص مزاولة الحرف) ونص في المادة (139) منه علي أن :

" تلتزم الجهة التي تزاول عمليات التدريب المهني أن تمنح المتدرب شهادة تفيد إجتيازه البرنامج التدريبي الذي عقدته ، وتبين المستوي الذي بلغه ، ويحدد بقرار من الوزير المختص البيانات الأخرى التي تدون في هذه الشهادة، وكذلك الاحكام الخاصة بقياس مستوى المهارة والجهات التي تختص بتحديد هذا المستوى والحرف التي تخضع لهذا القياس وكيفية إجرائة وشروط التقدم له والمكان الذي يجري فيه بالنسبه لكل حرفة ، والشهادات التي تمنحها الجهات التي تتولي هذا الإجراء ، ودرجات المهارة التي تقدرها ، وجميع البيانات التي يجب إثباتها في تلك الشهادات .... ".

وكذلك قرار وزير القوى 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
  - لا
- **النص التشريعي الذي ينظم ذلك.**

رد الحكومة :

تحرص الحكومة المصرية على اتخاذ الإجراءات اللازمة لتصنيف المهن وتوحيد المصطلحات الفنية المستخدمة في مجال التدريب المهني على المستوى القطري ، وذلك لتسهيل الحصول على فرص عمل لائقة.

وقد قامت الحكومة بإعداد تصنيف عربي معياري للمهن يهدف الى توحيد المسميات الفنية في مجال التدريب المهني ، كما تم إصدار دليل يختص بالتصنيف المصري المعياري ، وذلك لتوحيد المهن في سوق العمل داخلياً وخارجياً لمقارنة المهنة بما يوازيها في القطر العربي.

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.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

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

.....

- **التنظيم الذي يتناول هذه المادة.**

رد الحكومة :

تحرص الدولة المصرية على تبادل الخبرات وبرامج التعاون الفني في كافة المجالات وبشكل خاص في مجال إعداد وتنمية القوى البشرية من خلال عقد الدورات التدريبية مع الدول العربية، وذلك من خلال التعاون معها أو وجود إتفاقيات ثنائية خاصة بالتدريب ونقل الخبرات بين البلدين.

وعلي سبيل المثال يتم عقد ورش تدريبية حول تشغيل ماكينات السي إن سي والتي يتم تنظيمها مع دولة الأردن.

وايضاً المشاركة بالدورات التدريبية بالمعهد العربي لتخطيط في مجال تنمية الموارد البشرية بدولة الكويت.

أما فيما يتعلق بالتنظيم الذي يتناول هذه المادة ، فإن الحكومة المصرية تحرص علي تطوير أداء العاملين بمختلف التخصصات من خلال المنح التدريبية التي يتم عقدها من خلال الاتفاقيات الثنائية والبروتوكولات ومذكرات التفاهم التي تتم فيما بيننا والدول العربية.

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

- أخذ العلم بما جاء في الرد.

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

وصلت إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (17) لعام 1993 من جمهورية مصر العربية، <u>وجاء الرد على النحو التالي:</u>

المادة (14) :

يرجي بيان النصـوص التشـريعية الدالة على إعطاء الأولوية للمعوقين لشـغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية وغير الحكومية التي تتلاءم مع قدراتهم وامكانياتهم.

رد الحكومة :

كفل القانون رقم (10) لسنة 2018 بشأن (حقوق الأشخاص ذوى الإعاقة) في الباب الرابع (الاعداد المهني والتدريب والحق في العمل) – الفصل الثاني (الحق في العمل) ، وذلك في المادة رقم (22) منه والتي نصت على أن (تلتزم الجهات الحكومية وغير الحكومية وكل صاحب عمل ممن يستخدم عشرين عاملا فأكثر سواء كانوا يعملون في مكان واحد أو أمكان متفرقة ، وأيا كانت طبيعية عملهم بتعين نسبة (5%) من عدد العاملين على الأقل من الأشخاص من ذوي الإعاقة الذين ترشحهم الوزارة المعنية بشئون العمل والجهات الإدارية التابعة لها من واقع السجل المنصوص عليها في المادة (21) ويقوم المجلس بالتنسيق مع الوزارة المختصة بمتابعة هذه الجهات للتأكد من الالتزام بتشغيل النسبة المقررة للأشخاص ذوى الإعاقة وظروف العمل الخاص بهم وفرص تشغيلهم وجميع الالتزامات الأخرى التي ينظمها هذا القانون في شأن تشغيلهم).

(على أن يصدر بالقواعد والشروط في هذه الحالة قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير المختص بعد التنسيق مع الوزراء المعنيين في حدود النسبة المقررة لهذه الفئة).

وأكد القانون على مراعاة حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة بما يتلاءم مع قدراتهم وإحكاماتهم ودرجة الإعاقة حيث أشار في المادة (24) من القانون على تخفيض ساعات العمل في جميع الجهات الحكومية وغير الحكومية وتوفير أنظمة مرنة للتشغيل وفقا لظروف هؤلاء الأشخاص وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون هذه الأنظمة.

المادة (18) :

تتخذ كل دولة الإجراءات اللازمة لإعفاء أدوات الإنتاج التي يستخدمها المعوقون في عملهم من الرسوم الجمركية أو من جزء منها ، يرجى بيان النصوص التشريعية التي تعفي أدوات الإنتاج التي يستخدمها المعوقون في عملهم من الرسوم الجمركية؟

رد الحكومة :

نص القانون المشار اليه عالية في الباب الخامس (المعاملة المجتمعية والحماية القانونية والجنائية للأشخاص ذوي الإعاقة) – الفصل الثاني منه (الحق في الاتاحة والتيسير) على الإعفاءات الضريبية والجمركية للأشخاص ذوي الإعاقة وذلك بالمادة (31) من القانون فقرة (3،4) ، حيث نصت الفقرة (3) على أن (تعفى من الضريبة الجمركية التجهيزات والمعدات والمواد التعليمية والطبية والوسائل المساعدة والآلات والأدوات الخاصة والأجهزة التعويضية ، وأجهزة التقنيات والمعينات المساعدة وقطع غيارها ، الخاصة بالأشخاص ذوى الإعاقة ، اذا كان مستوردها شخصا ذا إعاقة بغرض استعماله الشخصي أو جمعية أو مؤسسة أو جهة من الجهات المعنية بتقديم أو توفير هذه الأشياء طبقا لأحكام قانون تنظيم الجمعيات وغيرها من المؤسسات العاملة في مجال العمل الأهلي الصادر بالقانون رقم (70) لسنة 2017).

كما نصت الفقرة (4) على أن (تعفى السيارات ووسائل النقل الفردية المعدة لاستخدام الأشخاص ذوي الإعاقة من الضريبة الجمركية أيا كان نوعها وضريبة القيمة المضافة المقررة عليها وذلك بالشروط المقررة في البند رقم (3) من

هذه المادة ، على أن يكون الاعفاء للشـخص ذوى الإعاقة أيا كانت أعاقته ، سـواء قاصـرا أو بالغا ، وذلك عن سـيارة أو وسيلة واحدة كل خمس سنوات.

وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون قواعد وإجراءات منح الأعضـاء في كل حالة من الحالات السـابقة المشـار اليها عاليه.

المادة (23) :

يرجي بيان ما يلي :

أ) هل تشـجع حكومة دولتكم الموقرة منظمات العمال على الاهتمام بالمعوقين واشـراكهم في أنشـطتها المتنوعة وتخصيص جزء من أنشططتها لخدمة المعوقين؟

رد الحكومة :

نعم تحرص حكومة جمهورية مصـــر العربية على التعاون مع منظمات أصـــحاب الاعمال والعمال للاهتمام بالأشخاص ذوي الإعاقة واشراكهم في أنشطتها المتنوعة.

ب) يرجي بيان نوع الخدمات التي تقدمها النقابات للمعوقين ومدى ملائمتها مع ظروف اعاقتهم؟

رد الحكومة :

تحرص الدولة على الاهتمام بالأشـخاص ذوى الإعاقة واشـراكهم في الأنشـطة المختلفة وضـمان كافة حقوقهم وقد نص الدسـتور المصـري لعام 2014 في المادة (81) منه على (تلتزم الدولة بضـمان حقوق الأشـخاص ذوى الإعاقة والاقزام صحياً واقتصادياً واجتماعياً وثقافياً وترفيهياً ورياضياً وتعليمياً وتوفير فرص العمل لهم، مع تخصيص نسبة منها لهم وتهيئة المرافق العامة والبيئة المحيطة بهم وممارستهم لجميع الحقوق السياسية ، ودمجهم مع غيرهم من المواطنين اعمالا لمبادئ المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص.

وقد أشـــار القانون رقم (10) لسـنة 2018 بشـأن (حقوق الأشـخاص ذوى الإعاقة) في المادة (40) منه (..... وتلتزم الأحزاب السـياسـية ومنظمات المجتمع المدني والاتحادات والنقابات بإتاحة وتيسـير وتشـجيع مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في كافة صور أنشطتها بتمثيل مناسب)

هذا وقد أشـار القانون رقم 213 لسـنة 2017 بشـأن (المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي) في المادة (41) منه على أن (تستهدف المنظمات النقابية العمالية حماية الحقوق المشروعة لأعضـائها والدفاع عن مصـالحهم المشتركة وتحسين ظروف العمل والقيام بالأنشطة ذات الطبيعة الاجتماعية والعلمية والرياضية والصحية وتعمل على وجه الخصوص على تحقيق الأغراض التالية :

1- رفع المستوى الصحي والاقتصادي والاجتماعي والرياضي للأعضاء وعائلاتهم.

2- رفع المستوي الثقافي للعمال عن طريق الدورات التثقيفية والنشر والاعلام

3- المشـاركة في مناقشـة مشـروعات خطط التنمية الاقتصـادية والاجتماعية وحشـد طاقات العمال في تحقيق اهداف هذه الخطط والاسهام في تنفيذها.

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

- التغطية التشريعية لحكم المادة 23.

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (14 / 18).

* * *

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

وصلت إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (19) لعام 1998 من جمهورية مصر العربية، وجاء الرد على النحو التالي:

المادة الثالثة عشرة

توفر الجهة المختصة للمفتشين وسائل أو تسهيلات نقل للأداء الفعال لواجباتهم.

رد الحكومة :

نص قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 في المادة (233) منه على أن (ويحدد الوزير المختص بقرار منه قواعد التكليف بتفتيش أماكن العمل ليلا وفى غير أوقات العمل الرسـمية للقائمين به والمكافأة التي تسـتحق لهم) ، وتنفيذا لذلك نص القرار الوزاري رقم (11) لسـنة 2003 في المادة الخامسـة منه على أن (يمنح المفتشـون الذين يكلفون بأعمال التفتيش الليلي أو في غير أوقات العمل الرسـمية بمديريات ومناطق القوى العاملة أو مكاتب تفتيش العمل مكافأة مالية تضـع قواعدها وشـروط اسـتحقاقها لجنة لمتابعة تنفيذ الاحكام عن مخالفات احكام قانون العمل) ، هذا خلاف البدل النقدي الذى يقدم للمفتش لتيسير تنقله لأداء مهامه اثناء التفتيش الميداني ، والذى ينظم قواعد صرفه اللوائح المالية التي تضعها وزارة القوى العاملة ، وهذه التيسيرات المقدمة لمفتش العمل تعتبر من ضمن وسائل وتسهيلات النقل للمفتش.

المادة الرابعة عشرة

تزود الجهة المختصة المفتشين بالوثائق والتشريعات والأجهزة الضرورية لأداء عملهم.

رد الحكومة :

نص القانون العمل رقم (21) لسنة 2003 في مادته (232) صراحة على أن (يكون للعاملين القائمين على تنفيذ احكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذا له والذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العمل بالاتفاق مع الوزير المختص صفة مأموري الضبط القضائي بالنسبة للجرائم التي تقع في دوائر اختصاصهم وتكون متعلقة بوظائفهم ويحلف كل منهم قبل مباشرة عمله يمينا أمام الوزير المختص بأن يقوم بأداء عمله بأمانة وإخلاص وال يفشي سرا من اسرار العمل أو الاختراعات التي يطلع عليها بحكم وظيفته حتي بعد تركه العمل).

كما نص القانون نفسه في المادة (332) على أن (يحمل العامل الذى له صفة الضبطية القضائية بطاقة تثبت هذه الصفة وله حق دخول جميع أماكن العمل وتفتيشه للتحقق من تطبيق احكام هذا القانون والقرارات المنفذه له ، وفحص الدفاتر والأوراق المتعلقة بذلك ، وطلب المستندات والبيانات اللازمة من أصحاب الاعمال أو من ينوب عنهم ، ومؤخرا تم

تزويد جهاز تفتيش العمل بأجهزة لوحية حديثة وربطها اليكترونيا بالوزارة لتكون شبكة اتصالات محوسبة لبيان إجراءات ومخالفات التفتيش التي يتم كشفها بشكل فورى ومنظم.

المادة الخامسة عشرة

تتحمل الجهة المختصة كافة النفقات المالية اللازمة لممارسة المفتشين لمهامهم.

رد الحكومة :

كما سبقت الإشارة فان قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 نص في المادة (233) صراحة على أن (ويحدد الوزير المختص بقرار منه قواعد التكليف بتفتيش أماكن العمل ليلا وفى غير أوقات العمل الرسمية للقائمين به والمكافأت التي تستحق لهم).

وتنفيذا لذلك صدر القرار الوزاري رقم 111 لسنة 2003 بشأن قواعد التفتيش ليلا والذى نص في المادة الخامسة منه على أن (يمنح المفتشون الذين يكلفون بأعمال التفتيش الليلي أو غير أوقات العمل الرسمية بمديريات ومناطق القوى العاملة أو بمكاتب تفتيش العمل مكافأة مالية تضع قواعده وشروط استحقاقها لجنة متابعة تنفيذ الاحكام عن مخالفات أحكام قانون العمل.

هذا خلافا لما تقرره اللوائح المالية الداخلية للجهات المختصة ومنها وزارة القوى العاملة في صرف بدلات نقدية للقائمين على أعمال التفتيش الميداني عند تنقلهم لأداء مهامهم خارج مكان عملهم.

المادة الثانية والعشرون

يقوم مفتش العمل بمراقبة تطبيق التشريعات ذات العلاقة، بما في ذلك القوانين والنظم واللوائح والقرارات الصادرة بموجبها، واتفاقيات العمل العربية والدولية المصدق عليها من قبل دولته، واتفاقيات العمل الجماعية.

<u>يرجى بيان ما 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؟**

  دستور جمهورية مصر العربية

  قانون العمل رقم 12 لسنة 2003

  اتفاقيات العمل العربية والدولية

  اتفاقيات العمل الجماعية

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

- نص دستور جمهورية مصر العربية في المادة (31) منه على أن (تلتزم الدولة بالحفاظ على حقوق العمال وتعمل على بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الإنتاجية وتكفل سبل التفاوض الجماعي وتعمل على حماية العمال من مخاطر العمل وتوافر شروط الامن والسلامة والصحة المهنية ويحظر فصلهم تعسفيا، وذلك كله على النحو الذي ينظمه القانون).

- ونص قانون العمل 21 لسنة 2003 في المادة (3) منه على أن (يعتبر هذا القانون القانون العام الذى يحكم علاقات العمل ، وذلك مع مراعاة اتفاقيات العمل الجماعية واحكام المادة (5) من هذا القانون).
- كما نص على انشـــاء جهاز التفتيش لمتابعة وتنفيذ احكامه وذلك لنص المادة 232 على أن (يكون للعاملين القائمين على تنفيذ هذا القانون والقرارات الصـــادرة تنفيذا له ...) ووفقا لهذا النص فقد فرض القانون على مفتش العمل تطبيق قانون العمل والقرارات الوزارية الصـادرة تنفيذا له لان قانون العمل هو أداة المفتش في تطبيق أحكامه.
- أما بالنسـبة لتطبيق اتفاقيات العمل العربية والدولية فقد نص الدسـتور في المادة (39) على أن (تلتزم الدولة بالاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية لحقوق الانسـان التي تصـدق عليها مصـر وتصـبح لها قوة القانون بعد نشرها وفقا للأوضاع المقررة).
- وبالنسبة لاتفاقيات العمل الجماعية فان قانون العمل رقم 21 لسنة 2003 قد نص صـراحة في المادة 761 منه على أن (تقوم الوزارة المختصـة بإنشـاء وحدة إدارية تختص بشئون المفاوضـات والاتفاقيات الجماعية ومراقبة تطبيقها) ، وبناء على ذلك تختص الإدارة المعنية بعلاقات العمل فض منازعات العمل الجماعية بوضـــع اتفاقيات العمل الجماعية وتتلقى الشـــكاوى الناجمة عن عدم أو القصـــور في انفاذها وتخطر جهاز التفتيش عند عقد أي اتفاقية جديدة حتى تراعي اثناء التفتيش الميداني للمفتش.
- كمـا أن دليل إجراءات العمـل في مجـال تفتيش العمـل الزم المفتش في إجراءات التفتيش التـأكد من وجود المعلقات التي الزم قانون العمل صـــاحب العمل بتعليقها في مكان ظاهرة بمواقع العمل مثال لائحة تنظيم العمل ولائحة الجزاءات واتفاقيات العمل الجماعية طبقا للقوانين المنظمة.

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.**

رد الحكومة :

- نص قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على أن (يحمل العامل الذى له صفة الضبطية القضائية بطاقة تثبت هذه الصـــفة وله حق دخول جميع أماكن العمل وتفتيشـــها للتحقيق من تطبيق أحكام هذا القانون والقرارات المنفذه له ..... الخ) ولا يستقيم القول الا بطلب المفتش ذلك من صاحب العمل أو على الأقل اخطاره به ، ومما يؤكد على

ذلك ما جاء نصـــــه في دليل إجراءات العمل في مجال تفتيش العمل بعنوان (توجيهات للمفتش أثناء الزيارة التفتيشية) عليه الالتزام بأن : تعريف صاحب العمل أو من ينيبه بشخص المفتش وذلك بابراز ما يثبت شخصيته وصفته والغرض من الزيارة وان مهمته الأساسية في المقام الأول التوعيه والتوجيه، ودليل إجراءات العمل في مجال تفتيش العمل هو مجموعة الإجراءات التي يجب أن تتبعها وتطبقها وحدات العمل الميدانية في مجال تفتيش العمل والقائمين به.

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

- التغطية التشريعية لأحكام المواد 13 / 15 / 22 من الإتفاقية.

- التغطية الجزئية للمادة 27.

- لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية لحكم المادة 14.

* * *

14- المملكة المغربية

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (18) لعام 1996 من المملكة المغربية، وجاء الرد على النحو التالي:

القسم الأول

" بيانات عامة "

1- يرجى بيان النص التشـريعي الذي صـدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (18) لسـنة 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 النصـوص التشـريعية السـارية 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 ونصوصها 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 رقم 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 1.00.206 صادر في 15 من صفر 1421 (19 ماي 2000) بتنفيذ القانون رقم 12.00 بشأن التدرج المهني .
- قانون رقم 05.00 بشأن النظام الأساسي للتعليم الأولي، ويندرج هذا القانون ضمن مقتضيات الميثاق الوطني للتربية والتكوين.

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 لاسيما الفصل 55 منه).

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) الفقرة ما قبل الأخيرة من التصدير.

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

الرد على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين للمنظمة

1-عدم وجود تغطية تشريعية لحكم المادة 17 من الاتفاقية:

الجواب :

تجدر الإشارة إلى أن المادة السابعة عشرة من الاتفاقية تنص على عدم جواز 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، وأنه في حالة ما إذا تخللت عمل الحدث فترة تأهيل أو تدريب تحتسب هذه الفترة من ضمن ساعات عمله.

يجدر التذكير بهذا الخصوص، أن المادة 184 من مدونة الشغل قد حددت مدة الشغل العادية بالنسبة للأجراء في النشاطات غير الفلاحية في 2288 ساعة في السنة أو 44 ساعة في الأسبوع، وفي 2496 ساعة في السنة بالنسبة للنشاطات الفلاحية. كما حددت المادة 13 من القانون 19.12 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.

أما فيما يخص احتساب فترة التدريب ضمن ساعات العمل، فهذا المقتضى لا يوجد ما يقابله في التشريع الوطني، وبما أن المادة 34 من الاتفاقية تعطي للدولة العضو الحق في استثناء الالتزام ببعض أحكامها، فإن المملكة المغربية قد سجلت استثناء تطبيق المادة 17 عند تقديمها أوراق التصديق على الاتفاقية 18، وستعمل على ملائمة تشريعها الوطني تدريجيا مع هذه المادة من الاتفاقية.

2-إعادة إرسال النصوص التشريعية الخاصة بالمواد 3، و13، و21، و28، و29.

الجواب:

حتى تتمكن لجنة الخبراء من دراسة النصوص التشريعية المتعلقة بالمواد المذكورة أعلاه، يشرفني أن أوافيكم، رفقته، بنسخ من النصوص التشريعية التالية:

- القانون رقم 00-04 المتعلق بالتعليم الإجباري الأساسي؛
- القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين؛
- القانون رقم 12.00 بشأن التدرج المهني؛
- المواد 23 و135 و136 و143 و 144 و148 و231 و 240 و246 و371 و440 و535 من مدونة الشغل.

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

- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة 17 من الإتفاقية

- لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية لأحكام المواد 3 / 4 / 13 / 14 / 21 / 28 / 29

* * *

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (19) لعام 1998 من المملكة المغربية، وجاء الرد على النحو التالي:

1- يرجى بيان النص التشـريعي الذي صـدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (19) لسـنة 1998 بشأن تفتيش العمل.

- ظهير شريف رقم 1.09.127 صادر في 4 جمادى الأولى 1435 (6 مارس 2014) بنشر 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).

- ظهير شريف رقم 1.61.317 في تغيير وتتميم الظهير الشريف رقم 1.60.007 الصادر في 5 رجب 1380 الموافق 24 دجنبر 1960 بشأن النظام الأساسي لمستخدمي المقاولات المنجمية.
- ظهير شريف صادر بتاريخ 13 شعبان 1366 (2 يوليوز 1947) والمتضمن لنص ضوابط الشغل.
- ظهير شريف صادر بتاريخ 28 جمادى الثانية 1337 (31 مارس 1919) بمثابة مدونة التجارة البحرية بصيغتها المعدلة.
- 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.
- قانون رقم 1-72- 184 المؤرخ 27 يوليوز 1972 بشأن نظام الضمان الاجتماعي بصيغته المعدلة والمتممة.

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 لاسيما الفصل 55 منه).

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) الفقرة ما قبل الأخيرة من التصدير.

5- هل تم التنسـيق مع منظمات أصـحاب الأعمال والعمال في دولتكم الموقرة حين إعدادكم لهذا التقرير؟ وذلك تماشـياً مع أحكام المادة (19) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

⊗ نعم

□ لا

القسم الثاني : الرد على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين للمنظمة

1-عدم وجود تغطية تشريعية لأحكام المواد 10، و 17، و18، و36 من الاتفاقية:

الجواب :

المادة العاشرة:

تراعي كل دولة تعيين العدد الكافي من المفتشـين بما يتلاءم مع حجم المهمات ونوعيتها والتنسـيق 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

بالنظر للتزايد المستمر للوحدات الإنتاجية، ولضرورة التغطية الشاملة لها، فالحاجة الى تدعيم جهاز تفتيش الشغل بالعدد الكافي تبقى دائما مطروحة.

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

⊗ نعم

□ لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

من بين النصوص التي تحيل على التنسيق مع باقي الأجهزة المختصة في مجال تفتيش الشغل، نذكر مقتضيات المادة 533 من مدونة الشغل التي تجيز للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل إمكانية مباشرة كل أنواع المراقبة، والبحث، والتحري، التي يرونها ضرورية للتأكد من أن الأحكام القانونية والتنظيمية مطبقة فعلا، إما فرادى، أو بالاستعانة بخبراء في المجالات العلمية والتقنية كالطب والهندسة والكيمياء.

وفي هذا الاطار، وتنفيذا لمضامين المادة 144 من مدونة الشغل، فإن العون المكلف بتفتيش الشغل له الحق، بأن يطلب في أي وقت، عرض جميع الأجراء الأحداث الذين تقل سنهم عن ثمانية عشرة سنة، وجميع 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.

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.**

تسند إلى الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل مهمة إجراء محاولات التصالح في مجال نزاعات الشغل الفردية طبقا لمقتضيات الفقرة 4 من المادة 532 من مدونة الشغل. كما تم تكليف هذه الفئة من الموظفين بإجراء محاولات التصالح في مجال نزاعات الشغل الجماعية تنفيذا لمضامين 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.

في إطار المحافظة على الصحة والنظافة العموميتين وأيضا سلامة البيئة، يساهم مفتش الشغل طبقا لمقتضيات المادة 5 من الظهير الشريف الصادر بتاريخ 3 شوال 1332 (25 غشت 1914) (كما تم تعديله وتتميمه بالظهير الصادر بتاريخ 3 جمادى الثانية 1356 (11 غشت 1937)) بتنظيم المؤسسات المضرة أو المزعجة أو الخطيرة فيما يتعلق بطلبات الحصول على تصاريح للمؤسسات من الدرجة الأولى والثانية وإعلان مؤسسات الدرجة الثالثة، بحيث تنص هذه المادة على ما يلي:

"تصدر السلطة المحلية وصلا بالإعلان إلى الأشخاص المعنيين وترسل نسخة من الوصل إلى مفتش الشغل....."

"لن تتمكن أي مؤسســة من الدرجة الثالثة من العمل حتى يتم إصــدار وصــل بالإعلان وطالما لم تؤخذ ملاحظات مفتش الشغل في الاعتبار".

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.**

تجدر الإشارة إلى أنه لا يوجد نموذج محدد لمحضر المخالفات والجنح في القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل إلى أنه بالرجوع إلى القواعد العامة فإننا نجد بأنه طبقا لمقتضيات المادة 24 من القانون رقم 22.01 المتعلق بالمسطرة الجنائية كما تم تعديله، فإن محضر المخالفة هو الوثيقة المكتوبة التي يحررها ضابط الشرطة القضائية أثناء ممارسة مهامه ويضمنها ما عاينه أو ما تلقاه من تصريحات أو ما قام به من عمليات ترجع لاختصاصه، مع الإشارة إلى أنه دون الإخلال بالبيانات المشار إليها في مواد أخرى من هذا القانون أو في نصوص خاصة أخرى، يتضمن المحضر خاصة اسم محرره وصفته ومكان عمله وتوقيعه، ويشار فيه إلى تاريخ وساعة إنجاز الإجراء وساعة تحرير المحضر إذا كانت تخالف ساعة إنجاز الإجراء.

كما يقتضي التذكير بأن المرسوم رقم 2.17.421 صادر في 11 من جمادى الأولى 1440 (18 يناير 2019) بتحديد كيفيات مراقبة تطبيق أحكام القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل، قد نص في مادته الثالثة على أنه سيتم تحديد نموذج محاضر المخالفات التي يحررها أعوان تفتيش الشغل بقرار مشترك بين السلطتين الحكوميتين المكلفتين بالعدل والشغل.

هذا مع العلم، أن المادة 43 من اتفاقية العمل العربية رقم 19 أجازت للدولة العضو التصديق الجزئي عليها، وهكذا، فإن المملكة المغربية قد سجلت استثناء المادة 36 من التطبيق، وستعمل مستقبلا على ملاءمة التشريع الوطني لمضامين هذه المادة.

2-لم يتسنى للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية لأحكام المواد 3، و5، و11، 20، و21، و24، و28، و29، و30، و31، و33، و39.

الجواب:

المــادة 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؟**

تشير المادة 530 من مدونة الشغل الى فئات مختلفة من الأعوان المكلفين بمراقبة تشريع الشغل. ووفقًا لهذه المادة فإنه: "يعهد بتفتيش الشغل، ضمن الشروط المحددة في هذا القانون، إلى مفتشي ومراقبي الشغل والشؤون الاجتماعية، والى مفتشي ومراقبي القوانين الاجتماعية في الفلاحة، والى الأعوان التابعين للإدارة المكلفة بالمعادن فيما يتعلق بتفتيش الشغل بالمقاولات المنجمية، والى كل الأعوان الذين كلفتهم إدارات أخرى بهذه المهمة، أسندت إليهم الصلاحيات التي تقتضيها مهامهم، وحسب الطريقة التي وزعت بها تلك الإدارات الاختصاصات فيما بينهم، وتبعا لنوع المقاولات أو المؤسسات.

وتحدد نفس المادة أن "مفتشو ومراقبو الشغل والشؤون الاجتماعية ومفتشو ومراقبو القوانين الاجتماعية في الفلاحة يضطلعون في نطاق مهامهم، بمراقبة تطبيق النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها في المقاولات والمؤسسات التابعة للدولة وللجماعات المحلية، ما لم تسند هذه المهمة بنص خاص إلى أعوان آخرين".

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

1 - الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل في الصناعة والتجارة والخدمات ومفتشي الشغل في القوانين الاجتماعية في الفلاحة:

يتكون جهاز تفتيش الشغل التابع لوزارة الشغل والإدماج المهني من ثلاث فئات :

- مفتشي الشغل في قطاعات الصناعة والتجارة والخدمات؛
- مفتشي القوانين الاجتماعية في الفلاحة؛
- الأطباء والمهندسين المكلفين بتفتيش الشغل (كل في نطاق اختصاصاته).

بالنسبة لمفتشي الشغل في قطاعات الصناعة والتجارة والخدمات، ومفتشي القوانين الاجتماعية في الفلاحة فهم 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 والتجارة والخدمات والفلاحة، أما المهندسون المكلفون بتفتيش الشغل، فقد أنيطت بهم مهمة السهر على تطبيق المقتضيات القانونية المرتبطة بالسلامة المهنية في القطاعات المذكورة.

وتمتد الأحكام المتعلقة بصلاحيات والتزامات مفتشي الشغل في قطاعات الصناعة والتجارة والخدمات، ومفتشي القوانين الاجتماعية في الفلاحة إلى الأطباء والمهندسين المكلفين بتفتيش الشغل، كل في نطاق تخصصه.

2- الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل في المناجم :

وفقًا للمادة 40 من الظهير الشريف رقم 1.61.317 في تغيير وتتميم الظهير الشريف رقم 1.60.007 الصادر في 5 رجب 1380 الموافق 24 دجنبر 1960 بشأن النظام الأساسي لمستخدمي المقاولات المنجمية " يعهد إلى الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل بالمناجم وضباط الشرطة القضائية معا بتنفيذ هذا النظام الأساسي والقرارات الصادرة بتطبيقه وتثبت

المخالفات في المحاضر التي يعتمد عليها إلى أن يثبت ما يخالف ما ورد فيها وترسل هذه المحاضر إلى مصلحة المناجم وإلى النيابة العامة للمحكمة المختصة" .

تنص المادة 52 من الظهير الشريف الصادر بتاريخ 13 شعبان 1366 (2 يوليوز 1947) والمتضمن لنص ضوابط الشغل على أن "مزاولة الأشغال في المعادن ومناجم الحجر، حيث يتطلب استغلالها القيام بالحفر في باطن الأرض فان القيام بإجراء العمل المنصوص عليه في المادة ،51 موكول الى مهندسي المعادن."

كما أن من اختصاص هؤلاء المهندسين السهر على تنفيذ تشريع الشغل في المؤسسات الخاصة الموجودة في منطقة الاستغلال المعدني وإنجاز الأشغال المتعلقة بالتعدين، بما في ذلك مقاولات الحفر أو غرق الأبار.

3- الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل بالقطاع البحري:

يتم إنشاء تفتيش الشغل على ظهر السفن العاملة في الملاحة البحرية (مدونة التجارة البحرية) في إطار ظهير 28 جمادى الثانية 1337 (31 مارس 1919) بمثابة مدونة التجارة البحرية بصيغتها المعدلة بموجب الظهير رقم 1.10.121 المؤرخ 16 يوليو 2010) القانون رقم 16.07) وكذا نصوص تطبيقها. بحيث يعهد بها إلى رؤساء المناطق البحرية و مفتشو الملاحة البحرية ".

4- الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل التابعين للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي:

تنص المادة 16 من قانون رقم 1-72- 184 المؤرخ 27 يوليوز 1972 بشأن نظام الضمان الاجتماعي بصيغته المعدلة: "يقوم مندوبو ومفتشو ومراقبو الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والأعوان المكلفون بتفتيش الشغل بمراقبة تطبيق مقتضيات الظهير الشريف هذا من لدن المشغلين.

وتلزم نفس المادة هؤلاء الأعوان بأن "يراقبوا عدد المستخدمين ويطلبوا الإطلاع على كل وثيقة منصوص عليها في تشريع الشغل وكفيلة بالمساعدة على التحقق من تصريحات المشغلين ولاسيما دفتر الأداء المقرر في التشريع المعمول به".

5- هيئات أخرى تتدخل في مجال تفتيش ظروف الصحة والسلامة المهنية:

ويتعلق الأمر على وجه الخصوص بأطر المركز الوطني للحماية من الإشعاع التابع لوزارة الصحة ، في حالة الإشعاعات المؤينة ؛ المفتشون المحققون التابعين لإدارة التجهيز بخصوص المنشآت المصنفة، وضباط الوقاية المدنية بإدارة الوقاية المدنية التابعة لوزارة الداخلية، والتي تتمثل مهمتهم الرئيسية في تعزيز الوقاية من المخاطر و محاربة الكوارث، خاصة منها الحرائق.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

❖ ظهير شريف رقم 1.03.194 صادر في 14 رجب 1424 (11 دجنبر 2003) الصادر بتنفيذ القانون رقم 99-65 بمثابة مدونة الشغل ؛

❖ ظهير شريف رقم 1.61.317 في تغيير وتتميم الظهير الشريف رقم 1.60.007 الصادر في 5 رجب 1380 الموافق 24 دجنبر 1960 بشأن النظام الأساسي لمستخدمي المقاولات المنجمية.

- ظهير شريف صادر بتاريخ 13 شعبان 1366 (2 يوليوز 1947) والمتضمن لنص ضوابط الشغل.
- الظهير الشـــريف الصـــادر بتاريخ 28 جمادى الثانية 1337 (31 مارس 1919) بمثابة مدونة التجارة البحرية بصيغتها المعدلة بموجب الظهير رقم 1.10.121 المؤرخ 16 يوليو 2010) القانون رقم 16.07).
- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 3 شوال 1332 (25 غشت 1914) (كما تم تعديله وتتميمه بالظهير الصادر بتاريخ 3 جمادى الثانية 1356 (11 غشت 1937)) بتنظيم المؤسسات المضرة أو المزعجة أو الخطيرة.
- القانون رقم 1-72- 184 المؤرخ 27 يوليوز 1972 بشأن نظام الضمان الاجتماعي بصيغته المعدلة.

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.**

بهدف مواصلة دعم وتطوير جهاز تفتيش الشغل التابع لوزارة الشغل والإدماج المهني بشكل يمكنه من تقديم خدمات ترقى الى مستوى تطلعات شركائها الاقتصاديين والاجتماعيين، اعتمدت الوزارة مجموعة من التدابير التشريعية والمؤسساتية ذات الصلة بالسياسة العامة للتفتيش والمواضيع التي تعالجها، ويتعلق الأمر بما يلي :

- المرسوم التنظيمي رقم 280 .14 .2 صادر في 20 شعبان 1435 (18 يونيو 2014) المحدد لاختصاصات وتنظيم وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية.
- الدلائل المنهجية الهادفة الى توحيد منهجية تدخل أعوان التفتيش، وتغطية الجوانب التي لم يتم التطرق اليها أو تعتريها بعض الصعوبات في التطبيق؛
- البرنامج الوطني لتفتيش الشغل، الذي يتم إعداده وفق مقاربة تشاركية، يتضمن أولويات وطنية وجهوية ومحلية قطاعية وموضوعاتية ؛
- النظام المعلوماتي المتطور الذي يهدف الى تجاوز المعيقات والاختلالات التي تعاني منها المطبقة المعلوماتية المعمول بها حاليا من طرف مفتشي الشغل، وتسهيل عملية معالجة المعطيات وتقييم الحصيلة ؛
- الدورات التكوينية لفائدة جميع أعوان التفتيش في مجالات تدخلاتهم.

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 لا سيما الفصل التاسع عشرة؛

❖ 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 المؤرخة في 17 رجب 1429 (21 يوليو2008).

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 المتعلق بالرشوة واستغلال النفوذ (الفصول من 248 الى 256).

❖ ظهير شريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية؛

❖ دليل منهجية زيارة تفتيش الشغل الذي تم تضمينه مجموعة من الأخلاقيات المفروض أن 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 الفصل 18 والمتعلق بحفظ السر المهني والذي ينص على ما يلي:" بقطع النظر عن القواعد المقررة في القانون الجنائي فيما يخص السر المهني، فإن كل موظف يكون ملزما بكتم سر المهنة في كل ما يخص الأعمال والأخبار التي يعلمها أثناء تأدية مهامه أو بمناسبة مزاولتها. ويمنع كذلك منعا كليا اختلاس أوراق المصلحة ومستنداتها أو تبليغها للغير بصفة مخالفة للنظام. وفيما عدا الأحوال المنصوص عليها في القواعد الجاري بها العمل، فان سلطة الوزير الذي ينتمي إليه الموظف يمكنها وحدها أن تحرر هذا الموظف من لزوم كتمان السر أو ترفع عنه المنع المقرر أعلاه."

❖ القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل خاصة المادة 531 التي تنص على ما يلي: "يؤدي الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل اليمين المنصوص عليها في الظهير الشريف المتعلق باليمين الواجب أداؤها على الموظفين المنصبين لتحرير محاضر الضبط.

يخضع هؤلاء الأعوان للمقتضيات الخاصة بحفظ السر المهني، الواردة في الظهير الشريف رقم 1.58.118الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي للوظيفة العمومية كما تم تغييره وتتميمه ....."

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، والتي تنص على إحاطة السلطة الحكومية المكلفة بالشغل علما بكل نقص أو تجاوز في المقتضيات التشريعية والتنظيمية المعمول بها.

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 3 أ) من المادة 533 من مدونة الشغل تشير إلى أن مفتش الشغل يستفسر المشغل أو أجراء المؤسسة، على حدة أو بحضور شهود، حول جميع الشؤون المتعلقة بتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بالشغل.

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 22 من القانون 12.19 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين تنص على ما يلي : "يتلقى الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل الشكايات التي يتقدم بها كل من العاملة أو العامل المنزلي ضد المشغل، أو المشغل ضد عاملته **أو** عامله المنزلي في كل ما يخص تنفيذ عقد العمل المبرم بينهما.

يستدعي مفتش الشغل الطرفين للتحقق من مدى تطبيق أحكام هذا القانون.

يمكن لمفتش الشغل أن يطلب من الطرفين مده بالوثائق التي من شأنها أن تساعده على القيام بالمهمة المذكورة.".

المادة الثلاثون:

يسمح لمفتش العمل أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة فى مكان العمل أو المنتجات، بغرض التحليل والاطمئنان على سلامة وصحة العمال وبيئة العمل، مع إخطار صاحب العمل بنتيجة التحليل.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يسمح لمفتش العمل أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة فى مكان العمل أو المنتجات بغرض التحليل للحفاظ على سلامة وصحة العمال وبيئة العمل؟**

⊗ نعم

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

⊗نعم

□لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

❖ البند 3 د) من المادة 533 من القانون 99-65 المتعلق مدونة الشغل، والذي ينص على ما يلي : " يأخذوا معهم وفق الشروط المنصوص عليها في النصوص التنظيمية الجاري بها العمل، عينات من المواد الأولية، ومن المواد التي يستعملها الأجراء، أو يعالجونها بالأيدي، قصد إجراء تحليلات عليها.

