منظمة العمل العربية

مؤتمر العمل العربي

الدورة التاسعة والأربعون

49

القاهرة ، جمهورية مصر العربية ، 22 - 29 مايو / آيار 2023

البند الخامس

تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية

تقـديم

أولاً: تنفيذاً لنص المادة الخامســـة من نظام عمل لجنة الخبراء القانونيين، عقدت اللجنة دورتها الثالثة والأربعين خلال الفترة 18 – 19 ديســـمبر 2022، القاهرة / جمهورية مصـــر العربية، بهدف دراســـة التقارير التي تلتزم الدول الأعضـــاء بتقديمها إلى مكتب العمل العربي، وفقاً للفقرتين الأولى والثانية من المادة الســـادســـة عشـــرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

ثانياً: أعدت لجنة الخبراء القانونيين تقرير عن نتائج أعمال الدورة 43 يتضـــمن دراســـة تقارير الدول الأعضـــاء حول اتفاقيات العمل العربية وردودها على ملاحظاتها الســـابقة، إضـــافة إلى التوصيات العامة للجنة.

ثالثاً: قام مكتب العمل العربي بعرض تقرير الدورة 43 على مجلس إدارة منظمة العمل العربية في دورته الثامنة والتسعين " مارس / آذار 2023 " **والذي أصدر قراراً تضمن ما يلي:**

– أخذ العلم بالتقرير.

– إحالة تقرير اللجنة إلى الدورة (49) لمؤتمر العمل العربي، لمناقشـــته 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.

المدير العام

فايز علي المطيري

الفهرس

مقدمة **5**

جدول 1: ردود الدول العربية 2022 ..... **6**

الملاحظات العامة للجنة **8**

الجزء الأول: دراسة التقارير السنوية حول اتفاقيات العمل العربية لعام 2022 ..... **11**

أولاً: الإلتزامات التي تقع على الدول بموجب النظام 11

ثانياً: ملاحظات اللجنة بشأن إلتزامات الدول الأعضاء 11

ثالثاً: دراسة التقارير التي وردت من الدول العربية حول الإتفاقيات محل المتابعة لعام 2022 13

تقارير الدول العربية حول إتفاقيات العمل العربية لعام 2022 ..... **14**

1- المملكة الأردنية الهاشمية: الإتفاقية رقم (4) 14

2- مملكة البحرين: الإتفاقية رقم (7) 23

3- الجمهورية التونسية: الإتفاقية رقم (19) 39

4- المملكة العربية السعودية: الإتفاقية رقم (11) 44

5- جمهورية السودان: الإتفاقية رقم (19) 46

6- سلطنة عُمان: الإتفاقية رقم (19) 49

7- دولة فلسطين: الإتفاقية رقم (11) 65

8- دولة الكويت: الإتفاقية رقم (12) 79

9- الجمهورية الإسلامية الموريتانية: الإتفاقية رقم (19) 80

الجزء الثاني: متابعة الردود على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين **104**

ردود الدول العربية على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين 2022 ..... **105**

1- المملكة الأردنية الهاشمية: الإتفاقيات ذات الأرقام (11 / 17) 105

2- مملكة البحرين: الإتفاقيات ذات الأرقام (15 / 17 / 18) 109

3- المملكة العربية السعودية: الإتفاقيات ذات الأرقام (12 / 13 / 16 / 19) 119

4- جمهورية السودان: الإتفاقيات ذات الأرقام (4 / 5 / 7 / 8 / 12 / 13 / 15 / 17) 124

5- سلطنة عُمان: الإتفاقيات ذات الأرقام (7 / 13 / 16) 132

6- دولة فلسطين: الإتفاقيات ذات الأرقام (5 / 7 / 13 / 17 / 18 / 19) 132

7- دولة الكويت: الإتفاقيات ذات الأرقام (11 / 13 / 16 / 17 / 18)..... 135

الجزء الثالث: دراسة تقارير وردت بعد إنعقاد إجتماع اللجنة خلال العام السابق – 2021 وعن أعوام سابقة 155

1- المملكة الأردنية الهاشمية: الإتفاقية رقم (15) 155

2- دولة الإمارات العربية المتحدة: الإتفاقية رقم (12) 157

3- الجمهورية التونسية: الإتفاقيات ذات الأرقام (7 / 12 / 13 / 16) 160

4- جمهورية العراق: الإتفاقيات ذات الأرقام (5 / 7 / 8 / 11 / 13 / 16 / 17 / 19) 178

5- المملكة المغربية: الإتفاقيات ذات الأرقام (7 / 13 / 16 / 18 / 19)..... 291

الجزء الرابع: موضوعات تتعلق بمعايير العمل العربية 305

جدول تصديقات الدول العربية حتى 31 / 12 / 2022..... 306

***

مقدمة

- بناء على دعوة المدير العام لمكتب العمل العربي، وتنفيذاً للمادة الخامسة من نظام عمل لجنة الخبراء القانونيين، عقدت اللجنة دورتها الثالثة والأربعين خلال الفترة **18 – 19 ديسمبر 2022، القاهرة / جمهورية مصر العربية**، 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 / على فيصل الصديقي**	**مملكة البحرين**
3. **الأستاذ / محمد كشو**	**الجمهورية التونسية**
4. **السيدة / ماجدة إبراهيم عبد الرحيم**	**جمهورية العراق**
5. **الأستاذ / إيهاب عبد العاطي عليان**	**جمهورية مصر العربية**

- إنتخبت اللجنة في بداية أعمالها **الأستاذ / حمادة أبو نجمة** 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**
5. **الأنسة / دعاء محمد خير**	**إدارة الحماية الاجتماعية**

وقد جاءت ردود الدول العربية بشأن الإتفاقيات المُصادق عليها والإتفاقيات غير المُصادق عليها والردود على الملاحظات السابقة للجنة كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول 1: ردود الدول العربية 2022

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

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

(رمز ** = إتفاقيات عن أعوام سابقة تم الرد عليها) (رمز ** = إتفاقيات عن أعوام سابقة لم يتم الرد عليها)

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

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

-الاتفاقية العربية رقم (4) لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة " معدلة "

-الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية

-الاتفاقية العربية رقم (8) لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية

-الاتفاقية العربية رقم (11) لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية

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

-الاتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل

-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

-الاتفاقية العربية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الأحداث

-الاتفاقية العربية رقم (19) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل

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

وصل إلى مكتب العمـل العربي 9 تقارير من 9 دول عربية هي:

(المملكة الأردنية الهاشـمية / مملكة البحرين / الجمهورية التونسـية / المملكة العربية السـعودية / جمهورية السودان / سلطنة عُمان / دولة فلسطين / دولة الكويت / 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 العمـل العربي (30) رداً من (7) دول عربية هي:

(المملكة الأردنية الهاشمية / مملكة البحرين / المملكة العربية السعودية / جمهورية السودان / سلطنة عُمان / دولة فلسطين / دولة الكويت)

الجزء الثالث: دراسة تقارير وردت بعد إنعقاد إجتماع اللجنة خلال العام السابق – 2021 وعن أعوام سابقة

تلقى مكتب العمل العربي (19) تقريراً بعد إنعقاد اللجنة في دورتها السابقة وعن أعوام سابقة من (5) دول عربية هي:

(المملكة الأردنية الهاشمية / دولة الإمارات العربية المتحدة / الجمهورية التونسية / جمهورية العراق / المملكة المغربية)

الجزء الرابع: موضوعات تتعلق بمعايير العمل العربية

درســت اللجنة الوثيقة المقدمة من قبل مكتب العمل العربي، وفي ضــوئها أعدت هذا التقرير المعروض على مجلس الإدارة ومن ثم على المؤتمر العام.

الملاحظات العامة للجنة

إسـتخلصـت اللجنة من خلال المناقشـات التي دارت أثناء اجتماعاتها عدة ملاحظات عامة، كما أكدت على ملاحظاتها السابقة التي 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 ماتراه مناسباً لها من تصديق أو غيره ، هو عرضها على السلطة التي تملك صلاحية اتخاذ مثل هذا القرار كما هو منصوص عليه في دستورها، وهذا العرض لا يعتبر متحققاً إلا بعرض الاتفاقية على السلطة التي تختص بالتصديق على الاتفاقيات في الدولة – بغض النظر على تسميتها – أما خلاف ذلك من إجراءات إدارية فانه لا يعد 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 ضرورة 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 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

حمادة أبو نجمة

***

الجزء الأول

دراسة التقارير السنوية حول

اتفاقيات العمل العربية لعام 2022

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 / 15 / 16 / 18 / 19)
2. **دولة الامارات العربية المتحدة:** الإتفاقيات ذات الارقام (5 / 7 / 8 / 9 / 11 / 13 / 15 / 16 / 17)
3. **الجمهورية التونسية:** الإتفاقية رقم (16)
4. **الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية:** الإتفاقيات ذات الارقام (4 / 8 / 12 / 14 / 15)
5. **جمهورية جيبوتي:** الإتفاقيات ذات الارقام (3 / 4 / 5 / 6 / 7 / 9 / 10 / 11 / 12 / 13 / 14 / 15 / 16 / 17 / 18 / 19)
6. **المملكة العربية السعودية:** الإتفاقية رقم (12)
7. **جمهورية السودان:** الإتفاقيات ذات الأرقام (4 / 8 /13)
8. **سلطنة عُمان:** الإتفاقيات ذات الأرقام (7 / 13 / 16)

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

10. **دولة الكويت**: الإتفاقيات ذات الأرقام (11 / 12 / 16)

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

12. **الجمهورية الإســـلامية الموريتانية**: الإتفاقيات ذات الارقام (4 / 5 / 7 / 8 / 9 / 10 / 11 / 12 / 13 / 14 / 15 / 16 / 17)

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

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

1. **الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية**: الإتفاقية رقم (19)
2. **دولة قطر**: الإتفاقية رقم (12)
3. **المملكة المغربية**: الإتفاقية رقم (17)
4. **الجمهورية اليمنية**: الإتفاقية رقم (19)

ج. دول وافت مكتب العمل العربي بتقاريرها بعد إنعقاد إجتماع اللجنة 2022:

1. **دولة الامارات العربية المتحدة**: الإتفاقية رقم (18)
2. **جمهورية العراق**: الإتفاقية رقم (18)
3. **دولة ليبيا**: الإتفاقية رقم (12)
4. **جمهورية مصر العربية**: الإتفاقية رقم (11)

د. لاحظت اللجنة أن العديد من الدول لم توافِ 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 / 12) ، أعوام 2019 – 2020 – 2021 / الدورات (42/41/40)
2. **جمهورية الصومال الفيدرالية**: الإتفاقيات ذات الأرقام (7 / 13 / 12) ، أعوام 2019 – 2020 – 2021 / الدورات (42/41/40)
3. **دولة قطر**: الإتفاقية رقم (11) ، عام 2021 ، الدورة (42)
4. **الجمهورية اللبنانية**: الإتفاقيات ذات الأرقام (11 / 13 / 8)، أعوام 2019 – 2020 – 2021 / الدورات (42/41/40)

5. **الجمهورية اليمنية:** الإتفاقية رقم (16) ، عام 2021 ، الدورة (42)

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

– **دولة ليبيا:** الإتفاقية رقم (16) ، عام 2021 ، الدورة (42)

ثالثاً: دراسة التقارير التي وردت من الدول العربية حول الإتفاقيات محل المتابعة لعام 2022

بفحص الردود الواردة هذا العام وجدت اللجنة أن **9 دول عربية** قد أرســـلت تقاريرها حول الإتفاقيات محل المتابعة لعام 2022 وهي كما يلي:

جدول 2: التقارير التي وردت من الدول العربية حول الإتفاقيات محل المتابعة لعام 2022

الدولة	إتفاقيات العمل العربية المصادق عليها	إتفاقيات العمل العربية غير المصادق عليها
1– المملكة الأردنية الهاشمية	الاتفاقية العربية رقم (4) لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة " معدلة "	--
2– مملكة البحرين	الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية	--
3– الجمهورية التونسية	--	الاتفاقية العربية رقم (19) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل
4– المملكة العربية السعودية	--	الاتفاقية العربية رقم (11) لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية
5– جمهورية السودان	--	الاتفاقية العربية رقم (19) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل
6– سلطنة عُمان	الاتفاقية العربية رقم (19) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل	--
7– دولة فلسطين	الاتفاقية العربية رقم (11) لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية	--
8– دولة الكويت	--	الاتفاقية العربية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين
9– الجمهورية الإسلامية الموريتانية	الاتفاقية العربية رقم (19) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل	--

- وبذلك يكون مجموع التقارير الواردة (9) تقارير من أصل (29) تقريراً مطلوباً هذا العام، وهو ما يمثل نسبة 31% ، وإذا ما أضفنا التقارير الواردة بشكل متأخر (4) يصبح مجموع التقارير المرسلة من الدول الأعضاء (13) تقرير أي نسبة 45%.
- وتعرب اللجنة عن أملها في تجاوب 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 الآجال المحددة حتى يمكن عرضها على لجنة الخبراء القانونيين وتحصل الفائدة المرجوة.

***

تقارير الدول العربية حول إتفاقيات العمل العربية لعام 2022

1- المملكة الأردنية الهاشمية

- **الاتفاقية العربية رقم (4) لعام 1975 بشأن " تنقل الأيدي العاملة (معدلة) " – إتفاقية مُصادق عليها**

وصل مكتب العمل العربي من المملكة الأردنية الهاشمية تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (4) لسنة 1975 – وجاء في هذا الرد ما يلي:

(يحتوي الرد على مرفق خاص بمقارنة بين مواد الإتفاقية ومواد قانون العمل بالمملكة الأردنية الهاشمية)

القسم الأول

بيانات عامة

- **يرجى بيان النص التشريعي الذي صدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (4) لسنة 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة " معدلة ".**

دستور المملكة الاردنية الهاشمية

المادة (33)

1. الملك هو الذي يعلن الحرب ويعقد الصلح ويبرم المعاهدات والاتفاقات.

2. المعاهدات والاتفاقات التي يترتب عليها تحميل خزانة الدولة شيئا من النفقات او مساس في حقوق الاردنيين العامة او الخاصة لا تكون نافذة الا اذا وافق عليها مجلس الامة ولا يجوز في أي حال ان تكون الشروط السرية في معاهدة او اتفاق ما مناقضة للشروط العلنية.

المادة (1/45)

1. يتولى مجلس الوزراء مسؤولية ادارة جميع شؤون الدولة الداخلية والخارجية باستثناء ما قد عهد او يعهد به من تلك الشؤون بموجب هذا الدستور او اي قانون او الى اي شخص او هيئة اخرى.

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

مرفق التغطية التشريعية للاتفاقية مع النصوص التشريعية الوطنية.

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

▪ استنادا لاحكام المادة (2/33) من الدستور الاردني والتي تنص على:-

(المعاهدات والاتفاقات التي يترتب عليها تحميل خزانة الدولة شيئا من النفقات أو مساس في حقوق الاردنيين العامة أو الخاصة لا تكون نافذة الا إذا وافق عليها مجلس الامة لا يجوز في أي حال أن تكون الشروط السرية في معاهدة أو اتفاق ما مناقضة للشروط العلنية)

نص قانون المحكمة الدستورية رقم (15) لسنة 2012 وتعديلاته في المادة رقم (17) على ما يلي:-

(للمحكمة حق تفسير نصوص الدستور إذا طلب إليها ذلك بقرار صادر عن مجلس الوزراء أو بقرار يتخذه أحد مجلسي الأمة بالأغلبية **ويكون قرارها نافذ المفعول بعد نشره في الجريدة الرسمية)**

▪ صدر القرار التفسيري رقم (1) لعام 2020 الصادر عن المحكمة الدستورية حيث جاء فيه ما يلي:-

– إنه لا يجوز إصدار قانون يتعارض برمته مع الالتزامات المقررة على أطراف معاهدة كانت المملكة قد صادقت عليها بمقتضى قانون.

– أنه لا يجوز إصدار قانون يتضمن تعديلاً أو الغاء لاحكام تلك المعاهدة.

– إن المعاهدات الدولية لها قوتها الملزمة لأطرافها، ويتوجب على الدول احترامها، طالما ظلت قائمة ونافذة، ما دام ان هذه المعاهدات تم ابرامها والتصديق عليها، واستوفت الاجراءات المقررة لنفاذها.

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

☐**نعم**

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

1. الاتحاد العام لنقابات عمال الاردن.
2. اتحاد المزارعيين الاردنيين.
3. غرفة صناعة الاردن.
4. غرفة تجارة الاردن.

القسم الثاني

التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية

المادة الأولى

"نطاق تطبيق الاتفاقية"

1– يقصد بعبارة "العمال الوافدين" العمال العرب الذين ينتقلون للعمل إلى قُطر عربي من قُطر عربي آخر أو من دولة أجنبية.

2– تسري أحكام هذه الاتفاقية على العمال الفلسطينيين الذين يعملون أو ينتقلون بغرض العمل بين الدول الأطراف في هذه الاتفاقية مع تمتعهم بكل حقوق المواطن في بلده.

3– تسري أحكام هذه الاتفاقية على العمال الوافدين باستثناء الفئات التالية:

- عمال الحدود.
- عمال البحر.
- أصحاب المهن الحرة والفنانون الذين لا يمكثون في أراضي الدولة المستقبلة لهم لمدة طويلة.

4– تعتبر الأحكام الواردة في هذه الاتفاقية حدا أدنى ولا تؤثر بأية صورة كانت في أحكام القوانين أو اللوائح أو الاتفاقيات أو الأعراف التي يتوافر بمقتضاها للعمال الوافدين شروط أفضل من الضمانات والمزايا الممنوحة لهم بموجب هذه الاتفاقية.

5- للدول الأطراف في هذه الاتفاقية أن تعقد فيما بينها اتفاقيات ثنائية لتنظيم تنقل الأيدي العاملة، ولها أن تسترشد بنموذج الاتفاقية الثنائية الملحقة بهذه الاتفاقية.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل هناك أحكام خاصة بتشغيل العمال الوافدين وفقاً للتعريف الوارد بالاتفاقية؟**

☐لا

- **هل هناك اتفاقيات ثنائية تنظم تنقل العمالة الوافدة؟**

☐نعم

في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجي بيان الاتفاقيات المبرمة والنافذة.

1. اتفاق تعاون فني بين حكومة المملكة الاردنية الهاشمية وحكومة دولة الكويت بشان تنقل الايدي العاملة لسنة 2001
2. اتفاقية اليد العاملة الفنية بين حكومة المملكة الاردنية الهاشمية وليبيا لسنة 1979.
3. اتفاقية التعاون في مجال القوى العاملة بين الاردن واليمن لسنة 1997.
4. اتفاقية بين حكومة مصر العربية والمملكة الاردنية الهاشمية بشأن التعاون في مجال القوى العاملة.
5. مذكرة تفاهم بشأن تنظيم انتقال العمال المصريين للعمل في المملكة الاردنية الهاشمية لسنة 2007 وملحقها رقم (1).
6. مذكرة تفاهم بشأن تنظيم انتقال المصريين للعمل بمنطقة العقبة الاقتصادية الخاصة.
7. مذكرة تفاهم في مجالات التعاون والتنسيق بين الاردن ومصر لسنة 2012.
8. بروتوكول التعاون في مجال اليد العاملة بين حكومة المملكة الأردنية الهاشمية وحكومة الجمهورية الجزائرية الديمقراطية تم توقيعه في 2004.
9. اتفاقية بين حكومة المملكة الاردنية الهاشمية وحكومة المملكة المغربية بشأن التعاون في مجال القوى العاملة سنة 1983.
10. مذكرة التفاهم في مجال العمل بين حكومتي المملكة الأردنية الهاشمية وسلطنة عُمان.
11. اتفاقية بين حكومة الجمهورية التونسية وحكومة المملكة الاردنية الهاشمية بشأن التعاون في مجال القوى العاملة لسنة 1983.
12. اتفاقية التعاون في مجال القوى العاملة بين حكومة المملكة الاردنية الهاشمية وحكومة دولة الامارات العربية المتحدة لعام 2014.

13. اتفاقية بين حكومة المملكة الاردنية الهاشمية وحكومة دولة قطر بشأن تنظيم استخدام العمال الاردنيين في دولة قطر.

14. مذكرة التفاهم في مجال العمل بين حكومتي المملكة الأردنية الهاشمية وحكومة المملكة الاردنية الهاشمية.

15. اتفاقية التعاون في مجال القوى العاملة بين حكومة المملكة الاردنية الهاشمية وحكومة جمهورية السودان لعام 2003.

16. اتفاقية بشأن تنظيم استقدام واستخدام العمال بين حكومة المملكة الأردنية الهاشمية وحكومة الجمهورية العربية السورية.

هل تسري أحكام الاتفاقية على جميع العمال الوافدين؟

☐نعم

- يرجى بيان الاستثناءات إن وجدت.

.....

.

- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

.....

.

المادة الثانية

" تنظيم شروط العمل للعمال الوافدين "

تتعهد كل دولة طرف في هذه الاتفاقية باتخاذ كافة الإجراءات التشريعية والتنظيمية بالتشاور مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال الأكثر تمثيلا، لتنظيم المسائل التالية:

1- الحفاظ على فرص العمل بالنسبة لعمال الدولة الأصليين.

2- الأولوية في التشغيل للعمال الوافدين، وبوجه خاص العمال الفلسطينيون، وذلك بما يتفق مع حاجات كل دولة.

3- عقد العمل الفردي، ويجب أن يتضمن البيانات المتعلقة بشروط وظروف الاستخدام، والبيانات الأساسية الخاصة بالعامل، ونوع العمل، ومكان تأدية الأجر، والاستقطاعات التي تخصم منه، ومدة العقد، وشروط تجديده أو فسخه، ونفقات سفر وعودة العامل وأفراد أسرة العامل المصرح لهم بمصاحبته.

4- تصاريح العمل والإقامة، ويجب أن تتضمن البيانات الإجراءات الخاصة بمنح تصاريح العمل والإقامة للعمال الوافدين، بما في ذلك إجراءات تجديد أو عدم تجديد أو سحب تلك التصاريح، مع حفظ حق العامل في التظلم أمام الجهات المختصة وحصوله على كافة المستحقات أو المكافآت أو المزايا المستحقة له عند مغادرة الدولة المستقبلة له، مع منحه مهلة زمنية معقولة بعد انتهاء تصريح الإقامة، تمكينا له من تسوية أموره الشخصية وأمور أسرته بطريقة مناسبة.

5- شروط إبعاد الوافدين من الدولة المستقبلة لهم، مع ضمان عدم تعرضهم وأفراد أسرهم للاضطهاد أو الإبقاء التعسفي نتيجة تطورات قد تطرأ على العلاقات السياسية بين دولتهم الأصلية والدولة المستقبلة لهم، أو تبعاً لحالة سوق العمل، أو لأسباب صحية خاصة بالعمال.

6- حق العمال الوافدين – بناء على طلب يقدمونه إلى الجهات المختصة في الدولة المستقبلة لهم – في اصطحاب أفراد أسرتهم (الزوجة أو الزوج والأطفال والوالدين) وذلك بمنحهم تصاريح الإقامة لأفراد الأسرة على نفس الأسس التي تمنح للعمال الوافدين، على أن تبحث تلك الجهات هذا الطلب وتبت فيه على وجه السرعة في فترة لا تتجاوز 6 أشهر من تاريخ تقديم الطلب.

7- تمتع العمال الوافدين وأفراد أسرهم المصرح لهم باصطحابهم بالحقوق والمزايا التي يتمتع بها عمال الدولة المستقبلة لهم، على أن يشمل ذلك بوجه خاص:

(أ) فرص العمل.

(ب) ساعات العمل والأجور خاضعة للضرائب والرسوم التي تفرض على كسب العمل.

(ج) الراحة الأسبوعية.

(د) الإجازات بأجر.

(هـ) التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي.

(و) الخدمات التعليمية والتدريبية والتثقيفية والترفيهية.

(ز) الخدمات الإسكانية والصحية وخدمات السلامة المهنية.

8- تمتع العمال الوافدين بالحقوق النقابية في إطار التشريعات الوطنية للدولة المستقبلة لهم.

9- حق العمال الوافدين في أن يحولوا أجورهم إلى أي بلد يختارونه أو إلى الدولة التي ينتمون إليها، ولكل دولة أن تحدد المبلغ المسموح بتحويله على ألا يقل عن ثلث الأجر.

10- شروط تجميع وترحيل وتشغيل العمال الراغبين في الانتقال للعمل.

11- تبسيط الإجراءات الخاصة بتنقل الأيدي العاملة فيما بين الدول العربية للحد من تنقل الأيدي العاملة بطريقة غير قانونية.

12- فرض عقوبات جزائية رادعة على الوسطاء الذين يعملون على تنقل الأيدي العاملة بطريقة غير قانونية.

يرجى بيان ما يلي:

- **يرجى بيان الأحكام التي تتضمنها تشريعاتكم بخصوص اعطاء الاولوية في التشغيل للعمال العرب الوافدين والتطبيق العملي لها.**

لا

- **يرجى بيان الصعوبات أو المعوقات (إن وجدت)، والتي لا تزال تحول دون تطبيق مبدأ اعطاء الاولوية في التشغيل للعمال العرب ومساواتهم بالعمال الوطنيين في الحقوق والامتيازات التي تخولها التشريعات الوطنية.**

1.مبدأ عدم التمييز.

2.مبدأ المساواة.

- **يرجى بيان الإجراءات التشريعية والتطبيقية التي تغطي المسائل الأخرى المذكورة في هذه المادة.**

مرفق التغطية التشريعية للاتفاقية.

المادة الثالثة

" وضع وتنفيذ سياسة الهجرة "

تتعهد كل دولة طرف في هذه الاتفاقية بوضع وتنفيذ سياسة للهجرة على المدى القريب والبعيد تتلاءم مع احتياجاتها الاقتصادية والاجتماعية، وتهدف بوجه خاص إلى:

1- تشجيع حركة تنقل الأيدي العاملة فيما بين الدول العربية، وذلك بإبرام اتفاقيات جماعية أو ثنائية لتنقل الأيدي العاملة.

2- تشجيع استثمار رؤوس الأموال العربية في مشاريع استثمارية تهدف إلى إيجاد فرص عمل لاستيعاب الفائض من العمالة.

3- إعطاء الأولوية لاحتياجات الدول العربية الأخرى من القوى العاملة.

4- العمل تدريجيا على تعويض القوى العاملة الأجنبية في الدول العربية بقوى عاملة عربية.

5- إلغاء أية تفرقة ضد العمال الوافدين فيما يتعلق بالأحكام الواردة في المادة الثانية (فقرة 7) من هذه الاتفاقية.

6- الحفاظ على الروابط والعلاقات العائلية والوطنية بين العمال الوافدين وبين أقطارهم الأصلية.

7- عدم تشجيع هجرة الكفاءات والمهارات إلى الدول الأجنبية.

8- اجتذاب العرب المهاجرين إلى دول أجنبية وتشجيع عودتهم لوطنهم للمساهمة في خطط وبرامج التنمية العربية، وذلك بتوفير الحوافز المادية والمعنوية، وبإيجاد المناخ العلمي والاجتماعي المناسب لهم.

9- تشجيع إبرام اتفاقيات ثنائية أو جماعية بين الدول العربية التي بها حركة هجرة عمالية إلى الخارج وبين الدول الأجنبية المستقبلة للعمال، على أن تتضمن تلك الاتفاقيات باعتبارها حداً أدنى نصوصاً تتعلق بمساواة العمال المهاجرين بالعمال الوطنيين وبوجه خاص فيما يتعلق بالأحكام الواردة في المادة الثانية فقرة (7) من هذه الاتفاقية.

يرجى بيان ما يلي:

- **واقع تشـــغيل الايدي العاملة العربية في بلدكم بالمقارنة مع العمالة الاجنبية، ومدى امكانية احلالها محل القوى العاملة الاجنبية والتشريعات التي تتناول ذلك.**
- عدد العمالة العربية لعام 2021 (214975) وعدد العمالة الاجنبية (118308).
- عدد العمالة العربية من 2022/1/1 ولغاية 2022/9/30 (120267) وعدد العمالة الاجنبية (93106).
- **الإجراءات التي ترمي إلى الحد من هجرة الكفاءات والمهارات إلى الدول الاجنبية.**

1. رفع الحد الادنى للأجور.

2. برنامج التشـــغيل الوطني وهو أحد أولويات عمل الحكومة الاقتصـــادي 2021-2023، يأتي هذا البرنامج انســـجاماً مع توجهات الحكومة في تمكين الأردنيين والأردنيات من الفئة العمرية ما بين 18-40 عاماً، يهدف البرنامج لتحفيز القطاع الخاص على توفير فرص عمل لتشغيل الأردنيين المتعطلين عن العمل في جميع القطاعات الاقتصادية وكافة محافظات المملكة.

- **الحوافز المادية والمعنوية التي تمنح للعمال العرب المهاجرين إلى دول أجنبية بقصـــد العودة إلى اوطانها للمساهمة في التنمية.**

.....

المادة الرابعة

" الأجهزة ومهامها "

أولا: تتعهد كل دولة طرف في هذه الاتفاقية باتخاذ الإجراءات المناسبة لإنشاء جهاز ثلاثي مختص على الصعيد الوطني للقيام **بالمجان -دون اقتضاء أي رسوم من العمال**-بالمهام التالية:

(أ) وضع وتنفيذ سياسة الهجرة وتنقل الأيدي العاملة.

(ب) أعّداد الدراسات والبيانات الإحصائية الخاصة بتنقل الأيدي العاملة.

(ج)القيام بالإجراءات المتعلقة بتنظيم تنقل الأيدي العاملة وبوجه خاص:

1- متابعة تنفيذ أحكام هذه الاتفاقية.

2- أعّداد الاتفاقيات الثنائية والجماعية الخاصة بتنقل الأيدي العاملة ومتابعة تنفيذها.

3- العمليات الخاصة بتجميع واختيار وتشغيل العمال الراغبين في التنقل بغرض العمل وتسهيل مغادرة وسفر واستقبال هؤلاء العمال وأفراد أسرهم.

4- تسهيل إصدار التأشيرات اللازمة للخروج والدخول والشهادات الطبية.

