



مؤتمر العمل العربي
للبروزة التي منبأ والألأز بعون

جمهورية مصر العربية ، 18 - 25 سبتمبر / أيلول 2022



البند الخامس

تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية

تقديم

أولاً : تنفيذاً لنص المادة الخامسة من نظام عمل لجنة الخبراء القانونيين ، عقدت اللجنة دورتها الثانية والأربعين خلال الفترة من 19 – 20 ديسمبر 2021 من خلال تقنية زووم للاجتماعات عن بُعد، وذلك لدراسة التقارير التي تلتزم الدول الأعضاء بتقديمها إلى مكتب العمل العربي وفقاً للفقرتين الأولى والثانية من المادة 16 من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

ثانياً: أعدت لجنة الخبراء القانونيين تقرير عن نتائج أعمال الدورة 42 يتضمن دراسة تقارير الدول الأعضاء حول اتفاقيات العمل العربية وردودها على ملاحظاتها السابقة، إضافة إلى التوصيات العامة للجنة.

ثالثاً: قام مكتب العمل العربي بعرض تقرير الدورة 42 على مجلس إدارة منظمة العمل العربية في دورته السادسة والتسعين " مايو / أيار 2022 "، والذي أصدر القرار التالي:

1- أخذ العلم بالتقرير.

2- إحالة تقرير اللجنة إلى الدورة (48) لمؤتمر العمل العربي، لمناقشته من قبل لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات وفقاً للنظم، مع التوصية بالمصادقة عليه.

رابعاً: 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 الثانية والأربعين

19 – 20 ديسمبر / كانون الأول 2021



مقدمة

❖ بناء على دعوة المدير العام لمكتب العمل العربي، وتنفيذاً للمادة الخامسة من نظام عمل لجنة الخبراء القانونيين، عقدت اللجنة دورتها الثانية والأربعين خلال الفترة 19 – 20 ديسمبر 2021 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. السيد / مروان الرايس
ديوان المدير العام



جدول 1: ردود الدول العربية 2021

الدولة	إتفاقيات مصادق عليها	إتفاقيات غير مصادق عليها	ردود على الملاحظات السابقة للجنة
الأردن	--	⊗15	✓19 / ✓18 / ✓17 / ✓16 / ✓13 / ✓12 / ✓11 / ✓8 / ✓7 / ✓5 / ✓3
الإمارات	--	✓12	⊗19 / ⊗17 / ⊗16 / ⊗15 / ⊗13 / ⊗11 / ⊗9 / ⊗8 / ⊗7 / ⊗5
البحرين	--	✓14	✓19 / ✓18 / ✓17 / ✓15 / ✓12 / ✓11 / ✓8 / ✓5 / ✓4
تونس	--	✓12	✓13 / ✓7
الجزائر	--	✓12	✓18 / ✓17 / ✓16 / ✓7 / ✓5 / ✓3
جيبوتي	--	⊗12	--
السعودية	--	✓12	✓19 / ✓16 / ✓13
السودان	--	✓13	✓17 / ✓15 / ✓12 / ✓8 / ✓7 / ✓5 / ✓4
سوريا	--	--	--
الصومال	--	⊗12	--
العراق	✓13	--	✓19 / ✓17 / ✓16 / ✓11 / ✓8 / ✓7 / ✓5
سلطنة عُمان	--	✓16	✓18 / ✓13 / ✓7
فلسطين	✓13	--	✓19 / ✓18 / ✓17 / ✓7 / ✓5
قطر	--	⊗11	⊗19 / ⊗18 / ⊗17 / ⊗13 / ⊗8 / ⊗7 / ⊗5 / ⊗3
الكويت	--	✓16	✓18 / ✓17 / ✓13 / ✓11
لبنان	--	⊗8	⊗19 / ⊗18 / ⊗17 / ⊗16 / ⊗12 / ⊗7 / ⊗5 / ⊗3
ليبيا	--	⊗16	✓19 / ✓18 / ✓17 / ✓13 / ✓7 / ✓5
مصر	✓12	--	✓19 / ✓17 / ✓13 / ✓7
المغرب	--	✓13	✓19 / ✓18 / ✓16 / ✓7
موريتانيا	--	✓12	✓16 / ✓13 / ✓5
اليمن	--	⊗16	⊗13 / ⊗12 / ⊗7

(رمز ✓ = تم الرد) (رمز ⊗ = لم يتم الرد) (رمز ✓ = جاء الرد بعد انعقاد 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 (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية
 - الاتفاقية العربية رقم (8) لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية
 - الاتفاقية العربية رقم (11) لعام 1979 بشأن المفاوضات الجماعية
 - الاتفاقية العربية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين
 - الاتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل
 - الاتفاقية العربية رقم (14) لعام 1981 بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية
 - الاتفاقية العربية رقم (15) لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور
 - الاتفاقية العربية رقم (16) لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية
 - الاتفاقية العربية رقم (17) لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين
- ❖ 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 9 تقارير من 9 دول عربية هي:

- (مملكة البحرين – الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية – المملكة العربية السعودية – جمهورية السودان – سلطنة عُمان – دولة فلسطين – دولة الكويت – جمهورية مصر العربية – الجمهورية الإسلامية الموريتانية)

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 (61) تقريراً من (11) دولة عربية هي:

(المملكة الأردنية الهاشمية – مملكة البحرين – الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية – المملكة العربية السعودية – جمهورية السودان – سلطنة عُمان – دولة فلسطين – دولة الكويت – دولة ليبيا – جمهورية مصر العربية – الجمهورية الإسلامية الموريتانية)

الجزء الثالث: موضوعات تتعلق بمعايير العمل العربية

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

الملاحظات العامة للجنة

❖ 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. تؤكد اللجنة على أن المقصود بما ورد في المادة العاشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية بعرض الاتفاقية على السلطات المختصة لاتخاذ مآتراه 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.

2. 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.



3. تؤكد اللجنة على مراعاة حكومات الدول الأعضاء عند إعدادها الردود والتقارير التي ترسلها لمكتب العمل العربي، التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال أثناء فترة الإعداد وعدم الإكتفاء بإرسال نسخة للعلم فقط. وذلك وفقاً للمادة السابعة عشرة من نظام إتفاقيات وتوصيات العمل العربية.
4. تدعو اللجنة الدول الأعضاء إلى الإستفادة من إمكانية المصادقة الجزئية التي تتيحها معظم الإتفاقيات، وبما يتناسب مع ظروف الدولة وإجراءاتها، الأمر الذي سيساعدها في تحقيق المزيد من التصديقات والإنسجام التدريجي لتشريعاتها وإجراءاتها مع المعايير الواردة فيها.
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 لا تتفق مع التوجهات والسياسات الوطنية ذات الصلة بمضمون المعايير. وترى اللجنة أن المبررات المشار إليها على الرغم من أهميتها يجب أن لا تكون 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 العمل العربية.
6. ترى اللجنة أنه من الضروري ان يكون هناك تواصل مباشر بين مكتب العمل العربي والدول الأعضاء 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 قبل 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 الإطلاع 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 الجهود المبذولة من مكتب العمل العربي (إدارة الحماية الاجتماعية) وتدعو إلى تكثيف الأنشطة المتعلقة بالمعايير في وزارات العمل العربية وتقديم الدعم الفني لها من أجل تحقيق المزيد من التعاون بين هذه الوزارات 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 2021

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 العديد من الدول لم تعرض لتاريخه بعض الإتفاقيات على السلطة المختصة بالتصديق وهي كما يلي:

1. المملكة الأردنية الهاشمية: الإتفاقيات ذات الارقام (3 / 5 / 7 / 8 / 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 / 12 / 14 / 15)
4. جمهورية جيبوتي: الإتفاقيات ذات الارقام (3 / 4 / 5 / 6 / 7 / 9 / 10 / 11 / 12 / 13 / 14 / 15 / 16 / 17 / 18 / 19)
5. المملكة العربية السعودية: الإتفاقية رقم (12)
6. جمهورية السودان: الإتفاقيات ذات الأرقام (4 / 8 / 13)
7. سلطنة عُمان: الإتفاقيات ذات الأرقام (7 / 13 / 16)
8. دولة قطر: الإتفاقيات ذات الأرقام (3 / 5 / 7 / 8 / 13 / 17 / 18 / 19)
9. دولة الكويت: الإتفاقية رقم (16)
10. الجمهورية اللبنانية: الإتفاقيات ذات الأرقام (3 / 5 / 7 / 12 / 16)
11. الجمهورية الإسلامية الموريتانية: الإتفاقيات ذات الارقام (4 / 5 / 7 / 8 / 9 / 10 / 11 / 12 / 13)



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

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

1. المملكة الأردنية الهاشمية: الإتفاقية رقم (15)

2. جمهورية جيبوتي: الإتفاقية رقم (12)

3. جمهورية الصومال الفيدرالية: الإتفاقية رقم (12)

4. دولة قطر: الإتفاقية رقم (11)

5. الجمهورية اللبنانية: الإتفاقية رقم (8)

6. دولة ليبيا: الإتفاقية رقم (16)

7. الجمهورية اليمنية: الإتفاقية رقم (16)

ج. دول وافت مكتب العمل العربي بتقاريرها بعد انعقاد إجتماع اللجنة 2021:

1- دولة الإمارات العربية المتحدة: الإتفاقية رقم (12)

2- الجمهورية التونسية: الإتفاقية رقم (12)

3- جمهورية العراق: الإتفاقية رقم (13)

4- المملكة المغربية: الإتفاقية رقم (13)

د. لاحظت اللجنة أن العديد من الدول لم تواف حتى تاريخه مكتب العمل العربي بتقاريرها حول بعض الإتفاقيات محل المتابعة عن أعوام سابقة، وهي كما يلي:

1. جمهورية جيبوتي: الإتفاقيات ذات الأرقام (7 / 17) ، عامي 2019 – 2020 / الدورتين (41/40)

2. جمهورية الصومال الفيدرالية: الإتفاقيات ذات الأرقام (7 / 13) ، عامي 2019 – 2020 / الدورتين (41/40)

3. الجمهورية اللبنانية: الإتفاقيات ذات الأرقام (11 / 13) ، عامي 2019 – 2020 / الدورتين (41/40)



هـ. دول وافت مكتب العمل العربي بتقاريرها حول الإتفاقيات محل المتابعة عن أعوام سابقة:

- الجمهورية التونسية : الإتفاقية رقم (16)، عام 2019 / الدورة (40)

ثالثاً : دراسة التقارير التي وردت من الدول العربية حول الإتفاقيات محل المتابعة لعام 2021
بفحص الردود الواردة هذا العام وجدت اللجنة أن 9 دول عربية قد أرسلت تقاريرها حول الإتفاقيات محل المتابعة لعام 2021 وهي كما يلي:

جدول 2: التقارير التي وردت من الدول العربية حول الإتفاقيات محل المتابعة لعام 2021

الدولة	إتفاقيات العمل العربية المصادق عليها	إتفاقيات العمل العربية غير المصادق عليها
1- مملكة البحرين	--	الاتفاقية العربية رقم (14) لعام 1981 بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية
2- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية	--	الاتفاقية العربية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين
3- المملكة العربية السعودية	--	الاتفاقية العربية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين
4- جمهورية السودان	--	الإتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل
5- دولة فلسطين	الإتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل	--
6- سلطنة عُمان	--	الاتفاقية العربية رقم (16) لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية
7- دولة الكويت	--	الاتفاقية العربية رقم (16) لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية
8- جمهورية مصر العربية	الاتفاقية العربية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين	--
9- الجمهورية الإسلامية الموريتانية	--	الاتفاقية العربية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين



- وبذلك يكون مجموع التقارير الواردة (9) تقارير من أصل (20) تقريراً مطلوباً هذا العام، وهو ما يمثل نسبة 45%، وإذا ما أضفنا التقارير الواردة بشكل متأخر (4) يصبح مجموع التقارير المرسلة من الدول الأعضاء (13) تقريراً أي نسبة 65%.
- وتعرب اللجنة عن أملها في تجاوز كل الدول العربية وإرسال كافة التقارير المطلوبة منها لضمان فاعلية وجدوى إجراءات المتابعة وتحقيق الأهداف المنشودة من النشاط المعياري للمنظمة.
- كما تأمل اللجنة أن يتم إرسال التقارير المطلوبة وفقاً للنماذج المرسلة من قبل مكتب العمل العربي وفي الأجل المحددة حتى يمكن عرضها على لجنة الخبراء القانونيين وتحصل الفائدة المرجوة.



تقارير الدول العربية حول إتفاقيات العمل العربية لعام 2021

1. مملكة البحرين

إتفاقية غير مصادق عليها

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

وصل مكتب العمل العربي من مملكة البحرين تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (14) لسنة 1981 – وجاء في هذا الرد ما يلي:

1. هل تم عرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق على الإتفاقيات؟

نعم

2. من هي الجهة المختصة بالتصديق؟

طبقاً للنظام الدستوري الساري في مملكة البحرين هي كل من جلالة الملك والسلطة التشريعية ممثلة في المجلس الوطني بغرفتيه المنتخبة (مجلس النواب) والمعينة (مجلس الشورى).

3. ما هو الاجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

إرجاء التصديق على هذه الإتفاقية.

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

تتمثل الصعوبات في عدم تطابق بعض التشريعات المحلية الخاصة بتنظيم التأمينات الاجتماعية واستحقاق العمالة الوافدة لها.

5. هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الإتفاقية حتى الآن (سياسية، اقتصادية، اجتماعية..

الخ)؟

نظراً لطبيعة سوق العمل في مملكة البحرين والذي تشغل فيه العمالة الوافدة نسبة كبيرة، تحتاج المملكة إلى دراسة التأثيرات الاقتصادية لتطبيق بعض القرارات الخاصة بالتأمين الاجتماعي.



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

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

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

يعمل المشرع البحريني بصورة مستمرة على تطوير التشريعات الوطنية لتتواءم مع المستجدات الإقليمية والدولية في كافة المجالات، وتعتبر التشريعات البحرينية المعنية بحقوق العامل من التشريعات المتطورة، إذ يهتم المشرع البحريني بمنح العمال بمختلف جنسياتهم، المزيد من المزايا والحقوق بحيث يمكن للعمال القيام بدورهم في دفع عجلة التنمية الاقتصادية، دون الإخلال بدورهم مع ضمان عدم تعرضهم للتمييز. ولا يمكن إغفال مساعي المشرع البحريني والجهود المكثفة في هذا المجال، والتي تعمل على خلق فرص عمل متساوية للعمال وتوفير الحقوق والبيئة المناسبة لهم.

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

استرشدت مملكة البحرين بالعديد من أحكام الاتفاقية عند صياغتها لقانون العمل في القطاع الأهلي، ومنها على سبيل المثال لا الحصر:

1. حق العامل في العلاج في إحدى المؤسسات الصحية أو غيرها من دور العلاج المناسبة.
 2. حق العامل المصاب في حادث أثناء العمل أو بسببه، أو للمستحقين عنه من بعده الحق في التعويض عن الإصابة.
- كما تتوافق العديد من أحكام هذه الاتفاقية مع مواد قانون رقم (24) لسنة 1976 بإصدار قانون التأمين الاجتماعي ومنها:

1. المادة الأولى والثانية المختصتان بسريان قوانين التأمين بفروعها الثمانية المنصوص عليها فيه "على جميع العاملين دون أي تمييز في الجنس أو الجنسية أو السن الذين يعملون بموجب عقد عمل لمصلحة صاحب عمل أو أكثر أو لمصلحة منشأة من منشآت القطاع الخاص".
2. سريان كافة الأحكام التي تؤمن على العامل معاش الشيخوخة.
3. يستحق المؤمن عليه في حال العجز أو الوفاة بسبب غير مهني المعاش المؤمن عليه.
4. في حال توفي العامل نتيجة إصابة عمل يتم تقسيم التعويض بين المستحقين عنه وفقاً لقواعد الإرث الشرعي.



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

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، تمثيلاً مع ما تقضيه المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟

تم إرسال نسخة عن هذا التقرير إلى المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال التالية:

1. غرفة تجارة وصناعة البحرين.

2. الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين.

3. الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين.

الجهة الادارية التي تولت اعداد هذا التقرير: إدارة الاتصال

التاريخ: 2021/10/07

البريد الالكتروني: ir@mlsd.gov.bh

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

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



2. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

إتفاقية غير مصادق عليها

الإتفاقية العربية رقم (12) لسنة 1980 بشأن العمال الزراعيين

وصل مكتب العمل العربي من الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (12) لسنة 1980 – وجاء في هذا الرد ما يلي:

• هل تم عرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق على الإتفاقيات؟

نعم

لا

الاتفاقية قيد الدراسة

* في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى تحديد تاريخ العرض وإرفاق رسالة العرض على السلطة المختصة بالتصديق.

• من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

السيد رئيس الجمهورية، وهذا حسب ما تنص عليه أحكام الفقرة الثانية عشر (12) من المادة الواحدة والتسعون (91) من التعديل الدستوري الجديد (الجريدة الرسمية، العدد 82 المتضمنة المرسوم الرئاسي الذي يحمل رقم 442/20 والموقع في 15 جمادي الأولي عام 1442 الموافق 30 ديسمبر سنة 2020 المتعلق بالتعديل الدستوري).

• 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.

حثت أحكام الإتفاقية رقم (12) لسنة 1980 بشأن العمال الزراعيين، الدول العربية إلى تبني تنظيم قانوني يعني بعلاقات العمل الزراعي (الباب الثالث / المادة الثالثة)، وقد خصت هذا القطاع ببعض الأحكام تميزه عن قطاعات الأخرى، وهذا ما يتنافى مع التنظيم القانوني لعلاقات العمل الزراعي المطبقة في الجزائر.

حيث يؤطر علاقات العمل في القطاع الزراعي القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، فالعمال في هذا القطاع لهم نفس الحقوق ونفس الواجبات مثلهم مثل باقي العمال الأجراء الذين ينشطون في القطاعات الاقتصادية الأخرى.

وستحدد فيما يلي أهم الاختلافات التشريعية الموجودة بين هذه الاتفاقية والأحكام التشريعية المنظمة لعلاقات العمل في القطاع الزراعي في الجزائر والتي جاءت على النحو التالي:

- المادة 05: "يحدد تشريع كل دولة القواعد المتعلقة بتشغيل الأحداث في الزراعة، ويحدد كذلك الأحكام الخاصة بمجالات وساعات عملهم وإجازتهم".

يمنع التشريع الجزائري في أي حال من الأحوال توظيف من يقل سنهم عن ستة عشرة (16) سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين، التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما (المادة 15 من قانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، سابق الذكر).

المادة 06: "لا يجوز أن تزيد مدة الاختبار في بداية الالتحاق بالعمل على ثلاثة أشهر ولا يجوز تعيين العامل الزراعي تحت الاختبار لأكثر من مرة لدي نفس صاحب العمل".

نص تشريع الجزائري على إمكانية خضوع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى ستة (6) أشهر، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى اثنتي عشرة (12) شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي.

كم نصت الفقرة الثانية من نفس المادة على أنه تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي.

- المادة 12: "يحدد تشريع كل دولة الحد الأدنى للأجور في العمل الزراعي، ويجوز تحديد الأجور بوساطة لجان ثلاثية تضم في عضويتها ممثلين عن الحكومة وأصحاب العمل والعمال".

الأجر الوطني الأدنى المضمون هو نفسه ولا يتغير حسب قطاع النشاط.



- المادة 14: يجوز صرف جزء من الأجر في صورة عينية من الإنتاج الزراعي، ويحدد تشريع كل دولة الشروط التي تحمي العامل عن أي غبن".

ينص التشريع الجزائري على أنه "تحدد الأجور بعبارات نقدية محصنة وتدفع عن طريق وسائل نقدية محمضة" (المادة 85 من قانون 90-11 المؤرخ في 21 ابريل 1990، سالف الذكر).

وعليه، يتمتع العمال الزراعيون، الموسميون، بنفس الحقوق، بموجب تشريع العمل، مثل جميع العمال ويتم تعطيهم في حالة وقوع حادث أو مرض مهني.

- 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.

تعمل الحكومة على إصلاح القطاع الفلاحي حتى تصبح الزراعة والتنمية الريفية مستدامة حقا وتكرس حقوق العمال الفلاحين. لكن يبقى أن هذه الفئة من العمال لازالت تعاني من تفاوتات من حيث الأجور والأمن الوظيفي ومعايير الصحة والسلامة والبيئة والحماية الاجتماعية. كما تعاني من مشاكل أخرى تتعلق بعقود عمل غير مستقرة والعمل غير المصرح به، كما ينبغي ألا يغيب عن الأذهان أن العديد من صغار المزارعين هم مزارعون وعمال زراعيون على أساس غير منظم، ويكون دخل صغار المزارعين على أساس بيع المحاصيل والماشية ومن ناحية أخرى هناك العمل المأجور في مزرعة أو مهنة ريفية أخرى. ولذلك، هناك عمل يجري لوضع استراتيجيات وبرامج للتنمية الريفية المستدامة وتقديم الدعم المتزايد لإنشاء وتعزيز الروابط مع مهني هذا القطاع وبالتالي تعزيز حقوق العمال الزراعيين.

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

لا

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

لا

- هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

لا



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

لا

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

نعم

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

لم تثر المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني أي ملاحظات حول هذه الاتفاقية.

- ❖ الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:
- ❖ التاريخ:
- ❖ البريد الإلكتروني:

* ودراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

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



3. المملكة العربية السعودية

إتفاقية غير مُصادق عليها

الإتفاقية العربية رقم (12) لسنة 1980 بشأن العمال الزراعيين

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

هل تم عرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق على الإتفاقيات؟

لا

من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

مجلس الوزراء

ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

لم تعرض الإتفاقية على السلطة المختصة بعد

هل توجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق على الإتفاقية حتى الآن؟

لا

هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الإتفاقية حتى الان (سياسية ، اقتصادية ،

اجتماعية... الخ) ؟

لا

هل هناك تصورات لديكم للتغلب على الصعوبات سابقة الذكر، بهدف تسهيل التصديق على الإتفاقية

مستقبلا ؟

لا

هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الإتفاقية؟

لا

هل تم الاسترشاد بأحكام الإتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

نعم



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

أن المملكة العربية السعودية تأخذ بعين الاعتبار اتفاقيات منظمة العمل العربية عند صياغتها لقوانين العمل، وعدم التصديق على هذه الاتفاقية لا يعني عدم الاسترشاد بها عند صياغة التشريعات الوطنية ذات العلاقة، بل تسعى قدر الإمكان على العمل بروح تلك الاتفاقيات أو التوصيات والاستفادة منها.

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

لا

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

نعم

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

تم إرسال نسخة هذا التقرير إلى:

اتحاد الغرف السعودية

اللجنة الوطنية للجان العمالية

ولم تردنا ملاحظات بشأن التقرير.

الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:

وكالة الشؤون الدولية – وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

* وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

- أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة للعرض على السلطة المختصة بالتصديق.



4. جمهورية السودان

إتفاقية غير مُصادق عليها

الإتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل

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

1. هل تم عرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق على الإتفاقيات؟

نعم

* في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى تحديد تاريخ العرض وإرفاق رسالة العرض على السلطة المختصة بالتصديق.

2. من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

مجلس الوزراء

3. ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

أخذ العلم

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

لا

5. هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الإتفاقية 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 الإتفاقية

مستقبلاً؟

لا

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

نعم



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

تمت دراسة الإتفاقية بواسطة الشركاء الإجتماعيين تمهيداً للمرحلة المقبلة .

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

نعم

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

ضمنت أحكام الإتفاقية في الفصل الثاني عشر (الأمن الصناعي) من قانون العمل 1997م .

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، تمشياً 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: اللجنة القومية الإستشارية لمعايير العمل .

التاريخ: 2021/12/15م

* وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

أخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة إستكمال الإجراءات اللازمة للعرض على السلطة المختصة بالتصديق

(المجلس الوطني).

* * *



5. سلطنة عُمان

إتفاقية غير مصادق عليها

الإتفاقية العربية رقم (16) لسنة 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية

وصل مكتب العمل العربي من سلطنة عُمان تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (16) لسنة 1983 – وجاء في هذا الرد ما يلي:

1. هل تم عرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق على الإتفاقيات؟

لا

2. من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

مجلس الوزراء

3. ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

التصديق

أخذ العلم

إرجاء التصديق

عدم التصديق

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

نعم

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

بعض المواد والنصوص من الإتفاقية لا توجد لها أنظمة أو تشريعات وطنية وجاري العمل على ذلك.

5. هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الإتفاقية حتى الآن (سياسية، اقتصادية،

اجتماعية... الخ)؟

نعم

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



توجد بعض الصعوبات الإقتصادية بسبب عدم توافر الموارد المالية الكافية.

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

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 الإتفاقية.

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

نعم

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

- عرض الإتفاقية 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.

قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 35 / 2003 وتعديلاته تضمن عدداً من الأحكام المتوائمة والمواد التي تضمنتها الإتفاقية أهمها:

- المادة 34

بأن صاحب العمل الذي يعمل ويمارس نشاطه في المناطق التي يحددها الوزير بأن يوفر لعماله وسائل النقل المناسبة والمسكن الملائم والوجبات الغذائية ومياه الشرب.

- المادة 33

على صاحب العمل بأن يوفر لعماله وسائل الإسعاف الطبية، إذا زاد عدد العمال عن مائة عامل بأن يوفر ممرضاً مؤهلاً للقيام بالإسعافات الطبية وأن يوفر طبيباً لعلاجهم، أما إذا زاد عدد العمال عن خمسمائة



عامل وجب على صاحب العمل أن يوفر للعمال جميع وسائل العلاج التي يحتاجها العامل وعلى نفقة صاحب العمل.

كما أن هناك مشروع تقوم به الحكومة في الوقت الحالي بإلزام أصحاب العمل بتوفير التأمين الصحي لجميع العاملين في القطاع الخاص من المواطنين وغير المواطنين وفقاً لأحكام معينة.

- المادة 89

تحدد بقرار من الوزير بالتنسيق مع الجهات الحكومية المختصة: التدابير العامة للسلامة والصحة المهنية التي يجب أن تطبق في جميع أماكن العمل ولاسيما ما يتعلق بالإضاءة والتهوية وتجديد الهواء والمياه الصالحة للشرب ودورات المياه وإخراج الغبار والدخان وأماكن نوم العمال والإحتياطات المتخذة ضد الحريق.

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، تمشياً 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 الرد أعلاه بناءً على تشاور ثلاثي مع أطراف الإنتاج الثلاثة.

الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير: دائرة التعاون الدولي

التاريخ: 2021/12/2

البريد الإلكتروني: int.co@mol.gov.om

* وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

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



6. دولة فلسطين

إتفاقية مصادق عليها

الإتفاقية العربية رقم (13) لسنة 1980 بشأن بيئة العمل

وصل مكتب العمل العربي من دولة فلسطين تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (13) لسنة 1980 – وجاء في هذا الرد ما يلي:

القسم الأول

بيانات عامة

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

المادة (10) من القانون الأساسي المعدل لسنة 2003 وتعديلاته، والتي نص 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 ".

- يرجى إرفاق أرقام وتواريخ النصوص التشريعية السارية التي لها علاقة بأحكام الإتفاقية، 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 المرفقة مع هذه الإتفاقية.

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 (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 واللاغبرة 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 الامنة لشدة الضوضاء في أماكن العمل.
- * تعليمات وزير العمل رقم (5) لسنة 2005 بالمستويات الامنة لشدة الإضاءة في أماكن العمل.
- * تعليمات وزير العمل رقم (6) لسنة 2005 بالمستويات الامنة 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 سألقة الذكر والتي مفادها أن " حقوق الإنسان وحرياته الأساسية ملزمة وواجبة الاحترام، وتعمل الدولة دون إبطاء على الانضمام الى الإعلانات والمواثيق الإقليمية والدولية التي تحمل 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 أخذ أي من تلك الإجراءات.

• هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في دولتك الموقرة حين أعدادكم لهذا التقرير؟
وذلك تمثيلاً مع أحكام المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

✓ نعم

□ لا

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

الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، والاتحاد 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 اللجان المشكلة بتعليمات من وزير العمل أو اللجان الوطنية المشكلة وفق القانون.

القسم الثاني

التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية

المادة الأولى

تلتزم كل دولة عربية تصدق على هذه الاتفاقية:

- (أ) بحماية وتحسين بيئة العمل وجعل محيطه أكثر إنسانية وملاءمة للقدرات البشرية للعاملين، وذلك وفقاً 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 دولتك الموقرة من أجل: -

أ- حماية وتحسين بيئة العمل.

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



أولاً: أ. الاحكام:

1. بالإضافة إلى قانون العمل، تم إصدار القرار بقانون بشأن لجان ومشرفي السلامة والصحة المهنية رقم (3) لسنة 2019 ودخل حيز التنفيذ.
2. الأنظمة التابعة لقانون العمل وهي:
 - * 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 تخفيض 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 والاغبرة الخطرة والضارة بالصحة.
 - * تعليمات وزير العمل رقم (3) لسنة 2005 بحدود الجرعة السنوية القصوى المسموح التعرض لها للعاملين في مجال الاشعة المؤينة.
 - * تعليمات وزير العمل رقم (4) لسنة 2005 بالمستويات الامنة 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.

ثانياً : ب : نعم يتم الاستفادة دائما من خبرات مكتب العمل العربي :

معايير الحدود القصوى للعوامل المؤثرة في بيئة العمل :

- ألا تقل كمية الهواء النقي اللازم لكل شخص عن 18 إلى 75 متراً مكعباً في الساعة.
- ألا تزيد سرعة الهواء داخل أماكن العمل عن 15 متراً في الدقيقة في الشتاء، و50 متراً في الدقيقة في الصيف.
- درجة الحرارة مناسبة بحيث لا تقل بعد الساعة الأولى من مزاولة العمل عن (15) درجة مئوية شتاء ولا تزيد عن (30) درجة مئوية صيفاً.
- ألا تزيد درجة الرطوبة النسبية داخل أماكن العمل على 80%.
- مراقبة العمال المعرضين للارتفاع والانخفاض في الحرارة، وتنظيم فترات التعرض والراحة، وتحديد مدة كل فترة تبعاً لدرجة الحرارة في مكان العمل.
- تجنب التفاوت الكبير في شدة الإضاءة في الأماكن المتقاربة. بحيث لا يزيد هذا التفاوت على (3:1).
- مستويات الإضاءة في الجدول الآتي تعتبر الحد الأدنى في الاعمال والأماكن المذكورة فيه.
- تقاس شدة الإضاءة عند مستوى العمل (على ارتفاع متر واحد من مستوى الأرضية).
- التهوية داخل أماكن العمل كافية ومناسبة بحيث تمنع ركود الهواء أو بطء تجده مع تقادي وجود الهواء الفاسد والتيارات الهوائية وارتفاع درجة الرطوبة النسبية أو الحرارة أو التغير المفاجئ فيها.
- ألا تقل كمية الهواء النقي اللازم لكل شخص عن 18 إلى 75 متراً مكعباً في الساعة.
- ألا تزيد سرعة الهواء داخل أماكن العمل عن 15 متراً في الدقيقة في الشتاء، و50 متراً في الدقيقة في الصيف.
- يجب استخدام الوسائل الفنية التي من شأنها منع أو الحد من وصول الإشعاعات.
- استعمال وسائل التنبيه المناسبة لتحذير العمال من وجود مخاطر الإشعاعات.



- تدريب العمال قبل التحاقهم بالعمل واثناء فترة استخدامهم على الاحتياطات الواجب مراعاتها للحفاظ على صحتهم وسلامتهم من الإشعاعات.
- إجراء فحص دوري للألات والأدوات والأجهزة للتأكد من انها تؤدي عملها بطريقة جيدة لتوفير الوقاية المطلوبة، وعدم تسرب الإشعاعات منها.
- إجراء القياس الدوري لجرعات الإشعاع التي يتعرض لها العاملون في مجالات الإشعاع، وذلك بتزويد كل عامل بمقياس للإشعاع.
- على صاحب العمل أن يعد سجلاً يسجل فيه باستمرار جميع الجرعات التي امتصها كل عامل طيلة فترة استخدامه على ألا تتجاوز المستويات الآمنة المسموح بها.
- كون حدود الجرعة السنوية القصوى (mSv) (ميلي سيفرت) المسموح التعرض بالنسبة للنساء الحوامل (10 mSv) طوال فترة الحمل على جرعات بمعدل (1 mSv) في الشهر.
- في التعرضات الشاذة وحالات الطوارئ بالنسبة للأفراد العاملين في التدخل وفي الظروف التي تتطلب إنقاذ الغير يكون (100 mSv) مع تحديد (250 mSv) لفترة الحياة.

جداول:

جدول رقم (١)
المستويات الآمنة للوظيفة الحرارية في أماكن العمل

نظام العمل والراحة كل ساعة	عمل خفيف	عمل متوسط	عمل شاق
عمل مستمر	30	26,7	25
75% عمل - 25% راحة	30,6	28	25,9
50% عمل - 50% راحة	31,4	29,4	27,9
25% عمل - 75% راحة	32,2	31,1	30.

تحتسب درجات الوظيفة الحرارية بالدرجة المثوية للترموتر الميلل الأسود لمختلف ظروف العمل باستخدام المعادلات الآتية:

١- التعرض في الأماكن المكشوفة مع التعرض لأشعة الشمس المباشرة.
درجة حرارة الترمومتر الميلل الأسود = 0.7 قراءة الترمومتر الميلل (WB) + 0.2 قراءة ترمومتر جلوب (GT) + 0.1 قراءة الترمومتر الجاف (DB).

٢- العمل داخل أماكن مغطاة أو العمل في الظل بالأماكن المكشوفة.
درجة حرارة الترمومتر الميلل الأسود = 0.7 قراءة الترمومتر الميلل (WB) + 0.3 قراءة ترمومتر جلوب (GT).



جدول رقم (٢)

المستويات الآمنة لفترات التعرض لدرجات الحرارة المنخفضة

درجات الحرارة C	أقصى فترة تعرض مسموح بها في اليوم
1- م	لا توجد مدة قصوى طالما أن العامل سليم ويرتدي ملابس وقاية كافية وملائمة.
19- م	الوقت الكلي للتعرض داخل المكان لا يتعدى أربع ساعات بالتناوب ساعة عمل تتبعها ساعة راحة.
36- م	مجموع فترات التعرض الكلي في اليوم لا يتجاوز ساعة واحدة على فترتين كل منهما ٣٠ دقيقة بفاصل ٤ ساعات، ويمكن تقسيمها إلى أربع فترات كل منها ١٥ دقيقة بفاصل زمني ساعتين بين كل تعرض وآخر.
58- م	الوقت الكلي المسموح فيه بالتعرض في اليوم يقدر بخمس دقائق على أن يزود العامل بغطاء كامل للرأس محكم القفل، مزود بأنبوية ملاصقة للجسم تبدأ من أسفل الساق لإتاحة الفرصة الكافية لتسخين هواء الشهيق.



جدول المستويات المأمونة لشدة الإضاءة في أماكن العمل

لوكس	النشاط
30	الممرات والطرق
100	مخازن المواد الأولية والمصنعة
300	أعمال منخفضة الدقة مثل: أ- تجميع الأجزاء الكبيرة وأعمال التشييد والبناء. ب- أعمال الفحص العادية - العمل أمام الماكينات أو الطاولات ج- العمل المكتبي العادي الخ
700	أعمال متوسطة الدقة مثل: أ- المراحل الأولية للصقل والتلميع - أعمال الفحص الصعبة. ب- اختبار جودة الألوان - فرز وتصنيف المنتجات. ج- أعمال فحص أكثر صعوبة - أعمال الحسابات الخ
1000	أعمال عالية الدقة مثل: أ- أعمال عالية الدقة أمام الماكينات. ب- المراحل المتوسطة للصقل والتلميع. ج- الكمبيوتر، الآلات الكاتبة الخ.
1500	أعمال متناهية الدقة مثل: أ- لحام الأجزاء الدقيقة جدا. ب- تجميع واختبار الساعات والمجوهرات. ج- أعمال الطلاء والخراطة الدقيقة. د- التصميم والرسم الهندسي الخ.



تحدد مدة تعرض العمال لمستوى ضوضاء أعلى من (٨٥) ديسبل وحتى (١١٥) ديسبل (١)، وفقاً لما يلي:

مستوى شدة الضوضاء dB(A)	85	90	95	100	105	110	115
مدة التعرض اليومي بالساعة	8	4	2	1	1/2	1/4	1/8

في حالة التعرض لمستويات مختلفة من الضوضاء تزيد في مستوى شدتها عن (٨٥) ديسبل لفترات متقطعة خلال ساعات العمل اليومي تستخدم لتقييم خطورة التعرض، المعادلة الآتية:

$$1 > \dots + \frac{2i}{2b} + \frac{1i}{1b}$$

حيث (١) تمثل مدة التعرض لمستوى معين من الضوضاء، و(ب) تمثل مدة التعرض المسموح بها عند ذلك المستوى.

ويعتبر مستوى شدة الضوضاء قد تجاوز الحدود المسموح بها إذا تجاوزت نتيجة المعادلة العدد واحد صحيح.

١- تكون المستويات المسموح بها بالنسبة للضوضاء المتقطعة الناتجة عن استخدام المطارق الثقيلة، وفقاً لما يلي:

مستوى شدة الضوضاء	150	145	140	135	130	125	120	115
عدد الطرقات المسموح بها في اليوم الواحد	10	30	100	300	1000	3000	10000	30000

٢- يعتبر مستوى شدة الضوضاء الناتجة عن استخدام المطارق الثقيلة (١٥٠) ديسبل كحد أقصى ولا يجوز تجاوزه بأي حال من الأحوال.
تكون الفترة بين كل طرقة ثانية واحدة أو أكثر وإذا كانت هذه الفترة أقل من ثانية تعتبر الضوضاء مستمرة ويطبق عليها المستويات المبينة في المادة (١).

* تكون حدود الجرعة السنوية القصوى (mSv) (ميلي سيفرت) المسموح التعرض لها للعاملين في مجال الأشعة المؤينة وفق ما هو مبين في الجدول:



الجرعة السنوية القصوى المسموح التعرض لها للعاملين في مجال الأشعة المؤينة

التطبيق	حدود الجرعة بالنسبة للعاملين (mSv)
الجرعة الفعالة (جرعة كامل الجسم)	100 (mSv) لكل خمس سنوات بمعدل 20 (mSv) سنويا على أن لا يتجاوز التعرض 50 (mSv) في السنة.
الجرعة المكافئة لعدسة العينين	150
الجرعة المكافئة للأعضاء التناسلية	200
الجرعة المكافئة لكل من (الثدي، الرثتين، الغدد)	250
الجرعة المكافئة لكل من (الأطراف العلوية والسفلية، الجلد، العظام)	500



جدول رقم (٢)

المعايير والمستويات الآمنة للأغبرة المسموح بتواجدها في أماكن العمل

أولا : الأغبرة المستنشقة:

mg / m ³	
	1. السيليكا (SiO ₂)
	101 سيليكات متبلورة:
0.1	- الكوارتز
0.01	- كريستوباليت
0.05	- تريديميت
0.1	- ترببولي يحتوي على أغبرة كوارتز (ستنفسة)
	201 سيليكات غير متبلورة:
5	- سيلكاجل
	2. السليكات:
2.5	102 غرافيت (طبيعي)
3	202 حجر الصابون
	302 الإسبست
0.5	- أموزيت (ليف/سم ³)
2	- كريسوتي (ليف/سم ³)
0.2	- كروسيدوليت (ليف/سم ³)
2	- أشكال أخرى (ليف/سم ³)
2	402 التالك (خالٍ من الياق الإسبست)
2	(عند وجود ألياف إسبست. تطبق حدود التعرض للإسبست) (ليف/سم ³)



3. أغبره أخرى:

- 2 - الفحم المحتوي على نسبة أقل من ٥٪ كوارتز
5 - الأغبرة الخاملة المستنشقة الحاربية على نسبة أقل من ١٪ كوارتز

ثانياً: الأغبرة الكلية :

- 10 - سيلكا غير متبلورة
10 - سيلكا جل
5 - جرافيت طبيعي
10 - جرافيت مصنع
10 - سلفات الباريوم
3 - الميكا
10 - الصوف الزجاجي
10 - البيرلايت
10 - الإسمنت البورتلاندي
6 - حجر الصابون
0.1 - الفحم (يحتوي على أكثر من ٥٪ كوارتز)
10 - أغبرة خاملة أخرى (مضايقة فقط) تحتوي على نسبة أقل من ١٪ سيلكا حرة وخالية من الياف الإسبيست) مثل:
- الومينا
- كربونات الكالسيوم
- الرخام
- الحجر الجيري
- سيلكات الكالسيوم
- كبريتات الكالسيوم
- كبريتات المغنيزيوم
- الكاولين
- ألياف الصوف المعدني
- ألياف السيللوز - عدا القطن

- رذاذ الزيت النباتية (عدا المهيجة)

- أوكسيد الزنك

ثالثاً: الأغبرة ذات المنشأ الحيوي:

- 4 - أتربة الحبوب (القمح - الشعير - الشيلم)
0.2 - القطن الخام
1 - أغبرة الخشب القاسي
5 - أغبرة الخشب اللين



جدول رقم (١)

جدول معايير ومستويات الأمان للمواد الخطرة والضارة بالصحة والتي يسمح بتواجدها في أماكن العمل

Substance	أقصى تركيز مسموح به TVL (T. W. A)	وحدة القياس جزء من المليون ملغم / م ³	اسم المادة الكيميائية
Lead (compounds-in organic) as Pb	- 0.05	PPM mg / m ³	الرصاص (مركبات غير عضوية)
Lead tetra ethyl	- 0.1	PPM mg / m ³	رابع اثيل الرصاص
Mercury (Organic compounds)	0.001 0.01	PPM mg / m ³	الزئبق (مركباته العضوية) (جلد)
Mercury (inorganic compounds)	- 0.05	PPM mg / m ³	الزئبق (مركباته غير العضوية)
Arsenic and it's compounds	- 0.2	PPM mg / m ³	الزرنيخ ومركباته
Antimony and it's compounds	- 0.5	PPM mg / m ³	الانتيمون ومركباته
Phosphorus (yellow)	- 0.1	PPM mg / m ³	الفسفور (الأصفر)
Phosphoric acid	- 1	PPM mg / m ³	حامض الفوسفوريك
Phosphorus Trichloride	5.0 3	PPM mg / m ³	ثلاثي كلوريد الفوسفور
Manganese and it's compounds	- 5	PPM mg / m ³	المنغنيز ومركباته
Sulfur chloride	1 6	PPM mg / m ³	أول كلوريد الكبريت
Sulfur dioxide	5 13	PPM mg / m ³	ثاني أكسيد الكبريت
Sulfur acid	- 1	PPM mg / m ³	حامض الكبريتيك



Chromium compounds (soluble and insoluble forms)	- 0.5	PPM mg / m ³	الكروم (أملاحه ذائبة وغير ذائبة)
Nickel (soluble compounds)	- 0.1	PPM mg / m ³	النيكل (مركباته الذائبة)
Nickel carbonate	0.001 0.007	PPM mg / m ³	كربونيل النيكل
Carbon mono oxide	50 55	PPM mg / m ³	أول أكسيد الكربون
Chlorine gas	1 3	PPM mg / m ³	غاز الكلور
Fluorine	0.1 0.2	PPM mg / m ³	الفلورين
Bromine	0.1 0.7	PPM mg / m ³	البرومين
Chloroform	10 50	PPM mg / m ³	كلوروفورم
Carbon tetra Chloride	5 30	PPM mg / m ³	رابع كلوريد الكربون (جلد)
Beryllium	- 0.002	PPM mg / m ³	البريليوم
Selenium compounds	- 0.2	PPM mg / m ³	السيلينيوم (مركباته)
Cadmium	- 0.5	PPM mg / m ³	الكاديوم (أملاح - أتربة - أدخنة)
Platinum (Soluble salts)	- 0.002	PPM mg / m ³	بلاتين (أملاح ذائبة)
Vandium	- 0.5	PPM mg / m ³	الفانديوم (مقدرا على أساس خامس أكسيد الفانديوم) - أتربة - أدخنة
Ozone	0.1 0.2	PPM mg / m ³	الأوزون
Naptha	10 50	PPM mg / m ³	النفثين



Cual Tar	- 0.2	PPM mg / m ³	منتجات قطران الفحم القابلة للتطاير والذوبان في البنزين
Ammonia	25 18	PPM mg / m ³	الأمونيا (النشادر)
Ammonium Chloride (fumes)	- 10	PPM mg / m ³	كلوريد الأمونيوم (أدخنة)
Chromic acid (as cr)	- 0.05	PPM mg / m ³	حامض الكروميك (مقدرا على أساس الكرومات)
Iodine	0.1 0.1	PPM mg / m ³	اليود
Nitric acid	2 5	PPM mg / m ³	حامض النيتريك (الأزوت)
Phosgene	0.1 0.4	PPM mg / m ³	الفوسجين
Phosphine	0.1 4	PPM mg / m ³	الفوسفين
Methanol	200 260	PPM mg / m ³	الكحول الميثيلي (ميثانول) جلد
Carbon disulfide	10 30	PPM mg / m ³	ثاني كبريتوز الكربون (جلد)
Hydrogen Sulfide	10 14	PPM mg / m ³	كبريتيد الهيدروجين
N-butyl acetate	100 180	PPM mg / m ³	استيلدهايد
Petroleum asphalt (fumes)	- 5	PPM mg / m ³	أدخنة الإسفلت البترولي
Cobalt (fumes)	- 0.1	PPM mg / m ³	الكوبالت (أترية - أدخنة)
Copper (fumes)	0.1	PPM mg / m ³	النحاس (أدخنة)
Cyanogen	10 20	PPM mg / m ³	سيانوجين



ال د.د.ت	PPM	mg / m ³	
DDT (Dichloro diphenyl trichloro ethane: dicophane: cholrophenothane: 1.1.1-trichloro-2,2-bis (chlorophenyl) (ethane)	-	1	
Nitrogen dioxide	3	6	ثاني أكسيد النيتروجين
phenol	5	19	الفينول
Silver (soluble compounds)	-	0.02	الفضة (مركباته الذائبة)
Betrolum	10	30	البتروول
Acctylene (ethyne) HC=CH	1	14	اسيتلين
Acrolein	0.1	0.25	أكروولين
Aerylonitrile	2	-	أكرويلو نيتريل (جلد)
Dieldrin	-	0.25	الاليدرين - ثنائي
Allyl Alcohol	2	5	كحول الأليل (جلد)
Allyl Chloride	1	3	كلوريد الأليل
Benzyle Chloride	1	5	كلوريد البنزيل
Boron Trifluride	1	3	ثلاثي فلوريد البورون
Chloro acetaldehyde	1	3	كلورو استيلدهيد



Diethylamine	10 30	PPM mg / m ³	ثنائي اثيل الامين
Dinitro toluene	- 1.5	PPM mg / m ³	ثنائي بنتروتولوين (جلد)
Diphenyl (biphenyl)	0.2 1	PPM mg / m ³	ثنائي الفينيل
Ethanolamine	3 6	PPM mg / m ³	ايثانول أمين
Ethyl mercaptan-legal label name for ethane-thiol	0.5 1	PPM mg / m ³	اثيل المركبتان
Methyl mercaptan-legal label name for methane-thiol	0.5 1	PPM mg / m ³	ميثل المركبتان
Ethylene dibromide	0.13 1	PPM mg / m ³	اثيلين ثنائي البروميد
Ethylene dichloride	5 2	PPM mg / m ³	اثيلين ثنائي الكلوريد
Ethylene oxide	10 20	PPM mg / m ³	أكسيد الإثيلين
Ethylene diamine	10 25	PPM mg / m ³	إثيلين ثنائي الأمين
Formaldehyde	2 3	PPM mg / m ³	الفورمالدهيد
Fermic acid	5 9	PPM mg / m ³	حامض الفورميك
Hexa chloro naphthalene	- 0.2	PPM mg / m ³	سادس كلور النفتالين (جلد)
Hydrogen cyanide or hydro cyanic acid	10 10	PPM mg / m ³	سيانيد الهيدروجين (جلد)
Hydrogen fluoride	2 2	PPM mg / m ³	فلوريد الهيدروجين
Ferric oxide	3 5	PPM mg / m ³	أكسيد الحديد (أدخنة)



Magnesium oxide (magnesia)	- 10	PPM mg / m ³	أكسيد المغنيسيوم (أدخنة)
Methyl bormide (bromo methane)	5 20	PPM mg / m ³	ميثيل البروميد (جلد)
Methyl chloride	50 105	PPM mg / m ³	ميثيل كلوريد
Methyl isocyanate	0.02 0.05	PPM mg / m ³	ميثيل ايزوسيانات (جلد)
Nemethyl aniline	2 9	PPM mg / m ³	أحادي ميثيل الانيلين (جلد)
Nicotine	- 0.5	PPM mg / m ³	النيكوتين (جلد)
nitric oxide	25 20	PPM mg / m ³	أكسيد النيتريك
Nitroglycerin	0.02 0.2	PPM mg / m ³	نييترو جلسرين (جلد)
Nitrotoluene	5 30	PPM mg / m ³	نييترو تولوين (جلد)
Osmic acid (osmium tetra oxide) (as os)	0.02 0.002	PPM mg / m ³	رابع أكسيد الأوزميم (محسوب على أساس عنصر الأوزميم)
Oxalic acid	- 1	PPM mg / m ³	حامض الأكساليك
Oxygen fluoride (oxygen difluoride; fluorine monoxide)	0.05 0.1	PPM mg / m ³	ثنائي فلوريد الأكسجين
Phenyl hydrazine	5 20	PPM mg / m ³	فينيل هيدرازن (جلد)
Penta chloro naphthalene	- 0.5	PPM mg / m ³	خماسي كلور النفثالين
Sodium fluoracetate	- 0.05	PPM mg / m ³	فلور أسيتات الصوديوم
Thallium	- 0.1	PPM mg / m ³	الثاليوم (مركباته الذائبة) (جلد)



Tin (stannum) (Organic compounds)	- 0.1	PPM mg / m ³	القصدير مركباته العضوية (جلد)
Titanium dioxide (titanic anhydride, titanic acid anhydride; titanic oxide, titanium white; titania)	- 15	PPM mg / m ³	ثاني أكسيد التيتانيوم
Toxaphene	- 0.5	PPM mg / m ³	التوكسفين (جلد)
1,1,2-trichloroethane (vinyl trichloride; B-trichloroethane)	10 45	PPM mg / m ³	ثلاثي كلور الإيثان (جلد)
Trichloro naphthalene (chlorinated naphthalene; chloro naphthalene)	- 5	PPM mg / m ³	ثلاثي كلور النفثالين
2,4,6-trinitro toluene. TNT; methyl trinitro benzene)	- 0.5	PPM mg / m ³	ثلاثي نيترو التولوين
Phenyl chloride. (chloro benzene; monochloro benzene)	1 2.5	PPM mg / m ³	فنيل كلوريد
Zinc chloride (as fume)	- 1	PPM mg / m ³	كلوريد الزنك (كلوريد الخارصين)
Zirconium (applies to all Zr compounds)	- 5	PPM mg / m ³	الزيركونيوم (مركباته)
Acetonitrile	40 70	PPM mg / m ³	أسيتونيتريل (جلد)
Allylene methyl acetylene; propyne)	2 10	PPM mg / m ³	الالين (جلد)
n-and sec-butyl mercaptan 1-and 2- butanethiol (n-butylmercaptan) 2-Butanethiol (sec-butyl mercaptan)	0.5 1.5	PPM mg / m ³ PPM mg / m ³	بيوتيل الميركبتان
Chlordane	- 0.5	PPM mg / m ³	الكلوردان (جلد)



Cresol (methyl phenol; hydroxy methyl benzene; cresylic acid)	5 22	PPM mg / m ³	الكريزول (جلد)
DDVP (dichlorovos, 2,2- dicloro vinyl dimethyl phosphate)	0.1 1	PPM mg / m ³	ال.د.د. في. بي (جلد)
4.6-dinitro-o-cresol (dinitro-o- Coresol:4.6-dinitro-2methyl phenol)	- 0.2	PPM mg / m ³	ثنائي نيترو أورثو كريزول (جلد)
Melathion (s-l 1,2-bis (ethoxy carbonyl) ethyl l o,o-dimethyl phosphoro dithioate)	- 10	PPM mg / m ³	الملاثيون (جلد)
Nitroaniline m-nitroaniline (m-nitroaniline) o-nitroaniline (o-nitroaniline) p-nitroaniline (p-nitroaniline)	1 6	PPM mg / m ³	نيترو أنيلين (جلد)
Dichloronaphthalene naphthalene (chlorinated naphthalene, chloro naphthalene)	- 0.1	PPM mg / m ³	ثاني كلور النفثالين (جلد)
Parathiom (generic name for o,o-diethyl-o,p-nitrophenyl phosphorothioate; ethyl parathion,o,o-diethyl-p-nitrophenyl thiophosphate; AATP)	- 0.1	PPM mg / m ³	الباراثيون (جلد)
Toluene-2,4-diisocyanate (2,4-tolytene diisocyanate; m-tolytene diisocyanate; TDI)	0.02 0.14	PPM mg / m ³	ثنائي أيزوسينات التولوين



Warfarin (3-a acetonyle beazyle) 4-hydroxy coumarin)	- 0.1	PPM mg / m ³	الوارفارين
Zinc oxide (fumes)	- 5	PPM mg / m ³	أكسيد الزنك (الأكسيد الخارصين) (الدخنة)

المادة الثانية

يجب اختيار مواقع مناسبة لإقامة المنشآت عليها ضمنا:

(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.

1. قانون العمل :

- لا يوجد في قانون العمل أي نصوص شبيهة، ولكن يوجد نظام صادر من مجلس الوزراء بالاستناد للقانون رقمه 21 لسنة 2003 " اشتراطات السلامة في مباني المنشآت " .

2. قانون البيئة رقم (7) لسنة 1999 المعدل.

• يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

1. قرار مجلس الوزراء رقم 21 لسنة 2003 " بنظام اشتراطات السلامة في مباني المنشآت " .

المادة (1) يراعى اتخاذ الاحتياطات اللازمة لضمان أن تكون مباني المنشآت وأماكن العمل آمنة ولا تشكل خطرا على سلامة العمال وصحتهم.

المادة (2) يراعى في موقع المنشأة الاشتراطات التالية: 1. ملاءمة الموقع لنوع الصناعة أو العمل، على ان يتم مراعاة فصل أو تجميع المنشآت حسب نوع العمل وخطورته. 2. قوة التربة وعدم تعرض البناء للانهيئات. 3. بعد المنشأة عن المناطق المأهولة بالسكان. على أن تؤخذ بالاعتبار المسافة الفاصلة بين



المنشأة والمسكن والمنشآت الأخرى وفقا لطريقة الإنتاج، وما إذا كانت أماكن العمل مكشوفة أم لا، ونوع الآلات، واحتمال التعرض للضرر والمخاطر، وطريقة تصريف المخلفات، وشدة الضوضاء، وكثافة الغازات والأدخنة المتصاعدة. 4. اتجاه الرياح السائدة في المنطقة بحيث تستغل لتحقيق أقصى كفاءة للتهوية العامة الطبيعية داخل أماكن العمل وبحيث تدفع الرياح ما يتصاعد عن الصناعة من أرتبه أو غازات أو ادخنة ضارة بعيدا عن مباني المنشأة وبعيدا عن المناطق السكنية المجاورة.

المادة (3) يراعى في تخطيط المنشأة الاشتراطات التالية: 1. ملاءمة حجم وشكل المباني لطبيعة ونوع العمليات الصناعية. 2. توفير المساحات الكافية للتوسعات في المستقبل بحيث لا تؤثر على تسلسل العمليات الصناعية. 3. الحد من التوسع الرأسي (العمودي). 4. ترك مسافات كافية بين المباني والاقسام المختلفة بما يحقق سهولة التنقل والحركة لوسائل النقل ومعدات العمل. 5. وجود المخازن الكافية والملائمة لنوع وحجم وطبيعة المواد المخزنة، وخاصة الخطرة منها كالمواد المتفجرة والمواد القابلة للاشتعال. 6. وجود أماكن مناسبة للتخلص من النفايات. 7. توفير مساحات كافية للعمال والمعدات داخل المنشآت بحيث: أ. لا يقل الحد الأدنى للفراغ المخصص لكل عامل عن (11.5) متر مكعب، ولا يدخل في حساب هذا الحجم أي ارتفاع في غرف العمل يزيد عن (4.5) متر، أما بالنسبة للعمل المكتبي فالحد الأدنى للفراغ المخصص للعامل هو (7) أمتار مكعبة. ب. يتم توفير حيز كاف للألات والمعدات وحركة المواد والتغذية الراجعة والرفع مع ترك ممرات تمكن العامل من أداء عمله دون أي عائق. ج. يتم تحديد أماكن المرافق مثل المطاعم وأماكن الاستراحة وأماكن استبدال الملابس والمرافق الصحية. د. تحديد منافذ للدخول والخروج وأخرى للطوارئ.

المادة (4) يراعى في اعمال الانشاء والتشييد لمباني المنشآت الثابتة منها والمتنقلة، أن يكون البناء عموما محصنا ضد مخاطر الحريق والانهيال والتسرب الاشعاعي، حسب طبيعة عمل المنشأة، وان يتوافر فيه نظام العزل من الحرارة والرطوبة والاهتزازات والضوضاء، على أن يراعى في كل جزء من أجزاء المبنى الاشتراطات الفنية اللازمة به على النحو التالي: 1. الاسقف: يجب أن تراعى في التالي: أ. المتانة والقدرة على التحمل مع مراعاة عامل الأمان في تصميم الاسقف التي تحمل أحمالا متحركة. ب. أن لا يقل ارتفاع الاسقف في غرف العمل عن ثلاثة امتار. ج. أن تكون مبطنة بمادة عازلة للحرارة والرطوبة. د. أن تكون على ارتفاع كاف يمكن العمال من العمل، وإجراء الصيانة اللازمة للأجهزة التي تحتها، مع وجود فراغ كاف يضمن عدم اصطدام رأس العامل بها، أو بما يتدلى منها. 2. الجدران: يجب أن يراعى فيها التالي: أ. المتانة والقدرة على التحمل وأن يراعى عامل الأمان في تصميمها. ب. أن يكون السطح الداخلي املسا سهل التنظيف. ج. أن تدهن بالألوان الفاتحة حتى تعكس أكبر قدر ممكن من الضوء الواقع عليها. د. أن تكون خالية من المسامير أو البروزات الحادة، أو التشققات. 3. الارضيات: يجب أن يراعى فيها التالي: أ. أن تكون من مادة صلبة تتناسب وطبيعة العمل فوقها وان تتحمل ثقل المواد والمعدات والآلات ووسائل النقل. ب. أن تكون سهلة التنظيف وعازلة للرطوبة ولا تنتشر السوائل مثل المياه أو الزيوت ويجب المحافظة على دوام



الصرف في الأماكن التي تستخدم فيها عمليات رطبة وتأمين أماكن وقوف جافة بقدر الإمكان. ج. أن تكون مستوية وخالية من الحفر والثقوب وغيرها من العوائق التي قد تسبب التعثر أو السقوط أو الاصطدام كما يجب أن لا تكون زلقة. و. أن تغطي الفتحات اللازمة لأداء العمل بأغطية متينة أو بعمل سياج حولها لمنع سقوط العمال في هذه الفتحات على ان لا يقل ارتفاع السياج عن متر من مستوى الأرضية وان يكون خاليا من البروزات وتعلق عليه التحذيرات المناسبة. هـ. أن لا يزيد ارتفاع غطاء هذه الفتحات عن مستوى الأرضية على (2.5) سم وان تتحدر حوافه الى مستوى سطح الأرض بزاوية ميل لا تزيد على (30)* درجة وان تتحمل أثقال الاحمال بالتى تمر عليها. و. أن تحاط الممرات والمعابر المرتفعة عن مستوى الأرضية بمسافة متر واحد أو أكثر بسياج عدا الجانب الذى يتم منه التحميل أو المؤدي إلى السلم وعند استخدام المنصات المرتفعة التي تستخدم بصفة يومية بدرج أو سلالم ثابتة. 4. الممرات: يجب أن يراعى فيها التالي: أ. أن تهيأ ممرات بعدد مناسب وسعة كافية تسمح بمرور العمال والمعدات ووسائل النقل بسهولة وان تؤدي الممرات الرئيسية إلى الخارج وتزود بالإشارات اللازمة لبيان اتجاه الخروج (مخارج الطوارئ). ب. أن تكون الممرات بين أماكن العمل ممهدة جيدا ومستوية أو ذات زاوية ميل مناسبة (في حالة الضرورة) لمنع التعثر أو الانزلاق وتكون محددة الجوانب بخطوط متميزة اللون. ج. إذا كان هناك انعطاف فجائي أو تقاطع مع الممر بحيث لا يمكن للقادم أن يرى الممر المنعطف أو التقاطع مع الممر الأصلي فيجب أن تجهز هذه النقاط بمرايا للإبصار مع تزويدها بالإضاءة المناسبة. د. أن تخصص بعض الممرات لمرور الأشخاص وأخرى لمرور معدات النقل أو الآلات الرافعة وغيرها، كلما أمكن، مع وضع إشارات في الأماكن المناسبة. 5. الشبابيك: يجب أن يراعى فيها التالي: أ. أن تكون ذات مساحة كافية تحقق أقصى قدر ممكن من الاستفادة من الإضاءة والتهوية الطبيعية. ب. أن تكن سهلة التنظيف. ج. أن تخصص جزء منها كمنافذ لدخول الهواء يكون مزاجها لاتجاه الريح (كلما أمكن ذلك) وفي مستوى منخفض من الجدار. 6. الأبواب: يجب أن يراعى فيها التالي: أ. أن تكون بعدد كاف واتساع ملائم وأن يخصص جزء منها للدخول وآخر للخروج، مع وضع الإشارات اللازمة لذلك. ب. أن يخصص للسيارات بوابات منفصلة عن تلك المخصصة للمشاة كلا أمكن ذلك. ج. أن يكون توزيع الأبواب المخصصة للخروج بطريقة تمكن الذين يعملون في المنشأة أن يغادروها مباشرة وبأمان تام، في حالة حدوث أي طارئ مثل الحريق أو الانهيارات يمكن تخصيص أبواب تفتح سواء من الداخل أو من الخارج. 7. الادراج والسلالم الثابتة: يجب أن يراعى فيها التالي: أ. المتانة والقدرة على التحمل ويراعى عامل الأمان في تصميمها وان يصنع الدرج من مادة تمنع الانزلاق ويسهل تنظيفها بصفة دورية. ب. يجب عمل درابزين للسلم الثابت المكون من أربع درجات فاكثر من الجانبين أو من الجانب الخالي إذا كانت مصممة على ان تكون ملتصقة بالحائط وان لا يقل ارتفاع السياج عن (75) سم وان لا يزيد عن (90) سم. ج. أن يكون لها زاوية مناسبة لا يتسبب عنها إجهاد العامل أثناء الصعود (30 - 35) درجة على الافقي. د. أن يكون ارتفاع واحد (13 - 20) سم وان لا يقل عرض الدرجة عن (24) سم وأن لا يقل



طولها عن 0120) سم. هـ. أن يكون هناك بسطة بين كل مجموعة من الدرجات لا يتجاوز عددها (12) درجة على أن لا يقل عرض البسطة عن طول الدرجة. و. تأمين إضاءة مناسبة للدرجة. ز. عدم استعمال السلالم الدائرية، وإذا كان هناك ضرورة فيجب أن لا يكون هنالك تغيير كبير في عرض الدرج. ح. أن يكون السلم مقاوما للحريق. ط. أن يخصص مسارب خاصة للمعوقين.

المادة (5) إذا غيرت منشأة طبيعية عملها وتقدمت بطلب ترخيص جديد وفقا للتشريعات ذات العلاقة، يعاد النظر في ملاءمة موقع المنشأة وصلاحيات البناء لنوع العمل الجديد، ولا تعطي ترخيصا إلا بعد موافقة أوضاعها وفقاً لهذا النظام.

2. قانون البيئة رقم (7) لسنة 1999 المعدل

- المادة (19) أ. تحدد السلطة بالتعاون مع الجهات المختصة بالمقاييس المتعلقة بضبط نسب ملوثات الهواء التي قد تسبب الأذى والضرر للصحة العامة أو الرفاه الاجتماعي أو البيئة.

ب. على كل منشأة تقام في فلسطين أن تلتزم بهذه المقاييس، وعلى المنشآت القائمة تعديل أوضاعها بما يتفق وهذه المقاييس خلال فترة زمنية لا تزيد على ثلاث سنوات.

- المادة (20) على صاحب المنشأة توفير سبل الحماية اللازمة للعاملين والمجاورين للمنشأة تنفيذاً لشروط السلامة والصحة المهنية ضد أي تسرب أو انبعاث لأي ملوثات داخل مكان العمل أو خارجه.

- المادة (25) تعمل الوزارة بالتعاون مع الجهات المختصة على وضع المقاييس والتعليمات والشروط للحد من الإزعاج البيئي الصادر عن النشاطات المختلفة ويمنع صاحب كل منشأة أو أية جهة أو فرد أن يتسبب في إزعاج الآخرين.

- المادة (26) تلتزم جميع الجهات والافراد عند تشغيل أية آلات أو معدات أو استخدام آلات التنبيه ومكبرات الصوت أو ممارسة أي نشاطات أخرى عدم تجاوز الحد المسموح به لشدة الصوت والاهتزاز.

- المادة (39) على جميع الشركات والهيئات الوطنية والأجنبية المصرح لها باعمال الحفر أو الاستكشاف أو إنتاج الزيت الخام أو تصنيعه أو استخراج أو استغلال حقول البترول والمواد الطبيعية البحرية الأخرى الالتزام بالشروط البيئية.

- المادة (44) يحظر على أي شخص القيام بأي اعمال أو تصرفات أو أنشطة تؤدي إلى الإضرار بالمحميات الطبيعية أو المناطق الحرجية أو المنتزهات العامة أو المواقع الاثرية والتاريخية أو المساس بالمستوى الجمالي لهذه المناطق.



- المادة (45) تقوم الوزارة بالتنسيق مع الجهات المختصة بوضع معايير لتحديد المشاريع والمجالات التي تخضع لدراسات تقييم الأثر البيئي وإعداد قوائم بهذه المشاريع وكذلك وضع وإجراءات تقييم الأثر البيئي.

- المادة (46) عند ترخيص أية منشأة، تعمل الجهات المختصة على تفادي الاضرار البيئية بتشجيع التحول إلى المشاريع التي تستخدم المواد او العمليات الأقل ضرراً على البيئة وإعطاء الأولوية لتلك المشاريع وفقاً لأسس التنمية الاقتصادية.

- المادة (47) تقوم الوزارة بالتنسيق مع الجهات المختصة بتحديد النشاطات والمشاريع التي يجب أن تحصل على موافقة بيئية مسبقة للحصول على رخصة، وكذلك المشاريع المسموح إنشاؤها في المناطق المقيدة.

- المادة (48) حظر على الجهات المختصة إصدار تراخيص لإقامة المشاريع أو المنشآت أو أية نشاطات محددة في المادة (47) من هذا القانون أو تجديدها إلا بعد الحصول على موافقة بيئية من الوزارة.

المادة الثالثة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

وزارة العمل، ووزارة الحكم المحلي، وسلطة جودة البيئة، وزارة الاقتصاد، والهيئات المحلية، وزارة الصحة، والدفاع المدني، والهيئة العامة للبتروول.

• يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

يتم النص في التشريعات ذات العلاقة على هذه الجهات بمصطلح (الجهات المختصة)، وهذه الجهات تعمل على التنسيق وفق تشريعاتها مع بعضها البعض كما الآتي:

- بناء على بروتوكولات موقعة.
- بناء على لجان مشكلة على المستوى الوطني.
- بناء على أنظمة وتعليمات صادرة بالخصوص.

المادة الرابعة

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



يرجى بيان ما يلي:

- 1- ما هي الشروط الصحية التي يجب توافرها في أماكن العمل لحمايته من الملوثات الحيوية؟
 - تطعيم العمال ضد الامراض المعدية أو السارية أو التي تنتقل من الحيوانات والمعرض لها العامل بحكم طبيعة عمله.
 - استخدام الوسائل الفنية المناسبة التي من شأنها منع التلامس المباشر بين العمال والحيوانات.
 - توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة التي تمنع التلامس المباشر بين العمال وبين المرضى وتنظيفها أو التخلص منها بطريقة مناسبة.
 - توفير أماكن للاغتسال أو الاستحمام ومواد النظافة الشخصية بعد الانتهاء من عملهم وقبل مغادرة مكان العمل لإزالة ما يعلق بالجسم من مواد أو إفرازات أو ملوثات تعرضه للعدوى بإحدى الامراض المعدية.
 - يصمم مبنى المنشأة بحيث لا يسمح بدخول القوارض والزواحف أو توالدهن، ويتم التخلص منها بطريقة توفر احتياطات السلامة.
 - يجب تغطية جميع النوافذ بمناخل لمنع دخول الحشرات واستخدام المبيدات الحشرية المناسبة إن لزم الامر.
- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

قرار مجلس الوزراء رقم (49) لسنة 2004 بلانحة الوقاية للعاملين من اخطار العمل وامراض المهنة.

- المادة (16) يلتزم صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات والتدابير بما يكفل الوقاية من المخاطر البيولوجية، وخاصة المخاطر الناشئة عن: 1. التعامل مع الحيوانات المصابة ومنتجاتها ومخلفاتها. 2. مخالطة الأدميين المرضى والقيام بخدماتهم. 3. الإصابة بالبكتريا والفيروسات والفطريات والطفيليات متى كانت طبيعة العمل بالمنشأة تعرض الأشخاص إلى خطر الإصابة بها.
- المادة (17) يجب تطعيم العمال ضد الامراض المعدية أو السارية أو التي تنتقل من الحيوانات والمعرض لها العامل بحكم طبيعة عمله، دورياً أو عقب اكتشاف إحدى الحالات وذلك حسب تعليمات الجهات المختصة. 2. يجب استخدام الوسائل الفنية المناسبة التي من شأنها منع التلامس المباشر بين العمال والحيوانات المصابة أو التي يحتمل أن تكون مصابة أو منتجاتها أو مخلفاتها. 3. يجب فحص الحيوانات وعزل المصاب منها وعلاجه أو التخلص منه حتى لا تنتقل العدوى منها للعمال وذلك حسب تعليمات الجهات المختصة.



- المادة (18) يجب توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة التي تمنع التلامس المباشر بين العمال وبين المرضى (في المستشفيات، والمختبرات، وأماكن العلاج)، وتنظيفها أو التخلص منها بطريقة مناسبة.
- المادة (19) يجب توفير أماكن للاغتسال أو الاستحمام ومواد النظافة الشخصية مثل الصابون والمواد المطهرة والمناشف للعمال المعرضين بخطر الإصابة بالبكتيريا والفيروسات والفطريات والطفيليات، بعد الانتهاء من عملهم وقبل مغادرة مكان العمل لإزالة ما يعلق بالجسم من مواد أو إفرازات أو ملوثات تعرضه للعدوى بإحدى الأمراض المعدية.
- المادة (20) يجب ان يصمم مبنى المنشأة بحيث لا يسمح بدخول القوارض والزواحف أو توالدهن، ويتم التخلص منها إن وجدت بطريقة توفر احتياجات السلامة. 2. يجب تغطية جميع النوافذ بمناخل لمنع دخول الحشرات واستخدام المبيدات الحشرية المناسبة إن لزم الأمر.

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 مناسبة بحيث لا تقل بعد الساعة الأولى من مزاولة العمل عن (15) درجة مئوية شتاء ولا تزيد عن (30) درجة مئوية صيف

- 1- درجة الحرارة والرطوبة والنسبة .
- 2- النور واللون.
- 3- التهوية.
- 4- الضجيج (الضوضاء).
- 5- الاشعاعات بأنواعها .
- 6- الأمواج بأنواعها .
- 7- الارتجاج (الاهتزاز)
- 8- الضغط الجوي.
- 9- الغبار بأنواعه.

يرجى بيان ما يلي:

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



درجة الحرارة والرطوبة النسبية:

- درجة الحرارة مناسبة بحيث لا تقل بعد الساعة الأولى من مزاولة العمل عن (15) درجة مئوية شتاء ولا تزيد عن (30) درجة مئوية صيفاً
- ألا تزيد درجة الرطوبة النسبية داخل أماكن العمل على 80%.
- مراقبة العمال المعرضين للارتفاع والانخفاض في الحرارة، وتنظيم فترات التعرض والراحة، وتحديد مدة كل فترة تبعاً لدرجة الحرارة في مكان العمل.

جداول:

جدول رقم (1)

المستويات الآمنة للوطأة الحرارية في أماكن العمل

نظام العمل والراحة كل ساعة	عمل خفيف	عمل متوسط	عمل شاق
عمل مستمر	30	26,7	25
75% عمل - 25% راحة	30,6	28	25,9
50% عمل - 50% راحة	31,4	29,4	27,9
25% عمل - 75% راحة	32,2	31,1	30.