تجري هذه التحليلات على نفقة المشغل، ويتم إخطاره بنتائج تلك التحليلات"؛

❖ الفقرة الثانية من المادة 535 من مدونة الشغل تنص على أنه: " يرخص للأطباء المكلفين بتفتيش الشغل، من أجل الوقاية من الأمراض المهنية، بأن يقوموا بفحص الأجراء، وأن يأخذوا معهم، وفق الشروط المنصوص عليها، عينات من المواد الأولية، ومن المواد التي يستعملها الأجراء، أو يعالجونها بالأيدي، ومن المواد العالقة بمكان الشغل وبسراديب المناجم، قصد إجراء تحليلات عليها

تجري هذه التحليلات على نفقة المشغل، ويتم إخطاره بنتائج تلك التحليلات".

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.**

يرخص البند 3 ب) من المادة 533 من مدونة الشغل للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل أن "يطلبوا الإطلاع على جميع الدفاتر، والسجلات والوثائق، التي أوجب التشريع المتعلق بالشغل مسكها، ليتحققوا من مدى مطابقتها للأحكام القانونية، ولهم أن يستنسخوها، أو أن يأخذوا ملخصات منها .....".

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 يلى:

- **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

- **النصوص التشريعية التي تتناول ذلك.**

تعاقب المادة 546 من مدونة الشغل: " بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم، كل من يحول دون تطبيق مقتضيات هذا القانون أو النصوص التنظيمية الصادرة تطبيقا له، وذلك بجعل الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل في وضع يستحيل عليهم معه القيام بمهامهم.

وفي حالة العود تضاعف الغرامة المذكورة أعلاه".

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 يلى:

- **ما هي عدد مرات التفتيش على المنشأة الواحدة فى السنة؟ وكيف تنظم زيارات التفتيش؟**

تحدد دورية للســيد الوزير المكلف بالشــغل رقم 2556 بتاريخ 2 أبريل 1999 الحد الأدنى الشــهري لزيارات التفتيش الواجب إنجازها من طرف مفتش الشغل.

يتم برمجة وتنظيم زيارات التفتيش وفق الآتي :

❖ بالنسبة لبرنامج زيارات التفتيش اليومية:

يقوم رئيس دائرة الشـغل في قطاعات الصـناعة والتجارة والخدمات أو في القطاع الفلاحي بتحديد برنامج يومي لزيارات التفتيش للوحدات الانتاجية المتواجدة في نطاق الاختصـــاص الترابي لكل مفتش تابع لدائرته، وذلك بتنســـيق مع المدير الجهوي أو الإقليمي للوزارة وتحت إشرافه.

❖ بالنسبة للمخطط الوطني للتفتيش :

تتم البرمجة من قبل المصـالح المركزية حسب الأولويات الوطنية والجهوية والمحلية، وذلك باستشـارة مع المسؤولين على مستوى المصـالح غير الممركزة، والذين يشـرفون على تنفيذه، على أن تتم موافاة المصـالح المركزية للوزارة بتقرير عن إعمال هذا البرنامج وفق الجدولة الزمنية المحددة.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

تتم زيارات المراقبة، حسب دليل زيارات التفتيش، إما على شكل زيارات عامة أو زيارات مستهدفة أو وزيارات المتابعة للتأكد من امتثال صاحب العمل للملاحظات أو الزيارات المطلوبة بناءً على طلب خارجي أو زيارات الطوارئ.

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

- التغطية التشريعية لأحكام المواد 3 / 5 / 10 / 21 / 24 / 28 / 29 / 30 / 31 / 33 / 39 من الإتفاقية.

- التغطية الجزئية للمادة 18.

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد 11 / 17 / 20 / 36 من الإتفاقية.

* * *

الجزء الثالث

دراسة تقارير وردت بعد إنعقاد إجتماع اللجنة خلال العام السابق - 2018

تلقى مكتب العمل العربي عدداً من التقارير بعد إنعقاد اللجنة في دورتها السابقة، وبالتالي لم تتمكن اللجنة من دراستها وإبداء 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- المملكة الأردنية الهاشمية

أ- 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 المملكة الأردنية الهاشمية، وجاء الرد على النحو التالي:

صدر قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة 2017 ونص صراحة على حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في جميع مجالات الحياة ومن بينها تنظيم أمور عملهم وإتاحة الفرصة أمامهم للانخراط في سوق العمل حيث جاءت المادة (25) من القانون أعلاه ونصت على ما يلي :-

(أ) لا يجوز استبعاد الشخص من العمل أو التدريب على أساس الإعاقة أو بسببها ، ولا تعتبر الإعاقة بذاتها مانعاً من الاستمرار فيهما .

(ب)لا يجوز أن تنطوي الإعلانات عن عمل أو وظيفة أو النماذج الخاصة بالتقدم لهما أو شغلهما اشتراط الخلو من الإعاقة .

(ج) على وزارة العمل ومؤسسة التدريب المهني وكل حسب اختصاصه التنسيق مع المجلس القيام بما يلي :

1. تضمين سياسات واستراتيجيات وخطط وبرامج العمل والتدريب والتعليم المهني والتقني والمناهج ذات الصلة ، تدابير تكفل استيعابها للأشخاص ذوي الإعاقة ، وتحقيق استفادتهم منها على أساس المساواة مع الآخرين .
2. تهيئة المناهج والخدمات المقدمة في برامج التدريب المهني ، وتوفيرها بالأشكال ، الميسرة للأشخاص ذوى الإعاقة ، بما يتيح لهم الاستفادة منها .
3. عدم استبعاد الأشخاص ذوي الإعاقة من التدريب على أي مهنة ، بعد تهيئتها بسبب إعاقتهم .

(د) على جهات العمل الحكومية وغير الحكومية توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة التي تتيح للأشخاص ذوي الإعاقة القيام بمهام الوظيفة أول العمل والاستمرار والترفيع فيهما .

(ه) مع عدم الإخلال بما يتطلبه العمل أو الوظيفة من مؤهلات علمية أو مهنية ، تلتزم الجهات الحكومية وغير الحكومية ، التي لا يقل عدد العاملين والموظفين في أي منها عن (25) ولا يزيد على (50) عاملاً وموظفاً ، بتشغيل شخص واحد على الأقل من الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن شواغرها ، وإذا زاد عدد العاملين والموظفين في أي منها على (50) عاملاً وموظفاً تخصص نسبة تصل إلى (4%) من شواعرها للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لما تقرره وزارة العمل .

(و) على جهات العمل غير الحكومية إرسال بيانات إلى دورية إلى وزارة العمل تتعلق بعدد العاملين والموظفين لديها من الأشخاص ذوي الإعاقة وطبيعة الأعمال والوظائف التي يشغلونها والأجور التي يحصلون عليها والترتيبات التيسرية المعقولة المقدمة ليهم .

أما فيما يتعلق بالمادة (24) المتعلقة بإعفاء المعوقين من دفع أجور المواصلات العامة حين استخدامهم لها .

نظراً لقلة المواصلات العامة المهيأة لاستخدام الأشخاص ذوي الإعاقة فقد تضمن قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة 2017 ووفقاً لأحكام المادة (46 / ج) نصا لإعفاء واسطة نقل واحدة مخصصة لاستعمال الشخص ذي الإعاقة من الرسوم الجمركية والضريبة العامة على المبيعات والضريبة الخاصة ورسوم طوابع الواردات وأي رسوم أحرى .

كما جاء نظام إعفاء الأشخاص المعوقين رقم (14) لسنة 2013 النافذ متضمناً نصوصاً تتعلق بالإعفاءات الجمركية لذوي الإعاقة .

كما لم يتسنى للجنة التأكد من وجود التغطية التشريعية لحكم المادة (18) نظراً لعدم إدراج نصوص التشريعات التي تغطي هذا الحكم ضمن التقرير .

- كما نصت المادة (18) من الاتفاقية العربية رقم (17) لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين " على ما يلي :- تتخذ كل دولة الإجراءات اللازمة لإعفاء أدوات الإنتاج التي يستخدمها المعوقين في عملهم من الرسوم الجمركية ، أو من جزء منها"

لذا وتحقيقاً لذلك فقد نص قانون حقوق الأشخاص 1وي الإعاقة رقم (20) لسنة 2017 وفي المادة (1/46) منه على إعفاء الترتيبات التيسيرية المعقولة المخصصة لاستعمال الأشخاص ذوي الإعاقة أو لمنظماتهم أو للجمعيات والمراكز والأندية والمدراس والبرامج التي تقدم خدماتها لذوي الإعاقة من الرسوم الجمركية والشريبة العامة على المبيعات والضريبة الخاصة ورسوم وطوابع الواردات ، كما وتضمن نظام إعفاءات الأشخاص المعوقين رقم (14) لسنة 2013 النافذ في المادة (18) منه نصاً لإعفاءات التجهيزات المعقولة واللازمة للأشخاص ذوي الإعاقة بما في ذلك المواد التعليمية والطبية والرياضية والوسائل المساعدة والأدوات والآلات وقطعها من الرسوم الجمركية والضريبة العامة والخاصة على المبيعات ورسوم طوابع الواردات ومن أي رسوم أو ضرائب أخرى بتنسيب من وزارة التنمية الاجتماعية.

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

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد 14 / 18 / 23 / 24 من الإتفاقية

****

2- جمهورية السودان

أ- الإتفاقية العربية رقم (4) لسنة 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة " معدلة "

وصـــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (4) من جمهورية الســودان، وجاء الرد على النحو التالي:

الملاحظة السابقة :-

عدم الرد علي ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين حول الإتفاقية رقم (4)وذلك بعرض هذه الإتفاقية علي السلطة المختصة بالتصديق وموافاة اللجنة بما تقرر في هذا الشأن

الرد:-

قد تم دراستها ورفعها إلي السلطة التنفيذية (رئاسة مجلس الوزراء) لرفعها إلي السلطة المختصة التشريعية (المجلس الوطني) بغرض المصادقة

رأى الجنة:-

(أخذت اللجنة علماً بما جاء في رد جمهورية السودان حول الإتفاقية العربية رقم (4) لســ1975م ـنة بشأن تنقل الأيدى العاملة (معدلة) وتأمل في إستكمال الإجراءات اللازمة لعرضها على السلطة المخصة بالتصديق).

الرد:- جارى العمل في إستكمال الإجراءات اللازمة وسوف نفيدكم فور إكتمال تلك الإجراءات.

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

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

****

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

وصـل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (5) من جمهورية السـودان، وجاء الرد على النحو التالي:

مشيراً لملاحظات لجنة تطبيق إتفاقيات وتوصيات العمل العربية حول ردنا لملاحظات لجنة الخبراء القانونين نفيدكم بالاتي:-

1/ حول المادة (5) من الاتفاقية :

الملاحظة السابقة :-

عم وضوح الرد الوارد الخاص بالمادة الخامسة من الإتفاقية المتعلقة بضمان إعادة التدريب للمرأة العاملة بعد الإنقطاع عن العمل المسموح به حيث لم تتأكد اللجنة من وجود نص يغطي هذه المادة

الرد سابقا:-

نصت المادة (16)من قانون العمل لسنة 1997م

يجوز لصاحب العمل أن يقوم بتدريب العمال الذين يلتحقون بخدمته علي تعلم مهنة أو عمل معين خلال مدة معينة وذلك وفقاً لمتطلبات العمل وإحتياجاته) فالنص يشمل جميع العمال دون استثناء حسب النوع وهذا يدعمه تعريف العامل في المادة (4)تعريف :-العامل (يقصد به كل شخص ذكر أو انثي)إذاً التدريب حق العاملات حسب شروط وظروف ومتطلبات الوظيفة ومدة الإنقطاع والتغيرات التي قد تطرأ علي مسئوليات الوظيفة فالأمر يترك باللوائح كما هو واضح بالنص .

رأى اللجنة:

عدم توفر التغطية التشريعية:

المادة (5) حيث يتعلق النص بإعادة تدريب المرأة العاملة بعد فترة إنقطاعها. المسموح بها. عن مجال العمل، في حين أن الرد يتحدث عن تدريب العامل على تعلم مهنة أو عمل عند إلتحاقه بالعمل

الرد:-

بالإضافة الى ما ورد في ردنا السابق حول أن تعريف العامل يشمل جميع العمال دون إستثناء. حسب النوع المادة (4) من قانون العمل لســـــ1997م ـنة وان التدريب حق للعامل حسب ظروف ومتطلبات الوظيفة ومما يؤكد ذلك صدور قرار مجلس الوزراء رقم (150) لســـــ2018م ـنة الصادر في 14 رجب 1419ه الموافق 31/ مارس 2018م والخاص بحتمية تدريب أى عامل بكورسات معينة لكل درجة وظيفية مما يساعد العامل خاصة المراة العاملة في أن تنال كل الدورات التدريبية المحددة لدرجتها الوظيفية عند عودتها بعد فترة إنقطاعها المسموح بها.

2/ حول المادة (9) من الاتفاقية :-

الملاحظةالسابقة:-

عدم وضوح الرد الوارد الخاص المادة التاسعة من الاتفاقية بتخفيف الاعمال للمراة العاملة اثناء الفترة الاخيرة للحمل ،والفترة الاولي عقب الولادة ويحظر تشغيلها ساعات اضافية في هذه الفترات

الردالسابق :-

ا/ بالإشارة الي الملاحظة لتخفيف الأعباء للمرأة العاملة اثناء الفترة الاخيرة للحمل سيرد بنص في اللائحة في قانون العمل الجديد الذي سيتم اعتمادة .

حيث ان الممارسة العملية تعكس بصورة واضحة تخفيف الاعباء للعاملات لتلكم الفترة في جمبع المنشات للقطاعين (العام والخاص)

ب/ بالنسبة لحظر تشغيل النساء ساعات اضافية للفترات المذكورة بالمادة (43) الفقرة (2) من قانون العمل لسنة 1997م (في جميع الاحوال يكون العمل الاضافي إختيارياً للنساء) علية وفقاً لهذه النص لايجوز تشغيلها عملاً اضافياً حتي دون هذه الفترات اذاً فان المراة مستثناة من العمل الإضافي في جميع فترات عملها فلا يوكل لها عملاٍ اضافياً الا باختيارها .

تؤكد ما ورد في المادة (43) الفقرة (2) من قانون العمل السودانى لســـ1997م ـنة والتى تقرأ (في جميع الأحوال يكون العمل الاضافي إختيارياً للنساء) وعليه لايجوز تشغيلها عملاً إضافياً حتى دون هذه الفترات لان المرأة العاملة مستثناهـ من العمل الاضافى في جميع فترات عملها.

كما سيرد نص في اللائحة لقانون العمل الجديد يوضح حظر تشغيل النساء بعد ساعات العمل الرسمية.

3/حول المادة (10) من الإتفاقية

الملاحظة السابقة :-

عدم التغطية التشريعية لاحكام المادة العاشرة من الاتفاقية المتعلقة برعاية الامومة للمرأة العاملة الحق في الحصول علي اجازة بأجر كامل قبل وبعد الوضع لمدة لاتقل عن 10 اسابيع علي ان لاتقل مدة الاجازة بعد الوضع عن 6 اسابيع ويحظر تشغيلها قبل انقضاء المدة المذكورة حيث ان القانون سمح بثماني اسابيع فقط

الردالسابق :-

فيما يختص برعاية الامومة للمراة العاملة فإن لائحة الخدمة المدنية لسنة 2007م قد افردت نصوصاً تعطي المراة العاملة اكثر مما تضمنتة الاتفاقية حيث نصت المادة (102) منه تستحق المراة العاملة اجازة وضع ثماني اسابيع بالاجر الكلي الاانه يجوز تجزئة تلك بناءً علي طلب العاملة

كما اضافت المادة (103) من لائحة الخدمة المدنية لسنة 2007م علي اجازة الامومة (يجوز ان تمنح الزوجة العاملة التي ترغب في تمديد الوضع المنصوص عليها في المادة (102)لاكثر من تلك الفترة بغرض العناية بطفلها الرضيع اجازة علي النحو التالي :_

ا/اجازة بأجر أساسي لمدة عام

ب/اجازة بدون أجر لمدة عاميين طوال فترة خدمتها ويجوز تجزئتها لاكثر من مدة .

اذن فإن المراة العاملة وفقآ لنص المادة أعلاه يتم منحها عاما كاملا بأجر لرعاية الأمومة اكثرمما تضمنة الإتفاقية .

في القطاع الخاص علي عشرة اسابيع (إجازة وضع)سيتم تضمينها في قانون العمل عند اجازته علمآ بأن مكونات الأجر الأساسي تفوق 80% من إجمالي الأجر .

رأى اللجنة:-

المادة (10) والتى تتطلب ألا تقل إجازة الوضع عن عشرة أسابيع بأجر كلى.

الرد:-

النص على عشرة أسابيع (إجازة وضع) سيتم تضمينها ضمن لوائح قانون العمل الجديد بعد إجازته.

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

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (5 / 9 / 10)

* * *

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظة اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (12) من جمهورية السودان، وجاء الرد على النحو التالي:

1. هل تم عرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق على الإتفاقيات؟

✓ نعم

لا

2. من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم البموقرة؟

المجلس الوطني.

3. ماهو الإجراء الذي اتخذته هذه الس

التصديق

✓ أخذ العلم

إرجاء التصدق

عدم التصديق

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

نعم

✓ لا

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

5. هل هنالك صعوبات أحرى تحول دون التصديق على الإتفاقية حتى الأن (سياسية،إقتصادية، إجتماعية...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 الإتفاقية مستقبلاً؟

نعم

✓ لا

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

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

✓ نعم

لا

في حالة الإجابة ب (نعم) يرجي توضيح هذه الإجراءات

.تمت دراسة الإتفاقية بواسطة الحكومة والشركاء الأجتماعيين تمهيداً للمرحلة المقبلة

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

نعم

✓ لا

في حالة الإجابة ب (نعم) يرجي بيان النصوص التي تم فيها الاسترشاد

9. هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسيهل التصديق علي الإتفاقية ؟

نعم

✓ لا

في حالة الإجابة ب (نعم) يرجي تحديد نوع الدعم الفني المطلوب

10. هل تم التنسيق مع منظمات اصحاب الأعمال والعمال في بلدكم حين إعدادكم لهذا التقرير، تمشياً مع ما تقضيه المادة (17) من نظام إتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟

✓ نعم

لا

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

رأي إتحاد أصحاب العمل وإتحاد نقابات عمال السودان الموافقة علي الردود الموضحة أعلاه

❖ الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:

– وزارة العمل والاصلاح الإداري وتنمية الموارد البشرية

- الإدارة العامة لمعايير العمل

❖ التاريخ:2018/12/9م .

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

- أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة إستكمال الإجراءات اللازمة للتصديق على الإتفاقية خاصة أن الرد نص على عدم وجود صعوبات تحول دون ذلك.

***

3- الجمهورية الإسلامية الموريتانية

الإتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة

وصـــل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (5) من الجمهورية الإســـلامية الموريتانية، وجاء الرد على النحو التالي:

1- نعم تم العرض علي السلطة المختصة .

2- السلطة المختصة هي البرلمان .

3- الإجراءات المتخذة هي أخذ العلم

4- لا توجد صعوبات تحول دون التصديق علي الاتفاقية .

5- الصــعوبات التي تحول بين المصــادقة علي هذه الاتفاقية حتي الان هي طول الإجراءات الادارية والقانونية المتبع داخل البلد.

6- التصورات التي لدينا من اجل التغلب علي هذه الصعوبات هي محاولة تسهيل طريقة التصديق أي الإجراءات المتخذة من اجل التصديق علي الاتفاقيات العمل العربية .

7- نعم تم الاخذ بإجراءات اللازمة من اجل تسهيل التصديق علي هذه الاتفاقية .

حيث تم عرض الاتفاقية علي السلطة المختصة بالتصديق من اجل اخذ العلم اولا بالاتفاقية كمرحلة اولي كما ان الادارة المختصة بالمعايير تعكف علي دراسة هذه الاتفاقية دراسة قانونية .

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

☐ نعم تم الاسترشاد باحكام الاتفاقية في تشريعنا الوطني المتعلق بموضوع الاتفاقية .

لقد تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية رقم 5 بشان المرأة العاملة في التشريع الموريتاني وخاصة قانون رقم 2004-017 صادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل ، حيث نصت المادة 35 من هذا القانون علي انه يحظر علي صـــاحب العمل تشـــغيل المرأة العاملة طيلة راحة الامومة حيث اجاز للمرأة العاملة ان تعلق عقد عملها بمناسـبة الولادة خلال 14 اسـبوعا متتالية منها 8 اسـابيع لاحقة للوضـع دون ان يكون هذا الانقطاع عن العمل سببا في فسخ العقد.

كما نصــت المادة 45 من نفس الموضــوع انه يجوز للمراة التي ترضــع طفلها ان تنقطع عن العمل اثناء فترة الخمســة عشرة شهرا الموالية للولادة بدون اشعار ويترب عليها دفع بدل الفسخ.

كما نصـت مدونة الشـغل في المادة 163 علي راحة المرضـعات حيث تجيز للمراة العاملة والمرضـعة منح سـاعة كاملة لإرضاء طفلها وذلك مع اتفاق مع رب العمل في تحديد اوقات الرضاعة وا لا تكون في منصف يوم من العمل.

9- نعم نرغب في دعم فني من قبل منظمة العمل العربية.

تنظيم ورشة تدريبية حول الاتفاقية المذكورة .

تكوين اطر ادراة المعايير الدولية والعربية علي معايير العمل العربية في القاهرة من قبل خبراء من منظمة العمل العربي .

10- تم التشـاور مع المركزيات النقابية للعمال واصـحاب العمل بخصـوص هذه الاتفاقية حيث تمت ملاحظتهم علي ان كل او جل الاتفاقية موجودة في تشريعنا الوطني .

- الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:
- ادراة تشريعات العمل والحوار الاجتماعي بالادارة العامة للعمل
- البريد الإلكتروني: mustaph1992@hotmail.com

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

- أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل إستكمال الإجراءات اللازمة للتصديق على الإتفاقية خاصة أن الرد نص على عدم وجود صعوبات تحول دون ذلك.

* * *

الجزء الرابع: موضوعات تتعلق بمعايير العمل العربية

1- إصدار آداة قانونية جديدة حول " ريادة الأعمال ".

أبدت اللجنة موافقتها على إقتراح إصـــدار أداة قانونية حول ريادة الأعمال وهي تدعو المنظمة إلى إتخاذ الإجراءات اللازمة في الغرض.

2- دراسة تعديل إتفاقية إنشاء منظمة العمل العربية ودستور منظمة العمل العربية.

أخذت اللجنة علماً بمقترحات أطراف الإنتاج حول تعديل الدســتور، وتطلب اللجنة موافاتها بعدد من وثائق إنشـــاء بعض المنظمات العربية المتخصـصـة للإطلاع عليها في دورة قادمة لإجتماعات اللجنة بغرض الإسـترشـاد بها في تعديل وثيقة الدستور.

***

تصديقات الدول الأعضاء على إتفاقيات العمل العربية حتى 31 / 12 / 2019

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

تقرير لجنة الخبراء القانونيين

عن نتائج أعمال دورتها الحادية والأربعون

23 – 24 ديسمبر / كانون الأول 2020

مقدمـــــة

- بناء على دعوة المدير العام لمكتب العمل العربي، وتنفيذاً للمادة الخامسة من نظام عمل لجنة الخبراء القانونيين، عقدت اللجنة دورتها الحادية والأربعون خلال الفترة **23 – 24 ديسمبر 2020** عن طريق تقنية زووم للإجتماعات عن بُعد، 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.
- إفتتح إجتماعات اللجنة **معالي السيد/ فايز علي المطيري** المدير العام لمنظمة العمل العربية **وحضر إجتماعات الدورة أعضاء اللجنة السادة:**

1. الأستاذ / حمادة أبو نجمة	**المملكة الأردنية الهاشمية**
2. الدكتور / علي فيصل الصديقي	**مملكة البحرين**
3. الأستاذ / محمد كشو	**الجمهورية التونسية**
4. الدكتورة / إيمان خزعل	**الجمهورية اللبنانية**
5. الأستاذ / إيهاب عبد العاطي عليان	**جمهورية مصر العربية**

- إنتخبت اللجنة في بداية أعمالها **الأستاذ/ محمد كشو** رئيساً لها لمدة عام .
- مثل منظمة العمل العربية في إجتماعات اللجنة كل من :

1. السيد / إسلام سناء	**المشرف على إدارة الحماية الإجتماعية**
2. السيدة / حنان قايد	**رئيس وحدة التعاونيات / إدارة الحماية الاجتماعية**
3. السيدة / رانيا فاروق	**رئيس وحدة المرأة والفئات الخاصة / إدارة الحماية الاجتماعية**
4. السيدة / منجية هادفي	**خبيرة / إدارة الحماية الاجتماعية**
5. السيد / مروان الرايس	**ديوان المدير العام**

***

جدول 1 : ردود الدول العربية

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

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

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

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

- الاتفاقية العربية رقم (4) لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة " معدلة "
- الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية
- الاتفاقية العربية رقم (8) لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية
- الاتفاقية العربية رقم (11) لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية
- الاتفاقية العربية رقم (15) لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور
- الاتفاقية العربية رقم (16) لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية

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

وصل إلى مكتب العمل العربي (16) تقريراً حول الإتفاقيات المذكورة من (16) دولة عربية هي:

(المملكة الأردنية الهاشمية – دولة الإمارات العربية المتحدة – مملكة البحرين – الجمهورية التونسية – الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية – المملكة العربية السعودية – جمهورية العراق – سلطنة عُمان – دولة فلسطين – دولة قطر – دولة الكويت – دولة ليبيا – جمهورية مصر العربية – المملكة المغربية – الجمهورية الإسلامية الموريتانية – الجمهورية اليمنية).

الجزء الثاني: متابعة الردود على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين

الجزء الثالث: دراسة تقارير وردت بعد إنعقاد إجتماع اللجنة خلال العام السابق - 2019

تلقى مكتب العمل العربي تقريرين بعد إنعقاد اللجنة في دورتها السابقة من دولتين عربيتين هما:

(جمهورية العراق – دولة الكويت).

الجزء الرابع: موضوعات تتعلق بمعايير العمل العربية

***

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

❖ إستخلصت 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. تأمل اللجنة اتخاذ الإجراءات اللازمة لمراجعة وتحديث الاتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977 بشـأن التدريب والتوجيه المهني حتى تتواكب مع المتطلبات والمستجدات وتلافي ما يوجد بها من ملاحظات في صياغة أحكامها
2. تؤكد اللجنة على أن المقصـود بما ورد في المادة العاشـرة من نظام اتفاقيات وتوصـيات العمل العربية بعرض الاتفاقية على السلطات المختصة لاتخاذ ماتراه مناسباً لها من تصديق أو غيره ، هو عرضها على السلطة التي تملك صـلاحية اتخاذ مثل هذا القرار كما هو منصـوص عليه في دسـتورها، وهذا العرض لايعتبر متحققاً إلا بعرض الاتفاقية على السلطة التي تختص بالتصديق على الاتفاقيات في الدولة – بغض النظر على تسميتها – أما خلاف ذلك من إجراءات إدارية فانه لايعد عرضاً كما تنص عليه المادة المذكورة.
3. تؤكد اللجنة دعوتها للدول العربية لإشراك أحد الموظفين المختصين بمعايير العمل في وزارة العمل ضمن الوفد الحكومي في مختلف دورات مؤتمر العمل العربي لحضـور أشـغال لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصـيات وتأمين الحوار والتواصـل بين هؤلاء الموظفين ولجنة الخبراء القانونيين الممثلة برئيسـها في المؤتمر ومكتب العمل العربي لتحقيق التنفيذ الكامل والصحيح لالتزامات الدول الأعضاء بشأن المعايير.
4. تؤكد اللجنة على مراعاة حكومات الدول الأعضـاء عند إعدادها الردود والتقارير التي ترسـلها لمكتب العمل العربي، التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال لديها وذلك وفقاً للمادة السابعة عشرة من نظام إتفاقيات وتوصيات العمل العربية.
5. لاحظت اللجنة أن بعض الدول الأعضاء أشارت في تقاريرها إلى أن عدم التصديق على الاتفاقيات يعود إما إلى اختلافات بين تشـريعاتها الوطنية والمعايير الواردة في الاتفاقيات ، أو أن هذه المعايير لاتتفق مع التوجهات والسياسة الوطنية ذات الصلة بمضمون المعايير . وترى اللجنة أن المبررات المشار إليها على الرغم من أهميتها يجب أن لاتكون عائقاً دون قيام الدول الأعضاء بالتصديق على الإتفاقيات الذي يؤدي إلى تعديل قوانينها بما يتفق مع المعايير ، وهذا بدوره يساهم في تحقيق أحد الأهداف التي تسعى منظمة العمل العربية إلى الوصول إليها وهو وجود مستويات متماثلة في تشريعات عمل عربية.
6. ترى اللجنة أنه من الضـروري ان يكون هناك تواصـل مباشـر بين مكتب العمل العربي والدول الاعضـاء وبالأخص التي لديها صـعوبات في عرض الإتفاقيات أو التصـديق عليها أو تطبيقها ، وذلك من خلال حلقات نقاشية أو دورات تدريبية للعاملين في مجال المعايير.
7. تؤكد اللجنة على ضـرورة الرد وفقاً لنماذج التقارير المعدة من مكتب العمل العربي ، كما تؤكد على ضـرورة إدراج نص التشـريع الوطني الذي يغطي كل حكم من أحكام الاتفاقية في التقارير المرسـلة من الدول الأعضـاء حتى تتمكن اللجنة من الاطلاع عليها والتثبت من توفر التغطية التشريعية لأحكام الاتفاقيات محل المتابعة.
8. تؤكد اللجنة على ضـرورة الالتزام بالمواعيد المحددة لتلقي تقارير المتابعة من قبل الدول الأعضـاء حتى تتمكن اللجنة من دراستها وإبداء الملاحظات بشأنها ومن ثم عرضها على المؤتمر العام.

9. تثمن اللجنة تفاعل الدول الاعضاء من خلال عدد التقارير المرسلة والجهود المبذولة في إعدادها وتأمل أن يستمر هذا التفاعل ويتعزز لتحقيق الأهداف المنشودة من النشاط المعياري للمنظمة.
10. تثمن اللجنة الجهود المبذولة من مكتب العمل العربي (إدارة الحماية الاجتماعية) وتدعو إلى تكثيف الأنشطة المتعلقة 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 وإيفاء الدول بالتزاماتها في هذا الشأن.

- **تتقدم اللجنة بالشكر والتقدير لسعادة المدير العام لمنظمة العمل العربية والسكرتارية الفنية للجنة على حسن الإعداد والتعاون التام لإنجاح عمل اللجنة.**

رئيس اللجنة

الأستاذ/ محمد كشو

***

الجزء الأول

دراسة التقارير السنوية حول اتفاقيات العمل العربية لعام 2020

أولاً: الإلتزامات التي تقع على الدول بموجب النظام

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

أ. العرض على السلطة المختصة بالتصديق.

ب. موافاة الدول الأعضاء مكتب العمل العربي بناء على طلبه بتقارير سنوية وفقاً للنماذج المُعدة من قبله عن:

- الإتفاقيات التي صادقت عليها الدول، والتطبيق العملي لأحكامها.
- الإجراءات المتخذة لتسهيل التصديق على الإتفاقيات التي لم يتم التصديق عليها، وبيان الصعوبات التي تحول دون التصديق عليها.
- 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 / 7 / 12 / 13 / 16 / 18 / 19).
2. **دولة الامارات العربية المتحدة: الإتفاقيات ذات الارقام** (5 / 7 / 8 / 9 / 11 / 13 / 15 / 16 / 17).
3. **الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الإتفاقيات ذات الارقام** (4 / 8 / 14 / 15 / 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: الإتفاقيات ذات الأرقام** (4 / 8).
6. **سلطنة عُمان: الإتفاقيات ذات الأرقام** (7 / 13).
7. **دولة قطر: الإتفاقيات ذات الأرقام** (3 / 5 / 7 / 8 / 13/ 17 / 18 / 19).
8. **الجمهورية اللبنانية: الإتفاقيات ذات الأرقام** (3 / 5 / 7 / 12 / 16).
9. **دولة ليبيا: الإتفاقيات ذات الأرقام** (17 / 18 / 19).

10. **الجمهورية الإســـلامية الموريتانية: الإتفاقيات ذات الارقام** (4 / 7 / 8 / 9 / 10 / 11 / 12 / 14 / 15 / 17).

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

***

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

- **جمهورية جيبوتي:** إتفاقية العمل العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية
- **جمهورية السودان:** إتفاقية العمل العربية رقم (15) لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور
- **جمهورية الصومال:** إتفاقية العمل العربية رقم (7) بشأن السلامة والصحة المهنية
- **الجمهورية اللبنانية:** إتفاقية العمل العربية رقم (11) لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية

ثالثاً: دراسة التقارير التي وردت من الدول العربية حول الإتفاقيات محل المتابعة لعام 2020

بفحص الردود الواردة هذا العام وجدت اللجنة أن **(16) دولة عربية** قد أرســـلت تقاريرها حول الإتفاقيات المصـــادق عليها أوغير المصادق عليها، وهي كما يلي:

جدول 2: التقارير التي وردت من الدول العربية حول الإتفاقيات محل المتابعة لعام 2020

الدولة	إتفاقيات العمل العربية المصادق عليها	إتفاقيات العمل العربية غير المصادق عليها
1- المملكة الأردنية الهاشمية	--	الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية
2- دولة الإمارات العربية المتحدة	--	الاتفاقية العربية رقم (15) لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور
3- مملكة البحرين	--	الاتفاقية العربية رقم (4) لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة " معدلة "
4- الجمهورية التونسية	--	الاتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل
5- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية	الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية	--
6- المملكة العربية السعودية	--	الاتفاقية العربية رقم (16) لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية

7- جمهورية العراق	الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية	--
8- سلطنة عُمان	--	الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية
9- دولة فلسطين	الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية	--
10- دولة قطر	--	الاتفاقية العربية رقم (8) لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية
11- دولة الكويت	--	الاتفاقية العربية رقم (11) لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية
12- دولة ليبيا	الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية	--
13- جمهورية مصر العربية	--	الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية
14- المملكة المغربية	--	الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية
15- الجمهورية الإسلامية الموريتانية	--	الاتفاقية العربية رقم (16) لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية
16- الجمهورية اليمنية	الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية	--

- **وبذلك يكون مجموع التقارير الواردة (16) تقريراً من أصل (20) تقريراً مطلوباً هذا العام، وهو ما يمثل نسبة 80% .**
- وإذ تثمن اللجنة هذا التفاعل الإيجابي من الدول الأعضاء رغم ظروف العمل الصعبة بسبب جائحة كورونا فهي 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 اتفاقيات العمل العربية لعام 2020

1. المملكة الأردنية الهاشمية

الإتفاقيات غير المُصادق عليها

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

وصل مكتب العمل العربي من المملكة الأردنية الهاشمية تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 – وجاء في هذا الرد ما يلي:

هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات؟

لا

من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

مجلس الوزراء

ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

- ☐ التصديق
- ☐ أخذ العلم
- ☐ إرجاء التصديق
- ☐ عدم التصديق

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

نعم

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

يوجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق، حيث لا يوجد تغطية تشريعية لعدد كبير من أحكام تلك المواد في قانون العمل الأردني.

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

نعم

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

- المادة (3) لم يشتمل قانون العمل الأردني الأسس الفنية لإختيار موقع المنشأة.
- المادة (4) البيئة المجاورة والمحافظة عليها من مخاطر النشـــاط المزاول غير مشـــمولة في قانون العمل الأردني وقد تكون مشمولة في قانون البيئة.
- المادة (6) البند الأول يتعارض مع قانون العمل حيث لا يجوز تشـغيل الاحداث قبل سـن السـادسـة عشر.
- المادة (12) يوجد جهاز تفتيش للسـلامة والصـحة المهنية لدى وزارة العمل إلا أنه لا يتم إشـراكه في الترخيص لإقامة المنشأت ولا يوجد تشريع ملزم لذلك.

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 البنود في الإتفاقية (ما أمكن) يما يتماشـــى مع قانون العمل الأردني وتحديداّ البنود المذكورة أعلاه.

هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

لا

هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

نعم

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

نص كل من المادة (2) المادة (5) المادة (13) المادة (7) المادة (8) المادة (9) المادة (10) المادة (12) موضـوع إيجاد كادر للسـلامة والصـحة المهنية وبصـفة الضـابطة العدلية جميعهم تم تضـمينهم في قانون العمل وتطبيقه على الواقع مثل إنشاء معهد للسلامة والصحة المهنية.

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.

من خلال عقد الدورات لأصحاب العلاقة بالإتفاقية وفي إجراءات التصديق.

هل تم التنســيق مع منظمات أصــحاب الأعمال والعمال في بلدكم حين إعدادكم لهذا التقرير، تمشــيا 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.

- الإتحاد العام لنقابات العمال
- غرفة صناعة الأردن

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

وزارة العمل / الدائرة القانونية

❖ **التاريخ: 2020/12/7**

❖ **البريد الإلكتروني:** **Ghadeeromar1979@hotmail.com**

khetam.abutahoun@mol.gov.jo

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

أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة للعرض على السلطة المختصة بالتصديق.

2. دولة الإمارات العربية المتحدة

الإتفاقيات غير المُصادق عليها

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

وصل مكتب العمل العربي من دولة الإمارات العربية المتحدة تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (15) لسنة 1983 – 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 نسخة من الإتفاقية الى مجلس الوزراء لإبداء الرأي الفني بشأنها 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

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

✓ نعم

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

توجد صعوبة في التصديق على الاتفاقية نظرا لعدم توفر التغطية التشريعية اللازمة بموجب نصوص القانون الوطني.

5. هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الاتفاقيــة حــتى 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

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 ومقارنتهـــــا 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

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

أولاً: نعم، يوجد تشــريع حيث نص الباب الأول تعريف وأحكام عامة من القانون الاتحادي رقم (8) لعام 1980 ما يلي:

أ - تعاريف

مادة (1)

الأجـر: هو كل ما يعطى للعامل لقاء عمله بموجب عقد العمل سواء كان نقداً أو عينا مما يدفع سنوياً أو شهرياً أو أسبوعيا أو يومياً أو على أساس الساعة أو القطعة أو تبعا للإنتاج أو بصورة عمولات.

ويشمل الأجر علاوة غلاء المعيشة كما يشمل الأجر كل منحة تعطى للعامل جزاء أمانته أو كفاءته إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل أو في نظام العمل الداخلي للمنشأة، أو جرى العرف أو التعامل بمنحها حتى أصبح عمال المنشأة يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً.

الأجر الأساسي: هو الأجر الذي ينص عليه عقد العمل في أثناء سريانه بين الطرفين ولا تدخل ضمن هذا الأجر البدلات أيا كان نوعها.

- أشار الفصل الرابع من القانون الاتحادي رقم (8) لعام 1980 بشأن الأجور ما يلي:

مادة (55)

تؤدى الأجـور في أحد أيام العمـل وفي مكانه بالعملـة الوطنيـة المتداولـة قانـوناً.

المادة (56)

العمال المعينون بأجر سنوي أو شهري تؤدى أجورهم مرة على الأقل في كل شهر وجميع العمال الآخرين تؤدى أجورهم مرة كل أسبوعين على الأقل.

مادة (57)

يحسب الأجر اليومي بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم بالقطعة على أساس متوسط ما تناوله العامل في أيام العمل الفعلية خلال ستة الشهور السابقة على انتهاء الخدمة.

مادة (58)

لا يجوز إثبات الوفاء للعمال بالأجر المستحق لهم أيا كانت قيمته أو طبيعته إلا بالكتابة أو الإقرار أو اليمين. ويعتبر باطلاً كل اتفاق على خلاف ذلك ولو كان سابقاً على العمل بهذا القانون.

مادة (59)

لا يجوز إلزام العامل شراء أغذية أو سلع من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل.

مادة (60)

لا يجوز اقتطاع أي مبلغ من اجر العامل لقاء حقوق خاصة إلا في الحالات الآتية: -

أ- استرداد السلف أو المبالغ التي دفعت إلى العامل زيادة على حقه بشرط إلا يجاوز ما يقتطع من الأجر في هذه الحالة عشرة في المائة من الأجر الدوري للعامل.