5- تقديم الخدمات الاستشارية للعمال بهدف مساعدتهم على التكيف مع البيئة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للدولة المستقبلة لهم، وتزويدهم بنسخ من القوانين واللوائح المطبقة عليهم أو بالتعديلات التي تدخل عليها.

ثانياً: وإلى أن يتم إنشاء الجهاز المشار إليه في صدر هذه المادة، وممارسته لمهامه بصورة كاملة، على كل دولة طرف في هذه الاتفاقية تحديد السلطة المختصة بتنفيذ أحكام هذه الاتفاقية، على أن تقوم هذه السلطة بالمجان-ودون اقتضاء أى رسوم من العمال-بالمهام الواردة في **المادة الرابعة** بالتعاون الوثيق مع منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال الأكثر تمثيلا.

ثالثا: على الدول الأطراف في هذه الاتفاقية أن تعترف بالوثائق والشهادات التي تصدرها الأجهزة أو السلطات المختصة في كل منها بشأن الحالة المدنية أو القانونية وأن تعترف كذلك بالمؤهلات العلمية والمهنية والشهادات الصحية الممنوحة للعمال الوافدين.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل هناك جهاز ثلاثي مختص على الصعيد الوطني للقيام بالمهام المذكورة في هذه المادة؟**

☐ لا

في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجي بيان هذا الجهاز ومهامه والنص التشريعي الخاص به.

.....

- **ما هي الوحدة الادارية المكلفة بوضع وتنفيذ سياسة الهجرة من وإلى الخارج والعكس، من حيث تنظيمها واختصاصاتها.**

❖ **الوحدة:**

مديرية العمالة الوافدة.

❖**تنظيمها:**

- **قسم الإستخدام والاستقدام.**
- **شعبة الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن.**
- **قسم تنظيم شؤون العمالة الوافدة.**
- **قسم نصاريح العمل الإلكترونية.**

❖**اختصاصاتها:**

– رسم السياسات وبناء الخطط الإستراتيجية والتنفيذية للمديرية وربطها مع مديريات العمل في الميدان ومتابعه تطبيقها والإشراف على كافة الأعمال المتعلقة بالإستقدام للعمالة غير الأردنية.

– المشاركة في رسم سياسات استقدام العمالة غير الاردنية للأردن بما ينسجم مع تلبية احتياجات سوق العمل.

– متابعة أعمال مديريات العمل في الميدان وتقديم الدعم والمشورة لهم في مجال إجراءات الاستقدام والاستخدام للعمالة الوافدة.

– تنظيم تواجد العمالة غير الأردنية في سوق العمل الأردني، والتأكيد على ضرورة العمل بشكل قانوني والحصول على تصريح عمل اللازم والمناسب لدى أصحاب العمل أو ضمن الأنواع المختلفة لتصاريح العمل والالتزام بالمهنة المصرح العمل بها، والتأكيد على أن تصريح العمل هو حماية لكل من العامل وصاحب العمل، وأن العمل بشكل مخالف يعرض كل من صاحب العمل والعامل للمسائلة القانونية.

- **السلطة المختصة بتنفيذ أحكام هذه الاتفاقية.**

وزارة العمل

- **التشريعات التي تغطي أحكام هذه المادة أو التطبيقات العملية لها إن وجدت.**

مرفقة التغطية التشريعة للاتفاقية بما يتوافق مع التشريعات الوطنية.

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

– التغطية الجزئية لأحكام المواد (1 / 2 / 3)

– عدم التغطية التشريعية لحكم المادة (4)

2– مملكة البحرين

- **الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية – إتفاقية مُصادق عليها**

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

(يحتوي الرد على مرفقات خاصة بروابط إلكترونية – مرفقة في أخر الرد – متعلقة بالقرارات الوزارية الصادرة بشأن تنفيذ قانون رقم (36) لسنة 2012 بإصدار قانون العمل بالقطاع الأهلي، في مجال الصحة والسلامة المهنية / قانون رقم 36 لسنة 2012 بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي / مرسوم بقانون رقم (48) لسنة 2010 بإصدار قانون الخدمة المدنية / مرسوم بقانون رقم (24) لسنة 1976 بإصدار قانون التأمين الاجتماعي/ قرار رقم (84) لسنة 2019 بشأن تحديد الأعمال التي يُحظَر فيها تشغيل النساء الحوامل)

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

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

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

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

رقم القرار	السنة	الموضوع
3	2013	حظر العمل وقت الظهيرة
6	2013	حماية العمال من أخطار الحرائق في المنشآت ومواقع العمل
8	2013	تنظيم السلامة والصحة المهنية في المنشآت
12	2013	الإجراءات اللازمة للإبلاغ عن إصابات العمل والأمراض المهنية
23	2013	تحديد الشروط والأحوال والظروف الأخرى لتنظيم تشغيل الأحداث وكذلك المهن والصناعات والأعمال الشاقة والخطرة التي يحظر تشغيلهم فيها أو التي تضر بصحة الحدث أو سلامته أو سلوكه الأخلاقي تبعاً لمراحل السن المختلفة
24	2013	تخفيض الحد الأدنى لساعات العمل لبعض فئات العمال وبعض الصناعات والاعمال التي تتطلب ظروفها وطبيعتها ذلك
26	2013	تحديد الحد الأقصى لساعات العمل
27	2013	تحديد الأعمال والحالات التي يتعين فيها العمل دون فترة راحة والأعمال الصعبة أو المرهقة التي يمنح العامل فيها فترات راحة تحسب ضمن ساعات العمل الفعلية
29	2013	تنظيم أعمال التفتيش على المنشآت ومواقع العمل وبتحديد قواعد التفتيش ليلا وفي غير أوقات العمل الرسمية الآلية المتبعة لاختيار مواقع المنشآت المستهدفة للزيارات التفتيشية
30	2013	تعويض إصابات العمل

رقم القرار	السنة	الموضـــوع
31	2013	حماية العمال من أخطار الكهرباء في المنشآت ومواقع العمل
4	2014	تحديد الشروط والاحتياطات اللازمة لحماية العمال في أعمال البناء والإنشاءات والهندسة المدنية
5	2014	تحديد الشروط والاحتياطات اللازمة لحماية العمال من أخطار العمل بمعدات الرفع
9	2014	وقاية العمال من المخاطر الطبيعية (الفيزيائية) في المنشآت ومواقع العمل
15	2014	حماية العمال من أخطار المواد الكيميائية والغازات والسوائل سريعة الاشتعال في المنشآت ومواقع العمل
28	2014	تحديد وتنظيم الخدمات والاحتياطات اللازمة لحماية العمال من أخطار غلايات وأوعية البخار ومستودعات الهواء
38	2014	تحديد الشروط والاحتياطات اللازمة لحماية العمال من المخاطر الميكانيكية وبيئة العمل
29	2014	تحديد وتنظيم الرعاية الصحية الأساسية لعمال المنشآت
40	2014	اشتراطات ومواصفات مساكن العمال
2	2015	مجلس السلامة والصحة المهنية
30	2017	تنظيم الفحص الطبي للوافدين
3	2001	الفحص الطبي الدوري للعمال المعرضين للإصابة بأمراض المهنة

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

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

4. هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الاعمال والعمال في دولتكم الموقرة حين اعدادكم لهذا التقرير؟ وذلك تمشياً مع أحكام المادة (19) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

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

القسم الثاني

التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية

المادة الأولى

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

يرجى بيان ما يلي:

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

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

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

ينظم مرسوم بقانون رقم (24) لسنة 1976 بإصدار قانون التأمين الاجتماعي **(مرفق)** الخدمات التأمينية المقدمة للخاضعين لقانون التقاعد المدني وقانون التأمين الاجتماعي في مملكة البحرين. ويفصل الباب الخامس من هذا القانون اشتراطات التأمين ضد إصابات العمل. من حيث التمويل، والعناية الطبية، والبدلات اليومية في حالة الاصابة، والتعويض والمعاش في حالة إصابة العمل، والاجراءات الواجب اتخاذها للتبليغ عن اصابة العمل.

المادة الثانية

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

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تساوي تشريعاتكم العمال العرب الذين يعملون في دولتكم الموقرة بالعمال الوطنيين في تطبيق الاحكام التالية:**
  - **السلامة والصحة المهنية.**
  - **التأمين من حوادث العمل وأمراض المهنة.**
  - **أنظمة التأهيل المهني.**

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

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

المادة الثالثة:

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

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

يرجى بيان ما يلي:

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

حدد القرار الوزاري رقم 29 لسنة 2013 بشأن تنظيم أعمال التفتيش على المنشآت ومواقع العمل وبتحديد قواعد التفتيش ليلا وفي غير أوقات العمل الرسمية الآلية المتبعة لاختيار مواقع المنشآت المستهدفة للزيارات التفتيشية، وتطرق القرار الوزاري رقم (4) لسنة 2014 بشأن تحديد الشروط والاحتياطات اللازمة لحماية العمال من أعمال البناء والانشاءات والهندسة المدنية للإجراءات التي يتعين على المنشآت اتخاذها لضمان سلامة وحماية العمال التابعين لها في قطاع الإنشاء والتشييد، فيما نصت المادة (3) من القرار الوزاري رقم (8) لسنة 2013 بشأن السلامة والصحة المهنية في المنشآت صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية عماله من مخاطر بيئة العمل أثناء العمل، واستيفاء جميع المتطلبات القانونية في مجال السلامة والصحة المهنية، ويلتزم على الأخص بالآتي:

1. توفير معدات عمل آمنة وصيانتها بحيث لا تشكل خطراً على سلامة وصحة العاملين.
2. ضمان سلامة استعمال أو حمل أو نقل أو تخزين البضائع أو المواد بحيث لا تشكل خطراً على سلامة وصحة العاملين.
3. إحاطة العامل علماً بمخاطر مهنته ووسائل الوقاية الواجب عليه مراعاتها.
4. توفير التدريب اللازم لجميع العاملين لديه كل فيما يخص عمله.
5. توفير الإشراف المناسب والملائم لجميع العمليات التي تنفذها المنشأة.

6. توفير المعلومات والإرشادات اللازمة لجميع المتواجدين في مواقع العمل التابعة له على أن تكون مكتوبة باللغة العربية إضافة إلى لغات أخرى يفهمها العمال، بما يضمن الحفاظ على سلامتهم وصحتهم.
7. ضمان سلامة موقع العمل ومنافذه بحيث تكون آمنة لتأدية العمل وخالية من الأخطار.
8. توفير بيئة عمل آمنة ومرافق صحية ملائمة.
9. توفير معدات وقاية شخصية ملائمة لطبيعة العمل.
10. توفير مستلزمات خدمات الإسعاف الأولي والتدخل الطبي في الحالات الطارئة والعاجلة في مواقع العمل.

المادة الرابعة

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

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تضمن تشريعاتكم ما يكفل سلامة بيئة العمل بحيث تكون في المستوى الصحي المطلوب؟**
  - تنص المادة (11) من القرار رقم (3) لسنة 1978 بشأن تنظيم وسائل الوقاية من أمراض المهنة والاحتياطات الصحية اللازمة لحماية العمال أثناء العمل على التالي: **(مرفق)**

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

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

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

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

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

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

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

المادة الخامسة

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

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

ب. وضع الاشتراطات اللازمة لتحسين بيئة ووسائل العمل.

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

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

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

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

يرجى بيان ما يلي:

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

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

1. توفير معدات عمل آمنة وصيانتها بحيث لا تشكل خطراً على سلامة وصحة العاملين.
2. ضمان سلامة استعمال أو حمل أو نقل أو تخزين البضائع أو المواد بحيث لا تشكل خطراً على سلامة وصحة العاملين.
3. إحاطة العامل علماً بمخاطر مهنته ووسائل الوقاية الواجب عليه مراعاتها .
4. توفير التدريب اللازم لجميع العاملين لديه كل فيما يخص عمله .
5. توفير الإشراف المناسب والملائم لجميع العمليات التي تنفذها المنشأة.
6. توفير المعلومات والإرشادات اللازمة لجميع المتواجدين في مواقع العمل التابعة له على أن تكون مكتوبة

باللغة العربية إضافة إلى لغات أخرى يفهمها العمال، بما يضمن الحفاظ على سلامتهم وصحتهم.

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

8. توفير بيئة عمل آمنة ومرافق صحية ملائمة .

9. توفير معدات وقاية شخصية ملائمة لطبيعة العمل .

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

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

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

- وحدد القرار الوزاري رقم (38) لسنة 2014 بشأن الشروط والاحتياطات اللازمة لحماية العمال من المخاطر الميكانيكية وبيئة العمل المتطلبات القانونية والإجراءات الوقائية التي يتعين على المنشآت استيفائها لضمان سلامة العمال وعدم تعرضهم للمخاطر أثناء العمل في الآلات والمعدات الموجودة بموقع العمل.

المادة السادسة

1. لا يجوز تشغيل الأحداث من الجنسين في الاعمال الصناعية، قبل سن الخامسة عشرة، وذلك فيما عدا المتدرجين منهم.
2. لا يجوز تشغيل الاحداث من الجنسين قبل بلوغهم سن الثامنة عشرة في الصناعات الخطرة او الضارة بالصحة، والتي تحددها التشريعات والقرارات واللوائح الخاصة بكل دولة.
3. يحظر تشغيل النساء في الاعمال الخطرة او الشاقة او الضارة بالصحة التي يحددها التشريع في كل دولة.

يرجى بيان ما يلي:

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

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

- **السن الأدنى للعمل في الصناعات الخطرة او الضارة بالصحة وفق تشريعاتكم.**

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

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

  - يحظر القرار رقم (84) لسنة 2019 تشغيل النساء الحوامل في عدد من الأعمال **(مرفق)** هي:

1. الأعمال التي تعرِّضهن لحرارة شديدة.
2. الأعمال التي تعرِّضهن لمجهود جسماني كبير أو متواصل، مثل أعمال العَتَالة أو حمْل أو جر الأثقال التي تزيد على 15 كيلوجراماً.
3. الأعمال التي تعرِّضهن للذبذبات الضارة بالجسم، مثل عمليات التخريم في الصخور والطرق والمباني.
4. الأعمال التي تشمل التعرُّض للإشعاعات الذرية أو النووية أو الأشعة السينية (X–RAY) بما يزيد على ريم واحد خلال فترة الحمْل.
5. الأعمال التي يصحبها التعرُّض لمواد ماسخة للأجنة (تراتوجينية).
6. الأعمال التي تعرِّضهن للعدوى البكتيرية.
7. الأعمال التي تستلزم التعرُّض للمواد الآتية: الرصاص أو مُرَكَّباته، أدخنة البنزين أو أحد مشتقاته مثل الفينول أو التولوين، أول أكسيد الكربون، الإنيلين، ثاني كبريتور الكربون المستخدم في صناعة الحرير الصناعي والسيلوفان، المواد الهيدروكربونية في تكرير البترول، الزئبق، الفسفور، النيتروبنزول، المنجنيز، الكادسيوم، البيريليوم.

المادة السابعة

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

يرجى بيان ما يلي:

- **هل توجد اجهزة خدمات للسلامة والصحة المهنية في المنشآت في دولتكم الموقرة؟ ما هو دور هذه الاجهزة ان وجدت؟**

تتولى وزارة العمل، تنفيذا لقانون العمل، إنشاء جهاز يسمى "جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية"، وتنفيذاً للقرار الوزاري رقم (8) لسنة 2013 بشأن تنظيم السلامة والصحة المهنية في المنشآت وعلى وجه التحديد الباب

الثالث منه، تم وضع الأسس القانونية التي تلزم أصحاب الأعمال لتشكيل أجهزة لخدمات السلامة والصحة المهنية لرسم سياسات عامة للسلامة المهنية في المنشآت ومتابعة تنفيذ اشتراطات الصحة والسلامة المهنية في مواقع العمل، وتحدد المادة (22) من القرار الوزاري رقم (8) لسنة 2013 بشأن تنظيم السلامة والصحة المهنية في المنشآت أبرز المهمات الذي يختص جهاز السلامة والصحة المهنية بالقيام بها كالاتي:

1. إبداء الرأي مع إدارة المنشأة والمختصين في التصميم الخاص بالإنشاءات، والمعدات والأجهزة الخاصة بالإنتاج والخدمات، والأجهزة والمعدات الخاصة بالتحكم في المخاطر والملوثات، وبيئة العمل والتوسعات التي تطرأ عليها.
2. اقتراح السياسات وتحديد خدمات السلامة والصحة المهنية، وتأمين بيئة العمل بالمنشأة.
3. التعرف على جميع الأنشطة بالمنشأة، وجميع العمليات الإنتاجية الجارية فيها، وكذا المواد والنفايات الخطرة، واتخاذ الاحتياطات الوقائية من المخاطر المحتملة خاصة بالحرائق والانفجارات.
4. التعرف على المخاطر في بيئة العمل والتي تؤثر على صحة وسلامة العاملين من حيث خصائصها ومصادرها وطرق تعرض العاملين لها.
5. قياس وتقييم الملوثات والمخاطر، والتعرف على نظم التحكم والسيطرة عليها.
6. تحليل وتقويم المخاطر والكوارث والحوادث الصناعية المحتملة، وإعداد خطط مواجهة الطوارئ والأزمات وتدريب العاملين عليها وإجراء التجارب الميدانية على تنفيذها.
7. عرض وتحليل نتائج البيانات الخاصة بحوادث وإصابات العمل، والأمراض المهنية والحوادث الجسيمة واستخلاص التوصيات اللازمة لمنعها.
8. وضع المواصفات والمعايير الفنية للسلامة والصحة المهنية، وتأمين بيئة العمل بمعدات وأجهزة الصحة والسلامة المهنية طبقاً للمواصفات، والتأكد من فاعليتها وكفاءتها وملاءمتها لبيئة العمل.
9. توعية وتثقيف العاملين بالمنشأة بأساليب السلامة والصحة المهنية كتنظيم الندوات وورش العمل والحملات الإعلامية في أقسام العمل، وكذا عن طريق الملصقات واللوحات الإرشادية وأجهزة الإعلام المسموعة والمرئية، والمقروءة وإعداد النشرات والكتيبات.
10. تخطيط البرامج التدريبية لفنيي وأخصائي السلامة والصحة المهنية وأعضاء اللجان ذات العلاقة بمجال السلامة والصحة المهنية وجميع العاملين بالمنشأة.
11. إعداد الخطة السنوية الخاصة بتنفيذ برامج السلامة والصحة المهنية.
12. التفتيش الدوري على أماكن العمل للتأكد من توافر الاحتياطات اللازمة لحماية العاملين من مخاطر العمل، والتزامهم بتنفيذ التعليمات والاشتراطات الخاصة بذلك.
13. التحقيق في حوادث العمل والأمراض المهنية للتعرف على أوجه القصور الذي أدى إليها، وإعداد

التقارير الفنية الخاصة بأسبابها وطرق منعها أو الحد منها.

14. إعداد سجل خاص بإدارة خدمات وسياسات السلامة والصحة المهنية.

15. إعداد نظام لتراخيص العمل قبل البدء في إجراء أي عمليات للصيانة والإصلاح أو أي عمليات أخرى من المحتمل أن تسبب خطورة على سلامة وصحة العاملين، كما يجب التأكد من تلقي العاملين التدريب المناسب على استخدام هذا النظام وعمل تفتيش دوري للتأكد من كفاءته.

16. متابعة وإجراء الصيانة الدورية والوقائية لوسائل الوقاية من الحريق والانفجارات، مع توفير المعدات اللازمة لوسائل الإنقاذ، والتأكد من صلاحيتها بصفة مستمرة عن طريق إعداد سجلات خاصة بالصيانة.

17. في جميع الأحوال يجب على جهاز السلامة والصحة المهنية أن يخطر صاحب العمل أو المدير المسئول والجهات المختصة فور اكتشاف أية أخطار لتلافيها فوراً.

المادة الثامنة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

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

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

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

المادة التاسعة

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

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تتوفر الاسعافات الاولية وعلاج الحالات الطارئة التي يتعرض لها العمال في المنشأة. يرجى بيان**

النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

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

المادة العاشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

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

1. يجب على صاحب العمل بأية منشأة أو فرع لها أو موقع عمل إبلاغ الوزارة بأي حادث عمل ينتج عنه: وفاة العامل، أو إصابة جسيمة، وحوادث المركبات التي تقع داخل المنشأة أو مواقع العمل، أو أي إصابة عمل ينتج عنها انقطاع العامل عن العمل لمدة سبعة أيام عمل متواصلة مع عدم احتساب يوم الإصابة ضمن المدة اللازمة للإبلاغ، وإذا تبع يوم الإصابة إجازة رسمية فإنها تحتسب ضمن المدة المشار إليها.
2. يجب على كل طبيب يعتقد بإصابة أحد مرضاه بمرض ناجم عن العمل أو مرتبط به، أن يقوم فوراً بإبلاغ وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، ما لم يكن قد تم ذلك من قبل، بحيث يتضمن البلاغ اسم العامل المريض وعنوانه الكامل والمرض الذي يعتقد أنه مصاب به، واسم وعنوان جهة عمله وصاحب عمله الأخير.
3. يلتزم صاحب العمل بوضع نظام للإبلاغ عن الإصابات والأمراض المهنية داخل منشأته وحث العاملين لديه بالإبلاغ عن جميع الإصابات المهنية التي يتعرضون لها، مع تعميم التوصيات والإرشادات الخاصة بالوسائل والاحتياطات الكفيلة، على العاملين بالمنشأة أو الفرع أو موقع العمل لتلافي تكرارها مستقبلاً.
4. يلتزم صاحب العمل في كل منشأة أو فرع لها أو موقع عمل بموافاة الوزارة خلال الربع الأول من كل عام بإحصائية عن إصابات العمل والأمراض المهنية للعاملين لديه وفقاً للنموذج المعد من قبل الوزارة.
5. يلتزم صاحب العمل بإنشاء سجل خاص يودع فيه نسخ من نماذج الإصابات والأمراض المهنية التي تم

التبليغ عنها بموجب أحكام هذا القرار على أن يحتفظ بهذه النماذج لفترة زمنية لا تقل عن خمس سنوات.

المادة الحادية عشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

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

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

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

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

- اقتراح سياسة وطنية لنظام وطني للسلامة والصحة المهنية.
- اقتراح ومراجعة تطوير التشريعات والمعايير الوطنية الخاصة بحماية وحفظ سلامة وصحة العمال وبيئة العمل في ضوء المتغيرات العملية والتقدم العلمي، والمستجدات ذات الصلة ببرامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية، والاتفاقيات العربية والدولية المصدق عليها ذات الصلة بالسلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.
- ابداء الرأي في التشريعات المقترحة ذات العلاقة في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.
- اجراء الدراسات والبحوث الخاصة بالسلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.

- دراسة الاتفاقيات والتوصيات العربية والدولية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وابداء الرأي والتوصيات بشأنها.
- العمل على الاستفادة من تبادل الخبرات مع المنشآت والجمعيات واللجان والجهات العاملة في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.
- وضع واقتراح الخطط الخاصة بتوفير وإعداد وتأهيل الكوادر البشرية المتخصصة في مجالات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل بما يتوافق مع الاحتياجات العملية، وتحديد الكفاءات المطلوبة لمهن الصحة والسلامة المهنية.
- تنمية الوعي الوقائي في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل من خلال وسائل الإعلام المرئية والمسموعة والمقروءة وإقامة المعارض والمؤتمرات والندوات المتخصصة وذلك بالتنسيق مع الأجهزة الحكومية والشركات الكبرى ومؤسسات المجتمع المدني.
- التشاور والتنسيق والتعاون مع الجهات الأخرى ذات العلاقة لاقتراح القوانين واللوائح ووضع الترتيبات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.
- التنسيق المباشر مع جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية بوزارة العمل في مجال تنفيذ القانون والقرارات الوزارية في مجال السلامة والصحة المهنية.
- تقديم الخدمات الاستشارية في مجال السلامة والصحة المهنية لجهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية بوزارة العمل.

المادة الثانية عشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

كما أشرنا سابقاً، يتولى قسم السلامة والصحة المهنية بوزارة العمل، الاشراف على التزام صاحب العمل بتنفيذ اشتراطات الصحة والسلامة المهنية في مواقع العمل. ويتولى هذه المهمة مفتشين من ذوي التأهيل العملي والخبرة، وتم منحهم الصلاحيات اللازمة للقيام بمهامهم، بما في ذلك الاجهزة ومعدات القياس، ودمجهم في دورات تدريبيه بصورة مستمرة لتزويدهم بالمستجدات في هذا المجال الحيوي، كما أن جميع المفتشين يتمتعون بميزة "الضبطية القضائية" لرصد المخالفات التي تقع في مجال اختصاصهم.

- **هل يشارك جهاز التفتيش في وضع مواصفات السلامة والصحة المهنية المطلوبة لإقامة المنشآت؟**

يشارك المفتشين التابعين لجهاز التفتيش في العديد من اللجان التخصيصية المشكلة من قبل الجهات ذات العلاقة للتشاور وإبداء الرأي وتطوير التشريعات المتعلقة بإنشاء المنشآت والترخيص لها ومن ضمن تلك اللجان، اللجنة المعنية بدراسة طلبات إقامة المنشآت الصناعية التي يوجد بها مساكن للعمال وطلبات إقامة المنشآت الراغبة بالحصول على ترخيص لفحص معدات الرفع.

المادة الثالثة عشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

نعم، يوجد العديد من المعاهد الخاصة المرخصة من قبل وزارة العمل تنظم دورات متخصصة في السلامة والصحة المهنية، وتخضع هذه المعاهد للرقابة من قبل شؤون المعاهد المهنية بالوزارة والتي تعنى بالإشراف على المؤسسات التدريبية الخاصة لتقويم الخدمة التدريبية والتحقق من مستوي أدائها وفحص وترخيص برامجها التدريبية والتدقيق والتفتيش عليها من خلال زيارات ميدانية. وينظم علمها قانون رقم 17 لسنة 2007 بشأن التدريب المهني والقرارات الوزارية المنفذة له.

المادة الرابعة عشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتم تدريس مادة السلامة والصحة المهنية ضمن برامج التعليم؟**

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

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

منظمات أصحاب العمل والعمال التي أرسل إليها التقرير:

تم إرسال التقرير إلى كل من:

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

المرفقات

- القرارات الوزارية الصادرة بشأن تنفيذ قانون رقم (36) لسنة 2012 بإصدار قانون العمل بالقطاع الأهلي، في مجال الصحة والسلامة المهنية.

- https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLAB0313.pdf
- https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLAB0613.pdf
- https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLAB0813.pdf
- https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLAB1213.pdf
- https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLAB2313.pdf
- https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLAB3013.pdf
- https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLAB3113.pdf
- https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLAB0414.pdf
- https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLAB0514.pdf
- https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLAB0914.pdf
- https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLAB1514.pdf
- https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLAB2814.pdf
- https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLAB3814.pdf
- https://www.lloc.gov.bh/PDF/RHEL2914.pdf
- https://www.lloc.gov.bh/PDF/RCAB0215.pdf
- https://www.lloc.gov.bh/PDF/RHEL3017.pdf
- https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLAB2413.pdf
- https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLAB2613.pdf
- https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLAB2713.pdf
- https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLAB4014.pdf
- https://www.lloc.gov.bh/PDF/RHEL0378.pdf

- قانون رقم 36 لسنة 2012 بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي.

https://www.lloc.gov.bh/PDF/K3612.pdf

- مرسوم بقانون رقم (48) لسنة 2010 بإصدار قانون الخدمة المدنية.

https://www.lloc.gov.bh/PDF/L4810.pdf

- مرسوم بقانون رقم (24) لسنة 1976 بإصدار قانون التأمين الاجتماعي.

https://www.lloc.gov.bh/PDF/L2476.pdf

- قرار رقم (84) لسنة 2019 بشأن تحديد الأعمال التي يُحظَر فيها تشغيل النساء الحوامل

https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLSD8419.pdf

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

- التغطية التشريعية لأحكام المواد (1 / 2 / 3 / 5 / 7 / 8 / 9 / 10 / 12 / 14)

- التغطية الجزئية لأحكام المواد (3 / 4 / 6 / 11)

- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة (13)

***

3- الجمهورية التونسية

- **الاتفاقية العربية رقم (19) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل – إتفاقية غير مُصادق عليها**

وصل مكتب العمل العربي من الجمهورية التونسية تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 – وجاء في هذا الرد ما يلي:

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

نعم

2- من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

السلطة التشريعية (مجلس نواب الشعب).

تمّ عرض اتفاقية العمل العربية رقم 19 بشأن تفتيش العمل على السلط المختصة (أي السلطة التشريعية التي هي مجلس النواب) وذلك بالمكتوب عدد 38151 المؤرخ في 23 فيفري 2001.

وتمّ إعلام المدير العام لمنظمة العمل العربية بهذا العرض بمقتضى المكتوب عدد 38166 المؤرخ في 9 مارس 2001.

وقد أخذت السلطة المختصة بالتصديق علما بهذه الاتفاقية.

3- ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

✓ أخذ العلم

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

نعم

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

توجب المادة الأولى من الاتفاقية على كل دولة أن تنظّم تفتيش عمل من خلال القوانين والأنظمة واللوائح والقرارات المنفّذة لها في جميع قطاعات وأماكن العمل في حين أنّ التشريع التونسي نظّم تفتيش العمل في جميع الأنشطة الخاضعة لمجلة الشغل و التي لا تشمل قطاع الوظيفة العمومية. علما وأنّ الموظفين العموميين يخضعون إلى أحكام القانون عدد 112 المؤرخ في 12 1983 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية كما وقع تنقيحه بالقانون عدد 83 المؤرخ في 20 ديسمبر 1997.

توجب المادة السابعة عشر من الاتفاقية أن لا توكل إلى الجهة المختصة بالتفتيش أو بالمفتشين أية واجبات إضافية تؤثر سلبا على أدائهم الفعال أو تخل بالسلطة أو الحياد اللازمين للمفتشين في علاقتهم بأصحاب العمل أو العمّال في حين أن مفتشي العمل في تونس إلى جانب مهامهم الأساسية المتمثلة في السهر على تطبيق الأحكام القانونية والترتيبية والتعاقدية الضابطة لعلاقات الشغل أو الناتجة عنها فإن التشريع التونسي أوكل لهم أيضا مهمة المصالحة في نزاعات الشغل الجماعية وكذلك متابعة هياكل الحوار بالمؤسسات.