تحسب درجات الوطأة الحرارية بالدرجة المئوية للترموتر المبلل الأسود لمختلف ظروف العمل باستخدام المعادلات الآتية:

١- التعرض في الأماكن المكشوفة مع التعرض لأشعة الشمس المباشرة.

درجة حرارة الترمومتر المبلل الأسود = 0.7 قراءة الترمومتر المبلل (WB) + 0.2 قراءة ترمومتر جلوب (GT) + 0.1 قراءة الترمومتر الجاف (DB).

٢- العمل داخل أماكن مغطاة أو العمل في الظل بالأماكن المكشوفة.

درجة حرارة الترمومتر المبلل الأسود = 0.7 قراءة الترمومتر المبلل (WB) + 0.3 قراءة ترمومتر جلوب (GT).



جدول رقم (٢)

المستويات الآمنة لفترات التعرض لدرجات الحرارة المنخفضة

درجات الحرارة C	اقصى فترة تعرض مسموح بها في اليوم
1- م	لا توجد مدة قصوى طالما أن العامل سليم ويرتدي ملابس وقاية كافية وملائمة.
19- م	الوقت الكلي للتعرض داخل المكان لا يتعدى أربع ساعات بالتناوب ساعة عمل تتبعها ساعة راحة.
36- م	مجموع فترات التعرض الكلي في اليوم لا يتجاوز ساعة واحدة على فترتين كل منهما ٣٠ دقيقة بفاصل ٤ ساعات، ويمكن تقسيمها إلى أربع فترات كل منها ١٥ دقيقة بفاصل زمني ساعتين بين كل تعرض وآخر.
58- م	الوقت الكلي المسموح فيه بالتعرض في اليوم يقدر بخمس دقائق على أن يزود العامل بغطاء كامل للرأس محكم القفل، مزود بأنبوية ملاصقة للجسم تبدأ من أسفل الساق لإتاحة الفرصة الكافية لتسخين هواء الشهيق.

1- النور واللون:

- يكون زجاج النوافذ وفتحات الضوء في حالة نظيفة من الداخل والخارج بصفة دائمة وألا تكون محجوبة بأي عائق.
- توزع مصادر الضوء الطبيعية أو الاصطناعية بحيث توفر إضاءة متجانسة خالية من الوهج المباشر والضوء المنعكس والظلال والاختيار المناسب للون الضوء بأن يكون أبيض غير متعب للنظر.
- (تجنب التفاوت الكبير في شدة الإضاءة في الأماكن المتقاربة، بحيث لا يزيد هذا التفاوت على (1 : 3)
- استخدام الألوان المناسبة لطلاء الجدران والأسقف وذلك للاستفادة من الانعكاس الضوئي بكميات مناسبة وسليمة.
- استخدام الإضاءة الإضافية (التكميلية) اللازمة لأداء العمل الدقيق، وكذلك إضاءة الطوارئ.
- مستويات الإضاءة في الجدول الآتي تعتبر الحد الأدنى في الأعمال والأماكن المذكورة فيه.
- تقاس شدة الإضاءة عند مستوى العمل (على ارتفاع متر واحد من مستوى الأرضية)



- جدول:

جدول المستويات المأمونة لشدة الإضاءة في أماكن العمل

لوكس	النشاط
30	الممرات والطرق
100	مخازن المواد الأولية والمصنعة
300	أعمال منخفضة الدقة مثل: أ- تجميع الأجزاء الكبيرة وأعمال التشييد والبناء. ب- أعمال الفحص العادية - العمل أمام الماكينات أو الطاولات ج- العمل المكتبي العادي الخ
700	أعمال متوسطة الدقة مثل: أ- المراحل الأولية للصقل والتلميع - أعمال الفحص الصعبة. ب- اختبار جودة الألوان - فرز وتصنيف المنتجات. ج- أعمال فحص أكثر صعوبة - أعمال الحسابات الخ
1000	أعمال عالية الدقة مثل: أ- أعمال عالية الدقة أمام الماكينات. ب- المراحل المتوسطة للصقل والتلميع. ج- الكمبيوتر، الآلات الكاتبة الخ.
1500	أعمال متناهية الدقة مثل: أ- لحام الأجزاء الدقيقة جداً. ب- تجميع واختبار الساعات والمجوهرات. ج- أعمال الطلاء والخراطة الدقيقة. د- التصميم والرسم الهندسي الخ.

2- التهوية:

- التهوية داخل أماكن العمل كافية ومناسبة بحيث تمنع ركود الهواء أو بطء تجددته مع تفادي وجود الهواء الفاسد والتيارات الهوائية وارتفاع درجة الرطوبة النسبية أو الحرارة أو التغير المفاجئ فيها.
- ألا تقل كمية الهواء النقي اللازم لكل شخص عن 18 إلى 75 متراً مكعباً في الساعة.
- ألا تزيد سرعة الهواء داخل أماكن العمل عن 15 متراً في الدقيقة في الشتاء، و50 متراً في الدقيقة في الصيف.

3- الضوضاء - الارتجاج والاهتزاز:

- ألا تزيد شدة الضوضاء في مكان وقوف العامل وعند مستوى الأذنين عن المستويات الآمنة وذلك بأخذ الاحتياطات واستخدام الطرق الفنية المناسبة.
- الحد من تعرض العمال للضوضاء والاهتزازات.



تحدد مدة تعرض العمال لمستوى ضوضاء أعلى من (٨٥) ديسيبل وحتى (١١٥) ديسيبل (١)، وفقاً لما يلي:

مستوى شدة الضوضاء dB(A)	85	90	95	100	105	110	115
مدة التعرض اليومي بالساعة	8	4	2	1	1/2	1/4	1/8

في حالة التعرض لمستويات مختلفة من الضوضاء تزيد في مستوى شدتها عن (٨٥) ديسيبل لفترات متقطعة خلال ساعات العمل اليومي تستخدم لتقييم خطورة التعرض، المعادلة الآتية:

$$1 > \dots + \frac{2i}{2} + \frac{1i}{1}$$

حيث (i) تمثل مدة التعرض لمستوى معين من الضوضاء، و(ب) تمثل مدة التعرض المسموح بها عند ذلك المستوى.

ويعتبر مستوى شدة الضوضاء قد تجاوز الحدود المسموح بها إذا تجاوزت نتيجة المعادلة العدد واحد صحيح.

١- تكون المستويات المسموح بها بالنسبة للضوضاء المتقطعة الناتجة عن استخدام المطارق الثقيلة، وفقاً لما يلي:

مستوى شدة الضوضاء	150	145	140	135	130	125	120	115
عدد الطرقات المسموح بها في اليوم الواحد	10	30	100	300	1000	3000	10000	30000

٢- يعتبر مستوى شدة الضوضاء الناتجة عن استخدام المطارق الثقيلة (١٥٠) ديسيبل كحد أقصى ولا يجوز تجاوزه بأي حال من الأحوال.
تكون الفترة بين كل طرقة ثانية واحدة أو أكثر وإذا كانت هذه الفترة أقل من ثانية تعتبر الضوضاء مستمرة ويطبق عليها المستويات المبينة في المادة (١).

4- الإشعاعات المؤينة:

- يجب استخدام الوسائل الفنية التي من شأنها منع أو الحد من وصول الإشعاعات
- استعمال وسائل التنبيه المناسبة لتحذير العمال من وجود مخاطر الإشعاعات.
- تدريب العمال قبل التحاقهم بالعمل وأثناء فترة استخدامهم على الاحتياطات الواجب مراعاتها للحفاظ على صحتهم وسلامتهم من الإشعاعات.
- إجراء فحص دوري للألات والأدوات والأجهزة للتأكد مللن أنها تؤدي عملها بطريقة جيدة لتوفير الوقاية
- المطلوبة، وعدم تسرب الإشعاعات منها.
- إجراء القياس الدوري لجرعات الإشعاع التي يتعرض لها العاملون في مجالات الإشعاع، وذلك بتزويد كل عامل بمقياس للإشعاع.
- على صاحب العمل أن يعد سجلاً يسجل فيلله باستمرار جميع الجرعات التي امتصها كل عامل طيلة فترة-
- استخدامه على ألا تتجاوز المستويات الآمنة المسموح بها.
- مستويات الجرعة السنوية القصوى المسموح التعرض لها في مجال الأشعة المؤينة :-



* تكون حدود الجرعة السنوية القصوى (mSv) ميلي سيفرت المسموح التعرض لها للعاملين في مجال الأشعة المؤينة وفق ما هو مبين في الجدول:

الجرعة السنوية القصوى المسموح التعرض لها للعاملين في مجال الأشعة المؤينة

التطبيق	حدود الجرعة بالنسبة للعاملين (mSv)
الجرعة الفعالة (جرعة كامل الجسم)	100 (mSv) لكل خمس سنوات بمعدل 20 (mSv) سنويا على أن لا يتجاوز التعرض 50 (mSv) في السنة.
الجرعة المكافئة لعدسة العينين	150
الجرعة المكافئة للأعضاء التناسلية	200
الجرعة المكافئة لكل من (الثدي، الرئتين، الغدد)	250
الجرعة المكافئة لكل من (الأطراف العلوية والسفلية، الجلد، العظام)	500

تكون حدود الجرعة السنوية القصوى (mSv) (ميلي سيفرت) المسموح التعرض بالنسبة للنساء الحوامل (10mSv) طوال فترة الحمل على جرعات بمعدل (1 mSv) في الشهر. في التعرضات الشاذة وحالات الطوارئ بالنسبة للأفراد العاملين في التدخل وفي الظروف التي تتطلب إنقاذ الغير يكون التعرض (100 mSv) مع تحديد (250 mSv) لفترة الحياة.

5- الأمواج:

- لا يوجد في قانون العمل ما يتعلق بالأمواج أو تحديد معايير.

6- الضغط الجوي:

- لا يوجد في قانون العمل ما يتعلق بالضغط الجوي أو تحديد معايير.



جدول رقم (٢)

المعايير والمستويات الآمنة للأغبرة المسموح بتواجدها في أماكن العمل

أولا : الأغبرة المستنشقة:

mg / m ³	
0.1	1. السيليكا (SiO ₂)
0.01	101 سيليكات متبلورة:
0.05	- الكوارتز
0.1	- كريستوباليت
0.1	- تريديميت
0.1	- تربيوالي يحتوي على أغبرة كوارتز (متنفسه)
5	201 سيليكات غير متبلورة:
2.5	- سيلكاجل
3	2. السليكات:
3	102 غرافيت (طبيعي)
3	202 حجر الصابون
0.5 (ليف/سم ³)	302 الإسبيست
2 (ليف/سم ³)	- أموزيت
0.2 (ليف/سم ³)	- كريسوتي
2 (ليف/سم ³)	- كروسيدوليت
2 (ليف/سم ³)	- أشكال أخرى
2	402 التالك (خالي من ألياف الإسبيست)
2 (ليف/سم ³)	(عند وجود ألياف إسبيست. تطبق حدود التعرض للإسبيست)

3. أغبره أخرى:

- 2 - الفحم المحتوي على نسبة أقل من ٥٪ كوارتز
- 5 - الأغبرة الخاملة المستنشقة الحاوية على نسبة أقل من ١٪ كوارتز

ثانيا: الأغبرة الكلية :

- 10 - سيلكا غير متبلورة
- 10 - سيلكا جل
- 5 - جرافيت طبيعي
- 10 - جرافيت مصنع
- 10 - سلفات الباريوم
- 3 - الميكا
- 10 - الصوف الزجاجي
- 10 - البيرلايت
- 10 - الإسمنت البورتلاندي
- 6 - حجر الصابون
- 0.1 - الفحم (يحتوي على أكثر من ٥٪ كوارتز)
- 10 - أغبرة خاملة أخرى (مضايقة فقط) تحتوي على نسبة أقل من ١٪ سيلكا حرة وخالية من ألياف الإسبيست) مثل:
 - الومينا
 - كربونات الكالسيوم
 - الرخام
 - الحجر الجيري
 - سيلكات الكالسيوم
 - كبريتات الكالسيوم
 - كبريتات المغنيزيوم
 - الكاولين
 - ألياف الصوف المعدني
 - ألياف السيلولوز - عدا القطن



	- رذاذ الزيوت النباتية (عدا المهيجات)
	- أو أكسيد الزنك
	ثالثاً: الأغبرة ذات المنشأ الحيوي:
4	- أتربة الحبوب (القمح - الشعير - الشيلم)
0.2	- القطن الخام
1	- أغبرة الخشب القاسي
5	- أغبرة الخشب اللين

يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

- 1- المادة (7) يجب أن تكون التهوية داخل أماكن العمل كافية ومناسبة بحيث تمنع ركود الهواء أو بطء تجددته مع تفادي وجود الهواء الفاسد والتيارات الهوائية وارتفاع درجة الرطوبة النسبية أو الحرارة أو التغير المفاجئ فيها
- 2- يجب السيطرة على الغازات والأغبرة والأبخرة والأدخنة المنبعثة خلال العمليات الصناعية من مصدرها بقدر الإمكان.
- 3- يجب أن لا تقل كمية الهواء النقي اللازم لكل شخص عن 18 إلى 75 متراً مكعباً في الساعة، حسب المجهود العضلي الذي يؤديه
- 4- يجب أن لا تزيد سرعة الهواء داخل أماكن العمل عن 15 متراً في الدقيقة في الشتاء، و 30 متراً في الدقيقة في الصيف.
- 5- يجب أن تكون درجة الحرارة (مناسبة بحيث لا تقل بعد الساعة الأولى من مزاولة العمل عن 15) درجة مئوية شتاء ولا تزيد عن (30) درجة مئوية صيفاً. فإذا اقتضت طبيعة العمل خلاف ذلك وتعذر تكييف الحرارة ضمن الحدود المذكورة، يتم اللجوء في هذه الحالة إلى تنظيم فترات راحة للعمال، ويقضونها بعيداً عن مصادر التعرض
- 6- يجب أن لا تزيد درجة الرطوبة النسبية داخل أماكن العمل (80%).
- 7- في حالة ارتفاع درجة حرارة أماكن العمل، تتخذ الإجراءات التي من شأنها تحسين معدل الوطأة الحرارية مع ضرورة حماية وتوعية العمال من أخطارها
- 8- عند العمل في الأماكن المعرضة لدرجات الحرارة المنخفضة مثل (الثلاجات، أو في العراء في المناطق الباردة)، عندها يجب وضع العمال المعرضين تحت المراقبة المستمرة وتوعيتهم بمخاطر التعرض لدرجات الحرارة المنخفضة



9- لتفادي الآثار الضارة للتعرض لدرجات الحرارة المرتفعة أو المنخفضة، وتوفير بيئة عمل آمنة للعمال المعرضين لها، يجب تنظيم فترات التعرض والراحة، وتحديد مدة كل فترة تبعا لدرجة الحرارة في مكان العمل.

المادة (8)

1. يجب أن يكون زجاج النوافذ وفتحات الضوء في حالة نظيفة من الداخل والخارج بصفة دائمة . وألا تكون محجوبة بأي عائق.
2. يجب أن توزع مصادر الضوء الطبيعية أو الاصطناعية بحيث توفر إضاءة متجانسة خالية من الوهم المباشر والضوء المنعكس والظلال والاختيار المناسب للون الضوء بأن يكون أبيض غير متعب للنظر
3. يجب تجنب التفاوت الكبير في شدة الإضاءة في الأماكن المتقاربة بحيث لا يزيد هذا التفاوت على (3:1)
4. يجب أن يتم استخدام الألوان المناسبة لطلاء الجدران والأسقف وذلك للاستفادة من الانعكاس الضوئي بكميات مناسبة وسليمة
5. يجب استخدام الإضاءة الإضافية (التكميلية) اللازمة لأداء العمل الدقيق، وكذلك إضاءة الطوارئ عند الحاجة لإنارة المخارج والممرات في حالة انقطاع التيار الكهربائي الرئيسي
6. يراعى شرط اللياقة الطبية (حدة الإبصار) للمهن الدقيقة.

المادة (9)

- 1- يجب أن لا تزيد شدة الضوضاء في مكان وقوف العامل وعند مستوى الأذنين عن المستويات الآمنة وذلك بأخذ الاحتياطات واستخدام الطرق الفنية المناسبة
- 2- يجب الحد من تعرض العمال للضوضاء والاهتزازات كلما أمكن ذلك.

المادة (10)

1. يجب استخدام الوسائل الفنية التي من شأنها منع أو الحد من وصول الإشعاعات الضارة والمؤينة إلى العمال
2. يجب استعمال وسائل التنبيه المناسبة لتحذير العمال من وجود مخاطر الإشعاعات المؤينة مع تزويدهم بكافة المعلومات الضرورية بهذا الشأن، هذا إلى جانب القيام بتدريبهم قبل التحاقهم بالعمل وأثناء فترة استخدامهم على الاحتياطات الواجب مراعاتها للحفاظ على صحتهم وسلامتهم من الإشعاعات
3. يجب إجراء فحص دوري للآلات والأدوات والأجهزة للتأكد من أنها تؤدي عملها بطريقة جيدة لتوفير الوقاية المطلوبة، وعدم تسرب الإشعاعات منها



4. يجب إجراء القياس الدوري لجرعات الإشعاع التي يتعرض لها العاملون في مجالات الإشعاع، وذلك بتزويد كل عامل بمقياس للإشعاع وعلى صاحب العمل أن يعد سجلاً يسجل فيه باستمرار جميع الجرعات التي امتصها كل عامل طيلة فترة استخدامه على أن لا تتجاوز المستويات الآمنة المسموح بها.

المادة السادسة

يجب حماية العاملين من أخطار المواد الكيميائية وتفاعلاتها سواء كانت من المواد الصلبة أو السائلة أو الغازية، مع مراعاة عدم تجاوز تركيزها في بيئة العمل الحد المسموح به.

يرجى بيان ما يلي:

1. ما هي الإجراءات المتبعة لبقاء الملوثات الكيميائية لبيئة العمل ضمن الحدود المسموح بها ؟
 - تتخذ الاحتياطات الكفيلة بمنع أو إزالة أو الحد من انتشار أو تقليل درجة تركيز المواد الخطرة والضارة بالصحة داخل أماكن العمل باتباع الطرق الهندسية مثل (الاستبدال، العزل... وغيرها)
 - يمنع تركيز الأبخرة على الأرضيات والجدران وذلك عن طريق الكنس والترطيب والشفط أو الوسائل الهندسية الأخرى للحد من انتشار المواد الضارة بالصحة أو المسببة للحريق.
 - أن يكون سائق ناقلة المواد الكيماوية مزودا بالمعلومات الخاصة بالمواد المنقولة وان يكون مؤهلا ومدربا على التصرف في حالات الطوارئ.
 - إذا كانت المادة الكيماوية التي يتم التعامل معها خطيرة، فيجب أن تكون الكمية الموجودة قرب أو في مكان العمل هي ما تحتاجه وردية العمل الواحدة فقط وان توضع الكمية المستخدمة في العبوات المخصصة لهذه المادة تجنباً لتفاعلها مع مادة العبوة الموضوعه فيها.
 - يجب أن تكون هناك تهوية جيدة وكافية في أماكن التخزين
 - يجب أن تكون التهوية جيدة وكافية في أماكن التخزين.
 - يجب أن تكون الأوعية التي تحتوي على مواد كيماوية في وضع ثابت غير قابل للسقوط أو الانهيار وأن تكون محكمة الإغلاق.
 - يجب أن يراعى في إنشاء أرضيات المخازن أن تتناسب مكوناتها مع المواد المخزونة فوقها من ناحية القدرة على التحمل للثقل، وأن تكون من مادة صلبة تقاوم التآكل ومستوية وملساء يسهل غسلها بالماء ولا تنتشر السوائل، وألا يصدر عنها شرر كهربائي بالاحتكاك كما يجب وضع اللوحات الإرشادية التي تبين أقصى ثقل مسموح به ونوع المواد التي يسمح بتخزينها في المستودع.
 - نقل جميع النفايات أولاً بأول من أماكن العمل



- عدم إلقاء المخلفات من المستويات العليا، بل يخصص لها منحدرات تامة الإغلاق وذات فتحات مغطاة بغطاء متحرك لإلقاء المخلفات منها إلى أماكن التجمع
- يمنع تصريف المخلفات الكيماوية في المجاري العامة أو مصادر مياه الشرب مثل الأنهار أو الأراضي الزراعية قبل معالجتها بطريقة توافق عليها الجهات المختصة
- يتم تجميع السوائل المتجمعة من العمليات الصناعية عن طريق مجاري أرضية مغطاة بمادة ملساء لا تسرب، ولا تسمح بنفاذ السوائل ومغطاة كذلك بشبك معدني، ثم ترشح السوائل أو تعالِم كيميائياً إذا كانت هنالك حاجة لذلك قبل صرفها في المجاري العامة،

يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

قرار مجلس الوزراء رقم (49) لسنة 2004 بلانحة الوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة . المادة (13)

- يجب اتخاذ الاحتياطات الكفيلة بمنع أو إزالة أو الحد من انتشار أو تقليل درجة تركيز المواد الخطرة والضارة بالصحة داخل أماكن العمل ويسترشد في ذلك باتباع الطرق الهندسية مثل (الإستبدال، العزل... وغيرها .)
- يمنع تركيز الأغبيرة على الأرضيات والجدران وذلك عن طريق الكنس والترطيب والشفط أو الوسائل الهندسية الأخرى للحد من إنتشار المواد الضارة بالصحة أو المسببة للحريق . 19 . يجب أن يكون سائق ناقلة المواد الكيماوية مزودا بالمعلومات الخاصة بالمواد المنقولة وان يكون مؤهلا ومدربا على التصرف في حالات الطوارئ.

المادة (14)

- 2- إذا كانت المادة الكيماوية التي يتم التعامل معها خطرة، فيجب أن تكون الكمية الموجودة قرب أو في مكان العمل هي ما تحتاجه وردية العمل الواحدة فقط والبقية يجب أن تكون محفوظة في مكان التخزين، وان توضع الكمية المستخدمة في العبوات المخصصة لهذه المادة تجنباً لتفاعلها مع مادة العبوة الموضوعه فيها.
- 4- يجب أن تكون هناك تهوية جيدة وكافية في أماكن التخزين 1 .
- 5- يجب أن تكون الأوعية التي تحتوي على مواد كيماوية في وضع ثابت غير قابل للسقوط أو الانهيار وأن تكون محكمة الإغلاق .



- 6- يجب أن يراعى في إنشاء أرضيات المخازن أن تتناسب مكوناتها مع المواد المخزونة فوقها من ناحية القدرة على التحمل للثقل ، وأن تكون من مادة صلبة تقاوم التآكل ومستوية وملساء يسهل غسلها بالماء ولا تنتشر السوائل، وأن لا يصدر عنها شرر كهربائي بالاحتكاك كما يجب وضع اللوحات الإرشادية التي تبين أقصى ثقل مسموح به ونوع المواد التي يسمح بتخزينها في المستودع 1 .
- 7 - يجب أن تكون جميع طرقات المرور بين رصات المواد الكيماوية نظيفة خالية من العوائق والمواد التي قد تسبب في حوادث التعثر أو الاصطدام أو السقوط.
- 8- يجب أن يكون استخدام الأجهزة الميكانيكية محدوداً للغاية داخل مناطق التخزين بحيث لا يتعدى أجهزة الرفع والتداول، والتي يشترط فيها أن تعمل بمحركات آمنة، ولا يتوقع أن يصدر عنها شرر أو ارتفاع في درجة الحرارة يتسبب عنه نشوب حريق، وينبغي أن تكون هذه الأجهزة تحت المراقبة المستمرة .
- 9- يجب تخزين العبوات الكبيرة في أماكن منخفضة بقدر الإمكان ليسهل تناولها وقت الحاجة .
- 10 - يجب عدم تخزين مواد قابلة للاشتعال بالقرب من مواد مؤكسدة أو تخزين أي مادة أخرى قابلة للتفاعل مع مادة أخرى
- 11 - يكون تخزين المواد القابلة للاشتعال أو الانفجار وفقاً للاشتراطات الآتية:
- 1- يجب أن يكون التخزين في مكان بارد، ذو تهوية جيدة وبعيدة عن مصادر الاشتعال
 - 2- يجب أن يكون المخزن منفصل عن المصنع
 - 3- يجب أن يكون الوصول إلى المواد سهلاً
 - 4- يجب أن يكون هنالك نظام إطفاء حريق بشكل مناسب
 - 5- يجب أن يكون المخزن مجهز بأبواب وخزائن مقاومة للحريق وتغلق أوتوماتيكياً، ومنافذ للخروج عند الطوارئ.
 - 6- يمنع التدخين أو استخدام لهب مكشوف وغيره من المصادر الحرارية منعا باتا داخل المخازن أو بجوارها بمسافة لا تقل عن (6) أمتار، وتعلق لوحات إرشادية بذلك.

المادة (15)

- 1- يجب نقل جميع النفايات أولاً بأول من أماكن العمل، وأن تكون في مخازن خاصة ومنفصلة تمهيداً للتخلص منها على فترات منتظمة .
- 2- يجب عدم إلقاء المخلفات من المستويات العليا، بل يخصص لها منحدرات تامة الإغلاق وذات فتحات مغطاة بغطاء متحرك لإلقاء المخلفات منها إلى أماكن التجمع.



- 3- يمنع تصريف المخلفات الكيماوية في المجاري العامة أو مصادر مياه الشرب مثل الأنهار أو الأراضي الزراعية قبل معالجتها بطريقة توافق عليها الجهات المختصة
- 4- يتم تجميع السوائل المتجمعة من العمليات الصناعية عن طريق مجاري أرضية مغطاة بمادة ملساء لا تسرب، ولا تسمح بنفاذ السوائل ومغطاة كذلك بشبك معدني، ثم ترشح السوائل أو تعالج كيميائياً إذا كانت هنالك حاجة لذلك قبل صرفها في المجاري العامة، فإذا كانت خطرة على الصحة العاملة تصرف في مصارف مستقلة عن المصدر العمومي بحيث لا تحدث ضرراً للإنسان أو الحيوان أو النبات.
- 5- يمنع صرف مخلفات العمل مثل الغازات أو الأبخرة أو الأتربة الضارة إلى الهواء الجوي قبل معالجتها بطريقة توافق عليها الجهات المختصة.
- 6- تراعى الاشتراطات النوعية للتخلص من بعض الفضلات الصناعية والتي تصدر عن الجهات المختصة.

المادة السابعة

يجب اتخاذ الإجراءات اللازمة لاستبدال المواد الأولية الصناعية الخطرة والضارة ب مواد أخرى أقل خطراً وضرراً كلما أمكن ذلك.

يرجى بيان ما يلي:

- هل يوجد نص تشريعي يعالج هذه المسألة؟

نعم

لا ولكن يوجد لدينا نصوص تنظم المستويات الآمنة لتراكيز المواد الكيماوية الخطرة والضارة بالصحة والتي يسمح بتواجدها في بيئة العمل

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

تعليمات وزير العمل رقم (2) لسنة 2005 م بمعايير ومستويات الأمان للمواد الكيماوية والأغبرة الخطرة والضارة بالصحة:

تكون المستويات الآمنة لتراكيز المواد الكيماوية الخطرة والضارة بالصحة والتي يسمح بتواجدها في بيئة العمل وفق ما هو مبين في الجدول رقم (1) المرفق بهذه التعليمات.



جدول رقم (١)

جدول معايير ومستويات الأمان للمواد الخطرة والضارة بالصحة والتي يسمح بتواجدها في أماكن العمل

Substance	أقصى تركيز مسموح به TVL (T. W. A)	وحدة القياس جزء من المليون ملغم / م ³	اسم المادة الكيماوية
Lead (compounds-in-organic) as Pb	- 0.05	PPM mg / m ³	الرصاص (مركبات غير عضوية)
Lead tetra ethyl	- 0.1	PPM mg / m ³	رابع اثيل الرصاص
Mercury (Organic compounds)	0.001 0.01	PPM mg / m ³	الزئبق (مركباته العضوية) (جلد)
Merary (inorganic compounds)	- 0.05	PPM mg / m ³	الزئبق (مركباته غير العضوية)
Arsenic and it's compounds	- 0.2	PPM mg / m ³	الزرنيخ ومركباته
Antimony and it's compounds	- 0.5	PPM mg / m ³	الانتيمون ومركباته
Phosphorus (yellow)	- 0.1	PPM mg / m ³	الفسفور (الأصفر)
Phosphoric acid	- 1	PPM mg / m ³	حامض الفوسفوريك
Phosphrus Trichloride	5.0 3	PPM mg / m ³	ثلاثي كلوريد الفوسفور
Manganese and it's compounds	- 5	PPM mg / m ³	المنغنيز ومركباته
Sulfur chloride	1 6	PPM mg / m ³	أول كلوريد الكبريت
Sulfur dioxide	5 13	PPM mg / m ³	ثاني أوكسيد الكبريت
Sulfur acid	- 1	PPM mg / m ³	حامض الكبريتيك



Chromium compounds (soluble and insoluble forms)	- 0.5	PPM mg / m ³	الكروم (أملاحه ذائبة وغير ذائبة)
Nickel (soluble compounds)	- 0.1	PPM mg / m ³	النيكل (مركباته الذائبة)
Nickel carbonate	0.001 0.007	PPM mg / m ³	كربونيل النيكل
Carbon mono oxide	50 55	PPM mg / m ³	أول أكسيد الكربون
Chlorine gas	1 3	PPM mg / m ³	غاز الكلور
Fluorine	0.1 0.2	PPM mg / m ³	الفلورين
Bromine	0.1 0.7	PPM mg / m ³	البرومين
Chloroform	10 50	PPM mg / m ³	كلوروفورم
Carbon tetra Chloride	5 30	PPM mg / m ³	رابع كلوريد الكربون (جلد)
Beryllium	- 0.002	PPM mg / m ³	البريليوم
Selenium compounds	- 0.2	PPM mg / m ³	السيلينيوم (مركباته)
Cadmium	- 0.5	PPM mg / m ³	الكاديوم (أملاح - أتربة - أدخنة)
Platinum (Soluble salts)	- 0.002	PPM mg / m ³	بلاتين (أملاح ذائبة)
Vandium	- 0.5	PPM mg / m ³	الفانديوم (مقدرا على أساس خامس أكسيد الفانديوم) - أتربة - أدخنة
Ozone	0.1 0.2	PPM mg / m ³	الأوزون
Naptha	10 50	PPM mg / m ³	النفطين



Cual Tar	- 0.2	PPM mg / m ³	منتجات قطران الفحم القابلة للتطاير والذوبان في البنزين
Ammonia	25 18	PPM mg / m ³	الأمونيا (النشادر)
Ammonium Chloride (fumes)	- 10	PPM mg / m ³	كلوريد الأمونيوم (أدخنة)
Chromic acid (as cr)	- 0.05	PPM mg / m ³	حامض الكروميك (مقدرا على أساس الكرومات)
Iodine	0.1 0.1	PPM mg / m ³	اليود
Nitric acid	2 5	PPM mg / m ³	حامض النيتريك (الأزوت)
Phosgene	0.1 0.4	PPM mg / m ³	الفوسجين
Phosphine	0.1 4	PPM mg / m ³	الفوسفين
Methanol	200 260	PPM mg / m ³	الكحول الميثيلي (ميثانول) جلد
Carbon disulfide	10 30	PPM mg / m ³	ثاني كبريتوز الكربون (جلد)
Hydrogen Sulfide	10 14	PPM mg / m ³	كبريتيد الهيدروجين
N-butyl acetate	100 180	PPM mg / m ³	استيلدهايد
Petroleum asphalt (fumes)	- 5	PPM mg / m ³	أدخنة الإسفلت البترولي
Cobalt (fumes)	- 0.1	PPM mg / m ³	الكوبالت (أترية - أدخنة)
Copper (fumes)	0.1	PPM mg / m ³	النحاس (أدخنة)
Cyanogen	10 20	PPM mg / m ³	سيانوجين



DDT (Dichloro diphenyl trichloro ethane: dicophane: cholophenothane: 1.1.1-trichloro-2,2-bis (chlorophenyl) (ethane)	- 1	PPM mg / m ³	ال د.د.ت
Nitrogen dioxide	3 6	PPM mg / m ³	ثاني أكسيد النيتروجين
phenol	5 19	PPM mg / m ³	الفينول
Silver (soluble compounds)	- 0.02	PPM mg / m ³	الفضة (مركباته الذائبة)
Betrolum	10 30	PPM mg / m ³	البتترول
Acctylene (ethyne) HC=CH	1 14	PPM mg / m ³	اسيتلين
Acrolein	0.1 0.25	PPM mg / m ³	أكرولين
Aerylonitrile	2 -	PPM mg / m ³	أكرويلو نيتريل (جلد)
Dieldrin	- 0.25	PPM mg / m ³	الاليدرين - ثنائي
Allyl Alcohol	2 5	PPM mg / m ³	كحول الأليل (جلد)
Allyl Chloride	1 3	PPM mg / m ³	كلوريد الأليل
Benzyle Chloride	1 5	PPM mg / m ³	كلوريد البنزيل
Boron Trifluride	1 3	PPM mg / m ³	ثلاثي فلوريد البورون
Chloro acetaldehyde	1 3	PPM mg / m ³	كلورو استيلدهيد



Diethylamine	10 30	PPM mg / m ³	ثنائي أثيل الأمين
Dinitro toluene	- 1.5	PPM mg / m ³	ثنائي بنتروتولوين (جلد)
Diphenyl (biphenyl)	0.2 1	PPM mg / m ³	ثنائي الفينيل
Ethanolamine	3 6	PPM mg / m ³	إيثانول أمين
Ethyl mercaptan-legal label name for ethane-thiol	0.5 1	PPM mg / m ³	أثيل المركبتان
Methyl mercaptan-legal label name for methane-thiol	0.5 1	PPM mg / m ³	ميثل المركبتان
Ethylene dibromide	0.13 1	PPM mg / m ³	إثيلين ثنائي البروميد
Ethylene dichloride	5 2	PPM mg / m ³	إثيلين ثنائي الكلوريد
Ethylene oxide	10 20	PPM mg / m ³	أكسيد الإثيلين
Ethylene diamine	10 25	PPM mg / m ³	إثيلين ثنائي الأمين
Formaldehyde	2 3	PPM mg / m ³	الفورمالدهيد
Fermic acid	5 9	PPM mg / m ³	حامض الفورميك
Hexa chloro naphthalene	- 0.2	PPM mg / m ³	سادس كلور النفثالين (جلد)
Hydrogen cyanide or hydro cyanic acid	10 10	PPM mg / m ³	سيانيد الهيدروجين (جلد)
Hydrogen fluoride	2 2	PPM mg / m ³	فلوريد الهيدروجين
Ferric oxide	3 5	PPM mg / m ³	أكسيد الحديد (أدخنة)



Magnesium oxide (magnesia)	- 10	PPM mg / m ³	أكسيد المغنيسيوم (أدخنة)
Methyl bormide (bromo methane)	5 20	PPM mg / m ³	ميثيل البروميد (جلد)
Methyl chloride	50 105	PPM mg / m ³	ميثيل كلوريد
Methyl isocyanate	0.02 0.05	PPM mg / m ³	ميثيل ايزوسيانات (جلد)
Nemethyl aniline	2 9	PPM mg / m ³	أحادي ميثيل الأنيلين (جلد)
Nicotine	- 0.5	PPM mg / m ³	النيكوتين (جلد)
nitric oxide	25 20	PPM mg / m ³	أكسيد النيتريك
Nitroglycerin	0.02 0.2	PPM mg / m ³	نييترو جلسرين (جلد)
Nitrotoluene	5 30	PPM mg / m ³	نييترو تولوين (جلد)
Osmic acid (osmium tetra oxide) (as os)	0.02 0.002	PPM mg / m ³	رابع أكسيد الأوزميم (محسوب على أساس عنصر الأوزميم)
Oxalic acid	- 1	PPM mg / m ³	حامض الأكساليك
Oxygen fluoride (oxygen difluoride; fluorine monoxide)	0.05 0.1	PPM mg / m ³	ثنائي فلوريد الأكسجين
Phenyl hydrazine	5 20	PPM mg / m ³	فينيل هيدرازن (جلد)
Penta chloro naphthalene	- 0.5	PPM mg / m ³	خماسي كلور النفثالين
Sodium fluoracetate	- 0.05	PPM mg / m ³	فلور أسيتات الصوديوم
Thallium	- 0.1	PPM mg / m ³	الثاليوم (مركباته الذائبة) (جلد)



Tin (stannum) (Organic compounds)	- 0.1	PPM mg / m ³	القصدير مركباته العضوية (جلد)
Titanium dioxide (titanic anhydride, titanic acid anhydride; titanic oxide, titanium white; titania)	- 15	PPM mg / m ³	ثاني أكسيد التيتانيوم
Toxaphene	- 0.5	PPM mg / m ³	التوكسفين (جلد)
1,1,2-trichloroethane (vinyl trichloride; B-trichloroethane)	10 45	PPM mg / m ³	ثلاثي كلور الإيثان (جلد)
Trichloro naphthalene (chlorinated naphthalene; chloro naphthalene)	- 5	PPM mg / m ³	ثلاثي كلور النفثالين
2,4,6-trinitro toluene. TNT; methyl trinitro benzene)	- 0.5	PPM mg / m ³	ثلاثي نيترو التولوين
Phenyl chloride. (chloro benzene; monochloro benzene)	1 2.5	PPM mg / m ³	فنييل كلوريد
Zinc chloride (as fume)	- 1	PPM mg / m ³	كلوريد الزنك (كلوريد الخارصين)
Zirconium (applies to all Zr compounds)	- 5	PPM mg / m ³	الزيركونيوم (مركباته)
Acetonitrile	40 70	PPM mg / m ³	أسيتونيتريل (جلد)
Allylene methyl acetylene; propyne)	2 10	PPM mg / m ³	الآليلين (جلد)
n-and sec-butyl mercaptan 1-and 2- butanethiol (n-butylmercaptan) 2-Butanethiol (sex-butyl mercaptan)	0.5 1.5	PPM mg / m ³ PPM mg / m ³	بيوتيل المركبتان
Chlordane	- 0.5	PPM mg / m ³	الكلوردان (جلد)



Cresol (methyl phenol; hydroxy methyl benzene; cresylic acid)	5 22	PPM mg / m ³	الكريزول (جلد)
DDVP: (dichlorovos, 2,2- dicloro vinyl dimethyl phosphate)	0.1 1	PPM mg / m ³	الد. د. في. بي (جلد)
4.6-dinitro-o-cresol (dinitro-o- Coresol:4.6-dinitro-2methyl phenol)	- 0.2	PPM mg / m ³	ثنائي نيترو أورثو كريزول (جلد)
Melathion (s-l 1,2-bis (ethoxy carbonyl) ethyl 1 o,o-dimethyl phosphoro dithioate)	- 10	PPM mg / m ³	الملاثيون (جلد)
Nitroaniline m-nitroaniline (m-nitroaniline) o-nitroaniline (o-nitroaniline) p-nitroaniline (p-nitroaniline)	1 6	PPM mg / m ³	نيترو أنيلين (جلد)
Dichloronaphthalene naphthalene (chlorinated naphthalene, chloro naphthalene)	- 0.1	PPM mg / m ³	ثاني كلور النفثالين (جلد)
Parathiom (generic name for o,o-diethyl-o,p-nitrophenyl phosphorothioate; ethyl parathion,o,o-diethyl-p-nitrophenyl thiophosphate; AATP)	- 0.1	PPM mg / m ³	الباراثيون (جلد)
Toluene-2,4-diisocyanate (2,4-tolytene diisocyanate; m-tolytene diisocyanate; TDI)	0.02 0.14	PPM mg / m ³	ثنائي أيزوسينات التولوين

المادة الثامنة

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



يرجى بيان ما يلي:

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

لا يوجد لدينا نصوص مماثلة.

- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

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:

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

2- لا يوجد لدينا نصوص مماثلة.

- 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 مناسبة.
- 3- توفير السكن الصحي المناسب والقريب من أماكن العمل للعاملين وعائلاتهم، خاصة في المناطق النائية عن العمران، وتأمين وسائل النقل المناسبة من وإلى أماكن العمل.
- 4- توفير التغذية الصحية في أماكن العمل.
- 5- تشجيع القيام بالنشاط الاجتماعي والعمل على تحسين العلاقات ما بين الزملاء في العمل من عمال ورؤساء عمل وأصحاب أعمال.
- 6- العمل على رفع المستوى الثقافي للعاملين، وزيادة الوعي الوقائي لديهم بكافة الوسائل التعليمية والإيضاحية.



يرجى بيان ما يلي:

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

- نعم ولكن بشكل جزئي وليس كل ما ذكر أعلاه: النقطة (1) و (6)، وتنظيم أماكن تناول الطعام
- لا

• يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

• قانون العمل:

المادة (68)

ساعات العمل الفعلي في الأسبوع خمس وأربعون ساعة

المادة (69)

تخفض ساعات العمل اليومي بما لا يقل عن ساعة واحدة في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة والأعمال الليلية، وتحدد هذه الأعمال بقرار من الوزير بعد استشارة المنظمات المعنية لأصحاب العمل والعمال.

المادة (70)

يجب أن تتخلل ساعات العمل اليومي فترة أو أكثر لراحة العامل لا تزيد في مجموعها على ساعة مع مراعاة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة.

المادة (71)

1- يجوز لطرفي الإنتاج الاتفاق على ساعات عمل إضافية لا تتجاوز اثنتي عشرة ساعة في الأسبوع .

2- يدفع للعامل أجر ساعة ونصف عن كل ساعة عمل إضافية.

المادة (72)

الراحة الأسبوعية

1- للعامل الحق في راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن 91 ساعة متتالية، ويجوز بناء على اتفاق طرفي الإنتاج تجميعها مرة واحدة في الشهر.



2- تحتسب الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر إذا عمل العامل ستة أيام متصلة قبلها، ويحسم من ذلك نسبة الأيام التي تغييبها العامل عن العمل.

المادة (73)

• يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية إلا إذا كانت مصلحة العمل تقتضي تحديد يوم آخر بصورة منتظم

المادة (74)

1- يستحق العامل إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها أسبوعان عن كل سنة في العمل، وثلاثة أسابيع للعامل في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة ولمن أمضى خمس سنوات في المنشأة.

2- لا يجوز للعامل التنازل عن الإجازة السنوية.

3- بناء على اتفاق طرفي الإنتاج يجوز تجزئة الإجازة السنوية.

4- لا يجوز تجميع الإجازات السنوية لأكثر من سنتين.

المادة (75)

• للعامل الحق في إجازة مدفوعة الأجر في الأعياد الدينية والرسمية لا تحتسب من الإجازات السنوية.

المادة (76)

• للعامل الحق في إجازة ثقافية عمالية مدفوعة الأجر، مدتها أسبوع في السنة الواحدة، وتنظم بقرار من الوزير

• قرار مجلس الوزراء رقم (15) لسنة 2003 م بنظام الشروط الصحية اللازمة في أماكن العمل

المادة (4)

• الاشتراطات الخاصة لأماكن تناول الطعام :

1- يجب تخصيص مكان ذي مساحة كافية وبعيدا عن أماكن العمل لتناول الطعام في كل منشأة، وأن يكون نظيفا، وخاليا من التلوث، ومزودا بوسائل الإضاءة الكافية، والتهوية المناسبة .

2- يجب أن تحفظ المأكولات في أواني نظيفة في المنشآت التي يتم تقديم وجبات للعمال فيها، وعدم تداولها بالأيدي .

3- يجب تزويد أماكن تناول الطعام بالعدد الكافي من المناضد والكراسي ذات الأسطح الملساء والقابلة للغسل بسهولة



4- يجب توفير صناديق للقمامة لتجميع الفضلات فيها.

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؟

على مستوى المنشآت:

- مشرف السلامة والصحة المهنية في المنشآت.
- لجنة السلامة والصحة المهنية في المنشآت.

على المستوى الوطني:

اللجنة الوطنية للسلامة والصحة المهنية

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

- 1- تم إصدار القرار بقانون رقم (3) لسنة 2019 بشأن لجان ومشرفي السلامة والصحة المهنية في المنشآت، وقد نص على جانبين: الأول تأهيل المشرفين بمستويين فني ومتخصص، والثاني يخص المؤسسات العاملة في هذا المجال من حيث اعتماد البرامج التدريبية الخاصة بها من قبل وزارة العمل.
- 2- العمل مع الجامعات والمعاهد العلمية الفلسطينية على اعتماد تخصصات في مجال السلامة والصحة المهنية، والمتواجد حتى تاريخ إعداد هذا التقرير هو (الدبلوم المتخصص).

- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

القرار بقانون رقم (3) لسنة 2019:

- مادة (5) يعين صاحب العمل المشرف، ويعتمده من الوزارة، إن لم يكن معتمداً، أو يختاره من بين العمال، ويعتمده من الوزارة
- مادة (10) يشترط لاعتماد المشرف أن يكون حاصلاً على



- 1- شهادة مهنية صادرة عن أحد المعاهد أو مراكز التدريب والتعليم المهني وإعداد الفنيين، أو المدارس الثانوية الصناعية، أو شهادة البكالوريوس في إحدى التخصصات العلمية.
- 2- دورة تدريبية كمشرف سلامة وصحة مهنية، واجتيازه الامتحان المقرر من قبل المؤسسة التدريبية المعتمدة من الوزارة.

• مادة (11) يتم اعتماد المشرف وفقاً للمستويات الآتية:

- 1- مشرف فني، إن كان حاصلاً على إحدى الشهادات الواردة في الفقرة (1) من المادة (10) من هذا القرار بقانون.
- 2- مشرف متخصص، إن كان حاصلاً على شهادة البكالوريوس في أحد التخصصات العلمية، وخبرته لا تقل عن (5) سنوات في مجال السلامة والصحة المهنية.

• مادة (15) يشترط في المؤسسة التدريبية الآتي

- 1- أن تكون مرخصة حسب الأصول أن تتوفر فيها وسائل التدريب النظري والعملية، والمرافق اللازمة لذلك.
- 2- أن يكون لديها مدربين مختصين، ويتوافر فيهم الآتي:
 - أ- خبرة لا تقل عن خمس سنوات في مجال السلامة والصحة المهنية .
 - ب- حاصلين على دورات تدريبية متخصصة في السلامة والصحة المهنية.
 - ج- معتمدين من الوزارة.

- المادة (16)

- 1- تحدد المساقات النظرية والعملية في البرنامج التدريبي الذي تقدمه المؤسسة التدريبية في مجال السلامة والصحة المهنية، بموجب تعليمات يصدرها الوزير.
- 2- تعمل الوزارة سنوياً على تقييم البرنامج التدريبي.

- المادة (18)

- 1- يجب على صاحب العمل أن يشكل لجنة للسلامة والصحة المهنية في المنشأة وفروعها التي توظف (40) عاملاً فأكثر، ويعتمدها من الوزارة.
- 2- يلتزم صاحب العمل بتزويد الوزارة بأسماء أعضاء اللجنة فور تشكيلها أو أي تغيير فيها.



* وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

- التغطية التشريعية لأحكام المواد (1 / 4 / 6 / 11)
- التغطية الجزئية لأحكام المواد (2 / 5 / 10)
- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (7 / 8 / 9)
- لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية لحكم المادة (3)

* * *



7. دولة الكويت

إتفاقية غير مصادق عليها

الإتفاقية العربية رقم (16) لسنة 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية

وصل مكتب العمل العربي من دولة الكويت تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (16) لسنة 1983 – وجاء في هذا الرد ما يلي:

- هل تم عرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق على الإتفاقيات؟

لا

- هل توجد صعوبات تشريعية تحول دون التصديق على الإتفاقية حتى الان؟

لا

- هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الإتفاقية حتى الان (سياسية، اقتصادية، اجتماعية ... الخ) ؟

لا

- هل هناك تصورات لديكم للتغلب على الصعوبات سابقة الذكر ، بهدف تسهيل التصديق على الإتفاقية مستقبلاً؟

لا

- هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الإتفاقية ؟

نعم

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

يتم دراسة الإتفاقية ومقارنتها مع التشريعات والقوانين الداخلية .

- هل تم الاسترشاد بأحكام الإتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع ؟

لا

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

لا



-في حالة الإجابة ب(نعم) يرجى تحديد نوع الدعم الفني المطلوب .

في حال الحاجة للدعم الفني سيتم طلب ذلك بلا أدنى شك.

- هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال و العمال في بلدكم حين إعدادكم لهذا التقرير، تمشيا مع ما تقضيه المادة (17) من منظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟

نعم

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

- غرفة تجارة وصناعة الكويت (مرفق الرد)

- الاتحاد العام لعمال الكويت (مرفق الرد)

الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير :

الهيئة العامة للقوي العاملة

التاريخ : 2021/10/20

-البريد الإلكتروني: Fr.pam.kw@gmail.com

* وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

- أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة للعرض على السلطة المختصة بالتصديق.



8. جمهورية مصر العربية

إتفاقية مُصادق عليها

الإتفاقية العربية رقم (12) لسنة 1980 بشأن العمال الزراعيين

وصل مكتب العمل العربي من جمهورية مصر العربية تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (12) لسنة 1980 – وجاء في هذا الرد ما يلي:

رد حكومة

جمهورية مصر العربية

على الإتفاقية رقم 12 لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين

عام 2021

القسم الأول: بيانات عامة

1- يرجى بيان النص التشريعي الذي صدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الإتفاقية العربية رقم (12) لسنة 1980 بشأن العمال الزراعيين.

رد الحكومة:

الدستور المصري لعام 1971 الذي نص في المادة (151) منه على أن:-

" رئيس الجمهورية يبرم المعاهدات ويبلغها مجلس الشعب مشفوعة بما يناسب من البيان، وتكون لها قوة القانون بعد إبرامها والتصديق عليها ونشرها وفقاً للأوضاع المقررة.

2- يرجى إرفاق أرقام وتواريخ النصوص التشريعية السارية التي لها علاقة بأحكام الإتفاقية المذكورة، وإن أمكن التعرض للتطبيق العملي لتلك النصوص التشريعية (القرارات الوزارية – اللوائح- إلخ).

رد الحكومة:

- قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 في المواد (29)، (30)، (42).
- قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 ولائحته التنفيذية
- قانون المنظمات النقابية العمالية رقم 213 لسنة 2017 والقرارات المنفذة له
- قانون التأمينات الاجتماعية رقم 148 لسنة 2019
- قرار وزير القوى العاملة رقم 162 لسنة 2019 بشأن إصدار اللائحة المالية والإدارية لتشغيل ورعاية العمالة غير المنتظمة (عمال المقاولات والزراعة والموسمين والمؤقتين ومن في حكمهم) .
- 3- يرجى بيان النص التشريعي الذي يعطي الإتفاقيات الدولية المصادق عليها قوة النفاذ بمجرد التصديق عليها مع بيان مرتبة الإتفاقيات المصادق عليها بالنسبة للتشريعات الداخلية.



رد الحكومة: -

نص الدستور المصري لعام 2014 في مادته رقم (93) على أن " تلتزم الدولة بالاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان التي تصدق عليها مصر ، وتصبح لها قوة القانون بعد نشرها وفقاً للأوضاع المقررة." 4- هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في دولتكم الموقرة حين إعدادكم لهذا التقرير؟ وذلك تمشياً مع أحكام المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

نعم ✓

لا

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

رد الحكومة:

نعم

المنظمات التي يتم التنسيق معها عند إعداد التقرير تتمثل في الآتي:-

- الاتحاد العام لنقابات عمال مصر
- اتحاد الصناعات المصرية
- الاتحاد العام للغرف التجارية

القسم الثاني: - "التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية"

الباب الأول

نطاق التطبيق

المادة الأولى:

يرجى بيان ما يلي:

حدود سريان هذه الاتفاقية

رد الحكومة:

العمالة غير المنتظمة بما يشمل :

عمال المقاولات والزراعة والموسمييين والمؤقتين ومن في حكمهم.
(عمال الموائى - عمال الزراعة - عمال الصيد- عمال المقاولات)
حدود الاستثناء من هذه الاتفاقية: -

رد الحكومة:

- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً
- عمال الخدمة المنزلية
- عمال الزراعة مالكي أو مستأجري أو حائزي الأراضي الزراعية



يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك

رد الحكومة:

- قانون العمل رقم 12 لسنة 2003
- قرار وزير القوى العاملة رقم 162 لسنة 2019 بشأن إصدار اللائحة المالية والإدارية لتشغيل ورعاية العمالة غير المنتظمة (عمال المقاولات والزراعة والموسمين والمؤقتين ومن في حكمهم) .

الباب الثاني

تنمية العمال الزراعيين

المادة الثانية:

يرجى بيان ما يلي:

برامج مستويات العمال الزراعيين؟

رد الحكومة:

تحرص الدولة المصرية على حماية العمالة المصرية بما يحقق تأمين بيئة عمل آمنة وتحقيق العدالة الاجتماعية وتوفير سبل التكافل الاجتماعي بما يضمن حياة كريمة لجميع مواطنيها .

كيفية توفير التعليم الإلزامي؟

رد الحكومة:

تكفل الدولة الحق في التعليم لكل مواطن، كما تكفل الدولة التعليم الإلزامي حتى المرحلة الثانوية أو ما يعادله مجاناً .

مراحل التدريب المهني الزراعي؟

رد الحكومة:

تسعى الدولة المصرية إلى الاهتمام بالتدريب المهني الزراعي الذي يشمل تطوير المدارس الفنية والحرفية وبناء القدرات البشرية وتطويرها من خلال الدورات التدريبية وورش العمل وتدريب الطلاب والعمال على احتياجات الأسواق الداخلية والخارجية التي يحتاجها القطاع الزراعي والصناعي والتجاري وربطها بسوق العمل والإنتاج .

شمول عمال الزراعة بالتأمينات الاجتماعية، وبخاصة التأمين الصحي ومعاش الشيخوخة؟

رد الحكومة:

تكفل التشريعات الوطنية تغطية التأمينات الاجتماعية لعمال الزراعة وما يشمل مزايا تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، والمزايا المستحقة لإصابة العمل.

يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك؟

رد الحكومة:



أ- فيما يتعلق ببرامج مستويات العمال الزراعيين:-

الدستور المصري أشار في مادته (29) على أن " الزراعة مقوم أساسي للاقتصاد الوطني وتلتزم الدولة بحماية الرقعة الزراعية وزيادتها وتجريم الاعتداء عليها، كما تلتزم بتنمية الريف ورفع مستوى معيشة سكانه وحمايتهم من المخاطر البيئية ، وتعمل على تنمية الإنتاج الزراعي والحيواني ، وتشجع الصناعات التي تقوم عليها، وتلتزم الدولة بتوفير مستلزمات الإنتاج الزراعي والحيواني وشراء المحاصيل الزراعية الأساسية بسعر مناسب يحقق هامش ربح للفلاح ، وذلك بالاتفاق مع الاتحادات والجمعيات الزراعية ، كما تلتزم الدولة بتخصيص نسبة من الأراضي المستصلحة لصغار الفلاحين وشباب الخريجين وحماية الفلاح والعمل الزراعي من الاستغلال وذلك كله على النحو الذي ينظمه القانون".

ب- فيما يتعلق بتوفير التعليم الإلزامي:-

أشار الدستور المصري لعام 2014 في المادة (19) منه على أن " التعليم حق لكل مواطن ... وتلتزم الدولة بمراعاة أهدافه في مناهج التعليم ووسائله، وتوفيره وفقاً لمعايير الجودة العالمية. والتعليم إلزامي حتى نهاية المرحلة الثانوية أو ما يعادلها، وتكفل الدولة مجانيته بمراحله المختلفة في مؤسسات الدولة التعليمية وفقاً للقانون" .

كما أشارت المادة (20) من الدستور المصري إلى ما يلي:-

"تلتزم الدولة بتشجيع التعليم الفني والتقني والتدريب المهني وتطويره والتوسع في أنواعه كافة، وفقاً لمعايير الجودة العالمية وبما يتناسب مع احتياجات سوق العمل.

ج- فيما يتعلق بمراحل التدريب المهني الزراعي:-

سبق الإشارة إلى المادة (20) من الدستور المصري لعام 2014 .

كما أشار قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 في الكتاب الثالث منه الخاص بالتوجيه والتدريب المهني في المادة (131) إلى ما يلي:-

" يقصد في تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها:-

التوجيه المهني:

مساعدة الفرد في إختيار المهنة أو المسار المهني الأكثر ملائمة لقدراته وإستعداداته وميوله في ضوء الدراسات المستمرة لسوق العمل والمهن المطلوبة ومقوماتها " .

التدريب المهني:

الوسائل التي من شأنها تمكين الفرد من اكتساب وتنمية المعارف والمهارات والقدرات اللازمة لإعداده للعمل المناسب.



كما حددت المادة (132) من ذات القانون ما يلي: -

" 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".

د- فيما يتعلق بشمول عمال الزراعة بالتأمينات الاجتماعية:-

أشار الدستور المصري في المادة رقم 17 منه على أن " تكفل الدولة توفير خدمات التأمين الاجتماعي، ولكل مواطن لا يتمتع بنظام التأمين الاجتماعي الحق في الضمان الاجتماعي بما يضمن له حياة كريمة .
وتعمل الدولة على توفير معاش مناسب لصغار الفلاحين، والعمال الزراعيين والصيادين والعمالة غير المنتظمة وفقاً للقانون".

وقد أشار قانون العمل في الكتاب الخامس الخاص بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في المادة (202) منه على أن: " يقصد في تطبيق أحكام هذا الكتاب المصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منهما: -
1- إصابة العمل، والأمراض المهنية والأمراض المزمنة التعاريف الواردة لها في قانون التأمين الاجتماعي وقراراته التنفيذية...."

كما أوضح (قانون التأمينات والمعاشات رقم 148 لسنة 2019) بشأن التأمينات الاجتماعية والمعاشات في الباب الأول منه الخاص بالتغطية التأمينية والتعريفات في المادة (2) منه على أن " تسري أحكام هذا القانون على الفئات الآتية منها:

رابعاً: العمالة غير المنتظمة وتشمل:-

- 1- عمال الترحيل
- 2- العاملين المؤقتين في الزراعة سواء في الحقول والحدائق والبساتين أو في مشروعات تربية الماشية أو الحيوانات الصغيرة أو الدواجن أو في المناحل أو في أراضي الاستصلاح والاستزراع، ويقصد بالعاملين المؤقتين من تقل مدة عمالتهم لدى صاحب العمل عن ستة أشهر متصلة أو كان العمل الذي يزاولونه لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط
- 3- حائزي الأراضي الزراعية الذين تقل مساحة حيازتهم عن فدان سواء كانوا ملاكاً أو مستأجرين بالأجرة أو بالمزرعة.

4- ملاك الأراضي الزراعية غير الحائزين لها ممن تقل ملكيتهم عن فدان "

وأشارت المادة (3) من ذات القانون ما يلي:-

" يشمل نظام التأمينات الاجتماعية الآتية:

- 1- تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة
- 2- تأمين إصابات العمل



3- تأمين المرض

4- تأمين البطالة "

الباب الثالث

التنظيم القانوني لعلاقات العمل الزراعي وحماية العمال الزراعيين

المادة الثالثة :

يرجى بيان ما يلي:-

- النظام القانوني الذي ينظم شروط وظروف العمل للعمال الزراعيين؟

رد الحكومة:-

تضع الدولة نظام تشريعي ينظم شروط وظروف العمل وحقوق وواجبات العمال الزراعيين من خلال التشريعات الوطنية المختلفة والأحكام المنظمة على سبيل المثال دستور عام 2014، قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 ، قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 ، قانون التأمينات الاجتماعية رقم 148 لسنة 2019 ، اللوائح والقرارات الوزارية

- حدود هذا النظام ضمن تشريعات الدولة؟

رد الحكومة:-

يشمل النظام القانوني سالف الذكر كافة القوانين والتشريعات الوطنية على مستوى الدولة التي يمكن إصدارها في شكل دستور، قانون، لائحة تنفيذية، قرارات وزارية على النحو الذي ينظمه القانون.

يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

- الدستور المصري في المادة 29 والتي تنص على ما يلي: -

والتي سبق ذكرها على الاستفسارات الواردة بالمادة الثانية

كما أشارت المادة رقم (12) من الدستور إلى أن " العمل حق، وواجب، وشرف تكفله الدولة، ولا يجوز إلزام أي مواطن بالعمل جبراً ، إلا بمقتضى قانون ، ولأداء خدمة عامة، لمدة محددة وبمقابل عادل، ودون إخلال بالحقوق الأساسية للمكلفين بالعمل".

أيضا قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 في المادة (3) منه التي تنص على أن:

" يعتبر هذا القانون، القانون العام الذي يحكم علاقات العمل، وذلك مع مراعاة اتفاقيات العمل الجماعية وأحكام المادة (5) من هذا القانون".

كما اشارت المادة (26) من ذات القانون إلى أن :-

" تتولى الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة وعلى الأخص عمال الزراعة الموسمييين وعمال البحر وعمال المناجم والمحاجر وعمال المقاولات.



ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزراء المعنيين والاتحاد العام لنقابات عمال مصر القرارات الخاصة بتحديد القواعد المنظمة لتشغيل هذه الفئات، واشتراطات السلامة والصحة المهنية والانتقال والإعاشة الواجب اتخاذها بشأنهم، واللوائح المالية والإدارية التي تنظم هذا التشغيل".

وكذلك قرار وزير القوى العاملة رقم 162 لسنة 2019 بشأن إصدار اللائحة المالية والإدارية لتشغيل ورعاية العمالة غير المنتظمة (عمال المقاولات والزراعة والموسميين والمؤقتين ومن في حكمهم) والذي نص في مادته رقم (2) على ما يلي:-

" يلتزم بأحكام هذه اللائحة كافة الجهات الحكومية من وزارات، ووحدات الحكم المحلي، والوحدات ذات الموازنة الخاصة، وغيرها، والهيئات والمشروعات التابعة لجهات حكومية والهيئات العامة، وشركات القطاع العام، وقطاع الأعمال العام، والقطاع الخاص والمنظمات النقابية العمالية بكافة مستوياتها، والنقابات المهنية، والجمعيات الأهلية والمؤسسات الخاصة، والأجهزة والجهات المختصة بشئون العمالة غير المنتظمة".

كما أشارت المادة (12) من اللائحة إلى أن " تتولى الإدارة المختصة بالوزارة وضع الضوابط والآليات الخاصة بتشغيل العمالة غير المنتظمة، وذلك بعد العرض على اللجنة المركزية لمتابعة تشغيل ورعاية العمالة غير المنتظمة. كما تتولى الإدارة المختصة بالمديرية تقديم الرعاية الصحية والاجتماعية والتشغيل للعمال الخاضعين لأحكام هذه اللائحة طبقاً للخطة التي تضعها الإدارة المختصة بالوزارة.

وفي قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 الذي أشار في المادة (10) منه على أن: "تقسم الوظائف الخاضعة لأحكام هذا القانون إلى المجموعات الوظيفية الرئيسية الآتية:-

– مجموعة الوظائف الحرفية والخدمة المعاونة

وتتكون كل مجموعة وظيفية من مجموعات نوعية، وتنظم اللائحة التنفيذية معايير إنشاء هذه المجموعات النوعية والنقل بين المجموعات المتماثلة "

• كما أوضح القانون رقم 148 لسنة 2019 بشأن التأمينات الاجتماعية والمعاشات في الباب الأول منه الخاص بالتغطية التأمينية والتعريفات في المواد 2، 3 حيث سبق ذكرها في المادة الثانية.

المادة الرابعة:

يرجي بيان ما يلي :

• كيفية تشغيل العمال الزراعيين، وهل توجد قيود على ذلك؟

رد الحكومة:-

تتولي وزارة القوى العاملة بإعتبارها السلطة المختصة في هذا الصدد واللجان المركزية والإدارات المختصة التابعة للوزارة ومكاتب العمل في مديريات القوى العاملة علي مستوى الجمهورية بعملية تشغيل العمال والعمال التابعين للعمالة غير المنتظمة علي النحو الذي ينظمه القانون.



ولا توجد قيود على هذه العملية، بل يشترط في حالة العامل الذي يمارس حرفة من الحرف أن يكون حاصلًا على شهادة تحدد مستوي مهاراته وترخيص مزاولة الحرفة.

• أوضاع موردي ومقاولي العمال الزراعيين وتوضيح مخاطر التشغيل عن طريقهم؟

رد الحكومة:

يحظر قانون العمل علي صاحب العمل أن يلجأ لتشغيل العمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال . ويحظر القانون هذا النشاط حيث ينظم القانون علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل بما يكفل حقوقه وواجباته علي النحو الذي ينظمه القانون ، وقد حظر قانون العمل من اللجوء لهذا النشاط لما يتضمن من مخاطر وعيوب تعرض العمال إلي الخطر وعدم استقرار أوضاعهم نذكر منها :

1- أن هذا الوضع غير القانوني يضره ويسيء استخدام العمال وعليه يتم إستغلالهم.

2- صعوبة توفير تغطية تأمينية (عدم وجود ضمان اجتماعي)

3- صعوبة التفتيش علي العمال الذين يتبعوا هذا النشاط

• يرجي بيان النصوص التشريعية الدالة علي ذلك ؟

رد الحكومة:-

نص قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 في المواد التالية :-

المادة (11) :

"تنشأ لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوي العاملة في الداخل والخارج برئاسة الوزير المختص، وتضم ممثلين للوزارات المعنية ، وكذلك ممثلين للاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال تختارهم منظماتهم بالتساوي بينهم .

ويدخل في اختصاص هذه اللجنة رسم السياسة العامة لإستخدام العمالة المصرية في داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها، ووضع النظم والقواعد والإجراءات اللازمة لهذا الإستخدام "

المادة (12) :

"مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم 39 لسنة 1975 بشأن تأهيل المعاقين ، علي كل قادر علي العمل وراغب فيه أن يتقدم بطلب لقيد اسمه بالجهات الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل إقامته مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة وعلي هذه الجهة قيد تلك الطلبات بأرقام مسلسلة فور ورودها وإعطاء الطالب شهادة بحصول هذا القيد دون مقابل .

وتحدد البيانات التي يجب أن تتضمنها الشهادة المشار إليها في الفقرة السابقة بقرار من الوزير المختص ."



المادة (13) :

"إذا كان الراغب في العمل يمارس حرفة من الحرف التي يصدر بها القرار من الوزير المختص المشار إليها في المادة (139) من هذا القانون وجب عليه أن يرفق بطلب القيد شهادة تحدد مستوي مهاراته وترخيص مزاوله الحرفة طبقاً للمادة (140) من هذا القانون، وتثبت درجة مهارته في شهادة القيد .
ولا يجوز تشغيل أي عامل إلا إذا كان حاصلاً علي هذه الشهادة "

المادة (14) :

"مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم 39 لسنة 75 بشأن تأهيل المعاقين لصاحب العمل الحق في تعيين من يقع عليه اختياره، فإذا لم يكن المرشح من بين الحاصلين على شهادة القيد المشار إليها في المادة (12) من هذا القانون، وجب عليه قيد اسمه خلال خمسة عشر يوماً من إلحاقه بالعمل.
ويجوز لصاحب العمل أن يستوفي احتياجاته الوظيفية والمهنية والحرفية بالنسبة للوظائف والأعمال التي خلت أو أنشئت لديه ممن ترشحهم الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل عمله من المسجلين لديها مراعية أسبقية القيد".

المادة (16):

"الصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلان وأن يعهد إلي أحد المكاتب الاستشارية بدراسة الطلبات التي تقدم إليه وإبداء الرأي أو التوصية أو المساعدة بشأن اختيار أفضل المرشحين لهذه الوظائف.
ولا يجوز له تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال

المادة (17) :

"مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل، تكون مزاوله عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الداخل أو في الخارج عن طريق:

- أ- الوزارة المختصة
- ب- الوزارات والهيئات العامة
- ج- الإتحاد العام لنقابات عمال مصر
- د- شركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص المصرية فيما تبرمه من تعاقدات مع الجهات الأجنبية في حدود أعمالها وطبيعة نشاطها
- هـ- الشركات المساهمة أو شركات التوصية بالأسهم أو ذات المسؤولية المحدودة، بعد الحصول علي ترخيص بذلك من الوزارة المختصة
- و- النقابات المهنية بالنسبة لأعضائها فقط"



المادة (26) :

"تتولي الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة وعلي الأخص عمال الزراعة الموسمييين وعمال البحر وعمال المناجم والمحاجر وعمال المقاولات، ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزراء المعنيين والإتحاد العام لنقابات عمال مصر القرارات الخاصة لتحديد القواعد المنظمة لتشغيل هذه الفئات واشتراطات السلامة والصحة المهنية والانتقال والإعاشة الواجب اتخاذها بشأنهم واللوائح المالية والإدارية التي تنظم هذا التشغيل".

قرار وزير القوى العاملة رقم 162 لسنة 2019 بشأن إصدار اللائحة المالية والإدارية لتشغيل ورعاية العمالة غير المنتظمة (عمال الزراعة الموسمييين وعمال المقاولات ومن في حكمهم).

المادة الخامسة

يرجي بيان ما يلي :

- القواعد المتعلقة بتشغيل الأحداث في العمل الزراعي ؟

رد الحكومة:-

تضع الدولة القواعد المنظمة لتشغيل الأطفال من خلال التشريعات الوطنية مثل (قانون العمل – قانون الطفل) حيث يحدد سن الاستخدام للطفل عند بلوغه 14 سنة أو إتمام سن التعليم الأساسي أيهما أكبر كما تنظم القوانين ساعات عمل الطفل وفترات الراحة ولا يجوز تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو في أيام العطلات والأعياد الرسمية .

مجال عمل الأحداث في القطاع الزراعي؟

رد الحكومة:-

" لا يجوز تشغيل الأطفال في الأعمال والمهن الخطرة أو الأعمال التي تعرضهم للاستغلال البدني أو النفسي أو الجنسي أو استخدامهم لمزاولة أنشطة غير مشروعة وكذلك الأعمال التي يتم التعرض فيها إلي مخاطر فيزيائية أو كيميائية أو بيولوجية أو ميكانيكية أو جميعها .

- ساعات العمل وفترات الراحة والأجازات الأسبوعية والسنوية والمرضية ؟

رد الحكومة:-

يحظر تشغيل الأطفال أكثر من ست ساعات يومياً، ويجب أن يتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل عن ساعة واحدة، علي ألا يعمل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة. كما يحظر تشغيله ساعات عمل إضافية أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية ، وأيضاً يحظر تشغيله ما بين الساعة 7 مساءً و7 صباحاً .



كما يلتزم صاحب العمل بتوقيع الكشف الطبي الدوري علي الطفل بمعرفة التأمين الصحي مرة كل عام علي الأقل وكذلك عند إنتهاء خدمته ، وذلك للتأكد من خلوه من الأمراض المهنية أو إصابات العمل والمحافظة علي لياقته بصفة مستمرة.

• **يرجي بيان النصوص التشريعية الدالة علي ذلك ؟**

رد الحكومة:

فيما يتعلق بالقواعد المنظمة لتشغيل الأحداث ومجال عمل الأحداث في القطاع الزراعي.

أ- الدستور المصري والذي أشار في المادة (80) منه علي أن :

"..... تلتزم الدولة برعاية الطفل وحمايته من جميع أشكال العنف والإساءة وسوء المعاملة والإستغلال الجنسي والتجاري .

لكل طفل الحق في التعليم المبكر في مركز للطفولة حتي السادسة من عمره ، ويحظر تشغيل الطفل قبل تجاوزه سن إتمام التعليم الأساسي ، كما يحظر تشغيله في الأعمال التي تعرضه للخطر ..."

ب- قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 في المواد التالية :

المادة (98) :

"يعتبر طفلاً في تطبيق أحكام هذا القانون – كل من بلغ الرابعة عشرة سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ثماني عشرة سنة كاملة .

ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون سن السادسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوي العاملة المختص "

المادة (99) :

"يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي، أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر، ومع ذلك يجوز تدريبهم متي بلغت سنهم اثنتي عشرة سنة " .

المادة (100) :

" يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل، وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها وفقاً لمراحل السن المختلفة . "

ج- قانون الطفل رقم 126 لسنة 2008 ولائحته التنفيذية :

الباب الخامس "رعاية الطفل العامل والأم العاملة " الفصل الأول في رعاية الطفل العامل المواد التالية :

مادة (64) :

"مع عدم الإخلال بنص الفقرة الثانية من المادة (18) من قانون التعليم الصادر بالقانون رقم 139 لسنة 1981 ، يحظر تشغيل الطفل قبل بلوغه خمسة عشرة سنة ميلادية كاملة، كما يحظر تدريبه قبل بلوغه ثلاث عشر سنة ميلادية .