ب- الأقساط التي يجب قانونا على العمال دفعها من أجورهم كأنظمة الضمان الاجتماعي والتأمينات.

ج- اشتراكات العامل في صندوق الادخار أو السلف المستحقة للصندوق.

أقساط أي مشروع اجتماعي أو أية مزايا أو خدمات أخرى يقدمها صاحب العمل وتوافق عليها دائرة العمل.

ه- الغرامات التي توقع على العامل بسبب المخالفات التي يرتكبها.

و- كل دين يستوفي تنفيذاً لحكم قضـائي على ألا يزيد ما يقتطع تنفيذاً للحكم على ربع الأجر المستحق للعامل. وإذا تعددت الديون أو تعدد الدائنون اعتبر حدها الأعلى نصـف الأجر، وتقسـم المبالغ المطلوب حجزها بين مستحقيها قسمة غرماء بعد دفع دين النفقة الشرعية بنسبة ربع الأجر.

مادة (61)

إذا تسبب العامل في فقد أو إتلاف أو تدمير أدوات أو آلات أو منتجات أو مواد مملوكة لصاحب العمل أو كانت في عهدة هذا الأخير وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل أو مخالفته تعليمات صاحب العمل، فلصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل المبلغ اللازم لإصلاحها أو لإعادة الوضع إلى ما كان عليه على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام كل شهر ولصاحب العمل أن يطلب من المحكمة المختصة عن طريق دائرة العمل المختصة السماح له باقتطاع أكثر من ذلك إذا كان للعامل مال أو مورد آخر.

مادة (62)

لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري بغير رضاء كتابي منه إلى سلك عمال المياومة أو العمال الذين يتقاضون أجورهم بالأسبوع أو الساعة أو القطعة.

مادة (63)

يحدد مرسوم اتحادي بناء على اقتراح وزير العمل والشئون الاجتماعية وموافقة مجلس الوزراء الحد الأدنى للأجور ونسبة علاوة غلاء المعيشة وذلك بصفة عامة أو بالنسبة إلى منطقة معينة أو مهنة معينة.

ويقدم الوزير اقتراحه بتحديد أو بإعادة النظر في الحد الأدنى للأجور بعد استطلاع رأي السلطات المختصة والهيئات المهنية لكل من أصحاب العمل والعمال إذا وجدت واستناداً إلى الدراسات وجداول تقلبات أسعار تكلفة المعيشة التي تضعها الجهات المختصة في الدولة بحيث تكون تلك الحدود الدنيا كافية لإشباع حاجات العامل الأساسية وضمان أسباب المعيشة.

مادة (64)

تصبح الحدود الدنيا للأجور أو تعديلاتها نافذة اعتباراً من تاريخ نشر المرسوم المحدد لها في الجريدة الرسمية.

ثانياً: القرار الوزاري رقم (937) لعام 2016 في شأن حماية الأجور:

مادة (1)

أ. يتعين على جميع المنشآت، المسجلة لدى الوزارة، سداد أجور العاملين بها في تاريخ استحقاقها من خلال نظام حماية الأجور أو أية أنظمة أخرى تقرر في هذا الشأن، ويكون أجر العامل مستحقاً بدءاً من اليوم التالي لانتهاء المدة المحدد على أساسها الأجر في العقد، وإذا لم تكن هذه المدة محددة في العقد يتعين سداد أجره مرة على الأقل كل أسبوعين

ب. يعتبر صاحب العمل متأخراً في سداد الأجر ما لم يقم بسداده خلال العشرة أيام الأولى من تاريخ الاستحقاق، ويُعتبر متوقفًا عن السداد الأجر إذا لم يبادر إلى سداده خلال أشهر من تاريخ الاستحقاق، ما لم يكن منصوصاً في العقد على مدة أقل.

ج. على جميع المنشآت تقديم كافة ما يطلب منها لإثبات سداد هذه الأجور.

مادة (2)

1- في حالة تيقن الوزارة من تأخير المنشــأة، التي لديها مائة عامل فأكثر، في سـداد الأجر لمدة عشـرة أيام من تاريخ الاستحقاق، يتم اتخاذ الإجراءات الآتية:

(أ) إنذار المنشــأة بأنه سـوف يتم وقف منحها أية تصــاريح بدءاً من اليوم الســادس عشـر من تاريخ التأخير في السداد.

(ب) بداءً من اليوم السادس عشر يتم وقف المنشأة محل المخالفة، مع الإنذار بأنه:

أولاً: في حال استمرار المنشأة في التوقف عن السداد حتى نهاية الشهر سوف يتم بدءاً الشهر التالي:

- إبلاغ الجهات القضــائية وأية جهات أخرى معنية لاتخاذ كافة الشـؤون التحفظية والعقابية تجاه المتسـبب في التأخير،
- مد نطاق وقف المنشــآت إلى باقي منشــآت صــاحب العمل طبقاً للقرار الوزاري رقم (703) لسـنة 2013، المشار إليه، دون الالتزام بمدد وإجراءات الإنذارات الواردة فيه.
- حظر فتح سجل بأية منشآت جديدة لدى الوزارة لصاحب المنشأة التي وقعت فيها المخالفة.
- اتخاذ الإجراءات اللازمة لغايات: تسييل خطاب الضمان.
- تنزيل فئة المنشأة إلى الفئة الثالثة من فئات التصنيف.
- تمكين العمال من الانتقال إلى صاحب عمل آخر.

ثانياً: في حال استمرار المنشأة في التوقف عن السداد حتى نهاية ستين يوماً من تاريخ استحقاق الأجر، يتم توقيع الغرامات الإدارية على المنشأة بالإضافة لما هو منصوص عليه في البند أولًا من هذه المادة.

(ج): الحظر الذي يتم في حالة التأخير يتم رفعه فور الســـداد، أما الحظر الذي يتم في حال التوقف عن الســـداد فيســتمر لمدة شــهرين بعد سـداد كل الأجور التي توقفت المنشــأة عن سـدادها، وكلما تكرر التوقف في السـداد تتضاعف مدة استمرار الحظر بعد سداد الأجور.

2- في حالة تيقن الوزارة من تأخير أو توقف المنشأة التي لديها أقل من مائة عامل، عن سداد الأجر، يستمر العمل بالأنظمة المعمول بها حالياً في الوزارة ما لم يكن التوقف عن السداد قد تكرر منا أكثر من مرة خلال العام الواحد، ففي هذه الحالة يتم التعامل معها طبقًا لما جاء في البند (1) من هذه المادة.

مادة (3)

يتم وقف تعامل الوزارة مع المنشآت التي لم تشترك في نظام حماية الأجور، حتى تاريخ العمل بهذا القرار، ويتم وقف التعامل مع أصــحاب هذه المنشــآت لحين اشــتراكها في النظام .ويتعين في جميع حالات وقف التعامل، ألا يترتب عليها الإضرار بحقوق العاملين فيها.

مادة (4)

يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، ويُعمل به اعتبارًا من اليوم التالي لتاريخ نُشره ويُلغى القرار الوزاري رقم (788) لســـنة 2009، في ِان حماية الأجور، كما يُلغى – في نطاق تطبيق هذا القرار – أي حكم يخالف أو يتعارض مع ما جاء به من أحكام.

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، تمشـيا 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 إرســال نســخة من التقرير إلى كل من ممثلي منظمة أصــحاب 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 بنسـخة عن ملاحظاتهم –إن وجدت- بمجرد استلامها.

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

  وزارة الموارد البشرية والتوطين / إدارة المنظمات الدولية

- **التاريخ: 2020/11/16**
- **البريد الإلكتروني: IOD@mohre.gov.ae**

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

أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة إستكمال الإجراءات اللازمة للعرض على السلطة المختصة بالتصديق المجلس الأعلى للإتحاد.

* * *

3. مملكة البحرين

الإتفاقيات غير المُصادق عليها

الإتفاقية العربية رقم (4) لسنة 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة "معدلة"

وصل مكتب العمل العربي من مملكة البحرين تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (4) لسنة 1975 – 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 مملكة البحرين 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 حالياً.

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

لاتوجد، خاصة مع التعديلات الأخيرة التي أستحدثها المشرع البحريني على مواد قانون العمل في القطاع الأهلي التي أكدت صراحةً على عدم التمييز بسبب الجنس او الاصل او اللغة او الدين او العقيدة.

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

تُراجع التشريعات الوطنية بصورة دائمة لتواكب المستجدات على المستوى الأقليمي والدولي وخاصة تلك التي تعزز من المساواة، والعمل على زيادة المكتسبات للعمال بما لا يخل مصلحة صاحب العمل.

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، ويتم الاستعانة بالادوات التشريعية والمعايير الموضوعة من قبل المنظمات الاقليمية والدولية المعنية بالشأن العمالي، إذ يتم الاسترشاد بما ورد فيها من مبادئ. وتتناول التشريعات الوطنية المعنية بتنظيم العلاقة بين صاحب العمل والعامل، الكثير من الاجراءات الواردة في هذه الاتفاقية محل البحث.

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

أشرنا في معرض ردنا، بأن جميع التشريعات الوطنية في مجال العمل تحظر التمييز بين الأفراد، إذ يعامل الجميع على أساس المساواة في الكرامة الإنسانية، ويتساوى الجميع، مواطنين ووافدين، أمام القانون في الحقوق والواجبات العامة، ولا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة أو الانتماء.

وتطبق مواد قانون العمل في القطاع الأهلي، والتشريعات الوطنية الاخرى على الكوادر العاملة في سوق العمل، العربية، والأجنبية، والوطنية على حد سواء، إذ يكفل لهم القانون الحقوق الأساسية في العمل من المساواة وحماية الأجور، وتنظيم

فترات الراحة، والصحة والسلامة في مواقع العمل وغيرها. كما يحق للعمالة غير الوطنية ممارسة أنشطتها النقابية تحت مظلة قانون النقابات العمالية. وتعمل هيئة تنظيم سوق العمل على ضمان سلامة وقانوينة تصريح العمل.

ويحق للعامل المتعاقد (عربي الجنسية او من اي جنسية اخرى)، استقدام أسرته والاستفادة من جميع الخدمات التي توفرها البلاد من خدمات صحية وتعليمية وترفيهية وغيرها، كما ويحق للجاليات انشاء النوادي الاجتماعية وعقد التجمعات والاحتفالات وممارسة الشعائر الدينية بحرية، وذلك وفق الشروط والضوابط المنظمة لها وبما لا يتعارض مع العادات والتقاليد والاعراف.

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

تقدر مملكة البحرين اتاحة المنظمة خبراتها ودعمها الفني لتعزيز جهود الوزارة لدى السلطة التشريعية المعنية للتصديق على هذه الاتفاقية، وسيتم طلب هذه المساندة حال الحاجة لها.

10. هل تم التنسيق مع منظمات اصحاب الاعمال والعمال في بلدكم حين اعدادكم لهذا التقرير، تمشياً مع ما تقضيه المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟

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

الجهة الادارية التي تولت اعداد هذا التقرير: إدارة الاتصال

التاريخ: 2020/09/10

البريد الالكتروني: ir@mlsd@gov.bh

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

أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة مواصلة الإجراءات الهادفة للتصديق على الإتفاقية خاصة أنه وفقاً للرد لا توجد صعوبات تشريعية أو غيرها تحول دون هذا التصديق.

* * *

4. الجمهورية التونسية

الإتفاقيات غير المُصادق عليها

الإتفاقية العربية رقم (13) لسنة 1981 بشأن بيئة العمل

وصل مكتب العمل العربي من الجمهورية التونسية تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (13) لسنة 1981 – 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؟

السلطة التشريعية (مجلس نواب الشعب).

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.

توجد اختلافات بين التشريع التونسي و أحكام هذه الاتفاقية و تتمثل بالخصوص في أنّ المادة الأولى من هذه الاتفاقية توجب على كل دولة مصادقة عليها وضع مقاييس خاصة بها للحدود القصوى للعوامل المؤثّرة في بيئة العمل ، غير أنّ التشريع التونسي و إن ضبط حدود قصوى لبعض العوامل المؤثّرة في بيئة العمل كالتهوئة والضجيج والأشعة المؤينة ، فإنّ الحدود القصوى للعديد من العوامل المؤثّرة في بيئة العمل المبيّنة في المادة الخامسة من الاتفاقية كدرجة الحرارة و الرطوبة و الارتجاج والضغط الجوي والغبارغير محدّدة في التشريع التونسي. بالإضافة إلى عدم وجود معايير وطنية مضبوطة بنصوص تشريعية تضبط حدود العوامل الطبيعية الفيزيائية المسموح بها في أماكن وبيئة العمل، وهو ما يتعارض مع أحكام المادة الخامسة من هذه الاتفاقية.

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

☐ لا✘

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

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

☐ نعم ☒

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

- العمل على مزيد التنسيق بين الوزارات و الهياكل المختصة ذات العلاقة بصحة و بيئة العمل، استرشادا بأحكام المادة الثالثة من الاتفاقية.

- دعم التكوين المستمر لفائدة الإطارات المعنية بحماية بيئة العمل خاصة في مجال قيس العوامل الطبيعية الفيزيائية و ذلك إسترشادا بأحكام المادة الحادية عشر من الاتفاقية.

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

☐ نعم ☒

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

تعمل مصالح وزارة الشؤون الاجتماعية على إعداد مشاريع نصوص قانونية تتضمّن معايير تحدد العوامل الطبيعية الفيزيائية المسموح بها في أماكن العمل كالإنارة والضجيج واستعمال التيار الكهربائي.

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

☐ نعم ☒

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

استرشادا بأحكام المادة الأولى (الفقرة أ) من الاتفاقية رقم 13 التي توجب على كل دولة حماية و تحسين بيئة العمل و جعل محيطه أكثر إنسانية وملائمة للقدرات البشرية للعاملين ، أوجب الفصل 152-2 (المضاف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996 المنقح لمجلة الشغل)، على كلّ مؤجر أن يتّخذ التدابير اللاّزمة والمناسبة لحماية العمّال ووقايتهم من المخاطر المهنية ويتعيّن عليه بالخصوص القيام بما يلي :

- السهر على صحة العمال في أماكن العمل ،
- توفير ظروف و بيئة عمل ملائمة ،
- حماية العمّال من مخاطر الآلات و المعدّات و المواد المستعملة .

كما خول القانون عدد 28 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994 والمتعلق بالتعويض عن الأضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل والأمراض المهنية للصندوق الوطني للتأمين على المرض المشاركة في برامج الوقاية من الأخطار المهنية وإسناد منح الاستثمار والقروض لتمويل مشاريع الصحة والسلامة المهنية وتحسين ظروف العمل، كما أحدث منظومة التخفيض في نسب الاشتراكات والترفيع فيها بحسب ما يوفره صاحب العمل من أسباب الوقاية من الأخطار المهنية.

و للنهوض بالصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة ، أوجبت مجلة الشغل في فصلها161 إحداث لجنة الصحة والسلامة المهنية تضمّ رئيس المؤسسة أو من ينوبه وممثلين عن العمال وطبيب الشغل التابع للمؤسسة أو المشرف عليها والمسؤول عن السلامة بالمؤسسة أو المشرف عليها .

و تتمثل مهمة هذه اللجنة بالخصوص في :

- إعداد مشاريع النظم و التعليمات المتعلقة بالصحة و السلامة المهنية داخل المؤسسة،
- القيام بالأعمال المتعلقة بالإعلام و التوعية و التكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية
- اقتراح برامج الوقاية من الأخطار المهنية داخل المؤسسة و متابعة إنجاز البرامج المعتمدة ،
- إجراء الأبحاث بمناسبة كل حادث شغل خطير أو مرض مهني و اقتراح التدابير اللازمة للسيطرة على أسبابه .

و فيما يتعلق بمراقبة تطبيق تشريع الشغل في مجال الصحة و السلامة المهنية ، فإنّ هذه المهمة موكولة في تونس إلى جهاز تفقد الشغل و جهاز تفقد طب الشغل اللذان يسهران على مراقبة تطبيق النصوص التشريعية و الترتيبية في مجال الصحة و السلامة المهنية. ويعمل هذان الجهازان في كنف التكامل و بتنسيق محكم لفرض احترام القواعد المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية بما في ذلك القواعد التي تخص بيئة العمل.

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.

- دعم يتعلق بكيفية إعداد معايير تحدد العوامل الطبيعية الفيزيائية المسموح بها في أماكن وبيئة العمل.
- دعم تكوين الاطارات الفنية المتخصصة في حماية بيئة العمل خاصة في مجال قيس العوامل الطبيعية الفيزيائية.

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.

- عملا بأحكام المادة السابعة عشرة من نظام اتفاقيات و توصيات العمل العربية تم توجيه نسخة من هذا التقرير إلى منظمات أصحاب الأعمال و العمّال التالية :

- الاتحاد التونسي للصناعة و التجارة و الصناعات التقليدية ،
- الاتحاد التونسي للفلاحة و الصيد البحري ،

- الاتحاد العام التونسي للشغل .

إلا أنه لم نتوصّل إلى حدود التاريخ المشار إليه أدناه بردودهم في الغرض.

- **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:** الادارة العامة لتشريع الشغل والمفاوضة الجماعية والأجور
- **التاريخ:** 2020/10/27
- **البريدالإلكتروني:** **medali.zammouri@social.gov.tn**

*** 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. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الإتفاقيات المُصادق عليها

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

وصل مكتب العمل العربي من الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 – وجاء في هذا الرد ما يلي:

القسم الأول

بيانات عامة

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

المرسوم الرئاسي رقم 05-280 المؤرخ في 9 رجب عام 1426 الموافق 14 غشت سنة 2005، يتضمن التصديق على الإتفاقية العربية رقم 7 بشأن السلامة والصحة المهنية، المعتمدة بالإسكندرية في مارس سنة 1977.

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

- القانون رقم 16-01 مؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 الموافق 6 مارس سنة 2016، يتضمن التعديل الدستوري.

- القانون رقم 18- 11 مؤرخ في 18 شوال عام 1439 الموافق 2 يوليو سنة 2018، يتعلق بالصحة.

- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل.

- القانون رقم 88-07 المؤرخ في 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير سنة 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

- القانون رقم 83-13 المؤرخ في 21 رمضـــان عام 1403 الموافق 2 يوليو ســـنة 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

- القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضـــان عام 1403 الموافق 2 يوليو ســـنة 1983، يتعلق بالتأمينات الإجتماعية، المعدل والمتمم.

- القانون رقم 83-14 المؤرخ 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي.

- المرســـوم رقم 86-276 المؤرخ في 9 ربيع الأول عام 1407 الموافق 11 نوفمبر ســـنة 1986 يحدد شـــروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية.

- القانون رقم 04-20 المؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق 25 ديسمبر سنة 2004، والمتعلق بالوقاية من الأخطار الكبرى وتسيير الكوارث في إطار التنمية المستدامة.

- المرسوم التنفيذي رقم 06-198 المؤرخ في 4 جمادى الأولى عام 1427 الموافق 31 مايو سنة 2006، يضبط التنظيم المطبق على المؤسسات المصنفة لحماية البيئة.

- المرسوم التنفيذي رقم 05-12 المؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 8 يناير سنة 2005، المتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية والأمن المطبقة في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري.

- قرار مؤرخ في 22 رجب عام 1429 الموافق 26 يوليو سنة 2008، يتعلق بمخطط الوقاية الصحية والأمن في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري.

- قرار مؤرخ في 22 رجب عام 1429 الموافق 26 يوليو سنة 2008، يتعلق بالتصريح بفتح ورشة في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري.

- القانون رقم 03-10 المؤرخ في 19 جمادى الاولى عام 1424 الموافق 19 يوليو سنة 2003، يتعلق بحماية البيئة في اطار التنمية المستدامة.

- المرسوم التنفيذي رقم 07-145 مؤرخ في 19 مايو سنة 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 المنشآت والهياكل الاساسية.

- القانون رقم 90-29 المؤرخ في 14 جمادى الاولى عام 1411 الموافق اول ديسمبر سنة 1990 يتعلق بالتهيئة والتعمير.

- القانون رقم 04-05 مؤرخ في 27 جمادى الثانية عام 1425 الموافق 14 غشت سنة 2004، يعدل ويتمم القانون رقم 90-29 السالف 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 أبريل سنة 2006، ينظم انبعاث الغاز والدخان والبخار والجزيئات السائلة أو الصلبة في الجو وكذا 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 مؤرخ في اول ربيع الاول عام 1420 الموافق 15 يونيو سنة 1999، يتعلق بالقواعد التقنية التي يجب ان تحترمها المؤسسات التي تقوم بنشاطات عزل ونزع مادة الامينات.

- مرسوم تنفيذي رقم 06-138 مؤرخ في 16 ربيع الاول عام 1427 الموافق 15 ابريل سنة 2006، ينظم انبعاث الغاز والدخان والبخار والجزيئات السائلة او الصلبة في الجو وكذا الشروط التي تتم فيها مراقبتها.

- المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 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.

- المرسوم الرئاسي رقم 05-117 المؤرخ في 2 ربيع الأول عام 1426 الموافق 11 أبريل سنة 2005، والمتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤينة.

- 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.

- المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 8 يناير سنة 2005، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن.

- المرسوم التنفيذي رقم 05-10 المؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 8 يناير سنة 2005، يحدد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها.

- المرسوم التنفيذي رقم 05-11 المؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 8 يناير سنة 2005، يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها.

- المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1413 الموافق 15 ماي سنة 1993 يتعلق بتنظيم طب العمل.

- المرسوم التنفيذي رقم 05-12 المؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 8 يناير سنة 2005، يتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية والأمن المطبقة في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري.

- المرسوم التنفيذي رقم 96- 98 المؤرخ في 17 شوال عام 1416 الموافق 6 مارس سنة 1996، قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها.

- المرسوم التنفيذي رقم 96-209 المؤرخ في 18 محرم عام 1417 الموافق 5 يونيو سنة 1996، يحدد تشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيره.

- الأمر رقم 72-29 المؤرخ في 25 ربيع الثاني عام 1392 الموافق 7 يونيو سنة 1972 يتضمن إحداث المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن.

- المرسوم التنفيذي رقم 06-223 المؤرخ في 25 جمادى الأولى عام 1427 الموافق 21 يونيو سنة 2006، يتضمن إنشاء هيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري وصلاحياتها وتنظيمها وسيرها.

- المرسوم التنفيذي رقم 2000- 253 المؤرخ في 23 جمادى الأولى عام 1421 الموافق 23 غشت سنة 2000 يتضمن إنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية وتنظيمه وعمله.

- القانون رقم 90-03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، يتعلق بمفتشية العمل.

- المرسوم التنفيذي رقم 02- 427 المؤرخ في 3 وال عام 1423 الموافق 7 ديسمبر سنة 2002، يتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية.

يرجى بيان النص التشـريعي الذي يعطي الاتفاقيات الدولية المصـادق عليها قوة النفاذ بمجرد التصـديق عليها مع بيان مرتبة الاتفاقيات المصادق عليها بالنسبة للتشريعات الداخلية.

ينص القانون رقم 16-01 مؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 الموافق 6 مارس سنة 2016، يتضمن التعديل الدستوري، من خلال أحكام المادة 150 منه على أن **"المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية، حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور، تسمو على القانون".**

هل تم التنسـيق مع منظمات أصـحاب الأعمال والعمال في دولتكم الموقرة حين أعّدادكم لهذا التقرير؟ وذلك تمشـياً مع أحكام المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

- ✓ **نعم**

في حالة الإجابة ب (نعم)، يرجي ذكر المنظمات التي تم التنسيق معها.

- الإتحاد العام للعمال الجزائريين.
- الكنفدرالية الوطنية لأرباب العمل الجزائريين.

القسم الثاني

التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية

المادة الأولى

يجب أن تشمل التشريعات العربية الأحكام الخاصة بالسلامة والصحة المهنية فى جميع مجالات العمل وقطاعاته، كما يجب أن تشمل أحكاما خاصة بالتأمين على العمال من حوادث العمل وأمراض المهنة.

يرجى بيان ما يلي:

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

☐ نعم ×

- **هل تتضمن تشريعاتكم أحكاما خاصة بالتأمين على العمال من حوادث العمل وأمراض المهنة؟**

☐ نعم ×

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

ينص القانون رقم 16-01 مؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 الموافق 6 مارس سنة 2016، يتضمن التعديل الدستوري من خلال أحكام المادة 69، الفقرة 2: على أنه " ... يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن، والنظافة".

وتسهر الدولة الجزائرية على حماية الصحة في وسط العمل وترقيتها طبق للتشريع والتنظيم المعمول بهما (المادة 97 من القانون رقم 18- 11 مؤرخ في 18 شوال عام 1439 الموافق 2 يوليو سنة 2018، يتعلق بالصحة)

وتهدف الصحة في وسط العمل، لاسيما إلى ما يأتي (المادة 98 من القانون رقم 18- 11 مؤرخ في 18 شوال عام 1439 الموافق 2 يوليو سنة 2018، سالف الذكر):

- ترقية الراحة البدنية والعقلية والإجتماعية للعمال **في كل المهن** والحفاظ على أعلى درجة لها،
- الوقاية من كل ضرر يلحق بصحة العمال جراء ظروف عملهم،
- حماية العمال في شغلهم من الأخطار الناتجة عن وجود عوامل مضرة بصحتهم،
- وقاية العمال وحمايتهم من حوادث العمل والأمراض المهنية،
- تنصيب العمال في منصب عمل ملائم لقدراتهم الفيزيولوجية والنفسية وإبقائهم فيه.

ويعد طب العمل واجب على عاتق المستخدم لفائدة العامل ..." (المادة 99 من القانون رقم 18- 11 مؤرخ في 18 شوال عام 1439 الموافق 2 يوليو سنة 2018، سالف الذكر)

ولقد جاءت المادة (05) من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل، لتأكد في أحكامها على أنه: "يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: ...، الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ..."، أما المادة (06) من نفس القانون فبينت أنه: "يحق للعمال أيضا، في إطار علاقة العمل، ما يأتي: ...، إحترام

السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم، ...".

ولقد جاءت أحكام القانون رقم 88-07 المؤرخ في 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير سنة 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، لتأكد على الأحكام السابقة، حيث نصت مادته (03) على أنه: "يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال".

أما المادة (12) منه فجاء في أحكامها أنه: "تعتبر حماية العمال بواسطة طب العمل جزءا من السياسة الصحية الوطنية.

في إطار المهام المحددة في التشريع الجاري به العمل، يهدف طب العمل الذي تعد مهمته وقائية أساسا وعلاجية، أحيانا، إلى:

- الترقية والحفاظ على أكبر قدر من راحة العمال البدنية والعقلية في كافة المهن، من أجل رفع مستوى قدراتهم الإنتاجية والإبداعية،
- حماية ووقاية العمال من الأخطار التي يمكن أن تنجر عنها الحوادث أو الأمراض المهنية وكل الأضرار اللاحقة بصحتهم،
- تشخيص كل العوامل التي قد تضر صحة العمال في أماكن العمل وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها،
- تعيين وإبقاء العمال في عمل يتماشى وقدراتهم الفيزيولوجية والنفسية وكذا تكييف العمل مع الإنسان وكل إنسان مع مهمته،
- تخفيض حالات العجز وضمان تمديد الحياة النشيطة للعامل،
- تقييم مستوى صحة العمال في وسط العمل،
- تنظيم العلاج الإستعجالي للعمال والتكفل بالعلاج المتواصل ومداواة الأمراض المهنية والأمراض ذات الطابع المهني،
- المساهمة في حماية البيئة بالنسبة للإنسان والطبيعة."

ونصت المادة 13 من القانون أعلاه على أنه: "يعد طب العمل إلتزاما يلقى على عاتق المؤسسة المستخدمة ويجب عليها التكفل به".

أما القانون رقم 83- 13 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية. فجاءت المادة الأولى منه لتنص في أحكامها على أنه: "يهدف هذا القانون إلى تأسيس نظام وحيد يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية". وتسري أحكام هذا القانون في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه. (المادة 2 من القانون رقم 83- 13 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983، سالف الذكر).

من جهة أخرى يضمن التشريع الوطني الحق في الإستفادة من التأمين بسبب المرض والعجز لكل العمال، وهذا من خلال أحكام المادة (03) من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983، يتعلق بالتأمينات الإجتماعية، المعدل والمتمم، حيث نصت على: "يستفيد من أحكام هذا القانون، كل العمال سواء أكانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه، والنظام الذي كان يسري عليهم قبل تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق".

المادة الثانية

يجب مساواة جميع العمال العرب بالعمال الوطنيين فى 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.**

يعد الإنتساب إلى النظام الوطني للضمان الإجتماعي إجباريا على كل شخص يمارس نشاطا فوق التراب الجزائري مهما تكن جنسيته، فبمجرد إنتساب العامل الأجنبي إلى النظام الوطني للضمان الإجتماعي يكتسب صفة المؤمن له إجتماعيا ويتمتع بنفس الحقوق والواجبات التي يتمتع بعا العمال الوطنيين، خصوصا أن المادة (17) من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل تنص على أنه: "تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيف ما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الإجتماعية، أو النسبية، والقرابة العائلية والقناعات السياسية والإنتماء إلى نقابة أو عدم الإنتماء إليها".

وفي هذا الإطار ينص القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية في مادته (06) على أنه: "ينطوي وجوبا تحت التأمينات الاجتماعية الأشخاص الذين يشتغلون فى التراب الوطني أيا كانت جنسيتهم سواء اكانوا يعملون بأية صفة من الصفات وحيثما كان لصالح فرد أو جماعة من اصحاب العمل ومهما كان مبلغ أو طبيعة أجرهم وشكل أو طبيعة أو صلاحية عقد عملهم أو علاقتهم فيه". وبمقتضى أحكام هذه المادة فإنه يستفيد من أحكام القانون رقم 83-13 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، كل عامل مؤمن له إجتماعيا.

أما القانون رقم 83-14 المؤرخ 21 رمضـان عام 1403 الموافق 2 يوليو سـنة 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضـمان الإجتماعي، فينص في مادته (08) على أنه: "ينتسـب وجوبا إلى الضـمان الإجتماعي الأشـخاص أيا كانت جنسيتهم سواء أكانوا يمارسون نشاطا مأجورا أو شبيها به بالجزائر، أم كانوا رهن التكوين بأية صفة من الصفات وحيثما كان لصـالح فرد أو جماعة من أصـحاب العمل أو أيا كان مبلغ أو طبيعة أجرهم وشـكل وطبيعة أو مدة صـلاحية عقدهم أو علاقة عملهم، ..."

وينص المرسـوم رقم 86-276 المؤرخ في 9 ربيع الأول عام 1407 الموافق 11 نوفمبر سـنة 1986 يحدد شـروط توظيف المسـتخدمين الأجانب في مصـالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسـسـات والهيئات العمومية، في الفقرة الثالثة من المادة (06) على أنه يسـتفيد العمال الأجانب الذين تسـري عليهم أحكام هذا المرسـوم من الحقوق التي تخولها الأحكام السـارية على الوظيفة التي يشـغلونها ويخضـعون للإلتزامات ذات الطابع المهني الناجمة عنها. بينما نصـت أحكام المادة (16) من نفس المرسوم على أنه "يستفيد العمال الأجانب في حالة مرضـهم أو إصـابتهم بحادث أو مرض يعزي إلى الخدمة من أحكام التنظيم المعمول به في هذا المجال".

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.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **الاشتراطات الفنية اللازمة لمراعاة أحكام المادة السابقة.**

أ- <u>اختيار موقع المنشأة:</u>

يلزم التشريع الجزائري إختيار مواقع مناسبة لإقامة المنشآت عليها ضمانا لحماية عمال هذه المنشآت من أخطار البيئة المجاورة لأماكن العمل من جهة، ولحماية الجوار والبيئة العامة من الأخطار التي تنجم عن هذه المنشآت، من جهة أخرى.

وفي هذا الإطار تنص المادة 19 من القانون رقم 04-20 المؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق 25 ديسمبر سنة 2004، والمتعلق بالوقاية من الأخطار الكبرى وتسيير الكوارث في إطار التنمية المستدامة على انه ودون الإخلال بالأحكام التشريعية المعمول بها في مجال البناء والتهيئة والتعمير، يمنع البناء منعا باتا، بسبب الخطر الكبير، لاسيما في المناطق ذات الخطورة الآتية:

- المناطق ذات الصدع الزلزالي الذي يعتبر نشيطا،
- الأراضي ذات الخطر الجيولوجي،
- الأراضي 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 الماء أو جلب الطاقة التي قد ينجر عن إتلافها أو قطعها خطر كبير.

ومن أجل تحديد المخاطر المباشرة أو غير المباشرة التي تعرض الأشخاص والممتلكات والبيئة للخطر من جراء نشاط المؤسسة، سواء كان السبب داخليا أو خارجيا، تهدف عملية دراسة الخطر إلى ضبط التدابير التقنية للتقليص من إحتمال وقوع الحوادث وتخفيف آثارها وكذا تدابير التنظيم للوقاية من الحوادث وتسييرها (المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 06-198 المؤرخ في 4 جمادى الأولى عام 1427 الموافق 31 مايو سنة 2006، يضبط التنظيم المطبق على المؤسسات المصنفة لحماية البيئة). ويجب أن تتضمن دراسة الخطر العناصر الآتية (المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 06-198 المؤرخ في 4 جمادى الأولى عام 1427 الموافق 31 مايو سنة 2006، سالف الذكر):

1- عرض عام للمشروع،
2- وصف الأماكن المجاورة للمشروع والمحيط الذي قد يتضرر في حالة وقوع حادث، يشمل ما يأتي:

أ-المعطيات الفيزيائية، الجيولوجية والهيدرولوجية والمناخية والشروط الطبيعية (الطبوغرافية ومدى التعرض للزلازل)،

ب-المعطيات الإقتصادية- الإجتماعية والثقافية: السكان والسكن ونقاط الماء والإلتقاط وشغل الأراضي والنشاطات الإقتصادية وطرق المواصلات أو النقل أو المجالات المحمية.

3- وصف المشروع ومختلف منشأته (الموقع والحجم والقدرة والمداخل وإختيار المنهج المختار وعمل المشروع والمنتوجات والمواد اللازمة لتنفيذه ...) ...،
4- تحديد جميع عوامل المخاطر الناجمة عن إستغلال كل منشأة معتبرة، يجب أن لا يضع هذا التقييم في الحسبان العوامل الداخلية فقط بل والعوامل الخارجية أيضا التي تتعرض لها المنطقة،
5- تحليل المخاطر والعواقب على مستوى المؤسسة المصنفة لكي تحدد الأحداث الطارئة الممكن حدوثها بصفة مستوفية ومنحها ترقيما يعبر عن درجة خطورتها وإحتمال وقعها بحيث يمكن تصنيفها وكذا منهج تقييم المخاطر المتبع لإعداد دراسة الخطر،
6- تحليل الآثار المحتملة على السكان في حالة وقوع حوادث (بما فيهم العمال داخل المؤسسة) والبيئة وكذا الآثار الإقتصادية والمالية المتوقعة،
7- كيفيات تنظيم أمن الموقع وكيفيات الوقاية من الحوادث الكبرى ونظام تسيير الأمن ووسائل النجدة.

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.

- المرسوم التنفيذي رقم 06-198 المؤرخ في 4 جمادى الأولى عام 1427 الموافق 31 مايو سنة 2006، يضبط التنظيم المطبق على المؤسسات المصنفة لحماية البيئة.

ب- الإنشاء والتشييد:

تنص المادة (02) من المرسوم التنفيذي رقم 05-12 المؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 8 يناير سنة 2005، المتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية والأمن المطبقة في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، على أنه "يجب على مهنيي قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، لا سيما المهندسين والمهندسين المعماريين إدراج تدابير الوقاية في تصميم المشاريع وتخطيطها. كما يجب عليهم أن يعملوا جاهدين على أن يبعدوا عن مشاريعهم كما يمكنه أن يقتضي إستعمال طرق أو مواد تشكل خطرا على أمن العمال وصحتهم (المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 05-12 المؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 8 يناير سنة 2005، سالف الذكر).

وعندما تشتغل عدة مؤسسات في نفس الورشة، يجب أن ينظم تنسيق في مجال الوقاية الصحية والأمن قصد تفادي الأخطار الناجمة عن تدخلاتها المتعاقبة أو المتزامنة، والإحتياط عند الضرورة لإستعمال وسائل مشتركة. ويتم التنسيق سواء أثناء تصور المشروع ودراسته وإعداده أو خلال الإنجاز. (المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 05-12 المؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 8 يناير سنة 2005، سالف الذكر).

كما ألزم المشرع الجزائري من خلال أحكام المادة (05) من المرسوم التنفيذي رقم 05-12 المؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 8 يناير سنة 2005، سالف الذكر، صاحب المشروع أن يصرح قبل عشرة (10) أيام من تاريخ إفتتاح ورشة تشغل على الأقل تسعة (09) عمال خلال مدة تفوق الأسبوع إلى الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية وكذا الهيئة المكلفة بالوقاية من الأخطار المهنية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري وإلى مفتشية العمل.

ويجب على المؤسسات المدعوة للعمل في كل هيئة مستخدمة تابعة لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري والنشاطات الملحقة بها التي يقوم فيها العمال، ولو بصفة عرضية، لاسيما بأشغال الدراسة والبناء والتركيب والهدم والصيانة والترميم والتنظيف، أن تسلم صاحب المشروع مخططا للوقاية الصحية والأمن قبل أي تدخل في هذه الورشات. ويجب أن يعرض هذا المخطط أيضا بصفة مسبقة على ممثلي العمال في المؤسسات المعنية قصد إبداء الرأي فيه.

ويعدد مخطط الوقاية الصحية والأمن وثيقة تبين، بصورة مفصلة، بالنسبة إلى كل الأشغال التي تنجزها المؤسسة مباشرة أو عن طريق المناولة ما يأتي:

- التدابير المقررة في طور تصور المشروع أو في مختلف مراحل تنفيذه لضمان أمن العمال بالنظر إلى تقنيات البناء المستخدمة وإلى تنظيم الورشة،
- التدابير المقررة لضمان الإسعافات الأولية للمتعرضين إلى الحوادث وللمرضى،
- التدابير المقررة لضمان الوقاية الصحية في أماكن العمل وفي الأماكن المخصصة للعمال.

(المادتين 8 و9 من المرسوم التنفيذي رقم 05-12 المؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 8 يناير سنة 2005، سالف الذكر)

النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

- المرسوم التنفيذي رقم 05-12 المؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 8 يناير سنة 2005، المتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية والأمن المطبقة في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري.

- قرار مؤرخ في 22 رجب عام 1429 الموافق 26 يوليو سنة 2008، يتعلق بمخطط الوقاية الصحية والأمن في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري.

- قرار مؤرخ في 22 رجب عام 1429 الموافق 26 يوليو سنة 2008، يتعلق بالتصريح بفتح ورشة في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري.

ج- الوقاية من جميع أخطار العمل:

يجب تصميم وتهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل وملحقاتها وتوابعها، بصفة تضمن أمن العمال. (المادة 5 القانون رقم 88-07 المؤرخ في 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير سنة 1988، سالف الذكر).

يجب أن تستجيب خاصة للمقتضيات التالية:

- ضمان حماية العمال من الدخان والأبخرة الخطيرة والغازات السامة والضجيج وكل الأضرار الأخرى،
-تجنب الازدحام والاكتظاظ،
- ضمان أمن العمال أثناء تنقلهم وكذا أثناء تشغيل الآلات ووسائل الرفع والنقل واستعمال المواد والعتاد 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 إبعادهم عن الأماكن الخطيرة أو فصلهم بواسطة حواجز ذات فعالية معترف بها،
- ضمان الإجلاء السريع للعمال في حالة خطر وشيك أو حادث.