توجب المادة الثامنة عشرة من الاتفاقية بأن يشارك جهاز التفتيش في وضع اشتراطات السلامة والصحة المهنية التي يتطلبها منح التراخيص لإقامة المنشآت في حين أن التشريع التونسي لا يتضمن أحكاما في هذا الشأن.

-توجب المادة الخامسة والعشرون من الاتفاقية بأن يساعد مفتش العمل طرفي الإنتاج في إتباع وسائل ومتطلبات السلامة والصحة المهنية في حين أنّ هذه المهمة تدخل ضمنيا في إطار الدور الذي أوكله التشريع التونسي لمفتّش العمل المتمثل في تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والارشادات التي تساعدهم على تطبيق تشريع الشغل بما في ذلك المقتضيات والتعليمات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية.

-نصت المادة 32 من الاتفاقية على أن لمفتش العمل إصدار التعليمات بالوقف الكلي أو الجزئي للعمل لإزالة نواحي النقص في الأجهزة والمعدات المستعملة بهدف المحافظة على صحة العمال وسلامتهم وفي حالة وجود خطر وشيك في حين أن السلطة المختصة باتخاذ هذا القرار في بلادنا هي السلطة القضائية (الفصل 175 من مجلة الشغل).

- تلزم المادة الثالثة والثلاثون من الاتفاقية صاحب العمل والعامل بالتعاون مع مفتش العمل وتسهيل قيامه بمهامه في حين أن التشريع التونسي لا يتضمن مثل هذه الأحكام.

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

لا

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

الصعوبات التي تواجه متفقدي الشغل في انجاز مهامهم الرقابية خاصة في المؤسسات العائلية وعند مراقبة ظروف عمل العمال المنزليين.

6- هل هناك تصـورات لديكم للتغلب على الصـعوبات سـابقة الذكر، بهدف تسـهيل التصـديق على الاتفاقية مستقبلا؟

لا

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

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

نعم

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

تجدر الإشارة في هذا الإطار إلى تدعّم سلك متفقدي الشغل بإحداث الهيئة العامة لتفقد الشغل وإدارة نزاعات العمل وذلك بمقتضى الأمر عدد 2861 لسنة 2014 المؤرخ في 15 جويلية 2014 والمتعلق بضبط النظام الأساسي الخاص بأعضاء الهيئة العامة لتفقد الشغل وإدارة نزاعات العمل بوزارة الشؤون الاجتماعية. ويمثل أعضاء الهيئة العامة لتفقد الشغل وإدارة نزاعات العمل سلكا خصوصيا يشتمل على كافة الرتب المنصوص عليها بالفصل 4 من هذا الأمر، ويكلّفون خاصة:

. بالسهر على تطبيق الأحكام التشريعية والترتيبية والتعاقدية الضابطة لعلاقات الشغل أو المنجرّة عنها في كلّ مجالات النشاط الخاضعة للفصل الأول من مجلة الشغل بصفتهم أعوان ضابطة عدلية.

. بمد المؤجّرين والعملة بالإرشادات والنصائح الفنية حول أنجع الوسائل لتطبيق تشريعات الشغل الجاري بها العمل.

. بإعلام السلط ذات النظر بكلّ نقص لم تتعرض له بصفة خصوصية أحكام تلك التشريعات.

. بالنهوض بالحوار الاجتماعي.

وعلاوة على ذلك إدارة نزاعات العمل، غير أنه لا يمكن لمتفقد الشغل التعهد بمهمتي التفقد وإدارة نزاعات العمل في نفس الوقت وهو ما استوجب إحداث الهيئة العامة للشغل والعلاقات المهنية و الذي اندرج في إطار تطبيق أحكام الاتفاقية رقم 81 باعتبارها تنص في مادتها الرابعة على أنه "يجوز وضع تفتيش العمل تحت إشراف و

رقابة سلطة مركزية" ، و بالتالي تكريس مبدأ الفصل بين مهمة المراقبة و مهمة المصالحة وحتى يتمكن هذا السلك من ممارسة مهامه بكل شفافية و حيادية وحتى لا تتعارض أي واجبات أخرى تسند لمتفقدي الشغل مع أدائهم الفعال لواجباتهم الأولية كما نصت على ذلك المادة الثانية من هذه الاتفاقية ،و عدم إثقال كاهلهم بمهام جديدة بالإضافة إلى مزيد تنظيم العمل داخل قطاع تفقد الشغل و ذلك بتخصيص إدارة عامة لتفقدية الشغل و إدارة عامة لإدارة نزاعات العمل و النهوض بالعلاقات الشغلية.

وبهدف تطوير تدخل جهاز تفقدّ الشغل والمصالحة بما يضمن احترام التشريع الاجتماعي وتسوية نزاعات الشغل قصد تطوير تدخل جهاز تفقدّ الشغل تم تنظيم ندوات حول الأنشطة التالية:

- تطوير إجراءات وآليات المصالحة وفض النزاعات المهنية
- تدعيم قدرات الأطراف الاجتماعية للتوقي من النزاعات المهنية وتطوير تقنيات التفاوض
- تدعيم قدرات متفقدي الشغل في مجال المراقبة وفض النزاعات وتقنيات التفاوض

وتحليل إحصائيات العمل والمعايير الدولية للعمل.

- الشروع في تطوير وسائل العمل عبر اعتماد الرقمنة ويتمثل هذا المشروع في استغلال المنظومة المعلوماتية لتفقد الشغل واستعمال اللوحات الرقمية من قبل متفقدي الشغل عند إنجاز زيارات التفقد للمؤسسات الاقتصادية.

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

نعم

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

استرشادا بأحكام المادة الأربعون من هذه الاتفاقية التي توجب على الجهة المختصة بالتفتيش إعداد تقرير سنوي شامل عن أنشطتها خلال فترة لا تتجاوز ثلاثة أشهر، تتولى الإدارة العامة لتفقدية الشغل والمصالحة سنويا إعداد تقرير يتضمن بيانات ومعطيات إحصائية تبرز مختلف الأنشطة التي قامت بها مصالح تفقدية الشغل خلال السنة المعنية، وتوجّه هذه التقارير سنويا إلى مكتب العمل الدولي تطبيقا لأحكام الفصل 20 من اتفاقية العمل الدولية رقم 81 بشأن تفتيش العمل التي صادقت عليها تونس.

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

نعم

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

تكثيف الندوات ودورات التكوين الموجهة لفائدة متفقدي الشغل من أجل تدعيم معارفهم ومؤهلاتهم وذلك حول المحاور التالية:

- تدعيم الحوار الاجتماعي خلال الأزمات،
- دور جهاز تفقد الشغل في ظل ظهور أنماط عمل جديدة للعمل،
- رقمنة جهاز تفقد الشغل.

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

نعم

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

عملا بأحكام المادة السابعة عشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية تم توجيه نسخة من هذا التقرير إلى منظمات أصحاب الأعمال والعمّال التالية :

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

❖ الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير: الإدارة العامة لتشريع الشغل والمفاوضة الجماعية والأجور

❖ التاريخ: 31 أكتوبر 2022

البريدالإلكتروني: medali.zammouri@social.gov.tn

* وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

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

***

4- المملكة العربية السعودية

▪ الاتفاقية العربية رقم (11) لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية – إتفاقية غير مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي من المملكة العربية السعودية تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (11) لسنة 1979 – 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** و**إرفاق رسالة العرض على السلطة المختصة بالتصديق.**

.....

- **من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟**

مجلس الوزراء.

- **ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟**

التصديق

أخذ العلم

✓إرجاء التصديق

عدم التصديق

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

✓نعم

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

إن التغطية التشريعية لبعض أحكام الاتفاقية المشار إليها غير متوفرة في أنظمة العمل السعودية في الوقت الحالي.

- **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؟**

✓لا

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

.....

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

✓لا

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

.....

- **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.

تم إرسال نسخ من هذا التقرير لكلٍ من:

- اتحاد الغرف السعودية.
- اللجنة الوطنية للجان العمالية

ولم تردنا ملاحظات بشأن التقرير حتى تاريخه.

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

وكالة الشؤون الدولية – وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

❖ **التاريخ: أكتوبر 2022م**

❖ **البريد الإلكتروني:** maldaham@hrsd.gov.sa

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

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

***

5- جمهورية السودان

▪ **الاتفاقية العربية رقم (19) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل – إتفاقية غير مُصادق عليها**

وصل مكتب العمل العربي من جمهورية السودان تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 – 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** و**إرفاق رسالة العرض على السلطة المختصة بالتصديق.**

في وقت سابق لهذا التاريخ

- **من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟**

المجلس التشريعي و مجلس الوزراء

- **ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟**

التصديق

✓ أخذ العلم

إرجاء التصديق

عدم التصديق

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

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)؟**

نعم

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

عدم إكتمال هياكل السلطة المدنية

- **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.

سوف تشكل حكومة مدنية عن قريب ، وتم تعديل قانون العمل 1997–في العام 2021 وعرض على مجلس الوزراء .

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

نعم

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

تحديث قانون العمل 1997 الى 2021 .

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

نعم

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

ضمن في قانون العمل الجديد المعدل

- **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.

اتحاد أصـــــحاب العمل (لديهم بعض التحفظات على بعض مواد هذه الإتفاقية تمنعهم من الموافقة عليها و هي بهذه الصياغة ، (المادة 26) إنها فضفاضة و تحتاج إلى بيان أكثر تفصيلاً مع التشاور مع كل الشركاء .

كذلك بالنسبة للمواد (27 ، 29 ، 30 ،31، 32 ، 35 الفقرة الأخيرة ، 44)

* تم ارساله نسخة الى نقابة التعليم العام الأكثر تمثيلا

- **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:** إدارة معايير العمل و اللجنة الفنية لدراسة معايير العمل
- **التاريخ: ديسمبر 2022م**
- **البريدالإلكتروني Salweensudan@yahoo.cim**

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

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

***

6- سلطنة عُمان

- **الاتفاقية العربية رقم (19) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل – إتفاقية مُصادق عليها**

وصل مكتب العمل العربي من سلطنة عُمان تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 – وجاء في هذا الرد ما يلي:

نموذج التقرير

القسم الأول

بيانات عامة

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

مرسوم سلطاني رقم (2006/47) بتاريخ 2006/5/10م بالتصديق على بعض أحكام الاتفاقية العربية رقم 1998/19 بشأن تفتيش العمل حيث نص على الآتي: (التصديق على أحكام الاتفاقية العربية رقم 19 / 1998 بشأن تفتيش العمل فيما عدا المواد أرقام 11، 15، 18، 22، 26، 29، 30، 32، 38، 40).

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

- قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2003/35 بتاريخ 2003/4/26م.
- القرار الوزاري رقم (2008/11) باعتماد دليل تفتيش العمل الصادر بتاريخ 2008/1/15م.

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

المرسوم السلطاني رقم (2021/6) الصادر بتاريخ 2021/1/11م، بشأن إصدار النظام الأساسي للدولة، الباب السابع، أحكام عامة، بالمادة (٨٩) "لا يخل تطبيق هذا النظام بما ارتبطت به السلطنة مع الدول والهيئات والمنظمات الدولية من معاهدات واتفاقيات."

والمادة (٩٣) "لا تكون للمعاهدات والاتفاقيات الدولية قوة القانون إلا بعد التصديق عليها، ولا يجوز في أي حال أن تتضمن المعاهدة أو الاتفاقية شروطا سرية تناقض شروطها العلنية."

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

√ نعم

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

- غرفة تجارة وصناعة عمان.
- الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان.

القسم الثاني

"التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية"

المـادة الأولـى

ينبغى على كل دولـة أن تنظم تفتيش العمل من خلال القوانين والأنظمـة واللوائح والقرارات المنفذة لها فى جميع قطاعات وأماكن العمل.

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

يرجى بيان ما يلي:

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

√ نعم

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

√ نعم

- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

المادتان (2 و 4) من قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2003/35).

المـادة الثانيـة

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

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

يرجى بيان ما يلي:

- هل يوجد جهازا واحداً لتفتيش العمل لديكم أم أكثر؟

واحد فقط بوزارة العمل.

المـادة الثالثـة

يتم التفتيش من قبل جهاز يتولى التفتيش العام، أو أجهزة متخصصة يمارس كل منها نشاطا تفتيشيا محددا.

يرجى بيان ما يلي:

- هل توجد أجهزة تفتيش متخصصة؟ أم يتولى التفتيش جهاز عام؟

جهاز عام ويتمثل في المديرية عامة للرعاية العمالية ومن ضمن هذه المديرية تندرج ثلاث دوائر متخصصة للتفتيش وهي كالأتي:

1. دائرة التفتيش.
2. مكتب فريق التفتيش المشترك.
3. دائرة السلامة والصحة المهنية.
4. دائرة تسوية منازعات العمل.
5. دائرة المفاوضات العُمالية.

- النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

المرسوم السلطاني رقم (2020/89) بإنشاء وزارة العمل وتحديد اختصاصاتها واعتماد هيكلها التنظيمي، الصادر بتاريخ 2020/8/18.

المادة الرابعة

تنظم كل دولة الاتصالات الأفقية والرأسية فيما بين جهاز أو أجهزة التفتيش، بما يحقق سرعة الأداء ونجاعته وسهولته.

يرجى بيان ما يلي:

- هل يوجد تنظيم للاتصالات الأفقية والرأسية بين جهاز أو أجهزة التفتيش؟

√ نعم

- في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيان وسائل وسبل هذا التنظيم.

دليل تفتيش العمل الصادر بالقرار الوزاري رقم(2008/11) بتاريخ 2008/1/15م ، تاسعاً وعاشراً وحادي عشر وثاني عشربالصفحات أرقام (9 و10 و11).

المادة الخامسة

تضع الإدارة المركزية ذات الصلة بنشاط تفتيش العمل السياسة العامة للتفتيش التي تعالج على الأخص:

- وضع الخطة العامة للتفتيش.
- تحديد أولويات التفتيش.
- متابعة التنفيذ.
- توفير متطلبات جهاز التفتيش.
- الأداء الوظيفي والتدريب.

- تقييم النتائج.

يرجى بيان ما يلي:

- النصوص التشريعية التي تتناول السياسة العامة للتفتيش والموضوعات التي تعالجها.

القرار الوزاري رقم (2008/11) الصادر بتاريخ 2008/1/15م باعتماد دليل تفتيش العمل.

المادة السادسة

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

المادة السابعة

يراعى عند اختيار مفتش العمل أن تتوافر فيه صفات الحياد والموضوعية.

المادة الثامنة

يقوم مفتش العمل قبل مباشرة عمله بأداء اليمين، وتنظم التشريعات أداء اليمين ومضمونه، والجهة التي يؤدى أمامها.

المادة التاسعة

يجب على كل دولة تدريب مفتش العمل نظريا وعمليا بما يؤهله لأداء مهامه.

يرجى بيان ما يلي:

- شروط تعيين مفتش العمل.

1- الكفاءة ، 2- الحفاظ على المصلحة العامة ، 3- النزاهة ، 4- الحياد ، 5- السر المهني ، 6- كتمان مصدر الشكاوي ، 7- الاستقلالية ، 8- حرية اتخاذ القرار.

- هل يؤدى مفتش العمل اليمين قبل مباشرة عمله؟ وما هو مضمونه؟ والجهة التي يؤدى أمامها؟

نعم، المادة (8) من قانون العمل نصت على "... ويؤدي هؤلاء الموظفون قبل مباشرة العمل يميناً أمام الوزير بأن يؤدوا عملهم بأمانه وإخلاص وألا يفشوا سراً من أسرار العمل أو أية معلومات أو بيانات أطلعوا عليها بحكم عملهم ولو بعد أنتهاء خدمتهم"

ونص البند الرابع من دليل تفتيش العمل الصادر بالقرار الوزاري رقم (2008/11) بتاريخ 2008/1/15م (أقسم بالله العظيم أن أقوم بمهام وظيفتي بأمانة وإخلاص وأن لا أفشي سراً من الأسرار التي سأطلع عليها بحكم عملي ولو بعد انتهاء خدمتي والله على ما أقول شهيد)، ويتم تأدية القسم أمام معالي وزير القوى العاملة.

- هل يتم تدريب مفتش العمل على مهام عمله؟

√ نعم

- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

يتم تدريبهم وفق خطة سنوية مقدمة من دائرة تنمية الموارد البشرية بوزارة العمل.

المادة العاشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

- هل يتوفر لجهاز التفتيش لديكم العدد الكافي من المفتشين؟

√ نعم

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

√ نعم

☐ لا

- النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

- المادة (9) من قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2003/35) " ... ولهم في سبيل عملهم طلب المساندة من رجال الشرطة وفقاً للقواعد التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير بالتنسيق مع المفتش العام للشرطة الجمارك".

- دليل تفتيش العمل الصادر بالقرار الوزاري رقم (2008/11) الصادر بتاريخ 2008/1/15م (خامساً): واجبات صاحب العمل تجاه تفتيش العمل بالصفحة رقم (7) نصت على (ولهم في سبيل عملهم طلب المساندة من رجال الشرطة وفقاً للقواعد التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير بالتنسيق مع المفتش العام للشرطة والجمارك).

- القرار الوزاري رقم (2010/296) الصادر بتاريخ 2010/6/8م بشأن القواعد المنظمة لطلب المساندة من رجال الشرطة.

المادة الحادية عشرة

تكفل تشريعات كل دولة الحماية اللازمة لمفتش العمل، واستقراره الوظيفي، بما يجعله يقوم بمهامه بحرية وحياد واستقلالية.

يرجى بيان ما يلي:

- هل يتمتع مفتش العمل بالحماية اللازمة والاستقرار الوظيفي الذي يمكنه من أداء عمله؟

√ نعم

- النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

المادة رقم (9) ورقم (112) من قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2003/35).

المادة الثانية عشرة

تهيئ الجهة المختصة للمفتشين مكاتب مجهزة تجهيزا مناسبا يسهل الوصول إليها من قبل الأطراف المعنية، وتزود بوسائل اتصال حديثة ونظم معلومات آلية تمكنهم من حفظ واسترجاع المعلومات بسهولة.

يرجى بيان ما يلي:

- هل يتوفر للمفتشين مكاتب مجهزة، ومزودة بوسائل اتصال حديثة ونظم معلومات؟

√ نعم

المادة الثالثة عشرة

توفر الجهة المختصة للمفتشين وسائل أو تسهيلات نقل للأداء الفعال لواجباتهم.

المادة الرابعة عشرة

تزود الجهة المختصة المفتشين بالوثائق والتشريعات والأجهزة الضرورية لأداء عملهم.

المادة الخامسة عشرة

تتحمل الجهة المختصة كافة النفقات المالية اللازمة لممارسة المفتشين لمهامهم.

المادة السادسة عشرة

يعتبر مفتش العمل أحد أفراد الضابطة العدلية (القضائية)، ويحمل بطاقة مهنية تثبت شخصيته ووظيفته.

يرجى بيان ما يلي:

- هل يتوفر للمفتشين ما يلي:

i. وسائل أو تسهيلات نقل.

√ نعم

☐ لا

ii. وثائق وتشريعات وأجهزة ضرورية لأداء عملهم.

√ نعم

iii. هل تتحمل الجهة المختصة النفقات المالية اللازمة لممارسة مفتشي العمل لمهامهم؟

√ نعم

iv.بطاقة مهنية لشخصيته ووظيفته كأحد أفراد الضابطة القضائية.

√ نعم

النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

المادة (8) من قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2003/35) نصت على "يكون للموظفين الذي يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالتنسيق مع الوزير صفة الضبطية القضائية في تنفيذ أحكام هذا القانون واللوائح والقرارات المنفذة له..."

القرار الوزاري رقم (2013/2) الصادر بتاريخ 2013/1/5م بتخويل صفة الضبطية القضائية لبعض موظفي وزارة القوى العاملة.

المادة السابعة عشرة

لا يجوز أن توكل إلى الجهة المختصة بالتفتيش أو المفتشين أية واجبات إضافية تؤثر سلبا على أدائهم الفعال أو تخل بالسلطة أو الحياد اللازمين للمفتشين فى علاقتهم بأصحاب العمل والعمال.

يرجى بيان ما يلي:

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

☐ نعم

√ لا

المادة الثامنة عشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

√ نعم

- في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيان النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

قرار وزاري رقم (2008/286) الصادر بتاريخ 2008/6/22 بشأن اللائحة التنظيمية لتدابير السلامة والصحة المهنية في المنشآت الخاضعة لقانون العمل والذي تم تعديل أحكامه بالقرار الوزاري رقم (2011/322) الصادر بتاريخ 2011/6/22م.

المادة التاسعة عشرة

يتم فى كل دولة التنسيق والتكامل بين تفتيش العمل وتفتيش التأمينات الاجتماعية كلما كان ذلك ضروريا.

يرجى بيان ما يلي:

- هل يوجد تنسيق وتكامل بين تفتيش العمل وتفتيش التأمينات الاجتماعية؟

√ نعم

☐ لا

- النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

يوجد تنسيق مشترك بين الجهتين.

المادة العشرون

يجب على مفتش العمل أن يؤدى عمله بنزاهة، ويحظر أن تكون له أية مصلحة شخصية مباشرة أو غير مباشرة فى المنشآت التي يقوم بالتفتيش عليها.

يرجى بيان ما يلي:

- النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

المادة (8) من قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2003/35) نصت على "... ويجب على الموظفين المشار إليهم الحرص على سرية مصدر أية معلومات أبلغت لهم بشأن مخالفة أحكام هذا القانون واللوائح والقرارات المنفذة له..."

دليل تفتيش العمل الصادر بالقرار الوزاري رقم (2008/11) بتاريخ 2008/1/15م، الفقرة رابعاً: الشروط الواجب توفرها في مفتش العمل بالنقطة رقم (3) الصفحة رقم (6).

المادة الحادية والعشرون

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

يرجى بيان ما يلي:

- هل يحظر التشريع علي مفتش العمل الكشف عن أي سر من أسرار المهنة أثناء قيامه بالتفتيش؟

√ نعم

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

√ نعم

- النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

- المادة رقم (9) من قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2003/35).
- دليل تفتيش العمل الصادر بالقرار الوزاري رقم (2008/11) بتاريخ 2008/1/15م، الفقرة رابعاً: الشروط الواجب توفرها في مفتش العمل بالنقطة رقم (5) ورقم (6) الصفحة رقم (6).

المادة الثانية والعشرون

يقوم مفتش العمل بمراقبة تطبيق التشـــريعات ذات العلاقة، بما في ذلك القوانين والنظم واللوائح والقرارات الصادرة بموجبها، واتفاقيات العمل العربية والدولية المصدق عليها من قبل دولته، واتفاقيات العمل الجماعية.

يرجى بيان ما يلي:

- ما هي التشـــريعات التي يقوم مفتش العمل بمراقبة تطبيقها؟ وهل تشـــمل اتفاقيات العمل العربية والدولية المصدق عليها من قبل دولتكم الموقرة، وأيضا اتفاقيات العمل الجماعية؟

المواد رقم (8، 9، 11، 13، 14، 15، 16، 18، 20، 26، 28، 29، 33، 34، 45، 49، 50، 51، 53، 56، 61، 68، 69، 70، 71، 74، 75، 76، 77، 78، 81، 82، 83، 85، 87، 92، 94، 95، 98، 100، 101، 102، 105) من قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2003/35).

القرار الوزاري رقم (٢٩٤ / 2006) بشـــأن تنظيم المفاوضـــة الجماعية والإضـــراب الســـلمي والإغلاق والصادر في 29 / ١٠ / ٢٠٠٦م.

- النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

دليل تفتيش العمل الصـــادر بالقرار الوزاري رقم (2008/11) بتاريخ 2008/1/15م، الفقرة ســـادســـاً: مهام تفتيش العمل بالنقطة رقم (1) الصفحة رقم (7).

المادة الثالثة والعشرون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

√ نعم

النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

المادة (9) من قانون العمل الصـادر بالمرسوم السلطاني رقم (2003/35) نصت على "... ويحظر على أي شـــخص أن يعطل أو يعرقل متعمداً هؤلاء الموظفين عن ممارســـة عملهم في طلب المســـاندة من رجال الشرطة وفقاً للقواعد التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير بالتنسيق مع المفتش العام للشرطة والجمارك.

دليل تفتيش العمل الصادر بالقرار الوزاري رقم (2008/11) بتاريخ 2008/1/15م،الفقرة سابعاً: صلاحيات مفتش العمل بالنقطة رقم (4) الصفحة رقم (8).

المادة الرابعة والعشرون

يجب على مفتش العمل أن يبلغ السلطة المختصة بأوجه النقص والثغرات التى يكتشفها حين مراقبته تطبيق تشريعات العمل، بهدف اتخاذ الإجراءات اللازمة لتلافيها.

يرجى بيان ما يلي:

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

√ نعم

- النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

دليل تفتيش العمل الصادر بالقرار الوزاري رقم (2008/11) بتاريخ 2008/1/15م، الفقرة ثالثاً: أهداف تفتيش العمل بالنقطة رقم (6) الصفحة رقم (5).

المادة الخامسة والعشرون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

√ نعم

المادة السادسة والعشرون

لمفتش العمل دخول أماكن العمل لأداء واجبه بحرية تامة في كل الأوقات، نهارا أو ليلا، دون إخطار سابق. ويجوز للتشريع الوطني أن ينظم التفتيش على أماكن العمل ذات الطبيعة الخاصة بما يتناسب مع طبيعتها.

يرجى بيان ما يلي:

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

√ نعم

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

من صلاحية المفتش الدخول بحرية ودون إخطار سابق إلى أي موقع عمل خاضع للتفتيش في أي ساعة من ساعات النهار والليل. لذلك لم يتم ذكر أي استثناء حيال ذلك.

المادة السابعة والعشرون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

√ نعم

- برجاء بيان الاستثناءات إن وجدت.

دليل تفتيش العمل الصـــادر بالقرار الوزاري رقم (2008/11) بتاريخ 2008/1/15م، بالفقرة (ســـابعاً،2) الصفحة رقم (8) نصت على (يقوم المفتشون عند قيامهم بزيارة التفتيش بإخطار صاحب العمل أو من يمثله بوجودهم ما لم يرى أن هذا الأخطار قد يضر بأدائهم لواجباتهم).

والفقرة (الحادية عشر،3) بالصفحة رقم (10).

المادة الثامنة والعشرون

لمفتش العمل أثناء تأدية مهمته الاستفسار من صاحب العمل، أو من يمثله، أو العاملين في المنشأة (على انفراد، أو أمام شهود) عن أية معلومات ضرورية تتعلق بتطبيق تشريعات العمل.

يرجى بيان ما يلي:

- هل يتيح التشريع لمفتش العمل في سبيل حصوله على معلومات ضرورية بشأن تطبيق تشريعات العمل اثناء تأدية مهمته أن يستفسر من صاحب العمل أو من يمثله أو العمال عن هذه المعلومات؟

√ نعم

- النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

دليل تفتيش العمل الصادر بالقرار الوزاري رقم (2008/11) بتاريخ 2008/1/15م، (سابعاً،3/أ) بالصفحة رقم 8.

المادة التاسعة والعشرون

يجوز لمفتش العمل استدعاء صاحب العمل أو من يمثله أو أى عامل فى المؤسسة التى يقوم بالتفتيش عليها، إلى مكتبه، بهدف توجيه الاستفسارات، إذا وجد أن ذلك ضروريا لأداء واجبه.

يرجى بيان ما يلي:

- هل يجوز لمفتش العمل أن يستدعى صاحب العمل أو من يمثله أو أى عامل إلى مكتبه بهدف الاستفسار عن بعض الأمور المتعلقة بالتفتيش.

√ نعم

المادة الثلاثون

يسمح لمفتش العمل أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة فى مكان العمل أو المنتجات، بغرض التحليل والاطمئنان على سلامة وصحة العمال وبيئة العمل، مع إخطار صاحب العمل بنتيجة التحليل.

يرجى بيان ما يلي:

- هل يســـمح لمفتش العمل أخذ عينات من المواد المســـتعملة أو المتداولة فى مكان العمل أو المنتجات بغرض التحليل للحفاظ على سلامة وصحة العمال وبيئة العمل؟

√ نعم

هل يخطر صاحب العمل بنتيجة التحليل؟

√ نعم

- النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

دليل تفتيش العمل الصادر بالقرار الوزاري رقم (2008/11) بتاريخ 2008/1/15، (سابعاً،3/جـ) بالصفحة رقم 8.

المادة الحادية والثلاثون

لمفتش العمل أن يطلع على السجلات أو الدفاتر، أو أية وثائق أخرى، وأخذ نسخ أو صور منها إذا وجد أن ذلك ضروري لأداء مهمته.

يرجى بيان ما يلي:

- هل يسمح لمفتش العمل بالاطلاع على السجلات أو أية وثائق أخرى في مكان العمل، وأن يأخذ نسخ أو صور منها فى حالة الضرورة؟

√ نعم

- النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

المادة (8) من قانون العمل الصـادر بالمرسـوم السـلطاني رقم (2003/35) " ... ويكون للموظفين المشـار إليهم الدخول إلى أماكن العمل، وفحص الدفاتر والسـجلات والأوراق المتعلقة به للتأكد من تطبيق أحكام هذا القانون واللوائح والقرارات المنفذة له."

دليل تفتيش العمل الصـادر بالقرار الوزاري رقم (2008/11) بتايخ 2008/1/15م،(سـابعاً،3/ب) بالصـفحة رقم 8.

المادة الثانية والثلاثون

لمفتش العمل إصدار التعليمات لإزالة نواحي النقص فى الأجهزة والمعدات المستعملة بهدف المحافظة على سلامة وصحة العمال.

وفى حالة وجود خطر وشيك يهدد سلامة العمال أو صحتهم له سلطة إصدار، أو استصدار الأوامر اللازمة لإزالة المخالفة وفقا للأحكام والإجراءات التي يقررها التشريع الوطني، بما في ذلك الوقف الكلى أو الجزئى للعمل.

يرجى بيان ما يلي:

- ما هي صلاحيات مفتش العمل في حالة وجود خطر يهدد سلامة العمال وصحتهم؟

(1) إسداء النصح والإرشاد.

(2) توجيه تنبيه شفهي.