ويجوز بقرار من المحافظ المختص بعد موافقة وزير التعليم ، الترخيص بتشغيل الأطفال من سن اثنتي عشرة إلى أربع عشرة سنة في أعمال موسمية لا تضر بصحتهم أو نموهم ولا تخل بمواظبتهم علي الدراسة " .
مادة (65) :

"يحظر تشغيل الطفل في أي من أنواع الأعمال التي يمكن ، بحكم طبيعتها أو ظروف القيام بها ، أن تعرض صحة أو سلامة أو أخلاق الطفل للخطر ، ويحظر بشكل خاص تشغيل أي طفل في أسوأ أشكال عمل الأطفال المعرفة في الإتفاقية رقم 182 لسنة 1999..... " .
مادة (65) مكرراً :

"يجرى الفحص الطبي قبل إحاقه بالعمل للتأكد من أهليته الصحية للعمل الذي يلحق به، و يعاد الفحص دورياً مرة، على الأقل، كل سنة، و ذلك على النحو الذي تبينه اللائحة التنفيذية .
وفى جميع الأحوال يجب ألا يسبب العمل ألماً أو أضراراً بدنية أو نفسية للطفل، أو يحرمه من فرصته في الانتظام في التعليم والترويح وتنمية قدراته ومواهبه، ويُلزم صاحب العمل بالتأمين عليه وحمايته من أضرار المهنة خلال فترة عمله .
و تزداد إجازة الطفل العامل السنوية عن إجازة العامل البالغ سبعة أيام، و لا يجوز تأجيلها أو حرمانه منها لأي سبب".

مادة (67) :
"يلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون السادسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل، و تعتمد من مكتب القوي العاملة و تختتم بخاتمه".

مادة (68) :
"على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر مراعاة الآتي :

- 1- أن يعلق في مكان ظاهر من محل العمل نسخة تحتوى على الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل .
- 2- أن يحرر أولاً بأول كشفاً بالبيانات الأساسية المتعلقة بكل طفل من المشتغلين لديه، يشتمل على اسمه وتاريخ ميلاده وطبيعة نشاطه و عدد ساعات عمله وفترات راحته ومضمون الشهادة المثبتة لأهليته للعمل ويقدم الكشف للمختصين عند طلبه .
- 3- أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال الجاري تشغيلهم و أسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم.
- 4- أن يقوم بتوفير سكن منفصل للعمال من الأطفال عن غيرهم من البالغين، إذا اقتضت ظروف العمل مبيئتهم .
- 5- أن يحتفظ بمقر العمل بالوثائق الرسمية التي تثبت سن جميع العاملين لديه من الأطفال ومقدرتهم الصحية، ويقدمها عند الطلب، ويعتبر صاحب العمل مسؤولاً عن التأكد من سن الأطفال العاملين لديه .



6- أن يوفر بمقر العمل جميع احتياطات الصحة والسلامة المهنية ويدرب الأطفال العاملين على استخدامها "

- قرار وزير القوي العاملة رقم 118 لسنة 2003 بشأن "تحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم وفقاً لمراحل السن المختلفة ":

مادة (1):

- "لا يجوز تشغيل الأطفال الذين تقل سنهم عن ثماني عشرة سنة في الأعمال والمهن والصناعات الآتية:
- (1) العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار.
 - (2) صناعة المفرقات والأعمال المتعلقة بها.
 - (3) صهر الزجاج وانضاجه.
 - (4) كافة أنواع اللحام.
 - (5) صنع الكحوليات والمشروبات الروحية وما في حكمها.
 - (6) صنع الأسفلت ومشتقاته.
 - (7) العمل في المدابغ.
 - (8) صناعة الكاوتش.
 - (9) صناعة الفحم من عظام الحيوانات بما فيها فرز العظام قبل حرقها.
 - (10) كبس القطن".

مادة (2):

"لا يجوز تشغيل الأطفال الذين تقل سنهم عن 16 سنة كاملة في الأعمال والمهن والصناعات الآتية :

- (1) الأعمال السابق الإشارة إليها في المادة (1).
- (2) الأعمال التي تعرض الأطفال للاستغلال البدني أو النفسي أو استخدامهم لمزاولة أنشطة غير مشروعة.
- (3) الأعمال التي يتم التعرض فيها إلي مخاطر فيزيائية أو كيميائية أو بيولوجية أو ميكانيكية أو جميعها ".

- فيما يتعلق بساعات العمل وفترات الراحة والإجازات الأسبوعية والسنوية والمرضية.

أشار قانون الطفل في المواد أرقام 65، 65 مكرر والتي سبق ذكرها في المادة الخامسة .

مادة (66) :

" لا يجوز تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات في اليوم، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة، وتتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة .



ويحظر تشغيل الأطفال ساعات عمل إضافية أو تشغيلهم في أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية وفي جميع الأحوال لا يجوز تشغيل الأطفال فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً.

المادة السادسة

يرجي بيان ما يلي:

➤ شروط ومدة عقد العمل تحت الاختبار :-

رد الحكومة :-

" أشار قانون العمل أن مدة عقد العمل تحت الاختبار تحدد في عقد العمل ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار مدة تتجاوز الثلاثة أشهر كما لا يجوز تعيينه أكثر من مرة عند صاحب عمل واحد "

➤ حدود العمل تحت الاختبار، ومدى تكراره لدي نفس صاحب العمل :-

رد الحكومة :-

أوضح قانون العمل أن حدود مدة الاختبار ينص عليها في عقد العمل ويجب ألا تزيد عن ثلاثة أشهر كما يجب ألا يتم تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة عند صاحب عمل واحد .

➤ يرجي بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك :-

رد الحكومة :-

نص قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 في الباب الثاني منه الخاص بعقد العمل الفردي في المادة (33) على أن:
" تحدد مدة الاختبار في عقد العمل، ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر أو تعيينه تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد " .

المادة السابعة

يرجي بيان ما يلي :

➤ مدة عقد العمل الزراعي :-

تناول قانون العمل أنواع عقد العمل والتي اشتملت على عقد العمل محدد المدة والذي ينتهي بانقضاء مدته، وعقد غير محدد المدة وعقد العمل لإنجاز عمل معين والذي ينتهي بإنجاز هذا العمل، وقد نظم القانون وضع العامل وصاحب العمل في كلا النوعين وشروط تجديده أو انهاؤه وذلك على النحو الذي ينظمه القانون .

➤ حقوق العامل طبقاً لعقد العمل المحدد المدة وغير محدد المدة أو لموسم معين :-

رد الحكومة :-

نظم قانون العمل حق العمل في العقد محدد المدة والذي ينتهي بانقضاء مدته، أنه إذا ابرم العقد لمدة تزيد على خمس سنوات جاز للعامل انهاءه دون الحصول على تعويض وفي هذه الحالة علي العامل أن يخطر صاحب العمل قبل الانهاء بثلاثة أشهر .



وقد حدد القانون عقد العمل لإنجاز عمل معين، والذي ينتهي بإنجاز هذا العمل، وفي حالة استغرق إنجاز هذا العمل مدة تزيد على خمس سنوات لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز العمل .
أما إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء، وذلك على النحو الذي ينظمه القانون .
كما اعطي القانون العاملة حق إنهاء عقد العمل سواء كان لمدة محددة أو غير محدد المدة بسبب زواجها أو حملها أو انجابها دون أن يؤثر ذلك على حقوقها .

➤ يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك :-

مواد قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 في الباب السابع الخاص بانقضاء علاقة العمل في المواد التالية :
مادة (104) :

"ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته فإذا أبرم العقد لمدة تزيد على الخمس سنوات، جاز للعامل إنهاءه دون تعويض - عند انقضاء خمس سنوات - وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر وتسرى أحكام الفقرة السابقة على حالات إنهاء العامل للعقد بعد انقضاء المدة المذكورة " .
مادة (106) :

" إذا انتهى عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لمدة أو لمدد أخرى".
" فإذا زادت مدد العقد الأصلية والمجددة على خمس سنوات ، جاز للعامل إنهاؤه وفقا لأحكام المادة 104 من هذا القانون " .
مادة (107) :

" إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين، انتهى العقد بإنهاء هذا العمل، فإذا استغرق الإنجاز مدة تزيد على خمس سنوات لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل إتمام إنجاز العمل" .
مادة (109) :

" إذا انتهى عقد العمل المبرم لعمل معين بإنجازه، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لعمل أو أعمال أخرى مماثلة " .
" فإذا زادت مدة إنجاز العمل الأصلي والأعمال التي جُدد العقد لها على خمس سنوات، لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز هذه الأعمال " .

مادة (110) :

" مع عدم الإخلال بحكم المادة (198) من هذا القانون ومع مراعاة أحكام المواد التالية، إذ كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء .
ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهي هذا العقد إلا في حدود ما ورد بالمادة (69) من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعتمدة.



كما يجب أن يستند صاحب العمل في الإنهاء إلي مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية .

ويراعى في جميع الأحوال أن يتم الإنهاء في وقت مناسب لظروف العمل " .
مادة (128) :

" للعاملة إن تنتهى عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها دون إن يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها وفقا لأحكام هذا القانون أو لأحكام قانون التأمين الاجتماعي .
وعلى العاملة التي ترغب في إنهاء العقد للأسباب المبينة في الفقرة السابقة أن تخطر صاحب العمل كتابة برغبتها في ذلك خلال ثلاثة اشهر من تاريخ أبرام عقد الزواج أو ثبوت الحمل أو من تاريخ الوضع بحسب الأحوال " .

المادة الثامنة

يرجي بيان ما يلي :

➤ طرق اثبات العلاقة التعاقدية للعامل الزراعي .

رد الحكومة :-

يتضح من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 أن القانون قد أعطي للعامل الحق في اثبات علاقة العمل بكافة طرق الاثبات المقررة قانوناً ومن ضمنها تقديم نسخة من عقد العمل وإلزام صاحب العمل بتقديم الأصل، أو تقديم شهود مع العامل لاثبات قيامه بالعمل لدي رب العمل الذي ينفي تلك العلاقة، وكذلك تقديم ما يفيد استلامه للأجر مثل تحويل الأجر أو اثبات أن الشركة قيدت العامل لدي التأمينات الاجتماعية وكذلك سماع شهادة الشهود .

• **علي من يقع عبء الاثبات، ومدى حجيته ؟**

رد الحكومة :-

أوضح قانون العمل أن للعامل وحده اثبات حقوقه بكافة طرق الاثبات اذا لم يوجد عقد مكتوب، أما في حالة وجود علاقة تعاقدية فان شروط وبنود العقد المحرر كتابه تحمي حقوق العامل وتثبت حجيته في عقد العمل والعلاقة التعاقدية بكافة حقوقه وواجباته علي النحو الذي ينظمه القانون .

• **يرجي بيان النصوص التشريعية المتضمنة ذلك ؟**

رد الحكومة :-

نص قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 في الباب الثاني الخاص بعقد العمل الفردي علي ما يلي :

مادة (32) :

يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من ثلاث نسخ، يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة مكتب التأمينات الاجتماعية المختص.

ويجب أن يتضمن العقد على الأخص البيانات الآتية:

(أ) إسم صاحب العمل وعنوان محل العمل .



(ب) إسم العامل ومؤهلته ومهنته أو حرفته ورقمه التأميني ومحل إقامته وما يلزم لإثبات شخصيته.

(ج) طبيعة ونوع العمل محل التعاقد .

(د) الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها، وإذا لم يوجد عقد مكتوب، للعامل وحده إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات.

ويعطى صاحب العمل العامل إيصالا بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات.

مادة (35) :

" يحظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة " .

مادة (36) :

" يُحدد الأجر وفقا لعقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة المنشأة، فإذا لم يحدد الأجر بأي من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقا لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولت المحكمة العمالية المنصوص عليها في المادة (71) من هذا القانون تقدير الأجر وفقا لمقتضيات العدالة، وذلك كله مع مراعاة حكم المادتين (34، 35) من هذا القانون" .

المادة التاسعة

يرجي بيان ما يلي :

➤ طرق إبطال الشروط التعسفية لعقد العمل الزراعي :-

رد الحكومة :-

في حالة تضرر العامل من مشكلة ما وجب اللجوء إلي مكتب العمل الذي يقع في دائرته مكان العمل، تبلغ الجهة الإدارية المختصة بالمشكلة حيث يتم إرسال مفتشو العمل لمراجعة بنود العقد بالتفصيل والوقوف علي المشكلة وتحديدها ثم يتم عمل محضر ويرفع التقرير إلي المكتب المختص في إدارة تفتيش العمل وإدارة علاقات العمل بالوزارة المختصة لدراسة الوضع واتخاذ الإجراءات اللازمة لإبطال الشروط التعسفية لعقد العمل.

• أثر حكم إبطال الشروط التعسفية علي العقد ؟

رد الحكومة :-

إذا تضمن عقد العمل شرط تعسفي أو باطل وجب الغاؤه مع بقاء العقد بالشروط والأحكام المتفق عليها في العلاقة التعاقدية وعلي النحو الذي ينظمه القانون ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررّة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو بمقتضى العرف .

• النصوص التشريعية المتضمنة ذلك ؟

رد الحكومة :-

تضمن قانون العمل في الباب الثاني " أحكام عامة" المادة (5) والتي تنص علي:



" يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه .

ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة، أو بمقتضى العرف.

وتقع باطلة كل مصالحة تتضمن انتقاصاً أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون " .

وفي قانون العمل الباب الرابع والخاص بـ "منازعات العمل الجماعية" المواد الآتية:

مادة 168 :

" مع عدم الإخلال بحق التقاضي تسرى أحكام هذا الباب على كل نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الاستخدام ينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال وبين جميع العمال أو فريق منهم " .

مادة 169 :

" إذا ثار نزاع مما نص عليه في المادة السابقة وجب على طرفيه الدخول في مفاوضة لتسويته وديا " .

مادة 170 :

" إذا لم تتم تسوية النزاع كلياً خلال ثلاثين يوماً من تاريخ بدء المفاوضة جاز للطرفين أو لأحدهما أو لمن يمثلها التقدم بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ إجراءات الوساطة " .

مادة 175 :

" للوسيط كافة الصلاحيات في سبيل فحص النزاع والإلمام بعناصره، وله على وجه الخصوص سماع طرفي النزاع والإطلاع على ما يلزم من مستندات، وعلى الطرفين تقديم ما يطلبه الوسيط من البيانات والمعلومات التي تعينه على أداء مهمته " .

مادة 178 :

" على الوسيط أن يقدم خلال أسبوع من تاريخ انتهاء المهلة المشار إليها في المادة السابقة تقريراً للجهة الإدارية المختصة يتضمن ملخصاً للنزاع وبياناتاً مسبباً بالتوصيات التي انتهى إليها وما تم من قبول أو رفض لها من الطرفين أو من أحدهما وأسباب الرفض " .

مادة 179 :

إذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التوصيات التي قدمها الوسيط، كان لأى منهما أن يتقدم إلى الجهة الإدارية المختصة بطلب اتخاذ إجراءات التحكيم " .

المادة العاشرة

يحدد تشريع كل دولة الحالات التي يحق فيها لطرفي عقد العمل الزراعي إنهاء هذا العقد .



يرجي بيان ما يلي :

• مدي أحقية طرفي عقد العمل الزراعي في إنهائه؟

رد الحكومة :-

أوضح قانون العمل أحقية طرفي عقد العمل (العامل – صاحب العمل) في إنهاء عقد العمل وفقاً للشروط والحالات التي أقرها قانون العمل والتي تتمثل في حق العامل في حالة العقد المحدد المدة أن يُنهي عقد العمل اذا زاد علي خمس سنوات دون الحصول علي تعويض وأيضاً حق العامل في حالة انتهاء العقد محدد المدة وبعد تجديده اذا زادت مدد العقد الأصلية والمجددة علي خمس سنوات جاز للعامل انهاء عقد العمل، بينما حظر علي صاحب العمل انهاء العقد الا في حدود ما ورد بالمادة 69 التي (تقضي بأنه لا يجوز فصل العامل الا اذا ارتكب خطأ جسيماً) أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعتمدة .

كما أوضح القانون أنه يجب أن يستند العامل في انهاء العقد علي مبررات مشروعة وكافية تتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية .

• حالات انهاء العقد بموجب القانون؟

رد الحكومة :-

أجاز قانون العمل للعامل للعامل انهاء العقد في حالة إخلال صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة أو اذا وقع علي العامل أو احد اقاربه اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله .

كما الزم القانون احد طرفي العلاقة التعاقدية في حالة انهاء العقد دون مبرر مشروع وكاف بأن يعرض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الانهاء .

وقد أقر القانون بانتهاء عقد العمل بوفاة العامل حقيقة او حكماً طبقاً للقواعد القانونية المقررة كما أشار الي انتهاء العقد في حالة عجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً ايان كان سبب العجز بينما اذا كان العجز جزئياً لا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز .

• النصوص التشريعية المتضمنة ذلك؟

رد الحكومة :-

فيما يتعلق بأحقية طرفي عقد العمل الزراعي في إنهائه

أشار قانون العمل – الباب السابع – انقضاء علاقة العمل في المواد الآتية :

أرقام 104، 105، 106، 107، 108، 109، 110، 128 حيث سبق الرد عليهم في المادة السابقة .



مادة 129

" لصاحب العمل أن ينهى عقد العمل ولو كان محدد المدة أو مبرمًا لإنجاز عمل معين إذا حكم على العامل نهائيًا بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، وذلك ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة " .

➤ فيما يتعلق بحالات إنهاء العقد بموجب القانون قانون العمل – الباب السابع – انقضاء علاقة العمل المواد الآتية:

مادة 121

" للعامل إنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة أو إذا وقع على العامل أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العمل أو ممن يمثله.

ويعتبر الإنهاء في هذه الحالات بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع " .

مادة 122

" إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع وكاف، التزم بأن يعرض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء.

فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادرًا من جانب صاحب العمل، للعامل أن يلجأ إلى اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون بطلب التعويض، ولا يجوز أن يقل التعويض الذي تقرره اللجنة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة.

ولا يخل ذلك بحق العامل في باقى استحقاقاته المقررة قانوناً " .

مادة 123

" ينتهى عقد العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكمًا طبقًا للقواعد القانونية المقررة.

ولا ينتهى عقد العمل بوفاة صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذى ينقطع بوفاته.

وإذا توفى العامل وهو فى الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى قدره مائتان وخمسون جنيهًا، كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملاً عن الشهر الذى توفى فيه والشهرين التاليين له طبقًا لقواعد قوانين التأمين الاجتماعى.

ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التى استقدم العامل منها أو الجهة التى تطلب أسرته نقله إليها" .



مادة 124

"ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً أيًا كان سبب هذا العجز. فإذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مرض، ويثبت وجود أو عدم وجود العمل الآخر وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي. وإذا ثبت وجود هذا العمل الآخر كان على صاحب العمل بناء على طلب العامل أن ينقله إلى ذلك العمل مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي".

المادة الحادية عشره

يرجي بيان ما يلي :

➤ حقوق العامل الزراعي عند انتهاء عقد العمل؟

رد الحكومة :

تكفل الدولة من خلال تشريعاتها الوطنية حماية ورعاية حقوق العمال كما تكفل لهم توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل كافة فئات العمال في قطاع الاقتصاد المنظم وغير المنظم .
وقد حدد قانون العمل فيما يتعلق بانقضاء علاقة العمل كافة حقوق العامل عند انتهاء عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد، وقد تمت الإشارة فيما سبق الى حقوق العمال على النحو الذي ينظمه القانون .

➤ أسباب إنتهاء عقد العمل الزراعي؟

رد الحكومة :

- كما سبق وأشرنا ينتهي عقد العمل بانتهاء مدته، وينتهي عقد العمل المبرم لانجاز عمل بإنجاز هذا العمل، كما ينتهي عقد العمل غير محدد المدة عند رغبة احد الطرفين في انهاؤه بشرط اخطار الطرف الاخر كتابة .
- لا يجوز لصاحب العمل ان ينهي عقد العمل الا في حدود ما ورد بالمادة 69 من هذا القانون (اذا ارتكب العامل خطأ جسيم) او ثبوت عدم كفاءة العامل طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعتمدة .
 - كما يجب ان يستند العامل في الانهاء الي مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية او الاجتماعية او الاقتصادية.
 - يجوز انهاء العقد في حالة العجز الكلي للعامل .
 - للعامل انهاء العقد اذا اخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن قانون او عقد العمل الفردي او الجماعي او لائحة النظام الأساسي للمنشأة او اذا وقع علي العامل او احد ذويه اعتداء من صاحب العمل او ممن يمثله .
 - ويعتبر الانهاء في هذه الحالات بمثابة انهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع .
 - لصاحب العمل ان ينهي عقد العمل أيًا كان نوعه اذا حكم علي العامل نهائياً بعقوبة جنائية او مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف او الأمانة او الآداب العامة .
 - انتهاء عقد العمل بوفاة العامل .



➤ النصوص التشريعية المتضمنة ذلك ؟

رد الحكومة :-

فيما يتعلق بحقوق العامل الزراعي عند انتهاء عقد العمل وأسباب انتهاء عقد العمل الزراعي .

- أشار قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 في الباب السابع انقضاء علاقة العمل في المواد أرقام 104 – 105 – 106 – 107 – 108 – 109 – 128 – 129 – 110 والتي ذكرت فيما سبق.

مادة 111 :

" يجب أن يتم الإخطار قبل الإنهاء بشهرين إذا لم تتجاوز مدة الخدمة المتصلة للعامل لدي صاحب العمل عشر سنوات وقبل الإنهاء بثلاثة أشهر إذا زادت هذه المدة على عشر سنوات" .

مادة 112 :

" لا يجوز تعليق الإخطار بالإنهاء علي شرط واقف أو فاسخ .

ويبدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلمه، وتحتسب مدة خدمة العامل من تاريخ تسلمه العمل وحتى تاريخ انتهاء مهلة الإخطار " .

مادة 113:

" لا يجوز توجيه الإخطار للعامل خلال اجازاته و لا تحتسب مهلة الإخطار إلا من اليوم التالي لانتهاء الإجازة .
وإذا حصل العامل علي إجازة مرضية خلال مهلة الاخطار يوقف سريان هذه المهلة و لا يبدأ سريانها من جديد الا من اليوم التالي لانتهاء تلك الاجازة " .

مادة 114:

" يظل عقد العمل قائما طوال مهلة الأخطار ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه، وينتهي العقد بانقضاء هذه المهلة " .

مادة 115 :

لا يجوز الاتفاق على الإعفاء من شرط الإخطار أو تخفيض مدته، ولكن يجوز الاتفاق على زيادة هذه المدة .
ويجوز لصاحب العمل إعفاء العامل من مراعاة مهلة الإخطار كلها أو بعضها في حالة إنهاء العقد من جانب العامل

مادة 116 :

" إذا كان الإخطار بالإنهاء من جانب صاحب العمل ، يحق للعامل أن يتغيب يوما كاملا في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع وذلك للبحث عن عمل آخر ومع استحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات الغياب .
ويكون للعامل تحديد يوم الغياب أو ساعاته بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب علي الأقل"



مادة 117:

" يجوز لصاحب العمل أن يعفي العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة، مع ما يترتب على ذلك من آثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار " .

مادة 118 :

" إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل دون إخطار أو قبل انقضاء مهلة الإخطار التزم بأن يؤدي للعامل مبلغا يعادل أجره عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها .
وفى هذه الحالة تحسب مدة المهلة أو الجزء الباقي منها ضمن مدة خدمة العامل، ويستمر صاحب العمل في تحمل الأعباء والالتزامات المترتبة على ذلك .
أما إذا كان الإنهاء صادرا من جانب العامل فإن العقد ينتهي من وقت تركه العمل."

مادة 119:

" لا يُعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة، وللعامل المستقبل أن يعدل عن إستقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بقبول الاستقالة، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن" .

مادة 120 :

لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية لإنهاء الأسباب الآتية :

- أ- اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسؤوليات العائلية أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي .
- ب- انتساب العامل إلى منظمة نقابية أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق ما تحدده القوانين .
- ج- ممارسة صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السعي إلي تمثيل العمال .
- د- تقديم شكوى أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل أو المشاركة في ذلك تظلما من إخلال بالقوانين أو اللوائح أو عقود العمل .
- هـ- توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل .
- و- استخدام العامل لحقه في الإجازات .

مادة 121 :

" للعامل إنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة أو إذا وقع على العامل أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العمل أو ممن يمثله .

ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع " .

مادة 122 :

" إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع وكاف، التزم بأن يعرض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء .



فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادر من جانب صاحب العمل للعامل أن يلجأ إلى اللجنة المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون بطلب التعويض، ولا يجوز أن يقل التعويض الذي تقرره اللجنة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة.
ولا يخل ذلك بحق العامل في باقي استحقاقاته المقررة قانوناً " .

مادة 123:

" ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكماً طبقاً للقواعد القانونية المقررة .
ولا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته .
وإذا توفي العامل وهو في الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى قدره مائتان وخمسون جنيهاً كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملاً عن الشهر الذي توفي فيه والشهرين التاليين له طبقاً لقواعد قوانين التأمين الاجتماعي .
ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التي استقدم العامل منها أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها " .

مادة 124:

" ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً أي كان سبب هذا العجز .
فإذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مرض، ويثبت وجود أو عدم وجود العمل الأخر وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي .
وإذا ثبت وجود هذا العمل الأخر كان على صاحب العمل بناء على طلب العامل أن ينقله إلى ذلك العمل، مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي " .

مادة 127 :

" يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفد العامل أجازاته المرضية وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي، بالإضافة إلى متجمد أجازاته السنوية المستحقة له .
وعلى صاحب العمل إن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ استنفاد العامل لأجازاته .
فإذا شفى العامل قبل تمام الإخطار امتنع على صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل" .

المادة 30:

"مع عدم الإخلال بأية حقوق مالية أو عينية تكون مقررة وفقاً لأحكام أى قانون أو قرار آخر تصرف النسبة المقررة للرعاية الاجتماعية والصحية على العمالة الخاضعة لأحكام هذه اللائحة وذلك على النحو التالي :



1. حالة وفاة العامل يصرف لورثته مبلغ مالي وقدره 10.000 جنيه فقط عشرة آلاف جنيه مصري.
2. حالة العجز الكلي يصرف للعامل مبلغ مالي قدره 10.000 جنيه فقط عشرة آلاف جنيه مصري.
3. حالة العجز الجزئي يصرف للعامل مبلغ مالي قدره 5.000 جنيه فقط خمسة آلاف جنيه مصري
4. حالة إجراء عملية جراحية كبرى يصرف للعامل مبلغ مالي قدره 5.000 جنيه فقط خمسة آلاف جنيه مصري، ما لم يكن قد أجرى العملية عن طريق الإدارة المختصة وتحملت تكلفتها المالية
5. حالة إجراء عملية جراحية صغرى يصرف للعامل مبلغ مالي قدره 2.000 جنيه فقط ألفا جنيه مصري، ما لم يكن قد أجرى العملية عن طريق الإدارة المختصة وتحملت تكلفتها المالية .
6. حالة الوفاة لأحد أقارب العامل من الدرجة الأولى، يصرف للعامل مبلغ مالي قدره 2.000 جنيه فقط ألفا جنيه مصري .

➤ قانون رقم 148 لسنة 2019 بشأن إصدار قانون التأمينات والمعاشات – الباب الأول (التغطية التأمينية والتعريفات) المادة (3) والتي سبق ذكرها.

المادة الثانية عشر

يرجي بيان ما يلي :

➤ مدي انطباق الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص علي العمال الزراعيين .
رد الحكومة :

تسعي الدولة المصرية لحماية ورعاية العمال في القطاع الرسمي وغير الرسمي وتتخذ العديد من الإجراءات والمبادرات لتحسين مستوى معيشة هذه الفئات وتحقيق العدالة الاجتماعية، حيث تم انشاء مجلس قومي للأجور يختص بوضع الحد الأدنى للأجور علي المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة والوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والاسعار ، وقد تزامن اهتمام الدولة بهذه المسألة مع مبادرة الرئيس عبد الفتاح السيسي والتوجيه بتحديد الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص بواقع 2400 جنيه شهرياً حيث يتم التنفيذ من يناير 2022 مع مراعاة الظروف الاقتصادية للمنشآت التي يتعذر عليها حالياً الالتزام به، كما تم تبني آليات مرنة تشجيعاً لأصحاب الاعمال علي تطبيقه، ويسعي المجلس القومي للأجور لمراعاة مصلحة العاملين وضرورة تحقيق زيادة مناسبة في الأجور ووضع السياسات الخاصة بالحدود الدنيا والقصوي للأجور، ورسم السياسات القومية للأجور ووضع برامج قومية شاملة .

➤ التزام التشريع بتحديد الحد الأدنى للأجور بصفة عامة ، وفي العمل الزراعي بصفة خاصة .
رد الحكومة:

أولي التشريع المصري اهتماماً بمسألة الحد الأدنى للأجور علي المستوى القومي لتحسين مستوى المعيشة للأفراد في المجتمع والعاملين في القطاع العام والخاص بما في ذلك القطاع الرسمي وغير الرسمي وذلك من خلال قانون العمل والقرارات الوزارية المنفذة له ودور المجلس القومي للأجور في هذا الصدد .



➤ كيفية تحديد الحد الأدنى للأجور عند عدم النص عليه ؟

رد الحكومة :

يحدد الحد الأدنى للأجور من خلال المجلس القومي للأجور الذي يختص بوضع الحد الأدنى للأجور علي المستوى القومي وذلك بمراعاة نفقات المعيشة والوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار. وفي حالة عدم النص علي الأجر يمكن وضع اتفاقية عمل جماعية جديدة للاتفاق علي الحد الأدنى برغبة طرفي العملية الإنتاجية وفقاً للشروط والأوضاع التي ينظمها القانون، أو وفقاً لعقد العمل الفردي أو لائحة المنشأة .

➤ النصوص التشريعية المتضمنة ذلك ؟

رد الحكومة :

أشار قانون العمل في الباب الثالث منه (الأجور) حيث نصت المادة 34 علي ما يلي:

" ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور علي المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة، وبايجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار .
كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن (7%) من الأجر الأساسي الذي تحسب علي أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية.

وفي حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها، يعرض الأمر علي المجلس القومي للأجور لتقرير ما يراه ملائماً مع ظروفها في خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه.

كما نصت المادة 36 علي ما يلي :

" يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة المنشأة، فإذا لم يحدد الأجر بأي من هذه الطرق استحق العامل اجر المثل إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولت اللجنة المنصوص عليها في المادة (71) من هذا القانون تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة، وذلك كله مع مراعاة حكم المادتين (34، 35) من هذا القانون".

➤ قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 983 لسنة 2003 بإنشاء المجلس القومي للأجور.

تنص المادة الثالثة منه علي :

"يختص المجلس القومي للأجور بما يلي :

- وضع الحد الأدنى للأجور علي المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة والوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار .
- وضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن 7% من الاجر الأساسي الذي تحسب علي أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية .



• النظر فيما يعرض عليه من طلبات للمنشآت التي تتعرض لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها، وتقدير ما يراه ملائماً مع ظروفها وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه .

– رسم السياسة القومية للأجور ووضع برامج قومية شاملة لها في علاقاتها بالإنتاجية والمستوي العام للأسعار ومستويات المعيشة .

المادة الثالثة عشر

يرجى بيان ما يلي :

➤ هل تنطبق القواعد الخاصة بحماية الأجور في القطاع المنظم علي العاملين بالقطاع غير المنظم وبخاصة العمال الزراعيين ؟

– لا

➤ حدود الحماية القانونية للأجور في القطاع الزراعي ؟

رد الحكومة :

تكفل الدولة تقديم الحماية القانونية للأجور حيث تم وضع حد أدني للأجور في القطاع الخاص، كما تقوم الدولة بمنح اعانات للعمالة غير المنتظمة، حيث وجه الرئيس عبد الفتاح السيسي لمنح العمالة غير المنتظمة اعانة لمواجهة آثار فيروس كورونا وقد بلغت المنحة أكثر من 5 مليارات جنيه، استفاد منها أكثر من مليون و700 الف من العمالة غير المنتظمة في جميع المحافظات، وقد تم صرفها علي 6 مراحل بواقع 500 جنيه في كل مرحلة بإجمالي 3 آلاف جنيه لكل عامل .

تقوم وزارة القوي العاملة بصرف منح العمالة غير المنتظمة في العديد من المناسبات الدينية أو الوطنية أو أي مناسبات رسمية.

وكذلك صرف منح عيدي الفطر والأضحى للعمالة غير المنتظمة .

صرف منح الرعاية الاجتماعية للعمالة غير المنتظمة بمناسبة المواليد، الزواج، والوفاة.

تسليم بوليصات التأمين علي العمالة غير المنتظمة بحد أدني 500 جنيه لكل بوليصة تأمين.

➤ النصوص التشريعية المتضمنة ذلك ؟

رد الحكومة :

أشار قانون العمل في الباب الثالث منه (الأجور) في المادة 34 السابق الإشارة إليهما وقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 983 لسنة 2003 بإنشاء المجلس القومي للأجور في المادة الثالثة منه:

المادة الرابعة عشر

يرجى بيان ما يلي :

➤ الطرق التي يتم بها صرف الأجر في القطاع الزراعي ؟



رد الحكومة :

حدد قانون العمل الطرق التي يحصل بها العامل علي أجره سواء كان عملاً ثابتاً أو متغيراً نقداً أو عينياً ويشمل الأجر أيضاً العمولة والنسبة المئوية والعلوات والمزايا العينية، والمنح والبدلات ونصيب العامل في الأرباح والوهبة التي يحصل عليها العامل اذا جرت العادة بدفعها ولها قواعد تحددها .

➤ ضمانات صرف جزء من الاجر عينياً من الإنتاج الزراعي ؟

رد الحكومة :

نُحيط للجنة علماً أن قانون العمل أشار قانون العمل إلي أن الأجر يحدد وفقاً لعقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة المنشأة، فإذا لم يحدد الأجر بأي من هذه الطرق استحق العامل اجر المثل إن وجد، وألا يقدر الأجر طبقاً لعرف المهنة من الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإذا لم يوجد عرف تولت اللجنة العمالية تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة .

➤ النصوص التشريعية المتضمنة لذلك .

قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 في الباب الأول التعاريف والأحكام العامة مادة 1 نصت علي أن :

" يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالمصطلحات الاتية المعاني المبينة قرين كل منها:

- أ- العامل: كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدي صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه.
- ب- صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر.
- ج- الأجر : كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، ثابتاً كان أو متغيراً، نقداً أو عينياً.

ويعتبر أجراً علي الأخص ما يلي:

- 1- العمولة التي تدخل في إطار علاقة العمل .
- 2- النسبة المئوية : وهي ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة
- 3- العلوات أياً كان سبب استحقاقها أو نوعها .
- 4- المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل.
- 5- المنح : وهي ما يعطي للعامل علاوة علي أجره وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته متي كانت هذه المنح مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في الأنظمة الأساسية للعمل وكذلك ما جرت العادة بمنحه متي توافرت لها صفات العمومية والدوام والثبات .
- 6- البذل: هو ما يعطي للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها في أداء عمله .
- 7- نصيب العامل في الأرباح .
- 8- الوهبة التي يحصل عليها العامل اذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديد لها ،وتعتبر في حكم الوهبة النسبة المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية".



المادة الخامسة عشر

يرجي بيان ما يلي :

➤ ساعات العمل اليومية والأسبوعية والإضافية في القطاع الزراعي ؟

رد الحكومة :

أشار قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 إلي أنه لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة .
كما نظم العمل بأن يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة بعد ستى أيام عمل متصلة على أن تكون مدفوعة الأجر .

➤ مدي تحديد القانون للحد الأقصى لساعات العمل في القطاع الزراعي ؟

رد الحكومة :

تناول قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 الحد الأقصى لساعات العمل مبيناً أنه لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات في اليوم ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة.
كما أشار القانون الى ضرورة تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد .

➤ ضمانات الحالات الاستثنائية التي يتجاوز فيها الحد الأقصى لساعات العمل؟

رد الحكومة :

أشار قانون العمل أنه إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية أو ظروف استثنائية يشترط في هذه الحالات ضرورة توضيح مبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة كتابية من الجهة الإدارية المختصة .

➤ نسبة الزيادة في الأجر في العمل الإضافي أثناء النهار أو الليل ؟

رد الحكومة :

تضمن قانون العمل الزيادة في الأجر في العمل الإضافي حيث أشار الي أن العامل في هذه الحالة يستحق بالإضافة إلي أجره الأصلي أجراً عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه ، بحيث لا يقل عن الاجر الذي يستحقه العامل مضافاً إليه 35% عن ساعات العمل النهارية و 70% عن ساعات العمل الليلية .

وإذا وقع التشغيل يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضاً عن هذا اليوم، ويمنحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي .

➤ النصوص التشريعية المتضمنة ذلك ؟



رد الحكومة :

تناول قانون العمل في الباب السادس "تنظيم العمل" الفصل الأول "ساعات العمل وفترات الراحة" في المواد الآتية :

مادة 80:

" مع عدم الاخلال بأحكام القانون رقم 133 لسنة 1961 في شأن تنظيم العمال في المنشآت الصناعية، لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم أو ثماني واربعين ساعة في الاسبوع، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة .

ويجوز بقرار من الوزير المختص تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال او في بعض الصناعات او الاعمال التي يحددها " .

مادة 81:

"يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة، وأن يراعي في تحديد هذه الفترة الا يعمل العامل أكثر من خمسة ساعات متصلة .

وللوزير المختص ان يحدد بقرار منه الحالات او الاعمال التي يتحتم -لأسباب فنية او ظروف التشغيل - استمرار العمل فيها دون فترة راحة كما يحدد الاعمال الصعبة او المرهقة التي يمنح العامل فيها فترات الراحة وتحسب من ساعات العمل الفعليه " .

مادة 82:

" يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها اكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد إذا كان العامل أثنائها في مكان العمل. ويستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون في اعمال منقطعة بطبيعتها والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه بحيث لا تزيد مدة تواجدهم علي اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد " .

مادة 83:

" يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل علي راحة اسبوعية لا تقل عن اربع وعشرين ساعة كاملة بعد ستة ايام عمل متصلة علي الاكثر ، وفي جميع الاحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر " .

➤ قرار وزير القوي العاملة رقم 162 لسنة 2019 بشأن إصدار اللائحة المالية والإدارية لتشغيل ورعاية وحماية العمالة غير المنتظمة (عمال المقاولات والزراعة والموسمين والمؤقتين ومن في حكمهم) .

مادة 19:

على مفتشى العمل، والسلامة والصحة المهنية، والتشغيل، متابعة تشغيل العمالة الخاضعة لأحكام هذه اللائحة، ومراقبة تطبيق قواعد التشغيل المنصوص عليها في هذه اللائحة، ومنها على الأخص:



1- حصول العامل على أجره عن أيام العمل الفعلية، والأجر الإضافي عن ساعات العمل الإضافية "إن وجدت".

2- توفير صاحب العمل وسائل الإعاشة متى زادت ساعات العمل عن ثمانى ساعات أو فى المناطق النائية أو البعيدة عن العمران، أو فى الحالات التى تقتضى إبقاء العامل فى مكان العمل .

المادة السادسة عشر

يرجى بيان ما يلي :

➤ أحقية العامل الزراعي في راحة أسبوعية مدفوعة الأجر ؟

رد الحكومة :

نظم قانون العمل هذا الأمر بحيث يحصل العامل علي راحة اسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة بعد ستة ايام عمل متصلة علي الاكثر، وفي جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الاجر .

➤ كيفية الاستفادة من هذه الراحة اذا تم تجميعها ؟

أشار قانون العمل إلي أنه يجوز في الاماكن البعيدة عن العمران وفي الاعمال التي تتطلبها طبيعة العمل أو ظروف التشغيل فيها إستمرار العمل بجميع الراحةات الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية اسابيع ويراعي في حساب مدة الراحةات الأسبوعية المجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلي أقرب موقع به مواصلات وتنتهي ساعة العودة إليه .

➤ النصوص التشريعية المتضمنة ذلك ؟

رد الحكومة :

أشار قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 فى الفصل الأول ساعات العمل وفترات الراحة فى المادة 83 السابق الإشارة إليها :

مادة 84:

" استثناء من الحكم الوارد في المادة السابقة يجوز في الاماكن البعيدة عن العمران وفي الاعمال التي تتطلبها طبيعة العمل او ظروف التشغيل فيها استمرار العمل بجميع الراحةات الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية اسابيع وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول علي الراحةات الأسبوعية المجمعة وتضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة، قواعد تنظيم الراحةات الاسبوعية المجمعة بها وفقاً للقرارات التي تصدرها المنشأة .

ويراعي في حساب مدة الراحةات الأسبوعية المجمعة ان تبدأ من ساعة وصول العمال إلي اقرب موقع به مواصلات وتنتهي ساعة العودة إليه" .



المادة السابعة عشر

يرجي بيان ما يلي :

➤ أحقية العامل الزراعي في إجازة سنوية مدفوعة الأجر ؟

رد الحكومة :

منح قانون العمل أحقية العامل في إجازة سنوية مدفوعة الأجر، تكون مدة الإجازة السنوية 21 يوماً بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة، تزداد إلى 30 يوماً لمن أمضى في الخدمة عشر سنوات لدى صاحب العمل أو أكثر، وتكون الإجازة 30 يوماً لمن أمضى سن الخمسين.

➤ حدود هذه الإجازة من حيث المدة ، وكلما زادت مدة الخدمة ؟

رد الحكومة:-

" سبق وأن أشرنا إلى حدود الإجازة السنوية للعامل ومدى أحقيته في زيادة مدة الإجازة، أما فيما يتعلق بزيادة مدة الخدمة فنجد أن قانون العمل قد حدد أن الإجازة السنوية تزداد إلى ثلاثين يوماً لمن أمضى في خدمة صاحب العمل عشر سنوات وأيضاً لمن تجاوز سن الخمسين .

كما تزداد مدة الإجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية" .

➤ النصوص التشريعية المتضمنة ذلك ؟

رد الحكومة :

- قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 في الباب الرابع منه " بالإجازات" نصت المادة (47) منه على أن " تكون مدة الإجازة السنوية 21 يوماً بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة ، تزداد إلى ثلاثين يوماً متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوماً في السنة لمن تجاوز سن الخمسين، ولا يدخل في حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية.

وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق إجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر في خدمة صاحب العمل.

وفي جميع الأحوال تزداد مدة الإجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية والتي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي الجهات المعنية.

ومع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (48) من هذا القانون لا يجوز للعامل النزول عن إجازاته الخاصة.

نصت المادة (48) من ذات القانون إلى أن " يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل.



ويلتزم العامل بالقيام بالإجازة في التاريخ وللمدة التي حددها صاحب العمل وإذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة سقط حقه في اقتضاء مقابلها.

وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً، منها ستة أيام متصلة على الأقل، ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد. ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال .

أيضاً نصت المادة (49) من قانون العمل أنه " للعامل الحق في تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوماً على الأقل".

أما المادة (51) فقد نصت على الآتي:-

" للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة، وبعد أقصى يومان في المرة الواحدة، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل".

وقد نصت المادة (53) على أن :

"للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس، وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته".

المادة (54)

"للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي.

ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسري في شأنها أحكام المادتين (1)، (8) من القانون رقم 21 لسنة 1958 في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها، الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة على أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل (75%) من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه.

وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازة مرضية، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك".

المادة الثامنة عشر

يرجى بيان ما يلي:-

➤ كيفية قضاء العامل الزراعي لإجازته السنوية؟



رد الحكومة:-

أشار قانون العمل إلى مواعيد الاجازة السنوية التي يستحقها العامل حيث يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل. ويلتزم العامل بالقيام بالإجازة وفقاً للتاريخ والمدة التي يتم تحديدها مع صاحب العمل.

➤ في حالة تجزئة الإجازة ، ما هي مدد هذه التجزئة؟

رد الحكومة:-

يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً ، منها ستة أيام متصلة على الأقل ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد أجازاته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد. لا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال.

➤ مدى جواز تأجيل جزء من هذه الإجازة و ضماناته وموقف العامل منه؟

رد الحكومة:

" للعامل الحق في تحديد موعد اجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء إمتحان في إحدى مراحل التعليم ويشترط إخطار صاحب العمل قبل قيامه بالاجازة بخمسة عشر يوماً على الأقل .

يحدد صاحب العمل للعامل مواعيد الاجازة السنوية حسب مقتضيات وظروف العمل، ويلتزم العامل بالقيام بالاجازة في التاريخ وللمدة التي يحددها صاحب العمل، إذا رفض العامل كتابة القيام بالاجازة سقط حقه اقتضاء مقابلها . يلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الاجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر وفي حالة إنتهاء علاقة العمل قبل استنفاد العامل من رصيد اجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد ولا يجوز تجزئة الاجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال .

النصوص التشريعية المتضمنة ذلك :

- قانون العمل الباب الرابع الاجازات في المواد أرقام 47 - 48 - 49 - 52 54 السابق الإشارة إليهم في المادة السابعة عشر .

المادة التاسعة عشر

يرجى بيان ما يلي:-

➤ ضمانات حق العامل الزراعي في اجازته السنوية؟

رد الحكومة:-

سبق الرد على هذا التساؤل في ردود الاستفسارات السابقة.

➤ أحقية العامل الزراعي في الاستفادة من البديل النقدي للإجازة السنوية؟



رد الحكومة:-

ألزم قانون العمل صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر، فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد رصيد اجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد.

➤ النصوص التشريعية المتضمنة ذلك؟

رد الحكومة:-

قانون العمل في الباب الرابع منه " الاجازات" في المواد أرقام 48 – 49 – 52 – 53- 54 السابق الإشارة إليهم.

المادة العشرون

يرجى بيان ما يلي:-

➤ سياسات الدولة وخططها تجاه العاملين بالقطاع غير المنظم؟

رد الحكومة:-

" تتخذ الدولة العديد من السياسات والخطط والبرامج للنهوض بمستوى معيشة الأفراد والعمال كما تولى الدولة اهتمام كبير بالعاملين في القطاع المنظم وغير المنظم من خلال اتخاذ تدابير ومبادرات تكفل حياة كريمة للأفراد وتعمل الدولة على تنفيذ هذه السياسات والبرامج من خلال إعداد برامج تدريبية للعمال غير المنتظمة وإنشاء المدارس الفنية المتخصصة لتدريبهم لموائمة احتياجات سوق العمل.

وقد تم إطلاق مشروعات قومية ووطنية بالتعاون مع المنظمات الدولية في قطاع الزراعة.

كما تم العمل على حماية العاملين في القطاع غير الرسمي أثناء جائحة كورونا وتقديم منح وإعانات شهرية للعمال غير المنتظمة بما يشمل القطاع الزراعي.

وتقوم الدولة بالعديد من الإصلاحات التشريعية لحماية هذه الفئة.

➤ أحقية العمال الزراعيين في شمولهم بالحماية التشريعية، وحدود هذه الحماية؟

رد الحكومة:-

تسعى الدولة المصرية لإعطاء العمال حقوقهم وشمولهم في التشريعات الوطنية ويتم ذلك من خلال السياسات والبرامج والمبادرات التي تهدف إلى حماية ورعاية هذه الفئة ومنها تقديم إعانات اجتماعية ومنح في المناسبات والأعياد والعطلات الرسمية، وتنبئ الدولة المصرية برامج لتقديم المساعدات اللازمة والضرورية لفئات العمال غير المنتظمة مثل برنامج تكافل وكرامة، وحياة كريمة .

➤ تحديد شروط وظروف العمل في القطاع الزراعي؟

رد الحكومة:-

تحدد الشروط والأوضاع وظروف العمل في القطاع الزراعي طبقاً لقانون العمل وعقد العمل الفردي واتفاقيات العمل الجماعية التي يتم إبرامها بين طرفي العملية الإنتاجية وبما يحقق المصلحة الفضلى للعمال.



➤ إمكانية تحديد الأعمال الخطرة أو الضارة في القطاع الزراعي ؟

رد الحكومة:-

أشار قانون العمل إلى الأعمال الخطرة والضارة في القطاع الزراعي والتدابير الواجب اتباعها في هذا الصدد ومنها:-

- يجب اتخاذ تدابير واحتياطات السلامة والصحة المهنية في تأمين بيئة العمل والتي تكفل الإحتياطات الخاصة بوقاية المرأة العاملة في المنشآت المشروعات الزراعية وفي الإنتاج الحيواني من كافة المخاطر ومنها المخاطر البيولوجية (الحيوية) وحوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية.
 - وكذلك اتخاذ الإجراءات الوقائية واشترطات السلامة والصحة المهنية في مواقع العمل في الأنشطة الزراعية.
 - كما حددت القرارات المنفذة لقانون العمل الأعمال التي لا يجوز فيها تشغيل النساء وتنظيم عمل المرأة ليلاً.
- **النصوص التشريعية المتضمنة ذلك:-**

رد الحكومة:-

• **قانون العمل الفصل الثاني " تشغيل النساء " المادة 76 وتنص على الآتي:-**

" لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً بشرط عدم المساس بحقوق العامل.

ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقني في المنشأة. كذلك نصت المادة (95) على أن يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق في أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء "

• **قرار وزير القوى العاملة رقم 211 لسنة 2003 في شأن حدود الأمان والاشتراطات والاحتياطات اللازمة**

لدرء المخاطر الفيزيائية والميكانيكية والبيولوجية والكيميائية والسلبية وتأمين بيئة العمل في الفصل الخامس منه (السلامة والصحة المهنية في قطاع الزراعة).

1- يجب ألا يقل الحد الأدنى لسن العمل للأحداث في الأنشطة الزراعية عن السن التي تنظمها التشريعات الوطنية والدولية حتى لا يؤدي العمل في الأنشطة الزراعية الى الإضرار بسلامة وصحة الأحداث والأطفال .

2- يجب إتخاذ التدابير واحتياطات السلامة والصحة المهنية في تأمين بيئة العمل التي تكفل الاحتياطات الخاصة بوقاية المرأة العاملة في المنشآت والمشروعات الزراعية وفي الإنتاج الحيواني من المخاطر الميكانيكية والكيميائية والفيزيائية والبيولوجية (الحيوية) وحوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية



والعوامل الأخرى .. والتي قد تؤثر على الصحة الإنجابية للمرأة والحمل والرضاعة وبما يتوافق مع التشريعات والقوانين الوطنية في ذلك .

3- يجب الالتزام بإجراءات السلامة والصحة المهنية والإحتياطات والتدابير اللازمة لوقاية العمال وبيئة العمل في المشروعات والأنشطة الزراعية وفي الإنتاج الحيوانى .

4- تلتزم إدارة المنشآت الزراعية والإنتاج الحيوانى بإتخاذ الإجراءات الخاصة بإشتراطات السلامة البيولوجية (الحيوية) لوقاية العاملين من العدى والإصابة بالأمراض نتيجة للتعرض فى بية العمل الى الملوثات البيولوجية مثل (الفيروسات – والفطريات – والبكتريا – والطفيليات – والحشرات الناقلة والمسببة للعديد من الأمراض).

5- يجب إتخاذ الإجراءات الوقائية وإشتراطات السلامة والصحة المهنية فى مواقع العمل فى الأنشطة الزراعية ... وتربية الحيوانات وذلك عند إجراء عمليات الرش بالكيماويات والمبيدات والمخصبات الزراعية والتعقيم والتطهير مع أهمية توفير مهمات الوقاية الملائمة .. ومرافق للاغتسال وأدوات النظافة لعمال رش المبيدات والكيماويات الزراعية وصيانة وإصلاح وتنظيف معدات الرش والتسميد ... والتطهير وتعقيم التربة .

• قرار وزير القوى العاملة رقم 43 لسنة 2021 في شأن تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها.

المادة (3):

ثالثاً: المخاطر البيولوجية:-

"وهى المخاطر الناجمة عن الإصابة بالفيروسات، والبكتريا، والفطريات، الطفيليات، وغيرها، وعلى الأخص المخاطر الناجمة عن الأعمال التالية:-

- أ- العمل في دبغ الجلود.
- ب- العمل في مستودعات السماد المستخرج من المواد البرازية أو روث البهائم أو العظام أو الدماء .
- ج- سلخ وتقطيع الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها
- د- صناعة الفحم من عظام الحيوانات ماعدا عملية فرز العظام قبل حرقها.

المادة (7) من ذات القرار:-

لا تخل أحكام هذا القرار بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرر للمرأة العاملة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية للمنشأة، أو غيرها من لوائحها.

• قرار وزير القوى العاملة رقم 44 لسنة 2021 بشأن تنظيم تشغيل النساء ليلا في المواد التالية:-

المادة (6):

" يلتزم صاحب العمل بتوفير وسائل نقل العاملين أثناء فترات الليل، وتوفير الانتقال الآمن للنساء العاملات، وتوفير الإسعافات الأولية بما فيها نقلهم عند الضرورة إلى أماكن تقديم العلاج اللازم.



كما يلتزم بتوفير كافة اشتراطات السلامة والصحة المهنية واتباع كافة الإجراءات المقررة في شأن حدود الأمان ،
وتوفير ضمانات الحماية والرعاية والانتقال والامن للعاملات".

المادة (7):

" لا يجوز تشغيل النساء ليلا خلال الثلاثة أشهر الأخيرة التي تسبق الوضع، ويجوز لصاحب العمل في هذه الحالة
نقل العاملات إلى عمل نهارى دون المساس بأجرها".

المادة (8):

" على صاحب العمل أن يتقدم بطلب إلى مديرية القوى العاملة المختصة للحصول على موافقة مكتوبة بتشغيل
النساء ليلا في الأحوال التي يجوز فيها ذلك، ويجب أن يتضمن الطلب مبررات التشغيل الليلي، والأعمال التي يتم
التشغيل فيها، والضمانات التي تم اتخاذها .

وعلى مديرية القوى العاملة إعداد قاعدة بيانات بالمنشآت التي تقوم بتشغيل النساء ليلاً والقيام بعمليات التفتيش الليلي
عليها، وموافاة الإدارات المختصة بالوزارة بتقارير دورية بنتائج أعمالها.

المادة الحادية والعشرون

يرجى بيان ما يلي:-

➤ **موقف قانون العمل من العمال الزراعيين ؟**

رد الحكومة:-

نحيط اللجنة علماً أن العمال الزراعيين من الفئات المشمولة بقانون العمل حيث أن العامل في قانون العمل هو
الشخص الذي يتلقى أجراً في مقابل العمل عند صاحب العمل وذلك تحت إشرافه وإدارته.

كما أن العمال الزراعيين قد صدر قرار وزير القوى العاملة رقم 162 لسنة 2019 بشأن إصدار اللائحة المالية
والإدارية لتشغيل ورعاية وحماية العمالة غير المنتظمة (عمال المقاولات والزراعة والموسميين والمؤقتين ومن
في حكمهم)

➤ **مدى شمول عمال الزراعة بنظام التأمينات الإجتماعية ؟**

رد الحكومة:

نحيط اللجنة علماً أن فئة عمال الزراعة من الفئات المشمولة بنظام الحماية الاجتماعية وذلك وفقاً لقانون العمل
رقم 12 لسنة 2003 وقانون التأمينات الاجتماعية رقم 148 لسنة 2019.

➤ **كيفية مساواة عمال الزراعة بالعاملين في قطاعات النشاط الاقتصادي الأخرى في الحماية الاجتماعية؟**

رد الحكومة:

أشار قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم 148 لسنة 2019 إلى أن أحكام هذا القانون تسري على العديد
من الفئات ومنها العمالة غير المنتظمة ومنهم العاملين المؤقتين في الزراعة سواء في الحقول والحدائق والبساتين



أو في مشروعات تربية الماشية أو الحيوانات الصغيرة أو الدواجن أو في المناحل أو في أراضي الإستصلاح والاستزراع هذا ويشمل نظام التأمينات الإجتماعية التأمينات الأتية:-

1- تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة

2- تأمين إصابات العمل

3- تأمين المرض

4- تأمين البطالة

ويكون التأمين وفقاً لأحكام هذا القانون إلزامياً.

➤ **النصوص التشريعية المتضمنة ذلك ؟**

رد الحكومة:

• **الدستور المصري لعام 2014 المواد الاتية:-**

المادة (8) :

" تلتزم الدولة بتحقيق العدالة الاجتماعية وتوفير سبل التكافل الاجتماعي، بما يضمن الحياة الكريمة لجميع المواطنين على النحو الذي ينظمه القانون"

المادة(17) :

" تكفل الدولة توفير خدمات التأمين الاجتماعي

وتعمل الدولة على توفير معاش مناسب لصغار الفلاحين، والعمال الزراعيين والصيادين والعمالة غير المنتظمة، وفقاً للقانون" .

أشار قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم 148 لسنة 2019 فى المواد أرقام 2، 3 السابق الإشارة إليهما.
المادة 4:

" يكون التأمين وفقاً لأحكام هذا القانون إلزامياً، ولا يجوز تحميل المؤمن عليه أى نصيب فى نفقات التأمين إلا فيما يرد به نص خاص .

ولا يجوز حرمان المؤمن عليه أو صاحب المعاش من الحقوق التأمينية المستحقة كلياً أو جزئياً لألا سبب من الأسباب " .

- **القرار رقم 162 لسنة 2019 المادة 11 من اللائحة بشأن إصدار اللائحة المالية والإدارية لتشغيل ورعاية وحماية العمالة غير المنتظمة .**

المادة 11:

" مع عدم الإخلال بنظام التأمين الاجتماعى والمعاشات المعمول به، يقوم صاحب العمل على نفقته الخاصة بتقديم الإسعافات الأولية للعامل الخاضع لأحكام هذه اللائحة المصاب أثناء العمل، أو بسببه، ونقله الى جهة العلاج المختصة " .



المادة الثانية والعشرون

يرجي بيان ما يلي :

في حالة عدم وجود نظام تأميني للعمال الزراعيين ، يرجى توضيح الموقف من الحقوق التالية :

➤ حق العامل الزراعي في إجازة مرضية مدفوعة الأجر، والحد الأقصى لهذه الإجازة وأجر العامل خلالها ؟

رد الحكومة :

نحيط اللجنة علماً أنه وفقاً للرد علي الاستفسارات السابقة يتضح أن التشريعات الوطنية تكفل تغطية التأمينات الإجتماعية لعمال الزراعة وما يشمل ذلك من مزايا تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء وكذلك المزايا المستحقة لإصابة العمل .

النصوص التشريعية المتضمنة ذلك .

رد الحكومة :

سبق الإشارة إلي تلك المواد بكل من :

• قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 .

• قانون التأمينات رقم 148 لسنة 2019 واللائحة التنفيذية .

المادة الثالثة والعشرون

يرجي بيان ما يلي :

➤ مدى انطباق اشتراطات السلامة والصحة المهنية علي العمال الزراعيين ؟

رد الحكومة :

تحرص الدولة المصرية علي اتخاذ التدابير اللازمة لتأمين بيئة العمل وتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل لتوفير الحماية القصوى للعمال وضمان توفير بيئة عمل مناسبة وآمنة وصحية كما أن الدولة قد ألزمت صاحب العمل بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل علي نحو يكفل الوقاية من مخاطر العمل وتوفير شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية عن قطاعات النشاط الاقتصادي الأخرى .

كما ألزم قانون العمل صاحب العمل بنشر كافة الارشادات والتوجيهات بسلامة العمال وغيرها من وسائل الإيضاح المتعلقة بمخاطر العمل وأساليب الوقاية منها.

➤ مدى تشابه واختلاف أخطار العمل والأمراض المهنية في القطاع الزراعي عن قطاعات النشاط الاقتصادي

الأخرى ؟



رد الحكومة :

نحيط اللجنة علماً أن المخاطر المهنية تختلف المخاطر المهنية تبعاً لاختلاف النشاط الاقتصادي والزراعي والصناعي ونوع المهنة لذلك تحرص الدولة علي أهمية الالتزام بتطبيق الإجراءات والضوابط الخاصة بنظام السلامة والصحة المهنية وذلك لتجنب حوادث العمل والحد من تأثيرها في حال وقوعها .

➤ هل توجد شروط وظروف عمل خاصة بالقطاع الزراعي ؟ ما هي ؟ وما مدي توافقها مع بيئة العمل والبيئة العامة واشتراطات السلامة والصحة المهنية؟

نحيط اللجنة علماً أن الدولة المصرية تهتم بتوفير ظروف عمل آمنة لجميع العاملين ووضع الاحتياطات الكفيلة بمنع تعرض العاملين للأخطار الصحية وإخطار العمل وذلك من خلال العديد من الوسائل والتي من أهمها تدريب العاملين علي طرق العمل الفنية السليمة مع الاشراف ووضع الاحتياطات الضرورية واللازمة لتهيئة بيئة العمل الصحية والأمنة بالإضافة إلي دراسة أسباب الحوادث ووضع الحلول الجذرية لتأمين عدم تكرارها كما أن صاحب العمل عليه الالتزام باتخاذ وسائل وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتيريا والفيروسات والفطريات والطفيليات وسائر المخاطر البيولوجية والكيميائية متي كانت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الإصابة بها .

➤ النصوص التشريعية المتضمنة ذلك .

رد الحكومة :

– الدستور المصري لعام 2014 المادة 13 ونصت علي :

" تلتزم الدولة بالحفاظ علي حقوق العمال، وتعمل على بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الانتاجية، وتكفل سبل التفاوض الجماعي، وتعمل على حماية العمال من مخاطر العمل وتوافر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية، ويحظر فصلهم تعسفياً، وذلك كله على النحو الذي ينظمه القانون " .

المادة 46 ونصت علي :

لكل شخص الحق في بيئة صحية سليمة، وحمايتها واجب وطني. وتلتزم الدولة باتخاذ التدابير اللازمة للحفاظ عليها، وعدم الإضرار بها، والاستخدام الرشيد للموارد الطبيعية بما يكفل تحقيق التنمية المستدامة، وضمان حقوق الأجيال القادمة فيها.

– قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 في الكتاب الخامس الخاص بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة

العمل في المواد التالية :

مادة 204 وتنص علي :

يراعي عند اختيار مواقع العمل والمنشآت وفروعها ومنح التراخيص الخاصة بها مقتضيات حماية البيئة طبقاً لأحكام التشريعات الصادرة في هذا الشأن .



مادة 208 ونصت على :

- تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية الناجمة عما يلي بوجه خاص :
- أ- الوطأة الحرارية والبرودة .
 - ب- الضوضاء والاهتزازات .
 - ج- الإضاءة .
 - د- الإشعاعات الضارة والخطرة .
 - هـ- تغيرات الضغط الجوي .
 - و- الكهرباء الإستاتيكية والديناميكية .
 - ز- مخاطر الانفجار .

مادة 209 ونصت على :

- تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ جميع الاحتياطات والتدابير اللازمة وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطر الميكانيكية والتي تنشأ من الاصطدام بين جسم العامل وبين جسم صلب وعلني الأخص: كل خطر ينشأ عن آلات وأدوات العمل من أجهزة وآلات وأدوات رفع وجر ووسائل الانتقال والتداول ونقل الحركة .
- أ- كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء والحفر ومخاطر الانهيار والسقوط .

مادة 210 ونصت على :

- تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ وسائل وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتريا والفيروسات والفطريات والطفيليات وسائر المخاطر البيولوجية متى كانت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الإصابة بها وعلني الأخص:
- أ- التعامل مع الحيوانات المصابة ومنتجاتها ومخلفاتها .
 - ب- مخالطة الأدميين المرضى والقيام بخدماتهم من رعاية وتحاليل وفحوص طبية .

مادة 211 ونصت على :

- تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية مع مراعاة ما يلي :
- أ- عدم تجاوز أقصى تركيز مسموح به للمواد الكيماوية والمواد المسببة للسرطان التي يتعرض لها العمال .
 - ب- عدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة كميات العتبة لكل منها .
 - ج- توفير الاحتياطات اللازمة لوقاية المنشأة والعمال عند نقل وتخزين وتداول واستخدام المواد الكيميائية الخطرة والتخلص من نفاياتها .



د- الاحتفاظ بسجل لحصر المواد الكيميائية الخطرة المتداولة متضمنا جميع البيانات الخاصة بكل مادة وبسجل لرصد بيئة العمل وتعرض العمال لخطر الكيماويات .

مادة 212 ونصت على :

"تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر السلبية والتي تنشأ أو يتفاقم الضرر أو الخطر من عدم توافرها، كوسائل الإنقاذ والإسعاف والنظافة والترتيب والتنظيم بأماكن العمل والتأكد من حصول العاملين بأماكن طهو وتناول الأطعمة والمشروبات علي الشهادات الصحية الدالة علي خلوهم من الأمراض الوبائية والمعدية.

المادة الرابعة والعشرون

يرجي بيان ما يلي :

➤ مدي أحقية العمال الزراعيين في تكوين منظمات نقابية والانضمام إليها ؟
رد الحكومة :

تُحيط اللجنة علماً أن الحكومة المصرية تحرص علي حماية حق التنظيم من خلال التشريعات الوطنية والقوانين، فضلاً عن التدابير التي تتخذها الدولة لتعزيز دور الحوار الاجتماعي وضمان ممارسة العمل النقابي بحرية واستقلال.

وفي هذا السياق تجدر الإشارة إلي أن انشاء النقابات والاتحادات علي أساس ديموقراطي حق يكفله القانون وتكون لها الشخصية الاعتبارية وتمارس نشاطها بحرية وتسهم في رفع مستوي الكفاءة بين أعضائها والدفاع عن حقوقهم وحماية مصالحهم وتكفل الدولة استقلال النقابات والاتحادات ولا يجوز حل مجالس ادارتها الا بحكم قضائي.
➤ شكل هذه التنظيمات النقابية، هل هي خاصة بكل حرفة أو علي مستوي القطاع الزراعي بأكمله؟ وما موقف العمالة في الأعمال المرتبطة بالإنتاج الزراعي، وعمليات خدمات الإنتاج الزراعي (النباتي والحيواني) وأيضاً العاملون في صيد الأسماك ؟

رد الحكومة :

تُحيط اللجنة علماً أن للمنظمات الحكومية الحق في وضع أنظمتها الأساسية ، ولوائحها الإدارية والمالية وفي انتخاب ممثلها بحرية كاملة بما يتفق مع أحكام هذا القانون ولها الحق في تنظيم شؤونها وإدارة أنشطتها واعداد برامج عملها وتمتتع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يقيد هذا الحق أو أن يعوق ممارسته المشروعة . يحظر انشاء أو تكوين منظمات نقابية عمالية علي أساس ديني أو عقائدي أو حزبي أو عرقي أو سياسي، كما يحظر تضمين النظام الأساسي للمنظمة النقابية العمالية أو لوائحها الداخلية أي قواعد تمييز بين أعضائها بسبب الدين أو العقيدة أو الجنس أو الأصل أو العرق أو اللون أو اللغة أو الإعاقة أو المستوي الاجتماعي أو السن أو الانتماء السياسي أو لأي سبب آخر .



وتتكون مستويات المنظمات النقابية العمالية من :

- اللجنة النقابية للمنشأة، أو اللجنة النقابية المهنية العمالية علي مستوى المدينة أو المحافظة حسب الأحوال.
- النقابة .

للعاملين بالمنشأة الحق في تكوين اللجنة النقابية للمنشأة بما لا يقل عن مائة وخمسين عاملاً منضماً لها .
وللعاملين في المنشآت التي لم تستوف النصاب المشار اليه بعاليه وكذا للعاملين من ذوي المهن والحرف تكوين لجنة نقابية مهنية عمالية علي مستوى المدينة أو المحافظة حسب الأحوال .
وذلك بالاشتراك مع غيرهم من العاملين المشتغلين في مجموعات مهنية أو حرفية أو صناعات متماثلة أو مرتبطة ببعضها، أو مشتركة في إنتاج واحد، علي أن تعتبر المهن المتممة والمكملة لبعض الصناعات داخله ضمن هذه الصناعة وفقاً للمعايير الدولية المطبقة في هذا الشأن .

➤ النصوص التشريعية المتضمنة ذلك .

- الدستور المصري لعام 2014 المواد التالية :

المادة 13 وتنص على :

تلتزم الدولة بالحفاظ علي 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 الأمن والسلامة والصحة المهنية، ويحظر فصلهم تعسفاً، وذلك كله على النحو الذي ينظمه القانون .

المادة 76 وتنص على :

إنشاء النقابات والاتحادات على أساس ديمقراطي حق يكفله القانون، وتكون لها الشخصية الاعتبارية، وتمارس نشاطها بحرية، وتسهم في رفع مستوى الكفاءة بين أعضائها والدفاع عن حقوقهم، وحماية مصالحهم.
وتكفل الدولة استقلال النقابات والاتحادات، ولا يجوز حل مجالس إدارتها إلا بحكم قضائي، ولا يجوز إنشاء أي منها بالهيئات النظامية .

- قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي رقم 213 لسنة 2017 المواد التالية :

مادة 4 وتنص على :

"للعامل، دون تمييز الحق في تكوين المنظمات النقابية، ولهم كذلك حرية الانضمام إليها أو الانسحاب منها وذلك وفقاً للقواعد والإجراءات المقررة في هذا القانون ولائحته التنفيذية والنظم الأساسية لهذه المنظمات " .

مادة 5 وتنص على :

"يحظر إنشاء أو تكوين منظمات نقابية عمالية على أساس ديني، أو عقائدي، أو حزبي، أو عرقي، أو سياسي.
كما يحظر على هذه المنظمات تكوين أي تشكيلات على خلاف أحكام الدستور أو القانون، أو الاشتراك في أي منها".



مادة 6 وتنص على :

"يحظر تضمين النظام الأساسي للمنظمة النقابية العمالية، أو لوائحها الداخلية أي قواعد تميز بين أعضائها بسبب الدين، أو العقيدة، أو الجنس، أو الأصل، أو العرق، أو اللون، أو اللغة، أو الإعاقة، أو المستوى الاجتماعي، أو السن، أو الانتماء السياسي، أو لأي سبب آخر.

ويضع الوزير المختص نماذج لوائح النظام الأساسي، والنظام المالي، والنظام الإداري، للمنظمات النقابية العمالية، يتم الاسترشاد بها".

مادة 10 وتنص على :

"إنشاء المنظمات النقابية العمالية على أساس ديمقراطي حق يكفله هذا القانون، وتثبت لها الشخصية الاعتبارية من تاريخ إيداع الأوراق المطلوبة بالجهة الإدارية المختصة، وتمارس نشاطها بحرية اعتباراً من هذا التاريخ، ويكون لكل منها لائحة نظام أساسي يجب نشرها في الوقائع المصرية.

وتتكون مستويات المنظمات النقابية العمالية من:

- 1- اللجنة النقابية للمنشأة، أو اللجنة النقابية المهنية العمالية على مستوى المدينة أو المحافظة حسب الأحوال.
- 2- النقابة العامة.
- 3- الاتحاد النقابي العمالي.

وتحدد لائحة النظام الأساسي التي تعتمدها الجمعية العمومية للمنظمة النقابية المعنية، القواعد، والإجراءات المتعلقة بعضوية المنظمات النقابية المنضمة إليها".

مادة 11 وتنص على :

"للعمال المنشأة الحق في تكوين اللجنة النقابية للمنشأة بما لا يقل عن مائة وخمسين عاملاً منضماً لها. وللعمال في المنشآت التي لم تستوف النصاب المنصوص عليه في الفقرة السابقة، وللعمال في المنشآت التي يقل عدد العاملين بها عن مائة وخمسين عاملاً، وكذا للعاملين من ذوي المهن والحرف، تكوين لجنة نقابية مهنية عمالية على مستوى المدينة أو المحافظة، حسب الأحوال، لا يقل عدد أعضائها عن مائة وخمسين عاملاً وذلك بالاشتراك مع غيرهم من العاملين المشتغلين في مجموعات مهنية أو حرفية، أو صناعات متماثلة، أو مرتبطة ببعضها، أو مشتركة في إنتاج واحد، على أن تعتبر المهن المتممة، والمكملة لبعض الصناعات، داخلة ضمن هذه الصناعة، وفقاً للمعايير الدولية المطبقة في هذا الشأن".

مادة 47 وتنص على :

"يجب على صاحب العمل أو من يُمثله، تمكين الأعضاء النقابيين من القيام بالأنشطة النقابية العمالية، وعلى الأخص الآتي :

- (أ) الاتصال بالعمال وعقد الاجتماعات معهم، بما لا يؤثر على سير العمل بالمنشأة.
- (ب) إجراء الانتخابات النقابية في موقع العمل بما لا يؤثر على سير العمل بالمنشأة.



(ج) الحصول على المعلومات الصحيحة اللازمة للمفاوضة الجماعية لدى طلبها وفقا لأحكام قانون العمل".

مادة 48 وتنص على :

"يحظر على صاحب العمل أو من يمثله اتخاذ أي إجراء أو القيام بأي عمل من شأنه تعطيل ممارسة الأنشطة النقابية العمالية, وعلى الأخص الآتي:

- 1- القيام بأي عمل ينطوي على إكراه مادي أو معنوي لأحد العمال بسبب نشاطه النقابي.
- 2- الامتناع عن تشغيل عامل أو إنهاء خدمته بسبب إنضمامه إلى منظمة نقابية عمالية.
- 3- التمييز في الأجر أو أي من ملحقاته أو المزايا العينية بين العمال بسبب الانضمام إلى منظمة نقابية عمالية أو ممارسة النشاط النقابي.
- 4- إكراه الأعضاء النقابيين على تغيير مواقفهم التفاوضية".