النصوص التشريعية الدالة على ذلك:

القانون رقم 88-07 المؤرخ في 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير سنة 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

المادة الرابعة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

  ☐ نعم ×

- **هل تضمن تشريعاتكم ما يكفل حماية البيئة المجاورة من أخطار النشاط المزاول بحيث تبقي في المستوى الصحي**

المطلوب؟

☐ نعم ×

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

أ- سلامة بيئة العمل.

لقد جاءت أحكام المادة (04) من القانون رقم 88- 07 المؤرخ في 7 جمادى الثانية عام 1402 الموافق 26 يناير سنة 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، لتؤكد وجوبا على أن تكون محلات وأماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها، بما في ذلك كل أنواع التجهيزات، نظيفة بصورة مستمرة، وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمل.

كما أكدت على أن يكون جو العمل مستجيبا الى شروط الراحة والوقاية الصحية، وعلى وجه الخصوص التكعيب والتهوية وتجديدها والتشمس والاضاءة والتدفئة والحماية من الغبار والأضرار الأخرى وتصريف المياه القذرة والفضلات.

أما أحكام المادة (05) من نفس القانون فقد أكدت على أن يكون تصميم وتهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل وملحقاتها وتوابعها، بصفة تضمن أمن العمال.

ب- حماية البيئة المجاورة من أخطار النشاط المزاول:

إن مشاريع التنمية والهياكل والمنشآت الثابتة والمصانع والأعمال الفنية الأخرى، وكل الأعمال وبرامج البناء والتهيئة، التي تؤثر بصفة مباشرة أو غير مباشرة فورا أو لاحقا، على البيئة، لاسيما على الأنواع والموارد والأوساط والفضاءات الطبيعية والتوازنات الايكولوجية وكذلك على اطار 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 المؤرخ في 19 جمادى الاولى 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 للحالة الآنية للموقع وبيئته اللذين قد يتأثران بالنشاط المزمع القيام به،
- وصف للتأثير المحتمل على البيئة وعلى صحة الانسان بفعل النشاط المزمع القيام به، والحلول البديلة المقترحة،
- تقديم عرض عن آثار النشاط المزمع القيام به على التراث الثقافي، وكذا تأثيراته على الظروف الاجتماعية-الاقتصادية،
- تقديم عرض عن تدابير التخفيف التي تسمح بالحد او بإزالة واذا امكن تعويض، الاثار المضرة بالبيئة والصحة،

كما أنه يتم منح المصانع والورشات والمشاغل ومقالع الحجارة والمناجم، وبصفة عامة المنشآت التي يستغلها أو يملكها كل شخص طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص، والتي قد تتسبب في أخطار على الصحة العمومية والنظافة والأمن والفلاحة والأنظمة البيئية والموارد الطبيعية والمواقع والمعالم والمناطق السياحية، أو قد تتسبب في المساس براحة الجوار،

ترخيصا من الوزير المكلف بالبيئة والوزير المعني عندما تكون هذه الرخصة منصوصا عليها في التشريع المعمول به، ومن 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 أخذ رأي الوزارات والجماعات المحلية المعنية.

- كما أن المادة الثامنة (08) من القانون رقم 90-29 المؤرخ في 14 جمادى الاولى عام 1411 الموافق اول ديسمبر سنة 1990 يتعلق بالتهيئة والتعمير، قد نصت في احكامها على انه يجب تصميم المنشآت والبنايات ذات الاستعمال المهني والصناعي بكيفية تمكن من تفادي رمي النفايات الملوثة وكل العناصر الضارة خارج الحدود المنصوص عليها في التنظيم.

- أما المادة الرابعة من القانون رقم 04-05 مؤرخ في 27 جمادى الثانية عام 1425 الموافق 14 غشت سنة 2004، يعدل ويتمم القانون رقم 90-29 السالف الذكر، فقد نصت في أحكامها على أنه لا تكون قابلة للبناء الا القطع الأرضية 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 أهداف 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.

النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

- 88- 07 المؤرخ في 7 جمادى الثانية عام 1402 الموافق 26 يناير سنة 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل.

- 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.

- القانون رقم 03-10 المؤرخ في 19 جمادى الاولى عام 1424 الموافق 19 يوليو سنة 2003، يتعلق بحماية البيئة في اطار التنمية المستدامة.

- المرسوم التنفيذي رقم 07-145 مؤرخ في 19 مايو سنة 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 المنشآت والهياكل الاساسية.

- القانون رقم 90-29 المؤرخ في 14 جمادى الاولى عام 1411 الموافق اول ديسمبر سنة 1990 يتعلق بالتهيئة والتعمير.

- القانون رقم 04-05 مؤرخ في 27 جمادى الثانية عام 1425 الموافق 14 غشت سنة 2004، يعدل ويتمم القانون رقم 90-29 السالف 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 أبريل سنة 2006، ينظم انبعاث الغاز والدخان والبخار والجزيئات السائلة أو الصلبة في الجو وكذا 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 مؤرخ في اول ربيع الاول عام 1420 الموافق 15 يونيو سنة 1999، يتعلق بالقواعد التقنية التي يجب ان تحترمها المؤسسات التي تقوم بنشاطات عزل ونزع مادة الامينات.

- مرسوم تنفيذي رقم 06-138 مؤرخ في 16 ربيع الاول عام 1427 الموافق 15 ابريل سنة 2006، ينظم انبعاث الغاز والدخان والبخار والجزيئات السائلة او الصلبة في الجو وكذا الشروط التي تتم فيها مراقبتها.

المادة الخامسة

يجب العمل على توفير السلامة والصحة المهنية وتحقيق ظروف إنسانية للعمل الامن عن طريق:

- حماية العامل من أخطار العمل والآلات، وحمايته من الأضرار الصحية.
- وضع الاشتراطات اللازمة لتحسين بيئة ووسائل العمل.
- مراعاة تحقيق التلاؤم بين نوع العمل وظروفه، وبين الأشخاص المكلفين به من النواحى الصحية والفنية.
- توعية وتدريب العاملين على وسائل السلامة وتوفير أدوات الوقاية الشخصية وتدريب العمال على استخدامها.
- تدارك ما قد ينشأ من أضرار تصيب العامل صحيا أو اجتماعيا نتيجة عمله والعمل على معالجتها ومعالجة ما يتخلف عنها.
- حماية وسائل الإنتاج من إنشاءات وآلات ومواد، وغير ذلك.

ويحدد تشريع كل دولة الأحكام اللازمة لتنظيم هذه الاحتياطات.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل تتناول تشريعاتكم أحكاما تحقق الغرض من هذه المادة؟**

☐ نعم

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

أ- <u>حماية العامل من أخطار العمل والآلات، وحمايته من الأضرار الصحية</u>.

يحرص التشـــريع الجزائري من خلال أحكامه على حماية العامل من الأخطار التي قد يتعرض لها أثناء أدائه لمهامه من خلال تأكيده على ضرورة ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال من قبل المؤسسة المستخدمة (المادة 3 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير ســنة 1988 المتعلق بالوقاية الصـــحية والأمن وطب العمل).

كما أكدت أحكام المادة الرابعة (04) من نفس القانون على وجوب أن تكون محلات وأماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها، بما في ذلك كل أنواع التجهيزات، نظيفة بصورة مستمرة، وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمل.

كما يجب أن يستجيب جو العمل إلى شروط الراحة والوقاية الصحية، وعلى وجه الخصوص التكعيب والتهوية وتجديدها والتشمس والإضاءة والتدفئة والحماية من الغبار والأضرار الأخرى وتصريف المياه القذرة والفضلات.

أما المادة السابعة من هذا القانون فإنها تنص على أنه يتعين على المؤسسة المستخدمة مراعاة أمن العمال في إختيار التقنيات والتكنولوجيا وكذا في تنظيم العمل. فيجب أن تكون التجهيزات والآلات والآليات والأجهزة والأدوات وكل وسائل العمل مناسبة للأشغال الواجب إنجازها ولضرورة الإحتياط من الأخطار التي قد يتعرض لها العمال.

ويجب أن تكون موضوع رقابة دورية وصيانة من شأنها الحفاظ على حسن سيرها وذلك من أجل ضمان الأمن في وسط العمل.

ب- وضع الإشتراطات اللازمة لتحسين بيئة ووسائل العمل.

نص التشريع الجزائري على ضرورة ان 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 الأخطار التي قد يتعرض لها العمال. (المادة 7 من القانون رقم 88-07 مؤرخ في 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير سنة 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل).

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

نصت الفقرة الرابعة من المادة 12 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير سنة 1988 والمتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل على ضرورة تعيين وإبقاء العمال في عمل يتماشى وقدراتهم الفيزيولوجية والنفسية وكذا تكييف العمل مع الإنسان وكل إنسان مع مهمته.

د- توعية وتدريب العاملين على وسائل السلامة وتوفير أدوات الوقاية الشخصية وتدريب العمال على إستخدامها.

يلزم التشريع الوطني المؤسسة المستخدمة أن توفر للعامل الألبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعلية المعترف بها، من أجل الحماية، وذلك حسب طبيعة النشاط والأخطار. (المادة 6 القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير سنة 1988، سالف الذكر).

وتنص المادة 19 من نفس القانون على أن التعليم والإعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة. ويجب أن يطلع العمال الموظفين الجدد وكذا أولئك المدعوين إلى تغيير مناصب أو مناهج أو وسائل عملهم، على الأخطار التي قد يتعرضون لها في مناصب عملهم (المادة 21 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير سنة 1988 ، سالف الذكر).

ه- تدارك ما قد ينشأ من أضرار تصيب العامل صحيا أو إجتماعيا نتيجة عمله والعمل على معالجتها ومعالجة ما يتخلف عنها.

جاءت أحكام القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983، يتعلق بالتأمينات الإجتماعية، معدل ومتمم. لتبين كيفية التكفل بالعامل في حالة تعرضه إلى أضرار نتيجة عمله، حيث يستفيد من أحكام هذا القانون، كل العمال سواء أكانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه، والنظام الذي كان يسري عليهم قبل تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق (المادة 3 من القانون سالف الذكر)، وتشمل الأداءات التأمين على المرض حسب ما جاء في المادة (07) من القانون نفسه:

1- الأداءات العينية: التكفل بمصاريف العناية الطبية والوقائية والعلاجية لصالح المؤمن له إجتماعيا وذوي حقوقه،

2- الأداءات النقدية: منح تعويضة يومية للعامل الأجير الذي يضطر إلى التوقف عن عمله بسبب المرض.

و- حماية وسائل الإنتاج من إنشاءات وآلات ومواد.

حرص المشرع الجزائري على نص أحكام تخص بحماية وسائل الإنتاج من خلال حثه على إقرار الزيارات والفحوص وعمليات الصيانة الدورية، لاسيما في المجالات الآتية (المادة 62 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 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):

1- جو العمل وأماكنه،

2- وسائل الحماية الجماعية والفردية،

3- منشآت مكافحة الحرائق،

4- مركبات النقل لاسيما المخصصة منها لنقل المستخدمين،

5- أجهزة الرفع وتجهيزات الشحن والتفريغ وآليتها،

6- المنشآت الكهربائية،

7- الأجهزة المضغوطة،

8- المصادر الإشعاعية والأجهزة التي تنبعث منها إشعاعات أيونية.

وتنص المادة 63 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ 3 رجب عام 1411 الموافق 19 يناير سنة 1991، سالف الذكر، على أنه يجب أن تكون الآلات والدواليب المخطرة موضوع زيارات وفحوص وعمليات وصيانة دورية خاصة لضمان حسن سير أجهزة التشغيل وفعالية وسائل الأمن، وتنصب تلك الفحوص خاصة على حالة الأدوات قصد تحديد ما يجب تعويضه منها، إذا كانت أوصافها لا تتحمل إبقاءها من أجل الصيانة العادية.

المادة السادسة

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

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

2- يحظر تشغيل النساء، في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة، التي يحددها التشريع في كل دولة.

يرجى بيان ما يلي:

- **السن الأدنى لعمل الأحداث من الجنسيين في الأعمال الصناعية وفق تشريعاتكم.**

لا يجب أن يقل السن الأدنى للتوظيف عن ستة عشرة (16) سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين (المادة 15 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل).

- **السن الأدنى للعمل في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة وفق تشريعاتكم.**

يمنع التشريع الجزائري إستخدام العامل القاصر (سن الرشد هو 18 سنة) في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياته. (الفقرة 3 من المادة 15 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل)

- **هل تحظر تشريعاتكم تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة؟**

☐ نعم

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

- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل.

تنص أحكام المادة رقم 11 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير سنة 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، على أن كل مؤسسة مستخدمة مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه تلتزم بضمان الصحة والسلامة المهنيتين للعمال حيث أشارت أنه: "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".

وفي مجال الحماية الخاصة للمرأة العاملة التي تمارس عملها تحت الإشعاعات المؤينة وهذا أثناء فترة الحمل أو في الفترة التي تلي مرحلة الولادة، شددت أحكام المادة 36 من المرسوم الرئاسي رقم 05-117 المؤرخ في 2 ربيع الأول عام 1426 الموافق 11 أبريل سنة 2005، والمتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤينة، على ما يلي: "يجب على امرأة تشغل منصب عمل تحت الإشعاعات المؤينة، إعلام مستخدميها وطبيبها في العمل بحالة حملها بمجرد علمها بذلك.

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

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

كما تنص المادة رقم 12 من المرســـوم 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 انه من بين القواعد الخاصـــة بالوقاية التي يجب أن تتخذها الهيئة المســـتخدمة لضـــمان حماية العمال أشـــارت الى تعويض منصـب العمل بحيث لا يُعرض للعناصـر أو المواد أو المسـتحضـرات الخطرة على صـحة الجنين أو الرضـيع بالنسبة للعاملات الحوامل أو المرضعات.

المادة السابعة

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

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل توجد أجهزة خدمات للسلامة والصحة المهنية في المنشآت في دولتكم الموقرة؟**

☐ نعم

- **ما هو دور هذه الأجهزة أن وجدت؟**

<u>اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن:</u> تؤسس هذه اللجان ضمن كل هيئة مستخدمة تشغل أكثر من (9) عمال ذوي علاقة عمل غير محددة، وفي حالة ما إذا كانت المؤسسة مكونة من عدة وحدات، تؤسس ضمن كل واحدة منها لجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن. وتتمثل مهام هذه اللجان في (المادة 3 و4 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 8 يناير سنة 2005، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن):

- التأكد من تطبيق القواعد التشريعية والتنظيمية المعمول بها في مجال الوقاية الصحية والأمن،
- إقتراح التحسينات التي تراها ضرورية، وتشرك في هذا الصدد، في كل مبادرة تتضمن لا سيما طرق وأساليب العمل الأكثر أمنا وإختيار وتكييف العتاد والأجهزة ومجموع الأدوات اللازمة للأشغال المنجزة وكذا تهيئة مناصب العمل،
- إجراء كل تحقيق إثر وقوع أي حادث عمل أو مرض مهني خطير، بهدف الوقاية،
- المساهمة في إعلام العمال وفي تكوين المستخدمين المعنيين وتحسين مستواهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية وبهذه الصفة تسهر وتشارك في إعلام المشغلين الجدد والعمال المكلفين بمهام جديدة أو بالعمل في ورشات

جديدة حول الأخطار التي قد يتعرضون لها ووسائل الحماية منها،

- تنمية الإحساس بالخطر المهني والشعور بالأمن لدى العمال،
- إعداد الإحصائيات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية،

بينما تقوم **لجان الوحدة** بتفتيش أماكن العمل قصد التأكد من توفر الشروط الحسنة للوقاية الصحية العامة والنظافة الصحية، وإحترام القواعد التنظيمية وتطبيقها في مجال المراقبة الدورية ومراجعة الآلات والمنشآت والأجهزة الأخرى، وكذا الصيانة الحسنة والإستعمال الحسن لأجهزة الحماية.

لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها: تؤسس اللجنة وجوبا عند ما تتجمع عدة مؤسسات تابعة لنفس الفرع المهني أو لعدة فروع مهنية لممارسة نشاط في نفس أماكن العمل لمدة محددة وتشغل لذلك عمالاً تكون علاقة عملهم محددة سواء في شكل إنجاز (البناء والأشغال العمومية والري)، سواء في شكل تقديم خدمات كعمليات المناولة والنقل والتخزين. تتولى اللجنة على الخصوص الصلاحيات الآتية (المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 05-10 المؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 8 يناير سنة 2005، يحدد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها):

- تنسيق التدابير الواجب إتخاذها لضمان إحترام قواعد الحماية الفردية والجماعية،
- التحقق من تطبيق التدابير المتخذة،
- إنسجام وتوافق مخططات الوقاية الصحية والأمن حسب الأخطار الخاصة بوسط العمل،
- تنسيق أعمال أجهزة الوقاية الصحية والأمن،
- تكييف تكوين المستخدمين حسب طبيعة الأشغال والأخطار المرتبطة بها،
- دراسة حالات حوادث العمل وإعداد الإحصائيات المرتبطة بها،

مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل: تشكل مصلحة الوقاية الصحية والأمن هيكلا عضويا للهيئة المستخدمة، ويتعين على الهيئة المستخدمة إنشاءها عندما يفوق عدد العمال المشغلين خمسين عاملا، ويشترط في هذه الحالة أن تكون هذه الهيئة تمارس أحد النشاطات التابعة لقطاع

الصناعة أو لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري. تتمتع مصلحة الوقاية الصحية والأمن بالصلاحيات الآتية (المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 05-11 المؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 8 يناير سنة 2005، يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها):

- إعداد السياسة العامة للمستخدم بمشاركة اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن، في مجال الوقاية الصحية والأمن والسهر على تنفيذها،
- التحقق من السير الحسن لوسائل الوقاية التابعة للهيئة المستخدمة،
- تفتيش أماكن ومناصب العمل بالإتصال مع اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن،
- السهر على تطبيق القواعد المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما وكذا مراعاة تعليمات الوقاية

الصحية والأمن في وسط العمل،

- إعداد المخططات السنوية والمتعددة السنوات للوقاية من الأخطار المهنية في مجال الوقاية الصحية والأمن بالإتصال مع اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن،
- إعلام العمال المعنيين وتحسيسهم بتعليمات مكتوبة حول الأخطار المرتبطة بمسار الصنع وبمناصب العمل وبتجهيزات الحماية الفردية وكيفية إستعمالها،
- القيام بالتحقيقات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية،

المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل: يكلف من خلتل التوصيات والآراء التي يبديها بالمشاركة في تحديد السياسة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية لهذا الغرض، ويكلف على الخصوص بما يأتي (المادة 27 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير سنة 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل):

- المشاركة، عن طريق التوصيات والآراء، في إعداد برامج سنوية ومتعددة السنوات في مجال الوقاية من الأخطار المهنية وتنسيق البرامج المطبقة،
- المساهمة في تحديد الطرق والوسائل الضرورية لتحسين ظروف العمل.

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

- المرسوم التنفيذي رقم 05-10 المؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 8 يناير سنة 2005، يحدد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها.

- المرسوم التنفيذي رقم 05-11 المؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 8 يناير سنة 2005، يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها.

- القانون رقم 88-07 المؤرخ في 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير سنة 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

المادة الثامنة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

نعم

- **هل يجري الفحص الطبي على العمال بشكل دوري في دولتكم الموقرة؟**

نعم

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

تنص الفقرة الأولى من المادة 17 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير سنة 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، على أنه يخضع وجوبا كل عامل أو متمهن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف وكذا الفحوص الدورية والخاصة والمتعلقة بإستئناف العمل.

كما تنص المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1413 الموافق 15 ماي سنة 1993 يتعلق بتنظيم طب العمل على أنه يجب على كل هيئة مستخدمة أن تعرض عمالها على الفحص الطبي الدوري مرة واحدة في السنة على الأقل للتأكد من إستمرار أهليتهم لمناصب العمل التي يشغلونها، وذلك في إطار الفحوص الدورية والخاصة المنصوص عليها في المادة 17 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير سنة 1988، سالف الذكر.

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.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل تتوافر الاسعافات الأولية وعلاج الحالات الطارئة التي يتعرض لها العمال في المنشأة؟**

نعم

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

من بين ما يهدف إليه طب العمل الذي تعد مهمته وقائية أساسا وعلاجية، أحيانا، إلى تنظيم العلاج الإستعجالي للعمال، ... إلخ (المادة 12 من القانون رقم 88—07 المؤرخ في 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير سنة 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل).

وينص المرسوم التنفيذي رقم 05-12 المؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 8 يناير سنة 2005، يتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية والأمن المطبقة في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، في مادته 12، على أنه يلتزم المستخدمون بالسهر على توفير وسائل الإسعافات الأولية والمستخدمين المكونين لهذا الغرض. ويجب إتخاذ تدابير لضمان نقل العمال ضحايا حادث العمل أو مرض مفاجئ لتلقي العلاج الطبي.

كما يجب أن تكون وسائل التدخل والإنعاش ومعداتها الضرورية والجاهزة للإستعمال موضوعة في مكان يسهل الوصول إليه ويحمل لوحة إشارة مثبتة على نحو مناسب. (المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 05-12 المؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 8 يناير سنة 2005، سالف الذكر)

ويجب أن تحتوي علب الإسعاف على إرشادات بسيطة وواضحة ويجب أن توضع تحت مراقبة شخص مسؤول ومؤهل

لتقديم العلاجات الأولية، ويجب مراقبة هذه العلب بإنتظام وإعادة تجهيزها بعد كل إستعمال (المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 05-12 المؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 8 يناير سنة 2005، سالف الذكر).

كما يجب تهيئة قاعة أو مركز إسعاف مجهز على نحو مناسب وموضوع تحت رقابة مسعف على الأقل، في مكان يسهل الوصول إليه، لمعالجة الجروح والإصابات البسيطة ولإستقبال الجرحى أو المرضى. كما يجب توفير وسائل النقل الملائمة لضمان النقل السريع للعمال الجرحى أو المرضى، عند الإقتضاء، إلى أقرب هيكل صحي (المادتين 16 و17 من المرسوم التنفيذي رقم 05-12 المؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 8 يناير سنة 2005، سالف الذكر).

المادة العاشرة

يجب على صاحب العمل القيام بتسجيل حوادث العمل وأمراض المهنة وإخطار الجهات المختصة بها، كما يجب إخطار الجهات المختصة بالحالات المرضية المهنية المشتبه فيها، وعلى صاحب العمل اتخاذ كافة الإجراءات لمنع تكرار وقوع مثل هذه الحالات ووضع الإحصاءات الخاصة بذلك.

ويحدد تشريع كل دولة الوسائل الكفيلة بتحقيق ذلك.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **مدي إلزام صاحب العمل بتسجيل حوادث العمل وأمراض المهنة وإخطار الجهات المختصة بها.**

يحدد المرسوم التنفيذي رقم 96- 98 المؤرخ في 17 شوال عام 1416 الموافق 6 مارس سنة 1996، قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، والتي من بينها سجل حفظ الصحة والأمن وطب العمل وسجل حوادث العمل.

وتنص المادة (10) من القانون سالف الذكر، على أنه يتضمن سجل حفظ الصحة والأمن وطب العمل على الخصوص ما يأتي: .....، تقارير حوادث العمل الخطيرة أو القاتلة التي وقعت في مكان العمل وحالات الأمراض المهنية وكذا التدابير المقترحة في هذا المجال.

ويلزم التشريع الجزائري التصريح بحادث العمل من قبل (المادة 13 من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية):

- المصاب أو من ناب عنه لصاحب العمل في ظرف 24 ساعة ما عدا في حالات قاهرة ولا تحسب أيام العطل.
- صاحب العمل إعتباراً من تاريخ ورود نبأ الحادث إلى علمه، لهيئة الضمان الإجتماعي في ظرف 48 ساعة، ولا تحسب أيام العطل،
- هيئة الضمان الإجتماعي على الفور لمفتش العمل المشرف على المؤسسة أو للموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص.

ولا يسقط وجوب المبادرة عن صاحب العمل حتى لو لم ينجرّ عن الحادث عجز عن العمل أو بدا أنه لا سبب للعمل فيه، وفي الحالة الأخيرة يجوز لصاحب العمل أن يشفع تصريحه بتحفظات. (المادة 15 من القانون رقم 83-13المؤرخ في 21

رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية).

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

- المرسوم التنفيذي رقم 96- 98 المؤرخ في 17 شوال عام 1416 الموافق 6 مارس سنة 1996، قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها.

- القانون رقم 83-13 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

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.**

- **المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل:** تنص المادة (27) من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير سنة 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، على تأسيس مجلس وطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل يصدر التوصيات ويبدي الأراء والتي يساهم في تحديد السياسة الوطنية للوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وإعداد المخططات السنوية والمتعددة السنوات للوقاية من الأخطار المهنية في مجال الوقاية الصحية والأمن بالإتصال مع اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن، وقد تم إنشاءه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-209 المؤرخ في 18 محرم عام 1417 الموافق 5 يونيو سنة 1996، يحدد تشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيره.

المديرية الفرعية للوقاية من الأخطار المهنية (وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي): وتكلف بما يأتي:

- إعداد المقاييس القانونية في ميدان الوقاية الصحية والأمن وطب العمل والسهر على تنفيذها،
- إعداد المقاييس المتعلقة بالوقاية من الأخطار المهنية بالتشاور مع الشركاء الإجتماعيين المعنيين،
- القيام بتحقيقات عن مدى تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية في مجال الوقاية من الأخطار المهنية بالتشاور مع مصالح مفتشية العمل،
- ضمان تنسيق الأعمال في مجال الوقاية من الأخطار المهنية.

المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن: تم إنشاءه بموجب الأمر رقم 72-29 المؤرخ في 25 ربيع الثاني عام 1392 الموافق 7 يونيو سنة 1972 يتضمن إحداث المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن، والذي تتلخص مهامه في القيام بجميع النشاطات المتعلقة بحفظ الصحة والأمن في العمل، وإبداء آراء أو تقديم إقتراحات بشأن سائر التدابير ذات

الطابع التشريعي أو من كل نوع آخر التي يجب إتخاذها لا سيما فيما يتعلق بإقرار الآلات والموافقة عليها وبإستعمال المواد الخطيرة.

- **هيئة الوقاية من الأخطار المهنية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري (OPREBATPH):** التي تم إنشاءها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06-223 المؤرخ في 25 جمادى الأولى عام 1427 الموافق 21 يونيو سنة 2006، يتضمن إنشاء هيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري وصلاحياتها وتنظيمها وسيرها، ومن بين مهامها المساهمة في ترقية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية في مؤسسات البناء والأشغال العمومية والري، وإقتراح على السلطات العمومية، التدابير الرامية إلى تحسين الأنظمة التقنية الخاصة بالأمن في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري.

مؤسسة طب العمل (بريستماد): تهتم هذه الهيئة بكل ما يتعلق بطب العمل، حيث تقوم بتقديم المشورة والمساعات للمؤسسات فيما يخص الصحة والسلامة المهنيتين.

المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية (INPRP): تم إنشاءه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 2000- 253 المؤرخ في 23 جمادى الأولى عام 1421 الموافق 23 غشت سنة 2000 يتضمن إنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية وتنظيمه وعمله، يقوم المعهد بجميع النشاطات ذات الصلة بترقية شروط الوقاية الصحية والأمن في الوسط المهني وتحسينها وتنفيذ برامج البحث والتنمية والتكوين في مجال الوقاية من الأخطار المهنية.

مفتشية العمل: التي تم تحديد مهامها بموجب القانون رقم 90-03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، يتعلق بمفتشية العمل، حيث نجد من بين مهامها مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمل، مع إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل وإقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها.

- **هل توجد أجهزة تقوم بالبحوث والتخطيط والتدريب في مجال السلامة والصحة المهنية؟**

نعم

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

- **<u>هيئة الوقاية من الأخطار المهنية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري (OPREBATPH):</u>** تكلف بأعمال مكملة وخصوصية في مجال الوقاية الصحية والأمن، يشمل مجال تدخلها مجمل المؤسسات التي تمارس نشاطات البناء والأشغال العمومية والري، وتتولى الصلاحيات التالية (المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 06-223 المؤرخ في 25 جمادى الأولى عام 1427 الموافق 21 يونيو سنة 2006، يتضمن إنشاء هيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري وصلاحياتها وتنظيمها وسيرها):

- المساهمة في ترقية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية في مؤسسات البناء والأشغال العمومية والري،
- القيام بدراسات حول ظروف العمل، وتحليل الأسباب التقنية للأخطار المهنية، بالقيام بزيارات منتظمة لوحدات وورشات البناء والأشغال العمومية والري، إجراء تحقيقات حول الحوادث الخطيرة أو المميتة،

- حث الهيئات المستخدمة على القيام بمبادرات من أجل تكفل أحسن، بأمن وحماية الصحة في أساليب البناء، وإستعمال منتجات ومواد البناء،
- إقتراح على السلطات العمومية، التدابير الرامية إلى تحسين الأنظمة التقنية الخاصة بالأمن في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري،
- القيام بأعمال تهدف إلى إعلام وإستشارة في مجال الوقاية في مؤسسات البناء والأشغال العمومية والري، وإبداء رأيها في المخططات الصحية والأمن والمساهمات في التكوين الرامي إلى تحقيق مستوى أحسن للصحة والأمن في العمل.

- <u>المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية (INPRP)</u>: يكلف المعهد على الخصوص بما يأتي (المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 2000- 253 المؤرخ في 23 جمادى الأولى عام 1421 الموافق 23 غشت سنة 2000 يتضمن إنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية وتنظيمه وعمله):

- القيام بكل الدراسات التقنية والعلمية التي ترمي إلى تحسين ظروف العمل،
- تقديم الإرشادات العلمية والإقتراحات ولاسيما فيما يتعلق بقطاعات النشاط ذات الدرجة العالية من الأخطار،
- الكشف في أماكن العمل عن الأخطار والنقائص في تدابير الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية،
- القيام بكل دراسة متخصصة ذات منفعة عامة أو للصالح العام، بناء على طلب من السلطات العمومية أو طلبية من مؤسسات وهيئة عمومية أو خاصة،
- الإدلاء بالآراء والتوصيات في مجال التصديق على الآلات و/أو إستعمال المواد الخطيرة،
- دراسة أسباب حوادث العمل والأمراض المهنية، بالإتصال مع الهيئات المتخصصة ومصالح مفتشية العمل، وذلك بالقيام:
  - بإجراء التحقيقات في حالة وقوع حادث عمل أو ظهور أمراض مهنية،
  - ضمان تكوين المستخدمين أو تحسين مستواهم وتجديد معارفهم في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما،
  - التكفل بمختلف جوانب النشاط التربوي والتحسيسي الذي يساهم في تنمية الشعور بأهمية الأمن المهني في أوساط العمل،
  - تقديم مساهمته في أشغال ضبط المقاييس والأشغال المتعلقة بمسامية المنتوجات والمواد الخطيرة.

- <u>المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن</u>: يكلف المعهد على الخصوص بما يأتي: (المادة 3 من الأمر رقم 72-29 المؤرخ في 25 ربيع الثاني عام 1392 الموافق 7 يونيو سنة 1972 يتضمن إحداث المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن)

- القيام بجميع الدراسات التقنية والعلمية،
- تشجيع سائر الأشغال المتعلقة بالأبحاث،
- إجراء إختبارات وتجارب،
- تركيز جميع المعلومات والمستندات المتعلقة بالأبحاث المتممة في الميدان الخاص بحفظ الصحة وبأمن العمال وجعلها مطابقة للحالة الراهنة والقيام بنشرها،
- تنمية كل نشاط يهم التكوين والإتقان في شأن حفظ الصحة والأمن،
- القيام بكل نشاط إعلامي يتعلق بتدابير ومناهج الوقاية.

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

مدي التخصص: يدعى جهاز التفتيش الذي يعنى بالسلامة والصحة المهنية في الجزائر ب "مفتشية العمل"، ونجد من بين ما تختص به مفتشية العمل، مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمل (المادة 02 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 10 رجب عhgضام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بمفتشية العمل).

ويمارس صلاحيات مفتشية العمل أعوان متخصصون، يدعون مفتشي العمل (المادة 4 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 سالف الذكر)، حيث يمارسون تفتيش العمل في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء أو متمهنون من الجنسين باستثناء بعض فئات المستخدمين المشار إليها في قانون العمل.

يتمتع مفتشو العمل بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل، التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية.

- **هل يشارك جهاز التفتيش في وضع مواصفات السلامة والصحة المهنية المطلوبة لإقامة المنشآت؟**

نعم

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

تعد مفتشية العمل عضو في العديد من اللجان المختصة بالصحة والسلامة المهنيتين، وفي هذا الإطار فهي عضو في اللجنة الولائية لمراقبة المؤسسات المصنفة، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06-198 مؤرخ في 4 جمادى الأولى عام

1427 الموافق 31 مايو سنة 2006، يضبط التنظيم المطبق على المؤسسات المصنفة لحماية البيئة.

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 دواتكم الموقرة معهد خاص بالتدريب على وسائل السلامة والصحة المهنية؟**

☐ نعم ×

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

المرسوم التنفيذي رقم 253-2000 المتضمن إنشاء وتنظيم وتسيير المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية. حيث يعمل هذا المعهد على ضمان تكوين المستخدمين أو تحسين مستواهم وتجديد معارفهم في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، مع التكفل بمختلف جوانب النشاط التربوي والتحسيسي الذي يساهم في تنمية الشعور بأهمية الأمن المهني في أوساط العمل. (المادة 04 من المرسوم التنفيذي)

المادة الرابعة عشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتم تدريس مادة السلامة والصحة المهنية ضمن برامج التعليم؟**

☐ نعم

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

تنص المادة 120 من القانون رقم 18-11 المؤرخ في 18 شوال عام 1439 الموافق 2 يوليو سنة 2018، يتعلق بالصحة، على أنه "تتولى الدولة والجماعات المحلية ومؤسسات التربية والتعليم العالي والتكوين المهني، التربية من أجل الصحة".

في هذا الإطار، يعرض قطاع التكوين والتعليم المهنيين عدة تخصصات ذات العلاقة بموضوع الحال، محددة في مدونة الشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني (القرار رقم 197 المؤرخ في 11 جوان 2019، المعدل والمتمم للقرار رقم 317 المؤرخ في 6 رمضان 1439 الموافق 22 ماي 2018، المحدد لمدونة الشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني طبعة 2019)، كما تم إدراج محور "الصحة والسلامة المهنية" ضمن البرامج التكوينية لمسار التعليم المهني في الشق المتعلق بمواد التعليم العام.

فيما يتعلق بالشعب المهنية ذات العلاقة بالسلامة والصحة المهنية، نذكر ما يلي:

1- الشعبة المهنية "الكيمياء الصناعية وصناعة البلاستيك (CIP)، حيث نجد تخصص "نظافة، أمن وبيئة" / تكوين من المستوى الخامس/ متوج بشهادة تقني سامي (BTS).

2- الشعبة المهنية "صناعات نفطية (INP)، حيث نجد تخصص الصناعات النفطية (خيار: الوقاية والأمن الصناعي)/ تكوين من المستوى الخامس/ متوج بشهادة تقني سامي (BTS).

3- الشعبة المهنية "المناجم والمحاجر (MIC)، حيث نجد تخصص الوقاية والأمن المنجمي/ تكوين من المستوى الثاني/ متوج بشهادة الكفاءة المهنية.

يستفيد تلاميذ هذا المسار التكويني من عدة محاور في مادة "الحياة الإجتماعية والمهنية" ذات العلاقة بالسلامة والصحة المهنية من بينها محور المؤسسة والحياة المهنية، ففي نهاية هذا المحور من التعليم المهني يكون التلميذ قادرا على الولوج إلى عالم الشغل سواء في إطار منصب عمل أو مشروعه الخاص، زيادة على ذلك يكون قادرا على وقاية نفسه من الأخطار المحيطة به أو تلك المتعلقة بالنشاط المهني وكذا طرق وكيفية الوقاية من الأخطار المهنية، أضف على ذلك فإن التلميذ يكون على دراية تامة بكل ما يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

من جهة أخرى، يعد التعليم والإعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة. ويشارك وجوبا ممثلو العمال في كل هذه الأنشطة. كما يعد حقا للعمال وواجبا عليهم وتتكفل به الهيئات والمصالح والمؤسسات العمومية المعنية (المادة 19 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير سنة 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل). وتنص المادة 20 من نفس القانون على أنه "يجب أن تدرج قواعد الوقاية الصحية والأمن المتعلقة بالأخطار المهنية ضمن برامج التعليم والتكوين المهني".

ويتم تنظيم عمليات تكوينية خاصة، من أجل الوقاية، لصالح العمال المعنيين، من قبل كل جهاز أو هيكل أو شخص مختص في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وذلك حسب درجة إطراد وحدة الأخطار الملحوظة (المادة 22 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير سنة 1988، سالف الذكر). وتحدد شروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية عن طريق المرسوم التنفيذي رقم 02- 427 المؤرخ في 3 وال عام 1423 الموافق 7 ديسمبر سنة 2002، يتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية.

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

- التغطية التشريعية لأحكام المواد (1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5 ، 6 ، 7 ، 8 ، 9 ، 11 ، 13)
- التغطية الجزئية لأحكام المادتين (10) (14)
- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة (12)

6. المملكة العربية السعودية

<u>الإتفاقيات غير المُصادق عليها</u>

الإتفاقية العربية رقم رقم (16) لسنة 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية

وصل مكتب العمل العربي من المملكة العربية السعودية تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (16) لسنة 1983 – <u>وجاء في هذا الرد ما يلي:</u>

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

✓ نعم

2. من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

مجلس الوزراء، ومن بين الإجراءات التي يتم اتخاذها عرض تلك الاتفاقية على مجلس الشورى لدراسته وإبداء الرأي فيها.

3. ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

☐ التصديق

☐ أخذ العلم

✓ إرجاء 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:

العمل قائم على تطوير الأنظمة والتشريعات بما يتوافق مع الأنظمة والمعايير العربية والدولية.

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

✓ لا

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

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

✓ لا

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

✓ نعم

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

العمل قائم على تطوير الأنظمة والتشريعات بما يتوافق مع الأنظمة والمعايير العربية والدولية.

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

✓ نعم

* 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 التصـــديق على بعض الاتفاقيات أنها لا تأخذها بعين الاعتبار بل تســـعى 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؟

✓ 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.

تم ارسال نسخة من هذا التقرير إلى كل من:

- مجلس الغرف السعودية.
- اللجنة الوطنية للجان العمالية

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

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

وكالة الشئون الدولية

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

- أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة التغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق على الإتفاقية .

* * *

7. جمهورية العراق

الإتفاقيات المُصادق عليها

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

وصل مكتب العمل العربي من جمهورية العراق تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 – وجاء في هذا الرد ما يلي:

1- يرجى بيان النص التشريعي الذي صدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم 7 لسنة 1977 بشان السلامة والصحة المهنية .

الاجابة :

قانون رقم 51 لسنة 1978 والمنشور بجريدة الوقائع العراقية بالعدد (2649) في 17 / 4 / 1978

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

الاجابة :

أ - قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 ب- تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية رقم 12 لسنة 2016 ج – تعليمات مهام وتقسيمات المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية رقم 12 لسنة 2017 د – قانون حماية وتحسين البيئة رقم 27 لسنة 2009 هـ- تعليمات رقم 14 لسنة 1988 الاعمال الضارة والشاقة .

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 .

الاجابة : قانون عقد المعاهدات رقم 35 لسنة 2015 .

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

الاجابة : نعم

في حالة الاجابة يرجى ذكر المنظمات التي تم التنسيق معها ؟

- ممثلين عن نقابات العمال واتحاد الصناعات العراقي الاعضاء في لجنة التشاور الثلاثي .