(3) توجيه إنذار كتابي.

(4) تحرير محضر مخالفه.

- النصوص التشريعية التي تتناول ذلك.

المادة (90) من قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2003/35) " ... وفي حالة وجود خطر يهدد سلامة وصحة العُمال تتخذ الوزارة الإجراءات اللازمة لغلق مكان العمل كلياً أو جزئياً أو إيقاف إدارة آلة أو أكثر حتى تزول أسباب الخطر، وللوزارة أن تطلب مساندة شرطة عُمان السلطانية إذا لزم الأمر.

دليل تفتيش العمل الصادر بالقرار الوزاري رقم (2008/11) بتاريخ 2008/1/15م،(سابعاً،4).

المادة الثالثة والثلاثون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

√ نعم

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

√ نعم

- النصوص التشريعية التي تتناول ذلك.

المادة (112 و 122) من قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2003/35).

المادة الرابعة والثلاثون

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

يرجى بيان ما يلي:

- هل يوجد نموذج معتمد لتقارير التفتيش؟

√ نعم

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

يقوم بكتابة تقرير وفق النموذج المعد لهذا الشأن.

- النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

دليل تفتيش العمل الصادر بالقرار الوزاري رقم (2008/11) بتاريخ 2008/1/15م نصت الفقرة الحادية عشر بالصفحة رقم (6/11) على (على مفتش العمل تسليم نسخة طبق الأصل من الاخطار بالمخالفة أو المحضر المحرر بشأنها إلى الموظف المختص بالمنشأة، على أن يحتفظ المفتش بالنسخة الأخرى (الأصلية) لديه لعرضها على رئيسه المباشر في اليوم التالي، مشفوعة بتقرير كتابي عن ما قام به في هذا الشأن.)

المادة الخامسة والثلاثون

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

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

يرجى بيان ما يلي:

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

√ نعم

- ما هي هذه الإجراءات؟

- إسداء النصح والإرشاد بشأن تطبيق الأحكام القانونية.
- توجيه التنبيه الشفهي لتلافي تلك المخالفة.

- توجيه إنذار كتابي لتدارك المخالفة خلال مدة معينة.
- تحرير محضر بالمخالفة وفق النموذج المعد لهذه الغاية.

- النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

دليل تفتيش العمل الصادر بالقرار الوزاري رقم (2008/11) بتاريخ 2008/1/15م الفقرة سابعاً: صلاحيات مفتش العمل بالنقطة رقم (4) الصفحة رقم (8).

المادة السادسة والثلاثون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

√ نعم

- النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

دليل تفتيش العمل الصادر بالقرار الوزاري رقم(2008/11) بتاريخ 2008/1/15م بالصفحة رقم (29) نموذج محضر مخالفه.

المادة السابعة والثلاثون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

الخطوة الأولى: النصح والإرشاد.

الخطوة الثانية: التنبيه الشفهي.

الخطوة الثالثة: الإنذار الكتابي.

الخطوة الرابعة: تحرير مخالفة.

- النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

دليل تفتيش العمل الصادر بالقرار الوزاري رقم (2008/11) بتاريخ 2008/1/15م الفقرة حادي عشر: إجراءات تفتيش العمل بالنقطة رقم (4) الصفحة رقم (10).

المادة الثامنة والثلاثون

يكون لمحضر ضبط المخالفة القوة الثبوتية إلى أن يثبت العكس.

يرجى بيان ما يلي:

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

نعم

- النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

دليل تفتيش العمل الصادر بالقرار الوزاري رقم (2008/11) بتاريخ 2008/1/15م نصت الفقرة الحادية عشر البند رقم (7) بشأن إجراءات تفتيش العمل بالصفحة رقم (11) على (يقوم الرئيس المباشر للمفتش بعد استيفاء ما يلزم من بيانات بشأن المحضر ومرفقاته بإحالته إلى الادعاء العام وفقاً لنسق العمل المتبع في هذا الشأن أو المحدد إتباعه بين الوزارة والإدعاء العام).

المادة التاسعة والثلاثون

يسعى جهاز التفتيش إلى إجراء التفتيش على المنشأة الواحدة مرة واحدة في السنة على الأقل، وتكون زيارات التفتيش دورية، أو تتبعيه، أو انتقائية، أو بناء على شكوى.

يرجى بيان ما يلي:

- ما هي عدد مرات التفتيش على المنشأة الواحدة فى السنة؟ وكيف تنظم زيارات التفتيش؟

يتم تنفيذ التفتيش الشامل مرة واحدة سنوياً على الأقل على المنشأة الواحدة للتحديث الشامل في بيانات والمعلومات الخاصة بها، وتنظم الزيارات التفتيشية على الشكل الآتي:

1. التفتيش الشامل: لتقيم وضع المنشأة لمعرفة مدى التزامها بأحكام قانون العمل.
2. إعادة التفتيش: يتم على أي منشأة يتضح عدم التزامها بأحكام قانون العمل.
3. التفتيش الانتقالي: يتم بناء على بلاغ أو شكوى.
4. حملات تفتيش العمل: تتم للتحقق من وجود ظاهرة أو شكوى تؤثر سلباً على إنتاجية وسير العمل في منشآت القطاع الخاص وظروف وأوضاع العاملين فيها.

- النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

دليل تفتيش العمل الصادر بالقرار الوزاري رقم (2008/11) بتاريخ 2008/1/15م بالفقرة ثامناً بشأن أنواع زيارات تفتيش العمل بالصفحة رقم (9).

المادة الأربعون

تعد الجهة المختصة بالتفتيش تقريرا سنويا شاملا عن نشاطاتها خلال فترة لا تتجاوز نهاية العام التالي، يتناول الفعاليات التي قام بها جهاز التفتيش، وترسل نسخة منه إلى مكتب العمل العربى خلال ثلاثة أشهر من تاريخ صدوره.

يرجى بيان ما يلي:

- هل يتم إعداد تقرير سنوي شامل عن نشاط الجهة المختصة بالتفتيش؟

√ نعم

- النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

دليل تفتيش العمل الصـــادر بالقرار الوزاري رقم (2008/11) بتاريخ 2008/1/15م نصـــت الفقرة الثانية عشر بشأن السجلات والملفات بالصفحة رقم 11 على (كما ويتم إعداد تقارير شاملة ربع سنوية وسنوية عن نشاط التفتيش).

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

√ لا

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

– التغطية التشريعية لأحكام المواد (2 / 3 / 6 / 7 / 8 / 12 / 13 / 14 / 15 / 17 / 25 / 27 / 32 / 34)

– التغطية الجزئية لأحكام المواد (10 / 16 / 31 / 40)

– عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (23 / 38)

– لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية من عدمه لأحكام المواد (1 / 4 / 5 / 9 / 11 / 18 / 19 / 20 / 21 / 22 / 24 / 26 / 28 / 29 / 30 / 33 / 35 / 36 / 37 / 39) وذلك لعدم كتابة نصوص المواد التشريعية والإكتفاء بالإشارة إلى القوانين والأدلة.

***

7- دولة فلسطين

▪ **الاتفاقية العربية رقم (11) لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية – إتفاقية مُصادق عليها**

وصل مكتب العمل العربي من دولة فلسطين تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (11) لسنة 1979 – وجاء في هذا الرد ما يلي:

القسم الأول

بيانات عامة

- **يرجى بيان النص التشـريعي الذي صـدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (11) لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية.**

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 الاتفاقية، وأن أمكن التعرض للتطبيق العملي لتلك النصوص التشريعية (القرارات الوزارية – اللوائح – الخ).**

أ. النصوص التشريعية رقم (49) و(50) و(51) و(52) و(53) من **قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000** المرفقة مع هذه الاتفاقية.

ب. تعليمات وزير العمل رقم (1) لسنة 2004م بشأن تنفيذ اتفاق العمل الجماعي

المادة (1) "لأي من أطراف العمل الجماعي التقدم للوزارة بطلب إيداع نسخة منه خلال شهر من تاريخ توقيعه".

المادة (2) "يتم إنشاء سجل خاص لتسجيل اتفاقيات العمل الجماعية المودعة لدى الوزارة، على أن يدون بالسجل أسماء أطراف الاتفاق والمستفيدين منه وتاريخه ومدة سريانه وملخص لبنود أحكامه".

المادة (3) "إذا تضمن اتفاق العمل الجماعي أية مخالفة لأحكام قانون العمل أو الأنظمة الصادرة بمقتضاه، فلا يودع لدى الوزارة إلا بعد إجراء التصويبات اللازمة عليه بما يتفق وأحكام القانون".

المادة (4) "في حالة حدوث أي نزاع بشأن تنفيذ اتفاق العمل الجماعي تعتبر النسخة المودعة لدى الوزارة هي النسخة التي يحتج بها في هذا النزاع."

المادة (5) "تسري أحكام الإيداع السابقة على اتفاقية الانضمام إلى اتفاق العمل **الجماعي**".

المادة (6) **"لأي من أطراف اتفاق العمل الجماعي أو المستفيدين منه التقدم بطلب خطي إلى الوزارة للحصول على صورة من هذا الاتفاق، وعلى الوزارة تزويدهم بصورة مصدقة عنه".**

المادة (7) **"على طرفي اتفاق العمل الجماعي إشهار هذا الاتفاق، وتعلق نسخة منه في مكان بارز وظاهر في المنشأة".**

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

– لا يوجد مثل تلك النصوص التشريعية لدينا في الوقت الراهن سوى نص المادة (10) من القانون الأساسي سالفة الذكر والتي مفادها أن "حقوق الإنسان وحرياته الأساسية ملزمة وواجبة الاحترام، وتعمل الدولة دون إبطاء على الانضمام الى الإعلانات والمواثيق الإقليمية والدولية التي تحمل حقوق الإنسان".

– يوجد قرارين صادرين عن المحكمة الدستورية الفلسطينية باعتبار الاتفاقيات الدولية المصادق عليها بمرتبة القانون الوطني، شريطة أن يتم اخذ إجراءات شكلية داخلية أو تشريعية لإنفاذها، ولكن حتى تاريخ هذا التقرير لم يتم اخذ أي من تلك الإجراءات.

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

■ **نعم**

☐ **لا**

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

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

المفاوضة الجماعية بجميع أشكالها القانونية حق لكل منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي العامة أو الخاصة دون تدخل من أية جهة كانت.

يرجى بيان ما يلي:

1- تعريف المفاوضة الجماعية.

هي الحوار الذي يجري بين أي من نقابات العمال أو ممثلين عن العمال وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل أو ممثليهم، بهدف حسم النزاع الجماعي أو تحسين شروط وظروف العمل أو رفع الكفاءة الإنتاجية.

.....

2- النصوص التشريعية التي تكفل حق منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم في المفاوضة الجماعية.

لا يوجد نص بالصيغة المطروحة في السؤال، ولكين توجد نصوص بذات المهنى وهي المادة (53) من القانون، ونصها "تجري المفاوضة الجماعية:

1- على مستوى المنشأة بين صاحب العمل أو إدارة المنشأة وبين ممثلي العمال في المنشأة.

2- على مستوى نشاط اقتصادي معين بين ممثلي أصحاب العمل في هذا النشاط والنقابة العمالية ذات العلاقة.

3- على المستوى الوطني بين اتحاد أصحاب العمل وبين اتحاد نقابات العمال".

.....

3- يرجى بيان النص التشريعي الذي يضمن حرية طرفي الإنتاج في المفاوضة الجماعية، ويؤكد على عدم تدخل أي جهة في هذه المفاوضة.

المادة (50) من القانون ونصها "تجري المفاوضة الجماعية بحرية ودون ضغط أو تأثير".

.....

المادة الثانية

ينظم تشريع كل دولة الإطار القانوني للمفاوضة الجماعية والأجهزة والإجراءات المتعلقة بها، دون المساس بحرية المفاوضة الجماعية المكفولة بمقتضى هذه الاتفاقية.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد تنظيم قانوني للمفاوضة الجماعية والأجهزة والإجراءات المتعلقة بها؟**

☐ نعم

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

لا يوجد نصـــوص قانونية بهذا المعنى الصـــريح، ولكن توجد تنظيمات وممارســـات إدارية من وزارة العمل.

المادة الثالثة

يعين كتابة كل طرف في المفاوضة الجماعية من يمثله، ولا يجوز للطرف الآخر الاعتراض على هذا التمثيل ولكل طرف أن يستعين بمن يشاء من المستشارين.

يرجى بيان ما يلي:

1- ما إذا كانت تشريعات العمل تضمن عدم وجود قيود على تمثيل كل طراف في المفاوضة الجماعية؟

■ نعم

☐ لا

2- هل يحق لكل طرف الاستعانة بمستشارين إذا تطلب ذلك؟

■ نعم

☐ لا

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

لا يوجد نص تشـــريعي مماثل في قانون العمل، ولكن لا يوجد أي نصـــوص تمنع ذلك ودائما في الحالات العملية ما يكون هناك مستشارين لطرفي المفاوضة.

المادة الرابعة

على أصحاب الأعمال ومنظماتهم أن يقدموا لممثلي العمال المعلومات والبيانات التي يطلبونها والتي تساعدهم على مباشرة المفاوضة الجماعية.

يرجى بيان ما يلي:

- **إذا كانت تشريعات العمل تلزم أصحاب الأعمال بتقديم المعلومات والبيانات لممثلي العمال والتي تساعدهم على مباشرة المفاوضة الجماعية؟**

■ نعم

☐ لا

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

النص يشمل تقديم المعلومات لطرفي المفاوضة وليس فقط لأصحاب العمل.

المادة (52) من القانون ونصـــها "بناءً على طلب أي من طرفي المفاوضـــة الجماعية على الجهات ذات العلاقة تقديم المعلومات والبيانات المطلوبة".

المادة الخامسة

تؤمن الجهات الرسمية لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم، الحصول على كافة الإحصاءات والبيانات الاقتصادية والاجتماعية والفنية وغيرها لتيسير إجراء المفاوضة الجماعية على أسس سليمة.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تسهل الدولة وتؤمن حصول منظمات العمال وأصحاب الأعمال على كافة الإحصاءات والبيانات اللازمة أثناء المفاوضة الجماعية؟**

■ نعم

☐ لا

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

لدينا نص عام يشـمل تقديم المعلومات لطرفي المفاوضـة من قبل الجهات ذات العلاقة، وتشـمل هنا من ضمنها الجهات الرسمية.

المادة (52) من القانون ونصـــها "بناءً على طلب أي من طرفي المفاوضـــة الجماعية على الجهات ذات العلاقة تقديم المعلومات والبيانات المطلوبة".

.....

المادة السادسة

تجرى المفاوضة الجماعية بصورة مباشرة بين منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم على المستويات التالية:

(أ) مستوى المنشأة بين نقابة عمال المنشأة أو النقابة العامة في حالة عدم وجودها وصاحب العمل أو إدارة المنشأة.

(ب) مستوى النشاط الاقتصادي بين النقابة العامة النوعية ومنظمة أصحاب الأعمال في النشاط المقابل.

(ج) المستوى الوطني بين الاتحاد العام للنقابات واتحاد أصحاب الأعمال المختص، على هذا المستوى.

يرجى بيان ما يلي:

- **مستويات المفاوضة الجماعية في التشريع.**

(أ) مستوى المنشأة بين صاحب العمل أو إدارة المنشأة وبين ممثلي العمال في المنشأة.
(ب) مستوى نشاط اقتصادي معين بين ممثلي أصحاب العمل في هذا النشاط والنقابة العمالية ذات العلاقة.

(ج) المستوى الوطني بين اتحاد أصحاب العمل وبين اتحاد نقابات العمال.

.....

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

المادة (53) من القانون ونصها "تجري المفاوضة الجماعية:

1- على مستوى المنشأة بين صاحب العمل أو إدارة المنشأة وبين ممثلي العمال في المنشأة.

2- على مستوى نشاط اقتصادي معين بين ممثلي أصحاب العمل في هذا النشاط والنقابة العمالية ذات العلاقة.

3- على المستوى الوطني بين اتحاد أصحاب العمل وبين اتحاد نقابات العمال."

المادة السابعة

يجب على الجهات المختصة العمل على تدعيم المفاوضة الجماعية وبوجه خاص عن طريق:

(أ) تشجيع أجهزة الثقافة العمالية لدعم وتكوين القيادات المتخصصة التي تتولى المفاوضة الجماعية.

(ب) العمل على تنمية قدرات مديري المشروعات ومسئولي العلاقات الصناعية بها، وذلك بتنظيم برامج لتشجيع المفاوضات الجماعية وإبرام اتفاقيات العمل الجماعية.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

1- النص التشريعي الذي يلزم الجهات المختصة بتدعيم المفاوضة الجماعية.

لا يوج لدينا نصوص تشريعية بذات المعنى، ولكن يوجد إجراءات وآليات عمل من وزارة العمل.

.....

2- ما هي وسائل التدعيم المنصوص عليها؟

1. إدارات مختصة ودوائر ترعى وتدعم المفاوضات الجماعية.
2. استراتيجيات لدعم ذلك.
3. خطط وسياسات تنفيذية بالخصوص.

المادة الثامنة

لكل دولة من الدول الأعضاء أن تنشئ أجهزة للتوفيق والتحكيم تتولى عند الاحتكام إليها باتفاق الطرفين، تسوية ما قد ينشأ من خلاف بسبب فشل المفاوضة الجماعية وينظم تشريع كل دولة شكل هذه الأجهزة.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل تنص تشريعاتكم على إنشاء أجهزة للتوفيق والتحكيم؟

■ نعم

2- ما هي اختصاصات هذه الأجهزة؟

(أ) حل النزاع.

(ب) صلاحيات المحكمة المختصة، وبما يشمل كذلك إحضار الشهود وسماع أقوالهم وإجراء المعاينة والاستعانة بأهل الخبرة.

.....

المادة التاسعة

تكون لمحاضر الصلح التي تتم عن طريق لجان التوفيق قوة الأحكام القضائية كما تكون لقرارات هيئات التحكيم قوة الأحكام القضائية النهائية.

يرجى بيان ما يلي:

1- قوة محاضر الصلح التي تتوصل إليها لجان التحكيم، مع بيان النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

لا يوجد لدينا نصوص تشريعية مماثلة وبذات المعنى، ولكن هي لها قوة قانونية في القضاء ولدى جهاز تفتيش العمل.

.....

2- قوة قرارات هيئات التحكيم، مع بيان النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

لا يوجد لدينا نصوص تشريعية مماثلة وبذات المعنى، ولكن هي لها قوة قانونية في القضاء ولدى جهاز تفتيش العمل.

.....

المادة العاشرة

يجب حماية ممثلي العمال الذين ينوبون عن زملائهم لدى هيئات التوفيق والتحكيم، ويجب عدم الاضرار بهم أو عرقلة مهامهم.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل تنص تشريعات العمل على حماية ممثلي العمال لدى هيئات التوفيق والتحكيم؟

☐ نعم

■ لا

2- ماهي النصوص التي تكفل عدم الإضرار بممثلي العمال وتيسر مهامهم؟

.....

المادة الحادية عشرة

يحدد التشريع الوطني فترة زمنية للدخول في التفاوض والانتهاء منه، كما ينظم أيضا حق الاضراب وقفل مكان العمل أثناء سير التفاوض.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل تتضمن تشريعات العمل تحديد فترة زمنية للدخول في التفاوض والانتهاء منه؟ وما هو هذا النص؟

■ نعم النصوص خاصة بالنزاع وإجراءاته وليس التفاوض

النص:

المادة (62) من القانون "إذا فشل مندوب التوفيق في حل النزاع خلال عشرة أيام على الوزير إحالة النزاع إلى لجنة توفيق تشكل من أحد موظفي الوزارة رئيساً ومن عدد متساو من الأعضاء ينسبهم كل من صاحب العمل والعمال.

المادة (63) من القانون "1- إذا فشلت لجنة التوفيق في حل النزاع خلال أسبوعين يحق لأي من طرفيه اللجوء إلى المحكمة المختصة.

2- إذا لم يلجأ أي من الطرفين للقضاء وكان النزاع العمالي الجماعي يمس بالمصلحة العامة يحق للوزير إلزام الطرفين بالمثول أمام لجنة تحكيم يشكلها الوزير بالتنسيق مع الجهات المعنية من:

أ) قاض رئيساً للجنة.

ب) ممثل عن الوزارة.

ج) ممثل عن العمال.

د) ممثل عن أصحاب العمل".

.....

2- يرجى بيان النص التشريعي الذي ينظم حق الاضراب والاغلاق أثناء سير العمل.

المادة (67) من القانون "1- يجب توجيه تنبيه كتابي من قبل الطرف المعني بالإضراب أو الإغلاق إلى الطرف الآخر وإلى الوزارة قبل أسبوعين من اتخاذ الإجراء موضحاً أسباب الإضراب أو الإغلاق.

2- يكون التنبيه قبل أربعة أسابيع في المرافق العامة.

3- في حال الإضراب يكون التنبيه الكتابي موقعاً من 51% من عدد العاملين في المنشأة على الأقل، وفي حال الإغلاق تكون نفس النسبة من مجلس إدارة المنشأة.

4- لا يجوز الإضراب أو الإغلاق أثناء إجراءات النظر في النزاع الجماعي.

5- يترتب على عرض نزاع العمل الجماعي على جهة الاختصاص وقف الإضراب أو الإغلاق.

.....

الباب الثاني

اتفاقيات العمل الجماعية

المادة الثانية عشرة

يكفل تشريع كل دولة حق منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم فى إبرام اتفاقيات العمل الجماعية دون تدخل من أية جهة كانت.

يرجى بيان ما يلي:

- **النص التشريعي الذي يكفل حق منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم في إبرام اتفاقيات العمل الجماعية دون التدخل من أي جهة.**

لا يوجد نص تشريعي صريح بالخصوص، ولكن هذه الممارسة المتبعة والمقرة من قبل وزارة العمل.

.....

المادة الثالثة عشرة

مع عدم الإخلال بالأحكام الواردة في اتفاقيات العمل الجماعية، ينظم التشريع مدة سريان ونطاق تطبيق اتفاقيات العمل الجماعية، وكيفية فض المنازعات الناشئة عن تفسيرها، كما ينظم كيفية تعديلها أو تمديدها أو تجديدها أو انقضائها.

يرجى بيان ما يلي:

النصوص التشريعية التي تتناول اتفاقيات العمل الجماعية من حيث:

- **نطاق تطبيقها**

أ) جميع العاملين لدى أصحاب العمل.

ب) أصحاب العمل ومن يحل محلهم.

ج) لغير طرفي اتفاق العمل الجماعي حق الانضمام إليه بناءً على اتفاق مكتوب بينهم يقدم إلى الوزارة.

- **تمديدها**

لا يوجد نص مماثل للتمديد.

.....

- **مده سريانها**

ثلاث سنوات.

.....

- **انقضائها**

لا يوجد نص مماثل، وتبقى الاتفاقية سارية.

.....

- **تعديلها**

قبل انتهائها بثلاثة أشهر.

.....

- **تجديدها**

لا يوجد نص مماثل.

المادة الرابعة عشرة

تطبق اتفاقيات العمل الجماعية على جميع العمال ذوي العلاقة بدون تمييز من أي نوع كان سواء كانوا أعضاء أو غير أعضاء في النقابة التي تكون طرفا في الاتفاقية.

يرجى بيان ما يلي:

مدى الزامية تطبيق اتفاقيات العمل الجماعية على جميع العمال ذوي العلاقة بدون تمييز، سواء كانوا أعضاء أو غير أعضاء في النقابة التي تكون طرفا في الاتفاقية؟

ضمنت المادة (58) من القانون ذلك حيث نصت على سريانها على جميع العمال لدى صاحب العمل دون قيد أو شرط.

.....

المادة الخامسة عشرة

يكفل تشريع كل دولة حرية الانضمام لاتفاقيات العمل الجماعية من جانب أي طرف من الأطراف المعنية التي لم تشارك في إبرامها، وينظم التشريع الوطني ضوابط وإجراءات هذا الانضمام.

يرجى بيان ما يلي:

1- تشريعات العمل التي تكفل حرية الانضمام لاتفاقيات العمل الجماعية من جانب أي طرف من الأطراف المعنية التي لم تشارك في إبرامها.

نعم، كفلت ذلك في المادة (2/58) من القانون ونصها "لغير طرفي اتفاق العمل الجماعي حق الانضمام إليه بناءً على اتفاق مكتوب بينهم يقدم إلى الوزارة."

.....

2- ضوابط وإجراءات الانضمام إلى اتفاقيات العمل الجماعية.

1. اتفاق مكتوب بين طرفي العلاقة.
2. تقديم طلب بالاتفاق إلى وزارة العمل.

.....

المادة السادسة عشرة

ينظم تشريع كل دولة إجراءات توقيع وإيداع اتفاقيات العمل الجماعية.

يرجى بيان ما يلي:

النصوص التشريعية التي تنظم إجراءات توقيع وإيداع اتفاقيات العمل الجماعية.

أ. المادة (55) من القانون "يكون اتفاق العمل الجماعي ملزماً من التاريخ المحدد فيه وتعطى نسخة منه لكل من طرفي المفاوضة الجماعية وتودع نسخة لدى الوزارة".

ب. المادة (59) من القانون " يصدر الوزير التعليمات اللازمة لتنفيذ اتفاق العمل الجماعي.".

ت. تعليمات وزير العمل رقم (1) لسنة 2004م بشأن تنفيذ اتفاق العمل الجماعي

المادة (1) "لأي من أطراف العمل الجماعي التقدم للوزارة بطلب إيداع نسخة منه خلال شهر من تاريخ توقيعه".

المادة (2) "يتم إنشاء سجل خاص لتسجيل اتفاقيات العمل الجماعية المودعة لدى الوزارة، على أن يدون بالسجل أسماء أطراف الاتفاق والمستفيدين منه وتاريخه ومدة سريانه وملخص لبنود أحكامه".

المادة (3) "إذا تضمن اتفاق العمل الجماعي أية مخالفة لأحكام قانون العمل أو الأنظمة الصادرة بمقتضاه، فلا يودع لدى الوزارة إلا بعد إجراء التصويبات اللازمة عليه بما يتفق وأحكام القانون".

المادة (4) "في حالة حدوث أي نزاع بشأن تنفيذ اتفاق العمل الجماعي تعتبر النسخة المودعة لدى الوزارة هي النسخة التي يحتج بها في هذا النزاع."

المادة (5) "تسري أحكام الإيداع السابقة على اتفاقية الانضمام إلى اتفاق العمل الجماعي".

المادة السابعة عشرة

ينص تشريع كل دولة على شروط تطبيق كل أو بعض أحكام اتفاقيات العمل الجماعية على جميع أصحاب الأعمال والعمال الذين يشملهم ميدان التطبيق المهني أو الإقليمي.

يرجى بيان ما يلي:

- **النصوص التشريعية التي توضح شروط تطبيق كل أو بعض أحكام اتفاقيات العمل الجماعية.**

لا يوجد نصوص مماثلة.

المادة الثامنة عشرة

تسري أحكام اتفاقيات العمل الجماعية المبرمة على المستوى الوطني على القطاعات الاقتصادية والصناعية المختلفة، وتسري الاتفاقيات المبرمة على مستوى أحد القطاعات على المنشآت المنتمية لهذا القطاع.

وفى حالة تعارض أحكام اتفاقيتين تم إبرامهما على مستويين مختلفين تسري أحكام الاتفاقية التي تتضمن مزايا أفضل للعمال.

يرجى بيان ما يلي:

1- أحكام سريان اتفاقيات العمل الجماعية على المستوي الوطني، وكذلك أحكام سريان الاتفاقيات المبرمة على مستوى أحد القطاعات.

أ- لا يوجد نصوص مماثلة.

ب- تطبق أحكام المادة (6) من القانون في نفاذ الاحكام الافضل، ونصها "تمثل الأحكام الواردة في هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال التي لا يجوز التنازل عنها، وحيثما وجد تنظيم خاص لعلاقات العمل تنطبق على العمال أحكام هذا القانون أو أحكام التنظيم الخاص أيهما أفضل للعامل".

2- هل تسري أحكام الاتفاقية التي تتضمن مزايا أفضل للعمال في حالة تعارض أحكام اتفاقيتين تم إبرامهما على مستويين مختلفين؟

■ نعم

النص التشريعي الذي يكفل ذلك.

تطبق أحكام المادة (6) من القانون ونصها "تمثل الأحكام الواردة في هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال التي لا يجوز التنازل عنها، وحيثما وجد تنظيم خاص لعلاقات العمل تنطبق على العمال أحكام هذا القانون أو أحكام التنظيم الخاص أيهما أفضل للعامل".

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

- التغطية التشريعية لأحكام المواد (4 / 5 / 14 / 15 / 16)

- التغطية الجزئية لأحكام المواد (1 / 6 / 11)

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (2 / 3 / 7 / 9 / 10 / 12 / 17 /18)

- لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية من عدمه لأحكام المواد (8 / 13)

***

8- دولة الكويت

- **الاتفاقية العربية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين – إتفاقية غير مُصادق عليها**

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

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

لا

- **من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟**

مجلس الأمة (السلطة التشريعية)

- **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.

الاتفاقية بحاجة للمزيد من الدراسة والمقارنة بالتشريعات والقوانين ذات العلاقة.

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

لا

- **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؟**

لا

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

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

لا

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

.....

- **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.

في حال الحاجة للدعم الفني سيتم طلب ذلك.

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

نعم

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

تم التنسيق مع غرفة تجارة وصناعة الكويت والاتحاد العام لعمال الكويت.

- **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:** الهيئة العامة للقوى العاملة.
- **التاريخ:** .....
- **البريد الإلكتروني:** fr.pam.kw@gmail.com

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

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

* * *

9- الجمهورية الإسلامية الموريتانية

- **الاتفاقية العربية رقم (19) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل – إتفاقية مُصادق عليها**

وصل مكتب العمل العربي من الجمهورية الإسلامية الموريتانية تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 – وجاء في هذا الرد ما يلي:

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

القانون رقم 016-2016 الصادر بتاريخ 29 يونيو 2016 وذلك في المادة الأولى حيث نصت على أنه يسمح لرئيس الجمهورية بالمصادقة على الاتفاقية رقم 19 لعام 1998 المتعلقة بشأن تفتيش العمل.