مادة 64 وتنص على :

"للمنظمات النقابية الحق في وضع أنظمتها الأساسية، ولوائحها الإدارية والمالية، وفي إنتخاب ممثليها بحرية كاملة بما يتفق مع أحكام هذا القانون، ولها الحق في تنظيم شئونها، وإدارة أنشطتها، وإعداد برامج عملها، وتمتع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يقيد هذا الحق، أو أن يعوق ممارسته المشروعة".

المادة الخامسة والعشرون

يرجي بيان ما يلي :

➤ **مدي جواز تطبيق نظام المفاوضة الجماعية وعقود العمل المشتركة في القطاع الزراعي ؟**

رد الحكومة :

نحيط اللجنة علماً بأنه يجوز تطبيق نظام المفاوضة الجماعية وعقود العمل المشتركة في القطاع الزراعي حيث تلتزم الدولة بالحفاظ علي حقوق العمال وتعمل علي بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الإنتاجية وتكفل سبل التفاوض الجماعي وذلك علي النحو الذي ينظمه القانون وتكون المفاوضة الجماعية علي مستوي المنشأة أو فرع النشاط أو المهنة أو الصناعة كما تكون علي المستوي الإقليمي أو القومي .

➤ **كيفية تحقيق نجاح المفاوضة الجماعية في القطاع الزراعي، وما هي مستويات هذه المفاوضة ؟**

رد الحكومة :

نُحيط علم اللجنة أن القانون قد نظم العمل ضوابط المفاوضة الجماعية ودورها في تسوية المنازعات العمالية حيث نص علي أن المفاوضة الجماعية هي الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم من أجل :

(أ) تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام .

(ب) التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة .

(ج) تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال .



وتكون المفاوضات الجماعية علي مستوى المنشأة أو فرع النشاط أو المهنة أو الصناعة كما تكون علي المستوي الإقليمي أو القومي، ويتم التفاوض في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر بين ممثلين عن اللجنة النقابية بالمنشأة والنقابة العامة وبين صاحب العمل، فإذا لم توجد لجنة نقابية بالمنشأة يكون التفاوض بين صاحب العمل وخمسة عمال تختارهم النقابة العامة المعنية علي أن يكون من بينهم ثلاثة علي الأقل من عمال المنشأة .

- مدي شمول عقود العمل المشتركة لكافة العاملين بالقطاع الزراعي .

تشمل عقود العمل المشتركة كافة العاملين بالقطاع الزراعي حيث لا توجد فئة مستثناة من عقود العمل الجماعية. ➤ هل تنطبق الاحكام الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية علي العاملين في القطاع الزراعي، كالحق في الابرار، وتنظيم السريان سواء علي المستوي الوطني أو علي مستوي أحد القطاعات، ونطاق التطبيق سواء المهني أو الإقليمي، وفض المنازعات، والتعديل والتمديد والتجديد والانتقضاء، وإجراءات التوقيع والايدياع ؟
رد الحكومة :

تُحيط اللجنة علماً بإنطباق الاحكام الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية علي العاملين في القطاع الزراعي . وقد نظم قانون العمل اتفاقيات العمل الجماعية وأشار إلي أنها اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة أصحاب الاعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم .

ويكون إبرام الإتفاقية الجماعية لمدة محدودة لا تزيد علي ثلاث سنوات أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين، فإذا زادت المدة في الحالة الأخيرة علي ثلاث سنوات تعين علي طرفي الإتفاقية التفاوض لتجديدها كل ثلاث سنوات في ضوء ما يكون قد استجد من ظروف اقتصادية واجتماعية. ➤ النصوص التشريعية المتضمنة ذلك .

رد الحكومة :

• **الدستور المصري لعام 2014 تنص المادة رقم 13 علي :**

"تلتزم الدولة بالحفاظ علي حقوق العمال، وتعمل علي بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الإنتاجية، وتكفل سبل التفاوض الجماعي، وتعمل علي حماية العمال من مخاطر العمل وتوافر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية ، ويحظر فصلهم تعسفياً، وذلك كله علي النحو الذي ينظمه القانون" .

• **قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 المواد الآتية :**

مادة 146 وتنص علي :

"المفاوضة الجماعية هي الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم، من أجل :

(أ) تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام.

(ب) التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة.



ج) تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال".

مادة 147 وتنص على :

"تكون المفاوضات الجماعية على مستوى المنشأة أو فرع النشاط أو المهنة أو الصناعة كما تكون على المستوى الإقليمي أو القومي".

مادة 148 وتنص على :

"يتم التفاوض في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر بين ممثلين عن اللجنة النقابية بالمنشأة والنقابة العامة وبين صاحب العمل.

فإذا لم توجد لجنة نقابية بالمنشأة يكون التفاوض بين صاحب العمل وخمسة عمال تختارهم النقابة العامة المعنية على أن يكون من بينهم ثلاثة على الأقل من عمال المنشأة.

وبالنسبة للمنشآت التي تستخدم أقل من خمسين عاملاً يتم التفاوض بين ممثلين عن النقابة العامة المعنية، وبين ممثلين عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية أو عن صاحب العمل، ويعتبر ممثلو كل طرف مفوضين قانوناً في إجراء التفاوض وإبرام ما يسفر عنه من اتفاق.

فإذا رفض أحد الطرفين البدء في إجراءات المفاوضات الجماعية جاز للطرف الآخر أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة تحريك إجراءات التفاوض بإخطار منظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة النقابية للعمال بحسب الأحوال لمباشرة التفاوض الجماعي نيابة عن الطرف الراض، وتعتبر المنظمة المختصة في هذه الحالة مفوضة قانوناً في التفاوض وتوقيع الاتفاق الجماعي".

مادة 152 وتنص على :

"اتفاقية العمل الجماعية هي اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل، ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم".

مادة 155 وتنص على :

" يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة محددة لا تزيد على ثلاث سنوات أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين، فإذا زادت المدة في الحالة الأخيرة على ثلاث سنوات تعين على طرفي الاتفاقية التفاوض لتجديدها كل ثلاث سنوات في ضوء ما يكون قد استجد من ظروف اقتصادية واجتماعية.....".

مادة 156 وتنص على :

"يتعين على طرفي الاتفاقية سلوك طريق المفاوضات الجماعية لتجديدها قبل انتهاء مدتها بثلاثة أشهر، فإذا انقضت المدة الأخيرة دون الإتفاق على التجديد امتد العمل بالاتفاقية مدة ثلاثة أشهر ويستمر التفاوض لتجديدها، فإذا انقضى شهران دون التوصل إلى اتفاق كان لأي من طرفي الاتفاقية عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو إتباع إجراءات الوساطة وفقاً لأحكام المادة (170) من هذا القانون".



مادة 158 وتنص على :

"تكون الاتفاقية الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد إيداعها لدي الجهة الإدارية المختصة ونشر هذا الإيداع بالوقائع المصرية مشتملا على ملخص لأحكام الاتفاقية.

وتتولى الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية خلال ثلاثين يوما من تاريخ إيداعها لديها ونشر القيد وفقا لأحكام الفقرة الأولى.

ولها خلال المدة المذكورة الاعتراض على الاتفاقية ورفض قيدها وإخطار طرفي الاتفاقية بالاعتراض والرفض وأسبابه، وذلك بكتاب موسى عليه ومصحوب بعلم الوصول.

فإذا انقضت المدة المذكورة ولم تقم الجهة الإدارية بالقيد والنشر أو الاعتراض وجب عليها إجراء القيد والنشر وفقا للأحكام السابقة".

مادة 160 وتنص على :

"للمنظمات النقابية، وأصحاب الأعمال ومنظماتهم من غير طرفي الاتفاقية الجماعية الانضمام إلى الاتفاقية بعد نشرها بالوقائع المصرية، وذلك بناء على اتفاق بين الطرفين الراغبين في الانضمام ودون حاجة إلى موافقة طرفي الاتفاقية الأصليين.

ويكون الانضمام بطلب موقع من الطرفين يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة".

مادة 167 وتنص على :

تقوم الوزارة المختصة بإنشاء وحدة إدارية تختص بشئون المفاوضات والاتفاقيات الجماعية ومراقبة تطبيقها. ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال قرارا يحدد فيه مستويات التفاوض الجماعي وموضوعاته والإجراءات التي تتبع في شأنه على المستويين القومي والإقليمي والمستويات الأدنى.

ويصدر الوزير المختص قراراً يتضمن عقد عمل جماعي نموذجي يسترشد به أطراف المفاوضات.

المادة السادسة والعشرون

يرجي بيان ما يلي :

➤ مدي خضوع القطاع الزراعي بأنواعه لتفتيش العمل ، أم يوجد جهاز خاص بهذا القطاع ؟

رد الحكومة :

نُحيط للجنة علماً أنه بُناءً علي قرار رئيس الجمهورية رقم 165 لسنة 1996 الخاص بتحديد مسؤوليات وتنظيم وزارة القوي العاملة والهجرة فقد صدر القرار الوزاري رقم 120 لسنة 1996 والمعدل بالقرار رقم 47 لسنة 2017 بشأن تحديد اختصاصات أجهزة وزارة القوي العاملة والذي أشار إلي (الإدارات التنفيذية – ثانياً الإدارة المركزية لرعاية القوي العاملة، الإدارة العامة لتفتيش العمل والتي تختص بدراسة وسائل ضمان توفير ظروف العمل الملائمة وشروطه العادلة بما يكفل تحقيق الحماية اللازمة والاستقرار في محيط العمل وتقوم بالأعمال الآتية:



- اقتراح السياسات العامة لخطط التفتيش علي المنشآت المختلفة لمديريات القوي العاملة .
- اجراء التوجيه الفني علي مكاتب تفتيش العمل التابعة للمديريات للتأكد من تنفيذ أحكام قانون العمل والقرارات الوزارية وذلك بالتنسيق مع الجهات المعنية .
- كما أنه وفقاً للقرار الوزاري سالف الذكر يوجد قطاعين يقومان بالتفتيش : قطاع السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل أما القطاع الثاني فهو قطاع رعاية القوي العاملة وهو ما يفيد بوجود جهاز التفتيش العام وأجهزة متخصصة للتفتيش علي مجالات العمل التي تتطلب ذلك .
- كما أن قانون العمل قد أشار في الكتاب السادس منه أن الجهة الإدارية المختصة تلتزم بإعداد جهاز فني متخصص للتفتيش علي المنشآت يتشكل من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والخبرة اللازمة في مجالات الطب والهندسة والعلوم وغيرها .
- كما صدر دليل الإجراءات الخاص بتفتيش العمل المنظم لعمليات التفتيش والموضح لإجراءات العمل في مجال التفتيش والصادر بناء علي قرار وزير القوي العاملة رقم 130 لسنة 2006 .

➤ تحديد اختصاصات جهاز التفتيش في القطاع الزراعي ؟

رد الحكومة :

نُحيط اللجنة علماً أنه قد سبق الرد علي هذا الاستفسار في السؤال السابق .

➤ النصوص التشريعية المتضمنة ذلك .

• قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 المادة 224 وتنص علي :

- مع مراعاة الأحكام الواردة بالكتاب السادس من هذا القانون، تلتزم الجهة الإدارية المختصة بما يأتي :
- 1- إعداد جهاز متخصص للتفتيش على المنشآت يتشكل من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والخبرة اللازمة في مجالات الطب والهندسة والعلوم وغيرها.
 - ويتولى الجهاز المشار إليه مراقبة تنفيذ أحكام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل ويتم التفتيش على أماكن العمل في فترات دورية مناسبة.
 - 2- تنظيم برامج تدريبية متخصصة ونوعية لرفع كفاءة ومستوى أداء أفراد جهاز التفتيش المشار إليه في الفقرة السابقة، وتزويدهم بالخبرات الفنية المتطورة بما يضمن أفضل مستويات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.
 - 3- تزويد جهاز التفتيش المشار إليه بأجهزة ومعدات القياس وكافة الإمكانيات اللازمة لأداء مهمته.
- ويكون التفتيش على المنشآت المتعلقة عملها بالأمن القومي والتي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء بمعرفة الجهة التي يحددها هذا القرار.



* ودراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

- التغطية التشريعية لأحكام المواد (1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 / 8 / 9 / 10 / 11 / 12 / 15 / 16 / 17 / 19 / 20 / 21 / 22 / 24 / 25)

- التغطية الجزئية لأحكام المواد (18 / 23)

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (13 / 14 / 26)



9. الجمهورية الإسلامية الموريتانية

إتفاقية غير مصادق عليها

الإتفاقية العربية رقم (12) لسنة 1980 بشأن العمال الزراعيين

وصل مكتب العمل العربي من الجمهورية الإسلامية الموريتانية تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (12) لسنة 1980 – وجاء في هذا الرد ما يلي:

- هل تم عرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق على الإتفاقيات؟

نعم

* في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى تحديد تاريخ العرض وإرفاق رسالة العرض على السلطة المختصة بالتصديق.

تم العرض بتاريخ 2021/12/23

رسالة العرض مرفقة بالتقرير

- من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

الجمعية الوطنية

- ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

أخذ العلم

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

لا

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

- هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الإتفاقية حتى الآن (سياسية، اقتصادية،

اجتماعية... الخ)؟

نعم

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



من أهم الصعوبات التي تحول دون المصادقة على هذه الاتفاقية هي :

طول الإجراءات الإدارية و القانونية المتبعة داخل البلد وكذلك استتقر الزراء المكلفين بالعمل في مناصبهم السياسية.

- 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.

تم في هذا الإطار الأخذ بالإجراءات اللازمة بهدف تسهيل التصديق على هذه الاتفاقية من أهمها: عرض هذه على السلطة المختصة بالتصديق لأخذ العلم بها كمرحلة أولى كما أن الإدارة المختصة بمعايير العمل تعطف على دراستها قانونيا والتشاور مع الفرقاء الاجتماعيين (العمال وأرباب العمل) لإبداء آرائهم على مدي ضرورة التصديق عليها.

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

نعم

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

عرض الاتفاقية على السلطة المختصة

- هل تم الاسترشاد بالأحكام الواردة في الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

نعم

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

لقد تضمنت الترسانة القانونية الوطنية العديد من النصوص التي وردت في الاتفاقية رقم 12 لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

- تحديد مدة العمل القانونية في المؤسسات الزراعية:

حيث تنص المادة 171 من القانون 2004/017 المتضمن مدونة الشغل على أنه: لا يجوز أن تزيد المدة القانونية للعمل الفعلي في المؤسسات الزراعية عن ألفين وأربعمائة ساعة (2400 ساعة)

كما نص في السياق المقرر رقم 221 بتاريخ 02 يوليو 1953 المعدل بالمقرر رقم 10.284 بتاريخ 02 يوليو 1965 المحدد لمدة العمل في المؤسسات الزراعية.



- الحد الأدنى للأجور في المؤسسات الزراعية:

نصت المادة 5 من المرسوم رقم 61.026 بتاريخ 25 يناير 1961 المعدل بموجب المرسوم رقم 61.176 بتاريخ 18 أكتوبر 1961 والقانون رقم 63.023 على تخفيض الحد الأدنى المهني المضمون للساعة، للعمال المستخدمين في المؤسسات الزراعية والمؤسسات المشابهة المشار إليها في المقرر رقم 221 بتاريخ 02 يوليو 1953 المحدد لمدة العمل في المؤسسات الزراعية بنسبة 10 في المائة بالمقارنة مع العمال الذين يخضعون لنظام مدة العمل فيه 40 ساعة في الأسبوع.

- القواعد الخاصة بحماية الاجور والنسب التي يجوز الحجز عليها:

تنص المادة 233 من مدونة الشغل على انه: لا يجوز أن تكون محل استقطاعات من الاجر إلا الاستقطاعات و رد التنازلات الممنوحة في إطار أحكام المواد 203 و 204 و التأمينات المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية وعقود العمل الفردية.

كما تنص المادة 237 من نفس المدونة على أنه : تقع باطله بقوة القانون أحكام الاتفاقية الجماعية أو عقد العمل في أية استقطاعات أخرى.

- تمتع اجر العامل بالامتياز على اموال صاحب العمل بين سائر الديون الممتازة:

تنص المادة 225 من القانون 2004/017 من القانون 2004/017 الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل على أنه: تتمتع ديون الاجر بامتياز عام ممتاز يتقدم كافة الامتيازات الاخرى العامة و الخاصة الى غاية الشريحة غير القابلة للتنازل و الحجز مثلما ترتب احكام المادة 236، وتتمتع ديون اجر العامل بامتياز بسيط إلى غاية الشريحة غير القابلة للتنازل والحجز.

- الراحة الاسبوعية:

تنص المادة 174 من القانون 2004/017 الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل على أنه: يحظر تشغيل نفس العامل أكثر من ستة أيام في الاسبوع ، يجب ان لا تقل مدة الراحة الاسبوعية عن 24 ساعة متتالية ويجب أن تمنح يوم الجمعة .

• هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق علىالاتفاقية؟

نعم

في حالة الإجابة ب(نعم) يرجى تحديد نوع الدعم الفني المطلوب نرغب في دعم فني من قبل منظمة العمل العربية من اجل قدرات الفرقاء الاجتماعيين في مجال الصحة و السلامة في مجال الزراعة وذلك من خلال تنظيم ورشات



تدريبية، كما نود تعزيز قدرات المسؤولين عن إعداد التقارير الصادرة عن منظمة العمل العربية في القاهرة من قبل خبراء فنيين من منظمة العمل العربية وذلك سبيلا إلى إعداد تقارير جد فعالة.

- 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 التشاور مع المركزيات النقابية للعمال وأصحاب العمل بخصوص هذه الاتفاقية حيث تم بيان ملاحظاتهم على أن كل أوجه الاتفاقية موجود في تشريعنا الوطني لذا يجب إعطاء الوقت الضروري لدراسة هذه لاتفاقية بصفة موضوعية من أجل المصادقة عليها أو على جزء منها.

❖ **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:** إدارة التشريعات و الحوار الاجتماعي بالإدارة العامة للعمل

❖ **التاريخ:** 2021/12/24

❖ **البريد الإلكتروني:** mustaph1992@hotmail.com

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

- أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة إستكمال الإجراءات اللازمة للعرض على السلطة المختصة بالتصديق (اللجنة الوطنية).



الجزء الثاني

متابعة الردود على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين

وصل من الدول العربية (61) رداً على الملاحظات السابقة للجنة وذلك من أصل (103) رداً مطلوباً هذا العام وهو ما يمثل نسبة 59% ، وإذا ما أضفنا الردود الواردة بشكل متأخر (13) يصبح مجموع الردود المُرسلة من الدول الأعضاء (74) رداً أي تقريبا نسبة 72%.

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 / 7 / 8 / 11 / 12 / 13 / 16 / 17 / 18 / 19)

2- مملكة البحرين

الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (4 / 5 / 8 / 11 / 12 / 15 / 17 / 18 / 19)

3- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (3 / 5 / 7 / 16 / 17 / 18)

4- المملكة العربية السعودية

الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (13 / 16 / 19)

5- جمهورية السودان

الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (4 / 5 / 7 / 8 / 12 / 15 / 17)

6- سلطنة عمان

الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (7 / 13 / 18)

7- دولة فلسطين

الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (5 / 7 / 17 / 18 / 19)

8- دولة الكويت

الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (11 / 13 / 17 / 18)



9- دولة ليبيا

الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (19 / 18 / 17 / 13 / 7 / 5)

10- جمهورية مصر العربية

الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (19 / 17 / 13 / 7)

11- الجمهورية الإسلامية الموريتانية

الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (16 / 13 / 5)

ثانياً: دول لم ترد على ملاحظات اللجنة

1. دولة الإمارات العربية المتحدة: الإتفاقيات ذات الأرقام (17 / 16 / 15 / 13 / 11 / 9 / 8 / 7 / 5)

(19 /

2. دولة قطر: الإتفاقيات ذات الأرقام (19 / 18 / 17 / 13 / 8 / 7 / 5 / 3).

3. الجمهورية اللبنانية: الإتفاقيات ذات الأرقام (19 / 18 / 17 / 16 / 12 / 7 / 5 / 3).

4. الجمهورية اليمنية: الإتفاقيات ذات الأرقام (13 / 12 / 7).

ثالثاً: دول وافت مكتب العمل العربي برودها بعد إنعقاد إجتماع اللجنة 2021:

1- الجمهورية التونسية: الإتفاقيات ذات الأرقام (13 / 7).

2- جمهورية العراق: الإتفاقيات ذات الأرقام (19 / 17 / 16 / 11 / 8 / 7 / 5).

3- المملكة المغربية: الإتفاقيات ذات الأرقام (19 / 18 / 16 / 7).

* * *



ردود الدول العربية على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين 2021

1. المملكة الأردنية الهاشمية

أ- الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (3 / 5 / 12 / 16 / 18 / 19)

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (3 / 5 / 12 / 16 / 18 / 19) من المملكة الأردنية الهاشمية، وجاء الرد على النحو التالي:

إشارة إلى كتاب سعادتك رقم (ح.أ/1/1/470) تاريخ 2021/9/15 بخصوص موافاتكم بالاجراءات المتخذة لعرض اتفاقية رقم (3) لسنة 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية، الاتفاقية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة، والاتفاقية رقم (12) لسنة 1980 بشأن العمال الزراعيين، الاتفاقية رقم (16) لسنة 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية، الاتفاقية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الاحداث، والاتفاقية رقم (19) بشأن تفتيش العمل على السلطة المختصة بالتصديق.

أرجو سعادتكم التكرم بالعلم بأن الوزارة ستعمل على مراجعة كافة الاتفاقيات اعلاه والتي لم يتم المصادقة عليها لغاية تاريخه ودراسة المصادقة عليها بعد التشاور مع اطراف الإنتاج ومن ثم سيتم اتخاذ الإجراءات اللازمة لاستصدار قرار من مجلس الوزراء وتوشحه بالارادة الملكية السامية ونشره في الجريدة الرسمية، وسيتم اعلامكم بأي مستجدات تتم على ذلك في حينه.

* ودراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

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

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية من المملكة الأردنية الهاشمية، وجاء الرد على النحو التالي:

إشارة إلى كتاب سعادتك رقم (ح.أ/1/1/474) تاريخ 2021/9/15 بخصوص موافاتكم بالإجراءات المتخذة لعرض اتفاقية رقم (7) لسنة 1977 بشأن السلامة و الصحة المهنية على السلطة المختصة بالتصديق.



أرجو سعادتكم التكرم بالعلم بأن الوزارة ستعمل على مراجعة الاتفاقية أعلاه والتي لم يتم المصادقة عليها لغاية تاريخه ودراسة المصادقة عليها بعد التشاور مع اطراف الإنتاج ومن ثم سيتم اتخاذ الإجراءات اللازمة لاستصدار قرار من مجلس الوزراء وتوشحه بالارادة الملكية السامية ونشره في الجريدة الرسمية، وسيتم اعلامكم بأي مستجدات تتم على ذلك في حينه.

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

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

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (8) لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية من المملكة الأردنية الهاشمية، وجاء الرد على النحو التالي:
إشارة إلى كتاب سعادتكم رقم (ح.أ/1/1/471) تاريخ 2021/9/15 بخصوص موافاتكم بالإجراءات المتخذة لعرض اتفاقية رقم (8) لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية على السلطة المختصة بالتصديق.

أرجو سعادتكم التكرم بالعلم بأن الوزارة ستعمل على مراجعة الاتفاقية أعلاه والتي لم يتم المصادقة عليها لغاية تاريخه ودراسة المصادقة عليها بعد التشاور مع اطراف الإنتاج ومن ثم سيتم اتخاذ الإجراءات اللازمة لاستصدار قرار من مجلس الوزراء وتوشحه بالارادة الملكية السامية ونشره في الجريدة الرسمية، وسيتم اعلامكم بأي مستجدات تتم على ذلك في حينه.

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

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

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (11) لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية من المملكة الأردنية الهاشمية، وجاء الرد على النحو التالي:
إشارة إلى كتابتكم رقم (ح.أ/2/1/470) تاريخ 2021/9/15 بخصوص موافاتكم بالإجراءات المتخذة لتوفير التغطية التشريعية لحكم المادة (18) من الاتفاقية رقم (11) لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية، أبين لسعادتكم ما يلي:



أولاً: بالرجوع إلى احكام المادة (18) من الاتفاقية أعلاه تفيد بأن احكام اتفاقيات العمل الجماعية يجب أن تسري على جميع القطاعات الاقتصادية والصناعية المختلفة إذا كانت مبرمة على المستوى الوطني، وأما إذا كانت مبرمة على مستوى أحد القطاعات فيجب أن تسري على المنشآت المنتمية لهذا القطاع، وفي حال التعارض بين أي اتفاقيتين ابرما على مستويين مختلفين، فيجب أن تسري أحكام الاتفاقية التي تتضمن مزايا أفضل للعمال.

وبالرد على ذلك: فإن الفقرة (ب) من المادة (42) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته قد نصت بشكل صريح ومطلق (دون قيد) على الزامية سريان أحكام عقد العمل الجماعي على النحو التالي:

- أصحاب العمل المشمولين بأحكامه والخلف القانوني لهم بمن فيهم الورثة والأشخاص الذين انتقلت إليهم بأي صورة من الصور.

- العمال المشمولين بأحكامه.

- العمال في أي مؤسسة خاضعة لأحكام عقد العمل الجماعي ولو لم يكونوا أعضاء في أي نقابة.

- العمال في أي مؤسسة خاضعة لأحكام عقد العمل الجماعي ويرتبطون بعقود عمل فردية مع هذه المؤسسة وكانت شروط عقودهم اقل فائدة لهم من الأحكام الواردة في العقد الجماعي.

ثانياً: ورد في كتابكم أعلاه (التغطية الجزئية للمادة 11 من الاتفاقية أعلاه)، حيث أنه وبالرجوع إلى المادة (11) الذي يحدد التشريع الوطني فترة زمنية للدخول في التفاوض والانتهاء منه، كما ينظم أيضا حق الاضراب وقف مكان العمل اثناء سير التفاوض.

وبالرد على ذلك: فإن احكام الفقرة (أ) من المادة (44) من قانون العمل قد أجازت اجراء تفاوض جماعي بين أصحاب العمل والنقابة بشأن أي أمور متعلقة بتحسين شروط وظروف العمل وإنتاجية العمال وعلى ان يتم هذا التفاوض بناء على طلب صاحب العمل او النقابة خلال مدة لا تزيد على (21) يوما من تاريخ تبلغ الإشعار الخطي الذي يوجهه الطرف الذي يرغب في إجراء التفاوض إلى الطرف الاخر على أن يتضمن الإشعار موضوع التفاوض وأسبابه وعلى ان يتم إرسال نسخة منه إلى الوزير خلال مدة لا تزيد على (48) ساعة من تاريخ صدوره.

- كما وأن أحكام الفقرة (أ) من المادة (134) من قانون العمل لم تجيز لأي عامل ان يضرب او لأي صاحب عمل ان يغلق مؤسسته في حالة إذا كان النزاع محالا على مندوب التوفيق او مجلس التوفيق أو المحكمة العمالية.

وعليه، فإن قانون العمل قد وفر الغطاء التشريعي لسريان أحكام عقد العمل الجماعي المنصوص عليها في المادة (18) من الاتفاقية أعلاه، بالإضافة إلى توفير الغطاء بشكل كلي لما ورد في المادة (11) من الاتفاقية أعلاه.



* ودراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

- التغطية الجزئية لأحكام المادتين (11 / 18).

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (13) لسنة 1981 بشأن بيئة العمل من المملكة الأردنية الهاشمية، وجاء الرد على النحو التالي:

إشارة إلى كتاب سعادتكم رقم (ح.أ/1/1/468) تاريخ 2021/9/15 بخصوص موافاتكم بالاجراءات المتخذة لعرض اتفاقيات رقم (13) لسنة 1981 بشأن بيئة العمل على السلطة المختصة بالتصديق.

أرجو سعادتكم التكرم بالعلم بأن الوزارة ستعمل على مراجعة كافة الاتفاقيات اعلاه والتي لم يتم المصادقة عليها لغاية تاريخه ودراسة المصادقة عليها بعد التشاور مع اطراف الإنتاج ومن ثم سيتم اتخاذ الاجراءات اللازمة لاستصدار قرار من مجلس الوزراء وتوشيحها بالارادة الملكية السامية ونشره في الجريدة الرسمية، وسيتم اعلامكم بأي مستجدات تتم على ذلك في حينه.

* ودراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

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

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين من المملكة الأردنية الهاشمية، وجاء الرد على النحو التالي:

إشارة إلى كتاب سعادتكم رقم (ح . أ . 1/1/469) تاريخ 2021/9/15 بخصوص موافاتكم بالإجراءات المتخذة لتوفير التغطية التشريعية لأحكام المواد (14) و (18) و (23) و (24) من الاتفاقية رقم (17) لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين، أبين لسعادتكم ما يلي :

أولاً: فيما يتعلق بالمادة (14) من الإتفاقية أعلاه والتي تفيد بضرورة أن يكفل تشريع كل دولة إعطاء الأولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية وغير الحكومية التي تتلاءم مع قدراتهم وإمكاناتهم.



- وبالرد على ذلك : لقد كفلت العديد من التشريعات الأردنية حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة وذلك على النحو التالي:

1. قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة 2017 :

بموجب المادة (25) من القانون أعلاه ألزم 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 عن (50) عاملاً وموظفاً، تخصص نسبة تصل إلى (4%) من شواغرها للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لما تقرره وزارة العمل.

وقد ألزمت ذات المادة الجهات الحكومية وغير الحكومية بضرورة توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة التي تتيح للأشخاص ذوي الإعاقة القيام بمهام الوظيفية أو العمل والإستمرار والترفيح فيهما.

وقد حظرت ذات المادة إستبعاد الشخص من العمل أو التدريب على أساس الإعاقة أو بسببها، ولا تعتبر الإعاقة بذاتها مانعاً من الإستمرار فيهما.

2. قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته :

وقد ألزم القانون صاحب العمل بتشغيل من العمال ذوي الإعاقة النسبة المحددة في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة النافذ ووفق الشروط الواردة فيه وأن يرسل إلى الوزارة بياناً يحدد فيه الأعمال التي يشغلها ذوي الإعاقة وأجر كل منهم.

3. نظام تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (35) لسنة 2021:

وقد صدر نظام خاص عن مجلس الوزراء والمنشور في الجريدة الرسمية عدد رقم (5722) تاريخ 2021/6/7 بموجب أحكام المادة (13) من قانون العمل النافذ، لينظم الأحكام الخاصة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة من قبل أصحاب العمل، والذي نص في المادة (5) منه إلزام صاحب العمل بالتشغيل وفقاً للنسبة المحددة في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، كما ويلزم عند تشغيل عامل من الأشخاص ذوي الإعاقة مؤهلاته العلمية وخبراته العملية وتحديد الأجر المخصص لهذا العمل دون أي تمييز على أساس الإعاقة، وأنه يلتزم عند الإعلان عن فرص عمل أو اعتماد نماذج تعيين عدم تضمين ما يشير إلى ضرورة خلو العامل من الإعاقة.

وقد شدد النظام أعلاه من العقوبات على المخالفين لأحكام قانون العمل وقانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

4. نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020 وتعديلاته:

وعلى صعيد التوظيف في القطاع العام أوجبت المادة (45) من نظام الخدمة المدنية أن يتم تعيين الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لتعليمات اختيار وتعيين الموظفين في الوظائف الحكومية من الفئات الأولى والثانية والثالثة والعقود



الشاملة، وان تلتزم الدائرة بتوفير الترتيبات التيسيرية اللازمة لتمكينهم من ممارسة العمل وفقاً لتقرير يصدر عن لجنة تكافؤ الفرص المشكلة في المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

وتبع ذلك إجراء تعديل على تعليمات الاختيار والتعيين، وتحديد المادة (6/أ/31) وذلك بإضافة حالة جديدة للحالات الإنسانية وهي (الاسرة التي يوجد بها أكثر من حالة إعاقة) بحيث يجري تعيين أحد أفرادها، وكذلك المادة (1/هـ/31) من التعليمات بحيث جرى استثناء الأشخاص ذوي الإعاقة من الامتحان التنافسي.

ثانياً: فيما يتعلق بالمادة (18) من الاتفاقية أعلاه والتي تفيد بضرورة إتخاذ كل دولة الإجراءات اللازمة لإعفاء أدوات الإنتاج التي يستخدمها المعوقون في عملهم من الرسوم الجمركية، أو جزء منها.

- وبالرد على ذلك: لقد فرض قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة 2017 العديد من الإعفاءات على الرسوم والضرائب بموجب أحكام المادة (46) منه ليشمل الرسوم الجمركية والضريبة العامة على المبيعات والضريبة الخاصة ورسوم طوابع الواردات وضريبة الأبنية والمسقفات والمعارف ورسوم تسجيل العقارات واي ضرائب أو عوائد تحسين، وذلك بهدف توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة المخصصة لاستعمال الأشخاص ذوي الإعاقة أو مؤسساتهم، والتي تشمل أدوات الإنتاج التي يمكن أن يستخدمها الأشخاص ذوي الإعاقة في مواقع العمل.

ثالثاً: فيما يتعلق بالمادة (23) من الاتفاقية أعلاه والتي تفيد بضرورة أن تقوم كل دولة على تشجيع منظمات العمال على تخصيص وتكييف جزء من أنشطتها الخدمة والتعاونية والاجتماعية لرعاية أعضائها من العمال المعوقين بما يتلاءم مع ظروف إعاقتهم.

- وبالرد على ذلك: لقد ضمت المادة (14) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة 2017 في عضوية (لجنة تكافؤ الفرص) ممثل عن اتحاد نقابات عمال الأردن، والتي من مهامها وصلاحياتها التعاون مع المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ووزارة العمل وديوان الخدمة المدنية وجهات العمل في إصدار الأدلة الإرشادية والنشرات التوعوية المتعلقة بمتطلبات تعزيز حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، بالإضافة إلى تبادل المعلومات لتعزيز انخراط الأشخاص ذوي الإعاقة واندماجهم في سوق العمل.

وقد نفذ المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ووزارة العمل من خلال المنظمات والجمعيات التي تعني بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، العديد من ورشات عمل تهدف إلى رفع توعية النقابات العمالية ومنتسبيها فيما يتعلق بالعمل.

رابعاً: فيما يتعلق بالمادة (24) من الاتفاقية أعلاه والتي تفيد بضرورة أن يحدد تشريع كل دولة الإجراءات الكفيلة بتمكين المعوق من استخدام المواصلات العامة مجاناً أو بأسعار مخفضة.

- وبالرد على ذلك: فإن المادة (14/ج) من قانون تنظيم نقل الركاب رقم (19) لسنة 2017 منحت الصلاحية لهيئة تنظيم النقل البري بإلزام المرخص من قبلها لممارسة أعمال النقل بأن تقوم بتقديم خدمات نقل الركاب مجاناً أو



بأسعار مخفضة لعدد من الشرائح وهذا النص مطلق وبالتالي يشمل الأشخاص ذوي الإعاقة، كما وألزمت المادة (36) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الجهات المختصة بالنقل في المملكة منها وزارة النقل وهيئة تنظيم النقل البري وامانة عمان الكبرى والبلديات وهيئة تنظيم الطيران المدني وشركات تشغيل المطارات وشركة العقبة لإدارة وتشغيل الموانئ كل حسب اختصاصه بالعمل على تضمين سياسات واستراتيجيات وخطط وتعليمات تنظيم النقل البري والبحري والجوي تدابير تكفل توفير أشكال الترتيبات التيسيرية المعقولة وإمكانية الوصول للأشخاص ذوي الإعاقة في مرافق وخدمات النقل، بالإضافة إلى إلزام شركات النقل العام بتهيئة جميع الحافلات لاستعمال الأشخاص ذوي الإعاقة، وتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة وإمكانية الوصول في المطارات والموانئ البحرية ومحطات السكك الحديدية ومواقف حافلات النقل العام.

وعليه، ارجو سعادتكم التكرم بالعلم بأن التشريعات المعمول بها في المملكة الأردنية الهاشمية قد وفرت الغطاء التشريعي لأحكام المواد (14) و (18) و (23) و (24) من الاتفاقية رقم (17) لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين.

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

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (14 / 18 / 23 / 24).



2. مملكة البحرين

أ- الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (19/12/11/8/5/4)

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (19/12/11/8/5/4) من مملكة البحرين، وجاء الرد على النحو التالي:

بالإشارة إل استفساركم حول رد وزارة العمل والتنمية الاجتماعية بمملكة البحرين على ملاحظة لجنة الخبراء القانونيين بشأن اتفاقيات العمل العربية ذات الأرقام (19/12/11/8/5/4)، والتي لم تصادق عليها مملكة البحرين، فنود التوضيح بأن مملكة البحرين قد أوفت بكافة التزاماتها من حيث عرض الاتفاقيات على السلطة المختصة بالتصديق والمتمثلة في مجلس الوزراء المقرر. علماً بعدم وجود أي قرار أو توجيه بشأن التصديق على هذه الاتفاقيات حتى الآن.

من ناحية أخرى، نود التأكيد على ما ورد في التقارير التي قدمناها سابقاً إلى منظمة العمل العربية بشأن الاتفاقيات المذكورة، والتي تشير إلى الإجراءات وجهود مملكة البحرين في تطوير التشريعات المحلية بما يتوافق مع المبادئ الواردة فيها مع مراعاة الظروف والأوضاع الوطنية. هذا وستقوم الوزارة بإحاطة منظمة العمل العربية بأي تطورات تتم في هذا الخصوص في المستقبل.

* ودراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

- أخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة للتصديق على الإتفاقيات المذكورة خاصة وأنه وفقاً لردود سابقة لا يثير هذا التصديق صعوبات تشريعية أو غيرها.

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (15) من مملكة البحرين، وجاء الرد على النحو التالي:

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 قانوناً.

نود الإشارة إلى توفر التغطية التشريعية لنص المادة الرابعة وفقاً لما يلي:

• يعرف الأجر في قانون العمل (رقم 36 لسنة 2012) بأنه "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 والمزايا الأخرى". وبذلك يكون المشرع قد أجاز أن يكون هذا الأجر نقدياً أو عينياً، ويكون ذلك وفق الاتفاق بين صاحب العمل والعمال والمحدد في عقد العمل.

• 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 38 "لا يعتبر الأجر محددًا بالقطعة أو الإنتاج إلا إذا نص على ذلك صراحة في عقد العمل") 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.

نود الإشارة إلى توفر التغطية التشريعية لنص المادة الرابعة وفقاً لما يلي:

• يشدد قانون العمل في القطاع الأهلي (رقم 36 لسنة 2012)، على ضرورة ان يراعي صاحب العمل عند إيقاع الجزاء بحق العمال ان يتناسب الجزاء مع المخالفة، وقد وضع المشرع مجموعة من الضوابط في هذا المجال أهمها:

- تناسب الجزاء مع المخالفة. (المادة 2-78)
 - عدم توقيع أكثر من جزاء عن المخالفة الواحدة. (المادة 3-78)
 - عدم زيادة مقدار الغرامة بشأن المخالفة الواحدة على اجر خمسة أيام، والا يزيد مجموع ما يقتطع من اجر العامل وفاء للغرامات في الشهر الواحد على اجر خمسة أيام. (المادة 4-78)
 - عدم زيادة جزاء الوقف عن العمل بشأن المخالفة الواحدة على خمسة أيام، وعدم زيادة مدة او مدد الوقف في الشهر الواحد عن خمسة أيام. (المادة 5-78)
- 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.

نود الإشارة إلى توفر التغطية التشريعية لنص المادة الرابعة وفقاً لما يلي:

• نظم المشرع مسألة اقتطاع صاحب العمل مبالغ من اجر إيفاءً لدين ما، شددت المادة (44- أ) التي تنص على "لا يجوز لصاحب العمل ان يقتطع من اجر العامل أكثر من 10% وفاء لما يكون قد أقرضه من مال اثناء سريان العقد، أو ان يتقاضى اية فائدة عن هذه القروض، ويسري هذا الحكم على الأجور المدفوعة مقدماً".

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

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 او الاستثمار، كما أن دستور البلاد يكفل ويصون الملكية الخاصة وحرية



التصرف فيها في حدود القانون وذلك بموجب المادة 9(-ج) التي تنص على "الملكية الخاصة مصونة، فلا يمنع أحد من التصرف في ملكه الا في حدود القانون". وتقوم العمالة الوافدة، العربية وغيرها، بتحويل أموالها الخاصة من أجور أو غيرها إلى بلدانها أو أي بلد يختارونها وفق الضوابط المعمول بها في مملكة البحرين، كما لم تسجل وزارة العمل والتنمية الاجتماعية أي شكاوى في هذا الخصوص.

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.

• تعمل مملكة البحرين على اشراك أطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومة، أصحاب العمل، والعمال) في جميع القرارات والمشاريع التي تعزم تنفيذها ولها علاقة ببيئة العمل والحقوق العمالية، إذ تجتمع هذه الأطراف (الحكومة متمثلة في وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، أصحاب العمل متمثلة في غرفة تجارة وصناعة البحرين، والعمال متمثلة في الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين والاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين)، وذلك وفي إطار اهتمام البحرين الدائم بتعزيز المكتسبات العمالية والمحافظة على حقوقها الأساسية عبر تعزيز التشريعات الوطنية والسعي لمواكبتها مع التطورات الدولية والعربية.

منظمات أصحاب العمل والعمال التي أرسل إليها التقرير:

تم إرسال نسخة عن التقرير إلى كل من:

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

* وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

- التغطية الجزئية لأحكام المادتين (11/10)

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (4 / 14 / 18)

ج- الإتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1983 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:



يتضمن التقرير تعليقات مملكة البحرين على ملاحظات لجنة تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية بعدم توفر التغطية التشريعية لأحكام المواد التالية:

المادة الرابعة عشرة: يكفل تشريع كل دولة إعطاء الأولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية وغير الحكومية، التي تتلاءم مع قدراتهم وإمكاناتهم.

• يؤكد دستور مملكة البحرين (المادة 13) على ان "العمل واجب على كل مواطن تقتضيه الكرامة ويستوجب الخير العام ولكل مواطن الحق في العمل، وفي اختيار نوعه وفقاً للنظام العام والآداب، وتكفل الدولة توفير العمل للمواطنين وعدالة شروطه". وتضطلع البحرين بتجربة في مجال توظيف المعاقين والمدمجين بمجالات العمل في القطاعين الحكومي والأهلي حيث تتجه تجربتها نحو التكامل في عمل الجهات المختصة من خلال التعاون المتواصل بين وزارة العمل والتنمية الاجتماعية وهيئة تنظيم سوق العمل وديوان الخدمة المدنية والوزارات الحكومية. وفي مساعيها هذه تضع في الاعتبار قدرات الأشخاص المعاقين واهمية العمل وضرورة حصول المعاق عليه بما يؤدي إلى دمجها وادماجها سليماً في بيئة العمل ليكون قادراً على الإنتاج والمساهمة في مسيرة التنمية الاقتصادية في المجتمع.

• ومسؤولية توظيف المعاقين، ومسؤولية مشتركة تضطلع بها الاطراف الثلاثة، وقد نظم قانون رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين (74 لسنة 2006)، التنظيم القانوني لتأهيل وتوظيف ذوي الاعاقة في مجالات مناسبة وقدراتهم وإعاقاتهم. وتبذل الحكومة الجهود من أجل اعادة تأهيل المعاق في مهن وأعمال يستطيع القيام بها من خلال مراكز ومعاهد التأهيل المعتمدة، ويتسلم شهادة توضح الاعمال والمهن التي تم تأهيله لشغلها والاعمال التي يمكنه مزاولتها ليتم بعدها تسجيله في سجلات وزارة العمل والتنمية الاجتماعية.

• ويعمل مركز خدمات المعاقين (لست وحدك) التابع لوزارة العمل والتنمية الاجتماعية، على توظيف المعاقين في القطاعين العام والخاص، وتلقي آراء وطلبات المعاقين وأولياء أمورهم والعمل على إيجاد الحلول المناسبة لهم بالتنسيق مع الجهات، والهيئات الحكومية، والأهلية، والخاصة.

• وبالإشارة الى ملاحظة اللجنة بشأن "عدم وجود تغطية تشريعية تعطي الأولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية وغير الحكومية" فنود الإشارة إلى التالي:

○ تلزم، المادة (11) من قانون رقم (74) لسنة 2006 بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل ذوي الإعاقة على أصحاب العمل تشغيل عدد من الأشخاص ذوي الإعاقة، إذ تنص على ما يلي: "على أصحاب العمل الذين يستخدمون خمسين عاملاً فأكثر سواء كانوا يشتغلون في مكان واحد أو في أماكن متفرقة استخدام من ترشحهم وزارة العمل والتنمية الاجتماعية من واقع سجل قيد الذين تم تأهيلهم، وذلك في حدود النسبة التي تحددها اللجنة العليا بما لا يقل عن اثنين في المئة من مجموع عدد العمال في المنشأة. ومع ذلك يجوز لأصحاب العمل المشار إليهم شغل هذه النسبة باستخدام المعاقين عن غير طريق الترشيح من وزارة العمل. ويكون تعيين المعاقين في



المهن التي تم تأهيلهم لها والأعمال الأخرى التي يستطيع المعاق ان يؤديها والمبينة في شهادة القيد". على أن يكون تعيين ذوي الإعاقة في المهن التي تم تأهيلهم لها والأعمال الأخرى التي يستطيع المعاق أن يؤديها والمبينة في شهادة القيد. ويجوز لصاحب العمل شغل هذه النسبة (2%) باستخدام معاقين عن غير طريق ترشيح وزارة العمل.

○ تواصل وزارة العمل والتنمية الاجتماعية جهودها بالتنسيق مع الجهات المعنية لتنفيذ المادة (12) من قانون المعاقين (قانون رقم 74 لسنة 2006)، والتي تخول وزير العمل والتنمية الاجتماعية بالتنسيق مع جهاز الخدمة المدنية لإصدار قرار يحدد فيه الوظائف والأعمال الحكومية التي يكون للمعاقين المؤهلين أولوية التعيين فيها. ويكون للمعاقين المؤهلين الأولوية في الاشتغال في الوظائف والأعمال الشاغرة في حدود نسبة 2%، وسوف نوافي المنظمة بنسخة عن هذا القرار عند صدوره.

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

● تكفل الدولة (المادة 27 من دستور مملكة البحرين الصادر عام 2002)، حرية تكوين الجمعيات والنقابات، على أسس وطنية ولأهداف مشروعة، ولا يجوز اجبار أحد على الانضمام إلى أي جمعية أو نقابة أو الاستمرار فيها. وبذلك اعطى المشرع للجميع (أسوياء ومعاقين، مواطنين وجاليات) الحق في تأسيس الجمعيات والنقابات العمالية والأندية الثقافية وغيرها، يحدد ضوابطها أحكام قانون (21) لسنة 1989 بإصدار قانون الجمعيات والأندية الاجتماعية والهيئات الخاصة العاملة في مجال الشباب والرياضة والمؤسسات الخاصة، وكذلك قانون رقم (24) لسنة 2000 بشأن إصدار قانون الجمعيات التعاونية.

● وتسري أحكام قانون الجمعيات التعاونية على كافة الجمعيات التعاونية باختلاف أنواعها، ويكفل القانون بشكل عام للجميع بما فيهم ذوي الإعاقة الحق في تأسيس الجمعيات التعاونية متى توافرت الشروط المنصوص عليها قانوناً.

● كما يمكن لأي مشاريع تجارية ينشئها أفراد من ذوي الاحتياجات الخاصة أو غيرهم الاستفادة من القروض الميسرة من بنك الأسرة الذي يقدم خدمات التمويل للمشاريع الصغيرة ومتناهية الصغر، إلى جانب الدعم المالي المقدم من صندوق العمل (تمكين) لتوفير الأجهزة الحديثة وكافة مستلزمات إطلاق هذا النوع من المشاريع.

المادة الثامنة عشر: تتخذ كل دولة الاجراءات اللازمة لإعفاء أدوات الانتاج التي يستخدمها المعوقون في عملهم من الرسوم الجمركية أو من جزء منها.

● تنص المادة (8) من قانون رعاية وتأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة (قانون 74 لسنة 2006)، على "تعفى من الرسوم والضرائب بأنواعها الأدوات والأجهزة التأهيلية والطبية والتعليمية والتقنية اللازمة للمعاقين وتعمل الوزارة على تيسير حصولهم عليها".



• وإلى جانب هذا الاعفاء، توفر وزارة العمل والتنمية الاجتماعية الأجهزة التعويضية والمعينات السمعية لعدد من المعاقين وذلك وفق اشتراطات وضوابط محددة في القرار رقم (25) لسنة 2011 بإنشاء وتشكيل لجنة البت في طلبات صرف الأجهزة التعويضية للأشخاص ذوي الإعاقة، وتعمل هذه اللجنة على إصدار القرارات بشأن الطلبات المستوفية للشروط والمشفوعة بالمستندات المطلوبة المحالة من إدارة التأهيل الاجتماعي بالوزارة. وتعتبر هذه المبادرة مساعدة أخرى تقدمها الوزارة إلى الأسر ذات الدخل المحدود والتي من بين أفرادها اشخاص من ذوي الإعاقة للتخفيف من الأعباء المالية المترتبة على توفير مثل هذه الأجهزة، ويشترط في المستفيد ألا يقل عمره عن ست سنوات ولا يزيد عن الستين سنة، ويقدم التقارير الطلبة اللازمة لنوع الجهاز المطلوب ومدى ملاءمته لحالته. ولا يخفى إن توفير هذه الأجهزة يسهم بشكل كبير في تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة عملهم وحياتهم بشكل أكثر يسر.

المادة العشرون: تعمل كل دولة على تشجيع صناعة المعينات التعويضية محلياً.

• القوانين البحرينية في المجال الصناعي والتجاري تفتح المجال للاستثمار في جميع المجالات الصناعية ومن بينها الصناعات الطبية، ولا يوجد ما يمنع الجهات من صناعة الأجهزة التعويضية محلياً، حيث ظهرت الآن عدد من المؤسسات التي بدأت في تصنيع وصيانة بعض الأجهزة والمعينات للأشخاص ذوي الإعاقة من بينها "مؤسسة البحرين لخدمات ذوي الإعاقة".

• وتحفيزاً لهذا القطاع الاستثمار والعمل، تم اعفاؤه من الرسوم الجمركية والضرائب، وذلك بموجب المادة 8 من قانون رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين، التي تنص على "تعفى من الرسوم والضرائب بأنواعها الادوات والاجهزة التأهيلية والطبية والتعليمية والتقنية والتعويضية اللازمة للمعاقين وتعمل الوزارة على تيسير حصولهم عليها"، الأمر الذي يحفز شركات ومؤسسات القطاع الخاص التوجه تدريجياً للعمل في هذه المجالات.

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

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

• واشترط مرسوم 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 سواء كان من ذوي الإعاقة أو كامل الصحة الحق للانضمام للنقابة العمالية التي ينتمي إليها.

• ومن بين أوجه اهتمام الاتحادات والنقابات العمالية العاملة في البلاد بفئة المعاقين، حرصها على تكريمهم ضمن الاحتفالات السنوية التي تقيمها بمناسبة يوم العمال العالمي، كما وتحرص الوزارة على تكريم عدد من العمال



من ذوي الإعاقة خلال الحفل الذي تقيمه وزارة العمل والتنمية الاجتماعية تحت رعاية سامية من صاحب الجلالة الملك حمد بن عيسى آل خليفة، عاهل البلاد المفدى، حفظه الله ورعاه، حفل تكريم العمال المجدين والمتفوقين والذي يقام بالتوازي مع احتفالات العيد الوطني وعيد الجلوس في شهر ديسمبر من كل عام.

المادة الخامسة والعشرون: يكفل تشريع كل دولة اعفاء المعوق جسدياً عند استيراده سيارة محور لاستخدامه الشخصي من دفع رسومها الجمركية كلياً أو جزئياً، ويمنح هذا الامتياز بصورة دورية تحددها التشريعات المحلية.

• كما أشرنا في ردنا على ملاحظة اللجنة على المادة العشرين، إن 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 ذي الإعاقة أو المؤسسة التي تعمل على استيراد الأجهزة والمعينات بكافة أنواعها.

منظمات أصحاب العمل والعمال التي أرسل إليها التقرير:

تم إرسال نسخة عن التقرير إلى كل من:

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.

* ودراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

- التغطية الجزئية لأحكام المادتين (14)

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (7 / 16 / 18 / 20 / 23 / 25)

د- 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:

تود وزارة العمل والتنمية الاجتماعية أن تشير بداية إلى عدم وجود ظاهرة تشغيل الأحداث في مملكة البحرين، في القطاعين العام والخاص، ويعود ذلك إلى عدة أسباب منها، أن الأفراد يكملون التعليم الأساسي الإلزامي بمراحله



المختلفة في سن الثامنة عشر، ويكونون بذلك مؤهلين لدخول سوق العمل. ذلك إلى جانب عدم وجود توجه لدى أصحاب العمل بتشغيل من يقل سنهم عن ثمان عشرة سنة، نظراً لتوفر القوى العاملة الوطنية أو الوافدة. وتعد نسبة التسرب من الدراسة في المراحل الأساسية قليلة جداً، وتستفيد هذه الفئة من برامج أخرى لإكمال التعليم أو التدريب في المعاهد الفنية.

ويتضمن هذا التقرير تعليقات مملكة البحرين على ملاحظات لجنة تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية بعدم توفر التغطية التشريعية لأحكام المواد التالية:

المادة الثالثة عشرة: لمفتش العمل أن يطلب إعادة الفحص الطبي قبل مرور الفترة الدورية المقررة إذا تبين أن شروط وظروف العمل أو قدرة ولباقة الحدث تقتضي ذلك.

• يتولى جهاز تفتيش العمل التحقيق من شروط وظروف تشغيل الأحداث في مواقع العمل وفق التشريعات المعتمدة. ولا يوجد نص تشريعي مباشر في هذا المجال، ومن ضمن مهام قسم التفتيش العمالي بالوزارة مراقبة تطبيق أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي والقرارات الصادرة تنفيذاً له والتأكد من التزام الخاضعين للتفتيش بها، ويأتي من ضمنها رصد أي مخالفات بشأن تشغيل الأحداث.

• وتؤكد مواد قانون العمل في القطاع الأهلي (قانون 36 لسنة 2012) التي تتناول تشغيل الأحداث على ضرورة إجراء فحص طبي على الحدث للتحقق من لياقته الصحية لمزاولة العمل، وإجراء الفحص الطبي الدوري على الحدث للتحقق من استمرار لياقته الصحية وذلك وفق مواعيد تحددها وزارة العمل والتنمية الاجتماعية. (المادة 27-أ-2: "إجراء فحص طبي على الحدث للتحقق من لياقته الصحية لمزاولة العمل". والمادة 27-ب-3 "إجراء فحص طبي دوري على الحدث للتحقق من استمرار لياقته الصحية").

• ويحق لمفتش العمل توجيه صاحب العمل بإجراء الفحص الطبي على العاملين من الأحداث أو غيرهم في إطار الزيارات الميدانية أو بناء على الملاحظات أو الشكاوى التي تتلقاها وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في هذا الخصوص.

المادة الحادية والعشرون:

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

2- يجب أن يتمتع الحدث بثلاثي مدة الإجازة دفعة واحدة على الأقل، ويتمتع بباقي المدة خلال العام نفسه.

• كما أشرنا في معرض ردودنا السابقة، بأن قانون العمل في القطاع الأهلي (رقم 36 لسنة 2012) خصص باباً كاملاً ينظم تشغيل الأحداث، ولم يغفل المشرع عن تنظيم فترات الراحة والجازات للحدث العامل، كما أن



مواد الباب الثامن الذي ينظم الاجازات ينطبق على الاحداث نظراً لأن تعريف المشرع للعامل جاء عاماً ليشمل الجميع دون تمييز. والنصوص القانونية المنظمة لهذا الموضوع هي:

- **المادة 60:** لا يجوز تجزئة الاجازة السنوية للحدث او ضمها او قطعها.
- **المادة 58:** يستحق العامل الذي أمضي في خدمة صاحب العمل مدة سنة واحدة على الأقل اجازة سنوية لا تقل عن ثلاثين يوماً مدفوعة الاجر بمعدل يوميين ونصف عن كل شهر. وإذا قلت المدة عن سنة استحق اجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل. ولا يجوز للعامل النزول عن حقه في الاجازة وله ان يتقاضى عنها مقابلاً نقدياً.
- **المادة 59:** يجب ان يحصل العامل على اجازة سنوية مدتها خمسة عشرة يوماً، منها ستة أيام متصلة.
- **المادة 61:** للعامل الحق في تحديد اجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء امتحان في احدى مراحل التعليم بشرط إخطار صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بمدة لا تقل عن ثلاثين يوماً.

المادة السابعة والعشرون: على صاحب العمل إبلاغ من له الولاية أو الوصاية على الحدث بأي مرض أو غياب أو تصرف يقوم به الحدث خلال أوقات العمل يستدعي معرفته به.

- يلزم قانون العمل في القطاع الأهلي صاحب العمل بالتحقق من موافقة الولي أو الوصي بشأن تشغيل الحدث، وذلك قبل توظيفه.
 - وعلى الرغم من عدم وجود نص تشريعي في القانون، إلا أن ذلك لا يعفي صاحب العمل من مسؤولية إبلاغ ولي أمر الحدث أو الجهات المعنية الأخرى بأي مرض أو غياب أو تصرفات يقوم بها.
 - وكما اسلفنا بالذكر، بشأن تغطية مواد قانون العمل لجميع العمال دون تمييز وبذلك تغطي مواد القانون جميع العمال بمن فيهم الأحداث، فإن الباب العاشر من القانون (واجبات العمال ومسئولتهم) تنطبق على الحدث، من بين الجزاءات التنبيه الشفوي والانذار الكتابي (المادة 75)، وبذلك سيبلغ ولي الامر بمثل هذه التجاوزات.
 - وكما أشرنا، أن هذه الاتفاقية مصدق عليها بموجب مرسوم بقانون، وبذلك يكون لموادها صفة القانون، أي ان هذه المادة تم تغطيتها حكماً بالتصديق على هذه الاتفاقية.
- منظمات أصحاب العمل والعمال التي أرسل إليها التقرير:**

تم إرسال التقرير إلى كل من:

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



* ودراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (13 / 27)

- لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية لحكم المادة (21)



3. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

أ- الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (16/5/3)

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (16/5/3) من الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وجاء الرد على النحو التالي:

بخصوص الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (16/5/3)، التي سبق عرضها على الهيئات التشريعية المختصة بدراسة إمكانية التصديق على الإتفاقيات العربية، فإنه لم نتلقى بشأنها أي رد.

* وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة للتصديق على الإتفاقيات المذكورة.

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (7) من الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وجاء الرد على النحو التالي:

أخذت الحكومة الجزائرية علماً بملاحظات لجنة تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية فيما يتعلق بالتقرير الذي تم إعداده في سنة 2020 حول الاتفاقية رقم 7 لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية، وتجدر الإشارة إلى أن ملاحظات لجنة تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية فيما يخص هذه الاتفاقية.

أولاً: عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة (12) من الاتفاقية، والتي تنص على أنه 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.

رد الحكومة:

- مفتشية العمل في الجزائر هي هيئة عامة تختص بكل المسائل المتعلقة بشروط وظروف العمل وعلاقات العمل بما فيها تلك الخاصة بالسلامة والصحة المهنية.

- إن أحكام القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل نص على أن التوظيف والترقية في سلك مفتشي العمل يكون من بين المترشحين الحائزين على شهادات في اختصاصات عدة من بينها اختصاص "الوقاية الصحية والأمن"، (المرسوم التنفيذي رقم 11 - 261 المؤرخ في 30 يوليو 2011، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل).



- في مجال مراقبة الصحة والسلامة المهنيين، يمكن لمفتش العمل الاستعانة بخبرات العاملين في الهيئات المتخصصة التابعة لوزارة العمل وهي: هيئة الوقاية من الأخطار المهنية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية.

- يتوفر جهاز تفتيش العمل في الجزائر على كل الوسائل الضرورية التي تسمح له بأداء مهامه على أحسن وجه مثل أدوات القياس، وسائل النقل خاصة في أحوال الشغل والأماكن المنعزلة.

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

- التغطية الجزئية لأحكام المادتين (10 / 14)

- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة 12 من الإتفاقية.

ج- 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 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وجاء الرد على النحو التالي:

أخذت الحكومة الجزائرية علماً بملاحظات لجنة تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية فيما يتعلق بالتقرير الذي تم إعداده في سنة 2019 حول الاتفاقية رقم 17 لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين، وتجدون طيه الرد على ملاحظات لجنة تطبيق الاتفاقيات وتوصيات العمل العربية فيما يخص هذه الاتفاقية.

أولاً: عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة (14) من الاتفاقية والتي تقضي بإعطاء أولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية وغير الحكومية.

رد الحكومة:

إن التكفل بالأشخاص المعوقين يعد التزام وطني للسلطات العمومية كرسه التعديل الدستوري لسنة 2020 في أحكام المادتين 68 و 72 واللتان تنصان على التوالي انه تعمل الدولة على ترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق التشغيل وأنه تعمل على ضمان إدماج الفئات المحرومة ذات الاحتياج الخاص في الحياة الاجتماعية ويحدد القانون شروط وكيفيات تطبيق هذا لحكم.

كما أكدت على ذلك أحكام القانون الإطار رقم 02-09 المؤرخ في 8 مايو 2002، المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، وقد تجلي ذلك من خلال صدور نصوص تطبيقية ترمي جميعها إلى تحقيق مصالح هذه الفئة الحساسة من أفراد المجتمع.



في هذا الصدد، نص هذا القانون على حق الشخص المعاق في العمل، وهذا ما تؤكد أحكام المادة 23 التي نصت على أنه "يتم إدماج الأشخاص المعوقين وإدماجهم، لا سيما من خلال ممارسة نشاط مهني مناسب أو مكيف يسمح لهم بضمان إستقلالية بدنية وإقتصادية".

ولقد جاء القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 15 جانفي 2020، الذي يحدد كفاءات توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، بأحكام أكثر شفافية في عملية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الحاملين شهادات جامعية وشهادات مهنية دون التقيد بتخصصات أو مهن محددة، والسماح لهم بممارسة أي نشاط مهني حسب إمكانهم العلمية والجسدية، حيث نصت المادة (04) من القرار على أنه لا يجوز إقصاء أي شخص معوق بسبب إعاقته من مسابقة أو اختيار مهني وامتحان أو مقابلة تتيح له الالتحاق بمنصب عمل، إلا إذا أقرت اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني عدم ملائمة إعاقته مع متطلبات المنصب المقترح، مع مراعاة مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص في العمل.

وبالإضافة إلى الأحكام التشريعية التي تنظم عملية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الاقتصادي، إلا أنه يحق للمؤسسة من خلال الاتفاقية والاتفاقيات الجماعية ومن خلال المفاوضة الجماعية نص احكام إضافية لفائدة هذه الفئة العمالية.

أما بخصوص الأشخاص غير القادرين على ممارسة عمل وسط العمل العادي نظراً لمحدودية إمكانياتهم الجسدية والعلمية فقد خصص لهم مؤسسات المساعدة عن طريق العمل والتي تتفرع إلى نوعين: مزارع بيداغوجية ومراكز للمساعدة عن طريق العمل التي تهدف إلى إدماجهم في الوسط المحمي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02-08 المؤرخ في 2 يناير 2008، الذي يحدد شروط إنشاء مؤسسات المساعدة عن طريق العمل وتنظيمها وسيرها، المعدل والمتمم، والذي يهتم بالأشخاص ذوي الإعاقة البالغين ثمانية عشر (18) سنة فما فوق، الذين لا تسمح لهم قدراتهم بالعمل في وسط العمل العادي، حيث يستفيد هؤلاء الأشخاص في هذه المؤسسات من الحماية الاجتماعية والتغطية الصحية والوقاية والأمن في المحيط المهني وتقاضي أجره مقابل عمل مبدول.

من ناحية أخرى، تم إدراج في النظام المعلوماتي "الوسيط" الذي تديره الوكالة الوطنية للتشغيل في إطار مهامها في مجال الوساطة في سوق العمل جانبا خاصا لهذه الفئة لتحسين نوعية الخدمات المقدمة لطالبي العمل من ذوي الاحتياجات الخاصة. كما تم مباشرة تكوين لمستشاري التشغيل فيما يخص لغة المعاقين سمعيا وبصريا وفتح مكاتب خاصة لذوي الاحتياجات للإرشاد والتوجيه والمتابعة.

وفي مجال المراقبة مدي تطبيق الأحكام القانونية لاسيما أحكام المادة 27 من القانون رقم 02-09 المشار إليه أعلاه التي تلزم كل مستخدم أن يخصص نسبة 1% من مناصب العمل للأشخاص المعوقين وفي حالة استحالة تطبيق هذه النسبة على المؤسسات التي تتوفر على أكثر من عامل فإنه يتعين عليها دفع اشتراك مالي يرصد في حساب صندوق



خاص لتمويل نشاط حماية المعوقين وترقيتهم، تجدر الإشارة إلى أنه من خلال عام 2021، قامت مصالح مفتشيه العمل بمراقبة 276 مؤسسة تشغيل 88718 عاملا اجبرا قصد التحقق من احترام النسبة القانونية لإدماج ذوي الاحتياجات الخاصة أدت إلى اصدار 44 أعدارا ضد 68 مؤسسة مستخدمة للامتثال للأحكام القانونية في هذا المجال.

وتجدر الإشارة في الأخير إلى انه تم المباشرة في مراجعة أحكام القانون 02-09 المشار إليه أعلاه بغرض تعزيز الالتزام المؤسسات بتشغيل نسبة من الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين مهنيا من العاملين الجزائريين لديها وحظر أي تمييز في هذا المجال مع تشديد العقوبات في حالة تسجيل مخالفات تخص ادماجهم.

ثانياً: عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة (16) من الاتفاقية والمتعلقة بتشجيع المعوقين لتأسيس جمعيات تعاونية إنتاجية خاصة بهم.

رد الحكومة:

لا يوجد نص قانوني صريح ضمن التشريع الوطني ينص على تشجيع المعوقين لتأسيس جمعيات تعاونية إنتاجية خاصة بهم، حيث أن التشريع الوطني لا يميز بين الأشخاص الأصحاء والأشخاص ذوي الإعاقة فيما يتعلق بإحداث الأنشطة.

إذ أن أحكام المرسوم التنفيذي رقم 374/20 المؤرخ في 1 جمادي الاولي عام 1442 الموافق 16 ديسمبر 2020 المعدل والمتمم للرسوم التنفيذية رقم 03 – 290 المؤرخ في 9 رجب عام 1424 الموافق 6 سبتمبر 2003 الذي يحدد شروط الإعاقة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها من دون أي تمييز والمحددة قيمتها القصوي ب 10 ملايين دينار جزائري وذلك على النحو التالي:

تمويل ثلاثي: هذا النوع من التمويل يشمل البنوك ويتكون من مساهمة شخصية محددة ب 5% للبطلين و10% لغير البطلين في مناطق الجنوب و 12% في مناطق الهضاب و 15% في مناطق الشمال مع قرض غير مكافئ (بدون فوائد) تمنحه الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية وقرض بنكي مخفض الفوائد بنسبة 100% يتم ضمانه من طرف صندوق الكفالة المشتركة لضمان القروض الممنوحة للشباب ذوي المشاريع.

تمويل ثنائي: هذا النوع من التمويل لا يشمل البنوك أو المؤسسات المالية ويتكون من المساهمة الشخصية للشباب المستثمر وقرض غير مكافئ (بدون فوائد) تمنحه الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية.

تمويل ذاتي: هذا النوع من التمويل يتكون من المساهمة الشخصية للشباب المستثمر بنسبة 100%

كما تجدر الإشارة إلى ان هناك اتفاقية أبرمت في 30 نوفمبر 2014 لصالح الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة بين الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر والفيدرالية الجزائرية للأشخاص ذوي إعاقة في إطار تنفيذ جهاز



القرض المصغر الذي تسيره الوكالة لصالح المستفيدين في حالة إعاقة بغرض تمويل نشاطات المقاولين ذوي إعاقة المؤهلين من طرف لجنة التأهيل ومرافقهم لإحداث مشاريعهم.

وطبقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 134-11 مؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1432 الموافق 22 مارس سنة 2011 يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 04 - 15 المؤرخ في 29 ذي القعدة عام 1424 الموافق 22 يناير سنة 2004 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر ومستواها. يقوم التمويل على أساس سلفية صغيرة بدون فوائد تمنحها الوكالة والتي تتجاوز 100.000 دج، وقد تصل إلى 250.000 دج على مستوى ولايات الجنوب، إلى قروض معتبرة لا تتجاوز 1.000.000 دج موجهة لخلق نشاطات والتي تستدعي تركيبا ماليا مع احدي البنوك. وتسمح كل صيغة بحكم خصوصيتها بتمويل بعض الأنشطة وجلب اهتمام فئة ذوي الاحتياجات الخاصة مع الاستفادة من تكوين مجاني في تسيير المؤسسات الصغيرة.

ثالثاً: عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة (18) من الاتفاقية والمتعلقة بإعفاء أدوات الإنتاج التي يستخدمها المعوقين في عملهم من الرسوم الجمركية أو جزء منها.

رد الحكومة:

هناك عدة مزايا يتمتع بها ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث تطبق عليهم في إطار جهاز القرض المصغر الإعفاءات التالية:

- إعفاء كلي من الضريبة على الدخل الإجمالي والضريبة على أرباح الشركات لمدة ثلاث (3) سنوات
- إعفاء من رسم العقاري على البناءات المستعملة في الأنشطة التي تمارس لمدة ثلاث (3) سنوات
- تعفي من رسم نقل الملكية، الاقتناءات العقارية التي يقوم بها المقاولون قصد إنشاء أنشطة صناعية.
- إعفاء من جميع حقوق التسجيل، العقود المتضمنة تأسيس الشركات التي تم إنشائها من قبل المقاولون.
- يمكن الاستفادة من الإعفاء الضريبي على القيمة المضافة، مقتنيات مواد التجهيز والخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار بالإنشاء.

- تخفيض من الضريبة على الدخل الإجمالي أو الضريبة على أرباح الشركات وكذا من الرسم على النشاط المهني المستحق عند نهاية فترة الإعفاءات، وذلك خلال الثلاث سنوات الأولى من الاخضاع الضريبي، ويكون هذا التخفيض كالتالي:

- السنة الأولى من الاخضاع الضريبي: تخفيض بنسبة 70%

- السنة الثانية من الاخضاع الضريبي: تخفيض بنسبة 50%



- السنة الثالثة من الاخضاع الضريبي: تخفيض بنسبة 25%

تحديد الرسوم الجمركية المتعلقة بالتجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في تحقيق الاستثمار بتطبيق نسبة 5%. بالنسبة للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية هناك مزايا على النحو التالي:

مرحلة انجاز المؤسسة المصغرة:

- تخفيض الرسوم الجمركية للتجهيزات المستوردة،

- الإعفاء من القيمة المضافة على العتاد،

- الإعفاء من دفع رسوم نقل الملكية على الاكتتابات العقارية،

- الإعفاء من حقوق التسجيل على عقود تأسيس المؤسسات المصغرة،

مرحلة استغلال المؤسسة المصغرة:

- الإعفاء من مبلغ الكفالة المتعلقة بحسن التنفيذ بالنسبة للنشاطات الحرفية والمؤسسات المصغرة عندما يتعلق الأمر بترميم الممتلكات الثقافية.

- الإعفاء من الرسم العقاري على البناءات وإضافات البناءات لمدة 3 سنوات أو 6 سنوات للمناطق الخاصة بالهضاب العليا أو 10 سنوات لمناطق الجنوب.

- الإعفاء الكلي الضريبي الجرافية الوحيدة لمدة 3 سنوات أو 6 سنوات للمناطق الخاصة أو 10 سنوات لمناطق الجنوب.

رابعاً: عدم التغطية التشريعية لحكم المادة (23) من الاتفاقية والتي تتطلب تشجيع منظمات العمال على تخصيص وتكييف جزء من أنشطتها لرعاية أعضائها من العمال المعوقين.