القسم الثاني

التشريعات السارية التي تغطي احكام الاتفاقية

المادة الاولى

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 الاحكام الخاصة بالسلامة والصحة المهنية جميع مجالات العمل وقطاعاته ؟

الاجابة : نعم

- هل تتضمن تشريعاتكم احكاما خاصة بالتامين على العمال من حوادث العمل وامراض المهنية؟

الاجابة : نعم

- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك :

الاجابة :

1- قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 , المادة (2) الفصل الثاني – الاهداف و السريان , المادة-3- اولاً: تسري احكام هذا القانون على جميع العمال في جمهورية العراق او من هم بحكمهم ما لم ينص البند (ثانيا) من هذه المادة على خلاف ذلك.

2- قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 , الفصل الثامن(فرع اصابات العمل) .

المادة الثانية

يجب مساواة جميع العمال العرب بالعمال الوطنيين فى تطبيق أحكام السلامة والصحة المهنية، وأحكام التأمين من حوادث العمل وأمراض المهنة، وأحكام أنظمة التأهيل المهنى.

يرجى بيان مايلي

هل تساوي تشريعاتكم العمال العرب الذين يعملون في دولتكم الموقرة بالعمال الوطنيين في تطبيق الاحكام التالية :

- السلامة والصحة المهنية
- التامين من حوادث العمل وامراض المهنة .
- انظمة التأهيل المهني .

يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك :

الاجابة : نعم

المادة 3 / اولا : من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 والتي تنص ((اولا : تسري احكام هذا القانون على جميع العمال في جمهورية العراق او من هم بحكمهم ما لم ينص البند (ثانيا) من هذه المادة على خلاف ذلك)).

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 احكام المادة السابقة ؟

يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك ؟

الاجابة / وردت في تعليمات رقم 12 لسنة 2017 تعليمات مهام وتقسيمات المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية .

المادة الرابعة

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

يرجى بيان مايلي

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

الاجابة / نعم

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

الاجابة / نعم

- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك .

الاجابة /

- المادة 3 /

رابعاً- توفير موقع عمل لائق وصحي وآمن.

خامساً- توفير مياه شرب نقية وصحية بما يتفق مع طبيعة كل موسم

سادساً- تهيئة حمامات ومرافق ومغاسل تتناسب وعدد العمال.

سابعاً- تهيئة غرف مجهزة بدواليب لحفظ ملابس العمال والعاملات كل علىحدة.

ثامناً- تهيئة محل مناسب لاستراحة العاملين وتناول طعامهم ، تتوفر فيهوسائل الراحة والشروط الصحية كالتدفئة والتبريد والتهوية والمناضدومقاعد الجلوس وفرش الارضيات.

تاسعاً- توفير السكن الصحي المناسب والقريب من اماكن العمل للعاملين وعوائلهم خاصة في المناطق النائية عن العمران وتأمين النقل المناسب من والى اماكن العمل.

ثاني عشر- تأمين مستلزمات الحماية لصحة العاملين وسلامتهم مجانا وحماية المشروع من مخاطر وحوادث العمل.

رابع عشر- المحافظة على ابنية ومرافق المشروع ونظافتها بشكل جيد وتوفير وسائل تصريف خاصة للتخلص من الفضلات والمواد الضارة بالصحة الناتجة عن مخلفات العملية الانتاجية.

تاسع عشر- اتباع طرق الخزن والتداول السليم والآمن للمواد الخطرة بطريقة صحيحة وبمخازن خاصة يؤشر عليها بما يدل على خطورتها ، واتخاذجميع الاحتياطات اللازمة عند الدخول إلى الأماكن المغلقة والمحافظة على سلامة العاملين عند تداول هذه المواد ووجوب مراعاة شروط خزن اسطوانات الغاز .

عشرون- تهيئة قاعات عمل صحية في المشاريع التي يتطلب عملها ذلك وتثبيت المسافات الأمينة المعتمدة، بحيث لا يقل ارتفاع السقف فيها عن٣،٥) م والمسافة بين ماكنة وأخرى و الجدار عن (١،٥ م) مترمع تامين التهوية والإنارة المناسبة وجميع مستلزمات السلامة المهنية الأخرى فيها.

ثاني وعشرون- حماية العاملين من المواد المشعة وفق أحكام قانون الوقاية من الإشعاعات المؤينة رقم (٩٩) لسنة ١٩٨٠ والتعليمات الصادرة بموجبه .

- قانون حماية وتحسين البيئة رقم 27 لسنة 2009 . المواد 10 / اولا و المادة 14 والمادة 15 والمادة 17 .

المادة الخامسة

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

أ. حماية العامل من أخطار العمل والآلات، وحمايته من الأضرار الصحية.

ب. وضع الاشتراطات اللازمة لتحسين بيئة ووسائل العمل.

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

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

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 مايلي :

- هل تتناول تشريعاتكم احكاما تحقق الغرض من هذه المادة ؟

الاجابة / نعم

- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك :

الاجابة /

–المادة 114 / ثانيا / ز من قانون العمل النافذ (اتخاذ جميع التدابير اللازمة التي تضمن حماية صحة وسلامة العمال من جميع المخاطر المهنية بصورة فعالة واجراء الفحص الدوري السنوي على المراجل البخارية واجهزة الضغط والمصاعد الكهربائية وادوات الرفع وملحقاتها من جهات مختصة ومخولة من المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية) .

- المادة 3 / رابع وعشرين من تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية رقم 12 لسنة 2016 المعدله (التأكد من ملاءمة الآلة للعامل والعمل بما يضمن صحة وسلامة العاملين).

- المادة 114 / ثانيا / ب (تدريب العاملين على كيفية تجنب المخاطر المهنية) .

- المادة 114 / ثانيا / ح (توفير معدات للوقاية الشخصية المناسبة للعمال ولايتحمل أي منهم تكاليف مالية عنها).

- المادة 114 / ثانيا / ط (التأكد من سلامة الآلات والمعدات المضرة (المراجل، المصاعد، والرافعات ... وغيرها) من خلال تقارير تثبت صلاحيتها للعمل بأمان من جهات يخولها رسميا المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية وتنظم بتعليمات يصدرها الوزير)) .

المادة السادسة

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

2-لا يجوز تشغيل الأحداث من الجنسين قبل بلوغهم سن الثامنة عشرة فى الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة، والتى تحددها التشريعات والقرارات واللوائح الخاصة بكل دولة.

3- يحظر تشغيل النساء، فى الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة، التى يحددها التشريع فى كل دولة.

يرجى بيان مايلي :

- السن الادنى لعمل الاحداث من الجنسين في الاعمال الصناعية وفق تشريعكم ؟

الاجابة / 15 عاما .

- السن الادنى للعمل في الصناعات الخطرة او الضارة بالصحة وفق تشريعكم ؟

الاجابة /

- هل تحظر تشريعاتكم تشغيل النساء في الاعمال الخطرة او الضارة بالصحة ؟

الاجابة / نعم

- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك :

الاجابة /

1- عرفت الفقرة عشرون من المادة (1) من قانون العمل , العامل الحدث ((لعامل الحدث: لأغراض هذا القانون، كل شخص ذكرا كان ام أنثى بلغ (15) الخامسة عشرة من العمر ولم يتم (18) الثامنة عشرة)) .

2- لم تنص تعليمات رقم 14 لسنة 1988 (تعليمات الاعمال الشاقة والضارة على السن الادنى) وكذلك قانون العمل النافذ

3- نصـت المادة 85 / ثانيا من قانون العمل رقم 37 لسـنة 2015 على ((حظر تشـغيل المرأة العاملة في الأعمال المرهقة أو الضارة بالصحة والمحددة وفق التعليمات الصادرة بموجب المادة 67 (ثالثا) من هذا القانون)) .

المادة السابعة

يجب الاهتمام بإنشاء أجهزة خدمات السلامة والصحة المهنية فى المنشآت التى يحددها تشريع كل دولة، وذلك للإشراف على جميع ظروف العمل التى تؤثر على سلامة وصحة العمال، والقيام بالتثقيف الصحى والتوعية الوقائية.

- هل توجد اجهزة خدمات للسلامة والصحة المهنية في المنشآت في دولتكم الموقرة ؟

الاجابة / نعم

- ما هو دور هذه الاجهزة ان وجدت ؟

الاجابة / أ- متابعة شؤون السلامة المهنية في المنشاة.

ب- دراسة ظروف الحوادث التي يتعرض لها المشروع والوقوف على اسبابها .

ج - توفير وسائل الاسعافات الاولية واجهزة الاطفاء وفوهات الحريق في اماكن متفرقة من المنشاة.

د – توعية العمال وارشادهم الى وسائل السلامة والصحة المهنية .

- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك .

الاجابة / نصوص من تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية رقم 12 لسنة 2016 المعدلة وهي - المادة (4) والتي تنص يلتزم طبيب المشروع بما يأتي :

أولاً- الاخبار عن الأمراض المهنية والحالات الخطرة التي تهدد سـلامة العمال فورا الى الجهات الصـحية المختصـة والمركز الوطني للصحة والسلامة المهنية.

ثانيا- تقديم الخدمات الصحية للعاملين في مختلف مواقع العمل من خلال اجراء الفحوصات الطبية المهنية المختلفة.

ثالثا- رصد الأمراض المهنية ودراسة وبائيتها.

- المادة 5 : تتحدد المسؤولية عن السلامة المهنية في المشروع وفقاً لما يأتي :
- أولاً- في المشاريع التي يكون عدد عمالها (٥٠) خمسين عاملا فأقل تناط المسؤولية بأحد العاملين في المشروع إضافة إلى واجباته.
- ثانياً- في المشـاريع التي يكون عدد عمالها أكثر من (٥٠) خمسـين عاملا إلى١٠٠) مئة عامل تناط المسـؤولية بأحد العاملين في المشروع على ان يكون متفرغا بصورة كاملة لهذه المسؤولية.
- ثالثاً- في المشـاريع التي يكون عدد عمالها أكثر من (١٠٠) مئة عامل ولغاية (500) خمسـمائة عامل تناط المسؤولية بلجنة داخل المشروع تسمى (لجنة السلامة والصحة المهنية)

رابعاً- في المشـاريع التي يكون عدد عمالها أكثر من (٥٠٠) خمسـمائة عامل تناط المسـؤولية بلجنة تشـكل بالكيفية المنصوص عليها في البند (ثالثا) من هذه المادة مع زيادة عدد مسؤولي السلامة الى (٢) اثنين يتفرغا لهذه المهمة.

المادة الثامنة

يجب عند التعيين إجراء الفحص الطبى الابتدائى لإلحاق العامل بالعمل الذى يتلاءم مع قدراته الصـــحية البدنية والعقلية والنفسية، كما يجب إجراء الفحص الطبى الدورى على العمال، للمحافظة على لياقتهم الصحية بصفة مستمرة، ولاكتشاف ما قد يظهر من أمراض المهنة فى مراحلها الأولى.

يرجى بيان ما يلي :

- هل يشترط اجراء الفحص الطبي عند تعيين العامل لإلحاقه بالعمل الذي يتلائم مع قدراته ؟

الاجابة / نعم

- هل يجري الفحص الطبي على العمال بشكل دوري في دولتكم الموقرة ؟

الاجابة / نعم

- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك .

الاجابة /

- قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 المادة 114 / ثانيا / هـــ (ضمان اجراء الفحوصات الطبية الابتدائية والدورية ، لكافة العمال ، بالصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل على ان يتم تضمينها جميع الحوادث والاصابات والامراض المهنية والتي تقع في اثناء العمل او ترتبط به)

–تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية رقم 12 لسنة 2016 المعدلة , المادة 3 / اولا (إجراء الفحص الطبي الابتدائي للعمال قبل البدء بالعمل والتوفيق بين قابلية العامل البدنية والنفسية والعقلية والعمل المطلوب القيام به)

ثانيا (إجراء الفحوصات الطبية الدورية والخاصة للعمال وحسب التعليمات الصادرة عن الطبيب أو الجهة الطبية المسؤولة عن معالجة العمال للتأكد من سلامتهم ولياقتهم الصحية وتسجل الفحوصات في اضبارة العامل وتكون متاحة للتفتيش) .

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 مايلي :

- هل تتوفر الاسعافات الاولية وعلاج الحالات الطارئة التي يتعرض لها العمال في المنشأة ؟

الاجابة / نعم

- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك .

الاجابة /

- قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 , المادة 121 والتي تنص

اولا: على صـــاحب العمل ان يوفر للعمال وســـائل الاســـعاف الطبية في محل العمل وعليه اذا زاد عدد عماله على(50) خمسين عاملا ان يستخدم ممرضـاً ملماً في شـؤون الاسـعاف الاولي وان يتعاقد مع طبيب خاص بمعالجة عماله في عيادة تخصص في مكان العمل لهذا الغرض وان يقدم لهم الادوية والعلاجات التي يحتاجونها في اثناء العمل دون مقابل 0

ثانياًـــ يحدد للطبيب الخاص المنصوص عليه في البند (اولا) من هذه المادة دوام يومي لايقل عن ساعتين في اليوم اذا زاد عدد العمال على (100) مئة عامل 0

ثالثاـــ اذا زاد عدد العمال على (500) خمسمائة عامل يعين صاحب العمل طبيب مقيم في المشروع وانشاء مستوصف خاص يتوافر فيه جميع وســـائل المعاينة والاســـعاف والعلاج ويتولى الطبيب المقيم تقرير الحالات التي تحتاج الى اجازة مرضـــية او معاينة اطباء مختصـــين او عمليات جراحية مع مراعاة احكام المادة (74) من هذا القانون بالنســـبة للاجازة المرضية.

- تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية رقم 12 لسنة 2016 المعدلة , المادة 3 / ثالثا (توفير مستلزمات الاسعافات الطبية الاولية بكميات تتناســـب مع عدد العاملين وطبيعة العمل في المشـــروع بحيث يكون في كل قاعة عمل صـــندوق اسـعافات ويسـمى شـخص مسـؤول عن هذا الصـندوق يتولى متابعة تجهيزه بمواد الاسـعافات الاولية على ان يكون مدربا تدريبا كافيا على مختلف وسائل الاسعافات الاولية.)

المادة العاشرة

يجب على صـاحب العمل القيام بتسـجيل حوادث العمل وأمراض المهنة وإخطار الجهات المختصـة بها، كما يجب إخطار الجهات المختصـة بالحالات المرضـية المهنية المشتبه فيها، وعلى صـاحب العمل اتخاذ كافة الإجراءات لمنع تكرار وقوع مثل هذه الحالات ووضع الإحصاءات الخاصة بذلك , ويحدد تشريع كل دولة الوسائل الكفيلة بتحقيق ذلك.

يرجى بيان مايلي :

- مدى الزام صاحب العمل بتسجيل حوادث العمل وامراض المهنة وإخطار الجهات المختصة بها .
- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك .

الاجابة / قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 , المادة 114 / ثانيا / و (إبلاغ الجهة الصحية المخولة عن حوادث واصابات العمل والامراض المهنية حال حصـولها واشـعار المركز بذلك ويتضـمن الاشـعار بيانات عن المشـروع وصـاحب العمل والشـخص المصـاب وطبيعة الاصـابة او المرض المهني ومكان العمل وظروف الحادث وفي حالة المرض المهني تثبت ظروف التعرض للمخاطر الصحية وفق استمارة موحدة ومعممة من المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية ويعد تقرير سنوي للمركز بالحوادث والاصابات لمواقع العمل التي يزيد عدد عمالها عن 50 خمسين فاكثر) .

المادة الحادية عشر

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

يرجى بيان مايلي :

- الاجهزة المختصة بوضع وتطبيق اسس السلامة والصحة المهنية في دولتكم الموقرة ؟

الاجابة / 1- المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية التابع الى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية .

2- اقسام الصحة والسلامة المهنية في المحافظات .

3-اقسام وشعب الصحة والسلامة المهنية في الوزارات الاتحادية والجهات غير المرتبطة بوزارة.

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

الاجابة / المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية (على مستوى مديرية عامة) والتابع لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية بموجب قانون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رقم 8 لسنة 2006 المعدل .

- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك

الاجابة /

- المادة 113 من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 (يتولى المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية إدارة تخطيط ومراقبة تنفيذ شؤون الصحة والسلامة المهنية بما يضمن نشر ثقافة السلامة وحماية العمال ، في مواقع العمل المختلفة ، من الأمراض المهنية وإصابات العمل) .
- المادة 1 / اولا من تعليمات مهام وتقسيمات المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية رقم 12 لسنة 2017 (يتولى المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية ادارة وتخطيط وضمان تنفيذ شؤون الصحة والسلامة المهنية على المستوى الوطني وبما يضمن توفير بيئة عمل آمنة ونشر ثقافة السلامة وحماية العاملين من حوادث واصابات العمل والامراض المهنية من خلال توفير اشتراطات السلامة المهنية في مواقع العمل وتحقيق تعاون اقليمي ودولي في هذا المجال) .
- تعليمات مهام وتقسيمات المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية رقم 12 لسنة 2017 المادة 5 / أولاً: يتولى قسم التوعية والتدريب المهام الآتية :

أ. ادارة وتنظيم عملية الترويج لثقافة السلامة المهنية ونشر مفاهيمها .

ب . اصدار المنشورات والملصقات والاشراف على الاصدارات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية .

ج. ادارة وتنظيم عملية التدريب ووضع اسس وخطط لضمان نشر مفاهيم الصحة والسلامة المهنية .

د. اعداد مدربين في مجال الصحة والسلامة المهنية .

ه. المساهمة في تدريب طلبة المعاهد والجامعات والدراسات العليا على الجوانب الخاصة بالصحة والسلامة المهنية وتدريب اقسام المحافظات بما يؤهلهم للقيام بنشر ثقافة الصحة والسلامة المهنية وتمكينهم من تنفيذ الندوات والدورات في مواقع العمل

ثانياً: يمارس القسم مهامه من خلال الشعبتين الآتيتين : -

أ. التوعية .

ب . التدريب .

- كتاب الامانة العامة لمجلس الوزراء ذي العدد (4313) في 17 / 2009/2 والخاص باستحداث اقسام معنية بالصحة والسلامة المهنية في الوزارات الاتحادي والجهات غير المرتبطة بوزارة .

المادة الثانية عشر

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 فى وضع اشتراطات السلامة والصحة المهنية للترخيص بإقامة المنشآت.

يرجى بيان مايلي :

- هل هناك جهاز تفتيش خاص بالصحة والسلامة المهنية ؟ وما مدى تخصص كوادره ؟

الاجابة / نعم

مدى التخصص :

الاجابة يضم عدة تخصصات متنوعة من مهندسين وفيزيائيين وبيولوجيين وكيمياويين اضافة الى تخصصات ادارية

- هل يشارك جهاز التفتيش في وضع مواصفات السلامة والصحة المهنية المطلوبة لإقامة المنشآت ؟

الاجابة / نعم , حسب نص المادة 4 / اولا / أ من تعليمات رقم 12 لسنة 2017 (تعليمات مهام وتقسيمات المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية) والتي تنص (وضع ضوابط وشروط السلامة المهنية لقطاعات العمل كافة) .

- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك ؟

لا يوجد ضمن قانون العمل النافذ ذكر لجهاز تفتيش خاص بالصحة والسلامة المهنية , لكن للمركز يشارك ضمن لجان تفتيش العمل حسب نص المادة 128/ اولاً((تشكل لجان تفتيش العمل برئاسة موظف من الوزارة بعنوان مفتش عمل وممثل عن اصحاب العمل الاكثر تمثيلاً وممثل عن العمال الاكثر تمثيلاً ويرافق اللجنة ممثل عن المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية في المشاريع التي تتطلب ذلك)) , كما يسعى المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية الى تشريع قانون للصحة والسلامة المهنية في العراق ينص على وجد جهاز خاص لتفتيش الصحة والسلامة المهنية .

كما ان فرق التفتيش الخاص بالمركز تقوم بزيارات استشارية بطلب من الانشطة الاقتصادية استنادا الى نص المادة 4 / اولا من تعليمات رقم 12 لسنة 2017 (تعليمات مهام وتقسيمات المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية) والتي تنص ((ابداء المشورة الفنية في جوانب السلامة المهنية في تحديد مستويات الملوثات في بيئة العمل للانشطة كافة باستخدام الاجهزة الفنية)) .

المادة الثالثة عشر

جب الاهتمام بالتدريب فى مجالات السلامة والصحة المهنية، وذلك بإنشاء مراكز أو معهد وطنى خاص بالسلامة والصحة المهنية فى كل دولة عربية لإجراء التجارب وعرض أحدث وسائل الوقاية وتنظيم الدورات التدريبية.

يرجى بيان مايلي :

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

الاجابة / هنالك قسم التوعية والتدريب التابع الى المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية .

- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك .

الاجابة /

- تعليمات مهام وتقسيمات المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية رقم 12 لسنة 2017 المادة 5 / أولاً: يتولى قسم التوعية والتدريب المهام الآتية :

أ. ادارة وتنظيم عملية الترويج لثقافة السلامة المهنية ونشر مفاهيمها .

ب . اصدار المنشورات والملصقات والاشراف على الاصدارات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية .

ج. ادارة وتنظيم عملية التدريب ووضع اسس وخطط لضمان نشر مفاهيم الصحة والسلامة المهنية .

د. اعداد مدربين في مجال الصحة والسلامة المهنية .

ه. المساهمة في تدريب طلبة المعاهد والجامعات والدراسات العليا على الجوانب الخاصة بالصحة والسلامة المهنية وتدريب اقسام المحافظات بما يؤهلهم للقيام بنشر ثقافة الصحة والسلامة المهنية وتمكينهم من تنفيذ الندوات والدورات في مواقع العمل .

ثانياً: يمارس القسم مهامه من خلال الشعبتين الآتيتين : -

أ. التوعية .

ب . التدريب .

المادة الرابعة عشر

يجب أن تكون مادة السلامة والصحة المهنية ضمن برامج التعليم فى الدراسات النظرية والتطبيقية، وفى معاهد ومراكز التدريب الفنى والمهنى.

يرجى بيان ما يلي

- هل يتم تدريس مادة السلامة المهنية ضمن برامج التعليم ؟

الاجابة / نعم

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

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

- التغطية التشريعية لأحكام المواد (5، 7، 8، 9، 11، 13)

- التغطية الجزئية لأحكام المواد (4 ، 6 ، 10)
- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة (12)
- لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية لأحكام المواد (1، 2، 3، 14)

***

8. سلطنة عُمان

الإتفاقيات غير المُصادق عليها

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

وصل مكتب العمل العربي من سلطنة عُمان تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 – 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؟

يتم التصديق 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

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

توجد بعض المواد والنصوص من الاتفاقية الغير مطابق مع الأنظمة والتشريعات الوطنية.

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.

- زيادة الوعي بالاتفاقيات والتوصيات العربية ذات العلاقة.
- دراسة التشريعات الوطنية من قبل الجهات المعنية لموائمتها مع مواد الاتفاقية.

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.
- التدريب من خلال الورش والدورات التدريبية وفق معايير العمل العربية, ويتم ذلك بالتعاون مع مختلف الجهات بما فيها منظمة العمل العربية.

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

✓ نعم

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

اللائحة التنظيمية للسلامة و الصحة المهنية رقم (2008/286) وتعديلاتها.

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

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: 2020م**
- **البريد الإلكتروني: Maha.ALAlawi@mol.gov.om**

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

أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة إستكمال الإجراءات اللازمة للعرض على السلطة المختصة بالتصديق.

***

9. دولة فلسطين

الإتفاقيات المُصادق عليها

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

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

القسم الأول

بيانات عامة

يرجى بيان النص التشـــريعي الذي صـــدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (7) لســـنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية.

المادة (10) من القانون الأساسي المعدل لسنة 2003 وتعديلاته، والتي نصت على:

" 1- حقوق الإنسـان وحرياته الأسـاسـية ملزمة وواجبة الاحترام. 2- تعمل السـلطة الوطنية الفلسـطينية دون إبطاء على الانضمام إلى الإعلانات والمواثيق الإقليمية والدولية التي تحمي حقوق الإنسان ".

يرجى إرفاق أرقام وتواريخ النصـــوص التشـــريعية الســـارية التي لها علاقة بأحكام الاتفاقية، وأن أمكن التعرض للتطبيق العملي لتلك النصوص التشريعية (القرارات الوزارية – اللوائح – الخ).

أ. المادة (69)، والمادة (95)، والمادة (101)، والمواد من (90) إلى (92)، والمواد من (116) الى (130) من **قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000** المرفق مع هذه الاتفاقية.

ب. الأنظمة واللوائح والقرارات المنبثقة عن قانون العمل:

* قرار مجلس الوزراء رقم (14) لسنة 2003 بنظام عمل النساء ليلاً.

*قرار مجلس الوزراء رقم (15) لسنة 2003 بنظام الشروط الصحية اللازمة في أماكن العمل.

*قرار مجلس الوزراء رقم (17) لسنة 2003 بنظام وسائل الإسعاف الطبي في المنشآت.

*قرار مجلس الوزراء رقم (21) لسنة 2003 بنظام اشتراطات السلامة في مباني المنشآت.

*قرار مجلس الوزراء رقم (22) لسنة 2003 بنظام الفحص الطبي الابتدائي.

*قرار مجلس الوزراء رقم (24) لسنة 2003 بنظام الفحص الطبي الدوري.

* قرار وزير العمل رقم (1) لسنة 2004 بالأعمال والصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة التي لا يجوز تشغيل الأحداث فيها.

*قرار وزير العمل رقم (2) لسنة 2004 بالأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحظر تشغيل النساء فيها.

*قرار وزير العمل رقم (3) لسنة 2004 بالأعمال التي تخفض فيها ساعات العمل اليومي.

*قرار مجلس الوزراء رقم (47) لسنة 2004 بلائحة الإخطار بإصابات العمل والأمراض المهنية والحوادث الجسيمة ونماذج الإحصائيات الخاصة بها.

*قرار مجلس الوزراء رقم (49) لسنة 2004 بلائحة الوقاية من إخطار العمل وأمراض المهنة.

*تعليمات وزير العمل رقم (1) لسنة 2005 بتحديد الاحتياطات اللازمة لحماية العمال في أعمال البناء والإنشاءات الهندسية.

* تعليمات وزير العمل رقم (2) لسنة 2005م بمعايير ومستويات الأمان للمواد الكيماوية والأغبرة الخطرة والضارة بالصحة.

*تعليمات وزير العمل رقم (3) لسنة 2005 بحدود الجرعة السنوية القصوى المسموح التعرض لها للعاملين في مجال الأشعة المؤينة.

*تعليمات وزير العمل (4) لسنة 2005 بالمستويات الآمنة لشدة الضوضاء في أماكن العمل.

*تعليمات وزير العمل رقم (5) لسنة 2005 بالمستويات الآمنة لشدة الإضاءة في أماكن العمل.

*تعليمات وزير العمل رقم (6) لسنة 2005 بالمستويات الآمنة لدرجات الحرارة في أماكن العمل.

*تعليمات وزير العمل رقم (7) لسنة 2005 بوقاية العاملين في أعمال الغاز والمواد البترولية.

ب. القرار بقانون رقم (3) لسنة 2019 بشأن لجان ومشرفي السلامة والصحة المهنية في المنشآت المرفق مع هذه الاتفاقية.

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 الإنسان وحرياته الأساسية ملزمة وواجبة الاحترام، وتعمل الدولة دون إبطاء على الانضمام الى الإعلانات والمواثيق الإقليمية والدولية التي تحمي حقوق الإنسان".
- يوجد قرار صادر عن المحكمة الدستورية الفلسطينية باعتبار الاتفاقيات الدولية المصادق عليها بمرتبة القانون الوطني، شريطة أن يتم اخذ إجراءات شكلية داخلية أو تشريعية لإنفاذها، ولكن حتى تاريخ هذا التقرير لم يتم اخذ أي من تلك الإجراءات.

هل تم التنسـيق مع منظمات أصـحاب الأعمال والعمال في دولتكم الموقرة حين أعَدادكم لهذا التقرير؟ وذلك تمشـياً مع أحكام المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

☐ **نعم**

لا

في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجي ذكر المنظمات التي تم التنسيق معها.

الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، الاتحاد العام لعمال فلسطين، والنقابات المستقلة، والنقابات المهنية، واتحاد الغرف التجارية والصناعية، والمجلس التنسيقي للقطاع الخاص، ومؤسسات المجتمع المدني المعنية ذات العلاقة، وذلك من خلال ممثليهم في اللجنة الوطنية للسلامة والصحة المهنية المشكلة بتعليمات من وزير العمل.

القسم الثاني

التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية

المادة الأولى

يجب أن تشمل التشريعات العربية الأحكام الخاصة بالسلامة والصحة المهنية فى جميع مجالات العمل وقطاعاته، كما يجب أن تشمل أحكاما خاصة بالتأمين على العمال من حوادث العمل وأمراض المهنة.

يرجى بيان ما يلي:

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

☐ نعم

لا

- **هل تتضمن تشريعاتكم أحكاما خاصة بالتأمين على العمال من حوادث العمل وأمراض المهنة؟**

☐ نعم

لا

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

المادة (116) من قانون العمل "يجب على صـــاحب العمل أن يؤمن جميع عماله عن إصـــابات العمل لدى الجهات المرخصة في فلسطين".

* قرار وزير العمل رقم (1) لسـنة 2004 بالأعمال والصـناعات الخطرة أو الضـارة بالصـحة التي لا يجوز تشـغيل الأحداث فيها.

*قرار وزير العمل رقم (2) لسنة 2004 بالأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحظر تشغيل النساء فيها.

*قرار وزير العمل رقم (3) لسنة 2004 بالأعمال التي تخفض فيها ساعات العمل اليومي.

المادة (8) من القرار بقانون بشأن لجان ومشرفي السلامة "تحدد قطاعات العمل، ودرجة خطورتها، بموجب نظام يصدر عن مجلس الوزراء بتنسيب من الوزير".

المادة الثانية

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

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تساوي تشريعاتكم العمال العرب الذين يعملون في دولتكم الموقرة بالعمال الوطنيين في تطبيق الأحكام التالية:**
  - السلامة والصحة المهنية.
  - التأمين من حوادث العمل وأمراض المهنة.
  - أنظمة التأهيل المهني.

نعم

لا

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

المادة (16) من قانون العمل "يحظر التمييز في ظروف وشروط العمل بين العاملين في فلسطين".

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.**

جميع الاشتراطات واردة في تعليمات وزير العمل رقم (1) لسنة 2005 بتحديد الاحتياطات اللازمة لحماية العمال في أعمال البناء والإنشاءات الهندسية، وقرار مجلس الوزراء رقم (49) لسنة 2004 بلائحة الوقاية من إخطار العمل وأمراض المهنة.

ونظراً لحجم المعلومات سيتم أرفاق التعليمات مع هذه الاتفاقية.

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

- المادة (90) من قانون العمل.

- تعليمات وزير العمل رقم (1) لســـنة 2005 بتحديد الاحتياطات اللازمة لحماية العمال في أعمال البناء والإنشاءات الهندسية،
- وقرار مجلس الوزراء رقم (49) لسنة 2004 بلائحة الوقاية من إخطار العمل وأمراض المهنة.

المادة الرابعة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

نعم

- **هل تضمن تشريعاتكم ما يكفل حماية البيئة المجاورة من أخطار النشاط المزاول بحيث تبقي في المستوى الصحي المطلوب؟**

نعم

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

- المادة (90) من قانون العمل
- وقرار مجلس الوزراء رقم (49) لســـنة 2004 بلائحة الوقاية من إخطار العمل وأمراض المهنة، والتعليمات المرفقة سالفة الذكر.
- المواد من (6) إلى (44) من قانون رقم (7) لسنة 1999 بشأن البيئة المرفق مع هذه الاتفاقية.

المادة الخامسة

يجب العمل على توفير السلامة والصحة المهنية وتحقيق ظروف إنسانية للعمل الامن عن طريق:

- حماية العامل من أخطار العمل والآلات، وحمايته من الأضرار الصحية.
- وضع الاشتراطات اللازمة لتحسين بيئة ووسائل العمل.
- مراعاة تحقيق التلاؤم بين نوع العمل وظروفه، وبين الأشخاص المكلفين به من النواحى الصحية والفنية.
- توعية وتدريب العاملين على وسائل السلامة وتوفير أدوات الوقاية الشخصية وتدريب العمال على استخدامها.
- تدارك ما قد ينشأ من أضرار تصيب العامل صحيا أو اجتماعيا نتيجة عمله والعمل على معالجتها ومعالجة ما يتخلف عنها.
- 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

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

أ. قرار مجلس الوزراء رقم (49) لسنة 2004 بلائحة الوقاية من إخطار العمل وأمراض المهنة، والتعليمات المرفقة سالفة الذكر، ونظرا لحجم المعلومات سيتم إرفاق النظام والتعليمات مع هذه الاتفاقية.

ب. المادة رقم (13) من القرار بقانون بشأن لجان ومشرفي السلامة المرفق مع هذه الاتفاقية.

المادة السادسة

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

- 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.

1- يحظر تشغيل النساء، في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة، التي يحددها التشريع في كل دولة.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **السن الأدنى لعمل الأحداث من الجنسيين في الأعمال الصناعية وفق تشريعاتكم.**

بلوغهم سن الخامسة عشر.

- **السن الأدنى للعمل في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة وفق تشريعاتكم.**

لا يجوز تشغيل الأحداث في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة.

والسن الأدنى للعمل في الصناعات الخطرة أو الضارة هو إكمال ثمانية عشر سنة.

- **هل تحظر تشريعاتكم تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة؟**

نعم

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

المادة (1/101) من قانون العمل "يحظر تشغيل النساء في:

1- الأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحددها الوزير".

*قرار وزير العمل رقم (2) لسنة 2004 بالأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحظر تشغيل النساء فيها.

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.

- **هل توجد أجهزة خدمات للسلامة والصحة المهنية في المنشآت في دولتكم الموقرة؟**

نعم ولكن التشريع جديد ما زال العمل جاريٍ على إنفاذه.

- **ما هو دور هذه الأجهزة أن وجدت؟**

لجنة السلامة في المنشأة:

أ. تعزيز التعاون بين العمال وصاحب العمل لرفع مستوى السلامة والصحة المهنية في المنشأة.

ب. تقديم التسهيلات اللازمة للمشرف للقيام بأعماله ومهامه.

ج. التأكد من قيام المشرف بمهامه المحددة بموجب أحكام هذا القرار بقانون، وإبلاغ الوزارة عن أي خلل فيها

د. وضع السياسات والخطط الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، وتأمين بيئة العمل بالمنشأة، ومعاينتها.

ه. التحقق من أي معلومات أو توصيات مقدمة من العمال أو صاحب العمل حول مخاطر العمل، بما يلزم للحد منها.

و. الالتزام بتوصيات المشرف وتوجيهاته في مجال السلامة والصحة المهنية.

مشرف السلامة في المنشأة:

1. القيام بجولات الرقابة الدورية على مكان العمل، والمنشأة ومرافقها، والتأكد من وسائل الوقاية الفردية والجماعية في بيئة العمل، والتزام أصحاب العمل والعمال بالتعليمات ذات العلاقة.
2. التحقق من حوادث وإصابات العمل، ووضع خطط السلامة والصحة المهنية اللازمة، وإعداد التقارير الخاصة بذلك.
3. إعداد تقارير دورية ببيانات حوادث وإصابات العمل، والأمراض المهنية، خلال النصف الأول من شهري كانون الثاني وحزيران.
4. رفع التقارير الفنية لصاحب العمل بالمعدات والمواد المستخدمة في أماكن العمل، وإعلام الوزارة خطيا بها.
5. إعداد التعليمات والإرشادات التحذيرية حول السلامة والصحة المهنية، ووضعها في مكان العمل، بما يراعي احتياجات العمال والعمال ذوي الإعاقة.
6. تنظيم برامج تدريبية خاصة بالسلامة والصحة المهنية للعمال، ولأعضاء اللجنة في المنشأة، على أن يراعي احتياجات العمال ذوي الإعاقة.
7. الالتزام بتعليمات المفتش المتعلقة بتدابير واشتراطات السلامة والصحة المهنية.
8. رفع تقارير بالمهام والأعمال التي يؤديها للمفتش، وأصحاب العمل، أو من يمثلهم، وللجنة، إن وجدت.
9. إبلاغ الوزارة بأي معيقات تواجهه أثناء عمله.

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

المادة (19) من القرار بقانون رقم (3) لسنة 2019 بشأن لجان ومشرفي السلامة والصحة المهنية في المنشآت.

المادة الثامنة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

نعم

لا

- **هل يجري الفحص الطبي على العمال بشكل دوري في دولتكم الموقرة؟**

نعم

لا

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

المادة (90) من قانون العمل "بناءً على اقتراح الوزير بالتنسيق من جهات الاختصاص يصدر مجلس الوزراء الأنظمة الخاصة بالصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل متضمنة بصفة خاصة ما يلي:

1- وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة.

2- الشروط الصحية اللازمة في أماكن العمل.

3- وسائل الإسعاف الطبي للعمال في المنشأة.

4- الفحص الطبي الدوري للعمال".

المادة (94) من قانون العمل "يجب إجراء الكشف الطبي على الأحداث قبل التحاقهم بالعمل للتأكد من ملاءمتهم الصحية له على أن يعاد الكشف كل ستة أشهر".

*قرار مجلس الوزراء رقم (22) لسنة 2003 بنظام الفحص الطبي الابتدائي.

*قرار مجلس الوزراء رقم (24) لسنة 2003 بنظام الفحص الطبي الدوري.

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 الاسعافات الأولية وعلاج الحالات الطارئة التي يتعرض لها العمال في المنشأة؟**

■ نعم

☐ لا

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

المادة (3/90) من قانون العمل، وقرار مجلس الوزراء رقم (17) لسنة 2003 بنظام وسائل الإسعاف الطبي في المنشآت المرفقة مع هذه الاتفاقية.

المادة العاشرة

يجب على صاحب العمل القيام بتسجيل حوادث العمل وأمراض المهنة وإخطار الجهات المختصة بها، كما يجب إخطار الجهات المختصة بالحالات المرضية المهنية المشتبه فيها، وعلى صاحب العمل اتخاذ كافة الإجراءات لمنع تكرار وقوع مثل هذه الحالات ووضع الإحصاءات الخاصة بذلك.

ويحدد تشريع كل دولة الوسائل الكفيلة بتحقيق ذلك.

يرجى بيان ما يلي:

- **مدي إلزام صاحب العمل بتسجيل حوادث العمل وأمراض المهنة وإخطار الجهات المختصة بها.**

- تبليغ الشرطة فور وقوع أية إصابة أدت إلى وفاة العامل أو ألحقت به ضرراً جسمانياً حال دون استمراره بالعمل.

- إخطار الوزارة والجهة المؤمن لديها خطياً عن كل إصابة عمل خلال 48 ساعة من وقوعها ويسلم المصاب صورة عن الإخطار".

- ينظم صاحب العمل سجلاً تفصيلياً لإصابات العمل.

- يقوم صاحب العمل بإبلاغ الوزارة خطياً في حالة العجز الدائم خلال شهر من ثبوت ذلك العجز ومقدار التعويض الذي دفعه للمصاب أو المستحقين أو تعهد بدفعه لهم.

2. يتم اتخاذ إجراءات قانونية تجاه المنشآت المخالفة بموجب المادة (113) من قانون العمل.

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

*نصت المادة (117) من قانون العمل "عند وقوع إصابة عمل على صاحب العمل القيام بما يلي:

1- تقديم الإسعافات الأولية اللازمة للمصاب ونقله إلى أقرب مركز للعلاج.

2- تبليغ الشرطة فور وقوع أية إصابة أدت إلى وفاة العامل أو ألحقت به ضرراً جسمانياً حال دون استمراره بالعمل.

3- إخطار الوزارة والجهة المؤمن لديها خطياً عن كل إصابة عمل خلال 48 ساعة من وقوعها ويسلم المصاب صورة عن الإخطار".

*نصت المادة (126) من قانون العمل "1- ينظم صاحب العمل سجلاً تفصيلياً لإصابات العمل.

4- يقوم صاحب العمل بإبلاغ الوزارة خطياً في حالة العجز الدائم خلال شهر من ثبوت ذلك العجز ومقدار التعويض الذي دفعه للمصاب أو المستحقين أو تعهد بدفعه لهم".