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

القانون رقم 017 – 2004 الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل

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

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

☐ **نعم**

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

الاتحاد عمال موريتانيا

القسم الثاني

"التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية"

المـادة الأولـى

ينبغى على كل دولة أن تنظم تفتيش العمل من خلال القوانين والأنظمة واللوائح والقرارات المنفذة لها فى جميع قطاعات وأماكن العمل.

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☐ نعم

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

☐ نعم

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

القانون رقم 017 – 2004 الصـــادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضـــمن مدونة الشـــغل في المواد التالية:

المادة 378 : المراقبة الفنية في المناجم المعدنية والمحاجر

يجب على الموظفين المكلفين في المناجم والمحاجر وكذلك في المنشـــآت وســـاحات التعمير التي يخضـــع فيها العمل إلى مراقبة مصلحة فنية ، يسهر على تهيئة المنشآت التي تخضع لرقابتهم من اجل تأمين سلامة العمال.

ويعمل هؤلاء على تطبيق التنظيمات الخاصـــــة التي قد تتخذ في هذا المجال ويمتلكون لهذا الغرض وفي هذه الحدود ســلطات مفتشـــي الشـــغل ، ويقوم هؤلاء الموظفون بإعلام مفتش أو مراقب الشـــغل المختص بالإجراءات التي أمروا بها وعند الاقتضاء بالإنذارات التي تم توجيهها.

ويجوز لمفتشـــــي أو لمراقبي الشـــــغل أن يطلبوا في أي وقت إجراء زيارة مع الموظفين المشـــــار إليهم في الفقرة السابقة للمناجم والمحاجر والمؤسسات وساحات التعمير الخاضعة للرقابة الفنية.

المادة 379 : رقابة تطبيق قانون البحرية التجارية

فيما يتعلق برقابة تطبيق قانون البحرية التجارية والصيد البحري يعهد بالدور المسند إلى مفتشي ومراقبي الشغل إلى الوكلاء الممثلين للسلطة البحرية المنصوص عليها في قانون البحرية التجارية والصيد البحري.

المادة 380 : رقابة المنشآت العسكرية

في المنشآت أو في أقسام المنشآت العسكرية التي تستخدم أيدي عاملة مدنية والتي يتعارض فيها صالح الدفاع مع إدخال وكلاء غرباء على العمل تتم رقابة تطبيق الأحكام المتعلقة بالعمل والضمان الاجتماعي من طرف موظفين أو ضباط يعينون لهذا الغرض ، ويتم هذا التعيين من طرف الوزير المكلف بالدفاع والوزير المكلف بالشغل معا.

المـادة الثانيـة

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

وفى حـالـة تعدد الأجهزة التى تقوم بـالتفتيش يجب التنســـيق فيما بينها على نحو يحول دون التنـاقض والتداخل بين أنشطتها.

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يوجد جهازا واحداً لتفتيش العمل لديكم أم أكثر؟**

نعم يوجد جهاز خاص بتفتيش العمل في بلادنا ويعرف ب المفتشية الجهوية للشغل

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

☐ نعم

☐ لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

القانون رقم 017 – 2004 الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل

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

القانون رقم 016-2016 الصادر بتاريخ 29 يونيو 2016 وذلك في المادة الأولى حيث نصت على أنه يسمح لرئيس الجمهورية بالمصادقة على الاتفاقية رقم 19 لعام 1998 المتعلقة بشأن تفتيش العمل.

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

القانون رقم 017 – 2004 الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل

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

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

☐ **نعم**

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

اتحاد عمال موريتانيا

القسم الثاني

"التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية"

المـادة الأولـى

ينبغي على كل دولة أن تنظم تفتيش العمل من خلال القوانين والأنظمة واللوائح والقرارات المنفذة لها في جميع قطاعات وأماكن العمل.

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☐ نعم

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

☐ نعم

يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

القانون رقم 017 – 2004 الصـــادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضـــمن مدونة الشـــغل في المواد التالية:

المادة 378 : المراقبة الفنية في المناجم المعدنية والمحاجر

يجب على الموظفين المكلفين في المناجم والمحاجر وكذلك في المنشـــآت وســـاحات التعمير التي يخضـــع فيها العمل إلى مراقبة مصلحة فنية ، يسهر على تهيئة المنشآت التي تخضع لرقابتهم من اجل تأمين سلامة العمال.

ويعمل هؤلاء على تطبيق التنظيمات الخاصـــة التي قد تتخذ في هذا المجال ويمتلكون لهذا الغرض وفي هذه الحدود ســلطات مفتشـــي الشـــغل ، ويقوم هؤلاء الموظفون بإعلام مفتش أو مراقب الشـــغل المختص بالإجراءات التي أمروا بها وعند الاقتضاء بالإنذارات التي تم توجيهها.

ويجوز لمفتشـــي أو لمراقبي الشـــغل أن يطلبوا في أي وقت إجراء زيارة مع الموظفين المشـــار إليهم في الفقرة السابقة للمناجم والمحاجر والمؤسسات وساحات التعمير الخاضعة للرقابة الفنية.

المادة 379 : رقابة تطبيق قانون البحرية التجارية

فيما يتعلق برقابة تطبيق قانون البحرية التجارية والصيد البحري يعهد بالدور المسند إلى مفتشي ومراقبي الشغل إلى الوكلاء الممثلين للسلطة البحرية المنصوص عليها في قانون البحرية التجارية والصيد البحري.

المادة 380 : رقابة المنشآت العسكرية

في المنشآت أو في أقسام المنشآت العسكرية التي تستخدم أيدي عاملة مدنية والتي يتعارض فيها صالح الدفاع مع إدخال وكلاء غرباء على العمل تتم رقابة تطبيق الأحكام المتعلقة بالعمل والضمان الاجتماعي من طرف موظفين أو ضباط يعينون لهذا الغرض ، ويتم هذا التعيين من طرف الوزير المكلف بالدفاع والوزير المكلف بالشغل معا.

المـادة الثانيـة

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

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

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد جهازا واحداً لتفتيش العمل لديكم أم أكثر؟**

نعم يوجد جهاز خاص بتفتيش العمل في بلادنا ويعرف ب المفتشية الجهوية للشغل

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

☐ نعم

☐ لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

القانون رقم 017 – 2004 الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل

المـادة الثالثـة

يتم التفتيش من قبل جهاز يتولى التفتيش العام، أو أجهزة متخصصة يمارس كل منها نشاطا تفتيشيا محددا.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل توجد أجهزة تفتيش متخصصة؟ أم يتولى التفتيش جهاز عام؟**

يوجد جهاز خاص تفتيش العمل وهو مفتشية الشغل

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

.....

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

القانون رقم 017 – 2004 الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل

المادة الرابعة

تنظم كل دولة الاتصالات الأفقية والرأسية فيما بين جهاز أو أجهزة التفتيش، بما يحقق سرعة الأداء ونجاعته وسهولته.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد تنظيم للاتصالات الأفقية والرأسية بين جهاز أو أجهزة التفتيش؟**

☐ نعم

- **في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيان وسائل وسبل هذا التنظيم.**

الإدارة العامة للعمل وذلك من خلال تنظيم هيكلة الإدارة العامة للعمل رصـــد بعض الموارد المالية سنويا لكل مفتشية جهوية للعمل ، الا أنها تبقي بحاجة الي الزيادة

المادة الخامسة

تضع الإدارة المركزية ذات الصلة بنشاط تفتيش العمل السياسة العامة للتفتيش التي تعالج على الأخص:

- وضع الخطة العامة للتفتيش.
- تحديد أولويات التفتيش.
- متابعة التنفيذ.
- توفير متطلبات جهاز التفتيش.
- الأداء الوظيفي والتدريب.
- تقييم النتائج.

يرجى بيان ما يلي:

- **النصوص التشريعية التي تتناول السياسة العامة للتفتيش والموضوعات التي تعالجها.**

القانون رقم 017 – 2004 الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل في المادة 367 التي تتناول صلاحيات الإدارة العامة للشغل

تكلف إدارة الشغل تحت سلطة وزير الشغل ، بأن تتولى ، في مجال العمل والتشغيل والتكوين المهني والحيطة الاجتماعية ، دور التصور والنصح من ناحية ودور الدفع والتنسيق والرقابة من ناحية أخرى.

وتضطلع خاصة بمهمة :

إعادة مشاريع القوانين والتنظيمات في مجالات العمل والتشغيل والتكوين المهني والحيطة الاجتماعية.

تطبيق القوانين والتنظيمات المتعلقة بالشغل والتشغيل والتكوين المهني والحيطة الاجتماعية.

إرشاد وإحاطة ونصح أصحاب العمل والعمال ،

تزويد المصالح والهيئات التي تسهم في تطبيق التشريع الاجتماعي بالبيانات والنصائح والتنسيق فيما بينها ومراقبتها ، تحقيق أفضل تنظيم لسوق التشغيل ، بالتعاون مع السلطات والهيئات المعنية ، وذلك كجزء لا يتجزأ من البرنامج الوطني الرامي إلى تحقيق التشغيل الكامل والحفاظ عليه ، وكذلك إلى تنمية الموارد الإنتاجية واستخدامها استخداما كاملا.

جمع وتحيين البيانات الإحصائية المتعلقة بشروط التشغيل والعمل وبعمليات الحيطة الاجتماعية ،

إعداد تقرير شامل ، كل سنة ، عن نشاط مختلف المصالح والهيئات التي تسهم في تطبيق التشريع الاجتماعي ، متابعة العلاقات مع الدول والهيئات الدولية الأخرى فيما يتعلق بمسائل العمل والتشغيل والترقية والحيطة الاجتماعية.

المادة السادسة

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

المادة السابعة

يراعى عند اختيار مفتش العمل أن تتوافر فيه صفات الحياد والموضوعية.

المادة الثامنة

يقوم مفتش العمل قبل مباشرة عمله بأداء اليمين، وتنظم التشريعات أداء اليمين ومضمونه، والجهة التي يؤدى أمامها.

المادة التاسعة

يجب على كل دولة تدريب مفتش العمل نظريا وعمليا بما يؤهله لأداء مهامه.

يرجى بيان ما يلي:

- **شروط تعيين مفتش العمل.**

  - شهادة الباكلوريا أو شهادة جامعية ،
  - تجاوز امتحان الاكتتاب ،
  - إكمال فترة التكوين في المدرسة الوطنية للادارة والصحافة و القضاء .

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

القانون رقم 017 – 2004 الصـادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضـمن مدونة الشـغل في المادة رقم 371 على أن يحلف مفتشو ومراقبو الشـغل اليمين على أداء واجباتهم بذمة وأمانة وأن لا يذيعوا حتى بعد خروجهم من الخدمة أسـرار الصـناعة وعلى العموم وسـائل الاسـتغلال التي قد تصـل إلى علمهم أثناء تأديتهم لوظائفهم.

ويتم حلف هذا اليمين أمام محكمة الاســـتئناف ويجوز أن يتم كتابة إذا كان ذو الشـــأن لا يقيم في مقر محكمة الاستئناف، ويعاقب عن كل انتهاك لهذا اليمين بموجب القانون الجنائي.

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

☐ نعم

☐ لا

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

.....

المادة العاشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☐ نعم

لا

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

☐ نعم

لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

القانون رقم 017 – 2004 الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل

المادة الحادية عشرة

تكفل تشريعات كل دولة الحماية اللازمة لمفتش العمل، واستقراره الوظيفي، بما يجعله يقوم بمهامه بحرية وحياد واستقلالية.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتمتع مفتش العمل بالحماية اللازمة والاستقرار الوظيفي الذي يمكنه من أداء عمله؟**

☐ نعم

لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

القانون رقم 017 – 2004 الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل

المادة الثانية عشرة

تهيئ الجهة المختصة للمفتشين مكاتب مجهزة تجهيزا مناسبا يسهل الوصول إليها من قبل الأطراف المعنية، وتزود بوسائل اتصال حديثة ونظم معلومات آلية تمكنهم من حفظ واسترجاع المعلومات بسهولة.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتوفر للمفتشين مكاتب مجهزة، ومزودة بوسائل اتصال حديثة ونظم معلومات؟**

☐ نعم

المادة الثالثة عشرة

توفر الجهة المختصة للمفتشين وسائل أو تسهيلات نقل للأداء الفعال لواجباتهم.

المادة الرابعة عشرة

تزود الجهة المختصة المفتشين بالوثائق والتشريعات والأجهزة الضرورية لأداء عملهم.

المادة الخامسة عشرة

تتحمل الجهة المختصة كافة النفقات المالية اللازمة لممارسة المفتشين لمهامهم.

المادة السادسة عشرة

يعتبر مفتش العمل أحد أفراد الضابطة العدلية (القضائية)، ويحمل بطاقة مهنية تثبت شخصيته ووظيفته.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتوفر للمفتشين ما يلي:**

وسائل أو تسهيلات نقل.

نعم

✓ لا

وثائق وتشريعات وأجهزة ضرورية لأداء عملهم.

☐ نعم

لا

هل تتحمل الجهة المختصة النفقات المالية اللازمة لممارسة مفتشي العمل لمهامهم؟

نعم

☐ لا

بطاقة مهنية لشخصيته ووظيفته كأحد أفراد الضابطة القضائية.

☐ نعم

لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

القانون رقم 017 – 2004 الصـــادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضـــمن مدونة الشـــغل في المادة 377 حيث نصت على أن مفتشي ومراقبي الشغل يحملون بطاقات مهنية خاصة بالخدمة يصدرها الوزير المكلف بالشغل ، تثبت هويتهم ونوعية الوكلاء المحلفين ووظيفتهم

المادة السابعة عشرة

لا يجوز أن توكل إلى الجهة المختصة بالتفتيش أو المفتشين أية واجبات إضافية تؤثر سلبا على أدائهم الفعال أو تخل بالسلطة أو الحياد اللازمين للمفتشين فى علاقتهم بأصحاب العمل والعمال.

يرجى بيان ما يلي:

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

نعم

☐ لا

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

.....

المادة الثامنة عشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد دور لجهاز التفتيش فى وضـــع اشـــتراطات الســـلامة والصـــحة المهنية اللازمة لمنح التراخيص بإقامة المنشآت؟**

☐ نعم

☐ لا

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

القانون رقم 2005 المتضمن مدونة الشغل

المادة التاسعة عشرة

يتم فى كل دولة التنسيق والتكامل بين تفتيش العمل وتفتيش التأمينات الاجتماعية كلما كان ذلك ضروريا.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد تنسيق وتكامل بين تفتيش العمل وتفتيش التأمينات الاجتماعية؟**

☐ نعم

☐ لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

.....

المادة العشرون

يجب على مفتش العمل أن يؤدى عمله بنزاهة، ويحظر أن تكون له أية مصلحة شخصية مباشرة أو غير مباشرة فى المنشآت التي يقوم بالتفتيش عليها.

يرجى بيان ما يلي:

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

القانون رقم 017 – 2004 الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل ،حيث نصت أحكام المادة 370 على أنه ولا يجوز أن تكون لمفتشي ومراقبي الشغل أية مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في المؤسسات التي تخضع لمراقبتهم.

المادة الحادية والعشرون

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

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يحظر التشريع علي مفتش العمل الكشف عن أي سر من أسرار المهنة أثناء قيامه بالتفتيش؟**

✓ نعم

لا

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

✓ نعم

لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

القانون رقم 017 – 2004 الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل المادة 372

سرية الشكاوى

يجب على مفتشي ومراقبي الشغل الحفاظ على سرية كل شكوى ترفع إلى علمهم عن وجود عيب في المنشـــآت أو مخالفة للأحكام القانونية أو التنظيمية ، ويجب عليهم الامتناع عن إبلاغ صاحب العمل أو ممثله بأنه تم إجراء زيارة تفتيش على إثر تقديم شكوى

المادة الثانية والعشرون

يقوم مفتش العمل بمراقبة تطبيق التشـريعات ذات العلاقة، بما في ذلك القوانين والنظم واللوائح والقرارات الصادرة بموجبها، واتفاقيات العمل العربية والدولية المصدق عليها من قبل دولته، واتفاقيات العمل الجماعية.

يرجى بيان ما يلي:

- **ما هي التشريعات التي يقوم مفتش العمل بمراقبة تطبيقها؟ وهل تشمل اتفاقيات العمل العربية والدولية المصدق عليها من قبل دولتكم الموقرة، وأيضا اتفاقيات العمل الجماعية؟**

الاتفاقية الدولية رقم 81 الاتفاقية العربية رقم 19

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

القانون رقم 017 – 2004 الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل

المادة الثالثة والعشرون

يزود مفتش العمل أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات التى تساعدهم فى تطبيق التشريعات النافذة.

يرجى بيان ما يلي:

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

✓ نعم

لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

القانون رقم 017 – 2004 الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل في المادة 369 في الفقرة الاولى

يكلف مفتشو ومراقبو الشغل بمراقبة تشريعات وتنظيمات العمل والاتفاقيات الجماعية التي تسري على العمال ، وكذلك بإمداد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والتوضيحات والنصائح حول أحسن الوسائل لتنفيذ الأحكام القانونية وغيرها من الأحكام

المادة الرابعة والعشرون

يجب على مفتش العمل أن يبلغ السلطة المختصة بأوجه النقص والثغرات التى يكتشفها حين مراقبته تطبيق تشريعات العمل، بهدف اتخاذ الإجراءات اللازمة لتلافيها.

يرجى بيان ما يلي:

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

☐ نعم

لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

القانون رقم 017 – 2004 الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل في المادة 369 في الفقرة الثانية

يكلف مفتشو ومراقبو الشغل بإبلاغ السلطات المختصة بأوجه النقص أو المخالفات التي لم تتناولها الأحكام التشريعية وغيرها من الأحكام القائمة

المادة الخامسة والعشرون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☐ نعم

لا

المادة السادسة والعشرون

لمفتش العمل دخول أماكن العمل لأداء واجبه بحرية تامة في كل الأوقات، نهارا أو ليلا، دون إخطار سابق.

ويجوز للتشريع الوطني أن ينظم التفتيش على أماكن العمل ذات الطبيعة الخاصة بما يتناسب مع طبيعتها.

يرجى بيان ما يلي:

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

☐ نعم

لا

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

  - المراقبة الفنية في المناجم المعدنية والمحاجر ;
  - رقابة تطبيق قانون البحرية التجارية ;
  - رقابة المنشآت العسكرية.

المادة السابعة والعشرون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☐ نعم

لا

- **برجاء بيان الاستثناءات إن وجدت.**

المادة 376

سلطة الزيارة

ويجب على مراقبي ومفتشـي أن يخطروا صـاحب العمل أو ممثله بوجودهم ، وذلك بمناسـبة زيارتهم ما لم يروا أن مثل هذا الإخطار يضر بفاعلية الرقابة.

المادة الثامنة والعشرون

لمفتش العمل أثناء تأدية مهمته الاستفسار من صاحب العمل، أو من يمثله، أو العاملين في المنشأة (على انفراد، أو أمام شهود) عن أية معلومات ضرورية تتعلق بتطبيق تشريعات العمل.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتيح التشريع لمفتش العمل في سبيل حصوله على معلومات ضرورية بشأن تطبيق تشريعات العمل اثناء تأدية مهمته أن يستفسر من صاحب العمل أو من يمثله أو العمال عن هذه المعلومات؟**

☐ نعم

لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

القانون رقم 017 – 2004 الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل المادة 376

الفقرة 3 – سلطة الفحص والمراقبة والتحقيق:

أ – يجوز لمفتشي ومراقبي الشغل أن يستجوبوا صاحب العمل أو عمال المؤسسة وذلك بوجود شاهد أو بدون وجوده ، وأن يتأكدوا من بطاقاتهم الشخصية وأن يطلبوا معلومات من أي شخص آخر تبدو شهادته ضرورية.

ب – أن يطلبوا من رئيس المنشأة تقديم أي سجل أو مستند يقتضي القانون مسكه.

المادة التاسعة والعشرون

يجوز لمفتش العمل استدعاء صاحب العمل أو من يمثله أو أى عامل فى المؤسسة التى يقوم بالتفتيش عليها، إلى مكتبه، بهدف توجيه الاستفسارات، إذا وجد أن ذلك ضروريا لأداء واجبه.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يجوز لمفتش العمل أن يستدعى صاحب العمل أو من يمثله أو أى عامل إلى مكتبه بهدف الاستفسار عن بعض الأمور المتعلقة بالتفتيش.**

☐ نعم

لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

القانون رقم 017 – 2004 الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل

المادة الثلاثون

يسمح لمفتش العمل أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة فى مكان العمل أو المنتجات، بغرض التحليل والاطمئنان على سلامة وصحة العمال وبيئة العمل، مع إخطار صاحب العمل بنتيجة التحليل.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يســـمح لمفتش العمل أخذ عينات من المواد المســـتعملة أو المتداولة فى مكان العمل أو المنتجات بغرض التحليل للحفاظ على سلامة وصحة العمال وبيئة العمل؟**

☐ نعم

لا

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

☐ نعم

☐ لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

. القانون رقم 017 – 2004 الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل ،المادة 376 الفقرة ج

ج – أن يستخرجوا ويأخذوا عينات ومواد مستعملة أو مصنعة وذلك بغرض التحليل في حضور رئيس المؤسسة أو رئيس المنشأة أو نائبه مقابل إيصال

المادة الحادية والثلاثون

لمفتش العمل أن يطلع على السجلات أو الدفاتر، أو أية وثائق أخرى، وأخذ نسخ أو صور منها إذا وجد أن ذلك ضروري لأداء مهمته.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يســـمح لمفتش العمل بالاطلاع على الســـجلات أو أية وثائق أخرى في مكان العمل، وأن يأخذ نسخ أو صور منها فى حالة الضرورة؟**

✓ نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

أ. القانون رقم 017 – 2004 الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل،المادة 376 الفقرة ب

ب – أن يطلبوا من رئيس المنشأة تقديم أي سجل أو مستند يقتضي القانون مسكه

المادة الثانية والثلاثون

لمفتش العمل إصدار التعليمات لإزالة نواحي النقص فى الأجهزة والمعدات المستعملة بهدف المحافظة على سلامة وصحة العمال.

وفى حالة وجود خطر وشيك يهدد سلامة العمال أو صحتهم له سلطة إصدار، أو استصدار الأوامر اللازمة لإزالة المخالفة وفقا للأحكام والإجراءات التي يقررها التشريع الوطني، بما في ذلك الوقف الكلى أو الجزئى للعمل.

يرجى بيان ما يلي:

- **ما هي صلاحيات مفتش العمل في حالة وجود خطر يهدد سلامة العمال وصحتهم؟**
  - سلطة اتخاذ التدابير أو العمل على اتخاذ التدابير

يرخص لمفتشي الشغل أن يأمروا باتخاذ تدابير تهدف إلى إزالة الخلل المثبت في منشأة أو معدات أو طرق عمل إذا كان لهم باعث مقبول باعتباره تهديدا لصحة أو لسلامة العمال.

ولهذا الغرض يحق للمفتشين الالتجاء إلى السلطات الإدارية أو القضائية قصد إصدار الأوامر:

أ – باتخاذ التغييرات الضرورية على المنشأة في مهلة محددة لضمان التطبيق الصارم للأحكام القانونية والتنظيمية الخاصة بصحة أو سلامة العمال.

- ب باتخاذ التدابير القابلة للتنفيذ الفوري ، وذلك في حالة الخطر الداهم على صحة أو سلامة العمال

- **النصوص التشريعية التي تتناول ذلك.**

. القانون رقم 017 – 2004 الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل ،المادة 376 الفقرة 4

– سلطة اتخاذ التدابير أو العمل على اتخاذ التدابير

يرخص لمفتشي الشغل أن يأمروا باتخاذ تدابير تهدف إلى إزالة الخلل المثبت في منشأة أو معدات أو طرق عمل إذا كان لهم باعث مقبول باعتباره تهديدا لصحة أو لسلامة العمال.

ولهذا الغرض يحق للمفتشين الالتجاء إلى السلطات الإدارية أو القضائية قصد إصدار الأوامر:

أ – باتخاذ التغييرات الضرورية على المنشأة في مهلة محددة لضمان التطبيق الصارم للأحكام القانونية والتنظيمية الخاصة بصحة أو سلامة العمال.

ب- باتخاذ التدابير القابلة للتنفيذ الفوري ، وذلك في حالة الخطر الداهم على صحة أو سلامة العمال

المادة الثالثة والثلاثون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

✓ نعم

لا

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

✓ نعم

لا

النصوص التشريعية التي تتناول ذلك.

- القانون رقم 017 – 2004 الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل،المادنين 434 و443 .

المادة الرابعة والثلاثون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☐ **نعم**

☐ **لا**

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

.....

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

.....

المادة الخامسة والثلاثون

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

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

يرجى بيان ما يلي:

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

✓ نعم

لا

- **ما هي هذه الإجراءات؟**

○ إسداء النصح والإرشاد بشأن كيفية تلافى المخالفة.

○ توجيه تنبيه شفهي لتلافى المخالفة.

○ توجيه إنذار كتابي لتدارك المخالفة خلال مدة معينة.

تحرير محضر بالمخالفة.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

. القانون رقم 017 – 2004 الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل

المادة السادسة والثلاثون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

نعم

✓ لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

. القانون رقم 017 – 2004 الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل

المادة السابعة والثلاثون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

.....

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

. القانون رقم 017 – 2004 الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل

المادة الثامنة والثلاثون

يكون لمحضر ضبط المخالفة القوة الثبوتية إلى أن يثبت العكس.

يرجى بيان ما يلي:

- **ما هي حجية محضر المخالفة، هل يحوز القوة الثبوتية أمام القضاء؟**
- **المادة 373: إثبات المخالفات**
- يجوز لمفتشي ومراقبي الشغل أن يثبتوا في محضر يعتبر صحيحا حتى يثبت العكس ، المخالفات لأحكام تشريع وتنظيمات العمل والضمان الاجتماعي ويخول لهم رفع الأمر مباشر ة إلى السلطات القضائية المختصة ، ولا يلزم أي شكل خاص بمحضر مفتشي ومراقبي الشغل.
- ويمتلك مفتشو ومراقبو الشغل في إثباتهم لمخالفات تشريعات وتنظيمات الشغل والضمان الاجتماعي نفس الوسائل والسلطات التي يمتلكها ضباط الشرطة القضائية.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

. القانون رقم 017 – 2004 الصـــادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضـــمن مدونة الشـــغل في المادة 373 أعلاه.

المادة التاسعة والثلاثون

يسعى جهاز التفتيش إلى إجراء التفتيش على المنشأة الواحدة مرة واحدة في السنة على الأقل، وتكون زيارات التفتيش دورية، أو تتبعيه، أو انتقائية، أو بناء على شكوى.

يرجى بيان ما يلي:

- **ما هي عدد مرات التفتيش على المنشأة الواحدة فى السنة؟ وكيف تنظم زيارات التفتيش؟**

ليس هناك عدد محدد بل يتم تنظيم الزيارات حسب الحاجة

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

. القانون رقم 017 – 2004 الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل

المادة الأربعون

تعد الجهة المختصة بالتفتيش تقريرا سنويا شاملا عن نشاطاتها خلال فترة لا تتجاوز نهاية العام التالي، يتناول الفعاليات التي قام بها جهاز التفتيش، وترسل نسخة منه إلى مكتب العمل العربى خلال ثلاثة أشهر من تاريخ صدوره.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتم إعداد تقرير سنوي شامل عن نشاط الجهة المختصة بالتفتيش؟**

☐ نعم

لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

. القانون رقم 017 – 2004 الصـادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضـمن مدونة الشـغل في المادة 369 حيث نصـت على انه يجب على مفتشـي الشـغل أن يرفعوا إلى سـلطة التفتيش المركزية تقارير دورية ذات طابع عام حول نتائج نشاطاتهم.

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

☐ نعم

☐ لا

* وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

- التغطية التشريعية لأحكام المواد (1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 / 8 / 12 / 15 / 16 / 17 / 20 / 21 / 23 / 24 / 25 / 26 / 27 / 30 / 31 / 32 / 33 / 38)
- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (13 / 15 / 22 / 36 / 39)
- التغطية الجزئية لحكم المادة (9)
- لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية من عدمه لأحكام المواد (10 / 11 / 18 / 19 / 28 / 29 / 34 / 35 / 37 / 40)

***

الجزء الثاني

متابعة الردود على

ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين

وصل من الدول العربية (30) رداً على الملاحظات السابقة للجنة وذلك من أصل (98) رداً مطلوباً هذا العام، وهو ما يمثل نسبة 31% ، وإذا ما أضفنا الردود الواردة بشكل متأخر (12) تصبح مجموع الردود المُرسلة من الدول الأعضاء (42) رداً أي نسبة 43%.