رد الحكومة:

بالنسبة للملاحظة الأولى المتعلقة بتشجيع منظمات العمال على الاهتمام بالمعوقين وإشراكهم في أنشطتها المتنوعة وتخصيص جزء من أنشطتها لخدمة المعوقين، من الجدير بالذكر بالتذكير بأن منظمات العمال هي هيئات قائمة بذاتها ومستقلة في تسييرها، وهي تختلف عن الجمعيات المدنية، ويتم إنشائها بهدف الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لأعضائها، وبالتالي فإن المنظمة النقابية كتنظيم ليس من مهامها القيام بأنشطة خدمتية وإنشاء تعاونيات لصالح أعضائها، وإنما تتمثل مهمتها، كما تم ذكره سابقاً، في الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للمنخرطين طبقاً لقوانينها الأساسية التي تغطي الفئات المعنية سواء تعلق الأمر بعمال أو أرباب عمل بما فيهم فئة ذوي الاحتياجات الخاصة.



وتعتمد المنظمات النقابية العمالية (والتي عددها حالياً 99 منظمة نقابية عمالية) على المفاوضة الجماعية في العمل قصد أبرام اتفاقات او اتفاقيات جماعية في العمل التي تنظم شروط وظروف عمل بما فيما أحكام خاصة لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة.

أما الجمعيات ذات الطابع المدني لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة فأعضاؤها ينشطون بصفة تطوعية وبهدف غير ربحي، ومعارفهم ومواردهم لغرض ترقية وتشجيع النشاطات في مختلف الميادين لا سيما المهنية، الاجتماعية، العلمية، الدينية، التربوية، الثقافية، البيئية، الخيرية و الإنسانية طبقاً لأحكام القانون رقم 12 - 06 المؤرخ في 12 يناير سنة 2012، يتعلق بالجمعيات. ويوجد حالياً 1746 جمعية مدنية لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة.

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

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (14 / 16 / 18 / 23)

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (18) من الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وجاء الرد على النحو التالي:

يشرفني أن أعلمكم أنه قد تم عرض على الهيئات التشريعية (المجلس الشعبي الوطني ومجلس الأمة) الإتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث، التي أقرها مؤتمر العمل العربي في دورته السابقة من أجل إتخاذ الإجراءات الضرورية للتصديق عليها، وهذا عملاً بأحكام نظام إتفاقيات وتوصيات العمل العربية التي تلزم الدول العربية الأعضاء عرض على السلطات التشريعية المختصة الإتفاقيات التي أقرها مؤتمر العمل العربي على أساس تقرير لجنة تطبيق إتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

ودراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة للتصديق على الإتفاقيات المذكورة.



4. المملكة العربية السعودية

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

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

إشارة إلى قرار مؤتمر العمل العربي في دورته 47 (القاهرة/أيلول 2021) بشأن تقرير لجنة تطبيق الاتفاقيات وتوصيات العمل العربية، المتضمن لرأي اللجنة من خلال دراسة التقارير السنوية حول اتفاقيات العمل العربية محل المتابعة، ودراسة اللجنة للرد المرسل من قبل حكومة المملكة العربية السعودية خلال عام 2019 م بخصوص الاتفاقية العربية رقم (13) لسنة 1983 م بشأن بيئة العمل "غير المصادق عليها" انتهت اللجنة إلى ما يلي :

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

نود إفادة المنظمة بأن المملكة العربية السعودية حرصت على تطوير الأنظمة والممارسات المتعلقة ببيئة العمل، آخذين بالاعتبار المعايير الدولية والعربية واحتياجات سوق العمل السعودي، وتسعى المملكة للاستفادة الكاملة من الاتفاقيات والتوصيات سواء صادقت عليها أو لم تصادق. كما أطلقت وزارة الموارد البشرية والتنمية عدة مبادرات وبرامج ذات الصلة ببيئة العمل، من أهمها: البرنامج الوطني للسلامة والصحة المهنية وهو أحد برامج الوزارة ويحتوي على عدة مشاريع ومخرجات تسعى إلى تحقيق هدفين بعيدي المدى، الأول هو صياغة سياسة وطنية، والثاني هو تطوير نظام وطني للسلامة والصحة المهنية لمنشآت القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، كما أصدرت الوزارة التنظيم الموحد لبيئة العمل شاملاً جميع العاملين والذي يهدف إلى تعزيز جاذبية بيئة العمل في منشآت القطاع الخاص ومعالجة التحديات .

* ودراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

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



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

وصل مكتب العمل العربي من المملكة العربية السعودية تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (16) لسنة 1983 – وجاء في هذا الرد ما يلي:

إشارة إلى قرار مؤتمر العمل العربي في دورته 47 (القاهرة/أيلول 2021) بشأن تقرير لجنة تطبيق الاتفاقيات وتوصيات العمل العربية، المتضمن لرأي اللجنة من خلال دراسة التقارير السنوية حول اتفاقيات العمل العربية محل المتابعة، ودراسة اللجنة للرد المرسل من قبل حكومة المملكة العربية السعودية خلال عام 2020 م بخصوص الاتفاقية العربية رقم (16) لسنة 1983 م بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية " غير المصادق عليها" انتهت اللجنة إلى ما يلي :

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

نود إحاطة اللجنة بأن المملكة العربية السعودية تحرص على تطوير القوانين والممارسات المتعلقة بالخدمات الاجتماعية، وذلك بالتوائم مع المعايير الدولية والعربية واحتياجات سوق العمل السعودي بشكل خاص، وتسعى المملكة للاستفادة الكاملة من الاتفاقيات والتوصيات سواء صادقت عليها أو لم تصادق .

* ودراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

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

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

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

"طلب منظمة العمل العربية بنزويدها بالإجراءات المتخذة لتوفير التغطية التشريعية لأحكام المواد (8 / 18 / 37 / 38) وإعادة إرسال النصوص التشريعية الخاصة بالمادة 15 حتى تتمكن لجنة الخبراء القانونيين من دراستها وتحديد تغطية تشريعية من عدمه".



أولاً : الإجراءات المتخذة لتوفير التغطية التشريعية:

الإجراء المتخذ لتوفير التغطية التشريعية لحكم المادة 8 من الاتفاقية المتعلقة بقيام مفتش العمل قبل مباشرة عمله بأداء اليمين القانونية.

بناء على أحكام نظام العمل السعودي الواردة في المواد:

المادة 194 من نظام العمل:

" يتولى تفتيش العمل مفتشون من موظفي الوزارة ، او من غيرهم من السعوديين ، يحددهم الوزير او من يفوضه" وتكون لهم الصلاحيات والاختصاصات المنصوص عليها في هذا النظام "

المادة 197 من نظام العمل:

"يلتزم مَفْتَشُو الْعَمَل – قبل مباشرتهم لمهامهم - بتوقيع تعهد وفق النموذج الذي تعده الوزارة ، يتضمن التزامهم بأداء عملهم بكل امانة وإخلاص ، والا يفشوا سر أي اختراع صناعي، او غير ذلك من الاسرار التي يطلعون عليها بحكم عملهم. ويحمل مفتش العمل بطاقة من الوزارة تثبت صفته".

فيقوم مفتش العمل قَبْل أداء مهامه بتوقيع تعهد يتضمن التزامه بأداء عمله بِكُلِّ أمانة وإخلاص، والا يفشي سر أي اختراع صناعي ، او غير ذلك من الاسرار التي يطلع عليها بحكم عمله ، وذلك وفق نموذج تم اعداده بناء على احكام المادة 37 من اللائحة التنفيذية لنظام العمل ، والتي نصت على :

"في تنفيذ احكام المادة 197 من النظام تكون صيغة تعهد مفتشي العمل قبل مباشرتهم عملهم كما يلي:

اتعهد انا المفتش/ رقم وظيفي / (.....) سجل مدني رقم (.....) بأنني مسؤولاً امام الله عز وجل ثم امام رؤسائي، بأن اؤدي عملي بكل امانة وإخلاص والا افشي أي سر، او اختراع صناعي، او غير ذلك من الأسرار التي اطلع عليها بحكم عملي ، ولو بعد انقطاع عملي بهذه الوظيفة، وفي حال مخالفتي لذلك، أكون خائناً للأمانة، واتحمل المسؤولية الشرعية، والنظامية المقررة لذلك.

والله على ما أقول شهيد،،،،،

تحريراً في .../.../...هـ. التوقيع.....

وتنص اللائحة التنفيذية لضبط أعمال التفتيش الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم 264 تاريخ 14/8/1428 في المادة الرابعة على: " يقسم مفتشو العمل قبل مباشرتهم مهمات تفتيش العمل امام وزير العمل اليمين التالية:

(اقسم بالله ان أقوم بمهام وظيفتي بأمانة وإخلاص، والا افشي سراً من اسرار أي مهنة او اختراع صناعي او غير ذلك من الأسرار التي اطلع عليها بحكم وظيفتي ولو بعد انقطاع عملي بهذه الوظيفة)



وبعد – بعد أداء اليمين – محضر تحال نسخة منه إلى مدير عام تفتيش العمل بالوزارة لحفظها في ملف المفتش، كما تحال نسخة اخري إلى مكتب العمل الذي يتبع له المفتش."

الإجراء المتخذ لتوفير التغطية التشريعية لحكم المادة 18 المتعلقة برفع محضر مشاركة جهاز لتفتيش العمل في وضع اشتراطات السلامة والصحة المهنية التي يتطلبها منح التراخيص بإقامة المنشآت.

تصدر التراخيص الخاصة باشتراطات الصحة والسلامة من الجهات ذات الاختصاص وعلى راسها المديرية العامة للدفاع المدني لسلامة المباني بشكل عام، والهيئة العليا للأمن الصناعي وكذلك الجهة المشرفة بحسب النشاط، وتقوم الإدارة العامة للسلامة والصحة المهنية بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بعقد اجتماعات مع تلك الجهات للمشاركة في وضع اشتراطات السلامة والصحة المهنية وتحسينها.

ووفقاً للمادة الخامسة من نظام الدفاع المدني يشكل مجلس الدفاع المدني – أحد أجهزة الدفاع المدني – من عدد من الأعضاء من الجهات الحكومية من بينهم "وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية" وفي اختصاصات مجلس الدفاع المدني الواردة في المادة التاسعة من النظام – المشار إليه في الفقرة 5/أ "إصدار اللوائح التي تحدد شروط السلامة وقواعدها الواجب توافرها في مختلف الأنشطة الصناعية والتجارية والزراعية والمهن والأعمال والمباني السكنية والمنشآت والبنى الأساسية، بما يكفل حماية الأرواح والممتلكات العامة والخاصة، وذلك بالاتفاق مع الجهات المعنية".

كما افرد نظام العمل باباً كاملاً لأحكام السلامة والصحة المهنية، وتقوم وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بإصدار أنظمة ولوائح إدارية من أجل تعزيز الممارسات التي تساعد أصحاب العمل والعاملين على رفع مستوى السلامة والصحة المهنية ومن أبرزها "لائحة إدارة السلامة والصحة المهنية" الصادرة بالقرار الوزاري رقم 161238 تاريخ 1439/8/10، حيث تم تطوير هذه اللائحة بناء على الممارسات العالمية، وبعض معايير منظمة العمل الدولية، واحتياج سوق العمل السعودي.

ويقوم مفتشو العمل المؤهلون للرقابة بالسلامة والصحة المهنية بالتفتيش على جميع تلك المواد في المنشآت والتأكد من تطبيق لائحة إدارة السلامة والصحة المهنية، وضبط مخالفاتها.

الإجراء المتخذ لتوفير التغطية التشريعية لحكم المادة 37 الخاصة برفع محضر المخالفة إلى السلطة القضائية مباشرة أو عن طريق الجهة المختصة بالتفتيش التي يتبعها المفتش.

نحيط اللجنة بأن مفتش العمل يقوم بتحرير محضر ضبط المخالفة ورفعها إلى مركز الاعتماد في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لإيقاع العقوبة وفق جدول المخالفات والعقوبات الصادر بالقرار الوزاري رقم 178743 تاريخ 1440/9/27 والمعدل بالقرار الوزاري رقم 28043 تاريخ 1443/2/7، وذلك وفق الإجراءات التي نصت عليها المادة 38 من اللائحة التنفيذية لنظام العمل، وهي كالتالي:



ثانياً: ينشئ وكيل الوزارة للتفتيش وتطوير بيئة العمل بعد موافقة معالي الوزير وحدة او مركز يختص بتلقي محضر ضبط مخالفة العمل من مفتشي العمل، ودراسة مدي نظامية ضبطها، والتحقق من ثبوتها، وإصدار القرارات بالعقوبات المقترح ايقاعها او حفظ المحضر واتخاذ أي من إجراءات التالية:

- إصدار قرار إداري بإيقاع العقوبات على المخالف إذا كانت العقوبات الواجب ايقاعها واردة بجدول العقوبات الواردة بالبند (أولاً) بالفقرة (1) من القرار آنف الذكر.

- توجيه المختصين برفع دعاوي على المخالفين امام المحكمة المختصة (المحاكم العمالية)، إذا كانت العقوبات الواجب ايقاعها واردة بجدول العقوبات الواردة بالبند (أولاً) بالفقرة (2) من القرار آنف الذكر.

- التوجيه بحفظ المحضر في حالة عدم ثبوت المخالفة.

ثالثاً: على مفتش العمل عند تحرير محضر ضبط أي مخالفة لنظام العمل، او لهذه اللائحة، أو القرارات الصادرة تنفيذاً له تستوجب ايقاع أي من العقوبات المنصوص عليها في جدولي المخالفات والعقوبات المقابلة لها، ان يقوم برفعه إلى الإدارة المختصة او الموظفين المختصين بإيقاع العقوبات كما ورد في البلد ثانياً من هذه المادة.

ووفقاً للمادة 34 من نظام المرافعات الشرعية في اختصاصات المحاكم العمالية الفقرة ج: "الدعاوي المرفوعة لإيقاع العقوبات المنصوص عليها في نظام العمل".

الإجراء المتخذ لتوفير التغطية التشريعية لحكم المادة 38 لتوفير التغطية التشريعية المتعلقة بالقوة الثبوتية لمحضر ضبط المخالفة إلى أن يثبت عكس ذلك.

نحيط اللجنة فيما يتعلق بالقوة الثبوتية لمحضر الضبط فهذا هو الصحيح واقعاً ونظماً وفقاً لأحكام المادة 38 من اللائحة التنفيذية لنظام العمل – التي ورد نصها أعلاه – أن رفع محضر ضبط المخالفة إلى مركز الاعتماد هو إجراء للتأكد من نظامية ضبط المخالفة، فالمركز لا يقوم بأي تغيير او تعديل على المحضر، والمركز إما يقبل المحضر و السير بالإجراءات وإصدار قرارات العقوبات، او رد المخالفة للمفتش لعدم صحتها.

كما ورد بالمادة 12 من اللائحة التنفيذية لضبط أعمال التفتيش وتنظيمها ما يلي:

"المفتشي العمل عند قيامهم بتفتيش العمل في أي منشأة صناعية او تجارية وغيرها، تنفيذاً لأحكام نظام العمل واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً له، أن يتخذوا بحق مخالفتي أحكام النظام – وذلك بحسب أهمية المخالفة والظروف المحيطة بها والتي يعود تقديرها للمفتش – أحد التدابير التالية:

- اداء النصح والإرشاد لصاحب العمل.

- توجيه تنبيه شفهي.



- توجيه انذار كتابي لصاحب العمل لتدارك المخالفة خلال مدة معينة.

- تحرير محضر ضبط المخالفة.

كما نصت المادة 196 من نظام العمل على ما يلي:

"يختص مفتشو العمل بما يأتي: -وجاء منها-

- ضبط مخالفات أحكام هذا النظام واللائحة والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

- التحقق من المخالفات التي تضبطها جهات حكومية مختصة أخرى وتحال إلى الوزارة.

- اقتراح الغرامة المناسبة وفقاً لجدول المخالفات والعقوبات".

والمادة 203 من نظام العمل:

"إذا تحقق للمفتش اثناء التفتيش وجود مخالفة لأحكام هذا النظام او اللائحة او القرارات الصادرة تنفيذاً له، فعليه

تحرير محضر ضبط بالمخالفة وفقاً للأحكام الواردة في اللائحة التنفيذية لضبط اعمال التفتيش وتنظيمها، ورفع

إلى الوزير، لإصدار قرار بذلك".

ثانياً: إعادة إرسال النصوص التشريعية:

تضمن النصوص التشريعية الخاصة بالمادة 15 التي تتعلق بتحمل الجهة المختصة كافة النفقات المالية اللازمة

لممارسة المفتشين لمهامهم.

نحيط اللجنة بانه تنطبق على مفتشي العمل الأحكام التي تنطبق على جميع موظفي الخدمة المدنية، ولهم جميع

الحقوق و المزايا المادية والمالية، وذلك وفق تعريف الموظف بالمادة الأولى من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية

في الخدمة المدنية الصادرة بالقرار الوزاري رقم 1550 تاريخ 1440/6/9:

"الموظف: كل من يشغل وظيفة مدنية عامة في الدولة او يمارس مهامها أيا كانت طبيعة عمله او اسم وظيفته سواء

كان ذلك عن طريق التعيين او التعاقد بصفة دائمة او مؤقت".

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

- التغطية التشريعية لأحكام المواد (8 / 37)

- التغطية الجزئية لحكم المادة (16)

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (15 / 18 / 38)



5. جمهورية السودان

أ- الإتفاقية العربية رقم (4) لسنة 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة (معدلة)

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (4) من جمهورية السودان، وجاء الرد على النحو التالي:

بالإشارة لخطابكم رقم ح. أ/8/2/469 بتاريخ 2021/9/15م - 2020 حول الإتفاقية العربية رقم (4) لسنة 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة (معدلة) ولاحقاً للتقرير الخاص بالإتفاقية وملاحظة لجنة الخبراء القانونيين نفيديكم بأنه تمت دراستها ورفعها لمجلس الوزراء في فترة سابقة وسوف يتم إعادة رفعها في ظل المتغيرات الجديدة في السودان للسلطة المختصة للمصادقة.

* وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

- أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة إستكمال الإجراءات اللازمة للعرض على السلطة المختصة بالتصديق (المجلس الوطني).

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (5) من جمهورية السودان، وجاء الرد على النحو التالي:

بالإشارة لخطابكم رقم ح. أ / 8 / 3 / 469 بتاريخ 2021/9/15م حول الإتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة نفيديكم بأنه :

- تم تكوين لجنة لدراسة قانون العمل لسنة 1997م و كذلك بصدد تحديث القوانين والتشريعات الوطنية الخاصة بالمرأة العاملة وسوف نفيديكم بالتعديلات في حينها وفقاً للإتفاقية رقم (5) لسنة 1976 في المواد (5 ، 9 ، 10).

* وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (5 ، 9 ، 10)، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة لمعالجة ملاحظاتها وتحقيق الملاءمة الكاملة بين أحكام هذه الإتفاقية والتشريع الوطني.



ج- الإتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 بشأن السلامة و الصحة المهنية

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (7) من جمهورية السودان،
وجاء الرد على النحو التالي:

بالإشارة لخطابكم رقم ح . أ / 8/ 470/10/ بتاريخ 2021/9/15م حول الإتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977
بشأن السلامة و الصحة و المهنية نفيديكم بأن:

- هناك لائحة خاصة بالإنشاءات في طور الإجازة النهائية وجاري إعداد لائحة خاصة بأعمال الكهرباء ولم يتم
التعديل في مواد القانون حتى الآن والخاصة بالمواد الواردة في خطابكم .

* ودراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

- التغطية الجزئية لحكم المادة (8).

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (5 ، 6 ، 9 ، 13)، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة لمعالجة
ملاحظاتها وتحقيق الملاءمة الكاملة بين أحكام هذه الإتفاقية والتشريع الوطني.

د- الإتفاقية العربية رقم (8) لسنة 1977 بشأن الحريات و الحقوق العربية

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (8) من جمهورية السودان،
وجاء الرد على النحو التالي:

بالإشارة لخطابكم لنا بالرقم ح . أ / 8/ 470/11/ بتاريخ 2021/9/15م حول الإتفاقية العربية رقم (8) لسنة 1977
بشأن الحريات و الحقوق النقابية نفيديكم بأن:

- السودان قد صادق على الإتفاقية الدولية رقم (87) و الخاصة بالحرية النقابية و نحن بصدد التصديق على
الإتفاقية رقم (8) و سوف نفيديكم حال المصادقة عليها .

* ودراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

- أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة إستكمال الإجراءات اللازمة للتصديق على الإتفاقية.

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (7) من جمهورية السودان،
وجاء الرد على النحو التالي:

بالإشارة لخطابكم لنا رقم ح . أ / 8/ 469/4/ بتاريخ 2021/9/15م حول الإتفاقية العربية رقم (12) لسنة 1980
بشأن العمال الزراعيين نفيديكم بأنه :



سوف يتم متابعة إجراءات المصادقة على الإتفاقية مع الجهات المختصة وسوف نفيديكم حال المصادقة عليها .

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

- أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة إستكمال الإجراءات اللازمة للتصديق على الإتفاقية.

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (15) من جمهورية السودان، وجاء الرد على النحو التالي:

بالإشارة لخطابكم بالرقم ح . أ / 8/ 471/7/ 2021/9/15م حول الإتفاقية العربية رقم (15) لسنة 1993 بشأن تحديد و حماية الأجور (مصادق عليها) نفيديكم بأن :

- المواد (2 ، 3 ، 19 ، 20) سوف يتم تعديلهم عند تعديل قانون لجان الأجور و شروط الخدمة لسنة 1976 و قانون الحد الأدنى للأجور لعام 1974 م . و كذلك قانون العمل لسنة 1997م.
- بخصوص النصوص التشريعية للمواد (12 ، 14 ، 16) نوضح كالآتي :
 1. النصوص التشريعية للمادة (12) المتعلقة بالحجز أو التنازل عن جزء من الأجر : المادة (14) قانون العمل 1997 (مالم ينص هذا القانون على خلاف ذلك يعتبر باطلاً بطلان مطلق كل إبراء أو مصالحة أو تنازل بالنسبة إلى الحقوق المقرر بموجب هذا القانون).
 2. النصوص التشريعية للمادة (14) عند عقد الإتفاقية الثنائية يرد نص خاص بحق العامل في مدخراته إلى بلده .
 3. النصوص التشريعية للمادة (16) التي تنظم إحتساب الحد الأدنى للأجر و الأمور التي يؤخذ بعين الإعتبار . المادة (5) من قانون الحد الأدنى للأجور لسنة 1976م تعديل 1992.

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

- التغطية الجزئية لأحكام المواد (10 / 11 / 17)

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (2 ، 3 ، 19 ، 20).

- لم يتسن التأكد من وجود تغطية تشريعية لأحكام المواد (12 ، 14 ، 16).



ز- الإتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 بشأن تأهيل و تشغيل المعوقين

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (17) من جمهورية السودان،
وجاء الرد على النحو التالي:

بالإشارة لخطابكم لنا بالرقم ح . أ / 8/ 12/ 470 بتاريخ 2021/9/15م حول الإتفاقية العربية رقم (17) لسنة
1993 بشأن تأهيل و تشغيل المعوقين نفيديكم بأنه :

- بصدد تحديث القوانين الخاصة بالمعاقين و رفع نسبة التشغيل من 2% إلى 5% و سوف نوافيكم بتقرير السودان
لاحقاً .

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

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (6 ، 7 ، 9 ، 14 ، 18 ، 24)، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة
لمعالجة ملاحظاتها وتحقيق الملاءمة الكاملة بين أحكام هذه الإتفاقية والتشريع الوطني.



6. سلطنة عُمان

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (7) من سلطنة عُمان، وجاء الرد على النحو التالي:

الموضوع: الإتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 بشأن السلامة و الصحة المهنية

بالإشارة إلى خطاب سعادتكم رقم ح.أ/474/8/12 بتاريخ 1443/2/8 الموافق 2021/9/15 بشأن الموضوع أعلاه.

عليه أود إفادتكم بأن الوزارة قامت بدراسة الإتفاقية المذكورة مع الجهات المختصة وما زالت الدراسة قيد الإجراء والمناقشة بشأن إمكانية التصديق، حيث أن السلطنة تولي إهتمام بجميع الأتفاقيات والتوصيات العربية ودراستها بشكل دوري والأسترشاد بها عند الرغبة في تطوير الأنظمة والقوانين ذات العلاقة.

* وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

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

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (13) من سلطنة عُمان، وجاء الرد على النحو التالي:

الموضوع: الإتفاقية العربية رقم (13) لسنة 1981 بشأن بيئة العمل

بالإشارة إلى خطاب سعادتكم رقم ح.أ/471/8/12 بتاريخ 1443/2/8 الموافق 2021/9/15 بشأن الموضوع أعلاه.

عليه أود إفادتكم بأن الوزارة قامت بدراسة الإتفاقية المذكورة مع الجهات المختصة وما زالت الدراسة قيد الإجراء والمناقشة بشأن إمكانية التصديق، حيث أن السلطنة تولي إهتمام بجميع الإتفاقيات والتوصيات العربية ودراستها بشكل دوري والأسترشاد بها عند الرغبة في تطوير الأنظمة والقوانين ذات العلاقة.



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

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

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (18) من سلطنة عُمان، وجاء الرد على النحو التالي:

الموضوع: الإتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث

بالإشارة إلى خطاب سعادتكم رقم ح.أ/470/15/12 بتاريخ 1443/2/8هـ الموافق 2021/9/15م بشأن الموضوع أعلاه.

عليه أود إفادتك بأن هذه الوزارة قامت بدراسة المادة (27) من الإتفاقية المذكورة مع الجهات المختصة وسيتم تضمينها في التشريعات القادمة.

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

- أخذ العلم بما جاء في التقرير.



7. دولة فلسطين

أ- الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (5 ، 18 ، 19)

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (5 ، 18 ، 19) من دولة فلسطين، وجاء الرد على النحو التالي:

بالإشارة إلى الموضوع أعلاه، وبمراجعة إتفاقيات العمل العربية المذكورة أعلاه ومقاربتها مع قانون العمل الفلسطيني النافذ، نود إعلامكم أنه وحتى تاريخه لا يوجد أي إجراءات جديدة.

لكن تعمل وزارة العمل حالياً على مراجعة قانون العمل الفلسطيني النافذ لغايات تعديله، وفي سبيل ذلك:

1. إعتماذ إتفاقيات العمل العربية مرجع

2. إعتماذ إتفاقيات العمل الدولية مرجع

وعليه ستم معالجة القصور التشريعي في قانون العمل الفلسطيني النافذ حال إنجاز عملية المراجعة.

* وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

أخذ العلم بما ورد في الرد، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة لمعالجة ملاحظاتها حول الإتفاقيات أرقام 5 / 18 / 19 وتحقيق الملاءمة الكاملة بين أحكام هذه الإتفاقيات والتشريعات الوطنية.

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية من دولة فلسطين، وجاء الرد على النحو التالي:

الموضوع: ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين حول الاتفاقية العربية

رقم (7) لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية

بالإشارة إلى الموضوع أعلاه، وفيما يتعلق بالتغطية التشريعية لحكم المادة رقم (12) من الاتفاقية فهي كما يلي: أوكل قانون العمل رقم (7) لسنة 2000 النافذ بموجب أحكامه لمفتشي العمل مهام التفتيش على السلامة والصحة المهنية، وقد نصت المادة (107) من قانون العمل على: "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." وكذلك نصت المادة (1/110) منه على "يختص مفتش العمل بما يلي: متابعة تطبيق تشريعات العمل خاصة ما يتعلق بشروط وظروف العمل بكافة الوسائل المشروعة بما في ذلك استقبال الشكاوى والبلاغات."



ونصت المادة (24) من القرار بقانون رقم (3) لسنة 2019 النافذ بشأن لجان ومشرفي السلامة والصحة المهنية في المنشآت على "يختص المفتش بموجب أحكام هذا القرار بقانون، بالإضافة لمهامه المحددة بموجب قانون العمل النافذ، بالآتي: 1. مراقبة تنفيذ أحكام هذا القرار بقانون 2. التأكيد من تشكيل اللجنة، وممارستها لاختصاصاتها. 3. التأكيد من تعيين المشرف واعتماده، وممارسته لاختصاصاته. 4. القيام بتفتيش متخصص في مجال السلامة والصحة المهنية، وتقديم التوصيات الفنية والقانونية اللازمة. 5. تزويد صاحب العمل، والمشرف، واللجنة، بالمعلومات والارشادات التي تساهم بتنفيذ أحكام هذا القرار بقانون". أما نصوص التشريعية الخاصة بالمواد (3) و (13) و (14) فهي كما يلي:

أولاً: المادة (3):

- تعليمات وزير العمل رقم (1) لسنة 2005 بتحديد الاحتياطات اللازمة لحماية العمال في أعمال البناء والإنشاءات الهندسية.

المادة (2)

لغايات تطبيق هذه التعليمات يكون للكلمات والعبارات التالي المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك: أعمال البناء: تعني أشغال البناء بما فيها أعمال الحفر وتشبيد المباني أو الهياكل على اختلاف أنواعها، وكذلك تعديل تركيبها وتجديدها وإصلاحها وصيانتها (بما في ذلك تنظيفها وطلاؤها) وهدمها. أعمال الإنشاءات الهندسية المدنية: ومنها أعمال الحفر وتشبيد المطارات، والأحواض، والأرصفة، والموانئ والممرات المائية والسدود، وإنشاءات الحماية النهرية والبحرية والحماية من الانهيارات، والطرق العادية والطرق السريعة، والجسور والإنفاق، والأشغال المتعلقة بتقديم الخدمات، مثل مد خطوط الاتصالات وشبكات الصرف والماء والكهرباء. وكذلك تعديل هيكلها وإصلاحها وصيانتها وهدمها. المختص: هو الشخص المدرب كما يجب، ولديه خبره كافية للعمل، ولا يعني من عيب جسماني وعجز يمنعه من أداء العمل على الوجه الاتم. السقالة: تشمل جميع أنواع السقالات بما في ذلك المنصات والجسور المرتفعة والسلالم الثابتة المنقولة والمناصب التي تستعمل لأداء العمل، كما تشمل الحواجز والألواح الواقية وغيرها من وسائل الوقاية. الوصلة الفرعية: هي ما يربط السقالة ربطاً محكماً بالبنية أو الهيكل الثابت.

المادة (3)

مع مراعاة الأحكام الأخرى الواردة بهذه التعليمات يقيم في كل مكان من أماكن العمل منافذ آمنه للدخول والخروج، ويعني لفظ "أمنة" اتخاذ جميع الاحتياطات الممكنة لتزويد المكان بالجسور والمنصات اللازمة للعمل على ان تكون مصنوعة جيداً ويكون عرضها مناسباً، ولها حواجز واقية لضمان عدم سقوط أحد سقوطاً عرضياً لمسافة تزيد عن مترين.



المادة (4)

مع مراعاة الأحكام الأخرى الواردة بهذه التعليمات إذا تطلب أداء العمل أن يكون من فوق الأرض أو من أي قسم من أقسام إحدى البنايات أو من أي بناء ثابت آخر وجب توفير السقالات أو السلالم وتثبيتها في مكان العمل وصيانتها على أن تكون هذه السقالات أو السلالم كافية ومناسبة ومأمونة لأداء العمل المطلوب، وفي حالة العمل في بنايات مرتفعة تحتاج إلى سقالة يزيد ارتفاعها على عشرة أمتار فإن كافة الأجزاء الهيكلية للسقالة يجب أن تكون معدنية.

المادة (5)

يحظر تركيب السقالات وتفكيكها إلا من قبل الشخص المختص إذا زاد ارتفاعها عن ستة أمتار.

المادة (6)

يشترط في السقالة وفي أجزائها ما يلي: أ- أن تكون مصنوعة صنوعاً جيداً. ب- أن تكون موادها كافية ومناسبة وسليمة ج- يجب أن تكون الأخشاب المستخدمة في السقالات غير مدهونة وغير معالجة بأية مادة يحول دون ملاحظة عيوبها. د- أن تركيبها وفقاً للطرق الهندسية الجيدة. هـ- أن تكون قوتها مناسبة للغرض من استعمالها وأن تدعم بالشدادات والدعامات والوصلات الفرعية كما هو محدد هنا إذا لزم الأمر. و- أن تراعي صيانتها مراعاة تام. 2- تحفظ السقالات وأجزائها في حالة عدم استعمالها في مكان آمن مع مراعاة صيانتها مراعاة تامة. 3- يجب أن لا تترك السقالة مركبة أو مفككة بشكل جزئي ما تعلق بإشارات ملائمة (لاقتات تحذيرية) تحذر من استخدامها وما لم تسد جميع نقاط ومعايير الوصول إليها.

المادة (7)

عند تركيب السقالات يجب أن يراعى في القوائم والأعمدة ما يلي: أ- أن تكون عمودية وترتكز على أساسيات متينة وأن تكون مزودة بصفائح قاعدية ملائمة من شأنها حمايتها من التآرجح أو الحركة العمودية. ب- أن تكون متقاربة بما يكفل رسوخ السقالة واتزانها. ج- أن تكون مدعمة من الأمام بشكل قري. 2- توصل الأخشاب المستعرضة والروافد الأفقية بعضها ببعض وبالقوائم وصلاتاً محكماً.

المادة (8)

تثبيت السلالم المؤدية إلى السقالة أو المعتبرة جزءاً منها أو المتخذة مكاناً للعمل تثبيتها جيداً بحيث لا يسمح بانزلاقها أو تزلزلها عند طرفيها العلوي والسفلي أو تراوحها أو أن يخصص أحد العمال لإسناد السلم في حالة احتمال انزلاقه عند تثبيته 2- يدعم جانبا السلم بدعامات سليمة يراعى فيها الاتزان 3- يجب أن يتجاوز السلم نقطة الزول أو العمل بمسافة لا تقل عن متر واحد إلا إذا توفرت مقابض مناسبة لليد. 4- يجب وضع السلم بزواوية آمنة في حوالي 75 درجة قياساً بسطح الأرض حوالي متراً واداً بعيداً عن الجدار عند القاعدة لكل أربعة أمتار من



الارتفاع 5- عند استعمال السلالم يشترط م يلي: ا- استخدام كلتا اليدين في الصعود والنزول دون إشعال أيهما بالحمل أو خلافة. ب- مواجهة السلم. ج- تجنب حمل الأحمال الضخمة أو الثقيلة. د- تجنب لبس الأحذية التي تسبب أو تساعد على الانزلاق. 6- يجب ان تكون العوارض والقوائم خالية من النتوءات التي قد تؤذي العمال عند الإمساك بها. 7- تكون المسافات بين عوارض السلم متساوية لا تقل عن 25سم ولا تزيد عن 30 سم. 8- يجب ان تثبت السلالم الدائمة تثبيتها امنا، وأن تجهز بمسند خلفي ابتداء من ارتفاع اثنان ونصف متر إذا بلغ ارتفاع السلم الإجمالي ستة أمتار لأكثر، على أن تكون مصنوعة من الفولاذ. 9- تحفظ السلالم المعدنية من التآكل بتغليفها بدهان مانع للصدأ أو بأية وسائل أخرى ملائمة. 10- بالنسبة للسلالم القابلة للامتداد، يجب ترك مسافة تراكيبه بقدر درجتين على الأقل للأجزاء التي يصل طولها خمسة أمتار، وبقدر ثلاث درجات على الأقل للأجزاء التي يصل طولها إلى حوالي ستة أمتار. 11- إذا وجدت أية مخاطر نتيجة لوجود تمديدات كهربائية، فيجب استعمال السلالم الخشبية مع مراعاة ان تكون غير مبللة. 12- يحظر استعمال السلم للوصول إلى مكان العمل أو اتخاذه كذلك إذا كان مكان النزول أو نقطة العمل تزيد على عشرة أمتار في الارتفاع عن سطح الأرض إلا إذا اعدت بسطات للنزول على مسافات لا تزيد على عشرة أمتار على ان تحاط هذه البسطات بحواجز لحماية مستعمليها. 13- لا يجوز استعمال أي سلم في الحالات التالية: 1- ان يكون محتويا على درجة (أو أكثر) مكسورة أو مفقودة أو موضوعة في غير مكانها. ج- ان يكون مدهونا على نحو يصعب معه اكتشاف أية تشققات.

المادة (9)

يشترط في السقالات البرجية المتحركة (ذات العجلات) ما يلي: 1- أن يجري تشييدها مع مراعاة استقرارها وتزويدها بثقل إضافي في أسفلها أو ربطها بوصلات فرعية إذا لزم الأمر. 2- يجب أن تكون الأبراج عمودية وأن لا تستخدم إلا على قاعدة متينة ومستوية. 3- يجب أن تكون لقوائم الأبراج المتنقلة عجلات متدرجة بقطر لا يقل عن 12,5 سم مثبتة في قاعدة القوائم، وتزود هذه العجلات المتدرجة بفراجل لا يمكن حلها بطريقة الصدفة. 4- يجب ألا يجري تحريكها لدي وجود أشخاص أو مواد على المنصة ولا يتم تحريكها عن طريق الدفع أو السحب عند قاعدتها. 5- يجب ألا يزيد ارتفاعها إذا استخدمت داخل المباني أو المنشأة عن ثلاثة أميال ونصف البعد الأصغر لقاعدتها، وعن ثلاثة أمثال البعد الأصغر لقاعدتها إذا استخدمت خارج المباني أو المنشآت، على ان لا يقل هذا البعد عن 1,2 متر. 6- يجب أن لا يتعدى ارتفاع الأبراج المتحركة 9,6 متر حيث تكون حرة غير مثبتة إلى الهيكل والبناء أو 12 مترا حين يثبت البرج إلى الهيكل.

المادة (10)

يشترط في السقالات المعلقة ما يلي: 1- ان تكون مصنوعة صنعا جيدا من مواد سليمة وقوية وخالية من العيوب الظاهرة، وان تراعي صيانتها مراعاة تامة. 2- ان تكون مستندة إلى أذرع أو دعائم قوية، وأن تكون السلاسل أو الحبال مستعملة لها مشدودة بإحكام إليها والي الأذرع أو الدعائم، وان تنشأ وتركب بطريقة يكون معها كل جزء



من اجزائها آمنة أو مصمما بطريقة يؤمن معها ثبات السقالة. 3- ان تكون مزودة بالوسائل المناسبة لتقي مستعملها من السقوط، وان تكون خالية من الأدوات او العوائق التي قد تشكل خطرا على مستعملها. 4- يجب ألا يعمل على هذه السقالات إلا العمال الذين تم تدريبهم على استخدام المعدات وأجهزة السلامة الخاصة بها. 5- أن يجري تركيبها بإشراف الشخص المختص مباشرة.

المادة (11)

يجب فحص السقالات والسقالات المعلقة وما شابهها من الأجهزة والمعدات فحصا شاملاً من قبل الشخص المختص كما يلي: 1- قبل استخدامها. 2- مرة واحدة أسبوعياً على الأقل. 3- بعد كل ظروف جوية سيئة وبعد الانقطاع الطويل عن العمل.

المادة (12)

يشترط على كل منصة أو جسر أو سقالة تستعمل لأداء العمل، ويكون العامل عرضة للسقوط من فوقها لمسافة تزيد على مترين ما يلي: 1- ان تكون مفروشة بالألواح فرشاً متقرباً. 2- أن لا يقل عرضها عن 60 سنتيمتراً إذا كانت تستعمل كموطئ للقدم فقط ولا تقل عن 80 سنتيمتراً إذا استخدمت كموطئ للقدم ولوضع المواد عليها ولا يقل عن 1،1 متر إذا استخدمت لدعم اية منصة عمل أعلي منها. 3- ان تكون بها حواجز واقية لا يقل ارتفاعها عن 90 سم ولا تزيد عن 1,2 متر من سطح المنصة أو من مكان العمل المرتفع فوقها وألواح تقوية لا يقل ارتفاعها عن 10 سنتيمتر وترتكز حافتها علي المنصة بحيث منع سقوط العمال أو الأدوات من الفتحات الجانبية للمنصة أو الجسر وتوفير وقاية إضافية علي شكل حاجز متين يقع ما بين السياج الواقي في الأعلى واللوح الطرقي المرتكزة حافته علي طرف المنصة في الأسفل ويتم وضعها علي الجانب الداخلي من القوائم وإلا فيجب ان تثبت بإحكام لمنع حركتها إلي الخارج. 4- أن يتم إنشاؤها بحيث يكون الفراغ بين طرفي المنصة والبنية أصغر ما يكون من الناحية العملية ويفضل ألا يزيد في أية حال عن 30 سنتيمتراً وإذا زادت عن هذا الحد لأي ظرف كان فيجب إقامة دريزين وحواجز جانبية في هذا الجانب أيضاً.

المادة (13)

يشترط في الألواح المستعملة في سقالات العمل كمنصات والجسور التي تعتبر جزءاً منها ما يلي: أ- ان لا يقل سمكها عن 4 سم وأن لا يقل عرضها عن 20 سم. ب- أن لا تقل دعامتها عن ثلاثة روافد أفقية. ج- أن تتجاوز هذه الألواح الدعامات الخارجية بما لا يقل عن 5 سم ولا يزيد عن أربعة اضعاف سماكة الألواح أو ان تكون محكمة الرط بحيث يستحيل انقلابها. د- أن تكون هذه الألواح محاذية ولا يسمح بتراكبها مطلقاً. 2- لا يجوز بأي حال من الأحوال استعمال ألواح بها شقوق او التواءات.



المادة (14)

يركب علي جانب الدرج المفتوح او جانبه حاجز "درازين" علي طول امتداده، ويجب ان يكون قوياً بحيث يقي الأشخاص من السقوط.

المادة (15)

إذا كانت جوانب الأرضية والسقف أو منصات الرفع مفتوحة أو مفتوحة أو كان بها فتحات يحتمل ان يسقط منها أحد لمسافة تزيد على مترين، وجب وقاية العمال من خطرها بالوسائل السالفة الذكر.

المادة (16)

إذا كانت أرضية المنصة أو مكان العمل أو الدرج أو الجسر زلقة، اتخذت الخطوات المناسبة لإزالة الزلق. 2- يراعي ان تكون المنصة أو أماكن العمل الأخرى خالية من العوائق والمخلفات ومن المواد غير اللازمة.

المادة (17)

عند العمل فوق السقوف المنحدرة بزواوية ميل تزيد علي 12,5 درجة تثبت في طرف السقف اسفل مكان العمل منصة وفقاً لما هو منصوص عليه في المادة الخامسة عشرة إلا أنها يجب ان تكون عريضة تكفل حماية الشخص من السقوط علي الأرض لو انزلق فوق السقف. 2- يحظر القيام بالعمل فوق هذه السقوف أو الحركة فوقها إلا باستعمال السلالم الزحافة المصنوعة صنعا جيداً.

المادة (18)

يحظر العمل بالموارد السهلة الانكسار أو بالقرب منها إلا إذا اتخذت الخطوات المناسبة وذلك بإعداد منصات العمل والجسور لضمان عدم سقوط العمال فوق او خلال هذه المواد.

المادة (19)

لا يجوز وضع حمل فوق السقالة يفوق طاقتها وينبغي توزيع الحمل فوقها توزيعاً متساوياً.

المادة (20)

إذا تعذر من الناحية العملية مراعاة أي الشروط المنصوص عليها في المواد (12,14,15,17) وجب ضمان سلامة العمال ما أمكن باستعمال شبكات السلامة او احزمة السلامة إذا تعذر نصب الشبكات، وفي حالة الاحزمة فلا يجوز مباشرة العمل إلا بارتدائها.



المادة (21)

يراعي في شبكات السلامة ما يلي: 1-توضع تحت لمكان المرتفع الذي يتم فيه العمل علي مسافة رأسية لا تزيد عن 7,5 متر. بشرط إبقاء مسافة كافية تحتها تمنع اصطدام مستعملها بالسطوح الواقعة اسفلها. 2-توضع في الأماكن المعرضة لحركة مرور العمال لحمايتهم من الأجسام لساقطة. 3-تمد شبكات السلامة مسافة افقية لا تقل عن 2,5 متر من حافة المكان الذي يجري فيه العمل. 4-لا يزيد مقياس الفتحات في شبكات السلامة عن (10×10) سم.

المادة (22)

يجب ان تثبت أحزمة السلامة إلي عنصر إنشائي أو أي شيء ثابت منفصل عن تجهيزات السقالات علي ان يكون عنصر التثبيت قويا بما يكفي.

المادة (23)

إذا تولد احدي عمليات التصنيع او الجلك او التنظيف او النفث أو الرش أو المعالجة غبار أو بخار يحتمل ان يكون مضراً بصحة العمال، اتخذت جميع الإجراءات العملية اللازمة لإزالة هذا الخطر وحماية العمال منة وذلك بتركيب دورة مناسبة للتهوية، أو باستعمال كامات التنفس. 2-يحظر استعمال المحركات الداخلية الاحتراق الثابتة في مكان مغلق إلا بعد اتخاذ الإجراءات اللازمة بمد المواسير لنقل غازات الاحتراق والأبخرة من المحرك إلي الفضاء الخارجي، أو اتخاذ غيرها من الخطوات التي تكفل درء خطر الغازات.

المادة (24)

يشترط عند استعمال المركبات الميكانيكية والروافع الشوكية والشاحنات والجرارات والبولدوزرات ما يلي: 1-ان تكون في عهدة شخص مختص ملم ومدرب. 2-ان تكون في حالة جيدة وصالحة وسليمة. 3- ان تستعمل استعمالاً مناسباً، وان تحمل بطريقة صحيحة وللغرض الذي صممت من اجله، وإلا يكون تحميلها بحيث يخل بتشغيلها على الوجه السليم. 4-ان تكون مزودة بمقاعد مناسبة لعدد الركاب ان كانت تستعمل لنقل الأشخاص.

المادة (25)

يشترط في أعمال الهدم ما يلي: 1- أن يصدر بذلك تصريح من الجهات المختصة. 2-ان تكون تحت الإشراف المباشر والدائم لشخص مختص. 3- أن يقوم بها عمال لديهم دراية وخبرة في هذا المجال. 4- أن تتم بعد قيام الجهات المختصة بقطع جميع الخدمات كالماء والغاز والكهرباء عن البناء الذي يتوجب هدمه وإصدار شهادة بهذا الشأن. 5-يجب أن توضع دراسة استقصائية لتصميم البناء الذي يتوجب هدمه وخصائصه الفيزيائية بغية اختبار طريقة العمل الأمانة. 6-يجب البدء في عمليات الهدم من الأدوار العليا مع اتخاذ اللازم نحو صلب الجدران البارزة من المباني والتي يخشى سقوطها مع وجوب فصلها فنياً قبل بدء الهدم. 7-يجب توفير سقالة مدعمة ذاتياً



ومستقلة عن الجزء الخاضع للهدم من البناء حيث كان ذلك ممكناً. 8- لا يجوز إلقاء أنقاض الهدم من أعلى، بل يجب إزالتها إما بوساطة آلات رافعة أو مجاري مائلة محاطة بأسوار مع ضرورة تسوير مكان تجميع الأنقاض. 9- يتم تسييح منطقة الخطر المحيطة بالبناء المزمع هدمه ووضع الإشارات التحذيرية اللازمة حيثما يلزم. 10- يمنع الاستمرار في أعمال الهدم في الظروف الجوية السيئة التي يمكن أن تؤدي إلى انهيار المنشآت الضعيفة. 11- يجب ألا يترك مجال أمام تراكم الأنقاض مقابل الجدران أو على الأرضيات مع ما ينتج عن ذلك عن خطر علي الهيكل ينشأ عن تحميله فوق طاقته بشكل غير مقصود.

المادة (26)

يشترط في أعمال الحفريات ما يلي: 1- عند حفر خندق أو حفرة يجب أن تبدأ عملية الحفر دائماً من أعلى إلى أسفل مع التحقق ان تكون بميل مناسب لتربة الأرض الجاري الحفر فيها، كما يجب ان تزود الحفر التي يزيد عمقها علي 1,5 متر بدعائم خشبية متينة أو دعائم أخرى مناسبة لمنع انهيار التربة علي الحفرة، وان تجهز ممرات لعبور الأشخاص العاملين أو أي أشخاص آخرين إذا دعت الحاجة للعبور فوق المكان المحفور من جهة لأخرى. 2- يجب وضع حواز الوقاية وإشارات التحذير الضوئية عند جميع الحفريات المجاورة للمرات والأرصفة والشوارع علي أن يتم إضاءة الإشارات التحذيرية من غروب الشمس إلي شروقها، ويجب تغطية جميع الابار وحفر الاستكشاف أو تسييحها علي ان يتم ردمها فور الانتهاء من الغرض الذي حفرت لأجله. 3- يجب ان لا تضر الحفرة بأي مبني أو هيكل مجاور، حيث يتعين اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من النتائج المترتبة علي انهيار او سقوط ناشئ عن تززع مبني أو هيكل ما من خلال أعمال الحفر القائمة. 4- يجب أن تؤمن للعاملين في الحفر وسائل امنة للوصول إلي هذه الحفر والخروج منها كالسلاالم المحكمة التثبيت. 5- يجب إلا تخزن المواد والمعدات او تنقل قرب حواف ايه حفرة من الحفر، كما يجب إن تحفظ ركام المواد المحفورة بعيداً عن حواف الحفرة، وفي كلتا الحالتين يجب المحافظة علي مسافة متر واحد بين حافة الحفرة والحالة القريبة للمواد والمعدات المخزنة والمواد المحفورة. 6- يجب ان توضع حواجز إيقاف ملائمة ومثبتة تثبيتنا جيدا علي سطح الأرض بغية الحيلولة دون انسياق العربات إلي الحفرة خلال قيامها بعملية القلب، كما يجب ان تكون هذه الحواجز مثبتة علي مسافة بعيدة بشكل كاف عن الحافة لخطر انفصالها عن الحافة تحت تأثير اوزان هذه المركبات. 7- يجب أن تكون المال علي علم كامل بتدابير وعمليات الإنقاذ في حال تعرض احد زملائهم لخطر السقوط سهوا في احد الحفر. 8- قبل البدء بتنفيذ أعمال الحفريات يجب التأكد من عدم وجود خطوط خدمات تحت الأرض تتعارض مع أعمال الحفر وذلك بالتنسيق مع الجهات المختصة. 9- يجب ان تكون عمليات الحفر تحت الإشراف المباشر والدائم لشخص مختص.



المادة (27)

توضع جميع الموصلات الكهربائية الرئيسية وصناديق المصاهر والكابلات وسائر اللوازم الكهربائية بحيث تكون محمية حماية خاصة ومصانة بما فيه الكفاية لتجنب خطر الصدمات الكهربائية. 2- قبل بداية اعمال او عمليات ينطبق عليها هذه التعليمات واثناء سير العمل يجب اتخاذ كافة التدابير الضرورية لوقاية الأفراد العاملين من الخطر أي كابل كهربائي حي سواء كان تحت سطح الأرض او فوقها، أو ايه أداة يمكن ان تكون مصدرًا لمثل هذا الخطر نتيجة تشغيل أداة رفع او حفر او لأي سبب اخر، ويجب ان تتضمن هذه التدابير تفريغ الكابل أو الجهاز من الشحنة الكهربائية او إقامة حواجز مناسبة لمنع الاقتراب من منطقة الخطر.

المادة (28)

لا يجوز مطالبة العامل برفع او نقل او تحريك حمل ثقيل يحتمل ان يسبب له إصابة في جسمه.

المادة (29)

لا يجوز وضع المواد غير اللازمة والمخلفات وغيرها او تركها في مكان يعيق مرور العمال فوق منصات العمل او الجسور او غيرها من الأماكن التي يمرون بها بل ينبغي التقاطها وترتيبها او تخزينها بشكل لا يعيق مرور العاملين. 2- يحظر ترك الألواح التي تحتوي على مسامير بارزة في الأماكن التي يحتمل ان تسبب إصابة لأحد.

المادة (30)

يجب إضاءة أماكن العمل والممرات المؤدية إليها والأماكن التي تجري فيها عمليات الرفع والإنزال وكافة الفتحات الخطرة على العمال إضاءة كافية ومناسبة بالمصابيح الاصطناعية إذا لزم الأمر.

المادة (31)

إذا كانت إحدى العمليات تثير غبارا او جسيمات مادية أو إشعاعات يحتمل ان تصيب أحد العمال باذي في عينه، فيجب توفير نظارات السلامة المناسبة أو حواجز وقاية الوجه لتفادي هذا الخطر.

المادة (32)

في حالة القيام بأية عملية او عمل ينجم عنه ضوضاء تتجاوز شدتها 85 (ديسيبل) يجب أن يزود الأشخاص العاملون هذه العملية بغطاء للأذن أو وقاية أخرى لحماية الأذن من التعرض للأذى.

المادة (33)

يلتزم أصحاب الأعمال بتوفير قبعات السلامة وأحذية السلامة وغيرها من الملابس الواقية كلما كان ذلك ضروريا لتلافي الإصابات ويلتزم العمال بلبسها لدرء الخطر عنهم.



المادة (34)

يحظر رمي مواد السقالات والأدوات والمخلفات أو قذفها من مكان مرتفع بطريقة يحتمل ان تسبب إصابة لأحد، بل ينبغي إنزالها بطريقة صحيحة إلا في حالة استعمال مزلق مناسب. 2- إذا كان العمل يجري في هدم قسم من اقسام احدي البنايات أو يجري تحطيمه وخاصة باستعمال السقالة، فيجب ان تتخذ جميع الاحتياطات اللازمة لضمان وجود الأشخاص غير المشتركين في عملية الهدم خارج مجال الخطر.

المادة (35)

يحظر دخول الأشخاص أو بقاؤهم في مكان مغلق يشك ان نسبة الأوكسجين في الهواء قليلة، أو يحتمل ان تصبح قليلة مما يعرضهم للغثيان ما لم تتوافر الشروط التالية: 1- ان يكون هذا المكان تهوية مناسبة (ويحظر استعمال الاوكسجين المضغوط لهذا الغرض) 2- أن يفحصه شخص مختص ويجيز الدخول فيه دون استعمال أجهزة التنفس. 3- أن تتوفر لاستعمالهم أجهزة للتنفس من النوع المصمم لهذا الغرض، وان يرتدوا هذه عند دخولهم.

المادة (36)

يحظر دخول الأشخاص أو بقاؤهم في مكان مغلق يشك بوجود أبخرة خطيرة فيه، يحتمل أن تعرضهم للغثيان، ما لم يكونوا مرتدين أجهزة للتنفس من النوع المناسب المصمم لأعراض هذه المادة، أو ان يكون شخصاً مسؤولاً قد أجاز الدخول فيه دون أجهزة تنفس لمدة محددة، ان هذه المدة المحددة لم تزل سارية، ومع ذلك يحظر دخول الشخص أو بقاؤه في هذا المكان دون جهاز للتنفس ما لم يكن علي علم تام بموعد انقضاء هذه المدة المحددة. 2- لا يجوز التصريح بالدخول في المكان المغلق وفقاً للفقرة الأولى من هذه المادة إلا بعد التأكد مما يلي: أ- اتخاذ الخطوات الفعالة لمنع دخول الأبخرة الخطرة. ب- إزالة الأوحال أو غيرها من الرواسب التي يحتمل أن تنبعث منها أبخرة خطيرة والتأكد من عدم احتواء المكان علي مواد أخرى يحتمل ان تنبعث منها أبخرة خطيرة. ج- تهوية لمكان تهوية مناسبة، والتأكد من خلوه من الأبخرة الخطرة واحتوائه علي هواء مناسب للتنفس، ويستثنى في تطبيق البند (ب) من الفقرة السابقة الرواسب او المواد الأخرى التي يحتمل ان تنبعث منها ابخرة خطيرة بكميات تقل عن الحدود الخطرة والضارة بالصحة الذي يمكن ان تصل إليه المادة أو السائل المعني. د- يجب إلا يعمل اقل من عامين في الأعمال التي تتم في الأماكن المغلقة، ويجب ان الشخصين خارج المكان المغلق لأجل الإنقاذ أو المساعدة، وعلي اتصال دائم بوساطة الصوت أو النظر. هـ- إذا كان احد العمال مكلفا بعمل داخل مغلق تنطبق عليه أحكام الفقرة (1) من هذه المادة، فيجب ان تكون المبينة أدناه متوفرة وموضوعة في متناول اليد وهي ما يلي: (1) جهازان عي الأقل من أجهزة التنفس المناسبة وفقاً لأحكام هذه المادة في مكان العمل. (2) جهازان احتياطيان علي الأقل من أجهزة التنفس في المخازن القريبة من مكان العمل. (3) مصباح يدوي مناسب وفقاً لأحكام هذه المادة مع كل جهاز من أجهزة التنفس. (4) حزامان أو حبلان علي الأقل مناسبان للإنقاذ. (5) جهاز لمكافحة الحريق. 3- يجب صيانة هذه الأجهزة والأحزمة الحبال والمصابيح، وفحصها واختبارها مرة علي الأقل في الشهر، أو بين فترات



يحددها الشخص المختص بها، وتثبيت نتيجة هذا الفحص في تقرير يوقعه من يقوم بالفحص، ويحتوي علي البيانات اللازمة، ويكون في متناول يد المفتشين عند طلبهم. 4- يدرّب عدد كاف من العمال علي استعمال الأجهزة المشار إليها في الفقرة السابقة من هذه المادة و علي عملية التنفس الاصطناعي.

المادة (37)

يعد لجميع العمال وسائل الوقاية المناسبة عند العمل بأجهزة القطع أو اللحام التي تعمل بالأوكسجين أو الغاز القابل للاشتعال أو البخار المضغوط أو اثناء القيام بنقل الصفائح المعدنية والألواح وغير ذلك من الأعمال التي تتطلب استعمال هذه الوسائل.

المادة (38)

لا يجوز استخدام طلاء الرصاص بطريقة الرش في عمليات الصبغة الداخلية لأي جزء من أجزاء البناية او الإنشاءات.

المادة (39)

يجب استعمال الأدوات التي تعمل بطريقة الخرطوش أن يتم مراعاة الاشتراطات التالية: 1- ألا تنطلق عفويًا نتيجة سقوط الأداة على الأرض، وإلا يمكن إطلاقها إلا إذا كانت تضغط بشدة على السطح الجاري العمل به. 2- أن تكون مزودة بحاجز يمنع تطاير الشظايا. 3- أن يجري تشغيلها بواسطة شخص مدرب تدريباً كاملاً علي استعمالها و علي الإجراءات التي يتعين إتباعها في حالة حدوث خلل حدوث عند إطلاق الخرطوش. 4- ألا تستعمل هذه الألة من السلالم إطلاقاً. 5- أن تخلي المنطقة المحيطة بمكان تثبيت الخرطوش من الأشخاص.

المادة (40)

يجب أن تكون أية انشاءات مؤقتة بما في ذلك قوالب الخرسانة، تقام لغرض التشغيل او تنفيذ العمل ولا ينطبق عليها وصف السقالة كما هو وارد في هذه التعليمات (وبالنظر إلي الغرض الذي تستخدم لأجله)، جيدة البناء والتركيب و علي قدر كان من المتانة والاستقرار وان تكون مصنوعة من مادة خالية من العيوب وان تكون صياغتها كافية.

المادة (41)

يجب ان تتخذ كافة التدابير العملية باستخدام الشدادات او المساند او القوائم أو غير ذلك من وسائل التثبيت كلما كان هذا ضرورياً لمنع تعرض أي شخص للخطر نتيجة انهيار أي جزء من المبني بسبب حالة ضعف مؤقت أو بسبب عدم استقرار البناية أو الإنشاءات أو أي جزء من هذه أو تلك قبل إتمام تشييد البناء أو الإنشاءات. 2- حينما يجري أي عمل يحتم معه ان يقلل او يؤثر علي استقرار وسلامة أي جزء من مبني قائم أو إنشاءات قائمة او تحت



الإنشاء بما يعرض أي شخص للخطر يجب اتخاذ كافة التدابير العملية اللازمة عن طريق دعومات أو غيرها للحيلولة دون ان يتعرض أي شخص للخطر نتيجة انهيار المبنى أو الإنشاءات أو سقوط أي جزء منها.

قرار مجلس الوزراء رقم (21) لسنة 2003م بنظام اشتراطات السلامة في مباني المنشآت:

المادة (1)

يراعي اتخاذ الاحتياطات اللازمة لضمان أن تكون مباني المنشآت وأماكن العمل آمنة ولا تشكل خطرا علي سلامة العمال وصحتهم.

المادة (2)

يراعي في موقع المنشأة الاشتراطات التالية: 1. ملاءمة الموقع لنوع الصناعة العمل، علي أن يتم مراعاة فص أو جميع المنشآت حسب نوع العمل وخطورته. 2. قوة التربة وعدم تعرض البناء للانهيارات. 3. بعد المنشأة عن المناطق المأهولة بالسكان. علي ان تؤخذ بالاعتبار المسافة الفاصلة بين المنشأة و المساكن والمشات الأخرى وفقا لطريقة الإنتاج، وما إذا كانت أماكن العمل مكشوفة ام لا، او الآلات، واحتمال التعرض للضرر والمخاطر، وطريقة تصريف المخلفات، وشدة الضوضاء وكثافة الغازات والأدخنة المتصاعدة. 4. اتجاه الريح السائدة في المناطق بحيث تستغل لتحقيق اقصى كفاءة للتهوية العامة الطبيعية داخل أماكن العمل وبحيث تدفع الرياح ما يتصاعد عن لصناعة من اتربة أو غازات أو ادخنة ضارة بعيدا من مباني المنشأة وبعيدا عن المناطق السكنية المجاورة.

المادة (3)

يراعي في تخطيط المنشأة الاشتراطات التالية: 1. ملاءمة حجم وشكل المباني لطبيعة ونوع العمليات الصناعية. 2. توفير المساحات الكافية للتوسعات في المستقبل بحيث لا تؤثر علي تسلسل العمليات الصناعية. 3. الحد من التوسع الرأسى (العمودي). 4. ترك مسافات كافية بين المباني والأقسام المختلفة بما يحقق سهولة التنقل والحركة لوسائل النقل ومعدات العمل. 5. وجود المخازن الكافية والملائمة لنوع وحجم وطبيعة المواد المخزنة، وخاصة الخطرة منها كالمواد المتفجرة والمواد القابلة للاشتعال. 6. وجود أماكن مناسبة للتخلص من النفايات. 7. توفير مساحات كافية للعمال والمعدات داخل المنشآت بحيث: أ. لا يقل الحد الأدنى للفراغ المخصص لكل عامل عن (11.5) متر مكعب، ولا يدخل في حساب هذا الحجم أي ارتفاع في غرف العمل يزيد عن (4.5) متر، أما بالنسبة للعمل المكتبي فالحد الأدنى للفراغ المخصص للعامل هو (7) امتار مكعبة. ب. يتم توفير حيز كاف للآلات والمعدات وحركة المواد والتغذية الراجعة والرفع مع ترك ممرات تمكن العامل من أداء عمله دون أي عائق. ج. يتم تحديد أماكن المرافق مثل المطاعم وأماكن الاستراحة وأماكن استبدال الملابس والمرافق الصحية. د. تحديد منافذ للدخول والخروج وأخري للطوارئ.



المادة (4)

يراعي في أعمال الإنشاء والتشييد لمباني المنشآت، الثابتة منها والمتنقلة، ان يكون البناء عموماً محصناً ضد مخاطر الحريق والانهيال والتسرب الإشعاعي، حسب طبيعة عمل المنشأة، وان يتوافر فيه نظام العزل من الحرارة والرطوبة والاهتزازات والضوضاء، علي أن يراعي في كل جزء من أجزاء المبنى الاشتراطات الفنية اللازمة به علي النحو التالي: 1. الأسقف يجب ان يراعي فيها التالي: أ. المتانة والقدرة علي التحمل مع مراعاة عامل الأمان في تصميم الأسقف التي تحمل أحمالاً متحركة. ب. أن لا يقل ارتفاع الأسقف في غرف العمل عن ثلاثة أمتار. ج. أن تكون مبطنه بمادة عازلة للحرارة والرطوبة. د. أن تكون علي ارتفاع كاف يمكن العمال من العمل، وإجراء الصيانة اللازمة للأجهزة التي تحتها، مع وجود فراغ كاف يضمن عدم اصطدام رأس العامل بها، أو بما يتدلي منها. 2. الجدران: يجب ان يراعي فيها التالي: أ. المتانة والقدرة علي التحمل وان يراعي عامل الأمان في تصميمها. ب. أن يكون السطح الداخلي أملساً سهل التنظيف. ج. ان تدهن بالألوان الفاتحة حتي تعكس أكبر قدر ممكن من الضوء الواقع عليها. د. ان تكون خالية من المسامير او البروزات الحادة او التشققات. 3. لأرضيات: يجب ان يراعي فيها التالي: أ. ان تكون من مادة صلبة تتناسب وطبيعية العمل فوقها وان تتحمل ثقل المواد والمعدات والآلات ووسائل النقل. ب. ان تكون سهلة التنظيف وعازلة للرطوبة ولا تنتشر السوائل مثل المياه أو الزيوت ويجب المحافظة علي دوام الصرف في الأماكن التي تستخدم فيها عمليات رطبة وتأمين أماكن وقوف جافة بقدر الإمكان. ج. ان تكون مستوية وخالية من الحفر و الثقوب وغيرها من العوائق التي قد تسبب التعثر او السقوط او الاصطدام كما يجب ان تكون زلقة. و ان تغطي الفتحات اللازمة لأداء العمل بأغطية متينة أو بعمل سياج حولها لمنع سقوط العمال في هذه الفتحات علي ان لا يقل ارتفاع السياج عم متر من مستوي الأرضية وان تكون خالية من البروزات وتعلق عليه التحذيرات المناسبة. هـ. ان لا يزيد ارتفاع غطاء هذه الفتحات عن مستوي الأرضية علي (2.5) سم وان تنحدر حوافه إلي مستوي سطح الأرض بزاوية ميل لا تزيد علي (30)* درجة وان تتحمل أفعال الاحمال التي تمر عليها. و. وان تحاط الممرات والمعابر المرتفعة عن مستوي الأرض بمسافة متر واحد او اكثر بسياج عدا الجانب التي يتم منه التحميل المؤدي إلي السلم وعند استخدام المنصات المرتفعة التي تستخدم بصفة يومية بدرج او سلالم ثابتة. 4. الممرات: يجب ان يراعي فيها التالي: أ. ان تهيأ ممرات بعدد مناسب وسعة كافية تسمح بمرور العمال و المعدات ووسائل النقل بسهولة وان تؤدي الممرات الرئيسية إلي الخارج وتزود بالإشارات اللازمة لبيان اتجاه الخروج (مخارج الطوارئ). ب. ان تكون الممرات بين أماكن العمل ممهدة جيداً ومستوية أو ذات زاوية ميل مناسبة (في حالة الضرورة) لمنع التعثر او الانزلاق وتكون محددة الجوانب بخطوط متميزة اللون. ج. إذا كان هناك انعطاف فجائي او تقاطع مع الممر بحيث لا يمكن للقدام أن يري الممر المنعطف أو التقاطع مع الممر الأصلي فيجب أن تجهز هذه النقاط بمرايا للإبصار مع تزويدها بالإضاءة المناسبة. د. ان تخصص بعض الممرات لمرور الأشخاص واخري لمرور معدات النقل أو الآلات الرافعة وغيرها، كلما أمكن، مع وضع إشارات في الأماكن المناسبة. 5. الشبائيك: يجب أن يراعي فيها



التالي: أ. ان تكون ذات مساحة كافية تحقق اقصى قدر ممكن من الاستفادة من الإضاءة والتهوية الطبيعية. ب. ان تكون سهلة التنظيف ج. ان يخصص جزء منها كمنافذ لدخول الهواء يكون مزاجها لاتجاه الريح (كلما أمكن ذلك) وفي مستوي منخفض من الجدار، ومنافذ أخري لخروج الهواء في الجهة المقابلة لمنافذ الدخول ومساوية لها في المساحة وفي اعلي مستوي من لجدار. 6. الأبواب: يجب ان يراعي فيها التالي: أ. ان تكون بعدد كاف واتساع ملائم وان يخصص جزء منها للدخول واخر للخروج، مع وضع الإشارات اللازمة لذلك. ب. ان يخصص للسيارات بوابات منفصلة عن تلك المخصصة للمشاة كلا أمكن ذلك. ج. أن يكون توزيع الأبواب المخصصة للخروج بطريقة تمكن الذين يعملون في المنشأة ان يغادروها مباشرة وبأمان تام، في حالة حدوث أي طارئ مثل الحريق أو الانهيارات يمكن تخصيص أبواب تفتح سواء من الداخل او من الخارج. 7. الأدراج والسلالم الثابتة: يجب ان يراعي فيها التالي: أ. المتانة والقدرة علي التحمل وپراعي عامل الأمان في تصميمها وان يصنع الدرج من مادة تمنع الانزلاق ويسهل تنظيفها بصفة دورية. ب. يجب عمل درابزين للسلم الثابت المكون من اربع درجات فأكثر من الجانبين او من الجانب الخالي إذا كانت مصممة علي ان تكون ملتصقة بالحائط وأن لا يقل ارتفاع السياج عن (75) سم وان لا يزيد عن (90) سم. ج. ان يكون لها لها زاوية مناسبة لا يتسبب عنها اجهاد العامل اثناء الصعود (30-35) درجة عي الأفقي. د. أن يكون بارترافع واحد (13-20) سم وان لا يقل عرض الدرجة عن (24) سم وان لا يقل طولها عن (0120) سم. ه. أن يكون هناك بسطة بين كل مجموعة من الدرجات لا يتجاوز عددها (12) درجة علي ان لا يقل عرض البسطة عن طول الدرجة. ز. عدم استعمال السلالم الدائرية واذا كان هناك ضرورية فيجب ان لا يكون هناك تغير كبير في عرض الدرج. ح. ان يكون السلم مقاما للحريق. ط. ان يخصص مسارب خاصة للمعوقين.

المادة (5)

إذا غيرت منشأة طبيعية عملها وتقدمت بطلب ترخيص جديد وفقا للتشريعات ذات العلاقة، يعاد النظر في ملاءمة موقع المنشأة وصلاحيه البناء لنوع العمل الجديد، ولا تعطي ترخيصا إلا بعد موافقة أوضاعها وفقا لهذا النظام.

المادة (6)

علي كافة المنشآت القائمة تصويب أوضاعها بما يتلاءم مع الاشتراطات الواردة في هذا النظام خلال سنة من بدء نفاذه ولهيئة إعفاء تلك المنشآت من بعض أو كل الاشتراطات بما لا يشكل خطرا علي صحة وسلامة العمال.



- قرار مجلس الوزراء رقم (49) لسنة 2004 بلانحة الوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة.

المادة (1)

علي صاحب العمل: 1. توفير الاحتياطات والتدابير اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض المهنية التي قد تنجم داخل بيئة العمل.

2. توفير وسائل معدات الوقاية الشخصية المناسبة للعاملين من اخطار العمل والأمراض المهنية كالملابس الواقية والنظارات والقفازات والاحذية وغيرها وإرشادهم إلي طريقة استعمالهما والمحافظة عليها وعلي نظافتها. 3. إحاطة العامل قبل مزاوله عمله بمخاطر مهنته وسبل الوقاية الواجب عليه اتخاذها مع مراعاة ان يعلق بمكان ظاهر تعليمات وإرشادات توضح فيها مخاطر المهنة ووسائل الوقاية منها وفق الأنظمة والقرارات التي تصدر بهذا الشأن. 4. اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية المنشأة والعاملين فيها من اخطار الحريق والانفجارات او تخزين المواد الخطرة القابلة للاشتعال أو نقلها او تداولها وتوفير الوسائل والأجهزة الفنية الكافية وذلك وفقا لتعليمات الجهات الرسمية المختصة.

المادة (2)

تتولي الوزارة التفتيش علي المنشأة لضما توفير الاحتياطات والتدابير اللازمة لتأمين بيئة العمل من المخاطر، وخاصة: 1. المخاطر الميكانيكية. 2. المخاطر الفيزيائية. 3. المخاطر الكيماوية. 4. المخاطر البيولوجية.

المادة (3)

يلتزم صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات والتدابير بما يكفل الوقاية من المخاطر الميكانيكية، وخاصة المخاطر الناشئة ع: 1. الآلات والمعدات الميكانيكية. 2. آلات وأدوات الرفع والجر.