*قرار مجلس الوزراء رقم (47) لسنة 2004 بلائحة الإخطار بإصابات العمل والأمراض المهنية والحوادث الجسيمة ونماذج الإحصائيات الخاصة بها.

* المادة (113) من قانون العمل.

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.**

أ. على مستوى الدولة: وزارة العمل من خلال جهاز تفتيش العمل،

وزارة العمل من خلال رئاستها للجنة الوطنية للسلامة والصحة المهنية المشكلة بقرار من وزير العمل.

ب. على مستوى المنشأة: من خلال مشرف السلامة والصحة المهنية ولجنة السلامة والصحة المهنية.

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

نعم

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

- المادة (107) من قانون العمل: "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."
- قرار وزير العمل رقم (501) لسنة 2011 بتشكيل اللجنة الوطنية للسلامة والصحة المهنية.
- المادة (2) والمادة (13) والمادة (19) من القرار بقانون بشأن لجان ومشرفي السلامة المرفق.

المادة الثانية عشرة

يجب إيجاد جهاز تفتيش خاص بالسلامة والصحة المهنية، ويجب أن يدعم هذا الجهاز بالكوادر المتخصصة وبأجهزة ومعدات القياس، وغير ذلك مما يلزم للقيام بعمله، ويجب إعطاء هذا الجهاز سلطة الضبطية القضائية.

ويجب إشراك هذا الجهاز في وضع اشتراطات السلامة والصحة المهنية للترخيص بإقامة المنشآت.

يرجى بيان ما يلي:

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

نعم

☐ لا

مدي التخصص: أ.القانون، ب. الهندسة بأنواعها، د. العلوم الطبيعية، ج. العلوم الاجتماعية.

- **هل يشارك جهاز التفتيش في وضع مواصفات السلامة والصحة المهنية المطلوبة لإقامة المنشآت؟**

☐ نعم

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

المادة (110) من قانون العمل "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) من قانون العمل "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- الاطلاع 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 الثالثة عشرة

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

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

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

☐ نعم

لا

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

لا يوجد نصوص تشريعيه بالخصوص، ولكن تم تشكيل لجنة فنية ولجنة توجيهية للمركز الوطني للسلامة والصحة المهنية في جامعة البوليتكنك/ الخليل وذلك لرسم السياسات والإشراف والرقابة على المسائل الفنية وعلى المركز.

المادة الرابعة عشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتم تدريس مادة السلامة والصحة المهنية ضمن برامج التعليم؟**

■ نعم

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

لا يوجد نصوص تشريعية بالخصوص، ولكن خطط تعليمية فقط.

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

- التغطية التشريعية لأحكام المواد (1، 2، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10)
- التغطية الجزئية لحكم المادة (11)
- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة (12)
- لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية لأحكام المواد (3، 13، 14)

* * *

10. دولة قطر

الإتفاقيات غير المُصادق عليها

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

وصل مكتب العمل العربي من دولة قطر تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (8) لسنة 1977 – 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؟**

تنص المادة (68) من الدستور الدائم لدولة قطر على أنه "يبرم الأمير المعاهدات والاتفاقيات بمرسوم، ويبلغها لمجلس الشورى مشفوعة بما يناسب من البيان. وتكون للمعاهدة أو الاتفاقية قوة القانون بعد التصديق عليها ونشرها في الجريدة الرسمية"

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.

تنص المادة (21) من الاتفاقية (وهي من المواد الوجوبية التي لا يمكن استثناؤها في حال التصديق على الاتفاقية عملا بأحكام المادة 23) أنه لا يجوز للجهة الإدارية وقف أو حل المنظمة إلاّ بحكم قضائي، ويكون من حق المنظمة ممارسة نشاطها الى حين صدور حكم القضاء بصفة نهائية.

وهو ما يتعارض مع أحكام المادة (119) من قانون العمل القطري الصادر بالقانون رقم (14) لسنة 2004، وتعديلاته، التي تنص على أنه:

"يحظر على التنظيمات العمالية ما يلي:

1- ممارسة أي نشاط يتعلق بالمسائل السياسية والدينية.

2- تحضير أو طباعة أو توزيع منشورات تسيء إلى الدولة أو الأوضاع القائمة فيها.

3- الدخول في مضاربات مالية أياً كان نوعها.

4- قبول الهبات أو التبرعات إلا بموافقة الوزارة.

وللوزير حل التنظيم العمالي إذا ارتكب أياً من المحظورات السابقة أو خرج في نشاطه عن أغراضه"

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

☐ لا

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

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

☐ نعم

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

تنفذ دولة قطر مشروعا لتعزيز صوت العمال من خلال اعتماد تنظيم جديد وانشاء لجان مشتركة تضم ممثلين عن إدارة الشركة وممثلين منتخبين عن العمال لمناقشة الأمور المتعلقة بشؤون العمل داخل المنشأة، كما يشمل المشروع استعراض آليات التعاون القائمة في مكان العمل، ووضع استراتيجية للاستدامة والتوسع.

ويعتبر انشاء اللجان المشتركة وتفعيلها في الفترة الأخيرة خطوة إيجابية من شأنها تعزيز صوت العمال. وتعمل الوزارة حاليا على إنجاح هذه التجربة كما ستواصل دعم آليات التعاون والتشاور في مكان العمل، بحسب ما يتفق مع الظروف الوطنية والأولويات والأهداف المرسومة برؤية قطر الوطنية 2030.

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

☐ نعم

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

- صدور القرار الأميري رقم (75) لسنة 2012 بإنشاء اللجنة العمالية القطرية.
- صدور قرار وزير التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية رقم (21) لسنة 2019 بتنظيم شروط وإجراءات انتخاب ممثلي العمال في اللجان المشتركة.
- تم تفعيل اللجان المشتركة على مستوى المنشآت التي يعمل بها ثلاثون عاملا فأكثر، وتمكن العمال من انتخاب ممثليهم بتلك اللجان التي تعقد اجتماعات دورية لدراسة ومناقشة جميع القضايا المتعلقة بالعمل في المنشأة، وفقا لاختصاصاتها المحددة بالمادة (126) من قانون العمل.

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

☐ نعم

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

- الفصل الثاني عشر من قانون العمل بشأن <u>التنظيمات العمالية</u> (المواد من 116 إلى 123 من قانون العمل)
-الفصل الثالث عشر من قانون العمل بشأن <u>اللجان المشتركة والتفاوض الجماعي والاتفاقات المشتركة</u> (المواد من 124 إلى 127 من قانون العمل)

- الفصل الرابع عشر من قانون العمل بشأن المنازعات الجماعية (المواد من 128 إلى 134 من قانون العمل)
- القرار الأميري رقم (75) لسنة 2012 بإنشاء اللجنة العمالية القطرية.
- قرار وزير التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية رقم (21) لسنة 2019 بتنظيم شروط وإجراءات انتخاب ممثلي العمال في اللجان المشتركة.

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؟

☐ لا

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

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

إدارة العلاقات العمالية الدولية بوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية.

- **التاريخ: 2020/9/21**
- **البريد الإلكتروني:**

International-Labor-Relations@ADLSA.gov.qa

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

- أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة إستكمال الإجراءات اللازمة للعرض على السلطة المختصة بالتصديق.

* * *

11. دولة الكويت

الإتفاقيات غير المُصادق عليها

الإتفاقية العربية رقم (11) لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية

وصل مكتب العمل العربي من دولة الكويت تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (11) لسنة 1979 – 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 ؟**

السلطة المختصة على الاتفاقيات في دولة الكويت هي مجلس الأمة الكويتي

3. **ما هو الاجراء الذي اتخذته هذه السلطة ؟**

إرجاء التصديق

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

نعم ، مخالفة المادة (11) من الاتفاقية للمادة 132 من قانون العمل الكويتي و التي تنص على " يحضر على طرفي المنازعة وقف العمل كليا او جزئيا اثناء اجراء المفاوضة المباشرة أو امام هيئة التحكيم أو بسبب تدخل الوزارة المختصة في المنازعات عملا بأحكام هذا الباب."

و مخالفة المادة (12) من الاتفاقية للمادة 116 من قانون العمل الكويتي والتي تنص على " لا يكون عقد العمل الجماعي نافذا الا بعد تسجيله لدى الوزارة المختصة و نشر ملخصه في الجريدة الرسمية. و يجوز للوزارة المختصة ان تعترض على الشروط التي تراها مخالفة للقانون ، و على الطرفين تعديل العقد خلال 15 يوما من تاريخ استلام الاعتراض والا اعتبر طلب التسجيل كأن لم يكن"

و اعتبار التصديق على المادة (12) وجوبي في حالة التصديق الجزئي.

5. **هل هناك صعوبات اخرى تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الان (سياسية، اقتصادية، اجتماعية ، ...الخ)؟**

لا

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

لا

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

لا

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

لا

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

لا

10. **هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الاعمال و العمال في بلدكم حين اعدادكم لهذا التقرير، تماشيا مع ما تقضيه المادة (17) من نظام اتفاقيات و توصيات العمل العربية ؟**

نعم ، تم التنسيق مع غرفة تجارة و صناعة الكويت و الاتحاد العام لعمال الكويت ، حيث تم الرد من قبل غرفة تجارة و صناعة الكويت (مرفق) و لم نتلق الرد من قبل الاتحاد العام لعمال الكويت حتى تاريخه.

الجهة الادارية التي تولت اعداد هذا التقرير :

الهيئة العامة للقوى العاملة

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

أخذ العلم بما جاء في التقرير ، وتأمل اللجنة التغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق على الإتفاقية.

***

12. دولة ليبيا

الإتفاقيات المُصادق عليها

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

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

نموذج التقرير

القسم الأول

بيانات عامة

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

قرار مؤتمر الشعب العام سابقاً (البرلمان)

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 93 لسنة 1976 بشأن الأمن الصناعي والسلامة المهنية .

قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم 8 لسنة 1974 بشأن اصدار لائحة صحة وسلامة العمال.

قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم 38 لسنة 1974 بشأن اصدار لائحة اجراءات الوقاية اللازمة لعمال الموانى المشتغلين في شحن وتفريغ السفن .

لائحة معاشات الضمان الاجتماعي .

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

تضمين مواد الاتفاقية بالتشريعات الليبية تعتبر نافذة بمجرد صدور القانون .

هل تم التنسـيق مع منظمات أصـحاب الأعمال والعمال في دولتكم الموقرة حين أعّدادكم لهذا التقرير؟ وذلك تمشـياً مع أحكام المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

نعم

✓ **لا**

في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجي ذكر المنظمات التي تم التنسيق معها.

- الاتحادات والنقابات العمالية بصفة عامة .
- الاتحاد العام لغرف التجارة والصناعة والزراعة.

القسم الثاني

التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية

المادة الأولى

يجب أن تشمل التشريعات العربية الأحكام الخاصة بالسلامة والصحة المهنية فى جميع مجالات العمل وقطاعاته، كما يجب أن تشمل أحكاما خاصة بالتأمين على العمال من حوادث العمل وأمراض المهنة.

يرجى بيان ما يلي:

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

☑ نعم

☐ لا

- **هل تتضمن تشريعاتكم أحكاما خاصة بالتأمين على العمال من حوادث العمل وأمراض المهنة؟**

☑ نعم

☐ لا

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

- مادة (15) للقانون رقم 93 لسنة 1976 بشأن الأمن الصناعي (مرفق) .
- مادة (32) للائحة التنفيذية للقانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن اصدار قانون علاقات العمل (مرفق) .

المادة الثانية

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

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تساوي تشريعاتكم العمال العرب الذين يعملون في دولتكم الموقرة بالعمال الوطنيين في تطبيق الأحكام التالية:**
  - السلامة والصحة المهنية.

- التأمين من حوادث العمل وأمراض المهنة.
- أنظمة التأهيل المهني.

☑ نعم

☐ لا

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

- قانون رقم (13) لسنة 1980 بشأن الضمان الاجتماعي .

- قانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن اصدار قانون علاقات العمل مجردة بحيث تسرى على الليبيين وغير الليبيين .

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.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **الاشتراطات الفنية اللازمة لمراعاة أحكام المادة السابقة.**

أن يكون تخطيط المؤسسة ومساحتها وحجم المباني ومواصفاتها ومواصفات الأرضية والممرات والمداخل وغيرها سبب للعمليات الانتاجية وتسلسلها واشتراطات صحة سلامة العمال .

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

– المادة رقم (20) للقانون رقم (93) لسنة 1976 بشأن الأمن الصناعـــــــــي (مرفق) .

المادة الرابعة

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

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

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

☑ نعم

☐ لا

- **هل تضمن تشريعاتكم ما يكفل حماية البيئة المجاورة من أخطار النشاط المزاول بحيث تبقي في المستوى الصحي**

المطلوب؟

☑ نعم

☐ لا

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

– قانون رقم 2 لسنة 1982 في شأن تنظيم استعمال الإشعاعات المؤينة

– قانون رقم 15 لسنة 2003 في شأن حماية وتحسين البيئة .

– اللائحة التنفيذية للقانون رقم 15 لسنة 2003 في شأن حماية وتحسين البيئة .

– القانون رقم 93 لسنة 1976 بشأن الامن الصناعي والسلامة العمالية .

– القانون رقم 106 لسنة 1973 بشان القانون الصحي

– قانون رقم 12 لسنة 2010 بشان علاقات العمل ولائحته التنفيذية .

المادة الخامسة

يجب العمل على توفير السلامة والصحة المهنية وتحقيق ظروف إنسانية للعمل الامن عن طريق:

- حماية العامل من أخطار العمل والآلات، وحمايته من الأضرار الصحية.
- وضع الاشتراطات اللازمة لتحسين بيئة ووسائل العمل.
- مراعاة تحقيق التلاؤم بين نوع العمل وظروفه، وبين الأشخاص المكلفين به من النواحى الصحية والفنية.
- توعية وتدريب العاملين على وسائل السلامة وتوفير أدوات الوقاية الشخصية وتدريب العمال على استخدامها.
- تدارك ما قد ينشأ من أضرار تصيب العامل صحيا أو اجتماعيا نتيجة عمله والعمل على معالجتها ومعالجة ما يتخلف عنها.
- حماية وسائل الإنتاج من إنشاءات وآلات ومواد، وغير ذلك.

ويحدد تشريع كل دولة الأحكام اللازمة لتنظيم هذه الاحتياطات.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل تتناول تشريعاتكم أحكاما تحقق الغرض من هذه المادة؟**

☑ نعم

☐ لا

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

– المادة رقم (39) من القانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن إصدار قانون علاقات العمل (مرفق)

.

- المواد (1 – 2 – 3 – 7 – 8) من القانون رقم (93) لسنة 1976 بشأن الأمن الصناعي (مرفق).
- القانون رقم (13) لسنة 1980 بشأن الضمان الاجتماعي .

المادة السادسة

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

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

3- يحظر تشغيل النساء، في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة، التي يحددها التشريع في كل دولة.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **السن الأدنى لعمل الأحداث من الجنسيين في الأعمال الصناعية وفق تشريعاتكم.**
  - 18 سنة .
- **السن الأدنى للعمل في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة وفق تشريعاتكم.**
  - 18 سنة .
- **هل تحظر تشريعاتكم تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة؟**

☑ نعم

☐ لا

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**
  - المواد (24 – 27) من القانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن إصدار قانون علاقات العمل (مرفق).

المادة السابعة

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

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل توجد أجهزة خدمات للسلامة والصحة المهنية في المنشآت في دولتكم الموقرة؟**

☑ نعم

☐ لا

- **ما هو دور هذه الأجهزة أن وجدت؟**

– الكشف على بيئة العمل .

– تنفيذ التشريعات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية .

– الرقابة وضبط المخالفات .

– التوعية والتثقيف .

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

- القانون رقم (93) لسنة 1976 بشأن الأمن الصناعـي.

– القانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن إصدار قانون علاقات العمل.

– القانون رقم (15) لسنة 1983 بشأن البيئة .

– القانون رقم (13) لسنة 1980 بشأن الضمان الاجتماعي .

– القانون رقم (11) لسنة 1970 بشأن الدفاع المدني .

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

☑ نعم

☐ لا

- **هل يجري الفحص الطبي على العمال بشكل دوري في دولتكم الموقرة؟**

☑ نعم

☐ لا

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

- المادة (37) من القانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن إصدار قانون علاقات العمل (مرفق).

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 الاسعافات الأولية وعلاج الحالات الطارئة التي يتعرض لها العمال في المنشأة؟**

☑ نعم

☐ لا

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**
  - القانون رقم (93) لسنة 1976 بشأن الأمن الصناعـي.
  - القانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن إصدار قانون علاقات العمل.
  - القانون رقم (13) لسنة 1980 بشأن الضمان الاجتماعي .

المادة العاشرة

يجب على صاحب العمل القيام بتسجيل حوادث العمل وأمراض المهنة وإخطار الجهات المختصة بها، كما يجب إخطار الجهات المختصة بالحالات المرضية المهنية المشتبه فيها، وعلى صاحب العمل اتخاذ كافة الإجراءات لمنع تكرار وقوع مثل هذه الحالات ووضع الإحصاءات الخاصة بذلك.

ويحدد تشريع كل دولة الوسائل الكفيلة بتحقيق ذلك.

يرجى بيان ما يلي:

- **مدي إلزام صاحب العمل بتسجيل حوادث العمل وأمراض المهنة وإخطار الجهات المختصة بها.**

القوانين واللوائح تلزم صاحب العمل بتسجيل حوادث العمل وأمراض المهنة وإخطار الجهات المختصة بها.

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

– المادة (40) من القانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن إصدار قانون علاقات العمل (مرفق)

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.**
  - هيئة السلامة الوطنية .
  - التفتيش الصحي بوزارة الصحة .
  - مجلس الصحة والسلامة المهنية بوزارة العمل والتأهيل .
  - مركز التدريب على السلامة والصحة المهنية .
- **هل توجد أجهزة تقوم بالبحوث والتخطيط والتدريب في مجال السلامة والصحة المهنية؟**

☑ نعم

☐ لا

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**
  - المادة رقم (16) للقانون رقم (93) لسنة 1976 بشأن الأمن الصناعـي.

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.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

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

☑ نعم

☐ لا

مدي التخصص: متمكن

- **هل يشارك جهاز التفتيش في وضع مواصفات السلامة والصحة المهنية المطلوبة لإقامة المنشآت؟**

☑ نعم

☐ لا

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**
  - المادة رقم (17) للقانون رقم (93) لسنة 1976 بشأن الأمن الصناعـي.
  - الفصل الخامس للقانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن إصدار قانون علاقات العمل.

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 دواتكم الموقرة معهد خاص بالتدريب على وسائل السلامة والصحة المهنية؟**

☑ نعم

☐ لا

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

– معهد الثقافة العمالية .

– المعهد العالي للسلامة والصحة المهنية .

المادة الرابعة عشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتم تدريس مادة السلامة والصحة المهنية ضمن برامج التعليم؟**

☑ نعم

☐ لا

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

– قرار إنشاء المعهد العالي للسلامة .

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

- لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية لأحكام مواد الإتفاقية نظراً لكون الرد يكتفي بالإشارة إلى القوانين وأرقام المواد دون إدراج نص التشريع الوطني الذي يغطي كل حكم من تلك الأحكام.

* * *

13. جمهورية مصر العربية

الإتفاقيات غير المُصادق عليها

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

وصل مكتب العمل العربي من جمهورية مصر العربية تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 – 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؟

وزارة القوى العاملة هي السلطة المختصة بالتصديق علي الإتفاقية وذلك بعد دراستها مع الجهات ذات الصلة وعرضها علي مجلس النواب لإقرارها .

3. **ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟**

☐ التصديق

☐ أخذ العلم

✓ إرجاء التصديق

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

✓ نعم

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

تجري وزارة القوى العاملة حالياً بعض التعديلات علي قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 يتوائم مع معايير العمل العربية والدولية ولا يتعارض مع تطبيق أحكام الإتفاقية .

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

✓ لا

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

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

✓ لا

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

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

✓ نعم

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

العرض علي الجهات المعنية لدراسة الإتفاقية وإبداء الرأي بشأن التصديق من عدمه ثم العرض علي مجلس النواب .

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

✓ نعم

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

يتم مراعاة أحكام وبنود الإتفاقية حين أجري تعديل قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 بما يتوائم مع معايير العمل العربية ودستور منظمة العمل العربية .

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

✓ نعم

* في حالة الإجابة ب**(نعم)** يرجى تحديد نوع الدعم الفني المطلوب.

- تنظيم ندوات ودورات تدريبية لشرح وتوضيح أحكام الإتفاقية وذلك للعمال من الجنسين وأصحاب الأعمال والقائمين علي التفتيش الخاص بالسلامة والصحة المهنية .
- إستحداث دليل إرشادي لمواجهة الأزمات وكيفية التغلب علي أي صعوبات قد تواجه العمال أو أصحاب الأعمال أو المفتشين بالوزارة ومكاتبها المعنيين بمراقبة تنفيذ القانون وبنود الإتفاقية .

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

✓ نعم

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

تم إرسال نسخة من التقرير الي منظمات أصحاب الأعمال والعمال وسوف نوافيكم بأي تعليقات ترد إلينا.

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

  الإدارة العامة للمؤتمرات والإتفاقيات بوزارة القوى العاملة
- **التاريخ: 2020/10/7**
- **البريد الإلكتروني:**

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

- أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة التغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق على الإتفاقية، ومواصلة العمل على تعديل قانون العمل ليتواءم مع معايير العمل العربية.

* * *

14- المملكة المغربية

<u>الإتفاقيات غير المُصادق عليها</u>

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

وصل مكتب العمل العربي من المملكة المغربية تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 – <u>وجاء في هذا الرد ما يلي:</u>

1- هل تم عرض الاتفاقية 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 الإتفاقيات طبقاً 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؟

⊗ لا

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

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

⊗ لا

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

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

☐ نعم

☐ لا

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

6- هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها أن تسهل التصديق على الاتفاقية؟

- ⊗نعم

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

للإشارة، فقد تمت مباشرة مسطرة التصديق على الاتفاقية موضوع هذا التقرير، وذلك بتاريخ 03 ماي 2011. وبمجرد إنهاء مراحل هذه العملية، سنوافي منظمة العمل العربية بنتائجها.

7- هل يتم الاسترشاد بالأحكام الواردة فى الاتفاقية، عند تعديل تشريعاتكم المتعلقة بموضوع الاتفاقية؟

⊗ نعم

8- 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.

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

⊗ نعم

الجواب : لقد تم إطلاع المنظمات المهنية للمشغلين والعمال الأكثر تمثيلا على نموذج التقرير.

- **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:** مديرية الشغل بوزارة الشغل والإدماج المهني
- **التاريخ :** أكتوبر 2020
- **البريد الإلكتروني:** dt@emploi.gov.ma

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

- أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة مواصلة الإجراءات الهادفة للتصديق على الإتفاقية خاصة وأنه وفقاً للرد لا توجد صعوبات تشريعية أو غيرها تحول دون هذا التصديق.

* * *

15 – الجمهورية الإسلامية الموريتانية

الإتفاقيات غير المُصادق عليها

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

وصل مكتب العمل العربي من الجمهورية الإسلامية الموريتانية تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (16) لسنة 1983 – وجاء في هذا الرد ما يلي:

1- نعم تم العرض على السلطة المختصة .

2- السلطة المختصة هي الجمعية الوطنية .

3- الاجراءات المتخذة هي أخذ العلم .

4- لا توجد صعوبات تحول دون التصديق على الاتفاقية .

5- الصعوبات التي تحول دون المصادقة على هذه الاتفاقية :

من اهم الصعوبات التي تحول بين المصادقة علي هذه الاتفاقية هي : طول الاجراءات الادارية والقانونية المتبع داخل البلد.

6- التصورات التي لدينا من اجل التغلب علي هذه الصعوبات هي محاولة تسهيل طريقة التصديق أي الاجراءات المتخذة من اجل التصديق علي الاتفاقيات العمل العربية .

7- نعم تم الاخذ بإجراءات اللازمة من اجل تسهيل التصديق على هذه الاتفاقية .

حيث تم عرض هذه الاتفاقية علي السلطة المختصة بالتصديق من اجل اخذ العلم اولا بالاتفاقية كمرحلة اولي كما ان الادارة المختصة بالمعايير تعكف على دراسة هذه الاتفاقية دراسة معمقة قانونية مع الفرقاء الاجتماعيين.

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

☐ نعم تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعنا الوطني المتعلق بموضوع الاتفاقية .

لقد تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية العربية رقم 16 بشان الخدمات الإجتماعية العمالية .

تم الاسترشاد بالقانون رقم 2004-017 صادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل .

9- نعم نرغب في دعم فني من قبل منظمة العمل العربية من اجل تعزيز قدرات الفرقاء الاجتماعيين في ميدان الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل من خلال تنظيم ورشات تدريبية في هذا المجال.

تكوين اطر ادراة المعايير الدولية والعربية على معايير العمل العربية بالإدارة العامة للعمل في القاهرة من قبل خبراء من منظمة العمل العربية .

10- تم التشاور مع المركزيات النقابية للعمال واصحاب العمل بخصوص هذه الاتفاقية حيث تمت ملاحظتهم على ان كل او جل الاتفاقية موجودة في تشريعنا الوطني لذا يجب اعطاء الوقت الضروري لدراسة هذه الاتفاقية دراسة موضوعية من اجل المصادقة عليها او على الاقل المصادقة على جزء منها .

- **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:**
- **ادراة تشريعات العمل والحوار الاجتماعي بالادارة العامة للعمل**

- **التاريخ: 2020/09/29**
- **البريد الإلكتروني: mustaph1992@hotmail.com**

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

- أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة مواصلة الإجراءات الهادفة للتصديق على الإتفاقية خاصة وأنه وفقاً للرد لا توجد صعوبات تشريعية تحول دون هذا التصديق.

* * *

16 – الجمهورية اليمنية

الإتفاقيات المُصادق عليها

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

وصل مكتب العمل العربي من الجمهورية اليمنية تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 – وجاء في هذا الرد ما يلي:

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

صادقت اليمن على الاتفاقية في عام 1990استنادا الى المادة (6) من الدستور تؤكد الدولة العمل بميثاق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان وميثاق جامعة الدول العربية وقواعد القانون الدولي المعترف بها بصورة عامة.

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

- القرار الجمهوري بالقانون رقم (5) لسنة 1995 بشأن قانون العمل
- القرار جمهوري بالقانون رقم (26) لسنة 1991م بشأن التأمينات الاجتماعية .
- القرار الجمهوري بالقانون رقم (25) لسنة 1991م بشان التأمينات والمعاشات
- قرار مجلس الوزراء رقم (13) لسنة 1998 بشأن تشكيل اللجنة العليا للصحة والسلامة المهنية.
- قرار مجلس الوزراء رقم (257) لسنة 2000 بشأن نظام الرعاية الطبية المهنية للعاملين في الجهاز الاداري للدولة والقطاعات العام والمختلط والخاص والعمال غير اليمنيين وتحديد رسوم الكشف الطبي الاولي والدوري.

- قرار مجلس الوزراء رقم (214) لسنة 2011 بشأن تنظيم مشاركة المجتمع في تكاليف الخدمات الصحية التي تقدمها الإدارة العامة للصحة والسلامة المهنية.

- لائحة المخالفات والجزاءات بحق المخالفين لأحكام قانون العمل رقم (5) 1995

- القرار الوزاري رقم (78) لسنة 1995 حول اللائحة العامة للصحة والسلامة المهنية

- القرار الوزاري رقم (138) لسنة 1995 بشأن جدول الأمراض المهنية.

- القرار الوزاري رقم 229 لسنة 1995حول دخول الصحة والسلامة المهنية في صلاحية وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بدلاً من وزارة الصحة

- القرار الوزاري رقم (39) لسنة 1996 حول تحديد الاعمال والصناعات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها.

- القرار الوزاري رقم 40 لسنة 1996 حول الاعمال المحظورة على الأطفال

- القرار الوزاري رقم (71) لسنة 1998 بشأن وسائل الإسعاف الطبي الاولي للعاملين في كافة القطاعات.

تطبيق التشريعات:

وفيما يتعلق بالتطبيق للتشريعات فقد تم أنشاء اكثر من 13 قسماً للصحة والسلامة المهنية في المحافظات المختلفة، واستكمال تشريعات الصحة والسلامة المهنية، ونُظمت عدة دورات تدريبية ومؤتمرات وورش عمل حول الصحة والسلامة المهنية واجراء الفحوصات الدورية للعمال اليمنيين وغير اليمنيين ، فضلاً عن ذلك، أعدت كتيبات وأدلة وطنية حول الموضوع وتم نشرها لأغراض التوعية.

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

- مادة (92) دستور الجمهورية اليمنية حيث نصت يصادق مجلس النواب على المعاهدات والاتفاقيات السياسية والاقتصادية الدولية ذات الطابع العام أياً كان شكلها أو مستواها خاصة تلك المتعلقة بالدفاع أو التحالف أو الصلح والسلم و الحدود أو التي يترتب عليها التزامات مالية على الدولة أو التي يحتاج تنفيذها إلى إصدار قانون.
- المادة 119 الفقرة 12 من دستور الجمهورية اليمنية حيث نصت من ضمن اختصاصات رئيس الجمهورية إصدار قرار المصادقة على المعاهدات والاتفاقيات التي يوافق عليها مجلس النواب.
- المادة 119 الفقرة 13 من دستور الجمهورية اليمنية نصت بأن يتولى رئيس الجمهورية ضمن اختصاصاته المصادقة على الاتفاقيات التي لا تحتاج إلى تصديق مجلس النواب بعد موافقة مجلس الوزراء.

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

✓ **نعم**

لا

في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجي ذكر المنظمات التي تم التنسيق معها.

- الاتحاد العام لنقابات عمال اليمن

- اتحاد الغرف التجارية والصناعية

القسم الثاني

التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية

المادة الأولى

يجب أن تشمل التشريعات العربية الأحكام الخاصة بالسلامة والصحة المهنية فى جميع مجالات العمل وقطاعاته، كما يجب أن تشمل أحكاما خاصة بالتأمين على العمال من حوادث العمل وأمراض المهنة.

يرجى بيان ما يلي:

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

☐ نعم

- **هل تتضمن تشريعاتكم أحكاما خاصة بالتأمين على العمال من حوادث العمل وأمراض المهنة؟**

☐ نعم

يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

- **شمول الاحكام الخاصة بالسلامة والصحة المهنية جميع مجالات العمل وقطاعاته :**

قانون العمل رقم (5) لسنة 1995:

- مادة (3) قانون العمل رقم (5) لسنة 1995: أ- تسري أحكام هذا القانون على جميع أصحاب الأعمال والعمال إلا من يرد بشأنهم نص خاص في هذا القانون. يتضمن قانون العمل مواد الباب التاسع احكاما خاصة بالصحة والسلامة المهنية المواد (113-118) والباب العاشر تأمينات الخدمة المواد (119- 121)

- مادة (158) قانون العمل رقم (5) لسنة 1995م_ : تسرى الأحكام المنظمة للسلامة والصحة المهنية الواردة في هذا القانون على القطاعات والفئات الخاضعة لأحكام قانون الخدمة المدنية وأي قانون آخر.

قانون الخدمة المدنية رقم (19) لسنة 1991:

- مادة(108) تطبق منشآت ووحدات الجهاز الإداري للدولة قواعد واحكام السلامة والصحة المهنية الواردة في قانون العمل واللوائح المنفذة لها.

- مادة (109)تطبق على الموظف القواعد والاحكام المتعلقة به في قانون التأمينات والمعاشات التقاعدية في المجالات التالية:

1. الرعاية الصحية
2. تعويض الإصابة اثناء العمل او بسببه
3. مكافاة نهاية الخدمة المعاش التقاعدي
4. أي مزايا أخرى يقرها قانون التأمينات والمعاشات التقاعدية واللوائح المكملة لها.

- **أحكاما خاصة بالتأمين على العمال من حوادث العمل وأمراض المهنة**

❖ قانون العمل رقم (5) لسنة 1995:

مادة (83) : 1. يستحق العامل الذي يصاب بمرض مهني أو إصابة أثناء تأدية عمله أو بسببه إجازة مرضية باجر كامل بناء على توصية اللجنة الطبية المختصة حتى يبت في حالته الصحية وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية.

2 . يصدر الوزير المختص قراراً بتشكيل اللجان الطبية المتخصصة وتحديد مهامها وأماكن عملها بالتشاور مع الجهات ذات العلاقة ومع ممثلي العمال وأصحاب الأعمال.

المادة (121) يتحمل صاحب العمل مالم يكن مومنا المسؤولية المادية طبقا لهذا القانون وقانون التأمينات الاجتماعية لما يلحق العامل من امراض مهنية او اصابات اثناء تأدية العمل او بسببه

❖ قانون التأمينات الاجتماعية (26) لسنة 1991:

مادة (6) 1- يطبق أحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وإصابة العمل على أصحاب الأعمال الذين يستخدمون خمسة عمال فأكثر وان يكون تطبيقه على باقي أصحاب الأعمال والذين يستخدمون اقل من خمسة عمال في التواريخ التي يحددها قرار الوزير بناء على توصية مجلس الإدارة .

مادة (8) يكون التأمين في المؤسسة إلزامياً بالنسبة لأصحاب الأعمال والعمال الذين تسري عليهم أحكام هذا القانون ولا يحمل المؤمن عليهم أي نصيب في نفقات التأمين إلا في ما يرد به نص خاص بهذا القانون.

مادة (30) تشمل حقوق المصاب في هذا التأمين ما يلي :

- الرعاية الطبية للمصاب .
- تعويض العجز المؤقت .
- التعويض أو المعاش في حالة العجز المستديم .
- المعاش في حالة وفاة المؤمن عليه .

مادة (31) 1- للمصاب الحق في الرعاية الطبية على نفقة المؤسسة حتى يتم شفاؤه أو يثبت عجزه أو يتوفى وتشمل الرعاية الطبية .

أ- خدمات الأطباء الممارسين والأخصائيين بما في ذلك أخصائي الأسنان .

ب- العلاج والإقامة بالمستشفى والرعاية الطبية المنزلية عند الاقتضاء .

ج- إجراء العمليات الجراحية وصور الأشعة وغيرها من الفحوص الطبية اللازمة .

د- توفير الخدمات التأهيلية وتقديم الأطراف الصناعية والأجهزة التعويضية .

هـ- صرف الأدوية اللازمة .

2. تلتزم المؤسسة بمصاريف انتقال المصاب من محل إقامته إلى جهة العلاج والعكس.

❖ القرار الجمهوري بالقانون رقم (25) لسنة 1991م بشان التأمينات والمعاشات:

مادة (3) : تسري أحكام هذا القانون على:

أ ـــــــ موظفي الدولة وعمالها المعينين على وظائف دائمة مدرج لها اعتمادات في الميزانية العامة للدولة وكذا موظفي وعمال القطاعين العام والمختلط والمعارين رسميا للعمل في هيئات أو منظمات عربية أو أجنبية.

ب ـ شاغلي وظائف السلطة العليا وأعضاء السلطة القضائية والسلك الدبلوماسي والقنصلي في كل ما لم يرد بشأنه نص خاص في القوانين المنظمة لذلك.

مادة (9) : تلتزم جهة العمل بتسديد اشتراكاتها للصندوق بواقـــع (6%) من جملة الأجور الأساسية للمؤمن عليهم شـــهريا لتامين الشـــيخوخة والعجز والوفـــــــاة و(1%) لتامين إصـــابات العمل ويتم توريد هذه الاشـــتراكات إلى الصندوق في المواعيد المقررة لصرف المرتبات الشهرية.

مادة (10) : تلتزم جهة العمل باستقطاع نسبة (6%) من الأجر الأساسي الشهري للمؤمن عليه لتامين الشيخوخة والعجز والوفاة ويتم استقطاع هذه النسب شهريا من الأجر ولا تتأثر بأية استقطاعات تجرى عليه.

مادة (32) : إذا أصيب المؤمن عليه بإصابة عمل فعلى جهة العمل القيام بالإجراءات التالية :

1. أن تقدم الإسعافات الأولية للمؤمن عليه المصاب.
2. .أن تتولى نقل المؤمن عليه المصاب فوراً إلى مكان العلاج المناسب.
3. . أن تجري التحقيق في الإصابة بالاشتراك مع لجنة الصحة والسلامة المهنية في المنشاة مبينا ظروف الإصابة بالتفصـــيل واثبات أقوال الشـــهود وأقوال المصـــاب إذا ســـمحت حالته بذلك على أن يوضـــح التحقيق ما إذا كانت الإصابة نتيجة عمد أو سوء سلوك فاحش ومقصود وترسل نسخه من التقرير إلى الهيئة خلال أسبوع على الأكثر .

المادة الثانية

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

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل تساوي تشريعاتكم العمال العرب الذين يعملون في دولتكم الموقرة بالعمال الوطنيين في تطبيق الأحكام التالية:**
- السلامة والصحة المهنية.
- التأمين من حوادث العمل وأمراض المهنة.
- أنظمة التأهيل المهني.

☐ نعم

يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

- السلامة والصخة المهنية.

الاحكام الخاصة بالسلامة والصحة المهنية (113-118) الواردة في قانون العمل رقم (5) لسنة 1995 تسري على جميع العمال اليمنيين والعرب دون تمييز وقد نصت المادة (3) : أ- تسري أحكام هذا القانون على جميع أصحاب الأعمال والعمال إلا من يرد بشأنهم نص خاص في هذا القانون.

- **التأمين من حوادث العمل وأمراض المهنة.**

التشـــريعات المتعلقة بالتأمين من حوادث العمل وامراض المهنة لا تتضـــمن أي تمييز بين العمال العرب والعمال الوطنيين ونبيها على التالي:

❖ القرار الجمهوري بالقانون رقم (25) لسنة 1991م بشان التأمينات والمعـــاشات: مادة (3) : تسري أحكام هذا القانون على: أ ـــــ موظفي الدولة وعمالها المعينين على وظائف دائمة مدرج لها اعتمادات في الميزانية العامة للدولة وكذا موظفي وعمال القطاعين العام والمختلط والمعارين رســـميا للعمل في هيئات أو منظمات عربية أو أجنبية. ب ـــ شاغلي وظائف السلطة العليا وأعضاء السلطة القضائية والسلك الدبلوماسي والقنصلي في كل ما لم يرد بشأنه نص خاص في القوانين المنظمة لذلك.

❖ قانون التأمينات الاجتماعية (26) لســـنة 1991: مادة (3) تســـري أحكام هذا القانون على جميع أصـــحاب الأعمال في القطاع الخاص وعلى العاملين لديهم الذين بلغوا سن الخامسة عشر وعلى العاملين اليمنيين بالخارج

❖ قرار مجلس الوزراء رقم (257) لسـنة 2000 بشـأن نظام الرعاية الطبية المهنية للعاملين في الجهاز الاداري للدولة والقطاعات العام والمختلط والخاص والعمال غير اليمنيين وتحديد رســـوم الكشـــف الطبي الاولي والدوري يتضمن القرار احكاما خاصة بالرعاية الطبية للعمال العرب واليمنيين دون تمييز.

المادة الثالثة

يجب أن تتضمن الأحكام الخاصة بالسلامة والصحة المهنية الأسس الفنية اللازمة لضمان السلامة والحماية في:

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

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **الاشتراطات الفنية اللازمة لمراعاة أحكام المادة السابقة.**

تضـمنت اللائحة العامة للصـحة والسـلامة المهنية الصـادرة بالقرار الوزاري رقم (78) لسنة 1995 الاشتراطات

الفنية اللازمة وفقا لما يلي :

مادة (14)الاشتراطات العامة لموقع ومبنى المنشاة

على صاحب العمل ان يراعي في موقع المنشاة الاتي:

- ملائمة الموقع لنوع الصناعة بما في ذلك توفر العمالة والمواد الخام في المنطقة او سهولة نقلها اليها

- ملائمة الظروف الجوية في المنطقة لنوع الصناعة والعمال

- شروط المسافة التي تقدر من قبل الإدارة العامة والجهات ذات العلاقة بين المنشاة والمساكن والمنشآت الأخرى او الأماكن العامة .