أولاً: دول ردت على الملاحظات

استعرضت اللجنة ردود الدول التي تلقاها مكتب العمل العربي هذا العام على ملاحظاتها السابقة بشأن بعض الإتفاقيات، **وهي كما يلي:**

1- **المملكة الأردنية الهاشمية:** الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (11 / 17)

2- **مملكة البحرين:** الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (15 / 17 / 18)

3- **المملكة العربية السعودية:** الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (12 / 13 / 16 / 19)

4- **جمهورية السودان:** الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (4 / 5 / 7 / 8 / 12 / 13 / 17)

5- **سلطنة عُمان:** الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (7 / 13 / 16)

6- **دولة فلسطين:** الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (5 / 7 / 13 / 17 / 18 / 19)

7- **دولة الكويت:** الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (11 / 13 / 16 / 17 / 18)

ثانياً: دول لم ترد على ملاحظات اللجنة

1- المملكة الأردنية الهاشـــمية: الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (3 / 5 / 7 / 8 / 12 / 13 / 16 / 18)

2- دولة الإمارات العربية المتحدة: الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (5 / 7 / 8 / 9 / 11 / 13 / 15 / 16 / 17 / 19)

3- مملكة البحرين: الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (4 / 5 / 8 / 11 / 12 / 14 /19)

4- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشـــعبية: الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (3 / 5 / 7 / 12 / 16 / 17 / 18)

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

6-الجمهورية اللبنانية: الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (3 / 5 / 7 / 11 / 12 / 16 / 17 / 18 / 19)

7-الجمهورية الإسلامية الموريتانية: الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (5 / 12 / 13 / 16)

8-الجمهورية اليمنية: الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (7 / 12 / 13)

ثالثاً: دول وافت مكتب العمل العربي بردودها بعد إنعقاد إجتماع اللجنة 2022:

1- جمهورية السودان: الإتفاقية العربية رقم (15)

2- دولة ليبيا: الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (5 / 7 / 13 / 17 / 18 / 19)

3- جمهورية مصر العربية: الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (7 / 12 / 13 / 17 / 19)

* * *

ردود الدول العربية على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين 2022

1- المملكة الأردنية الهاشمية

أ- الاتفاقية العربية رقم (11) لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية - إتفاقية مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي من المملكة الأردنية الهاشمية تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (11) لسنة 1979 - وجاء في هذا الرد ما يلي:

إشـــارة إلى كتابكم رقم (ح.أ / 470 / 2 /1) تاريخ 2021/9/15 بخصـوص موافاتكم بالإجراءات المتخذة لتوفير التغطية التشريعية لحكم المادة (18) من الاتفاقية رقم (11) لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية، أبين لسعادتكم ما يلي:

أولا: بالرجوع إلى أحكام المادة (18) من الاتفاقية أعلاه تفيد بأن احكام اتفاقيات العمل الجماعية يجب أن تسري على جميع القطاعات الاقتصـادية والصـناعية المختلفة إذا كانت مبرمة على المسـتوى 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 مسـتويين مختلفين، فيجب أن تسـري أحكام الاتفاقية التي تتضـمن مزايا أفضل للعمال.

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

1- أصـحاب العمل المشـمولين بأحكامه والخلف القانوني لهم بمن فيهم الورثة والأشـخاص الذين انتقلت إليهم المؤسسة بأي صورة من الصور.

2- العمال المشمولين بأحكامه.

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

4- 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)، وحيث أنه وبالرجوع إلى المادة (11) الذي يحدد التشريع الوطني فترة زمنية للدخول في التفاوض والانهاء منه، كما ينظم أيضا حق الاضراب وقف مكان العمل أثناء سير التفاوض.

وبالرد على ذلك : فإن أحكام 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 الآخر 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 أن 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.

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

- التغطية الجزئية لأحكام المادتين (11 / 18)

***

ب- الاتفاقية العربية رقم (17) لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين - إتفاقية مُصادق عليها

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

إشارة إلى كتاب سعادتكم رقم (ح.أ/1/1/469) تاريخ 15/9/2021 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:

أولا: فيما يتعلق بالمادة (14) من الاتفاقية أعلاه والتي تفيد بضـــــــرورة أن يكفل تشـريع كل دولة إعطاء الأولوية للمعوقين لشـغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية وغير الحكومية التي تتلاءم مع قدراتهم وإمكانياتهم.

وبالرد على ذلك: لقد كفلت العديد من التشـريعات الأردنية حق العمل للأشـخاص ذوي الإعاقة **وذلك على النحو التالي:**

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

بموجب المادة (25) من القانون أعلاه الزم الجهات الحكومية وغير الحكومية التي لا يقل عدد العاملين والموظفين في أي منها عن (25) ولا يزيد على (50) عاملا وموظفاً، بتشـــغيل شـــخص واحد على الأقل من الأشـخاص ذوي الاعاقة ضـــــــمن شـواغرها، وإذا زاد عدد العاملين والموظفين في أي منها على (50) عاملا وموظفاً، تخصص نسبـه تصـل الى (4%) من شواغرها للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لما تقرره وزارة العمل وقد ألزمـت ذات المـادة الجهـات الحكوميـة وغير الحكوميـة بضرورة توفير الترتيبـات التيسيرية المعقولـة التـي تتيح للأشخاص ذوي الإعاقة القيام بمهام الوظيفة أو العمل والاستمرار والترفيع فيهما.

وقد حظرت ذات المادة استبعاد الشـخص من العمل أو التدريب على أسـاس الإعاقة أو بسـببها، ولا تعتبر الإعاقة بذاتها مانعاً من الاستمرار فيهما.

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

وقد الزم القانون صـاحب العمل تشغيل من العمال ذوي الإعاقة النسبة المحددة في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة النافذ ووفق الشـــروط الواردة فيه وان يرســـل الى الوزارة بياناً يحدد فيه الأعمال التي يشـــغلها ذوي الإعاقة وأجر كل منهم.

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

وقد صـــــــدر نظام خاص عن مجلس الوزراء والمنشـور في الجريدة الرسـمية عدد رقم (5722) تاريخ 7/6/2021 بموجب أحكام المادة (13) من قانون العمل النافذ، لينظم الاحكام الخاصة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة من قبل أصـــحاب العمل، والذي نص في المادة (5) منه إلزام صـــاحب العمل بالتشـــغيل وفقا للنســـبة المحددة في قانون حقوق الأشـــخاص ذوي الإعاقة، كما ويلتزم عند تشـــغيل عامل من الأشـــخاص ذوي الإعاقة مراعاة مؤهلاته العلمية وخبراته العملية وتحديد الأجر المخصـــص لهذا العمل دون أي تمييز على أســـــــاس الإعاقة، وأنه يلتزم عند الإعلان عن فرص عمل أو اعتماد نماذج تعيين عدم تضمين ما يشير الى ضرورة خلو العامل من الإعاقة.

وقد شـــــدد النظام أعلاه من العقوبات على المخالفين لأحكام قانون العمل وقانون حقوق الأشـخاص ذوي الإعاقة.

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

وعلى صـــعيد 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 الشـاملة، وأن تلتزم الدائرة بتوفير الترتيبات التيسـيرية اللازمة لتمكينهم من ممارسـة العمل وفقاً لتقرير يصدر عن لجنة تكافؤ الفرص المشكلة في المجلس الأعلى لحقوق الاشخاص ذوي الإعاقة.

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

ثانياً: فيما يتعلق بالمادة (18) من الاتفاقية أعلاه والتي تفيد بضرورة اتخاذ 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 الأشـخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لســـنة 2017 العديد من الإعفاءات على الرسوم والضرائب بموجب احكام المادة (46) منه ليشمل الرســـوم الجمركية والضريبة العامة على المبيعات والضريبة الخاصة ورسوم طوابع الواردات وضريبة

الأبنية والمسقفات والمعارف ورسوم تسجيل العقارات وأي ضرائب أو عوائد تحسين، وذلك بهدف توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة المخصصة لاستعمال الأشخاص ذوي الإعاقة أو مؤسساتهم، والتي تشمل أدوات الإنتاج التي يمكن ان 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 الأشـــخاص 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 تعنى 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 مجانا 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 الاعاقة، كما وألزمت المادة (36) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الجهات المختصة بالنقل في المملكة منها وزارة النقل وهيئة تنظيم النقل البري وأمانة 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 سعاتكم 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.

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

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

***

2- مملكة البحرين

أ- الاتفاقية العربية رقم (15) لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور - إتفاقية مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي من مملكة البحرين تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (15) لسنة 1983 -

وجاء في هذا الرد ما يلي:

يتضمن التقرير تعليقات مملكة البحرين على ملاحظات لجنة تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية بعدم توفر التغطية التشريعية لأحكام المواد التالية:

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

- أحاطت مملكة البحرين لجنتكم الموقرة علماً بأن الأساس والدارج في سوق العمل البحريني أداء الأجور نقداً، والاستثناء وفي حالات خاصة بناء على اتفاق وموافقة طرفي العلاقة يتم أداء جزء من الاجر في صورة مزايا، ويتم تحديدها في عقد العمل. وعرف قانون العمل (رقم 36 لسنة 2021) بأنه "كل ما يحصل عليه

العامل لقاء عمله أياً كان نوعه، ثابتاً او متغيراً، **نقداً أو عينياً**، ويشمل الأجر الأساسي وملحقاته من العلاوات والبدلات والمنح والمكافآت والعمولات والمزايا الأخرى".

- وبالتأكيد، ان الاجر والمزايا والمواد العينية التي سيتم أدائها للعامل مشروعة ومباح استخدامها على المستوى الوطني، وإذا لم يتم الإشارة الى هذا الشأن صراحة في قانون العمل، وذلك لبداهة ان ما يتداول في سوق العمل، سواء من العملات النقدية او السلع او المزايا الأخرى، من الأمور المشروعة قانوناً، والا تم إيقاف نشاط هذه المؤسسة قانوناً لمخالفتها الأنظمة والتشريعات الاقتصادية والأخلاقية في البلاد. وقد نص قانون المواد المخدرة والمؤثرات العقلية (قانون رقم 15 لسنة 2007) صراحةً على حظر انتاج او صنع او جلب او نقل او تملك او شراء، او بيع او تسليم او تبادل المواد المخدرة والمؤثرات العقلية او التنازل عنها بأي صفة

❖ **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.**

○ كما أشرنا في تقريرنا الأخير المرسل الى لجنتكم الموقرة بشأن الحماية التشريعية التي يوفرها قانون العمل في القطاع الأهلي (رقم 36 لسنة 2012) للعمال الذي يتم اتخاذ جزاءات مالية نتيجة مخالفتهم لأنظمة العمل، فنود التأكيد على أن قانون العمل يشدد على ضرورة ان يراعي صاحب العمل عند إيقاع الجزاء بحق العمال ان يتناسب الجزاء مع المخالفة، وقد وضع المشرع مجموعة من الضوابط ضمن الباب العاشر من القانون الذي ينظم "واجبات العمال ومساءلتهم"، ومن أهمها:

- **المادة 78-2**، التي تلزم بتناسب الجزاء مع المخالفة.
- **المادة 78-3**، المؤكدة على عدم إيقاع أكثر من جزاء عن المخالفة الواحدة.
- **المادة 78-4**، 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 78-5**، 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 82**، والتي تعطي لصاحب العمل الحق في إلزام العامل بأداء قيمة ما فقد او اتلف من أدوات كانت في عهدت العامل عن عمد او اهمال، بحيث يكون لصاحب العمل –بعد التحقيق والتيقن– باقتطاع المبلغ المذكور من اجر العامل على الا يزيد عن اجر خمسة أيام في الشهر الواحد، لا يعطي القانون الحق لصاحب العمل استيفاء المبلغ في حال تجاوز المبلغ اجر العامل عن شهرين.

○ كما اعتمد المشرع نظام التدرج في الجزاءات، اذ يبدأ بالتنبيه الشفوي، فالإنذار الكتابي، تأجيل استحقاق العلاوة السنوية، الوقف عن العمل والخصم من الراتب، تأجيل الترقية والفصل من الخدمة مؤقتاً.

○ اما فيما يتعلق بتحديد أوجه صرف مبالغ الجزاءات المالية وتوجيهها نحو برامج لصالح العمال، فنود افادة لجنتكم الموقرة، بأن هذا الموضوع متروك الى تقديرات صاحب العمل لاتخاذ القرار المناسب لصرفها، في حال

كان الجزاء تأديبي لا تتعلق بمبالغ تعويض نتيجة اتلاف او فقد الأدوات والمواد. وسوف يتم الاخذ بهذه الملاحظة ودراستها من قبل المعنيين في الوزارة للنظر في إمكانية تبني مثل هذا الموضوع.

- **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.**

- كما افدنا لجنتكم الموقرة في التقرير السابق، لم يغفل المشرع البحريني هذا موضوع، وان المادة (44- أ) من قانون العمل تتوافق نصاً المادة الحادية عشرة من هذه الاتفاقية، نذكركم بنص المادة من جديد: "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 مقدما".

- **المادة الرابعة عشرة: تكفل التشريعات الوطنية وتنظم حق العامل في تحويل أجره من البلد العربي الذي يعمل فيه إلى البلد العربي القادم منه.**

- نود التأكيد على ما ورد في ردنا بالتقرير السابق على ان دستور مملكة البحرين بموجب المادة 9(ج) – كفل الملكية الخاصة ولا يمنع أي أحد من التصرف في أملاكة – المنقولة وغير المنقولة–، والتشريعات الوطنية السارية لا تقنن حرية المواطن او المقيم في التصرف بما لديه من أموال، وللجميع مطلق الحرية في ارسال واستقبال الحوالات المالية، اذ لا يوجد نص تشريعي صريح في القوانين المحلية يمنع ذلك، وتقوم العمالة الوافدة، العربية وغيرها، بتحويل أموالها الخاصة من أجور أو غيرها إلى بلدانها أو أي بلد يختارونها، كما لم تسجل وزارة العمل أي شكاوى في هذا الشأن.

- **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، 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:

4. غرفة تجارة وصناعة البحرين. – المنظمة الممثلة لأصحاب العمل.
5. الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين. – منظمة ممثلة للعمال.
6. الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين. – منظمة ممثلة للعمال.

المرفقات:

- قانون رقم (36) لسنة 2012 بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي

https://www.lloc.gov.bh/PDF/K3612.pdf

قانون رقم (15) لسنة 2007 بشأن المواد المخدرة والمؤثرات العقلية

https://www.lloc.gov.bh/PDF/K1507.pdf

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

– التغطية الجزئية لأحكام المواد (4 / 10 / 11)

– عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (14 / 18)

***

ب– الاتفاقية العربية رقم (17) لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين – إتفاقية مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي من مملكة البحرين تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 –

وجاء في هذا الرد ما يلي:

يتضمن التقرير تعليقات مملكة البحرين على ملاحظات لجنة تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية بعدم توفر التغطية التشريعية لأحكام المواد التالية:

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

- عرف قانون العمل في القطاع الأهلي (قانون رقم 36 لسنة 2012)، العمال بأنه "كل شخص طبيعي يعمل لقاء اجر لدى صاحب عمل وتحت ادارته او اشرافه"، وبالتالي تأتي مواد القانون عامة وشاملة جميع العاملين دون تمييز على أي أساس كان، ومن بينهم العاملين أصحاب الإعاقة، وبالتالي ينطبق على هذه

الفئة من العمال مواد الباب الخامس عشر من القانون اسوةً بغيرهم من العمال. ومن بينها المادة (166) من القانون التي تلزم صاحب العمل بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وبيئة عمل محمية من مخاطر العمل.

- ويشدد القرار رقم (8) لسنة 2013 بشأن تنظيم السلامة والصحة المهنية في المنشآت، على إلزام صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية عماله من مخاطر بيئة العمل اثناء العمل واستيفاء جميع المتطلبات القانونية في مجال السلامة والصحة المهنية، وخاصة: توفير معدات عمل آمنة وصيانتها دورياً، توفير التدريب اللازم، الإحاطة بمخاطر المهنة، ضمان سلامة موقع العمل ومنافذه. بالإضافة الى إلزام صاحب العمل بتطبيق إجراءات الوقاية والحماية في مواقع العمل من حيث إزالة المخاطر والعمل على تقليل المخاطر الى أدني حد عبر نظم عمل آمنة واستبدال العمليات او المواد الخطرة بأقل خطورة.

- جميع هذه الإجراءات وغيرها، تعمل على ضمان سلامة العامل في مواقع العمل، وعدم تحديد المشرع العاملين من أصحاب الإعاقة بصورة مباشرة في هذه الأدوات التشريعية، لا يعني عدم تغطيتهم قانونياً بإجراءات الصحة والسلامة المهنية وتوفير بيئة عمل آمنة للعمل لهم تتوافق مع اعاقتهم ومهامهم المناطة بهم.

❖ **المادة الرابعة عشرة: يكفل تشريع كل دولة إعطاء الأولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية وغير الحكومية، التي تتلاءم مع قدراتهم وإمكانياتهم.**

- تعمل الجهات المعنية في مملكة البحرين على تفعيل المادة (12) من قانون المعاقين (قانون رقم 74 لسنة 2006)، بإصدار أداة تشريعية يحدد فيه الوظائف والاعمال الحكومية التي يكون للمعاقين المؤهلين أولوية التعيين فيها. ويكون للمعاقين المؤهلين الأولوية في الاشتغال في الوظائف والاعمال 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.**

- نود التأكيد للجنتكم الموقرة على ما جاء في رد الوزارة سابقاً على نفس هذه المادة من الاتفاقية، والذي افاد بأن حرية تكوين الجمعيات والنقابات مكفولة دستورياً للجميع من أسوياء ومعاقين، مواطنين وجاليات (المادة 27 من دستور مملكة البحرين الصادر عام 2002)، 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.

- كما تقدم عدد من الجهات الحكومية والأهلية جملة من المساعدات لذوي الإعاقة للبدء في تأسيس مشاريع تجارية منها: 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، الى جانب اتاحة المجال للجميع (أسوياء ومعاقين) من الاستفادة من البرامج والمشاريع التي تقدمها وزارة التنمية الاجتماعية في مجال ريادة الاعمال، ومنها برنامج خطوة، والأسر المنتجة، وغيرها من البرامج الحكومية التي تهدف الى ريادة الأعمال.

- وبالتالي، فإن حكومة مملكة البحرين تدعم أصحاب الإعاقة للتوجه نحو ريادة الاعمال، والاندماج في المجتمع وسوق العمل سواء كعمال او أصحاب عمل. بمعنى ان التغطية التشريعية متوفرة تضمنها التشريعات المشار اليها أعلاه، وكذلك من خلال مختلف المشاريع والبرامج الرائدة التي تنفذها الحكومة.

❖ **المادة الثامنة عشر: تتخذ كل دولة الاجراءات اللازمة لإعفاء أدوات الانتاج التي يستخدمها المعوقون في عملهم من الرسوم الجمركية أو من جزء منها.**

- نعيد ذكير لجنتكم الموقرة الى بنص المادة (8) من قانون رعاية وتأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة (قانون 74 لسنة 2006)، الذي نص على "تعفى من الرسوم والضرائب بأنواعها الأدوات والأجهزة التأهيلية والطبية والتعليمية والتقنية اللازمة للمعاقين وتعمل الوزارة على تيسير حصولهم عليها"، وهو نص صريح وواضح ويتوافق مع المبدئ الذي تنادي به المادة الثامنة عشرة من الاتفاقية.

- كما ونذكر من جديد، بالخدمات التي توفرها التنمية الاجتماعية ومن بينها توفير الأجهزة التعويضية والمعينات –مجاناً– 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 الى 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 الاعاقة من ممارسة عملهم وحياتهم بشكل أكثر يسر.

❖ **المادة العشرون: تعمل كل دولة على تشجيع صناعة المعينات التعويضية محلياً.**

- القوانين التجارية والصناعية الوطنية تفتح المجال للمستثمرين للاستثمار في جميع المجالات الصناعية ومن بينها الصناعات الطبية، 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 تدريجيا للعمل في هذه المجالات. 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".

- ونتيجة لذلك، الأرضية القانونية متوفرة ومحفزة لقطاع الصناعات الطبية والمعينات التعويضية، ولكن دون النص صراحةً وتحديد هذا القطاع بالاسم، بالتالي التغطية القانونية لهذه المادة مكفولة في التشريعات التجارية والصناعية بشكل عام دون تخصيص.

❖ **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 الاعاقة.

- ونعيد الإشارة من جديد –كما في الأعوام السابقة– الى اشترط 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 وزارة العمل على تكريم عدد من العمال من ذوي الاعاقة خلال الحفل السنوي الذي تقيمه وزارة العمل تحت رعاية سامية من حضرة صاحب الجلالة الملك حمد بن عيسى آل خليفة، عاهل البلاد المعظم، 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 او جزئياً، ويمنح هذا الامتياز بصورة دورية تحددها التشريعات المحلية.**

- كما أشرنا في ردنا على ملاحظة اللجنة على المادة العشرون، إن المادة 8 من القانون رقم 74 لسنة 2006، تعفى من الرسوم والضرائب بأنواعها الأدوات والأجهزة التأهيلية والطبية والتعليمية والتقنية والتعويضية اللازمة للمعاقين وتعمل التنمية 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 او المؤسسة التي تعمل على استيراد الأجهزة والمعينات بكافة أنواعها.

منظمات أصحاب العمل والعمال التي أرسل إليها التقرير:

تم إرسال نسخة عن التقرير إلى كل من:

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

المرفقات:

- قانون رقم (36) لسنة 2012 بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي
  https://www.lloc.gov.bh/PDF/K3612.pdf
- قرار رقم (8) لسنة 2013 بشأن تنظيم السلامة والصحة المهنية في المنشآت
  https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLAB0813.pdf
- قانون رقم (74) لسنة 2006 بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين
  https://www.lloc.gov.bh/PDF/K7406.pdf
- مرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002 بإصدار قانون النقابات العمالية
  https://www.lloc.gov.bh/PDF/L3302.pdf
- مرسوم بقانون رقم (21) لسنة 1989 بإصدار قانون الجمعيات والأندية الاجتماعية والثقافية والهيئات الخاصة العاملة في ميدان الشباب والرياضة والمؤسسات الخاصة
  https://www.lloc.gov.bh/PDF/L2189.pdf
- قرار رقم (25) لسنة 2011 بإنشاء وتشكيل لجنة البت في طلبات صرف الأجهزة التعويضية للأشخاص ذوي الإعاقة
  https://www.lloc.gov.bh/PDF/RSOCD2511.pdf

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

– التغطية الجزئية لأحكام المواد (7 /14)

– عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (16 / 18 / 20 / 23)

***

ج- الاتفاقية العربية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الأحداث - إتفاقية مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي من مملكة البحرين تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 – وجاء في هذا الرد ما يلي:

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 ولياقة الحدث تقتضي ذلك.**

- كما أشرنا في تقاريرنا السابقة المرسلة للجنة الخبراء الموقرة، يلزم قانون العمل في القطاع الأهلي (قانون رقم 36 لسنة 2012) صاحب العمل اجراء 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. (**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")

- يتولى جهاز تفتيش العمل التحقيق من شروط وظروف تشغيل الأحداث في مواقع العمل وفق التشريعات المعتمدة. ولا يوجد نص تشريعي صريح يعطي المفتش صلاحية الطلب من صاحب العمل إعادة الفحص الطبي للحدث العامل إلا ان المشرع حدد صلاحيات المفتشين، ومن أهمها رصد أي مخالفات بشأن تشغيل الأحداث

- 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 التفتيش على الاحداث في مواقع العمل – في حال وجدت مثل هذه الحالات– للتأكد من استيفائهم حقوقهم العمالية المنصوص عليها في قانون العمل سواء كأحداث (مواد الباب الرابع)، أو مجمل مواد القانون –ومن بينها الصحة والسلامة في مواقع العمل– كونهم عمال تغطيهم جميع مواد القانون دون استثناء.

- وبذلك تتحقق التغطية التشريعية لهذه المادة في التشريعات الوطنية البحرينية دون النص بصورة مباشرة. وسوف يتم رفع هذه الملاحظة للمعنيين للنظر فيها عند اجراء المراجعة القادمة لمواد قانون العمل.

- **المادة الحادية والعشرون:**

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

2- يجب أن يتمتع الحدث بثلثي مدة الإجازة دفعة واحدة على الأقل، ويتمتع بباقي المدة خلال العام نفسه.

- نؤكد من جديد على ما أوردناه في تقارير السابقة على نفس هذه الملاحظة بأن جميع مواد قانون العمل تنطبق على الحدث العامل أسوةً بجميع العاملين في سوق العمل البحريني، نظراً لكون تعريف المشرع للعامل

جاء عاماً ليشمل الجميع دون تميز العامل، وبذلك يستفيد الحدث العامل من التغطية التشريعية التي يوفرها الباب الثامن من قانون العمل الذي ينظم الاجازات، ونورد لكم من جديد أهم هذه المواد:

- **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 إجازة سنوية لا تقل عن ثلاثين يوماً مدفوعة الاجر بمعدل يومين ونصف عن كل شهر. وإذا قلت المدة عن سنة استحق إجازة 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 إجازة 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 يستدعى معرفته به.**

- يلزم قانون العمل في القطاع الأهلي صاحب العمل بالتحقق من موافقة الولي أو الوصي بشأن تشغيل الحدث، وذلك قبل توظيفه. وكما أشرنا في ردنا أعلاه بشأن تغطية مواد قانون العمل لجميع العمال دون تمييز ومن بينهم الحدث العامل، وبذلك تغطي مواد القانون جميع العمال بمن فيهم الأحداث، لذا فالباب العاشر من القانون (واجبات العمال ومساءلتهم) تنطبق على الحدث اسوة بغيرة من العمال، من بين الجزاءات التنبيه الشفوي والانذار الكتابي (المادة 75)، وبذلك سيبلغ ولي الامر بمثل هذه التجاوزات حتى في عدم وجود النص التشريعي المباشر والصريح الذي لا يعفي صاحب العمل من مسؤولية إبلاغ ولي أمر الحدث أو الجهات المعنية الأخرى بأي مرض أو غياب أو تصرفات غير سوية يقوم بها.

منظمات أصحاب العمل والعمال التي أرسل إليها التقرير:

تم إرسال التقرير إلى كل من:

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

المرفقات:

- قانون رقم (36) لسنة 2012 بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي

https://www.lloc.gov.bh/PDF/K3612.pdf

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

– عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (13 / 21 / 27)

***

3– المملكة العربية السعودية

أ– الاتفاقية العربية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين – إتفاقية غير مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي من المملكة العربية السعودية تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (12) لسنة 1980

– وجاء في هذا الرد ما يلي:

" ستوافي حكومة المملكة العربية السعودية لجنة الخبراء القانونيين بالمستجدات حيال العرض على السلطة المختصة. "

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

– أخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة موافاتها بالمستجدات بشأن عرض الإتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.

***

ب– الاتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل – إتفاقية غير مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي من المملكة العربية السعودية تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (13) لسنة 1981

– وجاء في هذا الرد ما يلي:

" تُشير حكومة المملكة العربية السعودية إلى إفادتها المقدمة بشأن الموضوع في عام 2021م. "

(الإفادة المُقدمة في عام 2021 – الدورة 42 للجنة الخبراء القانونيين).

" 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 سواءً 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 .

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

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

***

ج- الاتفاقية العربية رقم (16) لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية – إتفاقية غير مُصادق عليها

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

" تُشير حكومة المملكة العربية السعودية إلى إفادتها المقدمة بشأن الموضوع في عام 2021م. "

(الإفادة المُقدمة في عام 2021 – الدورة 42 للجنة الخبراء القانونيين).

" 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 سواءً 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 . "

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

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

***

د- الاتفاقية العربية رقم (19) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل – إتفاقية مُصادق عليها

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

أولًا: الإجراءات المتخذة لتوفير التغطية التشريعية لأحكام المواد التالية

– **المادة 15 من الاتفاقية:** "تتحمل الجهة المختصة كافة النفقات المالية اللازمة لممارسة المفتشين لمهامهم".

تُشير حكومة المملكة العربية السعودية إلى إفادتها في تقريرها المقدم في عام 2021م.

الإفادة الخاصة بعام 2021:

" تضمين النصوص التشريعية الخاصة بالمادة 15 التي تتعلق بتحمل الجهة المختصة كافة النفقات المالية اللازمة لممارسة المفتشين لمهامهم.

نحيط اللجنة بانة تنطبق على مفتشي العمل الأحكام التي تنطبق على جميع موظفي الخدمة المدنية، ولهم جميع الحقوق و المزايا المادية والمالية، وذلك وفق تعريف الموظف بالمادة الأولي 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 مهماتها أيا كانت طبيعة عمله او اسم وظيفته سواء كان ذلك عن طريق التعيين او التعاقد بصفة دائمة او مؤقت".

– **المادة 18 من الاتفاقية** "يشارك جهاز التفتيش في وضع اشتراطات السلامة والصحة المهنية التي يتطلبها منح التراخيص بإقامة المنشآت".

تُشير حكومة المملكة العربية السعودية إلى إفادتها في تقريرها المقدم في عام 2021م،

الإفادة الخاصة بعام 2021:

" 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 أ/5 "إصدار اللوائح التي تحدد شروط السلامة وقواعدها الواجب توافرها في مختلف الأنشطة الصناعية والتجارية والزراعية والمهن والأعمال والمباني السكنية والمنشآت والبني الأساسية، بما يكفل حماية الأرواح والممتلكات العامة والخاصة، وذلك بالاتفاق مع الجهات المعنية".

كما افرد نظام العمل باباً كاملا لأحكام السلامة والصحة المهنية، وتقوم وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بإصدار أنظمة ولوائح إدارية من اجل تعزيز الممارسات التي تساعد أصحاب العمل والعاملين على رفع مستوي السلامة والصحة المهنية ومن ابرزها "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. "

وتؤكّد على أن منح التراخيص بإقامة المنشآت بشكلٍ عام يكون بناءً على عدة من الأنظمة التي تشرف عليها عدد من الجهات الحكومية كلٍ بحسب الاختصاص، ومن بينها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. أما فيما يتعلق بتفتيش العمل فإن المادة 201 من نظام العمل نصت على: " لمفتش العمل الحق في إصدار التعليمات إلى أصحاب العمل بإدخال التعديلات على قواعد العمل في الأجهزة والمعدات لديهم في الآجال التي يحددها، وذلك لضمان مراعاة الأحكام الخاصة بصحة العمال وسلامتهم، كما له في حالة وجود خطر يهدد صحة العمال وسلامتهم أن يطلب تنفيذ ما يراه لازمًا من إجراءات لدرء هذا الخطر فورًا". كما نصت المادة 204 من نظام العمل: "يشترك في التفتيش كلما دعت الحاجة أطباء ومهندسون وكيميائيون واختصاصيون في السلامة والصحة المهنية. ولمدير مكتب العمل وللمفتشين أن يطلبوا عند الضرورة من الجهات التنفيذية المختصة تقديم ما يلزم من مساعدة".

- **المادة 38 من الاتفاقية** " يكون لمحضر ضبط المخالفة القوة الثبوتية إلى أن يثبت العكس ".

تُشير حكومة المملكة العربية السعودية إلى إفادتها في تقريرها المقدم في عام 2021م.