المادة (4)

يجب تشغيل الآلات والمعدات الميكانيكية بمعرفة المختصين او تحت اشرافهم المباشر وحسب قواعد التشغيل الآمنة، وان يتم إيقاف اية آلة غير آمنة عن العمل فوراً إلي ان يتم تصليحها وزوال أسباب عدم الأمان بها. 2. يجب ان تكون جميع الآلات والمعدات مزودة بوسائل الوقاية الذاتية وان تكون ملائمة لنوع وطبيعة العمل. 3. يجب الالتزام بتعليمات الشركة الصانعة حول طرق التشغيل والتحذيرات والصيانة الدورية للأجهزة والآلات وتسجيل نتيجتها في سجل خاص لكل آلة، وكذلك تسجيل ما تم فيها من إصلاحات والقطع التي تم استبدالها، ويقوم بذلك فنيون مختصون مدربون. 4. يجب قبل استخدام آلة او معدة ميكانيكية في العمل الكشف عليها واختبارها بمعرفة مختصين، وان تكون مطابقة للمواصفات والمقاييس المعتمدة. 5. يجب ترك مساحات كافية مناسبة حول الآلات بحيث تسمح بمرور وعدم إعاقة أداة العمل، أو عمليات الضبط والإصلاح. 6. يجب القيام بإيقاف الماكنة عن العمل بشكل كامل وفصل التيار الكهربائي عند القيام بصيانتها أو تشحيمها او تزييتها. 7. يجب ان تحاط دائما



وبصفة مستمرة الأجزاء المتحركة من مولدات الحركة وأجهزة نقل الحركة والأجزاء الخطرة في الآلات، سواء ثابتة أو متنقلة، بحواجز الوقاية المناسبة إلا إذا كانت هذه الآلات قد روعي وفي تصميمها انها تكفل الوقاية للعاملين عليها، وبراعي في إقامة هذه الحواجز ما يلي: 1. ان تعمل علي الوقاية الكاملة من الخطر الذي وضعت لتلافيه. 2. ان تحول دون وصول العامل أو أي من أعضاء الجسم إلي منطقة الخطر طوال فترة أداء العمل. 3. ان تكون مناسبة للعمل وان لا تضايق العامل او تعيقه عن العمل او تعطل الإنتاج. 4. أن تعمل أوتوماتيكيا أو بمجهود قليل بقدر الإمكان إذا كانت من النوع المتحرك. 5. ان لا تعيق تزييت وتشحيم أو ضبط أو إصلاح الآلات او الكشف عليها، وأن تكون صالحة للعمل بأقل صيانة ممكنة. 6. ان تقاوم ما تتعرض له اثناء العمل من ضغوط واجهادات واصطدامات وان تقاوم الحريق والصدأ. 7. ان لا يتسبب عنها حوادث (لا توجد لها أجزاء مدببة أو زوايا حادة أو اطراف خشنة ولا تكون مصدرا لأية حوادث). 8. ان تكون مثبتة بشكل جيد. يمنع إزالة أو تركيب وسائل الأمان أو الحواجز الوقاية كما يمنع تنظيف او تشحيم او تزييت او صيانة اية ماكينة إلا إذا كانت متوقفة عن العمل تماما. 9. يجب ان تتواجد قريبا من الآلة وسيلة لإيقافها مثل قطع التيار الكهربائي لاستخدامها في حالة الطوارئ وعند الضرورة. 10. يجب توفير الحماية المناسبة للعمال من أخطار الشظايا المتطايرة او الاجسام الحادة وذلك يطرق الأمان المناسبة الصالحة لهذا الغرض. 11. يمنع ارتداء الملابس الفضفاضة وكذلك الأشياء المتدلية كالعقلاء وربطة العنق والشعر الطويل اثناء العمل امام الآلات المتحركة كي لا تلتف علي الماكينات وتعرض العمال للخطر. 12. في حالة عدم إمكانية وضع حواجز مادية لأسباب عملية كما في مكابس التشغيل والقواطع تستخدم الأشعة الضوئية أو أي بديل فعال بحيث تتوقف فورا حركة الجزء الخطر من الماكينة إذا قطعها أي جسم وبشرط ان تكون الدائرة مراقبة للتأكد من سلامتها باستمرار كما يجب ان تكون هذه الدائرة من النوع المزود بجهاز امان للحركة. 13. يجب تعليق اللوحات الإرشادية بجوار الآلات في مكان العمل لإرشاد العمال إلي طرق العمل الصحيحة واحتياطات الوقاية الواجب عليهم اتباعها. 14. يجب ان تراعي في كافة العدد اليدوية العادية، أو التي تدار بالكهرباء أو الهواء المضغوط ما يلي: أ. ان تكون ذات نوعية جيدة وقوية البناء متينة التركيب، سليمة وخالية من العيوب (الكسور ... الشروخ ... الخ) ب. أن تكون مزودة بحواجز الوقاية المناسبة (إذا الطلب ذلك). ج. ان تتوافر فيها الوقاية من اخطار الصعق الكهربائي (اذا كانت تدار بالكهرباء). د. توفير أماكن خاصة لحفظ تلك العدد مثل: دواليب العدة او الصناديق المعدنية المخصصة لحفظ العدد وان تكون منظمة ونظيفة. هـ. يجب ان لا تستعمل إلا في العمليات والأعمال المخصصة لها. و. يجب أن يتم فحصها قبل وبعد العمل بها للتأكد من سلامتها. ز. أن يتم توجيه العمال وتوعيتهم وتدريبهم علي الطرق السليمة لاستعمال تلك العدد وصيانتها والمحافظة عليها حتي تعمل دائما بكفاءة وأمان. 15. يجب ان تبني سخانات البخار والأجزاء الناقلة للبخار من المواد متينة خالية من العيوب وتجري لها صيانة دورية حسب التعليمات الخاصة بذلك ويجب تزويدها بصمامات أمان ملائمة سواء للتحكم بمقدار الضغط وإخراج البخار أو وقف العمل بالجهاز. 16. يجب المحافظة علي سلامة



أوعية الضغط وأوعية الغازات المضغوطة والمسالة والمذابة وإجراء الفحص الدوري عليها للتأكد من سلامتها وعدم تسرب المادة المضغوطة من خلال الوعاء.

المادة (5)

الروافع: يجب أن يكون مشغل الرافعة مؤهلاً ولائقاً لطبيعة العمل وان لا يقل عمره عن 18 عاماً ويكون حائزاً على رخصة قيادة مناسبة. 2. يجب ان تكون الروافع متينة ويجري عليها فحص فني لجميع اجزائها واختبار لوسائل الإنذار والأمان بها قبل تشغيلها، ويجري هذا الفحص دورياً كل فترة محددة حسب التعليمات الخاصة بصيانتها أو بعد إجراء أي تعديل أو تغيير بالآلة وبعد كل تشغيل غير عادي وتسجل نتيجة هذا الفحص في سجل خاص لكل رافعة. 3. يجب تعليق لوحات إرشادية بأحمال التشغيل علي كل رافعة في مكان ظاهر، ولا يجوز تحميلها بأكثر من حملها المحدد من قبل الجهة المصنعة والمراعي فيه معامل الأمان الكافي. 4. يمنع أي شخص من التواجد تحت مجال عمل الرافعة كما يمنع العمال من الركوب فوق الأحمال. 5. يجب عدم السماح لأي شخص بالصعود فوق الرافعة إلا بعد التأكد من عدم وجود أي شخص علي مسار الرافعة. 6. عند قطع التيار الكهربائي فجأة اثناء التشغيل فيجب فصل مصدر التيار الكهربائي حتي لا تعمل الرافعة فجأة عند عودة سريان التيار الكهربائي. 7 يجب ان يخصص عامل إشارات مدرب لتوجيه عامل تشغيل الرافعة، كما يجب تخصيص إشارة واضحة لكل حركة من حركات الرافعة بحيث يتيسر للشخص الموجه إليه ان يسمعها او يراها بسهولة، وإذا كانت الإشارة تعطي بالصوت او الضوء فيجب تركيب جهاز خاص بذلك. 8. يجب احكام تثبيت أي رافعة وإحكام توازنها بضم اثقال تثبيتها تثبيتها قويا ضمانا لعدم تأرجحها. 9. يجب ان تزود الروافع بفرامل ميكانيكية أو كهربائية وجهاز أمان لمنع سقوط الأحمال المعلقة. 10. يجب تامين نهاية مسار الروافع التي تعمل علي قبضان علوية بوسيلة تمنع استمرار الرافعة في الحركة. 11. يجب تزييد الروافع التي تستخدم في الطرق العامة بإرشادات التحذير الضوئية والصوتية وأنوار امامية وخلفية. 12. يجب توفير لكل رافعة الصيانة الفنية اللازمة وتستبدل الأجزاء التالفة أولاً بأول. 13. يجب ان يخصص لعامل تشغيل الرافعة كابينة بها جميع مفاتيح التشغيل اللازمة وتتوفر فيها جميع الشروط الصحية والأمان. 14. يجب تزويد جميع الممرات العلوية بالروافع والسلالم المؤدية إليها بسياج واقية من السقوط. 15. يجب تزويد كل رافعة بوسيلة إطفاء حريق مناسبة. 16. يجب تزويد عامل الإشارة وجميع العمال الموجودين في منطقة التحميل بالخوذات الواقية وأحذية السلامة والملابس الواقية. 2. المصاعد: 1. يجب تزويد كابينة المصعد بأبواب متصلة اتصالاً ميكانيكياً أو كهربائياً بمصدر الحركة بحيث لا تفتح إلا عند توقف الكابينة عند فتحات الأدوار، كما يجب ان لا يتحرك المصعد إلا بعد قفل الباب، كما يجب ان لا تفتح أبواب الأدوار إلا عند وقوف الكابينة أمامها. 2. يجب ان يوضع علي كل مصعد بيان التشغيل الآمن ولا يجب ان يحمل اكثر من المقرر له. 3. يجب ان لا يدخل في تصنيع الكابينة مواد قابلة للاشتعال و تزود بوسيلة تهوية وإضاءة مناسبة ووسيلة للاستغاثة في حالة توقف المصعد، وان لا تقل درجة مقاومة جدران بئر السلم للحريق عن ساعة واحدة علي الأقل. 4. يجب إجراء كشف دوري علي التوصيلات الكهربائية والمحركات



والتروس وإجراء صيانة دورية وإصلاح التالف منها فور اكتشاف التلف أو العطل، كما يجب إعداد سجل خاص تسجل فيه نتيجة هذه الفحوصات. 5. يجب إحاطة مسار (الكابين) عند الأدوار بجدران أو أسوار تمنع دخول الأشخاص إلى بئر المصعد وتزويدها بأبواب لا تفتح اثناء تحرك المصعد. 6. يجب تخصيص مساعد للأشخاص وأخرى للبضائع ويكتب على مساعد البضائع (مصعد للبضائع وممنوع استعماله لنقل الأشخاص) وكذلك على كافة منافذ المصعد. 7. يجب تزويد المصعد بفرامل إيقاف عند حدوث أي خطر، وتعمل هذه الفرامل أيضا على ثبات المصعد في مكانه فوراً إذا قطع حبل الجر، أو عند حدوث أي خطر، وتعمل هذه الفرامل أيضاً على ثبات المصعد في مكانه فوراً إذا قطع حبل الجر، أو عند حدوث أي خطر، وتعمل هذه الفرامل أيضاً على ثبات المصعد في مكانه فوراً إذا قطع حبل الجر، أو عند حدوث أي خطر، وتعمل هذه الفرامل أيضاً على ثبات المصعد تزويد المصعد بأثقال اتران تتصل بحبال الجر حتى لا تتعرض محركات التشغيل للأحمال المفاجئة أو النقص المفاجئ للأحمال، كما تساعد في حالة الجر باليد. 9. يجب ان يكون كل كابل للتعليق من قطعة واحدة. 10. إذا كان عدد كابلات التعليق اثنين أو ثلاثة فيجب توزيع الحمولة بينها بالتساوي. 11. يجب التأكد من أن حبال الجر في حالة جيدة دائما، كما يجب صيانتها دوريا. 12. تراعى التعليمات أو المواصفات والمقاييس التي تصدر عن الجهات المختصة. 3- الجرارات والعربات الناقلة: 1. يجب أن تكون وصلات الجرارات والعربات الناقلة من مادة صلبة وسليمة ومزودة بأقفال تمنع انفصالها، حتى لا يندفع الجرار أو الناقلة توزيعاً منتظماً على العجلات حتى لا يؤدي عدم انتظامها إلى انقلاب الجرار أو الناقلة. 3. يجب جعل الرؤية واضحة امام سائق الجرار أو العربية الناقلة في حالة تحميلها بأحمال عالية تحجب عنه الرؤية (أمامه ووراءه) تفاديا لحوادث التصادم. 4. يجب تزويد السائق بوسائل الوقاية المناسبة، ففي حالة العربات الناقلة التي تستخدم في رفع الاحمال يجب تزويد مكان جلوس السائق بسقف واق ضد سقوط الاحمال. 5. يجب ألا يسمح للعمال بركوب الجرارات او العربات الناقلة ما عدا سائقها فقط إلا إذا كانت مجهزة بمقاعد للركاب. 6. إذا كانت محركات الجرارات أو العربات الناقلة تعمل بوقود يصدر عنه غازات ضارة فيجب أن يكون المكان المستعمل فيه الناقلة جيد التهوية بحيث لا تتعدى نسبة تركيز هذه الغازات في جو مكان العمل الحدود المسموح بها، كما يجب عدم استخدام هذه المعدات في مكان مغلق لمدة طويلة واستبدالها بناقلات لا يصدر عنها ملوثات. 7. عند استخدام العربات الناقلة في نقل أنابيب واعمدة طويلة أطول من قاعدة الناقلة فيجب أن يعلق في نهاية الانابيب أو الاعمدة إشارات تحذير ظاهرة أو وسائل إنذار بالضوء لكي يمكن للعمال مشاهدتها، ولكي يتمكن السائق من تحديد النهاية حتى لا يصطدم بأشياء وأشخاص. 8. يجب عدم تحميل الجرارات والعربات الناقلة بأحمال أكبر من الحمل الأقصى المسموح، كما يجب كتابة أقصى حمل مسموح به في مكان ظاهر على الناقلة. 9. يجب القيام بفحص الدوري على هذه الأجزاء وتسجيل نتيجة هذا الفحص في سجل خاص. 10. يجب تزويد الجرارات والعربات الناقلة بإشارات التحذير الضوئية وانوار امامية وخلفية. 11. يجب اتخاذ الاحتياطات اللازمة ضد مخاطر الكهرباء عند استعمال العربات الناقلة الكهربائية وصرف الملابس الواقية لسائقها، فإذا كانت تعمل بالبطاريات فيزود بالنظارات الواقية من الاحماض والقفازات والمرابيل



والاحذية الكاوتشوك الواقية من الكهرباء والاحماض لاستخدامها عند اللزوم، كما يجب أن تكون أرضيات هذه الناقلات جافة وواقية من الانزلاق ومن الكهرباء الناتجة من العربة. 12. يجب تزويد جميع الجرارات والعربات بوسيلة الإطفاء المناسبة. 4- الناقلات (السيور الناقل، الدرافيل أو البكرة، الجنازير الساحبة، ... الخ) 1. يجب ترك مسافات كافية بجانب الناقلات التي تمر في أنفاق حتى يسهل مرور الأشخاص بها لإجراء عمليات التزييت أو التنظيف أو الإصلاح، كما يجب تزويد هذه الممرات بوسيلة إضاءة كافية ومناسبة. 2. يجب إحاطة جانبي الناقلات ونهايتها بحواجز واقية مناسبة تمنع تعرض العاملين لخطر دفع أيديهم بين الناقل والجوانب الثابتة، كما تمنع من سقوط المواد المنقولة إليها. 3. يجب وضع حواجز واقية مناسبة على شكل جسر أسفل الناقلات التي تعمل على مستوى مرتفع لوقاية المارين أسفلها من خطر سقوط المواد المنقولة عليهم. 4. يجب منع ركوب الأشخاص على الناقلات، ويمكن وضع قضبان عمودية على خط سير الناقل على مسافة تمنع من ركوب الأشخاص. 5. يجب الالتزام والتقيد باحتياطات السلامة والأمان عند الانتهاء من استعمال الناقل (التوقف الامن).

المادة (6)

يلتزم صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات والتدابير بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية التالية : 1. سوء التهوية والوطأة الحرارية والبرودة. 2. الإضاءة. 3. الضوضاء والاهتزازات. 4. الإشعاعات المؤينة والضارة. 5. الكهرباء الدينامكية والستاتيكية (الساكنة).

المادة (7)

1. يجب أن تكون التهوية داخل أماكن العمل كافية ومناسبة بحيث تمنع ركود الهواء أو بطء تجددته مع نقادي وجود الهواء الفاسد والتيارات الهوائية وارتفاع درجة الرطوبة النسبية أو الحرارة أو التغير المفاجئ فيها. 2. يجب السيطرة على الغازات والأغبرة والأبخرة والأدخنة المنبعثة خلال العمليات الصناعية من مصدرها بقدر الإمكان . 3. يجب أن لا تقل كمية الهواء النقي اللازم لكل شخص عن 18 إلى 75 متراً مكعباً في الساعة، حسب المجهود العضلي الذي يؤديه. 4. يجب أن لا تزيد سرعة الهواء داخل أماكن العمل عن 15 متراً في الدقيقة في الشتاء، و50 متراً في الدقيقة في الصيف. 5. يجب أن تكون درجة الحرارة مناسبة بحيث لا تقل بعد الساعة الأولى من مزاولة العمل عن (15) درجة مئوية شتاءً ولا تزيد عن (30) درجة مئوية صيفاً. فإذا اقتضت طبيعة العمل خلاف ذلك وتعذر تكييف الحرارة ضمن الحدود المذكورة، يتم اللجوء في هذه الحالة إلى تنظيم فترات راحة للعمال، ويقضونها بعيداً عن مصادر التعرض. 6. يجب أن لا تزيد درجة الرطوبة النسبية داخل أماكن العمل على 80%. 7. في حالة ارتفاع درجة حرارة أماكن العمل، تتخذ الإجراءات التي من شأنها تحسين معدل الوطأة الحرارية مع ضرورة حماية وتوعية العمال من أخطارها. 8. عند العمل في الأماكن المعرضة لدرجات الحرارة المنخفضة مثل (الثلاجات، أو في العراء في المناطق الباردة)، عندها يجب وضع العمال المعرضين تحت المراقبة المستمرة وتوعيتهم بمخاطر التعرض لدرجات الحرارة المنخفضة. 9. لتفادي الآثار الضارة للتعرض لدرجات



الحرارة المرتفعة أو المنخفضة، وتوفير بيئة عمل آمنة للعمال المعرضين لها، يجب تنظيم فترات التعرض والراحة، وتحديد مدة كل فترة تبعاً لدرجة الحرارة في مكان العمل.

المادة (8)

1. يجب أن يكون زجاج النوافذ وفتحات الضوء في حالة نظيفة من الداخل والخارج بصفة دائمة وألا تكون محجوبة بأي عائق. 2. يجب أن توزع مصادر الضوء الطبيعية أو الاصطناعية بحيث توفر إضاءة متجانسة خالية من الوهج المباشر والضوء المنعكس والظلال والاختيار المناسب للون الضوء بأن يكون أبيض غير متعب للنظر. 3. يجب تجنب التفاوت الكبير في شدة الإضاءة في الأماكن المتقاربة. بحيث لا يزيد هذا التفاوت على (3:1). 4. يجب أن يتم استخدام الألوان المناسبة لطلاء الجدران والأسقف وذلك للاستفادة من الانعكاس الضوئي بكميات مناسبة وسليمة. 5. يجب استخدام الإضاءة الإضافية (التكميلية) اللازمة لأداء العمل الدقيق، وكذلك إضاءة الطوارئ عند الحاجة لإنارة المخارج والممرات في حالة انقطاع التيار الكهربائي الرئيسي. 6. يراعى شرط اللياقة الطبية (حدة الإبصار) للمهن الدقيقة.

المادة (9)

يجب أن لا تزيد شدة الضوضاء في مكان وقوف العامل وعند مستوى الأذنين عن المستويات الآمنة وذلك بأخذ الاحتياطات واستخدام الطرق الفنية المناسبة. 2. يجب الحد من تعرض العمال للضوضاء والإهتزازات كلما أمكن ذلك.

المادة (10)

1. يجب استخدام الوسائل الفنية التي من شأنها منع أو الحد من وصول الإشعاعات الضارة والمؤينة إلى العمال. 2. يجب استعمال وسائل التنبيه المناسبة لتحذير العمال من وجود مخاطر الإشعاعات المؤينة مع تزويدهم بكافة المعلومات الضرورية بهذا الشأن، هذا إلى جانب القيام بتدريبهم قبل التحاقهم بالعمل وأثناء فترة استخدامهم على الاحتياطات الواجب مراعاتها للحفاظ على صحتهم وسلامتهم من الإشعاعات. 3. يجب إجراء فحص دوري للألات والأدوات والأجهزة للتأكد من أنها تؤدي عملها بطريقة جيدة لتوفير الوقاية المطلوبة، وعدم تسرب الإشعاعات منها. 4. يجب إجراء القياس الدوري لجرعات الإشعاع التي يتعرض لها العاملون في مجالات الإشعاع، وذلك بتزويد كل عامل بمقياس للإشعاع وعلى صاحب العمل أن يعد سجلاً يسجل فيه باستمرار جميع الجرعات التي امتصها كل عامل طيلة فترة استخدامه على أن لا تتجاوز المستويات الآمنة المسموح بها.

المادة (11)

الاشتراطات العامة: 1. يجب فصل التيار الكهربائي قبل إجراء أعمال الصيانة على التمديدات أو المعدات والألات الكهربائية، واتخاذ الاحتياطات الكفيلة بمنع إعادة التيار إليها عن طريق الخطأ أثناء الصيانة، مع وضع



لافتات تحذيرية مثل (خطر/ أعمال صيانة ممنوع تشغيل المفتاح)، ويجب اختبار كل دائرة قبل إجراء أعمال الصيانة للتأكد من فصل التيار عنها، وكذلك استخدام قفازات وأحذية عازلة ضد الكهرباء، وأن تكون جميع المعدات والأدوات المستخدمة في الصيانة بأيد معزولة. 2. يجب أن يراعى في تصميم الشبكة الكهربائية تحمل زيادة الحمل في المستقبل إذا لزم إضافة دوائر أخرى. 3. يجب أن لا يجري العمل في معدات الجهد العالي والأماكن الخطرة إلا بواسطة عاملين اثنين على الأقل لهما دراية بتعليمات السلامة المهنية والقدرة على القيام بعمليات التنفس الاصطناعي. 4. يجب أن تكون التمديدات الكهربائية والمفاتيح والأدوات والتركيبات الكهربائية وغيرها مطابقة للمواصفات المعتمدة. 1. التمديدات الكهربائية: 2. الكهرباء الديناميكية: 1. يجب أن تكون التمديدات الكهربائية من نوع وسمك مناسب بحيث تتحمل شدة التيار المار بها دون أن ترتفع درجة حرارتها، ومقاومة لتأثير العوامل الطبيعية والكيميائية. 2. يجب أن تكون الأسلاك الكهربائية داخل المنشأة مغطاة بمواد عازلة وان لا تكون معرضة للشمس أو الحرارة أو المواد الحادة إلى الحد الذي يؤدي إلى إتلافها. أما الأسلاك الأرضية والخطوط العلوية فيجب أن تكون داخل مواسير معزولة من الداخل على الأقل. 3. يجب تثبيت التمديدات الكهربائية في مسارات محددة وبطرق آمنة وسليمة، أما بالنسبة للتمديدات الكهربائية الهوائية فيجب أن تكون على ارتفاع كاف بحيث تمر أسفلها وسائل النقل المختلفة دون أن تلامسها أو تقع تحت تأثير المجال الكهربائي لها. 4. يجب أن توضع الكابلات الكهربائية التي تعبر طرقات المرور داخل مواسير قوية معزولة من الداخل، وتدفن في الأرض وبحيث تتحمل ثقل الأشياء التي تمر فوقها، وأن تتواجد خريطة تحدد مسارات هذه الكابلات تحت الأرض. 5. يجب أن تكون الكابلات الأرضية محمية من المياه أو المجاري، كما يجب وضع شريط بلاستيك تحذيري فوق الكابلات الأرضية بعمق 40 سم على الأقل يدل على وجود كابلات أرضية واتخاذ الإجراءات اللازمة للتأكد من وجودها عند القيام بأعمال المقاولات والإنشاءات بواسطة المعدات الهندسية أو اليدوية. 6. عند تركيب الدوائر الكهربائية في أماكن رطبة يجب أن تكون التوصيلات الكهربائية من النوع المقاوم للماء. 7. يجب أن يكون في كل دائرة كهربائية سلك أرضي. 8. يجب فصل مواسير الأسلاك الكهربائية عن مواسير أسلاك التلفون ومواسير هوائيات التلفاز والراديو. 2. المفاتيح والمنصهرات: 1. يجب تركيب قواطع أوتوماتيكية للدوائر الكهربائية وذلك لفصل التيار عند حدوث أي حمل كهربائي زائد وأخرى عند حدوث تماس كهربائي. 2. يجب أن يراعى في وضع الأكباس والمنصهرات والقواطع الكهربائية ولوحات التوزيع والمفاتيح الكهربائية أن تكون خارج الغرف التي تحتوي على أبخرة أو غازات أو أتربة أو مواد أخرى قابلة للاشتعال، وأن تكون من نوع آمن الإستعمال أو مانع للشرر. مع مراعاة توفير التهوية المناسبة أو التحكم في درجة حرارة المكان الموجود فيه لمنع حدوث الحرائق الناتجة عن ارتفاع حرارة الأسلاك والمفاتيح. 3. يجب عدم ربط أو تثبيت المآخذ أو المفاتيح الكهربائية في الجدران أو الأسقف مباشرة لاحتمال أن تكون الأسلاك الموجودة خلف هذه المفاتيح غير معزولة جيداً فتعرض لحدوث حريق، بل يجب استعمال قطعة من مادة عازلة مقاومة للحرارة يمرر منها السلك، وتركب عليها المفاتيح، ثم تثبت هذه القطعة في الجدار أو السقف. 4. يجب أن تكون أسلاك التوصيل



المستعملة في المنصهرات مناسبة لمدى تحمل الأجهزة المطلوب حمايتها حتى تنصهر، وتعمل على فصل التيار المار بالدائرة إذا حدث أي ارتفاع يؤدي إلى زيادة التيار المار على ما تتحملة هذه الأجهزة كما يجب وضع المنصهرات داخل صناديق عازلة وواقية لها من التقلبات الجوية. 5. يجب أن تكون السكاكين الكهربائية داخل صناديق مغلقة تماماً ومزودة برافعة تعمل من الخارج، وأن تتم عملية التوصيل بحركة واحدة متواصلة، كما يجب توخي الحرص عند فصلها تجنباً لحدوث شرارة كهربائية خطيرة. 6. يجب أن تخصص مفاتيح ومنصهرات من نوع مقبول ومناسب لدوائر الإنارة وأخرى للمعدات الكهربائية. 7. يجب أن تكون جميع المقابس والقابسات من النوع المؤرض. 3. التركيبات الكهربائية: يجب أن يراعى عند تركيب أي أجهزة كهربائية: 1. أن تكون هذه الأجهزة في حالة جيدة وأمنة، بحيث تمنع احتمال اللمس العفوي للموصلات حاملة التيار. 2. يجب أن توصل توصيلاً أرضياً جيداً بمقاومة أرضية لا تزيد على 10 أوم، الأجزاء المعدنية غير الحاملة للتيار الكهربائي مثل: 1. أجسام المحركات والمولدات والمحولات الكهربائية وغيرها من المعدات والعدد اليدوية المدارة بالكهرباء. 2. الصناديق المعدنية الحامية للمنصهرات والفواصل الكهربائية. 3. أجسام الونشات والروافع الكهربائية. 4. القواعد المعدنية للمعدات أو الآلات الكهربائية. 5. السياجات المعدنية التي تحيط بأماكن المعدات أو الآلات الكهربائية. 6. أجزاء الآلات التي قد ينتج عن تشغيلها تراكم شحنات ساكنة (استاتيكية) كما في أنوال النسيج وصهاريج البترول. 7. الأغلفة المعدنية للكابلات الكهربائية والمواسير المعزولة بداخلها الأسلاك الكهربائية. 3. يجب وضع الأجهزة الكهربائية في أقل مساحة ممكنة، أو في حجرة خاصة بها، أو تسويرها بسياج لمنع اقتراب الأشخاص غير المصرح لهم منها، على أن تكون تلك الأماكن أو الغرف جيدة التهوية. 4. يجب وضع تعليمات وإشارات تحذيرية بجانب الأجهزة والموصلات الحاملة لتيار الضغط العالي تبين قوة التيار المستعمل في تشغيلها. 5. يجب أن يكون القائمون بصيانة الأجهزة الكهربائية على درجة عالية من التدريب والمهارة، كما يجب عدم إجراء أي إصلاح في الأجهزة الكهربائية إلا بعد التأكد من عدم مرور أي تيار كهربائي فيها. 6. يجب أن تكون المآخذ الكهربائية ذات الجهود المختلفة بمقاسات أو أشكال مختلفة حتى لا يحدث خطأ عند استعمالها، وأن يحدد عليها فرق الجهد الكهربائي (220، 380 فولت) وأن يحدد التيار الذي تتحملة هذه المآخذ. 7. يجب أن تكون المحركات غير المقفلة في أماكن بعيدة عن الأتربة أو الأبخرة المسببة للصدأ أو التآكل أو أي غازات قابلة للاشتعال، وذلك خوفاً من حدوث شرر قد يؤدي إلى نشوب حرائق أو انفجارات. 8. يجب أن تكون جميع التركيبات الكهربائية في أماكن العمل التي يوجد فيها أبخره أو غازات أو مواد قابلة للاشتعال أو الانفجار، ويتعذر منع انتشارها بإحدى الطرق الفنية، من النوع المانع لتسرب الغازات وحدوث الشرر مع مراعاة تهوية المكان والحفاظ على درجة حرارة مناسبة في مكان العمل. 4. أجهزة التحكم الكهربائي: 1. يجب أن تكون لوحات التوزيع الكهربائي سواء للتيار المتغير أو للتيار المستمر في مكان آمن ومتصلة بجميع الأجهزة أو الدوائر الكهربائية بطرق آمنة، كما يجب مراعاة سهولة الوصول اللازمة للتحكم بطريقة فعالة في لوحات التوزيع الكهربائي. 2. يجب أن تكون الأجهزة الخاصة بالقياسات الكهربائية سهلة القراءة وواضحة، حتى يمكن أخذ القراءات الصحيحة دون أي خطأ. 3. يجب



أن تكون الأسلاك والأجهزة الكهربائية المتصلة باللوحات في حالة سليمة دائماً، ويجب أن يوضع على اللوحة اسم كل مفتاح واسم الجهاز أو الآلة المتصلة به. 4. يجب تغطية الجزء الخلفي للوحات التوزيع منعاً للاتصال بالأسلاك والموصلات المكشوفة، وعدم استعمال هذا الجزء كمكان للتخزين أو لتداول المواد. 5. يجب وضع رسم توضيحي للدوائر الكهربائية الموصلة لكل جهاز داخل لوحات التوزيع وتزويدها بلمبات تنبيه تدل على اتصال الجزء الذي ينبغي توصيله بالكهرباء، كما يجب وضع لمبات تحذيرية تضيئ في حالة حدوث عطل كهربائي حتى تسهل عملية الصيانة الكهربائية للأجهزة وتحديد أماكن العيوب بسرعة وسهولة. 6. يجب وضع أرضيات عازلة أمام وخلف لوحات التوزيع من الخشب الجاف أو الكاوتشوك العازل على الأرضية لوقاية العاملين عليها من خطر الصدمات الكهربائية، ويمنع رش أي مياه على هذه الأرضيات، ويجب أن تكون خالية من المسامير أو أية مواد أخرى موصلة للكهرباء وجافة دائماً. 7. يجب وضع لوحات التحكم والتوزيع الكهربائي في مكان محمي، ولا يصرح بالدخول إليها إلا للمختص بملاحظتها والإشراف عليها ويجب وضع لافتات تحذيرية على هذه الأماكن. 3. الكهرباء الاستاتيكية (الساكنة) : يجب العمل على تصريف الكهرباء الاستاتيكية وخاصة في الأماكن التي يوجد بها غازات أو أبخرة أو أتربة قابلة للاشتعال أو الانفجار بوحدة أو أكثر من الطرق التالية: 1. التوصيل الأرضي لأجسام المعدات والآلات والحواجز الواقية المعدنية حول المعدات الكهربائية ذات الضغوط العالية والتي يحتمل وجود شحنات الكهرباء بها. 2. الاحتفاظ بدرجة رطوبة نسبية مناسبة (لا تقل عن 50% عند درجة حرارة 21 درجة مئوية مثلاً) وذلك في حالة استخدام مواد رديئة التوصيل للكهرباء، كما في صناعات الورق والمطاط والطباعة والنسيج وغيرها. 3. استخدام مجمعات الشحنات الاستاتيكية (وتتكون من أمشاط ذات إبر معدنية مدببة) عند نقط الاحتكاك المختلفة، وذلك لتصريف الشحنات فور تجميعها على السيور الجلدية أو الورق أو الأقمشة ثم إلى الأرض. 4. تأيين الهواء الملامس لنقط تجميع الشحنات الاستاتيكية. 5. ارتداء العمال لأحذية الوقاية من الشحنات الاستاتيكية، مثل تلك التي تكون بنعالها قطع معدنية لتصريف تلك الشحنات أولاً بأول، وتمنع تراكمها على جسم الإنسان، كما يراعى أن تكون الأرضية من مادة موصلة للكهرباء.

المادة (12)

يلتزم صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات والتدابير بما يكفل الوقاية من المخاطر الكيماوية، وخاصة المخاطر الناشئة عن: 1. استعمال المواد الكيماوية ونقلها. 2. تخزين المواد الكيماوية. 3. التخلص من المواد الكيماوية ومعالجة نفاياتها.

المادة (13)

1. يجب وضع بطاقة تعريف أو علامة دالة على العبوات الحاوية للمواد الكيماوية المستعملة من قبل العمال كما يجب وضع أوراق بيانات السلامة الكيماوية، وإطلاعهم عليها قبل الشروع باستعمالها. 2. يجب اتخاذ التدابير اللازمة التي تمنع تعرض العمال لخليط من مادتين كيميائيتين أو أكثر لهما تأثيرات خطيرة وضارة. 3. يجب



إجراء العمليات الصناعية التي تتولد في أثنائها غازات وأبخرة، في مفاعلات كيميائية محكمة القفل، كما يجب سحب (شفط) الغازات والأبخرة من بيئة العمل المتواجد بها هذه المفاعلات بصورة مستمرة وذلك بتركيب وسائل موضعية لسحبها والتخلص منها بعد معالجتها ما أمكن، مع مراعاة أن يتم التخلص منها بحيث لا تؤثر (تمر) على العامل في أثناء سحبها. 4. يجب تركيب الأوعية والأجهزة والأنابيب ولوازمها بحيث تكون محكمو الإغلاق، وأن تصنع من مواد مقاومة للكسر والتشقق والتآكل ومقاومة للضغط والحرارة وذات مواد غير قابلة للتفاعل مع المادة الكيميائية المستعملة. 5. يجب أن تتخذ الاحتياطات اللازمة لوقاية العمال من أخطار طرشة السوائل أو إنسكاب السوائل الكاوية أو الساخنة أو المواد الملهية أو المتفجرة أو أي مواد أخرى ذات تأثير ضار. 6. يجب التخلص من بقايا المواد الكيميائية الضارة وكذلك الأوعية الفارغة وعدم استعمالها كأوعية للشرب أو الأكل وذلك بالطرق المناسبة مع مراعاة معالجتها قبل التخلص منها بالطرق الملائمة. 7. يجب توفير وسائل الإسعافات الأولية اللازمة علاوة على الوسائل المألوفة، كما يجب توفير أماكن لغسل الجسم والعيون يسهل اللجوء إليها عند الطوارئ. 8. يجب اتخاذ الاحتياطات الكفيلة بمنع أو إزالة أو الحد من انتشار أو تقليل درجة تركيز المواد الخطرة والضارة بالصحة داخل أماكن العمل ويسترشد في ذلك باتباع الطرق الهندسية مثل (الإستبدال، العزل... وغيرها). 9. يمنع تركيز الأعباء على الأرضيات والجدران وذلك عن طريق الكنس والترطيب والشفط أو الوسائل الهندسية الأخرى للحد من إنتشار المواد الضارة بالصحة أو المسببة للحريق. 10. يجب اتخاذ احتياطات السلامة والصحة المهنية في نقل وتداول المواد الكيميائية داخل بيئة العمل. 11. يجب أن تكون ناقلات المواد الكيميائية مزودة بالملصقات الإرشادية الموضحة لنوع المواد الكيميائية المنقولة بواسطتها وان تكون مزودة بوسائل الإطفاء المناسبة والإسعاف الطبي. 12. يجب أن يكون سائق ناقلات المواد الكيميائية مزودا بالمعلومات الخاصة بالمواد المنقولة وان يكون مؤهلا ومدربا على التصرف في حالات الطوارئ.

المادة (14)

1. يجب وضع ملصقات على الأوعية التي تحتوي مواد كيميائية تتضمن اسم المادة، أخطارها، خصائصها وغيرها مع مراعاة ما ورد سابقاً في اشتراطات التداول. 2. إذا كانت المادة الكيميائية التي يتم التعامل معها خطرة، فيجب أن تكون الكمية الموجودة قرب أو في مكان العمل هي ما تحتاجه ودية العمل الواحدة فقط والبقية يجب أن تكون محفوظة في مكان التخزين، وان توضع الكمية المستخدمة في العبوات المخصصة لهذه المادة تجنبا لتفاعلها مع مادة العبوة الموضوعه فيها. 3. يجب أن تكون الحاويات المخزونة سليمة، وأن تكون مرصوفة بشكل جيد وأن لا يكون فوقها او حولها أي عائق. 4. يجب أن تكون هناك تهوية جيدة وكافية في أماكن التخزين. 5. يجب أن تكون الأوعية التي تحتوي على مواد كيميائية في وضع ثابت غير قابل للسقوط أو الإنهيار وأن تكون محكمة الإغلاق. 6. يجب أن يراعى في إنشاء أرضيات المخازن أن تتناسب مكوناتها مع المواد المخزونة فوقها من ناحية القدرة على التحمل للثقل، وأن تكون من مادة صلبة تقاوم التآكل ومستوية وملساء يسهل غسلها بالماء ولا تنتشر السوائل، وأن لا يصدر عنها شرر كهربائي بالاحتكاك كما يجب وضع اللوحات الإرشادية التي تبين



أقصى ثقل مسموح به ونوع المواد التي يسمح بتخزينها في المستودع. 7. يجب أن تكون جميع طرق المرور بين رصات المواد الكيماوية نظيفة خالية من العوائق والمواد التي قد تسبب في حوادث التعثر أو الاصطدام أو السقوط. 8. يجب أن يكون استخدام الأجهزة الميكانيكية محدوداً للغاية داخل مناطق التخزين بحيث لا يتعدى أجهزة الرفع والتداول، والتي يشترط فيها أن تعمل بمحركات آمنة، ولا يتوقع أن يصدر عنها شرر أو ارتفاع في درجة الحرارة يتسبب عنه نشوب حريق، وينبغي أن تكون هذه الأجهزة تحت المراقبة المستمرة. 9. يجب تخزين العبوات الكبيرة في أماكن منخفضة بقدر الإمكان ليسهل تناولها وقت الحاجة. 10. يجب عدم تخزين مواد قابلة للاشتعال بالقرب من مواد مؤكسدة أو تخزين أي مادة أخرى قابلة للتفاعل مع مادة أخرى. 11. يكون تخزين المواد القابلة للاشتعال أو الانفجار وفقاً للاشتراطات الآتية: 1. يجب أن يكون التخزين في مكان بارد، ذو تهوية جيدة وبعيدة عن مصادر الاشتعال. 2. يجب أن يكون المخزن منفصل عن المصنع. 3. يجب أن يكون الوصول إلى المواد سهلاً. 4. يجب أن يكون هنالك نظام إطفاء حريق بشكل مناسب. 5. يجب أن يكون المخزن مجهز بأبواب وخزائن مقاومة للحريق وتغلق أوتوماتيكياً، ومنافذ للخروج عند الطوارئ. 6. يمنع التدخين أو استخدام لهب مكشوف وغيره من المصادر الحرارية منعاً باتاً داخل المخازن أو بجوارها بمسافة لا تقل عن (6) أمتار، وتعلق لوحات إرشادية بذلك.

المادة (15)

1. يجب نقل جميع النفايات أولاً بأول من أماكن العمل، وأن تكون في مخازن خاصة ومنفصلة تمهيداً للتخلص منها على فترات منتظمة. 2. يجب عدم إلقاء المخلفات من المستويات العليا، بل يخصص لها منحدرات تامة الإغلاق وذات فتحات مغطاة بغطاء متحرك لإلقاء المخلفات منها إلى أماكن التجمع. 3. يمنع تصريف المخلفات الكيماوية في المجاري العامة أو مصادر مياه الشرب مثل الأنهار أو الأراضي الزراعية قبل معالجتها بطريقة توافق عليها الجهات المختصة. 4. يتم تجميع السوائل المتجمعة من العمليات الصناعية عن طريق مجاري أرضية مغطاة بمادة ملساء لا تسرب، ولا تسمح بنفاذ السوائل ومغطة كذلك بشبك معدني، ثم ترشح السوائل أو تعالج كيميائياً إذا كانت هنالك حاجة لذلك قبل صرفها في المجاري العامة، فإذا كانت خطرة على الصحة العامة تصرف في مصارف مستقلة عن المصدر العمومي بحيث لا تحدث ضرراً للإنسان أو الحيوان أو النبات. 5. يمنع صرف مخلفات العمل مثل الغازات أو الأبخرة أو الأتربة الضارة إلى الهواء الجوي قبل معالجتها بطريقة توافق عليها الجهات المختصة. 6. تراعى الاشتراطات النوعية للتخلص من بعض الفضلات الصناعية والتي تصدر عن الجهات المختصة.

المادة (16)

يلتزم صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات والتدابير بما يكفل الوقاية من المخاطر البيولوجية، وخاصة المخاطر الناشئة عن: 1. التعامل مع الحيوانات المصابة ومنتجاتها ومخلفاتها. 2. مخالطة الأدميين المرضى والقيام



بخدماتهم. 3. الإصابة بالبكتيريا والفيروسات والفطريات والطفيليات متى كانت طبيعة العمل بالمنشأة تعرض الأشخاص إلى خطر الإصابة بها.

المادة (17)

1. يجب تطعيم العمال ضد الأمراض المعدية او السارية او التي تنقل من الحيوانات والمعرض لها العامل بحكم طبيعة عمله، دورياً او عقب اكتشاف إحدى الحالات وذلك حسب تعليمات الجهات المختصة. 2. يجب استخدام الوسائل الفنية المناسبة التي من شأنها منع التلامس المباشر بين العمال والحيوانات المصابة أو التي يحتمل ان تكون مصابة أو منتجاتها أو مخلفاتها. 3. يجب فحص الحيوانات وعزل المصاب منها وعلاجه أو التخلص منه حتى لا تنتقل العدوى منها للعمال وذلك حسب تعليمات الجهات المختصة.

المادة (18)

يجب توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة التي تمنع التلامس المباشر بين العمال وبين المرضى (في المستشفيات، والمختبرات، وأماكن العلاج)، وتنظيفها أو التخلص منها بطريقة مناسبة.

المادة (19)

يجب توفير أماكن للاغتسال أو الاستحمام ومواد النظافة الشخصية مثل الصابون والمواد المطهرة والمناشف للعمال المعرضين بخطر الإصابة بالبكتيريا والفيروسات والفطريات والطفيليات، بعد الانتهاء من عملهم وقبل مغادرة مكان العمل لإزالة ما يعلق بالجسم من مواد أو إفرازات او ملوثات تعرضه للعدوى بإحدى الأمراض المعدية.

المادة (20)

1. يجب أن يصمم مبنى المنشأة بحيث لا يسمح بدخول القوارض والزواحف او توالدهن ، ويتم التخلص منها إن وجدت بطريقة توفر احتياطات السلامة. 2. يجب تغطية جميع النوافذ بمناخل لمنع دخول الحشرات واستخدام المبيدات الحشرية المناسبة إن لزم الأمر.

المادة (21)

يجوز لوزير العمل إصدار التعليمات بخصوص: 1. المستويات الآمنة لدرجات الحرارة في أماكن العمل، ويسترشد به لتحديد فترات الراحة للعمال. 2. المستويات الآمنة لشدة الإضاءة في أماكن العمل. 3. المستويات الآمنة لشدة الضوضاء في أماكن العمل. 4. حدود الجرعة السنوية القصوى المسموح التعرض لها للعاملين في مجال الأشعة المؤينة. 5. معايير ومستويات الأمان للمواد الكيماوية والأغبرة الخطرة والضارة بالصحة والتي يسمح بتواجدها في بيئة العمل. 2. مع مراعاة أحكام هذه اللائحة، يجوز لوزير العمل إصدار تعليمات بشأن



اشتراطات السلامة للوقاية من المخاطر في نشاطات أو أعمال أو منشآت معينة إذا رأى الوزير أن طبيعة العمل فيها تقتضي وجود اشتراطات إضافية أو تكميلية لحماية العاملين من المخاطر التي قد يتعرضون لها.

ثانياً المادة (13):

لا يوجد نصوص تشريعية، ولكن صدر حديثاً قرار من مجلس الوزراء بإنشاء المركز الوطني للسلامة والصحة المهنية وذلك بتاريخ 18 / 10 / 2021.

ثالثاً المادة (14):

لا يوجد نصوص تشريعية بالخصوص، ولكن خطط تعليمية فقط، وفيما يتعلق بمراكز التعليم والتدريب المهني والتقني فإن هذه البرامج محددة من الوزارة كما نص عليه القرار بقانون رقم (3) لسنة 2019 في المادة (16) منه " 1. تحدد المساقات النظرية والعملية في البرنامج التدريبي الذي تقدمه المؤسسة التدريبية في مجال السلامة والصحة المهنية، بموجب تعليمات يصدرها الوزير. 2. تعمل الوزارة سنوياً على تقييم البرنامج التدريبي ".

* ودراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

- التغطية التشريعية لحكم المادة 3

- التغطية الجزئية لحكم المادة 11

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (12 / 13 / 14)

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الاتفاقية العربية رقم (17) لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين من دولة فلسطين، وجاء الرد على النحو التالي:

الموضوع: ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين حول الاتفاقية العربية رقم (17)

لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين

بالإشارة إلي الموضوع أعلاه، بخصوص ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين حول الاتفاقية المذكورة، ومن خلال مراجعتنا لها ومقاربتها مع قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 النافذ، نود إعلامكم انه وحتى تاريخه ما زالت أرقام المواد 4/14/16/18/19/20/21/23 من الإتفاقية، دون تغطية تشريعية.



أما بخصوص المادة (9) فيوجد لها تغطية تشريعية في قانون حقوق المعوقين رقم (4) لسنة 1999 في المادة (3/10) منه والتي تنص علي: "تتولي الوزارة مسؤولية التنسيق مع جميع الجهات المعنية للعمل علي رعاية وتأهيل المعوقين في المجالات الآتية:

في مجال التعليم:

أ - ضمان حقوق المعوقين في الحصول علي 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.

هـ - إعداد المؤهلين تربوياً لتعليم المعوقين كل حسب إعاقته".

* ودراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

- التغطية الجزئية لأحكام المواد (13/9/7)

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

وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة لمعالجة ملاحظاتها وتحقيق الملاءمة الكاملة بين أحكام هذه الإتفاقية والتشريع الوطني.



8. دولة الكويت

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (11) لسنة 1979 من دولة الكويت، وجاء الرد على النحو التالي:

الموضوع / الإتفاقية العربية رقم (11) لعام 1979

بالإشارة للموضوع أعلاه، و إلى البريد الإلكتروني الذي تلقيناه من قبلكم بشأن متابعة اتفاقيات و توصيات العمل العربية لهذا العام.

و فيما يتعلق بالتصديق على الاتفاقية رقم (11) لعام 1979، نود الإفادة بأن جميع الاتفاقيات العربية والدولية محل دراسة مستمرة من قبل الجهات المعنية بالدولة و بالتنسيق و التعاون مع اطراف الإنتاج بهدف تطوير التشريعات المنظمة لسوق العمل .

و سيتم موافاة منظماتكم الموقرة في حال وجود أي تطور بهذا الشأن .
للتفضل بالاطلاع واتخاذ اللازم .

* و بدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

- أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة للتصديق على الإتفاقية.

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (13) لسنة 1981 من دولة الكويت، وجاء الرد على النحو التالي:

القسم الأول

بيانات عامة

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



لا يوجد

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

لا يوجد

- 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

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

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

إدارة الصحة العامة وإدارة الصحة المهنية في وزارة الصحة .

القسم الثاني

التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية

المادة الأولى

تلتزم كل دولة عربية تصدق على هذه الاتفاقية:

- (ت) بحماية وتحسين بيئة العمل وجعل محيطه أكثر إنسانية وملاءمة للقدرات البشرية للعاملين، وذلك وفقاً للأحكام العامة المنصوص عليها في هذه الاتفاقية.
- (ث) 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 فيدولتكم الموقرة من أجل: -

أ- حماية وتحسين بيئة العمل.



قرار رقم (216 / 2012) بأمراض المهنية و الصناعة والأمراض المسببة لها ، قرار رقم (224 / 2014) بشأن التعليمات و العلامات التحذيرية بأماكن العمل , قرار رقم (535 / 2015) بشأن ساعات العمل بالأماكن المكشوفة ، قرار وزاري رقم (208 / 2011) بشأن 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 الإسعاف الطبية ، قرار رقم (204 / 2011) بان جدول تحديد نسب العجز في حالات إصابات العمل وامراض المهنة ، قرار رقم (199 / 2010) في شأن تحديد اشتراطات ومواصفات السكن المناسب للعمال ، قرار رقم (198 / 2010) بشأن الاحتياطات و الاشتراطات اللازم توافرها في مناطق وأماكن العمل لحماية المشتغلين و المترددين عليها من مخاطر العمل ، قرار رقم (188 / 2010) بشأن ساعات العمل الإضافي في القطاع الخاص ، قرار وزاري رقم (185 / 2010) بوضع حد ادني 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 (2010 / 6) في شأن العمل في القطاع الأهلي .

ب- وضع معايير تتعلق بالحدود القصوى للعوامل المؤثرة في بيئة العمل، وهل يتم الاستفادة 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:

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

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

يرجى بيان ما يلي:

2- 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 مسؤولية صاحب العمل وعلى صاحب العمل توفير خدمات حماية البيئة وتعيين مشرفا او مراقبا لأعمال الرقابة والتوجيه متفرغا للسلامة و الصحة المهنية يقوم بالإشراف على تنفيذ التعليمات الخاصة لسلامة وصحة العاملين داخل المنشأة بهدف الالتزام بمتطلبات بيئة العمل ومراقبة تطبيقها على أن يتناسب ذلك بين حجم ومسئوليات المنشأة ونوع النشاط وعدد العمال بها وذلك حسب (نص المادة رقم (8) من قرار 198 / 2010)

• يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

- نص المادة رقم (8) من قرار 198 / 2010 :

على صاحب العمل توفير خدمات حماية البيئة و تعيين مشرفا أو مراقبا لأعمال الرقابة و التوجيه متفرغا لسلامة و الصحة المهنية يقوم بالإشراف على تنفيذ التعليمات الخاصة لسلامة و صحة العاملين داخل المنشأة بهدف الالتزام بمتطلبات بيئة العمل و مراقبة تطبيقها على ان يتناسب ذلك بين حجم ومسئوليات المنشأة ونوع النشاط وعدد العمال بها وذلك طبقا للجدول التالي :

الصحة و السلامة المهنية	الأنشطة الاقتصادية
1 اكثر من 20 و اقل من 50	- الأنشطة الاقتصادية في القطاعات الآتية:
1 و اقل من 100	- المناجم و المحاجر
2 و اقل من 200	- الصناعات التحويلية
1 كل 100 زيادة على ما سبق	- الكهرباء و الغاز و المياه
1 أكثر من 100 و اقل من 200	- التشييد و البناء الأنشطة الاقتصادية الأخرى
1 و اقل من 500	
1 كل 500 زيادة على ما سبق	

- القرار رقم 2 لسنة 2015 بشأن نظام تقييم المردود البيئي و الاجتماعي في دولة الكويت

التعريف: غريلة المشروع هي عملية يتم من خلالها اتخاذ القرار فيما إذا كان من الضروري إجراء تقييم المردود البيئي و الاجتماعي لمشروع ما او لا . ويعتمد تصنيف المشروع على طبيعة ونوع وموقع المشروع وكذلك على طبيعة ونطاق الأثار المحتملة .

نموذج طلب الغريلة: يجب على صاحب المشروع ان يعد نموذج لطلب غريلة المشروع مع مسودة للمشروع كما هو وارد في الملحق (أ) وإرساله إلى الهيئة العامة للبيئة. ويتم تسليم نموذج الطلب بعد اختيار موقع المشروع على ان يتم تسليم نموذج الطلب في المرحلة مبكرة للمشروع وقبل البدء بالتنفيذ.

فئات الغريلة: يتم إرسال نموذج الطلب إلى الهيئة العامة للبيئة و يتم تحديد فئة المشروع على أساس قوائم تصنيف المشاريع الأربع الواردة في الملحق (ب) والتي تتكون من الفئات الأربع التالية و المعروضة في الشكل (1) :



- تتضمن الفئة (أ) قائمة بالمشاريع الواردة في الملحق (ب-1) التي تتطلب إعداد دراسة شاملة لتقييم المردود البيئي والاجتماعي . وبسبب حجمها وشدة تأثيراتها البيئية ، سيكون للمشاريع بهذه الفئة تأثيرات اجتماعية أو بيئية سلبية محتملة و واضحة و بأنها متنوعة و غير قابلة للرد أو لا يمكن توقعها .

- تتضمن الفئة (ب) قائمة بالمشاريع الواردة في الملحق (ب-2) التي تتطلب إعداد تقرير التقييم البيئي والاجتماعي لها . وبسبب حجمها و شدة تأثيراتها البيئية ، سيكون للمشاريع بهذه الفئة تأثيرات اجتماعية أو بيئية سلبية محتملة و قليلة و خاصة بالموقع و قابلة للرد على نحو كبير ويمكن التصدي لها من خلال إجراءات التخفيف .

- تتضمن الفئة (ج) قائمة بالأنشطة و الحرف الواردة في الملحق (ب-3) التي تتطلب تعبئة استمارة التقييم البيئي . سيكون لهذه الأنشطة و الحرف ضمن هذه الفئة تأثيرات بيئية محدودة .

- تتضمن الفئة (د) قائمة بالأنشطة و الحرف الواردة في الملحق (ب-4) والتي ليس لها اثار بيئية ضارة و بالتالي لا تتطلب الحصول على تصريح بيئي .

نطاق عملية الغريلة : يسري التصنيف أعلاه على جميع المشاريع الجديدة وكذلك على جميع المنشآت القائمة . كما سيتم الغريلة على المنشآت القائمة في حالة وجود ما يلي :

- 1- التوسع في الطاقة الإنتاجية
- 2- إدخال مكون/خط إنتاج جديد بالمشروع
- 3- تغيير نشاط
- 4- التعديل في العمليات : تغيير في خطوط الإنتاج من اللآلات أو الوحدات أو لتعديل في المنشآت (المبانى و لبنية التحتية) .

قيود عملية الغريلة:

- 1- تتكون قوائم تصنيف المشاريع الواردة في الملحق (ب) من أربعة أنواع (ب-أ و ب-2 و ب-3 و ب-4) :الملحقين (ب-1) و (ب-2) يصفان قطاعات أنواع المشاريع و الحدود و العتبات المفروضة على حجم المشروع أو التي لها تأثيرات بيئية ملحوظة أو خطيرة . وستخضع المشاريع المدرجة في الملحق (ب-1) إلى تقييم تام و شامل للأثر البيئي والاجتماعي . أما المشاريع المدرجة في الملحق (ب-2) فستخضع فقط إلى تقديم تقرير التقييم البيئي والاجتماعي ما لم يكن للتأثيرات أثر بيئي ملحوظ و جوهري خلال عملية التقييم البيئي والاجتماعي مثل مستويات الانبعاثات العالية أو القرب من مناطق حساسة أو محمية ، وفي تلك الحالات ، ستكون هناك حلجة لتقديم دراسو شاملة لتقييم المردود البيئي والاجتماعي . كما يتضمن الملحق (ب-3) قائمة بالنشاطات والحرف ذات الأثار البيئية المحدودة والتي تتطلب فقط تعبئة استمارة لتقييم المردود البيئي ، للحصول على موافقتها بشأن الشروط للتصاريح البيئية طبقا للبيئة .



- ويتضمن الملحق (ب-4) قائمة بالنشاطات والحرف التي لا تتطلب تقييم الأثر البيئي و الاجتماعي كما أن التصريح البيئي غير مطلوب في هذه الحالات .
- 2- يجب مراجعة قوائم تصنيف المشاريع وتحديثها مع مرور الوقت لإدخال التغييرات اللازمة نتيجة التغييرات المستقبلية في خطط التنمية و البنية التحتية و مستويات التلوث و المعايير البيئية .
- 3- في حالة عدم وجود تصنيف للمشروع المقترح في أي من قوائم التصنيف الأربع ، يجب على صاحب المشروع ان يتقدم (وفق النموذج في الملحق أ) إلى الهيئة العامة للبيئة ، لإصدار القرار بخصوص التصنيف من خلال رد خطي.
- 4- إذا كان المشروع يقع في منطقة حساسة (المناطق الحساسة المدرجة في الملحق ت) ، وكان المشروع مصنفا ضمن (الفئة ب أو ج) فستتم إعادة النظر في تصنيفه ضمن فئة أعلى .
- 5- من حق الهيئة العامة للبيئة إعادة النظر في تصنيف المشاريع الواقعة ضمن (الفئة ب أو ج) ويتم تصنيفها ضمن الفئة (أ) في حال تبني شدة الأثار البيئية الناتجة عن المشروع في مرحلة الغرلة .
- مراجعة عملية الغرلة:** ستقوم إدارة التخطيط و تقييم المردود البيئي بتحديد فئة تصنيف المشروع و يوضح الملحق (ث) اشتراطات و معايير اختيار الموقع و التي يتم اخذها بعين الاعتبار في عملية الغرلة.
- الإخطار المبدي للتقييم البيئي و الاجتماعي :** بعد اعتماد الهيئة العامة للبيئة لفئة التصنيف ، سيتم إخطار الجهة المعنية و صاحب المشروع خطيا .

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:

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

يتم التنسيق بين الجهات ذات العلاقة حين إقامة منشأة حيث لن جميع الجهات التنفيذية المعنية بشأن من شؤون البيئة و التنمية حيث تختص الهيئة العامة للقوي العاملة بالتعامل مع أصحاب العمل و العمال و تختص بلدية الكويت بأراضي الدولة و تختص هيئة البيئة بالبيئة الداخلية و الخارجية و تختص الهيئة العامة للصناعات بالمنشآت 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 2015م) بشأن إعادة تشكيل اللجنة الدائمة لتنسيق العمل بين الهيئة العامة للقوي العاملة و بعض الجهات ذات العلاقة في مجال السلامة و الصحة المهنية و بيئة العمل مكونة من – الهيئة العامة للقوي العاملة – الهيئة العامة للصناعة – الهيئة العامة للبيئة – وزارة الصحة العامة – بلدية الكويت – الإدارة العامة للإطفاء – وزارة النفط و المؤسسات النفطية التابعة لها – غرفة تجارة و صناعة الكويت – الاتحاد العام لعمال الكويت.

- قانون حماية البيئة رقم 42 لسنة 2014 و تعديلاته .

المادة الرابعة

يجب أن تتوفر في أماكن العمل الشروط الصحية، خاصة من حيث النظافة والسلامة من التلوث بالعوامل الحية المسببة للأمراض، كالجراثيم، الحماض الراشحة (الفيروسات) الفطريات والطفيليات.

يرجى بيان ما يلي:

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

هناك شروط صحية لا بد من توافرها قد نص عليها القانون و القرارات الإدارية المنظمة.

• يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

- المادة رقم (83) من قانون العمل رقم 2010/6 يجب على صاحي العمل اتخاذ كافة احتياطات السلامة اللازمة لحماية العمال و الآلات والموارد المتداولة في المنشأة و المترددين عليها من المخاطر العمل مع توفير وسائل السلامة و الصحة المهنية اللازمة لذلك والتي يصدر بشأنها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي 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 صاحب العمل أن يبين للعامل قبل مزاوله العمل المخاطر التي قد يتعرض لها ووسائل الوقاية التي يجب عليه اتخاذها و يصدر الوزير القرارات الخاصة بالتعليمات و العلامات التحذيرية التي توضع في أماكن ظاهرة بمكان العمل وأدوات السلامة الشخصية التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها في الأنشطة المختلفة" و المادة رقم (85) و التي تنص على "يصدر الوزير بعد أخذ رأي الجهات المعنية قرارا بتحديد أنواع الأنشطة التي تلتزم بتوفير المعدات و الوسائل اللازمة للسلامة و الصحة المهنية للعاملين في المشات مع تعيين فنيين او متخصصين في الرقابة على مدي توافر اشتراطات السلامة و الصحة المهنية للمنشأة و يحدد القرار مؤهلات و واجبات هؤلاء الفنيين و المتخصصين و برامج تدريبهم". و المادة رقم (86) و التي تنص على "يجب على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات الكفيلة لحماية العامل من الاضرار الصحية وأمراض المهنة التي تنشأ من مزاوله العمل وان



يوفر وسائل الإسعافات الأولية و الخدمات الطبية . وللوزير بعد أخذ رأي وزارة الصحة إصدار القرارات التي تنظم الاحتياطات وجدول امراض المهنة و الصناعات و الاعمال المسببة لها وجدول المواد الضارة ودرجات التركيز المسموح بها " و المادة (87) والتي تنص على "يجب على العامل أن يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد باستعمال ما بحوزته منها بعناية وأن ينفذ التعليمات الموضوعه لسلامة وصحته ووقايته من الإصابات المهنية و امراض المهنة" و المادة رقم (88) والتي تنص على " مراعاة أحكام قانون التأمينات الاجتماعية يلتزم صاحب العمل بالتأمين على عماله لدي شركات التأمين ضد إصابات العمل وأمراض المهنة" .

- القرار رقم 198 / 2010 - مادة (3) يجب على صاحب 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 تسليمهم العمل بمخاطر المهنة التي يمارسونها وتبصيرهم بكافة الاحتياطات الضرورية لتجنب الحوادث وإصابات العمل المؤثرة على صحتهم و سلامتهم . ويتضمن ذلك إصدار التعليمات التفصيلية باللغة العربية وبلغة اخري يفهمها العمال . و المادة (5) يجب على اصحاب العمل في الأحوال التي تكون فيها طرق الوقاية المتبعة غير مناسبة و غير كافية لتأمين سلامة العمال تزويدهم بالملابس الواقية و الأدوات و الوسائل الشخصية كالفقازات و القبعات و الأحذية و البدل و الأقفعة وغير ذلك من الوسائل الواقية . على أن تكون مناسبة لطبيعة العمليات و نوع المخاطر التي يتعرض إليها العمال ويدرّب العاملون على استعمالها وان يراعي توفير الطرق السليمة في حفظها و تنظيفها و تطهيرها و لا يجوز لصاحب ان يقطع من أجور العمال أي مبالغ لقاء توفير هذه الوسائل . و المادة (6) على صاحب العمل الا يرتكب أي فعل أو تقصير يقصد به منع تنفيذ تعليمات السلامة و الصحة المهنية او إساءة استعمال او الحاق الضرر بالوسائل الموضوعية لحماية صحة وسلامة العمال المشتغلين معه ، و عليه أن يستعمل وسائل الوقاية الموضوعه و يتعهد ما بحوزته منها بعناية ، وان ينفذ التعليمات الموضوعه للمحافظة على صحته ووقايته من مخاطر العمل . و عليه ان يبلغ صاحب العمل أو المشرف على العمل عند ملاحظة أي نقص او قصور في عمل تلك الوسائل مما قد يسبب خطرا على الصحة و السلامة . ويجوز لصاحب العمل أن يضمن لائحة الجزاءات بالمنشأة جزاء لمن يخالف هذه المادة من عماله . و المادة (8) على صاحب العمل توفير خدمات حماية بيئية و تعيين مشرفا او مرقبا لأعمال الرقابة و التوجيه متفرغا للسلامة و الصحة المهنية يقوم بالإشراف على تنفيذ التعليمات الخاصة لسلامة و صحة العاملين داخل المنشأة بهدف الالتزام بمتطلبات بيئة العمل و مراقبة 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:



- 1- درجة الحرارة والرطوبة النسبية.
- 2- النور واللون.
- 3- التهوية.
- 4- الضجيج (الضوضاء).
- 5- الإشعاعات بأنواعها.
- 6- الأمواج بأنواعها.
- 7- الارتجاج (الاهتزاز).
- 8- الضغط الجوي.
- 9- الغبار بأنواعه.

يرجى بيان ما يلي:

1- ما هي الاجراءات التي يتم 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 لإصدار القرارات التي تنظم المواد الضارة و درجات التركيز المسموح بها .

- يتم التفتيش على كافة أماكن تواجد العمال للتأكد من سلامة وصحة و بيئة العمل حسب القرار رقم 198 / 2010 بشأن الاحتياطات و الاشتراطات اللازم توافرها في مناطق وأماكن العمل لحماية المشغلين و المترددين عليها من مخاطر العمل و القرار رقم (208 / 2011م بشأن جداول قياسات المستويات و المعايير المأمونة في أماكن و مناطق العمل مادة أولي : تعتمد الجداول المرافقة لهذا القرار وهي جدول رقم (1) بمستويات شدة الضوضاء المأمونة بأماكن العمل ومدة التعرض المسموح بها ، جدول رقم (3) المستويات المأمونة لدرجات الوطأة الحرارية في بيئة العمل ، جدول رقم (4) بمعايير ومستويات الأمان للمواد الخطرة و الضارة بالصحة المسموح بتواجدها في بيئة العمل ، جدول رقم (5) بمعايير و مستويات الأتربة الصخرية المسموح بتواجدها في بيئة العمل ، جدول رقم (6) بالحدود المسموح بها لتعرض الأيدي للاهتزازات في المحاور ، أما بخصوص الأشعة المؤينة فلا يتم التفتيش عليها ولا توجد قرارات لها ولا توجد قرارات اللاشعاعات الغير مؤينة لعدم ضررها لا توجد قوانين او قرارات للأمواج 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 و الوسائل اللازمة للسلامة و الصحة المهنية للعاملين في المنشآت مع تعيين فنيين او متخصصين في الرقابة على مدى توافر اشتراطات السلامة و الصحة المهنية للمنشأة ويحدد القرار مؤهلات وواجبات هؤلاء الفنيين و لمتخصصين و برامج تدريبهم "

والمادة رقم 86 من ذات القانون و التي تنص على "يجب على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات الكفيلة لحماية العمال من الاضرار الصحية و أمراض المهنة التي تنشأ من مزاوله العمل وأن يوفر وسائل الإسعافات لأولية و الخدمات الطبية ، وللوزير بعد أخذ رأي وزارة الصحة إصدار القرارات التي تنظم الاحتياطات و جدول امراض المهنة و الصناعات و الأعمال المسببة لها و جدول المواد الضارة و درجات 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 تسريب مواد ملوثة في بيئة العمل سواء ناتجة عن طبيعة ممارسة المنشأة لنشاطها او خلل في اجزتها و ان تتخذ الإجراءات و الاحتياطات و التدابير اللازمة لعدم تجاوز الحدود الامنة المسموح بها للتعرض للمواد الكيماوية"

- المادة رقم 20 من ذات القانون و التي تنص على "يشترط في الأماكن 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 و الاهتزاز :

القرار رقم 2010/198 – مادة (29) في حالة استخدام ماكينات او معدات يصدر عن تشغيلها اهتزازات او ضوضاء يجب ان تثبت تلك الماكينات او المعدات على قواعد خاصة للصدمات او الاهتزازات و كل ما من شأنه تقليل الضوضاء و الاهتزازات .

و القرار رقم 2010/198 – مادة (51) يجب على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات الكفيلة لوقاية العمال من اضرار الضوضاء و الاهتزازات وذلك بمنع او تقليل الضوضاء و الاهتزازات ذات الخطورة على صحة العاملين من المصدر او بأي طريقة هندسية اخري ويتم تزويد العاملين بواقيات الأذن المناسبة مع مراعاة بأن لا تزيد شدة الضوضاء او مدة التعرض لها عن المستويات المصرح بها .



لدرجة الحرارة :

القرار رقم 2010/198 – مادة (18) يجب اعداد الساحات و الأفنية التي ينتظر القيام باي عمل فيه الات ما استدعت نوعية هذه الأعمال وطبيعة المكان اتخاذ مثل هذا الاجراء.

القرار رقم 2010/198 – مادة (52).

- يجب اتخاذ الاحتياطات اللازمة لتجنب درجات الحرارة المرتفعة في أماكن العمل وأن يتناسب درجة الحرارة مع طبيعة العمل و مقدار الجهد المبذول فيه ويسترشد في ذلك بالمستويات المأمونة .

- يجب عند تعرض العاملين لدرجات حرارة منخفضة في بيئة العمل تزويدهم بالقفازات و الجوارب و الأحذية و الملابس الصوفية الثقيلة او المبطنة بحيث تغطي كافة الجسم كما يجب عرض البعض لدرجات الحرارة المنخفضة توفير أماكن مزودة بالتدفئة المناسبة .

- إذا كان العمل يؤدي في أماكن مكشوفة مما يعرض العاملين للشمس فيجب تزويدهم بأغطية واقية للرأس و القفازات و الأحذية المناسبة مع توفير مياه شرب المبردة ، وفي مواسم المطر يراعي تزويد العمال بسترات واقية ، كما يجب تخصيص أماكن مكية لاستراحة العمال لاستخدامها في مواعيد الراحة المحددة .

القرار رقم 2010/535 – مادة (2) :يحظر على صاحب العمل تشغيل عمالة في أماكن عمل مكشوفة من الساعة الحادية عشر ظهرا إلى الساعة الرابعة ظهرا في الفترة الممتدة من أول يونيو وحتى نهاية أغسطس فقط.

للتهوئية:

القرار رقم 2010/198 – مادة (30) يجب ان تعد أماكن خاصة للعمليات الصناعية او الماكينات او الآلات ينجم عن تشغيلها او التي يصدر عنها اتربة او ادخنة او غازات ضارة ويجب ان تكون منفصلة عن أماكن العمل الأخرى على ان تزود بأجهزة الشفط و التجميع المناسبة . والقرار رقم 2010/198 مادة – (53) يجب ان تكون التهوئية طبيعية او الصناعية كافية ومناسبة بحيث تمنع ركود الهواء او بطء تجده مع تقادي و جود هواء فاسد او تيارات هوائية او ارتفاع في نسبة الرطوبة ودرجة الحرارة او التغيير المفاجئ فيها او انتشار الروائح الكريهة .

لللنور:

يجب ان تكون الإضاءة سواء كانت طبيعية او صناعية كافية ومناسبة لنوع العمل الذي يتم مزاولته وطبقا لمستويات الإضاءة المأمونة ، ويراعي في ذلك ما يأتي



- أن يكون توزيع المنافذ و المناور وفتحات الضوء الطبيعية تسمح بتوزيع الضوء توزيعاً منتظماً على أماكن العمل

- أن توزيع مصادر الضوء الطبيعية أو الاصطناعية بحيث توفر إضاءة متجانسة خالية من الوهج المباشر و الضوء 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 الاتربة و الادخنة و الغازات و الابخرة و غيرها من المواد الضارة عند مصادر تولدها وذلك باستخدام أجهزة شافطة او إيجاد نظام للتهوية الصناعية او بأية وسيلة هندسية اخري مناسبة ، والقرار رقم 2010/199 - مادة (4) - فقرة (د) يجب الا تسمح نوافذ المبني بتسريب أي اتربة وان تغطي بسلك معدني يمنع دخول الحشرات ، القرار رقم 199 / 2010 - مادة (59) يجب منع تراكم الأتربة على الأرضيات و الماكينات ب تنظيف المكان باستخدام الكنس بعد الترطيب ، أو باستعمال المكانس الكهربائية ، وذلك حتي 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 في بيئة العمل للحد المسموح به.

يرجى بيان ما يلي:

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

يتم التفقيش دورياً 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 قراراً وبتحديد أنواع الأنشطة التي تلتزم بتوفير المعدات و الوسائل اللازمة للسلامة و الصحة المهنية للعاملين في المنشآت مع تعيين فنيين او متخصصين في الرقابة على مدى توافر اشتراطات السلامة و الصحة المهنية للمنشأة ويحدد القرار مؤهلات وواجبات هؤلاء الفنيين و المتخصصين و برامج تدريبهم "



- المادة رقم 86 من ذات القانون التي تنص على "يجب على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات الكفيلة لحماية العامل من الأضرار الصحية و امراض المهنة التي تنشأ من مزاولة العمل وان يوفر وسائل الإسعافات الأولية و الخدمات الطبية . وللوزير بعد اخذ رأي وزارة الصحة إصدار القرارات التي تنظم الاحتياطات و جدول امراض المهنة و الصناعات و الاعمال المسببة لها و جدول المواد الضارة و درجات التركيز المسموح بها "

- المادة 57 من ذات القانون و التي 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 والتي تنص على "تلتزم كافة المنشآت في ممارستها لأنشطتها بضمان سلامة العاملين وعدم تعرضهم لأي ضرر ينتج عن انبعاث او تسرب مواد ملوثة في بيئة العمل سواء ناتجة عن طبيعته ممارسة المنشأة لنشاطها او خلل في اجهزتها و ان تتخذ الاجراءات و الاحتياطات و التدابير اللازمة لعدم تجاوز حدود الامنة المسموح بها للتعرض للمواد الكيماوية"

- القرار رقم 2017/5 باصدار اللائحة التنفيذية في شأن سلامة العاملين

- القرار رقم (208 / 2011 م) بشأن جداول قياسات المستويات و المعايير المأمونة في أماكن و مناطق العمل مادو اولي - جدول (4) معايير و مستويات الأمان للمواد الخطرة و الضارة بالصحة المسموح بتواجدها في بيئة العمل ، مادة ثانية تعتبر المستويات و المعايير 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 ب مواد أخرى أقل خطرا وضررا كلما أمكن ذلك.