- اتجاه الرياح السائدة في المنطقة بحيث تستغل لتحقيق اقصى كفاءة في التهوية العامة الطبيعية داخل أماكن العمل وبحيث تدفع الرياح ما يتصاعد عن الصناعة من اتربة او غازات او ادخنة ضارة بعيدا عن المصنع وبعيدا عن المناطق السكنية المجاورة قرب المنشاة من المرافق الضرورية مثل مياه الشرب والمجاري العامة والتيار الكهربائي .

مادة (15) تخطيط المنشاة:

يجب مراعاة التالي عند تخطيط المنشاة :

أ- ملائمة حجم وشكل المباني للعمليات الصناعية التي ستتم في المنشاة

ب- تسلسل العملية الصناعية بحيث تكون الأقسام المكملة لبعضها متجاورة كلما امكن ذلك .

ت- توفير المساحة الكافية بين أماكن العمل والاقسام المختلفة والطرقات التي تسير عليها السيارات داخل المنشاة والمخازن .

ث- ان يشتمل المبنى على المرافق العامة مثل المطعم وأماكن ابدال الملابس وأماكن الترفيه وتحديد مكان المسجد للعبادة.

مادة (16) الانشاء والتشييد :

يجب على صاحب العمل عند بناء المنشاة مراعاة المواصفات والاشتراطات الفنية وفق تعليمات الصحة والسلامة المهنية.

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

- مادة(113) قانون العمل رقم (5) لسنة 1995 : على صاحب العمل عند تشغيل أي منشأة جديدة أن يوفر شروط السلامة والصحة المهنية فيها وعلى الوزارة المختصة التأكد من توافر الشروط والظروف الملائمة للسلامة والصحة المهنية.

- مادة (115) من قانون العمل رقم (5) لسنة 1995على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال وسلامتهم من الأخطاء الناجمة عن العمل وسائلة ، ولا يجوز أن يخصم من أجورهم أية مبالغ لقاء

ما يلي:

- توفير الأجهزة والمعدات والملابس الواقية لحماية العمال من التعرض للإصابات والأمراض المهنية .

- ما يصرف للعمال مقابل ظروف عمل مضرة بالصحة ووجبات غذائية حسبما تقتضيها ظروف السلامة والصحة المهنية .

- ما يصرف مقابل إجراء الكشف الطبي دوريا وفي أي وقت كان للعمال كما تقتضيها ظروف السلامة والصحة المهنية .

- توفير وسائل الإسعافات الأولية في موقع العمل.

▪ حددت لائحة الصحة والسلامة المهنية رقم (78) لسنة 1995 الاشتراطات التي يجب على صاحب العمل اتباعها للوقاية من مخاطر العمل وذلك على النحو التالي:

- المادة (17) الوقاية العامة من اضرار الضوضاء والاهتزازات

- المادة (18) الوقاية العامة من الاشعاعات

- المادة(19) التمديدات الكهربائية

- المادة (20) الاشتراطات العامة للوقاية من مخاطر المواد الكيمائية

- المادة(21) الاشتراطات العامة لوقاية العمال من المخاطر البيولوجية

- المادة (22) الاشتراطات العامة للوقاية من المخاطر الميكانيكية

- المادة (23) الوقاية من مخاطر الآلات ومعدات الرفع

- المادة (24) الوقاية العامة من مخاطر الجرارات

- المادة(25) الاشتراطات العامة للتخلص من الفضلات الصناعية

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 المتعارف عليها علميا.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

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

☐ نعم

لا

- **هل تضمن تشريعاتكم ما يكفل حماية البيئة المجاورة من أخطار النشاط المزاول بحيث تبقي في المستوى الصحي المطلوب؟**

☐ نعم

لا

● يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

● تضـــمن قرار مجلس الوزراء رقم (214) لســنة 2011 بشـــأن تنظيم مشـــاركة المجتمع في تكاليف الخدمات الصـحية التي تقدمها الإدارة العامة للصـحة والسـلامة المهنية بوزارة الشـئون الاجتماعية والعمل فيما يتعلق بمهام الإدارة العامة للصحة والسلامة المهنية على ما يلي:

- الفقرة (3) تكثيف التفتيش على المنشآت الصناعية والخدمية في مجال الصحة والسلامة المهنية لتامين بيئة عمل آمنة لحماية العمال من مخاطر واصابات العمل والامراض المهنية .

- الفقرة (5) اجراء قياســـات ملوثات بيئة العمل الكيميائية والفيزيائية والحيوية بهدف الحد من او التقليل من تأثيراتها الضارة على العاملين .

● حددت اللائحة العامة للصـــحة والســلامة المهنية الصـــادرة بالقرار الوزاري رقم (78) لســنة 1995 واجبات صاحب العمل في مجال الصحة والسلامة المهنية بما يكفل سلامة بيئة العمل وذلك وفقا لما يلي:

1. صـــاحب العمل مســـئول عن توفير الحماية الكافية لعماله من الاخطار والامراض المهنية الناجمة عن بيئة العمل وتوفير وسائل الوقاية الفردية حسب طبيعة عمل كل منشاة مجانا دون ان يقطع من اجر العامل مقابل توفير هذه الحماية.
2. مراعاة صاحب العمل عوامل الأمان في مباني المنشاة مثل متانة مواد المنشاة وعزلها عن الحرارة والرطوبة وتوفير السعة الكافية لحركة العمال ويجب ان تكون مقاومة للحريق.
3. يجب على صاحب العمل استخدام المكائن والمعدات التي تحدث اقل قدر من الصوت والاهتزازات.
4. يجب على صـــاحب العمل عمل حاجز او مانع على الآلات المتحركة ذات الســيور والتروس وغيرها حفاظا على سلامة العمال من إصابات العمل
5. يجب على صـــاحب العمل تهوية مكان العمل ســوى كانت طبيعية باســتخدام العديد من النوافذ او باســتخدام أجهزة التهوية مثل المراوح وأجهزة التكييف.
6. الالتزام بتركيب أجهزة الشفط على مصدر تولد الغازات والابخرة الضارة قبل انتشارها في جو العمل.
7. الالتزام بالنظافة داخل المنشاة وخارجها وجعلها خالية من الروائح الكريهة.
8. توفير الرعاية الطبية والاســعافات الأولية للمصـــابين والاشـــراف على نقلهم الى مراكز العلاج والوحدات الصحية اذا استدعى ذلك.

المادة الخامسة

يجب العمل على توفير السلامة والصحة المهنية وتحقيق ظروف إنسانية للعمل الامن عن طريق:

- حماية العامل من أخطار العمل والآلات، وحمايته من الأضرار الصحية.
- وضع الاشتراطات اللازمة لتحسين بيئة ووسائل العمل.
- مراعاة تحقيق التلاؤم بين نوع العمل وظروفه، وبين الأشخاص المكلفين به من النواحى الصحية والفنية.
- توعية وتدريب العاملين على وسائل السلامة وتوفير أدوات الوقاية الشخصية وتدريب العمال على استخدامها.

- تدارك ما قد ينشأ من أضرار تصيب العامل صحيا أو اجتماعيا نتيجة عمله والعمل على معالجتها ومعالجة ما يتخلف عنها.
- حماية وسائل الإنتاج من إنشاءات وآلات ومواد، وغير ذلك.

ويحدد تشريع كل دولة الأحكام اللازمة لتنظيم هذه الاحتياطات.

<u>يرجى بيان ما يلى:</u>

- **هل تتناول تشريعاتكم أحكاما تحقق الغرض من هذه المادة؟**

☐ نعم

لا

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

مادة(114) قانون العمل رقم(5) لسنة 1995: على صاحب العمل مراعاة القواعد التالية :

1.حفظ موقع العمل في حالة صحية ومأمونة تقتضيها شروط السلامة والصحة المهنية .

2. تهوية أماكن العمل وإنارتها بصورة كافية خلال ساعات العمل وفق المستويات والمقاييس التي تقررها الجهات القائمة بالسلامة والصحة المهنية.

3 .اتخاذ الاحتياطات الضرورية لوقاية العمال من الأضرار الناشئة عن أي غاز أو غبار أو دخان أو أية نفايات أو عوادم للصناعة .

4 .اتخاذ الاحتياطات الضرورية لوقاية العمال من مخاطر الأجهزة أو الآلات ومخاطر وسائل الانتقال أو التداول بما في ذلك مخاطر الانهيار .

5 .اتخاذ الاحتياطات اللازمة ضد المخاطر والأضرار الطبيعية كالحرارة والرطوبة والبرودة .

6 .اتخاذ الاحتياطات الكفيلة بالوقاية من مخاطر الإضاءة الشديدة أو الضوضاء أو الإشعاعات الضارة أو الخطرة أو الاهتزازات أو زيادة أو نقص في الضغط الجوي داخل مقر العمل بما في ذلك مخاطر الانفجار.

7 . تشييد دورات للمياه في أماكن يسهل الوصول إليها مع تخصيص دورات منفصلة للنساء في حالة استخدام النساء .

8 .توريد المياه الكافية الصالحة للشرب ولاستخدام العمال وتسهيل استعمالها.

9 .اتخاذ الاحتياطات اللازمة لمواجهة الحرائق وتهيئة الوســـائل الفنية لمكافحتها بما في ذلك تأمين منافذ للنجاة وجعلها صالحة للاستعمال في أي وقت .

10 . مسك سجل لحوادث العمل وأمراض المهنة وإبلاغ الجهات المختصة بها ووضع الإحصائيات عن إصابات العمل والأمراض المهنية وتقديمها للوزارة عند طلبها.

المادة السادسة

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

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

2- يحظر تشغيل النساء، في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة، التي يحددها التشريع في كل دولة.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **السن الأدنى لعمل الأحداث من الجنسيين في الأعمال الصناعية وفق تشريعاتكم.**

السن الأدنى لعمل الاحداث من لم يبلغ سن 15سنة

- **السن الأدنى للعمل في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة وفق تشريعاتكم.**

السن الأدنى للعمل في الصناعات الخطرة 18 سنة – القرار الوزاري رقم(11) لسنة 2013 المهن والاعمال المحضورة على الأطفال العاملين دون سن 18 وحدد القرار (42) عمل ومهنة وصناعة لا يجوز تشغيل الأطفال دون سن 18

- **هل تحظر تشريعاتكم تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة؟**

☐ نعم

لا

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

- مادة (46) من قانون العمل رقم (5) لسنة 1995 الفقرة : أ ـــ يحظر تشغيل النساء في الصناعات والأعمال الخطرة والشـــاقة والمضـــرة صـــحياً واجتماعياً ويحدد بقرار من الوزير ما يعتبر من الأعمال المحظورة طبقاً لهذه الفقرة.

- مادة (49) من قانون العمل رقم (5) لسنة 1995 الفقرة 4 - يحظر تشغيل الحدث في الأعمال الشاقة والصـــناعات الضـــارة ، والأعمال ذات الخطورة الاجتماعية وللوزير تحديد تلك الأعمال والصـــناعات بقرار منه.

- القرار الوزاري رقم (78) لسنة 1995بشان اللائحة العامة للصحة والسلامة المهنية حيث نصت الفقرة (1) ضمن التزامات صاحب العمل لا يجوز تشغيل الاحداث من كلا الجنسين في الاعمال الصناعية غير الخطرة قبل اكمال سن الخامسة عشرة وكذا لا يجوز تشغيل الاحداث من الجنسين قبل بلوغهم سن الثامنة عشرة في الصناعات الخطرة او الضارة بالصحة.

المادة السابعة

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

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل توجد أجهزة خدمات للسلامة والصحة المهنية في المنشآت في دولتكم الموقرة؟**

☐ نعم

لا

- **ما هو دور هذه الأجهزة أن وجدت؟**

تعمل على:

- تنفيذ إجراءات ومتطلبات الصحة والسلامة المهنية
- تنفيذ دورات تدريبية للعاملين في مجال الصحة والسلامة المهنية

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

تضمنت المادة (118) قانون العمل الالتزامات على صاحب العمل : 1- على صاحب العمل القيام بما يلي :

أ- إرشاد وإحاطة العامل قبل تشغيله بمخاطر العمل والمهنة ووسائل الوقاية منها التي يجب عليه اتباعها أثناء العمل

ب- القيام باستمرار بالتوجيه والرقابة على مراعاة العمال للسلامة والصحة المهنية .

ت- إبراز التوجيهات والإرشادات والملصقات الموضحة لمخاطر العمل والمهنة وأساليب الوقاية منها في أماكن ظاهرة واستخدام كافة وسائل الإيضاح الأخرى .

ث- نشر الوعي بين أوساط العمال فيما يخص السلامة المهنية والوقاية الصحية والعمل على إشراكهم في الدورات التدريبية والندوات المتعلقة بهذه الجوانب .

- تضمنت اللائحة العامة للصحة والسلامة المهنية الصادرة بالقرار الوزاري رقم (78) لسنة 1995 فيما يتعلق بواجبات صاحب العمل في مجال الصحة والسلامة المهنية على ما يلي:

- المادة (7) الفقرة (4) على صاحب العمل اعلام العامل عند استخدامه لأول مرة او نقله من مكان عمل سابق الى عمل جديد بمخاطر ووسائل الوقاية الواجب عليه اتباعها ويتم ذلك من خلال تسليمه معلومات مكتوبة موضحة بها طريقة التشغيل المأمونة

- المادة (7) الفقرة (16) يجب ان يكون العامل على دراية كاملة بالخطر الكبير الكامن في عمله ويشمل ذلك تدريبه واعطائه معلومات عن الصحة والسلامة التي يمكن ان تشكل مصدرا لحوادث قد تتطور الى حوادث كبرى

المادة الثامنة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☐ نعم

لا

- **هل يجري الفحص الطبي على العمال بشكل دوري في دولتكم الموقرة؟**

☐ نعم

لا

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

❖ المادة (119) قانون العمل الفقرة : أ نصت ضمن الالتزامات على صاحب العمل بتوفير الرعاية الصحية للعاملين لديه إجراء الكشف الطبي للعامل قبل التشغيل

❖ تضمن قرار مجلس الوزراء رقم (257) لسنة 2000 بشأن نظام الرعاية الطبية المهنية للعاملين في الجهاز الاداري للدولة والقطاعات العام والمختلط والخاص والعمال غير اليمنيين وتحديد رسوم الكشف الطبي الاولي والدوري اشتراطات اجراء الفحص الطبي الاولي والدوري وفقا لما يلي:

مادة (5) بالإضافة الى الفحص السريري يشتمل الفحص الطبي الاولي للعمال والموظفين اليمنيين وغير اليمنيين على ما يلي:

- فحص الدم العام
- فحص البول
- فحص البراز
- اشعة الصدر
- أي فحوصات طبية أخرى يحددها الطبيب المختص

مادة (6) يشـتمل الفحص الطبي الدوري فحص الموظفين والعمال اليمنيين وغير اليمنيين المعرضـين بشـكل مباشـــر لأمراض المهنة الناجمة عن مخاطر تتعلق ببيئة العمل الكيمائية والفيزيائية والاشـــعاعية والحيوية والامراض السرطانية الناجمة عن المهنة.

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 الاسعافات الأولية وعلاج الحالات الطارئة التي يتعرض لها العمال في المنشأة؟**

☐ نعم

لا

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

- .المادة(115) الفقرة 4 من قانون العمل : نصـت ضـمن الاحتياطات اللازمة التي يجب اتخاذها من صـاحب العمل لحماية العمال وسلامتهم من الأخطاء الناجمة عن العمل وسائلة، ولا يجوز أن يخصم من أجورهم أية مبالغ لقاء .توفير وسائل الإسعافات الأولية في موقع العمل.

- نصت المادة (1) من القرار الوزاري رقم (71) لسنة 1998بشـان وسـائل الإسـعاف الطبي الاولي للعاملين في كافة القطاعات العام والمختلط والخاص بان يلتزم كل صـاحب عمل بتوفير صـناديق للإسـعافات الطبية الأولية في أماكن العمل ووضعها في أماكن يسهل الوصول اليها على ان تحتفظ محتويات الصندوق في درجة حرارة مناسبة. كما حددت المادة (3) محتويات الصـندوق . اشـترطت المادة (4) من القرار من يقوم بالإسـعافات الأولية ان يكون حاصلا على مؤهل او دورات تدريبية في مجالات العلوم الصحية معترف بها من وزارة الصحة.

المادة العاشرة

يجب على صـاحب العمل القيام بتسـجيل حوادث العمل وأمراض المهنة وإخطار الجهات المختصـة بها، كما يجب إخطار الجهات المختصة بالحالات المرضية المهنية المشتبه فيها، وعلى صاحب العمل اتخاذ كافة الإجراءات لمنع تكرار وقوع مثل هذه الحالات ووضع الإحصاءات الخاصة بذلك.

ويحدد تشريع كل دولة الوسائل الكفيلة بتحقيق ذلك.

يرجى بيان ما يلي:

- **مدي إلزام صاحب العمل بتسجيل حوادث العمل وأمراض المهنة وإخطار الجهات المختصة بها.**

أصحاب العمل ملتزمين بتسجيل حوادث العمل وامراض المهنة واخطار الجهات المختصة بها

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

نصت المادة(114) الفقرة (10) قانون العمل ضمن القواعد التي يجب على صاحب العمل مراعاتها (مسك سجل لحوادث العمل وأمراض المهنة وإبلاغ الجهات المختصة بها ووضع الإحصائيات عن إصابات العمل والأمراض المهنية وتقديمها للوزارة عند طلبها)

المادة الحادية عشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

- **الأجهزة المختصة بوضع وتطبيق أسس السلامة والصحة المهنية في دولتكم الموقرة.**

- الإدارة العامة للصحة والسلامة المهنية على المستوى المركزي في وزارة الشئون الاجتماعية والعمل هي الجهة المختصة بوضع وتطبيق أسس السلامة والصحة المهنية. وتحتوي على إدارة الصحة المهنية ويتبعها قسم السموم المهنية وقسم عيادة الصحة المهنية قسم الطب المهني قسم مختبر بيئة العمل قسم المختبر الاكلينيكي قسم الإحصاء المهني قسم الاشعة ، إدارة السلامة المهنية ويتبعها قسم التفتيش المهني قسم البحوث والدراسات ، إدارة الارشاد والتوعية ويتبعها قسم التوعية وقسم المكتبة.

- اللجنة العليا للصحة والسلامة المهنية المشكلة بقرار مجلس الوزراء رقم (13) لسنة 1998بشأن تشكيل اللجنة العليا للصحة والسلامة المهنية برئاسة وزير الشئون الاجتماعية والعمل وتتكون من ممثلين عن مجلس حماية البيئة وقطاع علاقات العمل ووزارة الصحة العامة ووزارة الانشاءات ووزارة الصناعة والهيئة العامة للتأمينات والمعاشات واتحاد الغرف التجارية والصناعية واتحاد نقابات العمال.

- **هل توجد أجهزة تقوم بالبحوث والتخطيط والتدريب في مجال السلامة والصحة المهنية؟**

☐ نعم

☐ لا

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

❖ المادة(2) الفقرة (15) القرار الجمهوري رقم (19) لسنة 1998م بشأن اللائحة التنظيمية للوزارة نصت ضمن اختصاصات الوزارة اقتراح التشريعات في مجال الصحة والسلامة المهنية والاشراف على تطبيقها والتنسيق بهذا الشأن مع الجهات ذات العلاقة .

❖ المادة(16) قرار جمهوري رقم (19) لسنة 1998م بشأن اللائحة التنظيمية للوزارة حددت اختصاصات الادارة العامة للصحة والسلامة المهنية وتختص بالاتي:

- الزيارات الميدانية وتفتيش مواقع العمل لمعرفة اوضاع الصحة والسلامة المهنية وتوصية المعنيين بما يجب اتخاذه من تدابير طبقا للنظم .
- تحديد مواصفات المشتغلين بالصحة والسلامة المهنية .

- تصميم وتنفيذ برامج خاصة للتعريف بنظم الصحة والسلامة المهنية .
- وضع النماذج الخاصة بتقارير الصحة والسلامة المهنية وتسجيل اصابات العمل وامراض المهنة وتصنيفها وتحليلها.
- دراسة تقارير الصحة والسلامة المهنية لمعرفة الاسباب والعوامل المرتبطة بها واقتراح التوصيات لمواجهتها والحد منها .
- المشاركة عند الاقتضاء في التحقيق في اصابات وحوادث العمل .
- الابلاغ الفوري عن الحالات المهددة لصحة وسلامة العاملين واقتراح التدابير الواجب اتخاذها في مثل هذه الحالات.
- متابعة القرارات والتوصيات والنشرات وغيرها من الوثائق الصادرة عن المنظمات العربية والاقليمية والدولية في مجال الصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل ودراستها للاستفادة منها في تنمية ادارة تشريعات الصحة والسلامة المهنية

اللجنة العليا للصحة والسلامة المهنية :

تتولى تنفيذ المهام التالية:

- مراجعة التشريعات الخاصة بالسلامة المهنية واقتراح تعديلها وتطويرها
- مناقشة وإقرار خطة العمل السنوية.
- اقتراح التدابير المناسبة للحد من حوادث العمل والامراض المهنية الواسعة الانتشار
- اتخاذ القرارات المناسبة في إزالة أسباب المخاطر التي تهدد سلامة العاملين بما في ذلك أماكن العمل والآلات والمعدات والتأكد من توفير وتطبيق تدابير وسائل الوقاية الفردية والجماعية من الاخطار المهنية.
- اقتراح التدابير المادية والفنية والبشرية اللازمة بالنهوض بمستوى خدمات الصحة والسلامة
- اتخاذ القرارات لتوقيف العمل كليا او جزئيا او اخلاء مكان العمل والعمال في حالة وجود الخطر الشديد داخل مكان العمل الذي لا يحتمل التأخير.
- تكثيف إقامة الدورات التدريبية ورفع مستوى التوعية والإرشاد داخل المنشآت التي تهدف الى كيفية استخدام الوقاية الفردية واهميتها
- اتخاذ القرارات بشان التشخيص المبكر للأمراض المهنية والتسممات المهنية
- اتخاذ السبل الكفيلة بتفعيل دور الصحة والسلامة المهنية بما يمكنها من أداء دورها في مجال الطب المهني والوقاية الكيمائية والفيزيائية
- دراسة مخططات إقامة المنشآت الجديدة والمصادقة عليها اذا كان مطابقا للشروط العامة للصحة والسلامة المهنية.
- اتخاذ القرارات المناسبة ضد أصحاب العمل غير الملتزمين بتطبيق التشريعات واللوائح والقرارات الوزارية في جانب الصحة والسلامة المهنية.
- التنسيق مع الجهات ذات العلاقة جعل مادة الصحة والسلامة المهنية تدرس ضمن المناهج الدراسية للمراحل المختلفة في التعليم الفني والتدريب المهني.

- ابداء الملاحظات على الاتفاقيات الصادرة عن منظمتي العمل الدولية والعربية في مجال الصحة والسلامة المهنية قبل المصادقة عليها.

المادة الثانية عشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☐ نعم

لا

مدي التخصص: طب مهني -

- **هل يشارك جهاز التفتيش في وضع مواصفات السلامة والصحة المهنية المطلوبة لإقامة المنشآت؟**

☐ نعم

لا

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

- تضمنت الفقرة (10) من قرار مجلس الوزراء رقم (13) لسنة 1998بشأن تشكيل اللجنة العليا للصحة والسلامة المهنية بان تتولى اللجنة ضمن مهامها (دراسة مخططات إقامة المنشآت الجديدة والمصادقة عليها اذا كان مطابقا للشروط العامة للصحة والسلامة المهنية)
- تضمنت الفقرة (8) اللائحة الداخلية لوزارة العمل والتدريب المهني القرار الوزاري رقم (82) لسنة 1999 ضمن مهام قسم التفتيش المهني في اطار هيكلية الإدارة العامة للصحة والسلامة المهنية التأكد من مواصفات واشتراطات وتصميم مخططات المنشآت الجديدة قبل البدء في بنائها.

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 دواتكم الموقرة معهد خاص بالتدريب على وسائل السلامة والصحة المهنية؟**

نعم

☐ لا

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

المادة الرابعة عشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتم تدريس مادة السلامة والصحة المهنية ضمن برامج التعليم؟**

☐ نعم

لا

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

المناهج والبرامج

- ❖ قانون رقم (23) لسنة 2006م بشأن التعليم الفني والتدريب المهني نصت المادة (23) الفقرة 1- تعد مناهج وبرامج التعليم الفني والتدريب المهني وفقاً لأحدث الأساليب المنهجية العلمية الحديثة تربوياً وفنياً وبما يلبي احتياجات سوق العمل ومواكبة احتياجاته ويعزز المفهومات والقيم الاجتماعية المستمدة من روح العقيدة الإسلامية، ويحقق أهداف ومبادئ السياسات والاستراتيجيات التربوية والتعليمية في مجال المهن والتدريب في الجمهورية ويرسخ مفهومات وقيم العمل وقواعد الصحة والسلامة المهنية، والحفاظ على البيئة وتطوير المعارف والأداء وأن تكون المناهج موجهة نحو تشجيع الإبداع والابتكار لتشمل التعامل مع التقنيات الحديثة المستخدمة في العمليات الإنتاجية والخدمية لرفع القدرة الإنتاجية لمواقع العمل والإنتاج لاسيما الصغيرة والمتوسطة منها.
- ❖ مادة (44) من قانون التعليم الفني والتدريب المهني تلتزم كافة مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني بالجمهورية بالتعليمات الخاصة بالسلامة المهنية المحافظة على البيئة.
- ❖ تضمنت الفقرة (10) من قرار مجلس الوزراء رقم (13) لسنة 1998بشأن تشكيل اللجنة العليا للصحة والسلامة بان تتولى اللجنة ضمن مهامها (التنسيق مع الجهات ذات العلاقة في جعل مادة الصحة والسلامة المهنية تدرس ضمن المناهج الدراسية للمراحل المختلفة في التعليم المهني والتقني).

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

- التغطية التشريعية لأحكام المواد (2، 3، 6، 8، 10، 14)
- التغطية الجزئية لأحكام المواد (4، 5، 9، 11)
- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (7، 12، 13)
- لم يتسن للجنة معرفة إذا كان هناك تغطية تشريعية لحكم المادة (1)

الجزء الثاني
متابعة الردود على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين

أولاً: نظراً لعدم إنعقاد مؤتمر العمل العربي في عام 2020 بسبب جائحة كورونا ، لم يتسنّ عرض تقرير الدورة السابقة للجنة الخبراء القانونيين (الدورة 40 المنعقدة في 16-2019/12/17 بالقاهرة) على المؤتمر العام عبر لجنة تطبيق الإتفاقيات والتوصـــيات لإقراره، وعليه لم يتم إرســـال الملاحظات الواردة بذلك التقرير الى الدول العربية لإبداء الردود بشأنها وفقاً لنظام إتفاقيات وتوصيات العمل العربية وكما جرت عليه العادة.

وتعتزم المنظمة عرض تقريري اللجنة السابق (الدورة 40) والحالي (الدورة 41) معاً على الإجتماع القادم لمؤتمر العمل العربي لإعتمادهما، ومن ثمّ إرسال ملاحظات اللجنة الواردة بهما إلى الدول المعنية لمتابعة الردود بشأنها .

ثانياً: كما أنّ مكتب العمل العربي لم يستلم خلال سنة 2020 ردوداً على ملاحظات سابقة للجنة كانت أبدتها قبل الدورة 40 ولم يقع الرد عليها من الدول المعنية وهي على النحو التالي:

1- المملكة الأردنية الهاشمية: الإتفاقية العربية رقم (13).

2- مملكة البحرين: الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (5 / 8 / 11 / 12 / 19).

3- الجمهورية التونسية: الإتفاقية العربية رقم (7).

4- جمهورية العراق: الإتفاقية العربية رقم (16).

5- دولة الكويت: الإتفاقية العربية رقم (18).

6- الجمهورية اللبنانية: الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (3 / 5 / 7 / 12 / 16 / 17 / 18 / 19).

الجزء الثالث

دراسة تقارير وردت بعد إنعقاد إجتماع اللجنة خلال العام السابق 2019

تلقى مكتب العمل العربي عدداً من التقارير بعد إنعقاد اللجنة في دورتها السـابقة، وبالتالي لم تتمكن اللجنة من دراسـتها وإبداء 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- جمهورية العراق

الإتفاقيات المُصادق عليها

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

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

يرجى بيان النص التشـريعي الذي صـدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (9) لسـنة 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني.

ج / رقم التشريع 55 لسنة 1987

1- يرجي ارفاق وتواريخ النصوص التشريعية السارية التي لها علاقة بأحكام الاتفاقية ، وأن أمكن التعرض للتطبيق العملي لتلك النصوص التشريعية (القرارات الوزارية – اللوائح – ألخ) .

ج /

- قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 .
- تعليمات التدريب المهني رقم(3) لسنة 2008 .
- قانون مكافأة المتدربين رقم (17) لسنة 2015 .

2- يرجي بيان المص التشـريعي الذي يعطي الاتفاقيات الدولية المصـادق عليها قوة النفاذ بمجرد التصـديق عليها مع بيان مرتبة الاتفاقيات المصادق عليها بالنسبة للتشريعات الداخلية .

ج – المادة (2) من الاتفاقية و (4 / ثالثا) من الاتفاقية .

3- 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 .

ج/ لا

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؟**

ج – تدريب من هم في سن ما قبل التشغيل وتزويدهم بالخبرات الفنية لجميع أنواع العمل بغية أمداد قطاعات العمل المختلفة بما تحتاج إليه من مهارات فنية ذات اختصاص .

- إعادة تدريب العمال العاطلين عن العمل لما بعد التشغيل والمعرضين للبطالة لمختلف مستويات المؤهلات وتطوير المهارات وإعادة تدريب العمال لرفع مستوى كفاءتهم المهنية والإنتاجية .

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

ج / المادة (25) – أولاً (أ – ب) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 .

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.**

ج/ المادة 8 – أولاً من قانون العمل النافذ والتي تنص على (يحظر هذا القانون أي مخالفة أو تجاوز لمبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة أيا كان السبب على وجه الخصوص التمييز بين العمال سواء كان ذلك تمييزاً مباشراً في كل ما يتعلق بالتدريب المهني أو التشغيل أو بشرط العمل أو ظروفه .

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.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

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

ج/ تدريب من هم في سن ما قبل التشغيل وتزويدهم بالخبرات الفنية لجميع أنواع العمل بغية امداد قطاعات العمل المختلفة بما تحتاج إليه من مهارات فنية ذات اختصاص ، وإعادة تدريب العمل العاطلين عن العمل لما بعد التشغيل والمعرضين للبطالة لمختلف مستويات المؤهلات وتطوير المهارات وأعادة تدريب لرفع مستوى كفائتهم المهنية والإنتاجية ، ويتم التنسيق من خلال اللجنة الخاصة بإضافة المهن إلى التدريب المهني وتشكل بقرار من الوزير وعضوية اتحاد الصناعات العراقي ونقابة العمال .

- المادة (26) ثانياً من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 (تؤدي برامج التدريب التي تقدمها مراكز التدريب المهني إلى تهيئة كفاءات مهنية وتشكل بقرار من الوزير لجنة مختصة بالتنسيق مع منظمات العمل وأصحاب العمل لضافة مهن جديدة وفق متطلبات سوق العمل وتزويد أقسام التشغيل بهذه البرامج لتقديم النصح والتوجيه للعاطلين حول أنواع مهارات برامج التدريب وتنظيم التشغيل بعد التدريب) .

- **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 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 يلى:</u>

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

ج/ النصوص التشريعية بالمواد (25 – 26 – 27 – 28 – 29) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 .

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.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

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

ج / المادة (16 و 17) من الاتفاقية .

(تقوم دائرة العمل والتدريب المهني بتحقيق أهداف السياسة بها من خلال قسمي التدريب والمناهج والقسم العراقي – الكوري للتطوير الفني ومراكز التدريب المهني والشعبي في المحافظات) .

- أن دائرتنا من الدوائر الممولة مركزياً من قبل وزارة المالية حسب قانون الموازنة لكل عام بالإضافة إلى التمويل من قبل منظمات المجتمع المدني والدولي حسب مذكرات التفاهم .

ج / المادة (18) من الاتفاقية

- المادة 27 أولاً وثانياً وثالثاً من قانون العمل رقمن (37) لسنة 2015
- أولاً : تنظيم علاقة المتدرب في برامج التدريب ، بموجب عقد مكتوب يتضـــمن أهداف ومراحل ومدة التدريب وحقوق وواجبات كل من المتدرب والجهة التي قامت بالتدريب ، ويشمل ذلك التدريب في مواقع العمل ، بموجب تعليمات يصدرها الوزير (للعقود الفردية فقط) .

ثانياً : تكون دائرة التدريب المهني مسؤولية عن دفع الاشتراكات المقررة في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال خلال فترة التدريب على أســاس الحد الأدني للأجور ، فى حالة إصـــابة المتدرب أو وفاته أثناء التدريب وبسببه ، وتطبق بحق المتدرب احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال .

ثالثاً : على مراكز التدريب المهني التقيد بشروط الصحة والسلامة المهنية وإخضاع المتدرب للفحص الطبي قبل المباشرة بالتدريب .

ج / المادة (18) من الاتفاقية

- المادة 19 رابعاً من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 : تسجيل الباحثين عن المل ، وبيان مؤهلاتهم المهنية ، وخبراتهم ورغباتهم وإجراء مقابلات معهم وتقييم قدراتهم البدنية والمهنية ن ومسـاعدتهم للحصـول على التوجيه والارشاد المهني وإعادة التدريب .
- المادة 7 (أولا وثانياً) من تعليمات التدريب المهني رقم (2) لسنة 2018 .

ج/ المادة (19 و 20)

أولاً : يستحق المتدرب أجازة بمعدل يوم واحد عن كل شـهر من أشـهر الدورة ولا يتقاضـي فيها المكافأة المقررة استناداً إلى أحكام المادة (1) من قانون مكافأة المتدربين في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل والشئون الاجتماعية رقم (38) لسنة 2008 والمعدل بموجب قانون رقم (17) لسنة 2015 .

ثانياً : لا يستحق المتدرب المكافأة التدريبية المقررة له خلال مدة تغيبه عن الدورة .

ج / المادة (21) من الاتفاقية

- يمنح المتدرب (10.000) عشـــرة آلاف متدرب دينار اســـتناداً إلى قانون مكافأة المتدريبين رقم (17) لســـنة 2015 .
- المادة 6 (أولاً وثانياً وثالثاً) من تعليمات التدريب المهني رقم (2) لسنة 2018.

أولاً : يمنح المتخرج من دورات التدريب المهني شـــهادة الكفاءة المهنية في اختصـــاصـــته يحدد فيها مدة الدورة ومستوى تقيميه ومستوى التأهيل .

ثانياً : أ – يمنح المتدرب المشـــارك بدورات المهارات الحياتية وابتكار الأعمال شـــهادة مشـــاركة ولا يخضـــع المتدرب فيها إلى اختبار .

ب- يمنح المتدرب المشارك بأي دورة من دورات التعرف إلى عالم الأعمال شهادة تخرج على أن تتخلل الدورة اختبارات نظرية وعملية .

ثالثاً : يمنح المتدرب المشارك في الدورات التعليمية شهادة تخرج على أن تتخلل الدورة اختبارات نظرية وعملية

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؟**

ج – نعم .

النص التشريعي الذي ينظم ذلك

ج / المادة (25) إلى المادة (29) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 .

المادة الثلاثون

توافى كل دولة عضو منظمة العمل العربية بنتائج جهودها في مجال تنفيذ المواد الثلاث السابقة، لتمكينها من استكمال جهودها في مجال توحيد المصـــطلحات الفنية على المســـتوى العربي، وفى مجال تيســـير تنقل الأيدي العاملة بين الدول العربية.

يرجى بيان ما يلي:

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

- تم رفع مقترحات إلى منظمة العمل العربية لغرض إقامة دورات لتبادل الخبرات على الصعيد العربـــــــــــــي وتوجـــد مذكـــرات تفاهـــم مع بعض الدور العربية مثل (السودان والسعودية وسوريا) .

المهن والتخصصات ومستويات المهارة التي تم حصرها .

- اعتماداً على التصنيف العربي المعياري للمهن لسنة 2008 المصادق عليها من قبل جمهورية العراق .

المصطلحات الفنية الموحدة في مجال التوجيه التدريب المهني.

- المصطلحات الواردة في بالتصنيف المشار إليه أعلاه .

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.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

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

ج / يوجد تعاون ولكن ليس بالمستوى المطلوب في مجال تنمية قدرات الموارد البشرية .

- **التنظيم الذي يتناول هذه المادة.**

ج / مسودات تفاهم وتعاون تم إعدادها بالتنسيق مع الدول المعنية ولا زالت قيد التشريع .

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

- أخذ العلم بما جاء في التقرير.

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

وصل مكتب العمل العربي من جمهورية العراق تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 – <u>وجاء في هذا الرد ما يلي:</u>

يرجى بيان النص التشـريعي الذي صـدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (17) لسـنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين.

- رقم التشريع (28) في 1998/1/1 .

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

يرجى بيان النص التشـريعي الذي يعطي الاتفاقيات الدولية المصـادق عليها قوة النفاذ بمجرد التصـديق عليها مع بيان مرتبة الاتفاقيات المصادق عليها بالنسبة للتشريعات الداخلية.

- مادة (2) من الاتفاقية نفذ هذا القانون .... نشر بالجريدة الرسمية .
- مادة (14 / ثالثاً) .

هل تم التنسـيق مع منظمات أصـحاب الأعمال والعمال في دولتكم الموقرة حين أعّدادكم لهذا التقرير؟ وذلك تمشـياً 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

المادة الأولى

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

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تتضمن تشريعاتكم تعريفا للمعوق؟**

☐ نعم

- **يرجى بيان النص التشريعي المؤيد لذلك.**

نصت المادة (1 / ثانياً) من القانون رقم (38) لسنة 2013 على تعريف ذوي الإعاقة (كل من فقد القدرة كلياً وجزئياً) على المشاركة في حياة المجتمع أسوة بالأخرين نتيجة إصابته بعاهة بدنية أو ذهنية أو حسية أو أي قصور في أدائه الوظيفي

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.**

أن آلية تأهيل المعوقين يحكمها قانون رعاية ذوي الإعاقة والإحتياجات الخاصة رقم (38) لسنة 2013 وكذلك تعليمات عدد (6) لسنة 1994 الخاصة بمعاهد التأهيل المهني المادة (5) منه .

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؟**

إن تنظيم تشغيل المعوقين في دوائر الدولة والقطاع الخاص والتعاوني يحكمها قانون رعاية ذوي الإعاقة رقم (38) لسنة 2013 والذي ألزم دوائر الدولة بتشغيل 5% من ذوي الإعاقة وقانون الموازنة العامة السنوية الاتحادية .

المادة الرابعة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☐ نعم

يرجى تزويدنا بنماذج لهذه البرامج وشروط الاستفادة منها.

هناك عدة برامج تم تنفيذها من قبل المحافظة بعد فك ارتباط معاهد دائرة الاحتياجات الخاصة وربطهم بالمحافظة بالتنسيق والتعاون مع مجلس الثقافة البريطاني (تمكينهم من الحصول على الشهادة الابتدائية بالنسبة للإعاقة السمعية ورفع وتأهيل الأشخاص المصابين بمتلازمة داون والتوحد) دورات للغة برايل للمصابين بالإعاقة البصرية.

المادة الخامسة

يصنف المعوقون حسب سبب الإعاقة كما يلي:

(أ) المعوقون جسديا:

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

(ب) المعوقون حسياً:

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

(ج) المعوقون ذهنياً:

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☐ نعم

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

القانون رقم (126) لسنة 1980 .

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:

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

☐ نعم

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

1- من خلال تأهيلهم وتدريبهم لتتناسب قدراتهم واستعدادهم للعمل حسب نوع العوق .

2- تشغيل ذوي الإعاقة في دوائر الدولة وكذلك القطاع المختلط .

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

☐ نعم

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

هيئة رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة .

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>

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

☐ لا

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

☐ لا

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

المادة الثامنة

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

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

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

☐ لا

إن وجدت مثل هذه الإحصائيات والبيانات، يرجى تزويد مكتب العمل العربي بنسخ منها.

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:

هل يتضمن التشريع الوطني برامج رعاية وتأهيل المعوقين ومحو أميتهم؟

☐ نعم

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

☐ نعم

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

نصت المادة (15 / رابعاً و/ز/ح) من قانون رعاية ذوي الإعاقة رقم (38) لسنة 2013 .

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.**

نصت المادة (16 / أولاً / ثانياً) من قانون رعاية ذوي الإعاقة رقم (38) لسنة 2013 .

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:

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

نعم

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

إن النسبة التي حددها القانون رقم (38) لسنة 2013 هي 5% حسب نص المادة (16 / أولاً) من قانون أعلاه .

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>

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

نعم

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

لا

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

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

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

المادة (16 / أولاً) من القانون رقم (38) لسنة 2013 .

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:

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

☐ نعم

هل تدعم الحكومة جمعيات المعوقين التعاونية الإنتاجية؟

☐ نعم

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

من خلال إقامة معارض لعرض منتوجاتهم وكذلك التشجيع على شراء هذه المنتجات .

المادة السابعة عشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

نعم

لا

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

المادة الثامنة عشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☐ 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.**

1- التنسيق مع وزارة الصحة في توفير المعينات .

2- الاتصال والتنسيق والتعاون مع منظمات المجتمع المدني لتوفير المعينات السمعية والبصرية والحرفية .

المادة العشرون

تعمل كل دولة على تشجيع صناعة المعينات التعويضية محليا.

يرجى بيان ما يلي:

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

☐ نعم

المادة الحادية والعشرون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☐ نعم

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

تنص المادة (15 / رابعاً / ط) وكذلك المادة (15 / ثامناً) من القانون رقم (38) لسنة 2013

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:

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

نعم

هل يوجد دور للمعوقين في التعبير عن مشاكلهم وقدراتهم؟

نعم

المادة الثالثة والعشرون

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

يرجى بيان ما يلي:

هل تشـــجع حكومة دولتكم الموقرة منظمات العمال على الاهتمام بالمعوقين وإشـــراكهم في أنشـــطتها المتنوعة؟ وتخصيص جزء من أنشطتها لخدمة المعوقين؟

☐ نعم

☐ لا

يرجى بيان نوع الخدمات التي تقدمها النقابات للمعوقين، ومدى ملاءمتها مع ظروف إعاقتهم.

المادة الرابعة والعشرون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

نعم

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

نصت المادة (15 / سابعاً / / جـ) من القانون رقم (38) لسنة 2013 .

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:

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

☐ نعم

هل الإعفاء كامل؟ أم جزئي؟ وما هي نسبته؟

☐ كامل

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

نصت المادة (18) من القانون رقم (38) لسنة 2013 .

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

- التغطية التشريعية لأحكام المادتين (1، 12)
- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (7، 8، 13)
- لم يتسن للجنة معرفة إذا كان هناك تغطية تشريعية لأحكام بقية مواد الإتفاقية.

***

2- دولة الكويت

<u>الإتفاقيات المُصادق عليها</u>

الإتفاقية العربية رقم (13) لسنة 1981 بشأن بيئة العمل

وصل مكتب العمل العربي من دولة الكويت تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (13) لسنة 1981 – <u>وجاء في هذا الرد ما يلي:</u>

يرجى بيان النص التشـريعي الذي صـدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (13) لسـنة 1981 بشأن بيئة العمل.

لا يوجد.

يرجى إرفاق أرقام وتواريخ النصـوص التشـريعية السـارية التي لها علاقة بأحكام الاتفاقية، وأن أمكن التعرض للتطبيق العملي لتلك النصوص التشريعية (القرارات الوزارية – اللوائح – الخ).

لا يوجد.

يرجى بيان النص التشـريعي الذي يعطي الاتفاقيات الدولية المصـادق عليها قوة النفاذ بمجرد التصـديق عليها مع بيان مرتبة الاتفاقيات المصادق عليها بالنسبة للتشريعات الداخلية.

لا يوجد.

هل تم التنسـيق مع منظمات أصـحاب الأعمال والعمال في دولتكم الموقرة حين أعّدادكم لهذا التقرير؟ وذلك تمشـياً مع أحكام المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

- ✓ **نعم**

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

مع إدارة الصحة العامة وإدارة الصحة المهنية في وزارة الصحة.

القسم الثاني

التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية

المـــادة الأولى

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.

قرار رقم (216 / 2012) بامراض المهنة والصناعة والأمراض المسببة لها ، قرار رقم (224 / 2014) بشأن التعليمات والعلامات التحذيرية بأماكن العمل ، قرار رقم (535 / 2015) بشأن ساعات العمل بالأماكن المكشوفة ، قرار وزاري رقم (208 / 2011) بشان جداول قياسات المستويات والمعايير المأمونة في أماكن ومناطق العمل قانون رقم 28 لسنة 1969 في شأن العمل في قطاع الأعمال النفطية ، قرار رقم (845 / 2015) بشأن محتويات صناديق الاسعافات الطبية ، قرار رقم (204 / 2011) بشان جدول تحديد نسب العجز في حالات إصابات العمل وأمراض المهنة ، قرار رقم (199 / 2010) في شأن تحديد اشتراطات ومواصفات السكن المناسب للعمال ، قرار رقم (198 / 2010) بشان الاحتياطات والاشتراطات اللازم توافرها في مناطق وأماكن العمل لحماية المشتغلين والمترددين عليها من مخاطر العمل ، قرار رقم (188 / 2010) بشأن ساعات العمل الإضافي في القطاع الخاص ، قرار وزاري رقم (185 / سنة 2010) بوضع حد أدنى لأجور العاملين في القطاع الأهلي قرار رقم (201 / 2011) بشأن تحريم السخرة في العمل ، قرار رقم (209 / 2011) بشأن ضوابط تنظيم صندوق الخصومات بالمنشآت العمالية ، القانون رقم (6 / 2010) في شان العمل في القطاع الأهلي.

ب- وضـــع معايير تتعلق بالحدود القصـــوى للعوامل المؤثرة في بيئة العمل، وهل يتم الاســتفادة بخبرات مكتب العمل العربي في ذلك؟

نعم يستفاد من خبرات مكتب العمل العربي و في حال الحاجة لذلك يتم الرجوع له.

المادة الثانية

يجب اختيار مواقع مناسبة لإقامة المنشآت عليها ضمانا:

(أ) لحماية عمال هذه المنشآت من أخطار البيئة المجاورة لأماكن العمل.

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

يرجى بيان ما يلي:

هل يوجد قواعد يتم على اساسها اختيار موقع المنشآت بحيث تضمن:

أ- حماية العمال من الاخطار المجاورة.

ب- حماية الجوار والبيئة العامة من أخطار المنشأة.

نعم تم وضع معايير اختيار موقع للمشاريع الجديدة.

كما ان حماية العمال من مسئولية صاحب العمل وعلى صاحب العمل توفير خدمات حماية البيئة وتعيين مشرفا أو مراقبا لأعمال الرقابة والتوجيه متفرغا للسلامة والصحة المهنية يقوم بالإشراف على تنفيذ التعليمات الخاصة لسلامة وصحة العاملين داخل المنشأة بهدف الإلتزام بمتطلبات بيئة العمل ومراقبة تطبيقها على أن يتناسب ذلك بين حجم ومسئوليات المنشاة ونوع النشاط وعدد العمال بها وذلك حسب(نص المادة رقم (8) من القرار 2010 / 198.)

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

- نص المادة رقم (8) من القرار 2010 / 198.
- القرار رقم 2 لسنة 2015 بشأن نظام تقييم المردود البيئي و الاجتماعي في دولة الكويت.

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:

- من هي الجهات التي يتم التنسيق فيما بينها حين إقامة المنشأة بهدف حماية بيئة العمل؟

يتم التنسيق بين الجهات ذات العلاقة حين اقامة منشأة حيث ان جميع الجهات التنفيذية المعنية بشأن من شئون البيئة و التنمية حيث تختص الهيئة العامة للقوى العاملة بالتعامل مع اصحاب العمل و العمال وتختص بلدية الكويت باراضي الدولة وتختص هيئة البيئة بالبيئة الداخلية والخارجية وتختص الهيئة العامة للصناعة بالمنشات الصناعية و تختص وزارة الصحة بصحة العمال ويتم اصدار الترخيص من وزارة التجارة ، وكلهم مشتركون بالعمل.

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

- توجد لجنة عليا دائمة للتنسيق بين الجهات ذات العلاقة حسب القرار إداري رقم (843 / ع لسنة 2015 م) بشان إعادة تشكيل اللجنة الدائمة لتنسيق العمل بين الهيئة العامة القوى العاملة وبعض الجهات ذات العلاقة في مجال السلامة و الصحة المهنية و بيئة العمل مكونة من - الهيئة العامة للقوى العاملة - الهيئة العامة للصناعة - الهيئة العامة للبيئة - وزارة الصحة العامة - بلدية الكويت - الإدارة العامة للإطفاء - وزارة النفط والمؤسسات النفطية التابعة لها - غرفة تجارة وصناعة الكويت - الاتحاد العام لعمال الكويت.
- قانون حماية البيئة رقم 42 لسنة 2014 وتعديلاته .

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:

ما هي الشروط الصحية التي يجب توافرها في أماكن العمل لحمايته من الملوثات الحيوية؟

هناك شروط صحية لابد من توافرها قد نص عليها القانون و القرارات الادارية المنظمة.

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

- المادة رقم (83)من قانون العمل رقم 2010/6 يجب على صاحب العمل اتخاذ كافة احتياطات السلامة اللازمة لحماية العمال والآلات والمواد المتداولة في المنشـــأة والمترددين عليها من مخاطر العمل مع توفير وســـائل السـلامة والصـحة المهنية اللازمة لذلك والتي يصـدر بشـأنها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى الجهات المعنية.ولا يجوز تحميل العامل أي نفقات أو اقتطاع مبالغ من أجره مقابل توفير وسائل الحماية له. و المادة رقم (84) و التي تنص على "يجب على صـاحب العمل أن يبين للعامل قبل مزاولة العمل المخاطر التي قد يتعرض لها ووسـائل الوقاية التي يجب عليه اتخاذها ويصـدر الوزير القرارات الخاصـة بالتعليمات والعلامات التحذيرية التي توضـع في أماكن ظاهرة بمكان العمل وأدوات السـلامة الشـخصـية التي يلتزم صـاحب العمل بتوفيرها في الأنشـــطة المختلفة". والمادة رقم (85) و التي تنص على "يصـــدر الوزير بعد أخذ رأي الجهات المعنية قرارا بتحديد أنواع الأنشـــطة التي تلتزم بتوفير المعدات والوســـائل اللازمة للســـلامة والصـــحة المهنية للعاملين في المنشآت مع تعيين فنيين أو متخصصين في الرقابة على مدى توافر اشتراطات السلامة والصحة المهنية للمنشأة ويحدد القرار مؤهلات وواجبات هؤلاء الفنيين والمتخصـــصـــين وبرامج تدريبهم". و المادة رقم (86) و التي تنص على "يجب على صـاحب العمل اتخاذ الاحتياطات الكفيلة لحماية العامل من الأضـرار الصـحية وأمراض المهنة التي تنشأ من مزاولة العمل وأن يوفر وسائل الإسعافات الأولية والخدمات الطبية. وللوزير بعد أخذ رأي وزارة الصـحة إصـدار القرارات التي تنظم الاحتياطات وجدول أمراض المهنة والصـناعات والأعمال المسـببة لها وجدول المواد الضـــارة ودرجات التركيز المســموح بها." و المادة رقم (87) و التي تنص على "يجب على العامل أن يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد باستعمال ما بحوزته منها بعناية وأن ينفذ التعليمات الموضوعة لسلامته وصـــحته ووقايته من الإصـــابات وأمراض المهنة ." و المادة رقم (88) و التي تنص على "مع مراعاة أحكام قانون التأمينات الاجتماعية يلتزم صـاحب العمل بالتأمين على عماله لدى شـركات التأمين ضـد إصـابات العمل وأمراض المهنة."
- القرار رقم 2010/198 - مادة (3) يجب على صـــاحب العمل تحقيق التلائم بين نوع العمل وظروفه وبين الأشخاص المكلفين به من النواحي الصحية والفنية . و المادة (4) على صاحب العمل او من ينوب عنه ابلاغ

العمال قبل تسلمهم العمل بمخاطر المهنة التي يمارسونها وتبصيرهم بكافة الاحتياطات الضرورية لتجنب الحوادث وإصابات العمل المؤثرة على صحتهم وسلامتهم . ويتضمن ذلك إصدار التعليمات التفصيلية باللغة العربية وبلغة اخرى يفهمها العمال . والمادة (5) يجب على اصحاب العمل في الأحوال التي تكون فيها طرق الوقاية المتبعة غير مناسبة وغير كافية لتأمين سلامة العمال تزويدهم بالملابس الواقية والأدوات والوسائل الشخصية كالقفازات والقبعات والأحذية والبدل والأقنعة وغير ذلك من وسائل الوقاية . على أن تكون مناسبة لطبيعة العمليات ونوع المخاطر التي يتعرض إليها العمال ويدرب العاملون على استعمالها وان يراعى توفير الطرق السليمة في حفظها وتنظيفها وتطهيرها ولا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجور العمال اي مبالغ لقاء توفير هذه الوسائل . و المادة (6) على صاحب العمل الا يرتكب اي فعل أو تقصير يقصد به منع تنفيذ تعليمات السلامة والصحة المهنية او اساءة استعمال او الحاق ضرر بالوسائل الموضوعة لحماية صحة وسلامة العمال المشتغلين معه، وعليه أن يستعمل وسائل الوقاية الموضوعة ويتعهد ما بحوزته منها بعناية ، وأن ينفذ التعليمات الموضوعة للمحافظة على صحته ووقايته من مخاطر العمل . وعليه أن يبلغ صاحب العمل أو المشرف على العمل عند ملاحظة اي نقص او قصور في عمل تلك الوسائل مما قد يسبب خطرا على الصحة والسلامة . ويجوز لصاحب العمل أن يضمن لائحة الجزاءات بالمنشاة جزاء لمن يخالف هذه المادة من عماله . والمادة (8) على صاحب العمل توفير خدمات حماية البيئة وتعيين مشرفا أو مراقبا لأعمال الرقابة والتوجيه متفرغا للسلامة والصحة المهنية يقوم بالإشراف على تنفيذ التعليمات الخاصة لسلامة وصحة العاملين داخل المنشاة بهدف الإلتزام بمتطلبات بيئة العمل ومراقبة تطبيقها.

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:

- درجة الحرارة والرطوبة النسبية.
- النور واللون.
- التهوية.
- الضجيج (الضوضاء).
- الإشعاعات بأنواعها.
- الأمواج بأنواعها.
- الارتجاج (الاهتزاز).
- الضغط الجوي.
- الغبار بأنواعه.

يرجى بيان ما يلي:

ما هي الاجـــراءات التـــي يتـــم اتخاذها في دولتكم الموقرة لبقاء عوامل التلوث الطبيعية (الفيزيائية) ضمن الحدود المسموح بها في بيئة العمل؟

- تعيين فنيين و مختصين للرقابة.
- اخذ رأي وزارة الصحة لاصدار القرارات التي تنظم المواد الضارة و درجات التركيز المسموح بها.
- يتم التفتيش على كافة أماكن تواجد العمال للتأكد من سلامة وصحة وبيئة العمل حسب القرار رقم 198 / 2010 بشـــان الاحتياطات والاشـــتراطات اللازم توافرها في مناطق وأماكن العمل لحماية المشـــتغلين والمترددين عليها من مخاطر العمل و القرار رقم (208 / 2011 م بشـــان جداول قياســـات المســـتويات والمعايير المامونة في أماكن ومناطق العمل مادة اولى : تعتمد الجداول المرافقة لهذا القرار وهي جدول رقم (1) بمســتويات الإضـــاءة المأمونة في الأعمال والعمليات الصناعية المختلفة الدقة ، جدول رقم (2) بمستويات شدة الضوضاء المامونة بأماكن العمل ومدة التعرض المسموح بها ، جدول رقم (3) المستويات المامونة لدرجات الوطاة الحرارية في بيئة العمل ، جدول رقم (4) بمعايير ومستويات الأمان للمواد الخطرة والضـــارة بالصـــحة المســـموح بتواجدها في بيئة العمل ، جدول رقم (5) بمعايير ومســـتويات الأتربة الصـــخرية المســـموح بتواجدها في بيئة العمل ، جدول رقم (6) بالحدود المسموح بها لتعرض الأيدي للاهتزازات في المحاور ، اما بخصوص الاشعة المؤينة فلا يتم التفتيش عليها ولاتوجد قرارات لها ولا توجد قرارات اللاشـــعاعات الغير مؤينة لعدم ضـــررها لا توجد قوانين او قرارات للامواج لا توجد قوانين او قرارات للضغط الجوي ، لا توجد قوانين للون.

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

المادة رقم 85 من قانون العمل رقم 2010/6 و التي تنص على "يصدر الوزير بعد أخذ رأي الجهات المعنية قرارا بتحديد أنواع الأنشطة التي تلتزم بتوفير المعدات والوسائل اللازمة للسلامة والصحة المهنية للعاملين في المنشآت مع تعيين فنيين أو متخصصين في الرقابة على مدى توافر اشتراطات السلامة والصحة المهنية للمنشأة ويحدد القرار مؤهلات وواجبات هؤلاء الفنيين والمتخصصين وبرامج تدريبهم."

و المادة رقم 86 من ذات القانون و التي تنص على " يجب على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات الكفيلة لحماية العامل من الأضرار الصحية وأمراض المهنة التي تنشأ من مزاولة العمل وأن يوفر وسائل الإسعافات الأولية والخدمات الطبية ،وللوزير بعد أخذ رأي وزارة الصحة إصدار القرارات التي تنظم الاحتياطات وجدول أمراض المهنة والصناعات والأعمال المسببة لها وجدول المواد الضارة ودرجات التركيز المسموح بها."

المادة رقم 19 من قانون حماية البيئة رقم 2017/42 و التي تنص على "تلتزم كافة المنشآت في ممارستها لأنشطتها بضمان سلامة العاملين و عدم تعرضهم لأي ضرر ينتج عن انبعاث او تسرب مواد ملوثة في بيئة العمل سواء ناتجة عن طبيعة ممارسة المنشأة لنشاطها او خلل في اجهزتها و ان تتخذ الاجراءات و الاحتياطات و التدابير اللازمة لعدم تجاوز الحدود الامنة المسموح بها للتعرض للمواد الكيماوية "

و المادة رقم 20 من ذات القانون و التي تنص على " يشترط في الاماكن العامة المغلقة و الشبه مغلقة ان تكون مستوفية لوسائل التهوية الكافية بما يتناسب مع حجم المكان و قدرته الاستيعابية و نوع النشاط الذي يمارس فيه بما يضمن تجديد الهواء و نقاءه مع الالتزام بمعدل سريان الهواء التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القرار ."

للارتجاج والاهتزاز

القرار رقم 2010/198 - مادة (29) في حالة إستخدام ماكينات أو معدات يصدر عن تشغليها اهتزازت او ضوضاء يجب أن تثبت تلك الماكينات او المعدات على قواعد خاصة للصدمات أو الإهتزازات وكل ما من شأنه تقليل شدة الضوضاء والاهتزازات . والقرار رقم 2010/198 - مادة (51) يجب على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات الكفيلة لوقاية العمال من أضرار الضوضاء والاهتزازات وذلك بمنع أو تقليل الضوضاء والاهتزازات ذات الخطورة على صحة العاملين من المصدر أو باي طريقة هندسية أخرى ويتم تزويد العاملين بواقيات الأذن المناسبة مع مراعاة بان لاتزيد شدة الضوضاء أو مدة التعرض لها عن المستويات المصرح بها .

لدرجة الحرارة

القرار رقم 2010/198 - مادة (18) يجب اعداد الساحات والأفنية التي ينتظر القيام باي عمل فيه آلات وماكينات بمظلات أو اسقف تقي العاملين فيها من العوامل الجوية اشعة الشمس وسقوط الأمطار (وذلك إذا ما استدعت نوعية هذه الأعمال وطبيعة المكان اتخاذ مثل هذا الإجراء ، والقرار رقم 2010/198 - مادة (52)

أ - يجب اتخاذ الاحتياطات اللازمة لتجنب درجات الحرارة المرتفعة في أماكن العمل وأن تتناسب درجة الحرارة مع طبيعة العمل ومقدار الجهد المبذول فيه ويسترشد في ذلك بالمستويات المأمونه.

ب - يجب عند تعرض العاملين لدرجات حرارة منخفضة في بيئة العمل تزويدهم بالقفازات والجوارب والأحذية والملابس الصوفية الثقيلة أو المبطنة بحيث تغطي كافة الجسم كما يجب عرض البعض لدرجات الحرارة المنخفضة توفير أماكن مزودة بالتدفئة المناسبة.

ت - إذا كان العمل يؤدي في أماكن مكشوفة مما يعرض العاملين للشمس فيجب تزويدهم بأغطية واقية للرأس والقفازات والأحذية المناسبة مع توفير مياه الشرب المبردة ، وفي مواسم المطر يراعى تزويد العمال بسترات واقية ، كما يجب تخصيص أماكن مكيفة لاستراحة العمال لاستخدامها في مواعيد الراحة المحددة.

والقرار رقم 2010/535- مادة (2) : يحظر على صاحب العمل تشغيل عمالة في أماكن عمل مكشوفة من الساعة الحادية عشر ظهرا إلى الساعة الرابعة ظهراً في الفترة الممتدة من أول يونيو وحتى نهاية أغسطس فقط .

للتهوية

القرار رقم 2010/198 - مادة (30) يجب ان تعد أماكن خاصة للعمليات الصناعية او الماكينات او الالات ينجم عن تشغيلها أو التي يصدر عنها اتربة أو ادخنة او غازات ضارة ويجب ان تكون منفصلة عن اماكن العمل الأخرى على ان تزود بأجهزة الشفط والتجميع المناسبة . والقرار رقم 2010/198 - مادة (53) يجب أن تكون التهوية الطبيعية أو

الصناعية كافية ومناسبة بحيث تمنع ركود الهواء أو بطء تجدده مع تفادي وجود هواء فاسد أو تيارات هوائية أو ارتفاع في نسبة الرطوبة ودرجة الحرارة أو التغيير المفاجئ فيها أو انتشار الروائح الكريهة .

للنور

يجب أن تكون الإضاءة سواء كانت طبيعية أو صناعية كافية ومناسبة لنوع العمل الذي يتم مزاولته وطبقا لمستويات الإضاءة المأمونة ، ويراعى في ذلك ما ياتي : أ - أن يكون توزيع المنافذ والمناور وفتحات الضوء الطبيعية تسمح بتوزيع الضوء توزيعا منتظما على أماكن العمل . ب - أن توزع مصادر الضوء الطبيعية أو الاصطناعية بحيث توفر إضاءة متجانسة خالية من الوهج المباشر والضوء المنعكس وأن لا يؤدي إلى ظلال قد تطمس معالم الآلات والأدوات مع مراعاة تجنب التفاوت الكبير في توزيع الضوء في الأماكن المتقاربة.

للغبار

القرار رقم 2010/198 - مادة (56) يجب اتخاذ وسائل الوقاية الآمنة للتخلص من الأتربة والأدخنة والغازات والأبخرة وغيرها من المواد الضارة عند مصادر تولدها وذلك باستخدام أجهزة شافطة أو إيجاد نظام للتهوية الصناعية او بأية وسيلة هندسية أخرى مناسبة ، و القرار رقم 2010/199 - مادة (4) - فقرة (د) يجب الا تسمح نوافذ المبني بتسرب أي أتربه وأن تغطى بسلك معدني يمنع دخول الحشرات ، و القرار رقم 2010 / 199 - مادة (59) يجب منع تراكم الأتربة على الأرضيات والماكينات ب تنظيف المكان باستخدام الكنس بعد الترطيب ، أو باستعمال المكانس الكهربائية ، وذلك حتى يتم الحد من انتشار المواد الضارة بالصحة.

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.

<u>يرجى بيان ما يلى:</u>

ما هي الإجراءات المتبعة لبقاء الملوثات الكيميائية لبيئة العمل ضمن الحدود المسموح بها؟

يتم التفتيش دوريا على كل المنشآت الصناعية.

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

- المادة رقم 85 من قانون العمل رقم 2010/6 و التي تنص على "يصدر الوزير بعد أخذ رأي الجهات المعنية قرارا بتحديد أنواع الأنشطة التي تلتزم بتوفير المعدات والوسائل اللازمة للسلامة والصحة المهنية للعاملين في المنشآت مع تعيين فنيين أو متخصصين في الرقابة على مدى توافر اشتراطات السلامة والصحة المهنية للمنشأة ويحدد القرار مؤهلات وواجبات هؤلاء الفنيين والمتخصصين وبرامج تدريبهم." و المادة رقم 86 من ذات القانون التي تنص على " يجب على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات الكفيلة لحماية العامل من الأضرار الصحية وأمراض المهنة التي تنشأ من مزاولة العمل وأن يوفر وسائل الإسعافات الأولية والخدمات الطبية.وللوزير بعد أخذ رأي وزارة الصحة

إصـــدار القرارات التي تنظم الاحتياطات وجدول أمراض المهنة والصـــناعات والأعمال المســببة لها وجدول المواد الضارة ودرجات التركيز المسموح بها"

و المادة 57 من ذات القانون والتي تنص على " يجب على العامل أن يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد باستعمال ما بحوزته منها بعناية وأن ينفذ التعليمات الموضوعة لسلامته وصحته ووقايته من الإصابات وأمراض المهنة"

- المادة رقم 19 من قانون حماية البيئة رقم 2017/42 و التي تنص على "تلتزم كافة المنشآت في ممارستها لأنشطتها بضمان سلامة العاملين و عدم تعرضهم لأي ضرر ينتج عن انبعاث او تسرب مواد ملوثة في بيئة العمل سواء ناتجة عن طبيعة ممارسة المنشأة لنشاطها او خلل في اجهزتها و ان تتخذ الاجراءات و الاحتياطات و التدابير اللازمة لعدم تجاوز الحدود الامنة المسموح بها للتعرض للمواد الكيماوية "
- القرار رقم 2017/5 باصدار اللائحة التنفيذية في شأن سلامة العاملين

القرار رقم (208 / 2011 م) بشـــان جداول قياســـات المســـتويات والمعايير المأمونة في أماكن ومناطق العمل مادة أولى - جدول رقم (4) بمعايير ومستويات الأمان للمواد الخطرة والضـارة بالصـحة المسموح بتواجدها في بيئة العمل ، مادة ثانية تعتبر المســـتويات والمعايير المأمونة المبينة في الجداول المرافقة لها القرار الحد الأعلى المسموح به ولا يجوز تجاوزه .

المادة السابعة

يجب اتخاذ الإجراءات اللازمة لاستبدال المواد الأولية الصناعية الخطرة والضارة بمواد أخرى أقل خطرا وضررا كلما أمكن ذلك.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يوجد نص تشريعي يعالج هذه المسألة؟**

☐ نعم

لا

- **في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيان النص التشريعي الدال على ذلك.**

القرار رقم 2010/198 - مادة (57) يجب على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات والتدابير الكفيلة بحماية العمال من المواد الخطرة والضارة بالصحة بحيث تمنع تعرضهم لها ، ويراعى استبدال المواد الأولية الصناعية والضارة بمواد أقل خطرا وضررا كلما أمكن ذلك مع التقيد بمعايير ومستويات الأمان لها.

المادة رقم 21 من قانون حماية البيئة رقم 2017/42 (ادارة المواد الكيماوية).

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:

ما مدى مراعاة التلاؤم بين قدرات العامل والألة التي يعمل عليها؟

ينص القرار على تحقيق التلاؤم.

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

- القرار رقم 2010/198 – مادة (3) يجب على صـــاحب العمل تحقيق التلائم بين نوع العمل وظروفه وبين الأشخاص المكلفين به من النواحي الصحية والفنية.
- المادة 84 من قانون العمل رقم 2010/6 حيث تنص على "يجب على صـــاحب العمل أن يبين للعامل قبل مزاولة العمل المخاطر التي قد يتعرض لها ووسـائل الوقاية التي يجب عليه اتخاذها ويصـدر الوزير القرارات الخاصة بالتعليمات والعلامات التحذيرية التي توضع في أماكن ظاهرة بمكان العمل وأدوات السلامة الشخصية التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها في الأنشطة المختلفة."

المادة التاسعة

ينبغي العمل على تحويل الأعمال اليدوية المجهدة والمرهقة إلى أعمال آلية كلما أمكن ذلك، شريطه ألا يؤثر ذلك على الإنتاج وقوة العمالة.

يرجى بيان ما يلي:

ما مدى السعي لتحويل الأعمال اليدوية المرهقة إلى اعمال آلية؟

يسعى اصحاب المشاريع الى الحد من الاعمال اليدوية المرهقة

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

المادة العاشرة

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

- تنظيم ساعات العمل اليومية، وتحديد الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية، والتقيد بفترات الراحة اليومية والإجازات الأسبوعية والسنوية.
- منح العامل أجرا عادلا يتناسب مع جهده وإمكاناته، ويضمن له ولأفراد أسرته مستوى معيشة مناسبا.
- توفير السكن الصحي المناسب والقريب من أماكن العمل للعاملين وعائلاتهم، خاصة في المناطق النائية عن العمران، وتأمين وسائل النقل المناسبة من وإلى أماكن العمل.

- توفير التغذية الصحية في أماكن العمل.
- تشجيع القيام بالنشاط الاجتماعي والعمل على تحسين العلاقات ما بين الزملاء في العمل من عمال ورؤساء عمل وأصحاب أعمال.
- العمل على رفع المستوى الثقافي للعاملين، وزيادة الوعي الوقائي لديهم بكافة الوسائل التعليمية والإيضاحية.

يرجى بيان ما يلي:

- 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.**

قانون العمل الكويتي رقم 2010/6 المواد (34- 64- 65- 66- 67- 68- 69- 70- 71- 72- 73- 74- 75- 76- 77- 78- 79-)

المادة الحادية عشرة

- يعهد إلى أجهزة السلامة والصحة المهنية العامة في كل دولة بمهام الإشراف على بيئة العمل.
- إذا لم تتوافر في دولة معينة أجهزة للسلامة والصحة المهنية ينبغي إحداث أجهزة خاصة تتولى مهام الإشراف على بيئة العمل.
- ينبغي العمل على تشجيع التخصص، وعلى تكوين الكوادر الفنية المتخصصة بحماية بيئة العمل.

يرجى بيان ما يلي:

ما هي الاجهزة التي تشرف على بيئة العمل في دولتكم الموقرة؟

الهيئة العامة للقوى العاملة – ادارة المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية بشكل اساسي بكونه مراقبة للعمال ولبيئة عملهم وتتبعها الهيئة العامة للبيئة لكونها بصفة شاملة غير متخصصة للعمال وبيئة العمل ووزارة الصحة بشكل عام عن الصحة المهنية والصحة العامة والهيئة العامة للصناعة للاعمال الصناعية.

ما مدى السعي لتوفر التخصص للعاملين في حماية البيئة؟

يوجد لدينا المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية في الهيئة العامة للقوى العاملة.

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

من قانون انشاء الهيئة العامة للقوى العاملة.

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

- التغطية التشريعية لأحكام المواد (1، 3 ، 4 ، 6، 7، 8)
- التغطية الجزئية لحكم المادة (5)

- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة (9)

- لم يتسن للجنة معرفة إذا كان هناك تغطية تشريعية لأحكام المواد (2 ، 10، 11)

***

الجزء الرابع

موضوعات تتعلق بمعايير العمل العربية

أولاً: دراسة تعديل إتفاقية إنشاء منظمة العمل العربية ودستور المنظمة

أخذت اللجنة علماً بالمستجدات المتعلقة بالموضوع، وإستكمالاً للوثائق والبيانات المطلوبة، ارتأت اللجنة تأجيل النظر في الموضوع وعرضه على دورة قادمة لها.

ثانياً: معايير عمل جديدة

تقترح اللجنة إصدار أدوات قانونية معيارية جديدة حول المواضيع التالية:

- أنظمة الحماية الاجتماعية في ظل الأزمات
- ريادة الأعمال
- الأنماط الجديدة للعمل
- التوجيه والتدريب المهني (مراجعة الاتفاقية العربية رقم 9 المتعلقة بالموضوع).

وترى اللجنة أن كل هذه المواضيع على غاية من الأهمية وأن تحديد الأولوية في تناولها يتم على ضوء الحاجيات المتأكدة لأطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية.

ثالثاً: نشاطات ذات علاقة بمعايير العمل

أخذت اللجنة علماً بمجموعة من النشاطات ذات العلاقة بمعايير العمل العربية التي تعتزم المنظمة (إدارة الحماية الاجتماعية) إنجازها في الفترة القادمة ومنها بالأخص ما يلي:

- إعداد مواد تدريبية عن معايير العمل العربية لصالح أطراف الإنتاج الثلاثة تدرج بالموقع الإلكتروني للمنظمة.
- ترجمة إتفاقيات وتوصيات العمل العربية إلى لغات أجنبية ونشرها على الموقع الإلكتروني للمنظمة (إستكمال الترجمة المتوفرة حالياً باللغة الفرنسية ، إعداد ترجمة باللغة الإنجليزية).

وتبارك اللجنة الجهود المكثفة لمنظمة العمل العربية ذات العلاقة بمعايير العمل وتثمّن كافة الأنشطة التي من شأنها مزيد التعريف بهذه المعايير ومتابعة تطبيقها الفعلي وملاءمتها مع الحاجيات الجديدة لأطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية، كما تؤكد على مواصلة الإهتمام بالنشاطات الميدانية (ورشات العمل والدورات التدريبية) لفائدة الدول العربية في مجال المعايير كلما سمحت الظروف بذلك بالنظر للفوائد المرجوة منها.

***

جدول تصديقات الدول العربية حتى 31 / 12 / 2020

تصديقات الدول الاعضاء على إتفاقيات العمل العربيه حتى 31 / 12 / 2020

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

فهرس تقرير عام 2019

" مقدمة " 7

الجزء الأول: دراسة التقارير السنوية حول اتفاقيات العمل العربية لعام 2019 12

تقارير الدول العربية حول إتفاقيات العمل العربية لعام 2019 15

1. المملكة الأردنية الهاشمية: الإتفاقية رقم (8) 15

2. دولة الامارات العربية المتحدة: الإتفاقية رقم (13) 17

3. مملكة البحرين: الإتفاقيات ذات الأرقام (15 / 16) 19

4. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الإتفاقية رقم (18) 32

5. المملكة العربية السعودية: الإتفاقية رقم (13) 37

6. جمهورية السودان: الإتفاقية رقم (15) 38

7. سلطنة عُمان: الإتفاقية رقم (13) 48

8. دولة فلسطين: الإتفاقية رقم (17) 51

9. دولة قطر: الإتفاقية رقم (13) 72

10. دولة ليبيا: الإتفاقية رقم (13) 75

11. جمهورية مصر العربية: الإتفاقية رقم (13) 82

12. المملكة المغربية: الإتفاقية رقم (16) 89

13. الجمهورية الإسلامية الموريتانية: الإتفاقية رقم (13) 91

14. الجمهورية اليمنية: الإتفاقيات ذات الأرقام (9 / 12 / 13) 93

الجزء الثاني: متابعة الردود على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين 109

1- المملكة الأردنية الهاشمية: الإتفاقيات ذات الأرقام (3 / 5 / 9 / 11 / 12 / 16 / 18 / 19) 110

2- دولة الإمارات العربية المتحدة: الإتفاقيات ذات الأرقام (5 / 7 / 8 / 9 / 11 / 16 / 17 / 19) 133

3- مملكة البحرين: الإتفاقيات ذات الأرقام (13 / 17 / 18) 136

4- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الإتفاقيات ذات الأرقام (3 / 5 / 13 / 16 / 17) 141

5- المملكة العربية السعودية: الإتفاقية رقم (19) 151

6- جمهورية السودان: الإتفاقيات ذات الأرقام (7 / 8 / 17) 173

7- جمهورية العراق: الإتفاقيات ذات الأرقام (5 / 8 / 11 / 19) 180
8- سلطنة عمان: الإتفاقية رقم (18)..... 190
9- دولة فلسطين: الإتفاقيات ذات الأرقام (5 / 9 / 18 / 19) 190
10- دولة قطر: الإتفاقيات ذات الأرقام (3 / 5 / 7 / 17 / 18 / 19)..... 203
11- دولة الكويت: الإتفاقيات ذات الأرقام (17 / 19)..... 215
12- دولة ليبيا: الإتفاقيات ذات الأرقام (5 / 11 / 17 / 18 / 19)..... 217
13- جمهورية مصر العربية: الإتفاقيات ذات الأرقام (9 / 17 / 19) 221
14- المملكة المغربية: الإتفاقيات ذات الأرقام (18 / 19)..... 236
الجزء الثالث: دراسة تقارير وردت بعد إنعقاد إجتماع اللجنة خلال العام السابق - 2018..... 252
1- المملكة الأردنية الهاشمية: الإتفاقية رقم (17)..... 252
2- جمهورية السودان: الإتفاقيات ذات الأرقام (4 / 5 / 9 / 12)..... 254
3- الجمهورية الإسلامية الموريتانية: الإتفاقية رقم (5)..... 259
الجزء الرابع: موضوعات تتعلق بمعايير العمل العربية 260
جدول تصديقات الدول العربية حتى 31 / 12 / 2019 261

* * *

فهرس تقرير عام 2020

مقدمة 265

الجزء الأول: دراسة التقارير السنوية حول اتفاقيات العمل العربية لعام 2020 270

أولاً: الإلتزامات التي تقع على الدول بموجب النظام..... 270

ثانياً: ملاحظات اللجنة بشأن إلتزامات الدول الأعضاء..... 270

ثالثاً: دراسة التقارير محل المتابعة التي وردت من الدول العربية حول الإتفاقيات لعام 2020..... 271

تقارير الدول العربية حول إتفاقيات العمل العربية لعام 2020 273

1. **المملكة الأردنية الهاشمية:** الإتفاقية رقم (7)..... 273
2. **دولة الإمارات العربية المتحدة:** الإتفاقية رقم (15)..... 275
3. **مملكة البحرين**: الإتفاقية رقم (4)..... 280
4. **الجمهورية التونسية:** الإتفاقية رقم (13)..... 282
5. **الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية:** الإتفاقية رقم (7)..... 286
6. **المملكة العربية السعودية:** الإتفاقية رقم (16)..... 314
7. **جمهورية العراق:** الإتفاقية رقم (7)..... 316
8. **سلطنة عُمان:** الإتفاقية رقم (7)..... 327
9. **دولة فلسطين:** الإتفاقية رقم (7)..... 329
10. **دولة قطر:** الإتفاقية رقم (8)..... 340
11. **دولة الكويت:** الإتفاقية رقم (11)..... 343
12. **دولة ليبيا**: الإتفاقية رقم (7)..... 345
13. **جمهورية مصر العربية:** الإتفاقية رقم (7)..... 353
14. **المملكة المغربية: الإتفاقية رقم (7)..... 356**
15. **الجمهورية الإسلامية الموريتانية: الإتفاقية رقم (16)..... 357**
16. **الجمهورية اليمنية: الإتفاقية رقم (7)..... 359**

الجزء الثاني: متابعة الردود على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين **..... 377**

الجزء الثالث: دراسة تقارير وردت بعد إنعقاد إجتماع اللجنة خلال العام السابق - 2019 378

1- جمهورية العراق:.....378

الإتفاقية رقم (9) لسنة 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني.....378

الإتفاقية رقم (17) لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين.....386

2- دولة الكويت: الإتفاقية رقم (13) 394

الجزء الرابع: موضوعات تتعلق بمعايير العمل العربية 406

جدول تصديقات الدول العربية حتى 31 / 12 / 2020 407

***