الإفادة الخاصة بعام 2021:

نحيط اللجنة فيما يتعلق بالقوة الثبوتية لمحظر الضبط فهذا هو الصحيح واقعاً ونظاماً 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:

"لمفتشي العمل عند قيامهم بتفتيش العمل في أي منشأة صناعية او تجارية وغيرها، تنفيذاً لأحكام نظام العمل واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقا له، أن يتخذوا بحق مخالفي أحكام النظام – وذلك بحسب أهمية المخالفة والظروف المحيطة بها والتي يعود تقديرها للمفتش – أحد التدابير التالية:

- اسداء 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 أخري 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 تنفيذا له، فعليه تحرير محضر ضبط بالمخالفة وفقا للأحكام الواردة في اللائحة التنفيذية لضبط اعمال التفتيش وتنظيمها، ورفعه إلى الوزير، لإصدار قرار بذلك".

ثانيًا: الإجراءات المتخذة لتوفير التغطية التشريعية الكاملة لأحكام المادة 16 من الاتفاقية

" يعتبر مفتش العمل أحد أفراد الضابطة العدلية (القضائية) ويحمل بطاقة مهنية تثبت شخصيته ووظيفته"

تؤكّد حكومة المملكة العربية السعودية على ما نصت عليه المادة 196 من نظام العمل "يختص مفتشو العمل بما يأتي:

1 – مراقبة تنفيذ أحكام هذا النظام واللائحة والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

2 – تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تمكنهم من اتباع أحسن الوسائل لتنفيذ أحكام هذا النظام.

3 – إبلاغ الجهات المختصة بأوجه النقص التي تقصر الأحكام القائمة من معالجتها، واقتراح ما يلزم لذلك.

4 – ضبط مخالفات أحكام هذا النظام واللائحة والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

5 – التحقق من المخالفات التي تضبطها جهات حكومية مختصة أخرى وتحال إلى الوزارة.

6 – اقتراح الغرامة المناسبة وفقاً لجدول المخالفات والعقوبات".

وما نصت عليه المادة 197 من نظام العمل "يلتزم مفتشو العمل –قبل مباشرتهم لمهماتهم– بتوقيع تعهد وفق النموذج الذي تُعده الوزارة، يتضمن التزامهم بأداء عملهم بكل أمانة وإخلاص، وألا يفشوا سرّ أيّ اختراعٍ صناعي، أو غير ذلك من الأسرار التي يطلعون عليها بحكم عملهم. ويحمل مفتش العمل بطاقة من الوزارة تثبت صفته"، ونصت المادة 5 من اللائحة التنفيذية لضبط اعمال التفتيش وتنظيمها على أن "يحمل مفتش العمل بطاقة تحمل صورته ومختومة بالختم الرسمي للوزارة، وذلك لإثبات صفته الرسمية عند قيامه بمهمات تفتيش العمل، وعلى المفتش إعادة هذه البطاقة عند تركه لعمله في التفتيش".

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

– التغطية الجزئية لحكم المادة (16)

– عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (15 / 18 / 38)

***

4- جمهورية السودان

أ- الاتفاقية العربية رقم (5) لعام 1976 بشأن المرأة العاملة - إتفاقية مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي من جمهورية السودان تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 -

وجاء في هذا الرد ما يلي:

المادة (5) من الإتفاقية :

يجب العمل على ضمان توفير تسهيلات إعادة تدريب المرأة العاملة بعد فترة انقطاعها المسموح بها في مجال العمل

المادة (16) من قانون العمل لسنة 1997 (يجوز لصاحب العمل ان يقوم بتدريب العمال الذين يلتحقون بخدمته على تعلم مهنة او عمل معين خلال مدة معينة وذلك وفقاً لمتطلبات العمل واحتياجاته) ، والمادة (49) من نفس القانون تعريف العامل (يقصد به كل شخص ذكر او انثى).

المادة (9) من الإتفاقية :

يجب العمل على تخفيف الأعمال التي تكلف بها المرأة العاملة اثناء الفترة الأخيرة للحمل والفترة الأولى عقب الولادة . ويحظر تشغيلها ساعات إضافية في الفترات المذكورة

المادة (19) الفصل الرابع – استخدام النساء والأحداث – شروط خدمة النساء من قانون العمل لسنة 1997 لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الخطرة او الأعمال التي تحتاج لمجهود جسمانى كبير او المضرة بالصحة كحمل الأثقال والأعمال التى تؤدى تحت باطن الأرض او الماء وكذلك الأعمال التي تعرضهن للمواد السامة او البرودة او الحرارة التي تجاوز الحدود المعقولة لتحمل النساء .

المادة (10) من الاتفاقية :

للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة باجر كامل قبل وبعد الوضع لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع , وعلى الا تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع ويحظر تشغيلها قبل انقضاء المدة المذكورة

المادة (46) إجازة الوضع قانون العمل لسنة 1997 .

(1)تستحق المرأة العاملة بعد انقضاء ستة اشهر على تعيينها وفى كل سنة لاحقة تقضيها في الخدمة إجازة وضع باجر كامل تحسب على الوجه الأتى :

(أ)اربع أسابيع قبل الوضع وأربعة أسابيع بعد الوضع على ان يثبت كل من التاريخ الذى يرجح حصول الوضع والتاريخ الذى يتم فيه الوضع فعلا بشهادة من الطبيب .

(ب) يجوز السماح بنفس المدة المنصوص عليها في الفقرة (1) أعلاه اختياريا لتصبح اسبوعين قبل الوضع و6 أسابيع بعد الوضع

(ج) اذا تغيبت المرأة العاملة بعد انقضاء المدة المسوح بها في الفقرتين (أ) و(ب) أعلاه بسبب مرض ناتج عن الحمل أو الوضع مما يجعلها غير قادرة على استئناف العمل بشهادة من الطبيب تعتبر في إجازة مرضية

المادة (102) إجازة الوضع – الفصل الرابع عشر –الإجازات – لائحة الخدمة المدنية القومية 2007 – تستحق الزوجة العاملة إجازة وضوع لمدة ثمانية أسابيع بالأجر الكلى على انه يجوز تجزئية تلك الإجازة بناء على طلب العاملة

المادة (103) إجازة الأمومة – يجوز ان تمنح الزوجة العاملة التي ترغب في تمديد فترة إجازة الوضع المنصوص عليها في المادة (102) لأكثر من تلك الفترة بغرض العناية بطفلها الرضيع على النحو التالى :

أ– إجازة باجر أساسى لمدة عام .

ب– إجازة بدون اجر لمدة عامين طوال فترة خدمتها ، ويجوز تجزئتها لأكثر من مرة .

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

– عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (5 / 9 / 10)

***

ب– الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية – إتفاقية مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي من جمهورية السودان تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 – وجاء في هذا الرد ما يلي:

المادة (5) من الإتفاقية

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

أ–حماية العامل من اخطار العمل والآلات ، وحماية الأضرار الصحية .

ب–وضع الاشتراطات اللازمة لتحسين بيئة ووسائل العمل .

ج–مراعاة تحقيق التلاؤم بين نوع العمل وظروفه، وبين أدوات الوقائية الشخصية وتدريب العمال على استخدامها.

هـ–تدارك ما قد ينشأ من اضرار تصيب العامل صحيا أو اجتماعيا نتيجة عمله والعمل على معالجتها ومعالجة ما يتخلف عنها.

و–حماية وسائل الإنتاج من إنشاءات وآلات لتنظيم هذه الاحتياجات

الفصل الحاى عشر: الأمن الصناعى من قانون العمل لسنة 1997

المادة (91) :

(1) : تنشأ في كل مصنع بلغ عدد العاملين فيه خمسمائة عامل فاكثر لجنة الأمن الصناعى تشكل برئاسة مدير المصنع وعضوية رؤساء الإقسام الإنتاجية بالمصنع وممثلين اثنين لنقابة العمال ويكون ضابط الأمن الصناعى مقرر لها .

(2) تتولى لجنة الأمن الصناعى رسم سياسة الأمن الصناعى في المصنع والأشراف على تنفيذها طبقاً لأحكام الفصل والقرارات الصادرة بموجبه ، ويجب على اللجنة ان تخطر السلطة المختصة وصاحب المصنع بكل ما يتعلق بظروف الأمن الصناعى داخل المصنع وتوصياتها في هذا الشأن .

(3) تعقد لجنة الأمن الصناعى اجتماعا مرة على الأقل كل شهر ، كما يجب عليها ان تجتمع عند وقوع حادث جسيم او خلال أسبوع من اكتشاف او ظهور مرض مهنى .

المادة (94) : احاطة العاملين بمخاطر المهنة

يجب على كل صاحب مصنع ان يحيط العاملين علما بمخاطر المهنة ووسائل الوقائية منها ويجب عليه ان يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية عماله من الحوادث الصناعية وامراض المهنة

المادة (96) واجبات العمال :

(1) على كل عامل مستخدم في مصنع الا يقوم بأي عمل من شأنه ان يجعله هو والآخرين عرضة للخطر ويجب عليه الانتفاع بكل رق الوقاية الممنوحة له .

(2) يجب على كل عامل الا يقوم عن قصد بإتلاف او إساءة استعمال المواد والآلات والماكينات وممتلكات المصنع الأخر , إيقاف المصنع او العمليات الصناعية .

المادة (79) إيقاف المصانع والعمليات الصناعية :

(3) يجوز للسلطات المختصة ان تمنع تشغيل أي مصنع اذا رأت اذا رات ان أي :

أ-جزء من الممرات او الأعمال او المكاتب والمكينات او الآلات المستعمله في المصنع بحالة تراكيب او وضع لا يمكن من استعمالها دون التعرض الى خطر يؤدى الى اذى جسمانى او ضرر بصحة العاملين فيه ما لم يتم إصلاحها او نغيرها او نقلها حتى يزول ذلك الخطر .

ب-عملية صناعية في طور الإنجاز او أي شيء يجرى فيه العمل المصنع بحالة قد تتسب منها الأذى الجسيم او ضرر يصحه العاملين وذلك حتى يتخذ صاحب العمل الإجراءات الكفيلة بإزالة الخطر

(2) يجوز للسلطة منع تصنيع او تعديل او انجاز أي ماكينة او إزالة او أي شيء اخر يصنع او يعدل او يتجزأ محليا ويخشى ان يؤدى لأذى جسمانى او ضرر بصحة العاملين في أي مصنع ومكان تشغيل مسئولين صاحب المصنع .

* تم وضع سياسة وطنية للسلامة والصحة المهنية وهى في طور الإجازة النهائية وهى تغطى جز كبير من المطلوبات في الاتفاقية

المادة (6) من الاتفاقية

النص :

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

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

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

الفصل الرابع من قانون العمل لسنة 1997 – استخدام النساء والأحداث

التغطية جزئية

المادة (19) من قانون العمل :

(1) لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الأعمال التي تحتاج لجهد جسمانى كبير او المضرة بالصحة كجهد الأثقال والأعمال التي تؤدى تحت باطن الإرض او الماء وكذلك الأعمال التي تؤدى تحت باطن الأرض او الماء وكذلك الأعمال التي تعرضهن للمواد السامة او البرودة او الحرارة التي تجاوز الحدود المعقولة لتحمل النساء

(5) يجوز للوزير او من يفوضه بعد التشاور مع اللجنة ان تمنع تشغيل الإحداث دون السن الخامسة عشر في الصناعات والمنشآت التي تحدد بقرار منه

6) مع مراعاة البند (5) لا يجوز تشغيل أي حدث دون سن الخامسة عشر الا اذا كان ولى امر يقيم معه في منطقة العمل ولا يجوز الاحتجاج بعقد العمل في مواجهة الحدث الا اذا كان ولى الأمر قد وافق على تشغيله وقدم لصاحب العمل ما يثبت ولآيته على الحدث والإقامة في منطقة العمل وكذلك عنوانه

المادة (9) من الاتفاقية

النص : يجب تقديم الإسعافات الأولية وعلاج الحالات الطارئة داخل المنشأة كما يجب توفير الخدمات الطبية سواء داخل المنشأة او خارجها كقسم مستقل ، او كخدمة مشتركة بين عدة منشآت للقيام بالرعاية الطبية والمحافظة على صحة العمل

المادة (93):

(1) من قانون العمل يجوز للوالي او ما يفوضه بالتشاور مع وزير الصحة بالولية ان يأمر بإنشاء مجمعات في المناطق الصناعية لعلاج العاملين بالمصنع والأشراف الصحي عليهم

المادة(13) من الاتفاقية

النص : يجب الاهتمام بالتدريب في مجالات السلامة والصحة المهنية وذلك بإنشاء مراكز او معهد وطنى خاص بالسلامة والصحة المهنية في كل دولة عربية لإجراءا التجارب وعرض احداث وسائل الوقائية وتنظيم الدورات التدريبية

–يجب على صاحب المصنع ان لا يوكل اى عمل لعامل قبل تدريبه عليه تدريبا كافيآ او العمل تحت مراقبة شخص او اشخاص من ذوى الخبرة في مجال ذلك العمل

ونرجو الإشارة الى الآتى :

– في خطة الوزارة للعام 2023 تم إجازة وانشاء مركز للسلامة والصحة المهنية – قيد الإجراء

–تم وضع السياسة الوطنيه للسلامة والصحة المهنية في طور الإجازة النهائية

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

– التغطية الجزئية لأحكام المواد (5 / 6)

– عدم التغطية التشريعية لحكم المادة (9 / 13)

– لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية كاملة لحكم المادة (8) وذلك لعدم إرسال رد خاص بهذه المادة.

***

ج– الاتفاقية العربية رقم (17) لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين – إتفاقية مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي من جمهورية السودان تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 – وجاء في هذا الرد ما يلي:

المادة (6) من الاتفاقية

النص: تقوم كل دولة بالتعاون والتنسيق مع أصحاب العمل و العمال بوضع سياسات خاصة برعاية المعوقين و تأهيلهم و تشغيلهم بما يمكنهم من أداء دورهم في المجتمع، و تقوم بتحديد الجهة المختصة.

–تم وضع الاستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة من قبل وزارة العمل و الإصلاح الإداري و تم رفعها لمجلس الوزراء لإجازتها .

المادة (7) من الإتفاقية

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

ورد في الفصل الثاني الخاص بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وامتيازاتهم وتسهيلاتهم وإعفاءاتهم وتنفيذها. النص علي الوسائل التيسيرية التي تسهل علي الأشخاص ذوي الإعاقة أداء عملهم كما يلي:-

المادة(4)ل/ر/ ص من القانون:-

4/ل : توفير الوسائل التيسيرية المعقولة التي تلائم أوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة المختلفة في أماكن العمل .

يقصد بها أي وسيلة تعين الأشخاص ذوي الإعاقة علي ممارسة حياتهم علي قدم المساواة مع الآخرين ويشمل ذلك كافة الإجـــهزة الفنية والتعويضية والالكترونية .

4 /ر) النص (توفير الإجهزة التعويضيه الطبية الحركية والسمعية والبصرية والذهنية وتشجيع القطاع الخاص علي توفير هذه المعينات وتوطينها) .

4/ص) :-النص (إتخاذ التدابير اللازمـــة لتسهيل إمكانية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة للمباني والطرق ووسائل النقل والمرافق الأخري) .

- **الهيئة القومية للأجهزة التعويضية**

المادة (9) من الإتفاقيه تأهيل المعاقين : -

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

ورد في الوثيقة الدستورية للفترة الإنتقالية للعام 2019 (في الفصل الرابع عشر وثيقة الحقوق و الحريات. وثيقة الأشخاص ذوي الإعاقة و المسنين)

المادة (64/ 1 تكفل الدولة للأشخاص ذوي الإعاقة كل الحقوق و الحريات المنصوص عليها في هذه الوثيقة ، و بخاصة إحترام كرامتهم الإنسانية / و إتاحة التعليم و العمل المناسبين لهم و كفالة مشاركتهم الكاملة في المجتمع .

و كما ورد في قانون الأشخاص ذوي الإعاقة في المادة 4 /أ و تنص على التعليم دون التمييز بالمساق أو التخصصات العلمية بما يتناسب مع نوع الإعاقة بما يحقق مقاصد الدمج .

و المادة 4/ د تنص على دمج الطلاب من الأشخاص ذوي الإعاقة في مناحي التعليم المختلفة و تنفيذها من خلال مؤسسات التعليم العام و العالي و البحث العلمي ومعاهد و مراكز التدريب المهني و تعليم الكبار و التعليم مدى الحياة ، عن طريق اعتماد برامج مخصصة لذلك .

المادة (14) الاتفاقيه :

(النص يكفل تشريع كل دوله إعطاء الأولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية وغير الحكوميه تتلاءم مع قدراتهم وإمكانياتهم) .

المادة 24 (/7) من قانون الخدمه المدنية للعام 2007م النص:(تخصص الوحدات الحكومية نسبه لا تقل عن (2 %) من الوظائف المصدقة لإستيعاب المعاقين مع مراعاة طبيعة ومتطلبات العمل وطبيعة الإعاقة .

كما ورد بقانون الأشخاص ذوي الإعاقة القومي لسنة 2017م المادة 4/هـ تنص علي حفظ حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في التعيين .

النص (حفظ حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في التعيين في أجهزة الدولة المختلفة وفي القطاع الخاص بما ذلك المشروعات الإنتاجية والتعاونية والإستخدام الذاتي وتشغيل الخريجين في برامج تحفيف حدة الفقر وغيرها.

بذلك فإن التشريع قد كفل للأشخاص ذوي الإعاقة الحق في شغل الوظائف والمهن في الإجهزة الحكومية وغير الحكومية بما يلائم قدراتهم وإمكانياتهم .

المادة (18) من الإتفاقية:

النص (تتخذ كل دولة الإجراءات اللازمه لإعفاء أدوات الإنتاج التي يستخدمها المعاقين في عملهم من الرسوم الجمركية أو جزء منها).

ورد بقانون الأشخاص ذوي الإعاقه القومي للعام 2017م النص على ذلك في الماده (4/خ/ذ).

المادة (4/خ) :

النص (إعفاء الأجهزه التعويضيه الطبيه والالكترونيه ومعينات العمل والحركه والتعليم الخاصه بالأشخاص ذوي الإعاقه من الضرائب والرسوم الأخرى والرسوم الجمركيه ، بموافقة وزير الماليه والتخطيط الاقتصادي

الماده (4/ذ) :-

النص : (إعفاء الصناعات الوطنيه الخاصه بالوسائل التسيريه من كافة رسوم الانتاج وأي ضرائب أو رسوم أخرى مفروضه عليها وذلك بناءا على توصية المجلس)

المادة (24) من الاتفاقية :-

النص : (يحدد تشريع كل دوله الإجراءات الكفيلة بتمكين المعوق من استخدام المواصلات العامة مجانا أو بأسعار مخفضة) .

مضمون نص الماده (24) من الاتفاقيه ورد بالمادة (4) من قانون الأشخاص ذوي الإعاقة القومي لسنة 2017 كما يلي :

* النص (يكون للأشخاص من ذوي الإعاقة الحقوق والإمتيازات والتسهيلات والإعفاءات بما يتفق مع المعاهدات والإتفاقيات الدولية التي صادق عليها السودان ، وتلتزم كافة أجهزة الدوله بتنفيذها ---الخ) .

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

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (6 / 7 / 9 / 14 / 18 / 24)

***

د- الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (4 / 8 / 12 / 13) - إتفاقيات غير مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي من جمهورية السودان رد حول الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (4 / 8 / 12 / 13) - وجاء في هذا الرد ما يلي:

إشارة الى خطاباتكم الصادر بالرقم ح .أ/8/ 1/ 591 و بتاريخ 2022/9/26 ، والذى تم استلامه يوم 2022/11/9 عبر البريد الإلكتروني للوزارة وقرار مؤتمر العمل العربي في دورته الثامنه والأربعون (القاهرة /سبتمبر 2022) بشأن تقرير لجنة تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية حول دراسة التقارير السنوية والذى تضمن رأي اللجنة من خلال متابعة الردود على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين حول الاتفاقيات العربية الموضحة ادناه:

1-الإتفاقية رقم (4) بشأن تنقل الإيدى العاملة (معدلة)

2-الإتفاقية رقم (8) بشأن الحريات والحقوق النقابية

3/الاتفاقية رقم (12) بشأن العمال الزراعيين

4-الإتفاقية رقم (13) لسنة 1981م بشأن بيئة العمل

نفيدكم بأن الإتفاقيات أعلاه قيد الدراسة ، وسوف يتم موافاة المنظمة بما تم حال اكتمال الإجراءات بشأنها.

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

- أخذ العلم بماء جاء في الرد، وتأمل اللجنة موافاتها بالمستجدات حول الإتفاقيات المذكورة حين إستكمال الإجراءات بشأنها.

***

5- سلطنة عُمان

أ- الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (7 / 13 / 16) – إتفاقيات غير مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي من سلطنة عُمان تقرير حول الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (7 / 13 / 16) – وجاء في هذا الرد ما يلي:

بالإشـــارة إلي خطاب ســـعادتكم رقم ح.أ/592 بتاريخ 1444/2/30 الموافق 2022/9/26 م بشـــأن الموضوع أعلاه.

عليه أود بالتقدير إفادة سعادتكم بأنه تم مراجعة الاتفاقية آنفة الذكر ورفعها إلي الجهات المختصة بشكل مسبق، وتم اخذ العلم بها، كما ان هذه الوزارة تولي إهتماماً بجميع الاتفاقيات العربية ذات العلاقة ودراستها بشكل دوري عند الرغبة في تطوير الانظمة والقوانين المحلية.

مقدراً لسعادتكم كريم تعاونكم.

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

– أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة موافاتها بالمستجدات المتعلقة بعرض الإتفاقيات المذكورة على السلطة المختصة بالتصديق وفقاً للنماذج الخاصة بالإتفاقيات غير المصادق عليها.

***

6- دولة فلسطين

أ- الاتفاقيات العربية ذات الأرقام (5 / 18 / 19) – إتفاقيات مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي من دولة فلسطين تقرير حول الاتفاقيات العربية ذات الأرقام (5 / 18 / 19) – وجاء في هذا الرد ما يلي:

نهديكم اطيب التحيات، بالإشارة إلى الموضوع أعلاه، وبناء على مرسلة معاليكم بخصوص مراجعة اتفاقيات العمل العربية المذكورة أعلاه، ومقاربتها مع قانون العمل الفلسطيني النافذ، نود إعلامكم أنه وحتى تاريخه لا يوجد إجراءات جديدة، لكن تعمل وزارة العمل حاليا على مراجعة قانون العمل الفلسطيني النافذ لغايات تعديله، وعليه، ستتم 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 والتشـــريعات الوطنية.

***

ب– الإتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية – إتفاقية مُصادق عليها

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

نهديكم اطيب التحيات، بالإشارة إلى الموضوع أعلاه، وبناء على مرسلة معاليكم بخصوص مراجعة اتفاقية العمل العربية المذكورة أعلاه، ومقاربتها مع قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 النافذ، وفيما يتعلق بالتغطية التشريعية الكاملة لحكم المادة (11) من الاتفاقية، والتغطية التشريعية لأحكام المواد (12 / 13 / 14) من الاتفاقية، فإنها ما زالت جميعها دون تغطية؛ لأن عملية مراجعة قانون العمل لم تنجز بعد، وستتم معالجة القصور التشريعي في قانون العمل الفلسطيني 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 المواد 11 / 12 / 13 / 14 من الإتفاقية رقم 7 وتحقيق الملاءمة الكاملة بين أحكام هذه المواد والتشريعات الوطنية.

***

ج– الإتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل – إتفاقية مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي من دولة فلسطين تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 – وجاء في هذا الرد ما يلي:

نهديكم اطيب التحيات، بالإشارة إلى الموضوع أعلاه، وبناء على مرسلة معاليكم بخصوص مراجعة اتفاقية العمل العربية المذكورة أعلاه، ومقاربتها مع قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 النافذ، نود إعلام معاليكم أنه وحتى تاريخه ما زالت أرقام المواد (2 / 5 / 10) من الاتفاقية بذات التغطية الجزئية، وكذلك أرقام المواد (7 / 8 / 9) من الاتفاقية دون تغطية تشريعية، أما بخصوص المادة (3) فلا يوجد لها نص تشريعي بذات المعنى. وعليه، ستتم معالجة القصور التشريعي في قانون العمل الفلسطيني النافذ حال إنجاز عملية المراجعة.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

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

– أخذ العلم بما ورد في الرد، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة لمعالجة ملاحظاتها حول المواد 2 / 3 / 5 / 7 / 8 / 9 / 10 من الإتفاقية 13 وتحقيق الملاءمة الكاملة بين أحكام هذه المواد والتشريعات الوطنية.

***

د– الإتفاقية العربية رقم (17) لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين – إتفاقية مُصادق عليها

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

نهديكم أطيب التحيات، بالإشارة إلى الموضوع أعلاه، وبناء على مرسلة معاليكم بخصوص مراجعة اتفاقية العمل العربية المذكورة أعلاه، ومقاربتها مع قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 النافذ، وبمراجعة اتفاقية العمل العربية رقم (17) لسنة 1993، نود إعلام معاليكم أنه وحتى تاريخه ما زالت أرقام المواد (7/9/13) م / ن الاتفاقية دون التغطية الكاملة، وكذلك المواد (4/14/16/18/19/20/21/23) من الاتفاقية دون تغطية تشريعية في قانون العمل النافذ، لكن ما زالت تعمل وزارة العمل حالياً على مراجعة قانون العمل الفلسطيني لغايات تعديله، وعليه، ستتم معالجة القصور التشريعي 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 المواد المذكورة من الإتفاقية 17 وتحقيق الملاءمة الكاملة بين أحكام هذه المواد والتشريعات الوطنية.

***

7- دولة الكويت

أ- الإتفاقية العربية رقم (11) لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية – إتفاقية غير مُصادق عليها

وصـــل مكتب العمل العربي من دولة الكويت تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (11) لعام 1979 – وجاء في هذا الرد ما يلي:

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

لا

- **من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟**

مجلس الأمة (السلطة التشريعية)

- **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.

مخالفة المادة رقم (11) من الاتفاقية للمادة رقم (132) من قانون العمل الكويتي رقم 6 لســـنة 2010 "وقد حظرت المادة على طرفي المنازعة وقف العمل كلياً أو جزئياً أثناء إجراءات المفاوضـــة المباشـــرة أو إذا تدخلت الوزارة المختصة في المنازعات طبقا لأحكام المادة (131) أو أثناء تسوية النزاع سواء كان ذلك أمام الوزارة أو أمام لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم ".

ومخالفة المادة رقم (12) من الاتفاقية للمادة رقم (116) من قانون العمل الكويتي رقم 6 لســـنة 2010 "لا يكون عقد العمل الجماعي نافذاً إلا بعد تسجيله لدى الوزارة المختصة ونشر ملخصه في الجريدة الرسمية".

ويجوز للوزارة المختصـــة أن تعترض على الشـــروط التي تراها مخالفة للقانون، وعلى الطرفين تعديل العقد خلال خمسة عشر يوما من تاريخ استلام الاعتراض وإلا اعتبر طلب التسجيل كأن لم يكن.

واعتبار التصديق على المادة رقم (12) وجوبي في حالة التصديق الجزئي على الاتفاقية.

- **هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الاتفاقيـــــة حـــــتى الآن (سياسية، اقتصادية، اجتماعية... الخ)؟**

لا

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

.....

- **هل هناك تصـــورات لديكم للتغلب على الصـــعوبات ســـابقة الذكر، بهدف تســـهيل التصـــديق على الاتفاقية مستقبلا؟**

لا

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

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

لا

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

.....

- **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

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

في حال الحاجة للدعم الفني سيتم طلب ذلك.

- **هل تم التنسـيق مع منظمات أصـحاب الأعمال والعمال في بلدكم حين إعدادكم لهذا التقرير، تمشـيا مع ما تقضيه المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟**

نعم

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

تم التنسيق مع غرفة تجارة وصناعة الكويت والاتحاد العام لعمال الكويت.

❖ **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير**: الهيئة العامة للقوى العاملة.

❖ **التاريخ**: .....

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

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

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

***

ب– الإتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل – إتفاقية مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي من دولة الكويت تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 – وجاء في هذا الرد ما يلي:

التغطية الجزئية لحكم المادة رقم 2 من الاتفاقية:–

- تناول القانون رقم 6 لسنة 2010 حماية العمال اذ الزمت المادة (88) على صاحب العمل التأمين على عماله لدى شركات التأمين ضد إصابات العمل وأمراض المهنة مع مراعاة أحكام قانون التأمينات الإجتماعية.
- ينص قانون حماية البيئة رقم 42 لسنة 2014 في المواد التالية:
- المادة رقم (7) تختص الهيئة بالقيام بكافة الأعمال والمهام الكفيلة بحماية البيئة في البلاد وعلى وجه الخصوص ما يلي:

1– وضع وتطبيق السياسة العامة للدولة في شأن حماية البيئة ووضع الاستراتيجيات وخطط العمل من أجل حماية البيئة وصون الموارد الطبيعية والنظم البيئية وتحقيق أهداف التنمية المستدامة متضمنة المعايير العلمية والبيئية والصحية المناسبة لمعيشة الإنسان والتوسع الصناعي والعمراني واستغلال الموارد الطبيعية بما يكفل المحافظة على صحة العاملين وسلامة جميع المرافق وبيئة العمل وحماية البيئة والمحافظة على التوازن البيئي بصفة عامة.

2– الإعداد والإشراف على تنفيذ خطط عمل متكاملة تشمل جميع ما يتعلق بحماية البيئة في المدى القريب والبعيد، وذلك بالتنسيق مع الأجهزة المعنية بالدولة في ضوء السياسات البيئية.

6– تحديد المشاكل الناجمة عن تلوث البيئة وتدهورها بالتعاون مع المؤسسات المحلية والعالمية المعنية بالبيئة واقتراح الحلول المناسبة لها ومتابعة تطبيقها.

11– تطوير وتنفيذ المسوحات البيئية الشاملة وبرامج المراقبة المستمرة للمعايير والمؤشرات البيئية في كافة القطاعات البيئية والقيام بعمليات الرصد والقياس البيئي والمتابعة المستمرة لجودة البيئة.

13– وضع خطة عمل متكاملة لدعم مؤسسات المجتمع المدني والعمل على تأهيل قطاعات المجتمع على طرق ووسائل حماية البيئة وذلك بالتعاون مع الجهات المعنية.