يرجى بيان ما يلي:

- هل يوجد نص تشريعي يعالج هذه المسألة؟

نعم



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

القرار رقم 2010/198 - مادة (57) يجب على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات و التدابير الكفيلة بحماية العمال من المواد الخطرة و الضارة بالصحة بحيث تمنع تعرضهم لها ، ويراعي استبدال المواد الأولية الصناعية و الضارة بمواد اقل خطرا و ضررا كلما امكن 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:

- 2- ما مدى مراعاة التلاؤم بين قدرات العامل والآلة التي يعمل عليها؟

ينص القرار على تحقيق التلاؤم

- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

- القرار رقم 2010/198 - مادة (3) يجب على صاحب العمل تحقيق التلائم بين نوع العمل و ظروفه و بين الأشخاص المكلفين به من النواحي الصحية و الفنية .

- المادة 84 من قانون العمل رقم 2010/6 حيث تنص على "يجب على صاحب العمل ان يبين للعمال قبل مزاوله العمل المخاطر التي قد يتعرض لها ووسائل الوقاية التي يجب عليه اتخاذها ويصدر الوزير القرارات الخاصة بالتعليمات و العلامات التحذيرية التي توضع في أماكن ظاهرة بمكان العمل وادوات السلامة الشخصية التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها في الانشطة المختلفة"

المادة التاسعة

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

يرجى بيان ما يلي:

- 3- ما مدى السعي لتحويل الأعمال اليدوية المرهقة إلى أعمال إليه؟

يسعي اصحاب المشاريع إلى الحد من الاعمال اليدوية المرهقة



• يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

قانون رقم 56 لسنة 1996 في شأن إصدار قانون الصناعة (56 / 1996)

وسائل تشجيع ودعم الصناعة :

المادة رقم 14

يجوز لوزير التجارة و الصناعة بناء على اقتراح مجلس ادارة الهيئة ان يصدر قرارا بما يلي :اعفاء المنشآت الصناعية كلياً او جزئياً من الرسوم الجمركية على الواردات التالية :

- الآلات و المعدات و قطع الغيار التي تحتاجها

- الماد الاولية او السلع الوسيطة او البضائع نصف المصنعة التي تلزم لاغراضها الانتاجية.

- اعفاء المنشآت الصناعية كلياً او جزئياً من الرسوم المقررة او بعضها فترة او لفترات محددة .

- اعفاء صادرات المنشآت الصناعية من رسوم التصدير .

تبين قواعد وشروط وإجراءات وحالات ومدد الاعفاء بقرار من مجلس الوزراء بناء على عرض وزيرى المالية ، والتجارة و الصناعة

المادة رقم 15

تعمل الجهات المختصة على توفير التسهيلات التمويلية و الائتمانية اللازمة للنشاط الصناعي عن طريق المؤسسات الهيئات و البنوك و الشركات المتخصصة بشروط خاصة او ميسرة وفقاً للخطة العامة التي تضعها الدولة .

المادة رقم 16

تعمل الجهات المختصة على توفير وتقديم كافة وسائل الدعم المتاحة للصناعات الوطنية مع حوافز تشجيعية خاصة للأبداع والتصوير و التصدير .

المادة 17

تعطي الأولوية في مشتريات الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة لمنتجات الصناعة المحلية على ان تكون مطابقة للمواصفات القياسية المعتمدة بالسعر السائد في الظروف الاقتصادية العادية .



المادة رقم 18

يجوز بمرسوم زيادة الرسوم الجمركية على البضائع المستوردة المشابهة للإنتاج المحلي لمدة تحدد بناء على اقتراح مجلس إدارة الهيئة العام للصناعة عي ان يراعي كفاية الإنتاج المحلي من حيث الكمية و النوع و الجودة و مصلحة المستهلك ويجوز بمرسوم استمرار العمل بالمرسوم التي تقرر زيادتها لمدة مماثلة او لمدد اخري اذا ما استجدت ظروف واحوال اقتصادية تقتضي استمرار حماية الصناعة المحلية .

المادة 19

للهيئة العامة للصناعة ان توصي الجهات الرسمية المختصة بالعمل على توفير وسائل الدعم المختلفة للحرف الصناعية التي ووفق على انشائها ولها ان توصي الجهات المعنية بالتمويل بشروط ميسرة .

المادة 20

يختص مجلي إدارة الهيئة العامة للصناعة بوضع أسس وقواعد الدم اللازم للصادرات الكويتية بما في ذلك المساعدة في العمليات التسويقية الخارجية اللازمة لتنمية هذه لصادرات وله في سبيل ذلك ان يقترح انشاء صندوق لدعم الصادرات ويصدر بأنشاء هذا الصندوق ونظام العمل به قرار من مجلس الوزراء بناء على عرض وزير التجارة والصناعة .

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 والسبوعية.
- 2- منح العامل أجرا عادلا يتناسب مع جهده وإمكاناته، ويضمن له ولأفراد أسرته مستوى معيشة مناسبة.
- 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:

2- 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 التالية:

مادة (34):

يلتزم صاحب العمل المتعاقد لتنفيذ مشروع حكومي أو يقوم باستخدام عماله في المناطق البعيدة عن العمران بتوفير السكن المناسب للعمال وكذلك وسائل الانتقال للمناطق البعيدة عن العمران دون مقابل في حالة عدم توفير السكن يمنح لهم بدل سكن مناسب وتحدد بقرار من الوزير المناطق البعيدة عن العمران وشروط السكن المناسب وبدل السكن. وفي جميع الأحوال الأخرى التي يلتزم فيها صاحب العمل بتوفير سكن لعماله تسري عليه احكام القرار المنصوص عليه في الفقرة السابقة في شأن شروط السكن المناسب وتحديد بدل السكن.

مادة (64):

مع عدم الإخلال بأحكام المادة (21) من هذا القانون لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني وأربعين ساعة أسبوعيا أو ثماني ساعات يوميا إلا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون ، وتكون ساعات العمل في شهر رمضان المبارك ست و ثلاثين ساعة أسبوعيا . ويجوز إنقاص ساعات العمل في الأعمال المرهقة او المضرة بالصحة أو لظروف قاسية وذلك بقرار يصدر من الوزير.

المادة (65):

- لا يجوز تشغيل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة يوميا دون ان يعقبها فترة راحة لا تقل عن ساعة ولا تحسب فترات الراحة ضمن ساعات العمل. ويستثنى من ذلك القطاع المصرفي والمالي والاستثماري فتكون ساعات العمل ثماني ساعات متصلة.

- يجوز بعد موافقة الوزير تشغيل العمال من دون فترة الراحة لأسباب فنية أو طارئة او في الأعمال المكتنية شريطة ان يقل مجموع ساعات العمل اليومية وفقا لما نصت عليه المادة (64) من هذا القانون بساعة واحدة على الأقل.



مادة (66):

مع عدم الإخلال بأحكام المادتين (21) و (64) من هذا القانون يجوز بأمر كتابي من صاحب العمل تشغيل العامل فترة إضافية إذا كان ذلك لازماً لمنع وقوع حادث خطر أو لإصلاح ما نشأ عنه أو تفادي خسارة محققة أو مواجهة أعمال تزيد على القدر اليومي ، ولا يجوز ان تزيد ساعات العمل الإضافي عن ساعتين في اليوم الواحد و بحد أقصى مئة وثمانون ساعة سنوياً ، كما لا يجوز ان تزيد فترات العمل الإضافي على ثلاثة أيام أسبوعياً وتسعين يوم في السنة، ولا يحول ذلك دون حق العامل في إثبات تكليف صاحب العمل له بالعمل الإضافي يزيد على أجره العادي في الفترة المماثلة بمقدار 25 في المئة ويراعي في هذا الأجر ما تقضي به المادة (56) من هذا القانون. وعلى صاحب العمل ان يمسك سجلاً خاصاً بالعمل الإضافي يبين فيه تواريخ الأيام وعدد الساعات الإضافية والأجور المقابلة للعمل الإضافي الذي كلف به العامل.

مادة (67):

للعامل الحق في راحة أسبوعية مدفوعة الأجر وتحدد بأربع وعشرون ساعة متصلة عقب كل ستة أيام عمل ويجوز لصاحب العمل عند الضرورة تشغيل العامل يوم راحته الأسبوعية إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، و يتقاضى العامل 50 في المئة على الأقل من أجره إضافة لأجره الأصلي ويعوض يوم راحته بيوم راحة أخرى . ولا يخل حكم لفقرة السابقة في حساب حق العامل بما فيها أجره اليومي وأجازته حيث يجري حساب هذا الحق بقسمة راتبه على عدد أيام العمل الفعلية دون أن تحسب من ضمنها أيام راحته الأسبوعية على الرغم من كون أيام الراحة هذه مدفوعة الأجر.

مادة (68):

الاجازات الرسمية المقررة للعامل بأجر كامل هي :

- يوم راس السنة الهجرية يوم واحد.
- يوم الإسراء و المعراج يوم واحد.
- عيد الفطر السعيد ثلاثة أيام.
- وقفة عيد الأضحى المبارك يوم واحد.
- عيد الاضحى المبارك ثلاثة أيام.
- المولد النبوي الشريف يوم واحد.
- اليوم الوطني 25 فبراير يوم واحد.



- يوم تحرير 26 فبراير يوم واحد.

يوم رأس السنة الميلادية يوم واحد.

وإذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في أحد هذه الأيام قرر له اجر مضاعف عنه مع تعويضه بيوم بديل.

مادة (69):

مع مراعاة حكم المادة (24) من هذا القانون للعامل الحق في الإجازات المرضية الآتية خلال السنة :

- خمسة عشر يوماً بأجر كامل.

- عشرة أيام بثلاثة ارباع الأجر.

- عشرة أيام بنصف الأجر.

- عشرة أيام بربع الأجر.

- ثلاثون يوماً من دون أجر.

ويثبت المرض الذي يقتضي الإجازة بشهادة من الطبيب الذي يعينه صاحب العمل أو الطبيب المسؤول في الوحدة الصحية الحكومية فإذا وقع خلاف في شأن استحقاق الإجازة أو مدتها فإن شهادة الطبيب الحكومي تكون هي المعتمدة

أما ما يخص الأمراض المستعصية فتستتني بقرار من الوزير المختص ، يحدد فيه نوع هذه الأمراض

مادة (70):

للعامل الحق في إجازة سنوية لا تقل عن ثلاثين يوم عمل مدفوعة الاجر ، على ان يستحق العامل إجازة عن السنة الأولى بعد قضائه ستة أشهر على الأقل في خدمة صاحب العمل . ولا تحسب ضمن الإجازة السنوية أيام العمل الأسبوعية والعطل الرسمية وأيام الاجازات المرضية الواقعة خلالها ويستحق العامل إجازة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل ولو كانت السنة الأولى من الخدمة.

(المادة (70) عدلت بموجب القانون رقم 85 لسنة 2017 بتعديل بعض احكام القانون رقم (6) لسنة 2010 في

شأن العمل في القطاع الأهلي)

مادة (71):

يدفع للعامل أجره المستحق عن الإجازة السنوية قبل القيام بها.



مادة (72):

لصاحب العمل حق تحديد موعد الإجازة السنوية كما يجوز له تجزئتها برضاء العامل بعد الأربعة عشر يوماً الأولي منها.

وللعامل حق تجميع اجازاته بما لا يزيد عن سنتين وله بعد موافقة صاحب العمل القيام بها دفعة واحدة ويجوز بموافقة الطرفين تجميع الاجازات السنوية لأكثر من سنتين.

مادة (73):

مع عدم الادخال بأحكام المادتين (70) و (71) للعامل الحق في الحصول على مقابل نقدي لأيام إجازاته السنوية لمجتمعة في حالة انتهاء عقدة.

مادة (74):

مع عدم الإخلال بأحكام المادة (72) الا يجوز للعامل أن يتنازل عن إجازته السنوية بعوض او بغير عوض ولصاحب العمل أن يسترد ما اداه له من اجر عنها إذا ثبت اشغاله خلالها لدي صاحب عمل اخر.

مادة (75):

يجوز لصاحب العمل منح العامل إجازة دراسية بأجر للحصول على مؤهل أعلى في مجال عمله على ان يلتزم بأن يعمل لديه مدة مماثلة لفترة الإجازة الدراسية بحد أقصى قدرة خمس سنوات ، وفي حالة إخلال العامل بهذا الشرط يلتزم برد الأجر التي تقاضاها خال فترة الاجازة بنسبة ما تبقي من المدة الواجب قضاؤها في العمل.

مادة (76):

للعامل الذي امضي سنتين متصلين في خدمة صاحي العمل الحق في إجازة مدفوعة الأجر مدتها واحد وعشرون يوماً لأداء فريضة الحج ألا يكون قد أدي الفريضة قبل ذلك.

مادة (77):

للعامل في حالة وفاة أحد أقاربه من الدرجة الأولى أو الثانية الحق في إجازة بأجر كامل ثلاثة أيام ، وللمرأة العاملة المسلمة التي يتوفي زوجها الحق في إجازة عدة بأجر كامل لمدة أربعة اشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة ، على ألا تمارس أي عمل لدي الغير طول فترة الاجازة وتنظيم شروط منح هذه الاجازة بقرار من الوزير . ومنتج المرأة العاملة غير المسلمة المتوفي عنها زوجها إجازة لمدة واحد وعشرون يوماً مدفوعة الراتب.



مادة (78):

يجوز لصاحب العمل منح العامل إجازة مدفوعة الاجر لحضور المؤتمرات واللقاءات الدورية والاجتماعية العمالية ويصدر الوزير قرارا بشروط وقواعد منح هذه الاجازة.

مادة (79)

يجوز لصاحب العمل منح العامل ، بناء على طلبه ، إجازة خاصة من دون أجر خلاف الإجازات المشار إليها في هذا الفصل.

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؟
- الهيئة العامة للقوي العاملة – إدارة المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية بشكل أساسي بكونه مراقبة للعمال ولبيئة عملهم وتتبعها الهيئة العامة للبيئة لكونها بصفة شاملة غير متخصصة للعمال وبيئة العمل وزراء الصحة بشكل عام عن الصحة المهنية والصحة العامة للصناعة للأعمال الصناعية.
- 2- ما مدى السعي لتوفر التخصص للعاملين في حماية البيئة؟
- يوجد لدينا المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية في الهيئة العامة للقوي العاملة.

• يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

- القانون رقم 109 لسنة 2013 في شأن إنشاء الهيئة العامة للقوي العاملة ، ينص على التالي:
بعد الاطلاع على الدستور،

وعلى القانون رقم (21) لسنة 1962 بنظام السلكين الدبلوماسي والقنصلي والقوانين المعدلة له ، وعلى القانون رقم (28) لسنة 1969 في شأن قطاع الأعمال النفطية

وعلى قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالأمر الأميري بالقانون رقم (61) لسنة 1976 والقوانين المعدلة له،



وعلى المرسوم بالقانون رقم (15) لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية و القوانين المعدلة له ،
وعلى قانون المرافعات المدنية والتجارية الصادر بالرسوم بالقانون رقم (38) لسنة 1980 و القوانين المعدلة له،
وعلى المرسوم بالقانون رقم (46) لسنة 1987 باتشاء دائرة عمالية حكومية بالمحكمة الكلية ،
و على المرسوم بالقانون رقم (116) لسنة 1992 بشأن التنظيم الإداري وتحديد الاختصاصات التفويض فيها،
وعلى القانون رقم (19) لسنة 2000 بشأن دعم العمالة الوطنية وتشجيعها للعمل في الجهات غير الحكومية و
القوانين المعدلة له ،

وعلى القانون رقم (6) لسنة 2010 في شأن العمل في القطاع الأهلي،
وافق مجلس الأمة على القانون الآتي نصه ، وقد صدقتا عليه وأصدرناه:

نص القانون (1 – 12)

مادة (1) في تطبيق احكام هذا القانون يقصد بالكلمات والعبارات التالية المعني المبين قرين كل منها:

- الهيئة: الهيئة العامة للقوي العاملة.

- الوزير: وير الشؤون الاجتماعية والعمل

- الوزارة: وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل

- مجلس الإدارة: مجلس إدارة الهيئة العامة للقوي العاملة

- المدير العام: مدير عام الهيئة العامة للقوي العاملة

مادة (2)

الهيئة العامة للقوي العاملة هيئة عامة ذات شخصية اعتبارية وميزانية ملحقة يشرف عليها وزير الشؤون
الاجتماعية و العمل

مادة (3)

تتولي الهيئة الاختصاصات المقررة للوزارة في القانون رقمي (28) لسنة 1969 ورقم (6) لسنة 2010 المشار
إليها ، ولها على وجه الأخص ما يلي:

- الإشراف على القوي العاملة بالقطاعين الأهلي والنفطي، ويكون للمفتشين العاملين بالهيئة صفة الضبطية
القضائية.



-وضع إجراءات تأسيس النقابات العمالية و اتحادات أصحاب الأعمال ، وبيان المستندات والأوراق اللازمة لإشهارها، وفق الأحكام الواردة بالقانون رقم (6) لسنة 2010 المشار إليه.

- إصدار اللوائح الخاصة بقواعد وإجراءات منح الإذن بالعمل. وتقدير الاحتياج العمالي وكيفية انتقال العمالة من صاحب عمل لأخر.

- الإشراف على الملحقين العماليين بالخارج ، مع مراعاة أحكام القانون رقم (21) لسنة 1962 المشار إليه.

- تحديد وتحصيل الرسوم وأجور الخدمات التي تقدمها الهيئة.

- تحصيل الرسوم الإضافية الخاصة بالعمالة الوطنية طبقا للقانون رقم (19) لسنة 2000 المشار إليه .

- تسجيل العمالة التنب تعمل في القطاعين الأهلي والنفطي، وإعداد قاعدة بيانات لحصر العمالة الوافدة.

وتختص الهيئة منفردة باستقدام العمالة الوافدة في القطاعين الأهلي والنفطي وذلك بناء على طلب صاحب العمل مبينا به العمالة المطلوب استقدامها ، ويصدر الوزير القرارات المبنية للإجراءات و المستندات و الرسوم المقررة.

- مادة (4):

يكون للهيئة مجلس إدارة يشكل برئاسة الوزير وعضوية كل من:

- مدير عام الهيئة نائبا للرئيس

- أربعة أعضاء من الجهات الحكومية يكون تعيينهم بمرسوم بناء على ترشيح الوزير، على ألا تقل درجة كل منهم عن وكيل وزارة مساعد.

- ثلاثة من ذوي الخبرة. ويصدر بتعيين وتحديد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة قرار من مجلس الوزراء ، ولمجلس الإدارة أن يستعين بمن يراه من الخبراء والمختصين لإبداء آرائهم دون ان يكون لهم حق التصويت على القرارات.

- مادة (5):

يصدر الوزير اللائحة الداخلية لمجلس الإدارة ، على أن تتضمن هذه اللائحة تنظيم اعمال المجلس وكيفية اصدار قراراته واعتمادها من قبل الوزير.

- مادة (6):

يتولى مجلس الإدارة رسم السياسة العامة للهيئة والاشراف على تنفيذها وإصدار القرارات اللازمة وله على الأخص ما يلي:



- إقرار مشروع الميزانية والحساب الختامي للهيئة قبل عرضها على الجهات المختصة
- وضع اللوائح المالية والإدارية والفنية والإشراف على تنفيذها، وذلك دون إخلال بأحكام المادتين (5،38) من قانون الخدمة المدنية المشار إليه.

- اقتراح التشريعات المتعلقة بأهداف واختصاصات الهيئة.

- دراسة الموضوعات التي يري رئيس المجلس عرضها عليه.

مادة (7):

يكون للهيئة مدير عام يمثلها امام الغير ولدي القضاء ويتولي ادارتها وتصريف شئونها، ويكون له نائبا أو اكثر ،
ويصدر مرسوم بتعيين المدير العام ونوابه ويضمن تحديد درجاتهم وذلك بناء على عرض الوزير

مادة (8):

يتولى المدير العام إعداد ميزانية الهيئة ويقرها مجلس الإدارة وتسري في شأنها الأحكام الخاصة بالميزانية الدولية ،
وتبدأ السنة المالية من أول ابريل من كل عام وتنتهي في اخر مارس من العام التالي، ويستثنى من ذلك السنة المالية الأولى فتبدأ من تاريخ العمل بهذا القانون وتنتهي بنهاية السنة المالية التالية.

مادة (9):

يصدر مجلس الوزراء – بناء على اقتراح الوزير – قرارا بالجهات و الإدارات التي تنقل تبعيتها واختصاصاتها
للهيئة.

مادة (10):

يندب الموظفون العاملون بقطاع العمل بالوزارة إلى الهيئة إلى ان يصدر المدير العام بنقل من يري نقله منهم إليها ،
وذلك خلال مده لا تجاوز سنة من تاريخ العمل بهذا القانون.

مادة (11):

يلغي كل حكم يتعارض مع احكام هذا القانون

مادة (12):

على الوزراء – كل فيما يخصه – تنفيذ هذا القانون ، ويعمل به اعتبارا من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية.

* وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

-- التغطية الجزئية لأحكام المواد (2 / 10/5)



- عدم التغطية التشريعية لأحكام المادتين (9 / 11)

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 من دولة الكويت، وجاء الرد على النحو التالي:

القسم الأول

بيانات عامة

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

القانون رقم 65 لسنة 2013

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

- القانون رقم 8 لسنة 2010 في شأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

- القانون رقم 65 لسنة 2013 بشأن الموافقة على الانضمام للاتفاقية العربية رقم 17 لسنة 1993 بشأن تأهيل و تشغيل المعوقين

- القرار الإداري رقم 210 لسنة 2017 لإصدار اللائحة التنظيمية للقانون رقم 8 / 2010

- القرار الإداري رقم 23 لسنة 2017 بإصدار اللائحة التنظيمية للخدمات التعليمية و التأهيلية للأشخاص ذوي الإعاقة

- القرار الإداري رقم 223 لسنة 2019 بتعديل بعض أحكام القرار الإداري رقم 210 لسنة 2017 بإصدار اللائحة التنظيمية للقانون رقم 8 / 2010

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

المادة 70 من الدستور الكويتي (بيرم الأمير المعادات بمرسوم و يبلغها مجلس الامة فورا ، وتكون المعاهدة بقوة القانون بعد ابرامها و التصديق عليها و نشرها في الجريدة الرسمية)

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



نعم

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

- غرفة تجارة و صناعة الكويت

- الاتحاد العام لعمال الكويت

القسم الثاني

التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية

المادة الأولى

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

يرجى بيان ما يلي:

- هل تتضمن تشريعاتكم تعريفاً للمعوق؟

نعم

- يرجى بيان النص التشريعي المؤيد لذلك.

المادة 1 من القانون رقم 8 لسنة 2010 بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، الشخص ذو الإعاقة : كل من يعاني اعتلالات دائمة كلية أو جزئية تؤدي إلى قصور في قدراته البدنية أو العقلية أو الحسية قد تمنعه من تأمين مستلزمات حياته أو المشاركة بصورة كاملة و فعالة في المجتمع على المساواة مع الآخرين

المادة الثانية

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

يرجى بيان ما يلي:



• إليه تأهيل المعوقين وفق التشريعات النافذة.

المادة (12) من القانون رقم 8 لسنة 2010 في شأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بالإضافة إلى المواد (13 – 17) من القانون ذاته (مرفق) لدي الهيئة ، بالإضافة إلى إدارة التأهيل المهني التي تشرف على اقتراح وتنفيذ خطة التدريب و اعداد المهني لذوي الإعاقة .

المادة الثالثة

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

يرجى بيان ما يلي:

• كيفية تنظيم تشغيل المعوقين في دولتكم الموقرة؟

- المواد من (13-17) من القانون رقم 8 لسنة 2010 في شأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ، في القطاع الحكومي يتم تقديم الطلب عن طريق ديوان الخدمة المدنية الذي يعطي الأولوية في تشغيل المعاقين كل حسب اعاقته و مؤهلة الدراسي أما في القطاع الخاص يتم التقديم عن طريق هيكله القوي العاملة و تتم المقابلة و التوظيف حسب نوع و درجة الإعاقة .

- تقوم الهيئة العامة لشؤون ذوي الإعاقة بتنفيذ خطة وطنية وفقاً للمادة 9 من القانون رقم 8 لسنة 2010 الصادر بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بتقديم الخدمات التعليمية و التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة على قدم المساواة مع مراعاة حالات الاحتياجات الخاصة و توفير الكوادر التربوية و المهنية المتخصصة لتدريبهم و تم اعداد استراتيجية التوظيف الشامل بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي عام 2018

- حملة " شركاء لتوظيفهم " لتدريب و توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص ، حيث تم تدريب مجموعة من الأشخاص ذوي الإعاقة بالتعاون مع أحد البنوك الكويتية على العمل في مراكز الخدمة و الاتصال في البنك

- قامت الهيئة العامة لشؤون ذوي الإعاقة بإعداد استراتيجية لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ايماناً منها بأهمية الاستفادة من قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة و توظيفهم في سوق العمل بما يدعم التنمية الشاملة بالشراكة مع مؤسسات المجتمع المدني و الجهات الحكومية و الاهلية كما تم تنظيم حملة بعنوان شركاء لتوظيفهم لتدريب و توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص بهدف زيادة الاقبال الوظيفي و الانخراط في العمل و الانسجام بالمجتمع و تفعيل مفهوم الشراكة و المسؤولية المجتمعية و بالفعل تم تدريب و توظيف مجموعة من الأشخاص ذوي الإعاقة في البنوك الكويتية في مراكز الخدمة و الاتصال في البنك .



المادة الرابعة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

نعم

2- يرجى تزويدنا بنماذج لهذه البرامج وشروط الاستفادة منها.

- مشرع الدمج المجتمعي : وضع مفهوم اجزائي واضح لعملية دمج الإعاقة في المجتمع و توضيح كيفية دمج ذوي الإعاقة مجتمعيا في المجالات المختلفة و الصعوبات التي تواجه عملية الدمج وأيضا و ضع تصور اجرائي لمراحل دمج ذوي الإعاقة و مسؤولية الجهات الحكومية عن التنفيذ .

- دمج الطلاب من ذوي الإعاقة مع الطلبة الاسوياء ، الدمج الوظيفي لذوي الإعاقة إما بإدارة التأهيل او الدورات التدريبية

- أسس مركز التدخل المبكر و الذي يختص بتأهيل الأطفال من ذوي الإعاقة من سن الولادة ضمن الخدمات النفسية والاجتماعية والعلاج الطبيعي و علاج النطق و العلاج بالموسيقى بمشاركة أولياء الأمور .

- مراكز الرعاية النهارية التي تعمل في مجال رعاية و تدريب و تأهيل و تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة و دمجهم في المجتمع الخارجي و تنمية الشهور لديهم بأنهم عناصر فعالة بما يتناسب مع قدراتهم الجسدية و الذهنية و ذلك من خلال تطبيق أساليب الرعاية التالية :-

1- الخدمة الاجتماعية و تستخدم بقصد التدخل الواعي المخطط لاحداث تغيير نفسي في الشخص ذو الإعاقة و تحسين أدائه الاجتماعي .

2- الخدمة النفسية و تهدف إلى تنمية الصحة النفسية لدي الشخص ذو الإعاقة و حمايته من الانحرافات و الاضطرابات السلوكية عن طريق تقييمه تقييما يراعي فيه نوع و درجة الإعاقة و مستواها و تطورها .

3- الخدمة التدريبية تهدف إلى تنمية المدركات العقلية و المعرفية و استثمارها لتجعل الشخص ذو الإعاقة مدركا لمعطيات البيئة من حوله عن طريق إلحاقه بالفضول التدريبية و الورش و المشاغل الفنية و تقدم من خلال البرنامج التدريبي و الرياضي و الموسيقي .

- تم توقيع بروتوكول تعاون بين الهيئة العامة لشؤون ذوي الإعاقة و وزارة الاعلام بتاريخ 2015/5/3 تلتزم بموجبه وزارة الاعلام بتنظيم حملات إعلامية في القنوات التلفزيونية و الاذاعية التابعة لها لتوعية الأشخاص ذوي الإعاقة و اسرهم بواجباتهم و حقوقهم المنصوص عليها في القانون رقم 8 لسنة 2010 و الخدمات المقررة



لهم تقدم هذه الحملات الإعلامية بصورة مجانية و كذلك تنظيم الطرفين لحملات توعية إعلامية في كافة وسائل الاعلام لإعطاء صورة إيجابية عن الأشخاص ذوي الإعاقة لمجهم في المجتمع على قدم المساواة مع الاخرين .

- تم تفعيل نص المادة 68 بتشكيل فريق أصدقاء ذوي الإعاقة و ذلك من المهتمين في مسألة ذوي الإعاقة و من مهامه حملات توعية ذات صلة بأهم الانتهاكات التي تقع على الأشخاص ذوي الإعاقة و ذلك بعد عمل دراسة حول اهم هذه الانتهاكات .

- تم تنظيم حملة إعلامية من قبل الهيئة العامة لشؤون ذوي الإعاقة ذوي الإعاقة لدمج الأشخاص ذوي الإعاقة تحت مسمى (قدراتي تميزني) لتسهم في إزالة الحواجز المجتمعية التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة ، و تهدف الحملة التي تشجيع ذوي الإعاقة على تشغيل طاقتهم و الاستثمار في قدراتهم كما يجب ، ترسيخ المكانة الملائمة لذوي الإعاقة كمورد بشري هام في المجتمع ، خلق حوار بناء حول كيفية جعل المجتمع الكويتي مجتمعاً أكثر اندماجاً و تغيير النظرة نحو إمكانيات ذوي الإعاقة .

- تم اطلاق الحملة تحت شعار " قدراتي تميزني ما هي قدراتك " في 30 يوليو 2018 .

- صدور كتيب توعوي بعنوان " اللغة و عاء الدمج " الدمج التعليمي في المدارس المشاركة في دورات تخصص التكنولوجيا و الأجهزة التعويضية المشاركة في عمل كود الكويت لسهولة الوصول و المحتوى الالكتروني .

المادة الخامسة

يصنف المعوقون حسب سبب الإعاقة كما يلي:

(أ) المعوقون جسدياً:

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

(ب) المعوقون حسيّاً:

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

(ج) المعوقون ذهنيّاً:

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.

جاء في الفصل الأول من القانون رقم 2010/8 المادة 1 النقطة 15 تعريف لبطاقة الإعاقة مستند رسمي يصدر من الهيئة العامة لشؤون ذوي الإعاقة يثبت أن حامله ذو إعاقة بناء على شهادة الإعاقة الصادرة من اللجنة الفنية المختصة و تحدد فيه نوع الإعاقة و درجتها .

المادة السادسة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

نعم

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

- قامت الهيئة العامة للقوي العاملة في فبراير 2018 بالتعاون مع الهيئة العامة لشؤون ذوي الإعاقة و برنامج إعادة هيكلة القوي العاملة و الجهاز التنفيذي للدولة و مؤسسات القطاع الخاص بتنظيم فعالية في أحد المجمعات التجارية بهدف تعريف ذوي الإعاقة بالفرص الوظيفية المتاحة لهم في القطاع الخاص و تشجيعهم على التقدم و دخول سوق العمل .

- حملة " شركاء لتوظيفهم " لتدريب و توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص ، حيث تم تدريب مجموعة من الأشخاص ذوي الإعاقة بالتعاون مع احد البنوك الكويتية على العمل في مراكز الخدمة و الاتصال في البنك .

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

نعم

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

- الهيئة العامة لشؤون ذوي الإعاقة

- الهيئة العامة للقوي العاملة

- ديوان الخدمة المدنية



المادة السابعة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

نعم

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

نعم

• في حالة الجابة ب(نعم)، يرجى موافقتنا بها.

المادة (15) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 8 لسنة 2010 ينص على " تلتزم جهات العمل المختلفة بتحديد المهن و الوظائف الشاغرة للأشخاص ذوي الإعاقة وفقا لتخصصاتهم و تقديم بيانا دوريا بذلك كل ستة أشهر لديوان الخدمة المدنية و الهيئة و برنامج إعادة هيكلة القوي العاملة و الجهاز التنفيذي للدولة ، و يجب على كل جهة عمل اتخاذ كافة الترتيبات التيسيرية و تجهيز بيئة العمل المناسبة لتمكينهم من الاندماج في بيئة العمل .

المادة الثامنة

تقوم كل دولة، عند إجراء التعداد العام للسكان، باستقصاء المعلومات الإحصائية عن عدد المعوقين، وفئاتهم، وأسباب وأنواع إعاقاتهم، 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 أعاقاتهم في دولتكم الموقرة؟

نعم

2- إن وجدت مثل هذه الإحصائيات والبيانات، يرجى تزويد مكتب العمل العربي بنسخ منها.

مرفق الاحصائية



المادة التاسعة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

نعم

2- هل يوجد مشاركة من المؤسسات غير الحكومية في تحمل مسؤولية رعاية وتأهيل المعوقين ومحو

أميتهم؟

نعم

• يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

- المادة (9) من القانون رقم 8 لسنة 2010 تنص على " تلتزم الحكومة بتقديم الخدمات التعليمية

والتربوية والوسائل التعليمية للأشخاص ذوي الإعاقة... الخ "

- المواد 13-14-15 من ذات القانون

- القرار رقم 146 في شأن ضوابط و شروط الحصول على موافقة الهيئة لفتح حضانات و مدارس جديدة

- المادة رقم 10 من الفصل الثالث من القانون رقم 8 لسنة 2010 حيث ارتاد غالبية الأطفال من ذوي

الإعاقة مدارس عامة او خاصة مخصصة لذوي الإعاقة او يتم تسجيلهم في فصول مخصصة في

المدارس الخاصة العادية

- القرار الإداري رقم 123 لسنة 2019 بإصدار اللائحة التنظيمية للخدمات التعليمية و التأهيلية

للأشخاص ذوي الإعاقة

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 أخرى إعداد وتدريب العناصر الفنية المؤهلة للتعامل مع المعوقين بطرق

علمية سليمة؟

نعم



المادة الحادية عشرة

تقوم كل دولة بإصدار التشريعات المنظمة لرعاية وتأهيل وتشغيل المعوقين.

يرجى بيان ما يلي:

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

- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

المواد من 13 إلى 17 من القانون رقم 8 لسنة 2010 بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

المادة الثانية عشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

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

المادة 14 من القانون رقم 8 لسنة 2010 بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة تنص على " تلتزم الجهات الحكومية و الاهلية و القطاع النفطي التي تستخدم خمسين عامل كويتي على الأقل باستخدام نسبة من الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين مهنيا لا تقل عن 4% من العاملين الكويتيين لديها ، ولا يجوز لأي من الجهات رفض تعيين ... الخ"

المادة الثالثة عشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

نعم



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

نعم

• يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

- المادة 14 و 15 من القانون رقم 8 لسنة 2010 بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة .

- المادة رقم 17 تضمن الدولة حق الأشخاص ذوي الإعاقة في التمتع بالترقيات و الامتيازات الوظيفية و المكافآت في القطاعات الحكومية و الاهلية و النفطية ، ويكون للمتميزين منهم الأولوية في ذلك

- القرار الإداري رقم 210 لسنة 2017 بإصدار اللائحة التنظيمية للقانون رقم 8 لسنة 2010 في شأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة و تعديلاته المادة 21 و التي تناولت تفصيل لتخفيف ساعات العمل .

المادة الرابعة عشرة

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

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.

- المواد 13-14-15 من القانون رقم 8 لسنة 2010 في شأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

- القرار الإداري رقم 210 لسنة 2017 بإصدار اللائحة التنظيمية للقانون رقم 8 لسنة 2010 في شأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة و تعديلاته المادة 21 و التي تناولت تفصيل لتخفيف ساعات العمل .

المادة الخامسة عشرة

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

يرجى بيان ما يلي:



• هل يوجد ورش عمل خاصة بالمعوقين من ذوي الإعاقة الشديدة؟

نعم

المادة السادسة عشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

1- هل يتضمن التشريع الوطني السماح بإقامة جمعيات تعاونية إنتاجية خاصة بالمعوقين في دولتك

الموقرة؟

لا

2- هل تدعم الحكومة جمعيات المعوقين التعاونية الإنتاجية؟

لا

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

لا يوجد بدولة الكويت جمعيات تعاونية مخصصة لذوي الإعاقة الا ان القطاع التعاونية بالدولة والذي تشرف عليه وزارة الشؤون الاجتماعية و اتحاد الجمعيات التعاونية لا يميز بين الأشخاص ذوي الإعاقة وغيرهم فالقطاع التعاوني الكويتي يقدم خدماته و سلعه لجميع المواطنين و المقيمين في البلاد

المادة السابعة عشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

نعم

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

- افتتاح مركز لذوي الاحتياجات الخاصة و مشغل للتأهيل المهني و الحرفي لإتاحة الفرصة لهذه الفئة لأثبات الذات و تحقيق الرضا النفسي عن طريق العمل في الحرف اليدوية و المهنية وهو الأول في الشرق الأوسط .
- مبادرة أمل لدعم المشروعات الصغيرة و متناهية الصغر لذوي الإعاقة ، اذ تقدم الحكومة الدعم اللوجستي .



المادة الثامنة عشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

لا

• يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

لا يوجد

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.

تعفي من الرسوم والضرائب بأنواعها الأدوات والأجهزة التأهيلية و التعويضية و مركبات الافراد المجهزة لاستخدام الأشخاص ذوي الإعاقة ، كما تزود الهيئة الأشخاص ذوي الإعاقة بالأجهزة التعويضية اللازمة مجاناً وفقاً لتقرير اللجنة الفنية المختصة

- القرار الإداري رقم 223 لسنة 2019 بتعديل بعض احكام القرار الإداري رقم 210 لسنة 2017 بإصدار اللائحة التنظيمية للقانون رقم 2010/8 اذ جاء في المادة 22 تفصيلاً بشأن استحقاق الأشخاص ذوي الإعاقة صرف الأجهزة التعويضية اللازمة لهم مجاناً .

المادة العشرون

تعمل كل دولة على تشجيع صناعة المعينات التعويضية محلياً.



يرجى بيان ما يلي:

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

لا

المادة الحادية والعشرون

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

يرجى بيان ما يلي:

- هل تتضمن تشريعاتكم الاجراءات اللازمة لتسهيل حركة وتنقل المعوقين أثناء العمل عند إقامة المنشآت

الجديدة؟

نعم

- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

- المادة رقم 9 من القانون رقم 8/2010 والتي تناولت مراعاة الترتيبات التيسيرية و المادة رقم 20 التي تناولت التنفيذ بالتصميم العام للمباني اذ قامت الهيئة بتشكيل لجنة لمراجعة جدول (15) والخاص بالاشتراطات و المواصفات الخاصة لتسهيل حركة و استعمالات ذوي الإعاقة داخل و خارج كافة المباني لجميع مناطق الكويت بالإضافة إلى القرار الوزاري رقم 206/2009 بشأن تنظيم اعمال البناء ، وتم اعداد الكود الكويتي لسهولة الوصول كبدل لجدول (15) ، تم اعداد كود الكويت لسهولة الوصول حسب معايير التصميم العام للبيئة الداخلية و الخارجية للمباني بالاشتراطات و المواصفات الخاصة بتسهيل حركة و استعمالات ذوي الإعاقة داخل و خارج كافة المباني بمناطق الكويت و جاري العمل لاعتماد قرار تطبيق الكود و نشره بالاتفاق مع بلدية الكويت و تكوين بيئة سهلة الوصول تناسب الأشخاص ذوي الإعاقة .

المادة الثانية والعشرون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

نعم



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

نعم

المادة الثالثة والعشرون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

نعم

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

تساهم النقابات في ادماج المعاق في المجتمع وذلك من خلال الأنشطة الرياضية والثقافية والرعاية النفسية والاجتماعية المتخصصة لفئة المعاقين حيث تقوم بصق وتنمية مهارات المعاق من خلال المشاركة في الأنشطة الدينية والفنية والثقافية والاجتماعية والرياضية، بالإضافة إلى تنمية مواهب الأعضاء المعاقين و تشجيع روح القيادة من خلال توفير ظروف ملائمة لهم .

المادة الرابعة والعشرون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

نعم

• يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

المادة 37 من القانون رقم 8 لسنة 2010 تنص "يعفي الشخص ذوي الإعاقة من دفع الرسوم الحكومية مقابل الخدمات العامة .



المادة الخامسة والعشرون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

نعم

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

كامل

• يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

المادة 44 من القانون رقم 8 لسنة 2010 بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة "تعفي من الرسوم و الضرائب بأنواعها الأدوات و الأجهزة التأهيلية و التعويضية و مركبات الافراد المجهزة لاستخدام الأشخاص ذوي الإعاقة كما تعمل الحكومة على تزييد الأشخاص ذوي الإعاقة بالأجهزة التعويضية اللازمة لهم مجاناً وفقاً لتقرير اللجنة الفنية المختصة .

* ودراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

- التغطية الجزئية لحكم المادة (6)

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (5 / 15 / 16 / 18 / 20)

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 من دولة الكويت، وجاء الرد على النحو التالي:

المادة الرابعة

تقوم الأجهزة المختصة في كل دولة بإجراء الدراسات و البحوث لأسباب عمل الاحداث فيها ، وذلك للوصول إلى رسم افضل السياسات التي تحد من ظاهرة عمل الاحداث ومن ثم إنهاؤها .

يرجى بيان ما يلي :



- هل يوجد جهات معينة مناط بها إعداد بحوث أو دراسات حول أسباب عمل الأطفال ؟

نعم

- في حالة الإجابة بي (نعم) يرجى بيانها :

وزارة الشؤون الاجتماعية

- هل توجد احصائيات رسمية حول حجم عمل الأطفال في بلدك الشقيقة ؟

لا

المادة السادسة

تقوم الأجهزة المختصة في كل دولة بإجراء الدراسات و البحوث المتعلقة بظروف وشروط العمل في الأماكن التي يعمل فيها الأحداث ، بهدف اتباع الوسائل المناسبة لتحسين تلك الظروف و الشروط .

يرجى بيان ما يلي :

- هل يوجد أجهزة مختصة بمراقبة عمل الأطفال و إجراء البحوث المتعلقة بشروط وظروف العمل في الأماكن التي يعمل فيها الأطفال ؟

لا

المادة الرابعة عشرة

تحدد السلطة المختصة الجهة التي تتحمل تكاليف الفحص الطبي، وفي جميع الحالات لا يتحمل الحدث أي نفقة مالية لقاء الفحص.

يرجى بيان ما يلي :

- الجهة التي تتحمل تكاليف الفحص الطبي.

العيادات والمستشفيات الحكومية.

- النص التشريعي الذي يحدد ذلك.

الفقرة ب من المادة 20 من القانون رقم لسنة 2010 في شأن العمل بالقطاع الأهلي تقوم بتغطيتها حيث نصت على : " يجوز بإذن من الوزارات تشغيل الأحداث ممن يبلغوا الخامسة عشر ولم يبلغوا الثامنة عشر بالشروط



التالية ب – توقيع الكشف الطبي عليهم قبل الحاقهم بالعمل بعد ذلك بفترات دورية لا تتجاوز سنة أشهر " و يصدر الوزير قرارا بتحديد هذه الصناعات و المهن و الإجراءات و المواعيد المنظمة للكشف الطبي الدوري.

المادة الثانية والعشرون

للعامل الحدث الحق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية العمالية التي تتلاءم مع عمره.

يرجي بيان ما يلي:

- الخدمات الاجتماعية التي تقدم للعامل الحدث بموجب القانون أو التطبيق العملي.

لا يوجد

المادة السابعة والعشرون

على صاحب العمل إبلاغ من له الولاية أو الوصاية على الحدث بأي مرض أو غياب أو تصرف يقوم به الحدث خلال أوقات العمل يستدعي معرفته به.

يرجي بيان ما يلي:

- هل يوجد نص تشريعي يلزم صاحب العمل بالإبلاغ عن أي مرض أو غياب، لمن له الولاية أو الوصاية على الحدث العامل لديه.

المادة (90) من قانون العمل رقم 6 لسنة 2010 تنص على اذا أصيب العامل في حادث او بسبب العمل او في اثناءه او في الطريق إلى العمل ابلاغ الحادث فور وقوعه او فور علمه به، بحسب الأحوال إلى كل من:

أ - موقع الشرطة الواقع في دائرة اختصاصه محل العمل.

ب - إدارة العمل الواقع في دائرة اختصاصها محل العمل.

ج - مؤسسة التأمينات الاجتماعية او شركة التأمين المؤمن على العمال لديها ضد إصابات العمل ، ويجوز أن يقوم العامل بهذا الإبلاغ اذا سمحت حالته بذلك كما يجوز لمن يمثله القيام به.

المادة (92) من قانون العمل رقم 6 لسنة 2010 تنص على " يجب على كل صاحب عمل أن يوافي الوزارة المختصة بإحصائية عن حوادث إصابات العمل وأمراض المهنة التي وقعت بمنشأته بشل دوري . ويصدر الوزير المختص قرارا بالمواعيد المحددة .



* ودراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

- التغطية الجزئية لحكم المادة (4)

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (6 / 22 / 27)

- لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية لحكم المادة (14)



9. دولة ليبيا

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (5) من دولة ليبيا، وجاء الرد على النحو التالي:

الاتفاقية رقم (5) لسنة (1976) بشأن المرأة العاملة المادة رقم: 5 - 7 - 9 - 11 - 14 - 15 - 16 - 17 - 18 - 19 .

• المادة: رقم (5)

إن ضمان توفير التسهيلات لإعادة تدريب المرأة العاملة بعد فترات انقطاعها المسموح بها عن مجال العمل نفيد بان قرار مجلس الوزراء رقم (258) لسنة (1989) بشأن تدريب وتأهيل المرأة ، ونصت المادة الرابعة من القرار على أن " تضع اللجنة الشعبية العامة للتكوين والتدريب المهني برنامجا سنويا لتدريب المرأة على المهن والحرف التي تتلاءم مع تكوينها النفسي والجسمي وفتح فرص التدريب أمامها في المجالات المشار إليها بالجدول لتحل محل الرجل في شغل الوظائف المذكورة.

(مرفق نسخة من هذا القرار).

• المادة رقم (7)

و الذي ينص بعدم تشغيل النساء ليلاً ، حيث نصت المادة السادسة من اللائحة التنفيذية لقانون (12) لسنة 2010م على " تشغيل المرأة لبعض الوقت في ما يتعلق بتوقيت العمل على ألا يكون ذلك خلال الفترة الليلية " . والمقصود بالعمل الليلي في القانون هو العمل الذي يتم خلال الفترة من غروب الشمس إلى شروقها .

أما الأعمال التي يستثنىها التشريع من حظر تشغيل النساء خلالها فنصت المادة 78 من مشروع قانون العمل الجديد على عدم جواز تشغيل النساء ليلاً إلا في الأحوال والأعمال التي يصدر بها قرار من وزير العمل والتأهيل الذي يحدد الاستثناءات مثل المستشفيات أو العاملات في وظائف إشرافيه أو غيرها .

• المادة رقم (9)

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 لتحديدتها 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 العاملين من رجال ونساء.

ونصت المادة 54 من القانون رقم 12 لسنة 2010 باب علاقات الشراكة " الشركاء ذكورا واناثا متساوون في الحقوق والواجبات مع مراعاة حقوق المرأة الشريكة بحكم خصوصيتها أثناء فترة الحمل والولادة واجازة الامومة وغيرها " .

• المادة رقم (11)

أجازت المادة (24) من القانون المذكور أعلاه تخفيض ساعات العمل بالنسبة للنساء في بعض المهن و الاعمال التي يحددها 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 عشر أسبوعاً، تتضمن هذه الإجازة فترة إلزامية بعد الرضع لا تقل عن 6 أسابيع وتمدوا إجازة الأمومة إلى 16 عشر أسبوعاً 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 مضاعفاتها أو إرضاع ، كما يكون للمرأة العاملة خلال (18) ثمانية عشر 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.

• المادة رقم (14)

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) .

• المادة رقم (15)

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 و حماية 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 و حماية المقيمين فيها من



غير المواطنين ويشمل الضمان الاجتماعي حماية الفرد ورعايته في حالات الشيخوخة والمرض المهني وعند فقد العائل وانقطاع سبل العيش وعند الحمل والولادة وإعانتته على تحمل الأعباء العائلية في حالات الكوارث والطوارئ.

كما يشمل الضمان الاجتماعي الرعاية الاجتماعية لمن لا راعي له من الأطفال والبنين والبنات والمعوقين والعجزة والشيخوخ من كلا الجنسين.

ونصت المادتان (133) و (134) من لائحة معاشات الضمان الاجتماعي الصادرة بموجب بقرار (اللجنة الشعبية العامة) رقم 669 لسنة 1981 على جواز الجمع بين المعاشات بالنسبة إلى الاولاد والارامل الفقرة (أ) يجوز لأي من الاولاد ذكورا أو اناثا أن يجمع بين معاشين مستحقين له عن والدين توفي كل منهما بعد أن كان مشتركا أو صاحب معاش ويكون الجمع بين المعاشين في هذه الحالة بدون حد أقصى " .

• المادة رقم (16)

يجوز للأرملة الجمع بين المعاش المستحق عن زوجها المتوفي وبين أي معاش آخر مستحق لها بصفقتها مشتركة وفق لقانون الضمان الاجتماعي بسبب 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 للمشارك المتوفي أو لصحاب المعاش المتوفي.

كما نصت المادة (80) من اللائحة معاشات الضمان الاجتماعي رقم (696) لسنة 1981م، " 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".

• المادة رقم (17)

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.

• المادة رقم (18).

المادتان (10) من قانون الضمان الاجتماعي و(13) لسنة 1980م، منافع الضمان الاجتماعي " يقدم الضمان الاجتماعي منافع نقدية ومنافع عينية وذلك على النحو المبين في المواد التالية .

المنافع النقدية:

أ- المعاشات المتمثلة في:



- الشيخوخة. - العجز إصابة العمل - والعجز الكلي لغير إصابة العمل – المنافع قصيرة الأمد وهي المساعدات المالية اليومية للعاملين لحساب أنفسهم .
- المعاش الأساسي لفاقد العائل و عديمي الدخل.

ب- علاوة العائلة:

التي صدر بها قانون رقم (6) لسنة 2013م. ونصت المادة الأولى من هذا القانون 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).

• المادة رقم (19)

ينص القانون رقم 12 لسنة 2010 على حق المرأة العاملة في الحصول على حقوقها في مكافأة نهاية الخدمة أو المعاش أو أية استحقاقات أخرى في حالة استقالها بسبب الزواج أو الانجاب إذا قدمت المرأة العاملة استقالها 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.

ونصت **المادة 74 من القانون** على أن " يجوز للعامل بعد إنذار جهة العمل طبقا لاحكام المادة 71 أن يستقيل من العمل ويستحق العامل في هذه الحالة المكافأة المنصوص عليها في المادة 78 .

* وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

- التغطية الجزئية لأحكام المواد (7 / 16)

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (5/9/11/14/15/17/18/19)

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (7) من دولة ليبيا، وجاء الرد على النحو التالي:

- 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 12 لسنة 2010 بشأن اصدار علاقات العمل
- 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 الموانئ 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.
- تضمن مواد الاتفاقية بالتشريعات الليبية تعتبر نافذة بمجرد صدور القانون .
- هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في دولتك الموقرة حين أعدادكم 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.

- 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 في جميع مجالات العمل وقطاعاته، كما يجب أن تشمل أحكاماً خاصة بالتأمين على العمال من حوادث العمل وأمراض المهنة.

يرجى بيان ما يلي:



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

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 .

" تسري أحكام هذا القانون على جميع مجالات العمل في الجمهورية العربية الليبية أيّا كان الشكل القانوني

للمنشأة التي تزاوله وعلى الأخص في مجال..... "

- مادة (30) لللائحة التنفيذية للقانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن اصدار علاقات العمل الفصل الخامس .

" تلتزم جهات العمل الخاصة والعامة بالتأمين على العمال أو الموظفين لديها ضد أمراض المهنة المشار إليها

في المادتين السابقتين ، وتكون التغطية التأمينية على النحو التالي :

أ. في حالة الوفاة أو العجز الكلي يكون المبلغ المستحق للعامل أو الموظف أو للمستحقين عن أيهما ما يعادل

مرتبته عن أربع سنوات على ألا يقل عن خمسة وعشرين ألف دينار ولا يزيد عن مائة ألف دينار .

ب. في حالة العجز الجزئي يقدر المبلغ المستحق للعامل أو الموظف على أساس النسبة المئوية للعجز التي تحددها

اللجان الطبية المختصة مضروبة في راتبه وقت الاصابة عن أربع سنوات على ألا يجاوز عشرين ألف دينار.

وإذا لم تقم جهة العمل الخاصة أو العامة بالتأمين على عمالها أو موظفيها ضد أمراض وأخطار المهنة المبينة في

المادتين السابقتين ، تلزم بتعويض المصاب بالقدر المبين في البندين (أ ، ب) في الفقرة السابقة من هذه المادة

فضلا عن العقوبات المقررة في التشريعات النافذة .

المادة الثانية

يجب مساواة جميع العمال العرب بالعمال الوطنيين في تطبيق أحكام السلامة والصحة المهنية، وأحكام التأمين

من حوادث العمل وأمراض المهنة، وأحكام أنظمة التأهيل المهني.



يرجى بيان ما يلي:

- هل تساوي تشريعاتكم العمال العرب الذين يعملون في دولتكم الموقرة بالعمال الوطنيين في تطبيق الأحكام التالية:

• السلامة والصحة المهنية.

• التأمين من حوادث العمل وأمراض المهنة.

• أنظمة التأهيل المهني.

نعم

لا

- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

– مادة رقم (1) من القانون رقم (93) لسنة 1976 بشأن الأمن الصناعي والسلامة العمالية

الاجتماعى والتي جاءت الفقرة الأولى تقول :-

– " الضمان الاجتماعى حق يكفله المجتمع عل الوجه المبين بهذا القانون لجميع المواطنين بالجمهورية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى وحماية للمقيمين فيها من غير المواطنين".

– الفقرة الأخيرة من المادة (1) للقانون رقم (13) لسنة 1980

" يشمل الضمان الاجتماعى إجراءات وتدابير الأمن الصناعى والعناية بحالات إصابات العمل وأمراض المهنة وإعادة تأهيل المرض والمصابين والعجزة ".

– قانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن اصدار قانون علاقات العمل مجردة بحيث تسرى على الليبيين وغير الليبيين .

– مادة (8) للقانون رقم (93) لسنة 1976م بشأن الأمن الصناعى والسلامة العمالية "

" يتعين على صاحب العمل في المهن والصناعات التي تستلزم إتباع وسائل خاصة للوقاية من أخطارها وتكون هذه الوسائل على درجة من التعقيد في قواعد إتباعها والالتزام بها. يلتزم صاحب العمل بتنظيم دورة خاصة للعمال المشتغلين في مجالاتها أو الذين يرشحون للعمل فيها تستهدف التحقق من إلمامهم بهذه الأساليب وتحقيق التناسب بين نوعية العمل وكفاءة العامل.

ولا يجوز تشغيل عامل في مجال من هذه المجالات إذا ثبت عدم كفاءته لإتباع واستخدام أساليب الأمن الخاصة التي يقتضيها العمل الموكول إليه.



ويصدر وزير العمل والخدمة المدنية قراراً يبين فيه الأعمال الخطرة التي تستلزم إتباع وسائل خاصة للوقاية والأمن وقواعد وإجراءات تنظيم الدورات المشار إليها وجهة الإشراف عليها.

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.

أن يكون تخطيط المؤسسة ومساحتها وحجم المباني ومواصفاتها ومواصفات الأرضية والممرات والمداخل وغيرها سبب للعمليات الانتاجية وتسلسلها واشتراطات صحة وسلامة العمال .

- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

– المادة رقم (15) للقانون رقم (93) لسنة 1976م بشأن الأمن الصناعي والسلامة العمالية

" وفى جميع الأحوال لا يجوز مزاولة أية منشأة لأعمالها إلا بعد الحصول على شهادة بمطابقة مشروعات إنشائها ومواصفات إنشائها لقواعد الأمن الصناعي " .

المادة الرابعة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

نعم

لا



- هل تضمن تشريعاتكم ما يكفل حماية البيئة المجاورة من أخطار النشاط المزاوول بحيث تبقى في المستوى الصحي المطلوب؟

نعم

- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

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

" على كافة الجهات المختصة مراعاة الاعتبارات البيئية عند وضع مخططات المشروعات 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 الاجراءات الوقائية والعلاجية المتعلقة بالتلوث الذي قد يحدث أو قد يحدث عند مراحل تنفيذ وتسيير المشروعات والمنشآت المختلفة .

د – اعداد برامج الرصد والرقابة البيئية واعتمادها من الهيئة .

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

و – استحداث مكتب مسئول عم حماية البيئة واطار الهيئة بذلك على ان يكون هذا المكتب خاضعا لاشرفها مباشرة .

– الفقرتان 23 ، 24 من المادة (51) للقانون رقم 15 لسنة 2003:

23 - دراسة المخططات المتعلقة بالتطوير والتخطيط العمراني، وانشاء المدن السكنية واقامة المصانع وغيرها من المنشآت المختلفة، وذلك للتأكد من سلامة هذه المخططات واتباعها 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 الخامسة

يجب العمل على توفير السلامة والصحة المهنية وتحقيق ظروف إنسانية للعمل الامن عن طريق:

- (أ) حماية العامل من أخطار العمل والآلات، وحمايته من الأضرار الصحية.
 - (ب) وضع الاشتراطات اللازمة لتحسين بيئة ووسائل العمل.
 - (ج) مراعاة تحقيق التلاؤم بين نوع العمل وظروفه، وبين الأشخاص المكلفين به من النواحي الصحية والفنية.
 - (د) توعية وتدريب العاملين على وسائل السلامة وتوفير أدوات الوقاية الشخصية وتدريب العمال على استخدامها.
 - (هـ) تدارك ما قد ينشأ من أضرار تصيب العامل صحياً أو اجتماعياً نتيجة عمله والعمل على معالجتها ومعالجة ما يتخلف عنها.
 - (و) حماية وسائل الإنتاج من إنشاءات وآلات ومواد، وغير ذلك.
- ويحدد تشريع كل دولة الأحكام اللازمة لتنظيم هذه الاحتياطات.

يرجى بيان ما يلي:

- هل تتناول تشريعاتكم أحكاماً تحقق الغرض من هذه المادة؟

نعم

لا

- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

– المادة رقم (39) القانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن إصدار قانون علاقات العمل.

" تلتزم جهة العمل بتدريب العامل أو الموظف على الاسس السليمة لأداء عمله أو وظيفته وإحاطته قبل مزاولته للعمل بمخاطرها ، وإلزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة لها ، والتي تتولى توفيرها له ، ولا يجوز لجهة العمل أن تحمله أية نفقات أو تقطع من مقابلته أية مبالغ لقاء توفيرها وعليها اتخاذ جميع الاحتياطات اللازمة لحمايته اثناء العمل من الاضرار الصحية وأخطار العمل " .



كما يلتزم العامل أو الموظف بان يستعمل وسائل الوقاية اللازمة ويتعهد بالعناية بها ، وتنفيذ التعليمات الصادرة للمحافظة على صحته ووقايته من إصابات العمل ، والا يرتكب اي فعل من شأنه منع أو إعاقة تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال الوسائل الموضوعه لحماية وسلامة العاملين أو إلحاق ضرر أو تلف بها . "

- المواد (1 - 2 - 3 - 7 - 8) من القانون رقم (93) لسنة 1976 بشأن الأمن الصناعي.

مادة (1)

يلتزم صاحب العمل أياً كان نشاطه باتخاذ جميع الاحتياطات اللازمة لحماية عماله ومن يتواجد منهم ومن الغير في أماكن العمل من أخطار العمل وأضراره والأمراض التي تنشأ عنه وذلك وفقاً للأحكام المبينة في هذا القانون.

مادة (2)

على صاحب العمل الذي تقتضي صناعته أو مهنته استخدام آلات أو أدوات تعرض من يستخدمها أو يقترب منها للإصابة بمختلف درجاتها، أن يتخذ جميع الاحتياطات الكفيلة بدرء أخطار هذه الآلات أو الأدوات، سواء ما تعلق من هذه الاحتياطات بتحقيق سلامة العامل الذاتية أو تحقيق الأمان في مكان العمل، ويكون ذلك بتوفير وسائل الوقاية التي تتحدد وفقاً للأصول والمواصفات الفنية.

مادة (3)

يتعين على أصحاب الأعمال وأرباب المهن والصناعات التي يستخدم العاملون فيها مواداً ضارة بالصحة اتخاذ الإجراءات الكفيلة بتلافي آثار وأضرار هذه المواد سواء كان الضرر ناتجاً عن الاستخدام المباشر لهذه المواد أو عن الاقتراب منها أو التواجد في أماكن استخدامها وحفظها.

مادة (7)

يلتزم كل من يعمل في إحدى المنشآت التي تسري عليها أحكام هذا القانون بإتباع وسائل الأمن والوقاية المقررة وفقاً لأحكام القرارات واللوائح التي تصدر تنفيذاً له، كما يلتزم العامل بالامتناع عن إتيان أي فعل من شأنه التأثير على فاعلية وسائل الوقاية أو الإنقاذ من أخطار العمل أو فاعلية المواد أو العقاقير أو الأدوية المعدة للإسعاف العاجل.

ويعد من قبيل التأثير على هذه الفاعلية أي عمل مؤدي إلى عرقلة استخدام هذه الوسائل والمواد بالسرعة الواجبة.

مادة (8)

يتعين على صاحب العمل في المهن والصناعات التي تستلزم إتباع وسائل خاصة للوقاية من أخطارها وتكون هذه الوسائل على درجة من التعقيد في قواعد إتباعها والالتزام بها. يلتزم صاحب العمل بتنظيم دورة خاصة للعمال



المشتغلين في مجالاتها أو الذين يرشحون للعمل فيها تستهدف التحقق من إمامهم بهذه الأساليب وتحقيق التناسب بين نوعية العمل وكفاءة العامل.

ولا يجوز تشغيل عامل في مجال من هذه المجالات إذا ثبت عدم كفاءته لإتباع واستخدام أساليب الأمن الخاصة التي يقتضيها العمل الموكول إليه.

ويصدر وزير العمل والخدمة المدنية قراراً يبين فيه الأعمال الخطرة التي تستلزم إتباع وسائل خاصة للوقاية والأمن وقواعد وإجراءات تنظيم الدورات المشار إليها وجهة الإشراف عليها.

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 الجنسين 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.

– المادة (24) للقانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن إصدار قانون علاقات العمل.

" لا يجوز تشغيل النساء في الاعمال التي لا تتناسب وطبيعة المرأة ، والتي يصدر بتحديدھا قرار من اللجنة الشعبية العامة ولا يجوز تمييز الرجال على النساء في المعاملة والاستخدام وفي المقابل عن العمل ذي القيمة المتساوية ، ويجوز تخفيض ساعات العمل بالنسبة لهن في بعض المهن والاعمال التي تحددها



اللجنة الشعبية العامة ، وبمراعاة احتياجات العمل تتناسب وعدد العاملين من الرجال والنساء وذلك كله على النحو الذي تبينه اللائحة التنفيذية لهذا القانون . "

– المادة (27) للقانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن إصدار قانون علاقات العمل.

" لا يجوز لمن تقل سنه عن ثماني عشرة سنة مزاوله أي نوع من أنواع العمل . "

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 بالتحقيق الصحي والتوعية الوقائية.

يرجى بيان ما يلي:

• هل توجد أجهزة خدمات للسلامة والصحة المهنية في المنشآت في دولتكم الموقرة؟

نعم

لا

• ما هو دور هذه الأجهزة أن وجدت؟

– 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 الصناعي.

– 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.

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.

– المادة (37) من القانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن إصدار قانون علاقات العمل.

" تلتزم جهات العمل بالكشف الطبي على من تزمع التعاقد معه قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحية طبقاً لنوع العمل الذي سيزاوله وكذلك القيام بالفحوصات الدورية لجميع العاملين بها للمحافظة على لياقتهم الصحية وسلامتهم بصفة مستمرة .

المادة التاسعة

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

يرجى بيان ما يلي:

- هل تتوفر الإسعافات الأولية وعلاج الحالات الطارئة التي يتعرض لها العمال في المنشأة؟

نعم

لا

- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.



– المادة رقم (5) للقانون رقم (93) لسنة 1976 بشأن الأمن الصناعي.

يلتزم كل صاحب عمل في المهن والصناعات المشار إليها بتوفير وسائل العلاج الطبي والإسعاف العاجل وذلك وفقاً لما تقتضيه الأخطار التي تنجم عن كل مهنة أو صناعة، وعليه توفير وسائل نقل المصابين من عماله أو الغير بأسرع وقت إلى أقرب المستشفيات أو مراكز العلاج.

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 إزام 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

" على جهة العمل أن تخطر مكتب التشغيل المختص كتابة بكل حادث تنتج عنه وفاة أحد العاملين أو إصابته إصابة تعجزه عن العمل وذلك خلال (48) ساعة من تاريخ وقوع الحادث."

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 .
- التفقيش 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 الصناعي.

" يشكل مجلس للسلامة العمالية يختص بالآتي:

1- اقتراح السياسة العامة للأمن الصناعي والسلامة العمالية والصحة المهنية.

2- اقتراح إصدار القوانين والقرارات اللازمة لتحقيق السلامة العمالية والأمن الصناعي .

3- اقتراح برامج التدريب والتوعية المتعلقة بالأمن الصناعي .

ويصدر وزير العمل والخدمة قراراً بتشكيل المجلس وإجراءات ونظم سير العمل فيه وقواعد استقدامه لخبراء أو استعانتهم بهم من أية جهة من الجهات.

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: 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 الصناعي.

" يكون لمفتشي السلامة العمالية من موظفي وزارة العمل والخدمة المدنية الذين يصدر قرار بتعيينهم من وزير العمل والخدمة المدنية صفة الضبطية القضائية فيما يتعلق بتطبيق أحكام هذا القانون ويكون لهم حق دخول مختلف المنشآت للتحقق من تنفيذ أحكامه. "

– الفقرة رقم (3) من المادة (111) للقانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن إصدار قانون علاقات العمل.

" يتولى مفتشو العمل الاختصاصات التالية :

3 – تعريف الجهة بأوجه القصور في الأحكام القائمة وتقديم الاقتراحات اللازمة لتلافيها "

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 دوائكم الموقرة معهد خاص بالتدريب على وسائل السلامة والصحة المهنية؟

☑ نعم

□ لا

• يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

– قرار انشاء المعهد العالي للسلامة والصحة المهنية .

– قانون إنشاء معهد الثقافة العمالية .

المادة الرابعة عشرة

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



يرجى بيان ما يلي:

- هل يتم تدريس مادة السلامة والصحة المهنية ضمن برامج التعليم؟

نعم

لا

- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

- قرار انشاء المعهد العالي للسلامة والصحة المهنية .

* ودراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

- التغطية الجزئية لأحكام المواد (2 / 10 / 12).

- لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية لأحكام المواد (3 / 7 / 14).

- التغطية التشريعية لبقية مواد الإتفاقية.

ج- الإتفاقية العربية رقم (13) لسنة 1977 بشأن بيئة العمل

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (13) من دولة ليبيا، وجاء

الرد على النحو التالي:

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؟

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 .



" على اللجان الشعبية للمؤتمرات الشعبية الأساسية واللجان الشعبية للشعبيات (البلديات) والجهات الأخرى ذات العلاقة الالتزام بالتعليمات الصادرة عن الجهة المختصة والتنسيق والتعاون معها فيما يتعلق بوضع وتنفيذ البرامج اللازمة لتقديم الخدمات لتوفير بيئة صحية للمواطنين".

المادة الرابعة

يجب أن تتوفر 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؟

• يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

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

" على جميع الأشخاص والجهات التي تمارس نشاطا من شأنه ان يحدث تلوث للبيئة القيام بما يلي :

أ - استعمال احدث الوسائل والتقنيات العلمية للتقليل من الاستهلاك والتلوث .

ب - تقديم تقرير مفصل للهيئة حول النشاط ونوعه والاجراءات الفنية والوقائية التي تضمن تجنب تلوث البيئة المتوقع حدوثه او التقليل منه .

ج - تطبيق الخطط والبرامج الخاصة بحماية البيئة .

د - اتخاذ الاجراءات الفنية والوقائية التي تضمن عدم حدوث اي طارئ ينتج عنه ضرر بالصحة العامة او تلوث البيئة عند ممارسته النشاط .

هـ - اتخاذ التدابير العلاجية التي تضمن ازالة التلوث في حالة حدوثه وذلك في حدود ما قام به نشاط ادى إلى التلوث والاثار التي ترتبت عنه .

المادة (51) للائحة التنفيذية للقانون رقم 15 لسنة 2003 بشأن حماية وتحسين بيئة العمل .

على اللجان الشعبية للمؤتمرات الشعبية الأساسية واللجان الشعبية للشعبيات والجهات الأخرى ذات العلاقة الالتزام بالتعليمات الصادرة عن الجهة المختصة والتنسيق والتعاون معها فيما يتعلق بوضع وتنفيذ البرامج اللازمة لتقديم الخدمات بتوفير بيئة صحية للمواطنين، والتي تشمل على وجه الخصوص ما يلي:

1- توفر كميات كافية من المياه الصالحة للشرب.



- 2- التخلص الصحي من مخلفات الصلبة والسائلة و ردم البرك والمستنقعات.
- 3- مكافحة ناقلات المرض من حشرات وقوارض وحيوانات.
- 4- الوقاية من الأخطار المهنية.
- 5- العمل على استمرارية نظافة الحدائق والشوارع والميادين والمحافظة على نظافة الفنادق والمنازل والمطاعم والمقاهي ودور العرض وسلام العمارات والأماكن العامة المقفلة والمخصصة لتجمعات الجماهير، وغيرها من المحلات العامة الأخرى والتأكد من مراعاتها للشروط الصحية اللازمة.
- 6 - تطبيق التشريعات الصحية المنظمة لعمليات جمع القمامة ونقلها والتخلص النهائي منها.
- 7 - تأمين سلامة الطرق حفاظا على حياة الإنسان.
- 8 - التأكد من تطبيق الشروط الصحية في شواطئ الاستحمام وفي الحمامات والدورات المياه العمومية.
- 9 - التأكد من استمرار نظافة وسائل النقل العام البرية والبحرية والجوية.
- 10 - تنفيذ الاشتراطات التي تكفل السلامة العامة في عمليات البناء والهدم والإصلاح والترميم والتعديل.
- 12 - التأكد من توفر الشروط الصحية في أماكن بيع المواد الغذائية ومحلات بيع منتجات الألبان ومصانع المشروبات والمخابز، ومعامل المأكولات والفواكه والتي تنتج المواد الغذائية المعلبة.
- 15 - القضاء على الحيوانات الضالة والمهملة في الشوارع والميادين.
- 18 - تنفيذ الاشتراطات الصحية الأخرى المبينة بالتشريعات الصحية النافذة.
- 19 - الاهتمام بموضوع السلامة الإحيائية لضمان مستقبل البذور والسلالات الوطنية لاتقاء مخاطر الاعتماد على الغير.

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 الاجراءات التي يتم 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 اعداد المواصفات والمعايير القياسية في مجالات حماية وتحسين البيئة ، وتحديثها وعلى الأخص المواصفات المتعلقة بالهواء والماء والتربة والضوضاء والاشعاع والغذاء وتم العمل على اعداد مشروع لائحة استرشادية مدرج فيها الحدود المسموح بها .

• يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

– المادة رقم 28 للائحة التنفيذية للقانون رقم 15 لسنة 2003 بشأن حماية وتحسين بيئة العمل تنص على أن " يلتزم مالك المنشأة باتخاذ الاجراءات اللازمة للمحافظة على درجتي الحرارة والرطوبة داخل مكان العمل بما لا يجاوز الحد الأقصى والحد الأدنى المسموح بهما وفي حالة اقتضاء العمل في درجتي حرارة او رطوبة خارج هذه الحدود يتعين عليه ان يكفل وسائل الوقاية المناسبة للعاملين من ملابس خاصة وغير ذلك من وسائل الحماية ومتابعتهم صحيا واجراء الكشف الدوري عليهم وتقديم العلاج اللازم . وتبين المواصفات البيئية الحدود القصوى لدرجة الحرارة والرطوبة ومكونات الهواء في بيئة العمل " .

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 في 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.

المادة رقم 27 لللائحة التنفيذية للقانون رقم 15 لسنة 2003 بشأن حماية وتحسين بيئة العمل تنص " على جميع المنشآت والمصانع والمعامل والمحطات التي تنبعث منها أي ملوثات اتباع القواعد والمعايير والمواصفات البيئية وينطبق هذا الحكم على السفن والقطع البحرية الاخرى الراسية في جميع المواني ووسائل النقل البري والجوي المختلفة التي تدخل إلى الاقليم الليبي. كما تلتزم الجهات المذكورة في الفقرة الاولى من هذه المادة برصد نوعية وكمية هذه الملوثات في سجل خاص يعد لهذا الغرض واحالة نسخة طبق الاصل او ملخص واف منه للهيئة كل ستة اشهر لتقييمها واقتراح الاجراءات الوقائية والعلاجية وعلى تلك الجهات اتباع التعليمات الصادرة عن الهيئة بخصوص نوعية وطرق تجميف وقياس هذه الملوثات " .

المادة السابعة

يجب اتخاذ الإجراءات اللازمة لاستبدال المواد الأولية الصناعية الخطرة والضارة ب مواد 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 لائحة 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 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؟

وجود الكشف الطبي الابتدائي للعامل وكل من يتم التعاقد معه من اجل العمل ومدى ملائمة لمهنته او (لا) طبقا لنوع العمل الذي يزاوله .

• يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

– المادة 37 للقانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل تنص على " تلتزم جهات العمل بالكشف الطبي على من تزعم التعاقد معه قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحية طبقا لنوع العمل الذي سيزاوله وكذلك القيام بالفحوصات الدورية لجميع العاملين بها للمحافظة على لياقتهم الصحية وسلامتهم بصفة مستمرة"

– المادة 8 للقانون رقم 93 بشأن الامن الصناعي نصت على " يتعين على صاحب العمل في المهن والصناعات التي تستلزم اتباع وسائل خاصة للوقاية من اخطارها وتكون هذه الوسائل على درجة من التعقيد في قواعد اتباعها والالتزام بها . يلتزم صاحب العمل بتنظيم دورة خاصة للعمال المشغولين في مجالاتها او الذين يرشحون للعمل فيها تستهدف التحقق من المامهم بهذه الأساليب وتحقيق التناسب بين نوعية العمل وكفاءة العامل ولا يجوز تشغيل عامل في مجال من هذه المجالات اذا ثبت عدم كفاءته لاتباع واستخدام أساليب الامن الخاصة التي يقتضيها العمل الموكول إليه " .

المادة التاسعة

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

يرجى بيان ما يلي:

ما مدى السعي لتحويل الأعمال اليدوية المرهقة إلى اعمال إليه؟

ان التطور التقني والتكنولوجي في عالم العمل والصناعة وخاصة في القرن العشرين ادى إلى تحويل الاعمال اليدوية المجهدة إلى اعمال إليه وبالتالي فان اغلب المنشآت الصناعية قامت بتحديث آلاتها وتطويرها بحيث تتناسب مع عصر السرعة وزيادة الانتاج .

• يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

نصت المادة 63 من القانون رقم 15 سنة 2002 بشأن حماية وتحسين بيئة العمل على وفي جميع الاحوال يجب استعمال الوسائل والتقنيات والمعدات المتوفرة للتقنية للإقلال من الاستهلاك والتلوث سواء تمثل الاستهلاك في المياه او المواد الخام او الطاقة او الهواء او الفراغ او اي استعمال اخر للبيئة " .



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 مناسبة.
- 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.

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 مناسبة.

نصت المادة 13 من قانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل على " لا يجوز ان تزيد ساعات العمل على ثمان واربعين ساعة في الاسبوع كما لا يجوز ان تتجاوز عشر ساعات عمل في اليوم الواحد ويجوز تخفيض ساعات العمل لبعض فئات العاملين في الصناعات او الاعمال التي يصدر بتحديدھا قرار من اللجنة الشعبية العامة بناء على اقتراح من الجهة المختصة ". كما نصت المادة 14 من نفس القانون على " يحق لكل عامل او موظف ان يحصل على راحة اسبوعية بمقابل لا تقل عن اربع وعشرين ساعة كاملة ويراعى ان تكون يوم الجمعة ". كما نصت المادة 16 من نفس القانون " اذا اشتغل العامل او الموظف في يوم راحته



الاسبوعية يجب ان يعطى يوما بديلا خلال الايام الثلاثة التالية او ان يدفع له بالاضافة إلى مقابل عمله المعتاد ما يعادل مثلي مقابله العادي في الساعة عن الساعات التي اشتغلها بوم راحته وفي حالة تشغيله ساعات عمل اضافية لمواجهة ضغط العمل فانه يستحق بالاضافة إلى مقابله الاصلي مقابلا اضافيا لا يقل عن (50 %) زيادة على المقابل المعتاد وعلى الا تتجاوز ساعات العمل الاضافي ثلاث ساعات في اليوم الواحد " .

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.

نصت المادة رقم 23 للقانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل على " تلتزم جهات العمل بالنسبة لمن يؤدون عملا في المناطق البعيدة عن العمران او في المناجم او مناطق التنقيب على النفط او استخراجها او استثماره ان تيسر لهم سبل الوصول إلى مواقع العمل كما توفر لهم المساكن الملائمة وان تقدم لهم الوجبات الغذائية في اماكن تعدها الغرض وفقا لما تحدده اللائحة التنفيذية " .

5 - تشجيع القيام بالنشاط الاجتماعي والعمل على تحسين العلاقات ما بين الزملاء في العمل

من عمال ورؤساء عمل وأصحاب أعمال.

نصت الفقرة 5 للمادة 18 من قانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل على " العمل على تنظيم العلاقات الاجتماعية بين العمال وجهات العمل وتهيئة فرص التعاون بينهم "

6 - العمل على رفع المستوى الثقافي للعاملين، وزيادة الوعي الوقائي لديهم بكافة الوسائل التعليمية والإيضاحية.

* ودراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

- التغطية الجزئية لأحكام المواد (10/5).

- لم يتسنى للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية لأحكام المواد (9/8/7/6/4/3).

د- إتفاقيات العمل العربية ذات الأرقام (19/18/17)

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول إتفاقيات العمل العربية ذات الأرقام (19/18/17) من دولة ليبيا، وجاء الرد على النحو التالي:



هل تم عرض الاتفاقيات على السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات؟

نعم

لا

من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولكم الموقرة؟

تم إحالتها للمجلس الرئاسي والسلطة المختصة بالتصديق (البرلمان)

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؟

لا

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

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.

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

مستقبلا؟

لا

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



هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

نعم

*ب(نعم)، يرجى توضيح هذه الإجراءات.

تم عرض الاتفاقيات على اللجنة الفنية لإعداد الردود ودراساتها واحالتها لمجلس الوزراء .

هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

نعم

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

- مشروع قانون العمل الجديد .

- مشروع قانون تنظيم النقابات .

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.

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.

الموافقة على التصديق.

الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:

- اللجنة الفنية لإعداد الردود اللازمة على ملاحظات لجنتي الخبراء القانونيين بمنظمتي العمل العربية والدولية.

- مكتب التعاون الدولي بوزارة العمل والتأهيل .

❖ التاريخ: 27 / أكتوبر / 2021



* ودراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

- أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة للتصديق على الإتفاقيات ذات الأرقام (17 / 18 / 19).



10 . جمهورية مصر العربية

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (7) من جمهورية مصر العربية، وجاء الرد على النحو التالي:

أولاً:

الاجراءات المتخذة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق على الاتفاقية، ومواصلة العمل على تعديل قانون العمل ليتواءم مع معايير العمل العربية .

رد الحكومة :

نحيط اللجنة علماً أن الحكومة المصرية تقوم بدراسة والاسترشاد باحكام الاتفاقيات العربية عند الممارسة وفي التشريعات الوطنية .

حيثُ يتم أخذ احكام الاتفاقية فى الاعتبار عند وضع وتعديل التشريعات الوطنية حرصاً من الحكومة المصرية على مواءمة احكام الاتفاقيات العربية مع التشريعات الوطنية، فضلاً عن عرض الاتفاقية على الجهات المعنية لدراستها وابداء الرأى بشأن التصديق من عدمه ثم العرض على مجلس النواب ..

* وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

- أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمّل اللجنة مواصلة الجهود لتجاوز الصعوبات التي تحول دون التصديق على الإتفاقية.

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (13) من جمهورية مصر العربية، وجاء الرد على النحو التالي:

أولاً: المادة (2):

" يجب اختيار مواقع مناسبة لإقامة المنشآت عليها ضمناً":

- أ- لحماية عمال هذه المنشآت من أخطار البيئة المجاورة لأماكن العمل .
- ب- لحماية الجوار والبيئة العامة من الأخطار التي تنجم عن هذه المنشآت .



رد الحكومة:

تحرص الدولة على إتخاذ التدابير اللازمة لتأمين بيئة العمل من خلال حماية العمال من التعرض للمهن الخطرة وكذلك حماية الجوار والبيئة العامة وتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل فى أماكن العمل لتوفير الحماية القصوى للعمال وضمان توفير بيئة عمل مناسبة وآمنة وصحية .

كما أشارت المادة 13 من الدستور المصرى لعام 2014 إلى التزام الدولة بالحفاظ على حقوق العمال والتي من أهمها حماية العمال من مخاطر العمل وتوفير شروط الأمن والسلامة الصحية والمهنية .

وقد حرصت التشريعات الوطنية ومنها الدستور المصرى لعام 2014 فى المادة رقم 46 منه على أن : " لكل شخص الحق فى بيئة صحية سليمة، وحمايتها واجب وطنى، وتلتزم الدولة بإتخاذ التدابير اللازمة للحفاظ عليها وعدم الإضرار بها، والإستخدام الرشيد للموارد الطبيعية بما يكفل تحقيق التنمية المستدامة، وضمان حقوق الأجيال القادمة فيها " .

كما نص قانون العمل فى الكتاب الخامس الخاص بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل فى المادة 204 على أن : " يراعى عند اختيار مواقع العمل والمنشآت وفروعها ومنح التراخيص الخاصة بها مقتضيات حماية البيئة طبقاً لأحكام التشريعات الصادرة فى هذا الشأن .

كما نصت المادة 208 من ذات القانون على ما يلى: " تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل فى أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية الناجمة عما يلى بوجه خاص:

- الوطأة الحرارية والبرودة
- الضوضاء والإهتزازات
- الإضاءة
- الإشعاعات الضارة والخطرة
- تغيرات الضغط الجوى
- الكهرباء الاستاتيكية والديناميكية
- مخاطر الانفجار

وأكدت المادة 209 على ما يلى: " تلتزم المنشأة وفروعها بإتخاذ جميع الاحتياطات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطر الميكانيكية والتي تنشأ من الإصطدام بين جسم العامل وبين جسم صلب وعلى الأخص:



أ- كل خطر ينشأ عن آلات وأدوات العمل من أجهزة وآلات رفع وجر ووسائل الانتقال والتداول ونقل الحركة

ب- كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء والحفر ومخاطر الإنهيار والسقوط " .

وأيضاً إشارة المادة 210 من ذات القانون :

" تلتزم المنشأة وفروعها بإتخاذ وسائل وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتريا والفيروسات والفطريات والطفيليات وسائر المخاطر البيولوجية متى كانت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الإصابة بها وعلى الأخص:

أ- التعامل مع الحيوانات المصابة ومنتجاتها ومخلفاتها.

ب- مخالطة الأدميين المرضى والقيام بخدماتهم من رعاية وتحاليل وفحوص طبية."

كما أوضحت المادة 211 من ذات القانون ما يلي:-

" تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية مع مراعاة ما يلي:-

أ- عدم تجاوز أقصى تركيز مسموح به للمواد الكيماوية والمواد المسببة للسرطان التي يتعرض لها العمال.

ب- عدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة كميات العتبة لكل منها

ج- توفير الإحتياجات اللازمة لوقاية المنشأة والعمال عند نقل وتخزين وتداول واستخدام المواد الكيميائية الخطرة والتخلص من نفاياتها.

د- الإحتفاظ بسجل لحصر المواد الكيميائية الخطرة والمتداولة متضمناً جميع البيانات الخاصة بكل مادة ويسجل لرصد بيئة العمل وتعرض العمال لخطر الكيماويات.

هـ- وضع بطاقات تعريف لجميع المواد الكيميائية المتداولة في العمل موضحاً بها الإسم العلمي والتجاري والتركيب الكيميائي لها ودرجة خطورتها واحتياجات السلامة واجراءات الطوارئ المتعلقة بها ، وعلى المنشأة أن تحصل على البيانات المذكورة في هذه المواد من موردها عند التوريد

و- تدريب العمال على طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة والمواد المسببة للسرطان وتعريفهم وتبصيرهم بمخاطرها وبطرق الأمان والوقاية من هذه المخاطر."

كما أوضحت المادة 212 من ذات القانون ما يلي:-

" تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر السلبية والتي تنشأ أو يتفاقم الضرر أو الخطر من عدم توافرها، كوسائل الإنقاذ والإسعاف والنظافة والترتيب والتنظيم بأماكن العمل، والتأكد من حصول العاملين بأماكن طهو وتناول الأظعمة والمشروبات على الشهادات الصحية الدالة على خلوهم من الأمراض الوبائية والمعدية " .



مما يعكس حرص الدولة المصرية على حماية العمال وبيئة العمل من المخاطر التي يمكن أن يتعرض لها العمال والمنشآت في بيئة العمل والبيئة العامة المجاورة.

ثانياً: المادة 4 :-

" يجب أن تتوفر في أماكن العمل الشروط الصحية ، خاصة من حيث النظافة والسلامة من التلوث بالعوامل الحية المسببة للأمراض ، كالجراثيم ، الحمات الراشحة (الفيروسات ، الفطريات، الطفيليات)

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

رد الحكومة:-

تلتزم الدولة المصرية باتخاذ التدابير اللازمة لتوفير بيئة صحية سليمة لمواطنيها وتعمل على ضمان بيئة عمل آمنة للعمال تخلو من التلوث والمخاطر التي تهدد الصحة العامة وذلك من خلال تشريعاتها الوطنية، على سبيل المثال قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 الذي أشار في المادة (210) إلى ما يلي:-

" تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ وسائل وقاية للعمال من خطر الإصابة بالبكتيريا والفيروسات والفطريات والطفيليات وسائر المخاطر البيولوجية متى كانت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الإصابة بها وعلى الأخص:-

أ- التعامل مع الحيوانات المصابة ومنتجاتها ومخلفاتها.

ب- مخالطة الأدميين المرضى والقيام بخدماتهم من رعاية وتحاليل وفحوص طبية."

كما نصت المادة 212 من ذات القانون على ما يلي:-

" تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر السلبية والتي تنشأ أو يتفاقم الضرر أو الخطر من عدم توافرها، كوسائل الإنقاذ والإسعاف والنظافة والترتيب والتنظيم بأماكن العمل، والتأكد من حصول العاملين بأماكن طهو وتناول الأطعمة والمشروبات على الشهادات الصحية الدالة على خلوهم من الأمراض الوبائية والمعدية "

كما ألزم القانون في مادته رقم 219 المنشأة بما يلي:-

" تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي:

أ- التفتيش الدوري في كل وردية عمل على أماكن العمل وخاصة الخطرة منها لإكتشاف المخاطر المهنية والعمل على الوقاية منها.

ب- قيام طبيب المنشأة – إن وجد- بفحص شكوى العامل المرضية ومعرفة علاقتها بنوع العمل.



ج- التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحي لإجراء الفحص الطبي الدوري لجميع عمال المنشأة للمحافظة على لياقتهم الصحية وسلامتهم بصفة مستمرة ولاكتشاف ما يظهر من أمراض مهنية في مراحلها الأولى، ولإجراء الفحص عند إنتهاء الخدمة ، وذلك كله طبقاً لأنظمة التأمين الصحي المقررة في هذا الشأن.

وقد صدر قرار وزير القوى العاملة رقم 211 لسنة 2003 لتنظيم "شأن حدود الأمان والإشتراطات والإحتياجات اللازمة لدرء المخاطر الفيزيائية والميكانيكية والبيولوجية والكيميائية والسلبية وتأمين بيئة العمل" والذي أشار في الفصل الثالث (الوقاية من المخاطر البيولوجية) من الباب الثاني (تأمين بيئة العمل) في المادة 33 منه إلى " التدابير التي تتخذها المنشأة وفروعها لوقاية العمال من خطر البكتريا والفيروسات والفطريات والطفيليات وسائر المخاطر البيولوجية " نذكر منها ما يلي :

- 1- يجب إتخاذ الإجراءات التنظيمية والصحية التي تؤدي إلى عدم تعرض العاملات الحوامل والنساء في سن الخصوبة لأي مصدر من مصادر العدوى بالملوثات البيولوجية (الحيوية) الخطرة في بيئة العمل.
- 2- وضع نظام للمتطلبات الصحية الأساسية لسلامة الأغذية والمشروبات في الأماكن المخصصة لإعدادها وتحضيرها وتخزينها وتداولها في المنشآت التي تقوم باستخدام وتخزين المواد البيولوجية الخطرة (الحيوية) مع خطر تناول الأطعمة والتدخين في هذه الأماكن.
- 3- الإلتزام بوضع نظام طبقاً للمواصفات الصحية المعتمدة لتحسين العاملين باللقاحات والأمصال ضد الأمراض المعدية والفيروسية والبكتيرية للعاملين المعرضين للمخاطر البيولوجية الناتجة عن استخدام وتداول وتخزين المواد والمركبات الحيوية وأماكن لمعالجة النفايات والمخلفات الخاصة بها.
- 4- على إدارة المنشأة إتخاذ الإجراءات اللازمة الخاصة بمكافحة ناقلات وحاملات المرض والعدوى (القوارض والحشرات) في أماكن العمل التي يتم فيها التعرض للمواد والمركبات البيولوجية ومعالجته والتخلص من النفايات والمخلفات الخطرة الناتجة عنها وأن يراعي في المواد المستخدمة في عمليات مكافحة أن تكون مطابقة للمواصفات الصحية والبيئية وتدريب العاملين على الإستخدام المأمون لهذه المواد.
- 5- تلتزم المنشأة بتوفير مهمات الوقاية الملائمة لطبيعة العمل والمخاطر البيولوجية (الحيوية) والبيوكيميائية في بيئة العمل وبشرط أن تكون مطابقة للمواصفات الصحية وأن يتم تدريب العاملين على استخدامها وصيانتها وحفظها طبقاً للمواصفات الواردة من المصنع أو المورد لهذه المهمات.
- 6- إعداد وتنظيم برامج للتثقيف الصحي والتوعية ونشر المعلومات عن المخاطر والإجراءات الخاصة بالسلامة الحيوية والصحية والبيئية في إنتاج واستخدام وتداول وتخزين المركبات والمواد البيولوجية (الحيوية) وطرق معالجتها والتخلص من النفايات الخاصة بها وذلك عن طريق التدريب والحلقات النقاشية والنشرات الفنية ووضع بطاقات التعريف والعلامات الإرشادية الخاصة بالسلامة البيولوجية(الحيوية).



ثالثاً: المادة 5:-

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 الجوى.

9- الغبار بأنواعه.

يُرجى بيان ما يلي:-

1- ما هي الإجراءات التي يتم إتخاذها في دولتكم الموقرة لبقاء عوامل التلوث الطبيعية (الفيزيائية) ضمن الحدود المسموح بها في بيئة العمل؟

2- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

رد الحكومة:-

تسعى الدولة المصرية ممثلة في وزارة القوى العاملة لضمان توفير شروط العمل اللائق وتحسين ظروف العمل الصحية والبيئة وتوفير بيئة عمل آمنة تعزز وتحترم الحقوق العمالية والانسانية، حيث تقوم الدولة بإتخاذ الإجراءات اللازمة لبقاء عوامل التلوث الطبيعية (الفيزيائية) ضمن الحدود المسموح بها في بيئة العمل من خلال إلزام المنشأة بوجود جهاز السلامة والصحة المهنية ويقوم بالتنفيذ الحكومي الدوري على المنشآت وإتخاذ الإجراءات القانونية والوقائية اللازمة.

فيما يتعلق بالنصوص التشريعية الدالة على ذلك، نجد أن الدستور المصري لعام 2014 قد أقر في المادة رقم

13 بما يلي:-



" 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 الأمن والسلامة والصحة المهنية...".

كما أشار قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 في الكتاب الخامس الخاص بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في المادة 208 التي نصت على أن " تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية الناجمة عما يلي بوجه خاص :

أ- الوطأة الحرارية والبرودة

ب- الضوضاء والاهتزازات

ج- الإضاءة

د- الإشعاعات الضارة والخطرة

هـ- تغيرات الضغط الجوي

و- الكهرباء الاستاتيكية والديناميكية

ز- مخاطر الانفجار

كما أشارت المادة (215) من ذات القانون على ما يلي: " تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة وإعداد خطة طوارئ لحماية المنشأة والعمال بها عند وقوع الكارثة، على أن يتم اختبار فاعلية هذه الخطة وإجراء بيانات عملية عليها للتأكد من كفاءتها وتدريب العمال لمواجهة متطلباتها "

وألزمت المادة 219 المنشأة بما يلي : " تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي :

أ- التفيتيش الدوري اليومي في كل وردية عمل على أماكن العمل وخاصة الخطرة منها لإكتشاف المخاطر المهنية والعمل على الوقاية منها .

ب- قيام طبيب المنشأة إن وجد بفحص شكوى العامل المرضية ومعرفة علاقاتها بنوع العمل .

ج- التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحي لإجراء الفحص الطبي الدوري لجميع عمال المنشأة للمحافظة على لياقتهم الصحية وسلامتهم بصفة مستمرة وإكتشاف ما يظهر من أمراض مهنية في مراحلها الأولى ولإجراء الفحص عند إنتهاء الخدمة، وذلك كله طبقاً لأنظمة التأمين الصحي المقررة في هذا الشأن".



وقد نظمت المادة 227 ما يلي:

" يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة بتحديد المنشآت وفروعها التي تلتزم بإنشاء أجهزة وظيفية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل واللجان المختصة بذلك والجهات التي تتولى التدريب فى هذه المجالات وتحدد هذه القرارات القواعد التي تتبع فى هذا الشأن".

وتختص اللجان المشار إليها ببحث ظروف العمل وأسباب الحوادث والإصابات والأمراض المهنية وغيرها ووضع القواعد والاحتياطات الكفيلة بمنعها، وتكون قرارات هذه اللجان ملزمة للمنشآت وفروعها.

ويجب أن يشمل التدريب العاملين بالجهاز الوظيفي للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وأعضاء اللجان المختصة بذلك والمسؤولين عن الإدارة والإنتاج بكافة مستوياتهم بما يتفق ومسئولياتهم وطبيعة عملهم .

وقد صدر قرار وزير القوى العاملة رقم 211 لسنة 2003 بشأن حدود الأمان والاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء المخاطر الفيزيائية والميكانيكية والبيولوجية والكيميائية والسلبية وتأمين بيئة العمل، حيث أشارت المادة 3 من الباب الثانى (تأمين بيئة العمل) إلى ما يلي:

" تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر المختلفة وعلى الأخص المخاطر الفيزيائية ومنها:-

1- الحرارة:-

إجراء تقييم لدرجات الحرارة المؤثرة بأجواء بيئة العمل وعمل قياسات دورية وذلك بتقييم الجهد الجسماني لكل عمل بقياس درجة الحرارة المؤثرة على بيئة العمل باستخدام أجهزة قياس الوطأة الحرارية.

2- البرودة:-

لا يسمح بالتعرض المستمر للجلد بدون واقٍ عند درجة تبريد مكافئة ل 32 درجة مئوية مع ضرورة مراعاة مدة التعرض.

3- شدة الإضاءة:-

يجب توفير الإضاءة المناسبة الكافية لنوع العمل الذي تجرى مزاولته سواء كانت إضاءة طبيعية أو صناعية.

4- الضوضاء:-

يجب إتخاذ الاحتياطات الكفيلة لتقليل مستويات شدة الإضاءة ذات الخطورة على صحة العاملين حتى لا تزيد مستوى شدة الضوضاء ومدة التعرض عن المستويات الآمنة.



5- الإهتزازات :-

إتخاذ الإحتياطات الكفيلة لمنع أو تقليل تعرض العاملين للإهتزازات الميكانيكية وغيرها من التدابير والإجراءات التي تحرص الدولة على تنفيذها داخل المنشآت وعلى مستوى محافظات الجمهورية لضمان توفير بيئة عمل آمنة ولائقة.

رابعاً: المادة 6 :-

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

يُرجى بيان ما يلي:-

1- ماهى الإجراءات المتبعة لبقاء الملوثات الكيميائية لبيئة العمل ضمن الحدود المسموح بها؟

2- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك؟

رد الحكومة:-

تقوم الدولة المصرية باتخاذ الإجراءات اللازمة للحد من مخاطر الملوثات الكيميائية وحماية بيئة العمل وذلك من خلال ما يلي:

- متابعة الإشتراطات الفنية الخاصة بإدارة المواد الخطرة والتي تستخدم في العمليات الإنتاجية وإعداد بيانات السلامة الخاصة بها.
- بحث ظروف بيئة العمل والأسباب التي تؤدي إلى حوادث جسيمة وإصابات العمل والأمراض المهنية والمزممة وإتخاذ الإجراءات والتوصيات اللازمة لمنعها أو الحد من تكرارها .
- توفير أجهزة قياس المخاطر والملوثات في بيئة العمل وخاصة الفيزيائية والكيميائية والبيولوجية والميكانيكية للتأكد من مطابقة المنشآت للمستويات والمعايير الآمنة.
- وغيرها من التدابير والإجراءات الوقائية التي تقوم الدولة باتخاذها لضمان توفير بيئة عمل آمنة ومناسبة.

فيما يتعلق بالتشريعات الوطنية فقد أشار قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 فى المادة 211 إلى ما يلي:

" تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية مع مراعاة ما يلي:-

- أ- عدم تجاوز أقصى تركيز مسموح به للمواد الكيماوية والمواد المسببة للسرطان التي يتعرض لها العمال.
- ب- عدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة كميات العتبة لكل منها .



- ج- توفير الإحتياجات اللازمة لوقاية المنشأة والعمال عند نقل وتخزين وتداول واستخدام المواد الكيميائية الخطرة والتخلص من نفاياتها.
- د- الإحتفاظ بسجل لحصر المواد الكيميائية الخطرة والمتداولة متضمناً جميع البيانات الخاصة بكل مادة وبسجل لرصد بيئة العمل وتعرض العمال لخطر الكيماويات.
- هـ- وضع بطاقات تعريف لجميع المواد الكيميائية المتداولة في العمل موضحاً بها الإسم العلمي والتجاري والتركيب الكيميائي لها ودرجة خطورتها واحتياجات السلامة واجراءات الطوارئ المتعلقة بها، وعلى المنشأة أن تحصل على البيانات المذكورة في هذه امواد من موردها عند التوريد .
- و- تدريب العمال على طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة والمواد المسببة للسرطان وتعريفهم وتبصيرهم بمخاطرها وبطرق الأمان والوقاية من هذه المخاطر".

وقد أُلزمت المادة 219 المنشأة بما يلي:-

" تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي:

- أ- التفتيش الدوري في كل وردية عمل على أماكن العمل وخاصة الخطرة منها لإكتشاف المخاطر المهنية والعمل على الوقاية منها.
- ب- قيام طبيب المنشأة – إن وجد- بفحص شكوى العامل المرضية ومعرفة علاقتها بنوع العمل.
- ج- التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحي لإجراء الفحص الطبي الدوري لجميع عمال المنشأة للمحافظة على لياقتهم الصحية وسلامتهم بصفة مستمرة ولاكتشاف ما يظهر من أمراض مهنية في مراحلها الأولى، ولإجراء الفحص عند إنتهاء الخدمة ، وذلك كله طبقاً لأنظمة التأمين الصحي المقررة في هذا الشأن.

كما نصت المادة (225) من ذات القانون على ما يلي:-

" يكون لأفراد جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل في سبيل أداء عملهم:

- أ- إجراء بعض الفحوص الطبية والمعملية اللازمة على العمال بالمنشآت للتأكد من ملائمة ظروف العمل .
- ب- أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية والتي قد يكون لها تأثير ضار على سلامة وصحة العمال أو بيئة العمل، وذلك بغرض تحليلها والتعرف على الأثار الناتجة عن استخدامها وتداولها، وإخطار المنشأة بذلك لاتخاذ اللازم في هذا الشأن.
- ج- استخدام المعدات والأجهزة والآت التصوير وغيرها لتحليل أسباب الحوادث
- د- الإطلاع على خطة الطوارئ وتحليل المخاطر الخاصة بالمنشأة .
- هـ- الإطلاع على نتائج التقارير الفنية والإدارية التي ترد للمنشأة عن أنواع الحوادث الجسيمة وأسبابها.
- و- الإطلاع على كميات المخزون من المواد الخطرة التي تهدد المنشأة.



ز- ويكون للجهة الإدارية المختصة بناء على تقرير جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل الأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو إيقاف آلة أو أكثر، وذلك في حالة وجود خطر داهم يهدد سلامة المنشأة أو صحة العمال أو سلامة بيئة العمل حتى تزول أسباب الخطر .
وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو الإيقاف بالطرق الإدارية.
وتصدر الجهة المشار إليها بالأمر بالغاء الإغلاق أو الإيقاف عند زوال أسباب الخطر " .

وقد أشارت المادة (227) إلى ما يلي:-

" يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة بتحديد المنشآت وفروعها التي تلتزم بإنشاء أجهزة وظيفية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل واللجان المختصة بذلك والجهات التي تتولى التدريب في هذه المجالات وتحدد هذه القرارات القواعد التي تتبع في هذا الشأن " .

وتختص اللجان المشار إليها ببحث ظروف العمل وأسباب الحوادث والإصابات والأمراض المهنية وغيرها ووضع القواعد والاحتياطات الكفيلة بمنعها، وتكون قرارات هذه اللجان ملزمة للمنشآت وفروعها " .

وإدراكاً من الدولة ممثلة في وزارة القوى العاملة لأهمية تأمين بيئة عمل آمنة ولانقاة وتراعي معايير السلامة والصحة المهنية فقد أصدر وزير القوى العاملة القرار رقم (134) لسنة 2003 بتحديد المنشآت التي تلتزم بإنشاء أجهزة وظيفية ولجان للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والجهات التي تتولى التدريب والقواعد التي تتبع في هذا الشأن ، حيث أشارت المادة 3 من القرار إلى ما يلي:-

" ويكون لجهاز السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئته في سبيل أداء مهمته القيام بما يلي:-

- تحديد السياسات وخدمات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشأة.
- التعرف على المخاطر في بيئة العمل وعلى الأخص الفيزيائية والميكانيكية والكهربائية والبيولوجية والكيميائية والسلبية والتي تؤثر على صحة وسلامة العاملين من حيث خصائصها ومصادرها وطرق التماس معها وطرق تعرض العاملين لمخاطرها وآثارها على صحة وسلامة العاملين واقتصاديات المنشأة.
- إبداء الرأي في تحليل وتقييم المخاطر والحوادث الصناعية المحتملة وإعداد خطط الإستجابة لمواجهة الطوارئ والأزمات وتدريب العاملين عليها لإختبار فاعليتها وكفاءتها والتعرف على السبلات والإيجابيات أثناء إجراء التجارب الميدانية على تنفيذها .
- التفتيش اليومي وفي كل وردية عمل على أماكن العمل للتعرف على المخاطر والملوثات المحتملة في بيئة العمل والتزام العاملين بتنفيذ التعليمات والإشرطات الخاصة بذلك.



وقد أصدر وزير القوى العاملة رقم (211) لسنة 2003 السابق الإشارة إليه، حيث أشار الفصل الرابع من القرار الخاص (خطط الطوارئ) في المادة 3 منه إلى العديد من الإجراءات الوقائية التي تقوم بها المنشأة في حالات الطوارئ للحد من المخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة وإعداد خطة طوارئ لحماية المنشأة والعاملين نذكر منها ما يلي:-

- يجب أن تتم عمليات المراجعة والتقييم والتحليل للمخاطر بصفة دورية ومنتظمة وفقاً لطبيعة المواد الخطرة التي يتم استخدامها وتداولها وتخزينها والتكنولوجيا المستخدمة في العملية الإنتاجية والكوارث والمخاطر المحتملة .
- يجب على إدارة المنشأة توفير المعلومات للقائمين على تنفيذ خطة الطوارئ عن المواد الكيميائية والنفايات الخطرة والمواد المشعة وأماكن تواجدها واستخدامها وتداولها وتخزينها وموجز عن مخاطرها وطرق التعامل معها في حالة تسربها والحرائق والانفجارات الناتجة عنها ومهمات الوقاية الشخصية وأجهزة الإطفاء الواجب استخدامها عند التعامل معها بالإضافة إلى المعلومات عن حالة الطقس والأرصاد الجوية والمناخ السائد في المنطقة وقت الحادث.

خامساً: المادة 7 :

" يجب إتخاذ الإجراءات اللازمة لإستبدال المواد الأولية الصناعية الخطرة والضارة ب مواد أخرى أقل خطراً وضرراً كلما أمكن ذلك " .

يرجى بيان ما يلي:-

- هل يوجد نص تشريعي يعالج هذه المسألة .
 - نعم √
- في حالة الإجابة بـ (نعم)، يرجى بيان النص التشريعي الدال على ذلك .

رد الحكومة:

تهتم الدولة ووزاراتها المعنية وبصفة خاصة وزارة القوى العاملة بتأمين بيئة العمل من التعرض لكافة أنواع المخاطر التي يمكن التعرض لها، فيتم مراعاة إشتراطات السلامة والصحة المهنية الواجب توافرها لوقاية العاملين من مخاطر المواد الكيميائية،

وتقوم الدولة بتوفير الوسائل الفنية الفعالة للوقاية من المواد الكيميائية الضارة مثل :-

- 1- استبدال العمليات الصناعية التي تستخدم مواداً ضارة بالصحة بأخرى غير ضارة أو أقل ضرراً .



- 2- عزل العمليات الصناعية الضارة بالصحة في أماكن خاصة بها لتقليل عدد العمال المعرضين، مع تدابير وسائل الوقاية لهذا العدد القليل من العمال.
- 3- استخدام الماكينات المقفلة تماماً والتي لا ينتج عن استعمالها أي شوائب ولا تحتاج للامسة العاملين لمكان الضرر كلما أمكن ذلك.
- 4- اختيار الآلات التي تُدار ميكانيكياً ولا تحتاج للإشراف المباشر من العمال.
- ❖ فيما يتعلق بالنصوص التشريعية الدالة على ذلك، نذكر بأن قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 في المادة (211) منه نص على ما يلي:-
- " تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية مع مراعاة ما يلي:-**

- أ- عدم تجاوز أقصى تركيز مسموح به للمواد الكيماوية والمواد المسببة للسرطان التي يتعرض لها العمال.
- ب- عدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة كميات العتبة لكل منها
- ج- توفير الإحتياجات اللازمة لوقاية المنشأة والعمال عند نقل وتخزين وتداول واستخدام المواد الكيميائية الخطرة والتخلص من نفاياتها.
- د- الإحتفاظ بسجل لحصر المواد الكيميائية الخطرة والمتداولة متضمناً جميع البيانات الخاصة بكل مادة ويسجل لرصد بيئة العمل وتعرض العمال لخطر الكيماويات.
- هـ- وضع بطاقات تعريف لجميع المواد الكيميائية المتداولة في العمل موضحاً بها الإسم العلمي والتجاري والتركيب الكيميائي لها ودرجة خطورتها واحتياجات السلامة واجراءات الطوارئ المتعلقة بها، وعلى المنشأة أن تحصل على البيانات المذكورة في هذه المواد من موردها عند التوريد
- و- تدريب العمال على طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة والمواد المسببة للسرطان وتعريفهم وتبصيرهم بمخاطرها وبطرق الأمان والوقاية من هذه المخاطر".

كما ألزمت المادة (215) من ذات القانون المنشآت بما يلي:

- " تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة وإعداد خطة طوارئ لحماية المنشأة والعمال بها عند وقوع الكارثة، على أن يتم اختبار فاعلية هذه الخطة وإجراء بيانات عملية عليها للتأكد من كفاءتها وتدريب العمال لمواجهة متطلباتها "
- وتلتزم المنشأة بإبلاغ الجهة الإدارية المختصة بخطة الطوارئ وبأية تعديلات تطرأ عليها ، وكذلك في حالة تخزين مواد خطيرة أو استخدامها....."



سادساً : المادة 8:

" ينبغي العمل على تحقيق التلائم بين الإنسان والآلة والحد من الإرهاق والسعى للحصول على الآت ومعدات يسهل التعامل معها بأقل جهد ممكن " .

يرجى بيان ما يلي:-

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

2- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك؟

رد الحكومة:-

تهتم الدولة حالياً بتطبيق مبادئ وعلم الأرجونوميكس في المنشآت وهو علم يعرف العلاقة والتفاعل بين بيئة العمل والعامل حيث يهتم بكيفية ملائمة العمل للعامل، وعلى أساس ذلك فالأرجونوميكس يدرس تصميم المعدات والأجهزة التي تناسب وتلائم الجسم البشري وحركته وقدرته الطبيعية، كما يهتم بالتوافق والملائمة بين البشر والأشياء التي يستخدمونها والأشياء التي يفعلونها في البيئة التي يعملون ويعيشون فيها، حيث يتم العمل على تطوير هذا العلم وذلك يتم من خلال المنظمة الدولية للمعايير ISO لتجنب الإعتلالات المرضية.

وتحرص الدولة على وضع سياسات للتدريب تعمل على تدريب العمال على أحدث الآلات في المهن المختلفة وعلى إحداث التناغم بين الآلة والعامل لتحسين مستوى الخدمات. وذلك وفقاً للسياسات التي يضعها المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية.

حيث أشارت المادة 132 من قانون العمل إلى ما يلي:-

" 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 الإستخدام الأمثل بالتنسيق مع الوزارات والجهات المعنية".

وأيضاً المادة 133 التي نصت على ما يلي:-

" ينشأ صندوق لتمويل التدريب والتأهيل تكون له الشخصية الاعتبارية العامة، يتبع الوزير المختص، وذلك لتمويل إنشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب التي تستهدف الموازنة بين احتياجات سوق العمل المحلي والخاص..."

وقد أصدر وزير القوى العاملة القرار رقم 229 لسنة 2003 بشأن تشكيل اختصاصات المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية الذي يضم في عضويته كافة الوزارات والجهات المعنية بالدولة وقد حدد في المادة (3) من القرار ما يلي:-



" يختص المجلس برسم السياسة القومية لتخطيط وتنمية الموارد البشرية ووضع برنامج قومي شامل لتنميتها واستخدامها الإستخدام الأمثل بالتنسيق مع الوزارات والجهات بما يحقق ما يأتي:-

- 1- الربط بين احتياجات خطط التنمية الإقتصادية والإجتماعية وإمكانات التعليم والتدريب، مع تحديد موقف العرض والطلب لمختلف قطاعات العمل العام والخاص ومستويات جدارة مهنية معترف بها.
 - 2- الإستخدام الأمثل للموارد البشرية ورفع كفاءتها الإنتاجية والفنية والتكنولوجية والمهنية والإدارية لمواجهة متطلبات المنافسة في أسواق العمل داخلياً وخارجياً وبما يتماشى مع التطورات التقنية المستمرة.
 - 3- التنسيق بين الجهات المعنية بإعداد وتشغيل وتنمية القوى البشرية ومتابعة سياساتها وخططها وتحقيق استجاباتها لمتطلبات التدريب والتأهيل على كافة المستويات والمجالات.
 - 4- وضع ومتابعة تنفيذ سياسة لبناء مستويات مهارة قومية لمختلف المهن والأنشطة بالمشاركة مع القطاع الخاص، مع وضع نظام لإعتماد مؤهلاتها المهنية وقياسها دورياً وتطويرها ومنح تراخيص لمزاولة المهن على أساسها.
- سابعاً: المادة 9:

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

يرجى بيان ما يلي:

- 1- ما مدى السعى لتحويل الأعمال اليدوية المرهقة إلى أعمال إليه؟
 - 2- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.
- رد الحكومة:-

تعمل الدولة المصرية على اتباع سياسات وبرامج فعالة لتحويل الأعمال اليدوية المرهقة إلى أعمال إليه يساهم في ذلك التطور التكنولوجي الذي تحرص على تطويره وتحسينه بأساليب مختلفة لمواكبة احتياجات ومتطلبات سوق العمل.

❖ وفيما يتعلق بالنصوص التشريعية الدالة على ذلك نجد أن الدستور المصري لعام 2014 قد نص 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 احتياجات سوق العمل".



كما نص قانون العمل في المادة (132) منه على ان :

" يشكل المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية ويصدر بتجديد اختصاصه ونظام العمل به، قرار من رئيس الجمهورية، ويتولى رسم السياسة القومية لتخطيط التنمية البشرية ووضع برنامج قومي لتنميتها واستخدامها الإستخدام الأمثل بالتنسيق مع الوزارات والجهات المعنية "

وأيضاً المادة 133 من ذات القانون التي نصت على أن:

" ينشأ صندوق لتمويل التدريب والتأهيل تكون له الشخصية الاعتبارية العامة، يتبع الوزير المختص، وذلك لتمويل إنشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب التي تستهدف الموائمة بين احتياجات سوق العمل المحلي والخاص..."

وأيضاً القرار الوزاري الصادر رقم 229 لسنة 2003 بشأن تشكيل واختصاصات المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية السابق الإشارة إليه.

ثامناً: المادة 10:

" يجب إتخاذ الإجراءات والوسائل التي تضمن للعامل الاستقرار النفسى والإجتماعى من خلال " :

- 1- تنظيم ساعات العمل اليومية، وتحديد الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية والتقييد بفترات الراحة اليومية والأجازات الأسبوعية والسنوية .
- 2- منح العامل أجراً عادلاً يتناسب مع جهده وإمكاناته، ويضمن له ولأفراد أسرته مستوى معيشة مناسباً.
- 3- توفير السكن الصحى المناسب والقريب من أماكن العمل للعاملين وعائلاتهم خاصة فى المناطق النائية عن العمران، وتأمين وسائل النقل المناسبة من وإلى أماكن العمل .
- 4- توفير التغذية الصحية فى أماكن العمل .
- 5- تشجيع القيام بالنشاط الإجتماعى والعمل على تحسين العلاقات ما بين الزملاء فى العمل من عمال ورؤساء عمل وأصحاب أعمال .
- 6- العمل على رفع المستوى الثقافى للعاملين، وزيادة الوعى الوقائى لديهم بكافة الوسائل التعليمية والإيضاحية .

يرجى بيان ما يلى :

- 1- هل تتخذون الإجراءات والوسائل التي تضمن الاستقرار النفسى والإجتماعى من خلال مراعاة الأمور المشار إليها فى المادة ؟

نعم √

لا



- يُرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك .

رد الحكومة:

تسعى الدولة المصرية جاهدة إلى توفير عناصر الاستقرار النفسى والإجتماعى فى بيئة العمل وتحسين مستوى الخدمات المقدمة وتوفير بيئة عمل آمنة ويتضح ذلك من خلال الإجراءات التى تتخذها الدولة والتشريعات الوطنية التى نذكر منها الدستور المصرى لعام 2014 الذى نص فى المادة (8) منه على أن " يقوم المجتمع على التضامن الإجتماعى .

وتلتزم الدولة بتحقيق العدالة الإجتماعية، وتوفير سبل التكافل الإجتماعى، بما يضمن الحياة الكريمة لجميع المواطنين، على النحو الذى ينظمه القانون .

كما أشار الدستور فى المادة (41) منه على أن:

" تلتزم الدول بتنفيذ برنامج سكانى يهدف الى تحقيق التوازن بين معدلات النمو السكانى والمواد المتاحة، وتعظيم الاستثمار فى الطاقة البشرية وتحسين خصائصها، وذلك فى إطار تحقيق التنمية المستدامة " .

وقد أوضح قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 حقوق والتزامات العمال حيث أشار فى المادة (80) على أن :

" مع عدم الاخلال بأحكام القانون رقم 133 لسنة 1961 فى شأن تنظيم تشغيل العمال فى المنشآت الصناعية، لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمان ساعات فى اليوم أو 48 ساعة فى الأسبوع، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة " .

ونصت المادة 83 من ذات القانون على أن:

" يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر وفى جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر .

وفيما يتعلق بالأجور فقد أشارت المادة (35) إلى ما يلى:

" يحظر التمييز فى الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة " .

فيما يتعلق بالسكن الصحى المناسب والتغذية الصحية فقد أشارت المادة 221 من ذات القانون على ما يلى:

" يلتزم من يستخدم عمالاً فى أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة " .



وعلى من يستخدم عمالاً فى المناطق البعيدة عن العمران أن يوفر لهم التغذية المناسبة والمسكن الملائمة مع مراعاة تخصيص بعضها للعمال المتزوجين .

وقد تم إصدار قرار وزير القوى العاملة رقم 200 لسنة 2003 بشأن تحديد المناطق البعيدة عن العمران وإشتراطات ومواصفات مساكن العمال وتعيين أصناف الطعام للعمال .

أما فيما يتعلق بالخدمات الثقافية والاجتماعية فقد نصت المادة 222 من القانون على ما يلى :

" تلتزم المنشأة التى يبلغ عدد عمالها خمسين عاملاً فأكثر بتقديم الخدمات الإجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها، وذلك بالإشتراك مع اللجنة النقابية إن وجدت أو مع ممثلين للعمال تختارهم النقابة العامة المختصة .

وقد أصدر وزير القوى العاملة القرار رقم 215 لسنة 2003 بشأن تحديد الحد الأدنى للخدمات الإجتماعية والثقافية على مستوى المنشأة.

والقرار الوزارى رقم 180 لسنة 2003 بشأن تنظيم الرعاية الطبية للعمال .

تاسعاً: المادة 11:

1- يعهد إلى أجهزة السلامة والصحة المهنية العامة فى كل دولة بمهام الإشراف على بيئة العمل.

2- إذا لم تتوافر فى دولة معينة أجهزة للسلامة والصحة المهنية ينبغى إحداث أجهزة خاصة تتولى مهام الإشراف على بيئة العمل.

3- ينبغى العمل على تشجيع التخصص، وعلى تكوين الكوادر الفنية المتخصصة بحماية بيئة العمل.

يُرجى بيان ما يلى :

1- ما هى الأجهزة التى تشرف على بيئة العمل فى دولكم الموقرة ؟

2- ما مدى السعى لتوفير التخصص للعاملين فى حماية البيئة ؟

يُرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك .

رد الحكومة:

تعمل الدولة المصرية من خلال وزارة القوى العاملة على تخصيص أجهزة تشرف على بيئة العمل وتمثل فى الإدارة المركزية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالوزارة ومديرياتها على مستوى الجمهورية حيث تقوم بالتفتيش لضمان تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل .



كما تحرص الدولة على إعداد جهاز متخصص للتفتيش في كل منشأة على أن يتوافر به مفتشى العمل والمؤهلات العلمية والخبرات العملية اللازمة في مجالات الطب والهندسة والعلوم وغيرها كما تحرص على بناء قدرات مفتشى العمل من خلال إعطائهم الدورات التدريبية اللازمة في المنشآت .

فيما يتعلق بالنصوص التشريعية الدالة على ذلك فقد أشارت المادة 224 من قانون العمل على ما يلي:

" مع مراعاة الأحكام الواردة بالكتاب السادس من هذا القانون، تلتزم الجهة الإدارية المختصة بما يلي:

1- إعداد جهاز متخصص للتفتيش على المنشآت يتشكل من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والخبرة اللازمة في مجالات الطب والهندسة والعلوم وغيرها .
ويتولى الجهاز المشار إليه مراقبة تنفيذ أحكام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل ويتم التفتيش على أماكن العمل في فترات دورية مناسبة .

2- تنظيم برامج تدريبية متخصصة ونوعية لرفع كفاءة ومستوى أداء أفراد جهاز التفتيش المشار إليه في الفقرة السابقة، وتزويدهم بالخبرات الفنية المتطورة بما يضمن أفضل مستويات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل .

3- تزويد جهاز التفتيش المشار إليه بأجهزة ومعدات القياس وكافة الإمكانيات اللازمة لأداء مهمته.
ويكون التفتيش على المنشآت المتعلق عملها بالأمن القومي والتي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء بمعرفة الجهة التي يحددها القرار " .

كما أوضحت المادة 225 من ذات القانون ما يلي:

" يكون لأفراد جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل في سبيل أداء عملهم :

- أ- إجراء بعض الفحوص الطبية والمعملية اللازمة على العمال بالمنشآت للتأكد من ملائمة ظروف العمل .
- ب- أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية والتي قد يكون لها تأثير ضار على سلامة وصحة العمال أو بيئة العمل، وذلك بغرض تحليلها والتعرف على الآثار الناتجة عن استخدامها وتداولها، وإخطار المنشأة بذلك لإتخاذ ما يلزم في هذا الشأن .
- ج- استخدام المعدات والأجهزة وآلات التصوير وغيرها لتحليل أسباب الحوادث .
- د- الإطلاع على خطة الطوارئ وتحليل المخاطر الخاصة بالمنشأة .
- هـ- الإطلاع على نتائج التقارير الفنية والإدارية التي ترد للمنشأة عن أنواع الحوادث الجسيمة وأسبابها.
- و- الإطلاع على كميات المخزون من المواد الخطرة التي تهدد المنشأة .



ويكون للجهة الإدارية المختصة بناء على تقرير جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل الأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو إيقاف آلة أو أكثر، وذلك في حالة وجود خطر داهم يهدد سلامة المنشأة أو صحة العمال أو سلامة بيئة العمل حتى تزول أسباب الخطر .

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

حيث أشارت المادة (2) من القرار سالف الذكر إلى مايلي:

" ينشأ بالمنشآت وفروعها المشار إليها في المادة (1) جهاز وظيفي متخصص للسلامة والصحة المهنية يتناسب حجمه مع مسؤوليات المنشأة ونوع النشاط وحجم العمالة بها وذلك طبقاً للجدول رقم (2) ويعهد إليه بأعمال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل تنفيذاً للمادة الثالثة من هذا القرار ويتساوى العاملون بجهاز السلامة والصحة المهنية مع زملائهم من نفس المستوى الوظيفي بالمنشأة في كافة المزايا العينية والمادية" .

ويتبع هذا الجهاز مباشرة صاحب العمل أو رئيس مجلس الإدارة أو المدير المسئول عن المنشأة بحسب الأحوال ويكون أى منهم مسؤولاً عن توفير إشتراطات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل داخل المنشأة وتلتزم المنشأة بتوفير أجهزة القياس المناسبة لتقييم وقياس المخاطر والملوثات التي يتعرض لها العاملون " .

كما يتم توفير المتخصصون وذو الخبرات في مجال السلامة والصحة المهنية حيث أشار القرار سالف الذكر في الباب الثالث (التدريب على أعمال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، إشتراط أن يتوفر في أخصائي السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل أن يكون من حملة المؤهلات العلمية والعملية والتي تتفق طبيعتها مع طبيعة العمل بالمنشأة أو مؤهلات متوسطة أو فوق المتوسطة.

كما تلتزم المنشأة بتدريبهم تدريباً يتفق مع مسؤوليات طبيعة العمل بالمنشأة .

ويتضح مما سبق حرص الدولة ممثلة في وزارة القوى العاملة على تأمين بيئة العمل وتوفير إشتراطات السلامة والصحة المهنية والكوادر الفنية بها لضمان بيئة عمل آمنة ولائقه في كافة المنشآت في أنحاء الجمهورية .

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

- التغطية التشريعية لأحكام المواد (4 / 6 / 7 / 10 / 11)

- التغطية الجزئية لأحكام المادتين (2 / 5)

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المادتين (8 / 9)



ج- 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 جمهورية مصر العربية، وجاء الرد على النحو التالي:

أولاً: المادة (14) :

يُرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على إعطاء الأولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الاجهزة الحكومية وغير الحكومية التي تتلائم مع قدراتهم وامكانياتهم .

رد الحكومة :

نحيط اللجنة علماً أن الدستور المصري لعام 2014 حرص على حماية حقوق الاشخاص ذوى الاعاقة من مختلف النواحي الصحية والثقافية والاقتصادية حيث نص في المادة رقم (81) على ان " تلتزم الدولة بضمان حقوق الاشخاص ذوى الاعاقة 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 اعمالاً لمبادئ المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص " .

هذا وقد اشار قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 في الباب الاول منه (التشغيل) الفصل الاول (تنظيم تشغيل المصريين فى الداخل والخارج) حيث نصت المادة رقم (14) منه على " مع عدم الاخلال باحكام القانون رقم (39) لسنة 1975 بشأن تأهيل المعاقين لصاحب العمل الحق فى تعيين من يقع عليه اختياره ، فاذا لم يكن المرشح من بين الحاصلين على شهادة القيد المشار إليها فى المادة (12) من هذا القانون وجب عليه قيد اسمه خلال خمسة عشر يوماً من الحاقه بالعمل ويجوز لصاحب العمل ان يستوفى احتياجاته الوظيفية والمهنية والحرفية بالنسبة للوظائف والاعمال التى خلت أو أنشئت لديه ممن ترشحهم الجهة الادارية المختصة التى يقع فى دائرتها محل عمله من المسجلين لديها مراعية اسبقية القيد " .

ومن منطلق حرص الدولة المصرية على كفالة حقوق الاشخاص ذوى الاعاقة فقد صدر القانون رقم (10) لسنة 2018 بشأن " حقوق الاشخاص ذوى الاعاقة " ولائحته التنفيذية والذى اشار فى الباب الرابع " الاعداد المهني والتدريب والحق فى العمل " فى المادة رقم (22) منه والتي نصت على أن " تلتزم الجهات الحكومية وغير الحكومية وكل صاحب عمل ممن يستخدم عشرين عاملاً فأكثر سواء كانوا يعملون فى مكان واحد أو أماكن متفرقة ، وأياً كانت طبيعة عملهم بتعيين نسبة (5%) من عدد العاملين على الأقل من الاشخاص من ذوى الاعاقة الذين ترشحهم الوزارة المعنية بشئون العمل والجهات الادارية التابعة لها من واقع السجل المنصوص عليها فى المادة (21) ويقوم المجلس بالتنسيق مع الوزارة المختصة بمتابعة هذه الجهات للتأكد من الالتزام بتشغيل النسبة المقررة للاشخاص ذوى الاعاقة وظروف العمل الخاص بهم وفرص تشغيلهم وجميع الالتزامات الاخرى التى 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 يتلائم مع قدراتهم وإمكانيتهم ودرجة الإعاقة حيث تنص المادة (24) من القانون على أن " تخفض ساعات العمل في جميع الجهات الحكومية وغير الحكومية بواقع ساعة يوميا مدفوعة الاجر للعاملين من ذوي الإعاقة أو لمن يرضى فعلياً شخصاً ذا إعاقة من أقاربه حتى الدرجة الثانية ، وتوفر هذه الجهات أنظمة مرنة للتشغيل بشأن ساعات وايام العمل والاجر المناسب لها ، يتاح للأشخاص ذوي الإعاقة الاختيار من بينها وفقاً لظروفهم وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون هذه الأنظمة " .

ثانياً : المادة (18) :

تتخذ كل دولة الاجراءات اللازمة لاعفاء أدوات الانتاج التي يستخدمها المعوقون في عملهم من الرسوم الجمركية أو من جزء منها ، يرجى بيان النصوص التشريعية التي تعفى أدوات الانتاج التي يستخدمها المعوقون في عملهم من الرسوم الجمركية ؟

رد الحكومة :

نص القانون المشار إليه عالياً في الباب الخامس (المعاملة المجتمعية والحماية القانونية والجنايئة للأشخاص ذوي الإعاقة) - الفصل الثاني منه (الحق في الإتاحة 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 ذوي الإعاقة، اذا كان مستوردها شخصاً ذا إعاقة بغرض استعماله الشخصي أو جمعية أو مؤسسة أو جهة من الجهات المعنية بتقديم أو توفير هذه الأشياء طبقاً لاحكام قانون تنظيم الجمعيات وغيرها من المؤسسات العاملة في مجال العمل الاهلي 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 الإعفاء للشخص ذوي الإعاقة أياً كانت إعاقته ، سواء قاصراً أو بالغا ، وذلك عن سيارة أو وسيلة واحدة كل خمس سنوات " .

" ولايجوز قيادة أو استعمال هذه السيارة أو الوسيلة الا من الشخص ذوي الإعاقة ان كانت حالته تسمح بذلك على النحو الذي تحدده الجهة المنوط بها اصدار رخصة القيادة أو من سائقه الشخصي المؤمن عليه أو من أحد أقاربه من الدرجة الاولى اذا كان قاصراً أو كانت حالته لاتسمح بقيادة السيارة بنفسه " .



ولايجوز التصرف في هذه السيارة أو الوسيلة خلال خمس سنوات من تاريخ الافراج الجمركى عنها بأى صورة من صور التصرف سواء تم بتوكيل أو بالبيع الابتدائى أو النهائى أو غيره أو استعمالها فى غير الغرض المخصص له مالم تدفع عنها الضرائب والرسوم المقررة .

وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون قواعد واجراءات منح الاعفاء فى كل حالة من الحالات السابقة وكذا جواز وضع الاشارات والعلامات الدالة على تمييز هذه السيارة وذلك بالتنسيق مع وزارة المالية".

ثالثاً : المادة (23) :

يُرجى بيان مايلى :

(أ) هل تشجع حكومة دولتكم الموقرة منظمات العمال على الاهتمام بالمعوقين واشراكهم في انشطتها المتنوعة وتخصيص جزء من انشطتها لخدمة المعوقين ؟

رد الحكومة :

نعم حيث تحرص حكومة جمهورية مصر العربية على التعاون مع منظمات اصحاب الاعمال والعمال للاهتمام بالاشخاص ذوى الاعاقة واشراكهم في انشطتها المتنوعة

(ب) يرجى بيان نوع الخدمات التى تقدمها النقابات للمعوقين ومدى ملائمتها مع ظروف اعاقتهم؟

رد الحكومة :

تحرص الدولة على الاهتمام بالاشخاص ذوى الاعاقة واشراكهم في الانشطة المختلفة وضمان كافة حقوقهم وقد نص الدستور المصرى لعام 2014 فى المادة (81) منه على أن (تلتزم الدولة بضمان حقوق الاشخاص ذوى الاعاقة والاقزام صحيا واقتصاديا واجتماعيا وثقافيا وترفيها رياضيا وتعليميا 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 اشار القانون رقم (10) لسنة 2018 بشأن (حقوق الاشخاص ذوى الاعاقة) فى المادة (40) منه على ان (تضمن الدولة الحرية اللازمة للاشخاص ذوى الاعاقة فى انشاء المنظمات أو الاتحادات النوعية والاقليمية الخاصة بكل اعاقة والانضمام إليها وفق احكام القانون بما يضمن تمثيلهم على الصعيدين المحلى والدولى وتلتزم الاحزاب السياسية ومنظمات المجتمع المدنى والاتحادات والنقابات باتاحة وتيسير وتشجيع مشاركة الاشخاص ذوى الاعاقة فى كافة صور انشطتها بتمثيل مناسب)



هذا وقد اشار القانون رقم 213 لسنة 2017 بشأن (المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي) في المادة (14) منه على ان (تستهدف المنظمات النقابية العمالية حماية الحقوق المشروعة لعضائها والدفاع عن مصالحهم المشتركة وتحسين ظروف العمل والقيام بالانشطة ذات الطبيعة الاجتماعية والعلمية والرياضية والصحية وتعمل على وجه الخصوص على تحقيق الاغراض التالية :

- 1- رفع المستوى الصحى والاقتصادى والاجتماعى والرياضى للاعضاء وعائلتهم .
- 2- رفع المستوى الثقافى للعمال عن طريق الدورات التثقيفية والنشر والاعلام .
- 3- المشاركة في مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وحشد طاقات العمال في تحقيق اهداف هذه الخطط والاسهام في تنفيذها .

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

عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (14 / 18)

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

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقية العربية رقم (19) من جمهورية مصر العربية، وجاء الرد على النحو التالي:

أولاً:

عدم وجود تغطية تشريعية لحكم المادة (14) والتي تنص على مايلى :

" تزود الجهة المختصة المفتشين بالوثائق والتشريعات والاجهزة الضرورية لأداء عملهم "

رد الحكومة:

تحرص وزارة القوى العاملة على اتخاذ الاجراءات اللازمة لضمان تزويد الادارات المعنية فى الوزارة ومديرياتها ومكاتب العمل بكافة الوسائل اللازمة لتمكين الافراد والمنشآت من أداء عملهم على نحو مناسب بما يضمن تطبيق التشريعات الوطنية التى تنظم هذه الاجراءات، ونجد ان القانون رقم 12 لسنة 2003 فى المادة 224 منه قد نص على مايلى :

" مع مراعاة الاحكام الواردة بالكتاب السادس من هذا القانون، تلتزم الجهة الادارية المختصة بما يلى :



- 1- اعداد جهاز متخصص للتفتيش على المنشآت يتشكل من اعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والخبرة اللازمة فى مجالات الطب والهندسة والعلوم وغيرها .
ويتولى الجهاز المشار إليه مراقبة تنفيذ احكام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل ويتم التفتيش على أماكن العمل فى فترات دورية مناسبة .
 - 2- تنظيم برامج تدريبية متخصصة ونوعية لرفع كفاءة ومستوى اداء أفراد جهاز التفتيش المشار إليه فى الفقرة السابقة، وتزويدهم بالخبرات الفنية المتطورة بما يضمن افضل مستويات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل .
 - 3- تزويد جهاز التفتيش المشار إليه باجهزة ومعدات القياس وكافة الامكانيات اللازمة لاداء مهمتهم.
- كما أشارت المادة 233 من ذات القانون إلى ما يلي :**

" يحمل العامل الذى له صفة الضبطية القضائية بطاقة تثبت هذه الصفة وله حق دخول جميع أماكن العمل وتفتيشها للتحقق من تطبيق أحكام هذا القانون والقرارات المنفذه له، وفحص الدفاتر والاوراق المتعلقة بذلك، وطلب المستندات والبيانات اللازمة من أصحاب الاعمال أو من ينوب عنهم" .

وتعمل الوزارة على تحسين خدمات تفتيش العمل وتحسين البنية التحتية لمنظومة التفتيش على المستويين المركزى والمحلى من خلال اتخاذ العديد من الاجراءات اهمها ما يلي :

- 1- قامت وزارة القوى العاملة باصدار القرار رقم 130 لسنة 2006 بشأن دليل الاجراءات فى مجال تفتيش العمل " والذى تضمن الاجراءات التى يجب ان تتبعها وتطبقها وحدات العمل الميدانية فى مجال تفتيش العمل .
- 2- قامت وزارة القوى العاملة باصدار " قائمة مراجعة تفتيش العمل " وذلك بالتعاون مع مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة والتى يتم من خلالها حصر النقاط التى يتحقق منها مفتشى العمل خلال زيارة المنشآت الخاضعة للتفتيش وفقا لقانون العمل رقم 12 لسنة 2003 والقرارات الوزارية ذات الصلة .
- تم تعميم قائمة مراجعة تفتيش العمل على كافة مكاتب التفتيش التابعة لوزارة القوى العاملة والمديريات وذلك بهدف توحيد خطوات الزيارات التفتيشية التى تتم فى انحاء الجمهورية لتصبح أكثر فاعلية .
- 3- تم عقد مشروع تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية فى الصناعات المصرية والذى نفذته الوزارة بالتعاون مع مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة وعدد من الشركاء المحليين خلال الفترة من 2013 - 2018 .
- والذى استهدف تطوير المنظومة بحيث يكون التفتيش من خلال تسجيل البيانات على جهاز حاسب لوى (تابلت) واعداد " قوائم مراجعة " بكافة الاحكام التى يتابعها مفتشى وصاحب العمل .
- حيث قامت الوزارة بحوسبة عدد من مكاتب التفتيش وتدريب المفتشين على استخدامها فى انحاء الجمهورية ، فضلا عن تطوير منظومة تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية للتحويل من الاعتماد



على النظام الورقى إلى النظام الالكترونى وتعزیز الدور الارشادى والتوعوى لمفتشى العمل والسلامة لتحقيق مستويات أعلى من التوافق مع معايير العمل الوطنية والدولية .

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

- التغطية التشريعية لحكم المادة 14 من الإتفاقية.

- التغطية الجزئية لحكم المادة 27.



11. الجمهورية الإسلامية الموريتانية

- الإتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية، الإتفاقية العربية رقم (13) لسنة 1981 بشأن بيئة العمل، الإتفاقية العربية رقم (16) لسنة 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية

وصل إلى مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة حول الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (5 ، 13 ، 16) من الجمهورية الإسلامية الموريتانية، وجاء الرد على النحو التالي:

بعد ما يليق بكم من تقدير واحترام، يشرفني أن أحيطكم علماً أن وزارتنا قد قامت بالإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق على إتفاقيات العمل العربية التالية:

1. الإتفاقية العمل العربية رقم 13 لسنة 1981 بشأن بيئة العمل

2. الإتفاقية رقم 16 لسنة 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية

3. الإتفاقية رقم 05 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة

حيث تم عرض جميع الإتفاقيات المذكورة علي السلطات المختصة (الجمعية الوطنية) من أجل أخذ العلم أولاً بإتفاقيات العمل العربية الغير مصادق عليها من طرف بلادنا كمرحلة أولية .

كما نأمل علي نقاش ودراسة هذه الإتفاقيات من الفرقاء الاجتماعيين وذلك من خلال ورشات تشاورية.

وفي هذا الصدد نرجوا من منظمة العمل العربية الدعم المادي والمعنوي من اجل القيام بهذه الورشات ومواكبتها لتسهيل هذه الصعوبات التي تحول دون المصادقة علي هذه الإتفاقيات .

كما نلفت انتباه هيأتكم الموقرة ان ثمة صعوبات بخصوص الإتفاقية رقم 05 بشأن المرأة العاملة لسنة 1976.

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

- أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة إستكمال الإجراءات اللازمة للعرض على السلطة المختصة بالتصديق.



الجزء الثالث

موضوعات تتعلق بمعايير العمل العربية

أولاً: معايير عمل جديدة

أخذت اللجنة علماً بالمستجدات حول المقترحات التي كانت تقدمت بها في تقريرها السابق (الدورة 41 / 2020) والمتعلقة بإصدار أدوات معيارية جديدة حول موضوع الأنماط الجديدة للعمل وموضوع التوجيه والتدريب المهني (مراجعة الإتفاقية العربية رقم 9).

الأنماط الجديدة للعمل

- تمت الموافقة على إصدار أداة معيارية جديدة حول الأنماط الجديدة للعمل – لجنة تطبيق الإتفاقيات والتوصيات / مؤتمر العمل العربي الدورة 47.

- تمت مخاطبة الدول العربية الأعضاء بموافاة مكتب العمل العربي بالتشريعات السارية حول موضوع الأنماط الجديدة للعمل وبتقرير عن التطبيق العملي لهذه التشريعات، وذلك تمهيداً لإعداد مشروع أداة معيارية عربية تلبي احتياجات أطراف الإنتاج الثلاثة في هذا الشأن.

التوجيه والتدريب المهني (مراجعة الإتفاقية العربية رقم 9 المتعلقة بالموضوع)

- تمت الموافقة على تعديل أحكام الإتفاقية العربية رقم 9 لعام 1977 بشأن التدريب والتوجيه المهني – لجنة تطبيق الإتفاقيات والتوصيات / مؤتمر العمل العربي الدورة 47.

- تمت مخاطبة الدول العربية الأعضاء لموافاة مكتب العمل العربي بالصعوبات التي تواجهها عند تطبيق احكام الاتفاقية العربية رقم 9 لعام 1977 بشأن التدريب والتوجيه المهني ومقترحاتها حول تعديل احكام الاتفاقية.

وقد أعربت اللجنة عن إرتياحها لموافقة لجنة تطبيق الإتفاقيات والتوصيات والجلسة العامة للمؤتمر على إصدار معايير عربية جديدة حول هذين الموضوعين الهامين وعن أملها في أن تتظافر جهود منظمة العمل العربية والدول الأعضاء لإعتماد معايير متطورة تستجيب لحاجيات أطراف الانتاج الثلاثة في الدول العربية.



ثانياً: 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.

وتبارك اللجنة الجهود المكثفة لمنظمة العمل العربية ذات العلاقة بمعايير العمل وتثمن كافة الأنشطة التي من شأنها مزيد التعريف بهذه المعايير ومتابعة تطبيقها الفعلى 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 / 2021

تصديقات الدول الأعضاء على إتفاقيات العمل العربية حتى 31 / 12 / 2021

بيان الإتفاقيات العمل العربية والتصديق عليها

م	اسم الدولة	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	-	1976	-	1980	-	1980	-	-	-	-	-	-	1993	-	-	
2	الإمارات	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2004	2004	
3	البحرين	-	-	-	-	-	-	1994	-	-	-	-	-	1983	-	1984	-	1996	-	-	
4	تونس	-	-	-	-	-	-	1987	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
5	الجزائر	-	-	-	-	-	-	2005	-	-	-	-	-	2005	-	-	-	2005	-	-	
6	مغربي	-	-	-	2012	-	-	-	2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
7	السعودية	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2000	
8	السودان	1972	1972	1978	-	2011	2011	2011	-	2011	-	-	-	-	2011	2011	-	2011	2016	-	
9	سورية	1967	1969	1973	2001	-	1982	1979	1978	-	-	-	-	2001	-	-	-	2001	2002	2002	
10	الصومال	-	-	-	1976	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
11	العراق	1970	-	1976	1977	1978	1978	1978	1978	1978	1980	1980	1982	1982	1982	1988	1984	2002	-	2001	
12	سلطنة عمان	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
13	قطر	1976	1976	1976	1976	1976	1976	1977	1977	1977	2004	2004	2010	1981	1981	1983	1983	1993	2004	2004	
14	قطر	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
15	الكويت	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1981	-	-	-	2013	1999	*1999	
16	لبنان	2003	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2003	-	2003	-	2003	2003	*2004	
17	ليبيا	1974	1974	1975	-	*2004	-	2004	2004	-	-	-	-	2004	-	-	-	-	-	-	
18	مصر	1979	1969	1977	1976	-	1977	-	-	-	1991	1991	1991	1991	1996	1991	1991	1994	2001	2001	
19	المغرب	1969	1995	-	-	-	-	-	-	-	1992	-	-	-	1992	-	-	-	2013	2013	2013
20	موريتانيا	-	-	2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2016	2016	2016
21	اليمن	-	-	-	1988	1988	-	1990	-	1999	-	-	-	-	-	-	-	1999	-	2001	
	المجموع																				



الفهرس

1.....	مقدمة
2	جدول 1: ردود الدول العربية 2021
4.....	الملاحظات العامة للجنة
7.....	الجزء الأول: دراسة التقارير السنوية حول اتفاقيات العمل العربية لعام 2021.....
7	أولاً: الإلتزامات التي تقع على الدول بموجب النظام.....
7	ثانياً: ملاحظات اللجنة بشأن إلتزامات الدول الأعضاء
9	ثالثاً: دراسة التقارير التي وردت من الدول العربية حول الإتفاقيات محل المتابعة لعام 2021
11.....	تقارير الدول العربية حول إتفاقيات العمل العربية لعام 2021
11	1. مملكة البحرين: الإتفاقية رقم (14)
14	2. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الإتفاقية رقم (12)
18	3. المملكة العربية السعودية: الإتفاقية رقم (12).....
20	4. جمهورية السودان: الإتفاقية رقم (13)
22	5. سلطنة عُمان: الإتفاقية رقم (16).....
25	6. دولة فلسطين: الإتفاقية رقم (13)
78	7. دولة الكويت: الإتفاقية رقم (16)
80	8. جمهورية مصر العربية: الإتفاقية رقم (12).....
131.....	9. الجمهورية الإسلامية الموريتانية: الإتفاقية رقم (12)
135.....	الجزء الثاني: متابعة الردود على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين
137.....	ردود الدول العربية على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين 2021
137	1. المملكة الأردنية الهاشمية: الإتفاقيات ذات الأرقام (19/18/17/16/13/12/11/8/7/5/3)
144	2. مملكة البحرين: الإتفاقيات ذات الأرقام (19/18/17/15/12/11/8/5/4)
154	3. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الإتفاقيات ذات الأرقام (18/17/16/7/5/3).....
161	4. المملكة العربية السعودية: الإتفاقيات ذات الأرقام (19/16/13).....
167	5. جمهورية السودان: الإتفاقيات ذات الأرقام (17/15/12/8/7/5/4).....
171	6. سلطنة عُمان: الإتفاقيات ذات الأرقام (18/13/7)
173	7. دولة فلسطين: الإتفاقيات ذات الأرقام (19/18/17/7/5).....
201	8. دولة الكويت: الإتفاقيات ذات الأرقام (18/17/13/11)



9. دولة ليبيا: الإتفاقيات ذات الأرقام (19/18/17/13/7/5) 243
10. جمهورية مصر العربية: الإتفاقيات ذات الأرقام (19/17/13/7) 271
11. الجمهورية الإسلامية الموريتانية: الإتفاقيات ذات الأرقام (16/13/5) 297
- الجزء الثالث: موضوعات تتعلق بمعايير العمل العربية 298
- جدول تصديقات الدول العربية حتى 31 / 12 / 2021 300