14- إعداد نظام لتقييم المردود البيئي لمشاريع الدولة المختلفة وتطوير الدلائل الاسترشادية والإجراءات اللازمة وإبداء الرأي بشأنها قبل إقرار تنفيذها من الجهات المعنية.

15- دراسة التقارير البيئية التي تقدم إليها عن الأوضاع البيئية في البلاد واتخاذ اللازم بشأنها، وإعداد تقرير سنوي يشمل كل من الوضع البيئي العام والأداء البيئي لمؤسسات الدولة في دولة الكويت.

16- منح الموافقة للشركات والمؤسسات والمكاتب الاستشارية المتخصصة في إعداد دراسات تقييم المردود البيئي أو تقديم الاستشارات البيئية أو التدقيق البيئي، والجهات العاملة في مجال الخدمات والمختبرات البيئية لممارسة هذه الأنشطة.

19- وضع المعايير والاشتراطات الواجب على أصحاب المشروعات والمنشآت تنفيذها واتخاذ الإجراءات التي ينص عليها القانون ضد المخالفين لهذه المعايير والشروط.

- المادة رقم 16 من قانون حماية البيئة رقم 2014/42 "يحظر على جميع الجهات الخاضعة لأحكام هذا القانون البدء في تنفيذ أي مشروع أو إدخال أي تعديلات أو توسعات على الأنشطة القائمة أو الحصول على أي تراخيص بذلك إلا بعد إجراء دراسات تقييم المردود البيئي وفقا للنظم والاشتراطات والإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون".
- المادة رقم 19 من قانون حماية البيئة رقم 2014/42 " تلتزم كافة المنشآت في ممارستها لأنشطتها بضمان سلامة العاملين و عدم تعرضهم لأي ضرر ينتج عن انبعاث او تسرب مواد ملوثة في بيئة العمل سواء ناتجة عن طبيعة ممارسة المنشأة لنشاطها أو خلل في اجهزتها و ان تتخذ الاجراءات و الاحتياطات و التدابير اللازمة لعدم تجاوز الحدود الامنة المسموح بها للتعرض للمواد الكيماوية، الضوضاء والاهتزازات، الحرارة والرطوبة، الإضاءة والموجات فوق الصوتية، الإشعاع غير النشط وأية اشتراطات أخرى تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون".
- المادة رقم 20 من قانون حماية البيئة رقم 2014/42 " يشترط في الاماكن العامة المغلقة و الشبه مغلقة ان تكون مستوفية لوسائل التهوية الكافية بما يتناسب مع حجم المكان و قدرته الاستيعابية و نوع النشاط الذي يمارس فيه بما يضمن تجديد الهواء و نقاءه مع الالتزام بمعدل سريان الهواء التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون".
- المادة رقم 21 من قانون حماية البيئة رقم 2014/42 "يحظر إنتاج أو تداول المواد الكيميائية التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون إلا بعد الحصول على ترخيص من الجهة المختصة وذلك بعد أخذ موافقة الهيئة. ويجوز للهيئة وقف النشاط أو التقدم بطلب إلغاء الترخيص من الجهة المانحة له إذا ثبت خطورة المنتج بيئيا أو صحيا ويجب في جميع الأحوال الحصول على اعتماد الهيئة على المنتج قبل تسويقه أو استيراده".

- المادة رقم 46 من قانون حماية البيئة رقم 2014/42 "لا يجوز إقامة أي مقلع أو توسعته أو تطويره أو دمجه أو تجزئته لأكثر من مشروع أو إحداث أي تغيير فيه إلا بموجب ترخيص بذلك يصدر من الجهة المعنية ولا يجوز منح التراخيص لمزاولة هذا النشاط إلا للشركات المؤهلة من قبل الجهات المختصة. وفي كل الأحوال يلتزم مزاولو هذا النشاط بتأهيل المواقع بعد انتهاء فترة أعمالهم وفقا لما تحدده الهيئة من اشتراطات بهذا الخصوص".
- المادة رقم 47 من قانون حماية البيئة رقم 2014/42 "يراعى عند إقامة المنشآت بالبيئة البرية تطبيق وسائل الحماية من زحف الرمال و الحد من تأثيراتها البيئية و الاقتصادية بالوجه الذي تبينه اللائحة التنفيذية لهذا القانون".
- المادة رقم 52 من قانون حماية البيئة رقم 2014/42 "تلتزم كافة المنشآت في مباشرتها لأنشطتها بعدم انبعاث أو تسرب ملوثات الهواء بما يجاوز الحدود المسموح بها والتي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون. ويجب على المسئول عن المنشأة استخدام وسائل مناسبة للرصد المستمر لمعدلات انبعاث الغازات من المصادر المختلفة بالمنشأة وإبلاغ الهيئة فور تجاوزها الحدود القصوى المسموح بها وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون المنشآت التي يطبق عليها حكم هذه الفقرة".

التغطية الجزئية لحكم المادة رقم 5 من الاتفاقية:-

- المادة رقم 85 من قانون العمل رقم 6 لسنة 2010 والتي تنص على "يصدر الوزير بعد أخذ راي الجهات المعنية قرارا بتحديد أنواع الأنشطة التي تلتزم بتوفير المعدات والوسائل اللازمة للسلامة والصحة المهنية للعاملين في للمنشأة مع تعيين فنيين أو متخصصين في الرقابة على مدى توافر اشتراطات السلامة والصحة المهنية للمنشأة ويحدد القرار مؤهلات وواجبات هؤلاء الفنيين والمتخصصين وبرامج تدريبهم".
- المادة رقم 86 من ذات القانون و التي تنص على " يجب على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات الكفيلة لحماية العامل من الأضرار الصحية وأمراض المهنة التي تنشأ من مزاولة العمل وأن يوفر وسائل الإسعافات الأولية والخدمات الطبية ،وللوزير بعد أخذ رأي وزارة الصحة إصدار القرارات التي تنظم الاحتياطات وجدول أمراض المهنة والصناعات والأعمال المسببة لها وجدول المواد الضارة ودرجات التركيز المسموح بها".
- المادة رقم 19 من قانون حماية البيئة رقم 2014/42 و التي تنص على" تلتزم كافة المنشآت في ممارستها لأنشطتها بضمان سلامة العاملين و عدم تعرضهم لأي ضرر ينتج عن انبعاث او تسرب مواد ملوثة في بيئة العمل سواء ناتجة عن طبيعة ممارسة المنشأة لنشاطها أو خلل في اجهزتها و ان تتخذ الاجراءات و الاحتياطات و التدابير اللازمة لعدم تجاوز الحدود الامنة المسموح بها للتعرض للمواد الكيماوية، الضوضاء والاهتزازات، الحرارة والرطوبة، الإضاءة والموجات فوق الصوتية، الإشعاع غير النشط وأية اشتراطات أخرى تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون" ، و المادة رقم 20 من ذات القانون و التي تنص على "

يشترط في الاماكن العامة المغلقة و الشبه مغلقة ان تكون مستوفية لوسائل التهوية الكافية بما يتناسب مع حجم المكان و قدرته الاستيعابية و نوع النشاط الذي يمارس فيه بما يضمن تجديد الهواء و نقاءه مع الالتزام بمعدل سريان الهواء التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون".

درجة الحرارة والرطوبة النسبية :

- المادة رقم (19) من قانون حماية البيئة لسنة 2014 رقم 42 لسنة 2014 حيث تنص على "تلتزم كافة المنشآت في ممارستها لأنشطتها بضمان سلامة العاملين وعدم تعرضهم لأي ضرر ينتج عن انبعاث أو تسرب مواد ملوثة في بيئة العمل سواء ناتجة عن طبيعة ممارسة المنشأة لنشاطها أو عن خلل في أجهزتها وأن تتخذ الإجراءات والاحتياطات والتدابير اللازمة لعدم تجاوز الحدود الآمنة المسموح بها للتعرض للمواد الكيميائية، الضوضاء والاهتزازات، الحرارة والرطوبة، الإضاءة والموجات فوق الصوتية، الإشعاع غير النشط وأية اشتراطات أخرى تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون".
- القرار رقم 2010/198 مادة (18) يجب اعداد الساحات والأفنية التي ينتظر القيام باي عمل فيه آلات وماكينات بمظلات أو اسقف تقي العاملين فيها من العوامل الجوية اشعة الشمس وسقوط الأمطار (وذلك إذا ما استدعت نوعية هذه الأعمال وطبيعة المكان اتخاذ مثل هذا الإجراء.
- والقرار رقم 2010/198 مادة (52):

أ – يجب اتخاذ الاحتياطات اللازمة لتجنب درجات الحرارة المرتفعة في أماكن العمل وأن تتناسب درجة الحرارة مع طبيعة العمل ومقدار الجهد المبذول فيه ويسترشد في ذلك بالمستويات المأمونة.

ب – يجب عند تعرض العاملين لدرجات حرارة منخفضة في بيئة العمل تزويدهم بالقفازات والجوارب والأحذية والملابس الصوفية الثقيلة أو المبطنة بحيث تغطي كافة الجسم كما يجب عرض البعض لدرجات الحرارة المنخفضة توفير أماكن مزودة بالتدفئة المناسبة.

ت – إذا كان العمل يؤدي في أماكن مكشوفة مما يعرض العاملين للشمس فيجب تزويدهم بأغطية واقية للرأس والقفازات والأحذية المناسبة مع توفير مياه الشرب المبردة ، وفي مواسم المطر يراعي تزويد العمال بسترات واقية ، كما يجب تخصيص أماكن مكيفة لاستراحة العمال لاستخدامها في مواعيد الراحة المحددة.

- والقرار رقم 2010/535 مادة (2) : يحظر على صاحب العمل تشغيل عمالة في أماكن عمل مكشوفة من الساعة الحادية عشر ظهرا إلى الساعة الرابعة ظهراً في الفترة الممتدة من أول يونيو وحتى نهاية أغسطس فقط.

النور واللون:

- المادة رقم (19) من قانون حماية البيئة رقم 42 لسنة 2014 حيث تنص على "تلتزم كافة المنشآت في ممارستها لأنشطتها بضمان سلامة العاملين وعدم تعرضهم لأي ضرر ينتج عن انبعاث أو تسرب مواد ملوثة في بيئة العمل سواء ناتجة عن طبيعة ممارسة المنشأة لنشاطها أو عن خلل في أجهزتها وأن تتخذ

الإجراءات والاحتياطات والتدابير اللازمة لعدم تجاوز الحدود الآمنة المسموح بها للتعرض للمواد الكيميائية، الضوضاء والاهتزازات، الحرارة والرطوبة، الإضاءة والموجات فوق الصوتية، الإشعاع غير النشط وأية اشتراطات أخرى تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون".

الضجيج:

- المادة رقم (54) من قانون حماية البيئة رقم 42 لسنة 2014 حيث تنص على "تلتزم جميع الجهات والأفراد عند مباشرة الأنشطة الإنتاجية أو الخدمية أو غيرها وخاصة عند تشغيل الآلات والمعدات واستخدام آلات التنبيه ومكبرات الصوت بعدم تجاوز الحدود المسموح بها لمستوى الضوضاء، وأن يكون في مكان معد لذلك ولا يتجاوزه. وعلى الجهات مانحة التراخيص مراعاة استخدام آلات ومعدات مناسبة بحيث يكون مجموع الأصوات المنبعثة من المصادر الثابتة في منطقة واحدة في نطاق الحدود المسموح بها. وتبين اللائحة التنفيذية لهذا القانون الحدود المسموح بها لشدة الصوت ومدة الفترة الزمنية للتعرض له".
- والمادة رقم (55) من قانون حماية البيئة رقم 42 لسنة 2014 "يحظر إقامة المنشآت التي يصدر عنها ضوضاء وتسبب ضررا لبيئة الجوار وتعمل الهيئة على ضمان تطبيق أنظمة الحد من الضوضاء في الطرق والمشاريع العامة وحول التجمعات البشرية وبالضوابط التي تبينها اللائحة التنفيذية لهذا القانون".
- القرار رقم 2010/198 مادة (51) "يجب على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات الكفيلة لوقاية العمال من أضرار الضوضاء والاهتزازات وذلك بمنع أو تقليل الضوضاء والاهتزازات ذات الخطورة على صحة العاملين من المصدر أو بأي طريقة هندسية أخرى ويتم تزويد العاملين بواقيات الأذن المناسبة مع مراعاة بان لاتزيد شدة الضوضاء أو مدة التعرض لها عن المستويات المصرح بها".

التهوية:

- المادة رقم (20) من قانون حماية البيئة رقم 42 لسنة 2014 حيث تنص على " يشترط في الأماكن العامة المغلقة وشبه المغلقة أن تكون مستوفية لوسائل التهوية الكافية بما يتناسب مع حجم المكان وقدرته الاستيعابية ونوع النشاط الذي يمارس فيه بما يضمن تجديد الهواء ونقاءه مع الالتزام بمعدلات سريان الهواء التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون".
- المادة رقم (51) من قانون حماية البيئة رقم 42 لسنة 2014 "تلتزم الهيئة بإنشاء وتطوير وتحديث شبكة وطنية للرصد والمراقبة المستمرة لجودة الهواء في دولة الكويت، كما تلتزم الجهات الحكومية والخاصة بإنشاء أنظمة الرصد والمراقبة لجودة الهواء في نطاق أعمالها وأنشطتها وربطها بالهيئة بالصورة التي تبينها اللائحة التنفيذية لهذا القانون".
- المادة رقم (52) من قانون حماية البيئة رقم 2014/42 "تلتزم كافة المنشآت في مباشرتها لأنشطتها بعدم انبعاث أو تسرب ملوثات الهواء بما يجاوز الحدود المسموح بها والتي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون. ويجب على المسئول عن المنشأة استخدام وسائل مناسبة للرصد المستمر لمعدلات انبعاث الغازات من

المصادر المختلفة بالمنشأة وإبلاغ الهيئة فور تجاوزها الحدود القصوى المسموح بها وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون المنشآت التي يطبق عليها حكم هذه الفقرة".

- المادة رقم (53) من قانون حماية البيئة رقم 2014/42 "يلتزم مالك أو مشغل المنشأة بأعمال الصيانة الدورية للآلات والمعدات واتخاذ جميع الاحتياطات الضرورية لمنع حدوث تسرب أو انبعاث أو أي ملوثات يترتب عليها تلوث البيئة".
- القرار رقم 2010/198 مادة (30) يجب ان تعد أماكن خاصة للعمليات الصناعية او الماكينات او الآلات ينجم عن تشغيلها أو التي يصدر عنها اتربة أو ادخنة او غازات ضارة ويجب ان تكون منفصلة عن اماكن العمل الأخرى على ان تزود بأجهزة الشفط والتجميع المناسبة.
- والقرار رقم 2010/198 مادة (53) يجب أن تكون التهوية الطبيعية أو الصناعية كافية ومناسبة بحيث تمنع ركود الهواء أو بطء تجدده مع تفادي وجود هواء فاسد او تيارات هوائية أو ارتفاع في نسبة الرطوبة ودرجة الحرارة أو التغيير المفاجئ فيها أو انتشار الروائح الكريهة.
- للنور: يجب أن تكون الإضاءة سواء كانت طبيعية أو صناعية كافية ومناسبة لنوع العمل الذي يتم مزاولته وطبقا لمستويات الإضاءة المأمونة ، ويراعى في ذلك ما ياتي:

أ- أن يكون توزيع المنافذ والمناور وفتحات الضوء الطبيعية تسمح بتوزيع الضوء توزيعا منتظما على أماكن العمل.

ب- أن توزع مصادر الضوء الطبيعية أو الاصطناعية بحيث توفر إضاءة متجانسة خالية من الوهج المباشر والضوء المنعكس وأن لا يؤدي إلى ظلال قد تطمس معالم الآلات والأدوات مع مراعاة تجنب التفاوت الكبير في توزيع الضوء في الأماكن المتقاربة.

الاشعاعات بأنواعها:

- المادة رقم (19) من قانون حماية البيئة رقم 42 لسنة 2014 حيث تنص على "تلتزم كافة المنشآت في ممارستها لأنشطتها بضمان سلامة العاملين وعدم تعرضهم لأي ضرر ينتج عن انبعاث أو تسرب مواد ملوثة في بيئة العمل سواء ناتجة عن طبيعة ممارسة المنشأة لنشاطها أو عن خلل في أجهزتها وأن تتخذ الإجراءات والاحتياطات والتدابير اللازمة لعدم تجاوز الحدود الآمنة المسموح بها للتعرض للمواد الكيميائية، الضوضاء والاهتزازات، الحرارة والرطوبة، الإضاءة والموجات فوق الصوتية، الإشعاع غير النشط وأية اشتراطات أخرى تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون".
- يتم التفتيش على كافة أماكن تواجد العمال للتأكد من سلامة وصحة وبيئة العمل حسب القرار رقم 2010/198 بشان الاحتياطات والاشتراطات اللازم توافرها في مناطق وأماكن العمل لحماية المشتغلين والمترددين عليها من مخاطر العمل ، و القرار رقم 2011/208 بشان جداول قياسات المستويات والمعايير المأمونة في أماكن ومناطق العمل مادة أولى : تعتمد الجداول المرفقة لهذا القرار وهي جدول رقم (1)

بمستويات الإضاءة المأمونة في الأعمال والعمليات الصناعية المختلفة الدقة ، جدول رقم (2) 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 والضارة بالصحة المسموح بتواجدها في بيئة العمل ، جدول رقم (5) بمعايير ومستويات الأتربة الصخرية المسموح بتواجدها في بيئة العمل ، جدول رقم (6) بالحدود المسموح بها لتعرض الأيدي للاهتزازات في المحاور.

الامواج:

- المادة رقم (19) من قانون حماية البيئة لسنة 2014 رقم 42 لسنة 2014 حيث تنص على "تلتزم كافة المنشآت في ممارستها لأنشطتها بضمان سلامة العاملين وعدم تعرضهم لأي ضرر ينتج عن انبعاث أو تسرب مواد ملوثة في بيئة العمل سواء ناتجة عن طبيعة ممارسة المنشأة لنشاطها أو عن خلل في أجهزتها وأن تتخذ الإجراءات والاحتياطات والتدابير اللازمة لعدم تجاوز الحدود الآمنة المسموح بها للتعرض للمواد الكيميائية، الضوضاء والاهتزازات، الحرارة والرطوبة، الإضاءة والموجات فوق الصوتية، الإشعاع غير النشط وأية اشتراطات أخرى تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون".

الارتجاج (الاهتزاز):

- المادة رقم (19) من قانون حماية البيئة لسنة 2014 رقم 42 لسنة 2014 حيث تنص على "تلتزم كافة المنشآت في ممارستها لأنشطتها بضمان سلامة العاملين وعدم تعرضهم لأي ضرر ينتج عن انبعاث أو تسرب مواد ملوثة في بيئة العمل سواء ناتجة عن طبيعة ممارسة المنشأة لنشاطها أو عن خلل في أجهزتها وأن تتخذ الإجراءات والاحتياطات والتدابير اللازمة لعدم تجاوز الحدود الآمنة المسموح بها للتعرض للمواد الكيميائية، الضوضاء والاهتزازات، الحرارة والرطوبة، الإضاءة والموجات فوق الصوتية، الإشعاع غير النشط وأية اشتراطات أخرى تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون".
- القرار رقم 2010/198 مادة (29) في حالة إستخدام ماكينات أو معدات يصدر عن تشغيلها اهتزازت او ضوضاء يجب أن تثبت تلك الماكينات او المعدات على قواعد خاصة للصدمات أو الإهتزازات وكل ما من شأنه تقليل شدة الضوضاء والاهتزازات .
- والقرار رقم 2010/198 مادة (51) يجب على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات الكفيلة لوقاية العمال من أضرار الضوضاء والاهتزازات وذلك بمنع أو تقليل الضوضاء والاهتزازات ذات الخطورة على صحة العاملين من المصدر أو باي طريقة هندسية أخرى ويتم تزويد العاملين بواقيات الأذن المناسبة مع مراعاة بان لاتزيد شدة الضوضاء أو مدة التعرض لها عن المستويات المصرح بها.

الضغط الجوي:

- المادة رقم (19) من قانون حماية البيئة رقم 42 لسنة 2014 حيث تنص على "تلتزم كافة المنشآت في ممارستها لأنشطتها بضمان سلامة العاملين وعدم تعرضهم لأي ضرر ينتج عن انبعاث أو تسرب مواد

ملوثة في بيئة العمل سواء ناتجة عن طبيعة ممارسة المنشأة لنشاطها أو عن خلل في أجهزتها وأن تتخذ الإجراءات والاحتياطات والتدابير اللازمة لعدم تجاوز الحدود الآمنة المسموح بها للتعرض للمواد الكيميائية، الضوضاء والاهتزازات، الحرارة والرطوبة، الإضاءة والموجات فوق الصوتية، الإشعاع غير النشط وأية اشتراطات أخرى تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون".

- المادة رقم (20) من قانون حماية البيئة رقم 42 لسنة 2014 حيث نصت على "يشترط في الأماكن العامة المغلقة وشبه المغلقة أن تكون مستوفية لوسائل التهوية الكافية بما يتناسب مع حجم المكان وقدرته الاستيعابية ونوع النشاط الذي يمارس فيه بما يضمن تجديد الهواء ونقاءه مع الالتزام بمعدلات سريان الهواء التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون".

الغبار:

- المادة رقم (47) من قانون حماية البيئة رقم 42 لسنة 2014 حيث نصت على " يراعي عند إقامة المنشآت بالبيئة البرية تطبيق وسائل الحماية من زحف الرمال والحد من تأثيراتها البيئية والاقتصادية بالوجه الذي تبينه اللائحة التنفيذية لهذا القانون".
- القرار رقم 2010/198 مادة (56) يجب اتخاذ وسائل الوقاية الآمنة للتخلص من الأتربة والأدخنة والغازات والأبخرة وغيرها من المواد الضارة عند مصادر تولدها وذلك باستخدام أجهزة شافطة أو إيجاد نظام للتهوية الصناعية او بأية وسيلة هندسية أخرى مناسبة ، و القرار رقم 2010/199 مادة (4) فقرة (د) يجب الا تسمح نوافذ المبني بتسرب أي أتربه وأن تغطى بسلك معدني يمنع دخول الحشرات ، و القرار رقم 2010/199 مادة (59) يجب منع تراكم الأتربة على الأرضيات والماكينات بتنظيف المكان باستخدام الكنس بعد الترطيب ، أو باستعمال المكانس الكهربائية ، وذلك حتى يتم الحد من انتشار المواد الضارة بالصحة.

<u>التغطية الجزئية لحكم المادة رقم 10 من الاتفاقية:-</u>

1- تناول القانون رقم 6 لسنة 2010 بشأن تنظيم ساعات العمل اليومية في المادة 64 مع عدم الإخلال بأحكام المادة 21 من هذا القانون لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني وأربعين ساعة أسبوعياً أو ثماني ساعات يومياً إلا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون ، وتكون ساعات العمل في شهر رمضان المبارك ست وثلاثين ساعة أسبوعياً ، ويجوز إنقاص ساعات العمل في الأعمال المرهقة أو المضرة بالصحة أو لظروف قاسية وذلك بقرار يصدر من الوزير.

- كما غطت المادة 65 من ذات القانون حيث نصت على:

أ- لا يجوز تشغيل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة يوميا دون أن يعقبها فترة راحة لا تقل عن ساعة ولا تحسب فترات الراحة ضمن ساعات العمل. ويستثنى من ذلك القطاع المصرفي والمالي والإستثماري فتكون ساعات العمل ثماني ساعات متصلة.

ب- يجوز بعد موافقة الوزير تشغيل العمال من دون فترة راحة لأسباب فنية أو طارئة أو في الأعمال المكتبية شريطة أن يقل مجموع ساعات العمل اليومية وفقاً لما نصت عليه المادة 64 من هذا القانون بساعة واحدة على الأقل) .

- حدد قانون العمل الكويتي الحد الاقصى لساعات العمل الاضافية وتحديدا في المادة ٦٦ حيث نص "مع عدم الإخلال بأحكام المادتين21 و 64 من هذا القانون يجوز بأمر كتابي من صاحب العمل تشغيل العامل فترة إضافية إذا كان ذلك لازماً لمنع وقوع حادث خطر أو اصلاح ما نشأ عنه أو تفادي خسارة محققة أو مواجهة أعمال تزيد على القدر اليومي، ولا يجوز أن تزيد ساعات العمل الإضافي على ساعتين في اليوم الواحد وبحد أقصى مئة وثمانون ساعة سنوياً ، كما لا يجوز أن تزيد فترات العمل الإضافي على ثلاثة أيام أسبوعياً وتسعين يوماً في السنة، ولا يحول ذلك دون حق العامل في إثبات تكليف صاحب العمل له بالعمل الإضافي فترة إضافية بكافة طرق الإثبات أو بحق العامل الحصول على أجر عن فترة العمل الإضافي يزيد على أجره العادي في الفترة المماثلة بمقدار 25 في المئة ويراعى في هذا الأجر ما تقضي به المادة 65 من هذا القانون وعلى صاحب العمل أن يمسك سجلاً خاصاً بالعمل الإضافي يبين فيه تواريخ الأيام وعدد الساعات الإضافية والأجور المقابلة للعمل الإضافي الذي كلف به العامل.
- أما بشأن الراحة الاسبوعية أكدت المادة 67 من ذات القانون 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، ويتقاضى العامل 50 في المئة على الأقل من أجره إضافة لأجره الأصلي ويعوض يوم راحته بيوم راحة آخر.
- ولا يخل حكم الفقرة 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.
- حدد قانون العمل الكويتي الاجازات السنوية في المادة 70 حيث نصت "للعامل الحق في إجازة سنوية لا تقل عن ثلاثين يوم عمل مدفوعة الأجر ، على أن يستحق العامل إجازة عن السنة الأولى بعد قضائه ستة أشهر على الأقل في خدمة صاحب العمل".
- ولا تحسب ضمن الإجازة السنوية أيام العطل الأسبوعية والعطل الرسمية وأيام الإجازات المرضية الواقعة خلالها ويستحق العامل إجازة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل ولو كانت السنة الأولى من الخدمة.

2- تناول القانون رقم 6 لسنة 2010 بشأن الاجر في المادة 55 يقصد بالاجر ما يتقاضاه العامل من اجر اساسي او ينبغي له ان يتقاضاه لقاء عمله وبسببه مضافا إليه كافة العناصر المنصوص عليها في العقد او لوائح صاحب العمل.

ودون الاخلال بالعلاوة الاجتماعية وعلاوة الاولاد المقررتان وفقا للقانون رقم 19 لسنة 2000 المشار إليه يدخل في حساب الاجر ما يتقاضاه العامل بصفة دورية من علاوات او مكافآت او بدلات او منح او هبات او مزايا نقدية.

وإذا حدد اجر العامل بمقدار حصة من صافي الارباح ولم تحقق المنشأة ربحا او حققت ربحا ضئيلا جدا بحيث لا تتناسب حصة العامل مع العمل الذي قام به يجب تقدير اجره على اساس اجر المثل او وفقا لعرف المهنة او لمقتضيات العدالة.

3- صدر القرار الوزاري رقم (199) لسنة 2010 بشأن تحديد اشتراطات ومواصفات السكن المناسب للعمال حيث نظم في المواد من (1) إلى (18) كل ما يتعلق بتوفير السكن المناسب للعمال بالإضافة إلى شروط السكن وبدل السكن.(مرفق صورة)

4- المادة 60 من قانون العمل رقم 6 لسنة 2010 بشأن التغذية الصحية في اماكن العمل حيث نصت على الاتي "لا يجوز الزام العامل بشراء اغذية او سلع من محال معينة او مما ينتجه صاحب العمل".

5- عددت المادة 118 من قانون العمل رقم 6 لسنة 2010 الأشخاص الإعتبارية والطبيعية والفئات التي تسري عليها أحكام عقد العمل الجماعي فهي أولاً نقابات أو اتحادات العمال التي أبرمت العقد او انضمت إليه بعد إبرامه ، وثانياً أصحاب الأعمال أو اتحاداتهم الذين أبرموا العقد او إنضموا إليه بعد إبرامه ، وثالثاً النقابات المنضمة للإتحاد الذي أبرم العقد أو انضمت إليه بعد إبرامه ، ورابعاً أصحاب الأعمال الذين انضموا للإتحاد الذي أبرم العقد أو انضموا إليه بعد إبرامه وبذلك يكون النص قد اتسع لشمول أكبر قاعدة من العمال وأصحاب الأعمال لأحكام عقد العمل الجماعي ومن ثم يكون ذلك من أفضل عوامل استقرار علاقات العمل مع ما سيترتب على ذلك من آثار إقتصادية وإجتماعية.

6-تنفيذ حملات التوعية في مجالات السلامة والصحة المهنية بين العمال واصحاب الاعمال بالتنسيق مع ادارة العلاقات العامة والاعلام في الهيئة العامة للقوى العاملة.

<u>عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة رقم 9 من الاتفاقية:-</u>

- قانون رقم 56 لسنة 1996 في شأن إصدار قانون الصناعة (56 / 1996) المادة 2 "المنشأة الصناعية هي كل منشأة يكون غرضها الاساسي تحويل الخامات او المواد الاولية الى منتجات كاملة الصنع او نصف مصنعة او وسيطة او تحويل المنتجات نصف المصنعة او الوسيطة الى منتجات

كاملة الصـــنع ، ويدخل في ذلك اعمال المزج والفصـــل والتشـــكيل واعادة التشـــكيل والتجميع والتعبئة والتغليف كل ذلك اذا كان العمل في المنشأة يدار اساسا بقوة آلية".

عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة رقم 11 من الاتفاقية:-

- صـــدر القرار الوزاري رقم (198) لســـنة 2010 بشـــأن الاحتياطات والاشـــتراطات اللازم توافرها في مناطق واماكن العمل لحماية المشتغلين والمترددين عليها من مخاطر العمل.(مرفق صورة)
- المادة رقم (6) من قانون حماية البيئة رقم 42 لســـنة 2014 حيث نصـــت على "الهيئة العامة للبيئة، هيئة عامة ذات شخصية اعتبارية ولها ميزانية ملحقة تعني بشئون البيئة لها الولاية العامة على شئون البيئة في الدولة وتلحق بمجلس الوزراء ويشار عليها المجلس الأعلى للبيئة".
- المادة رقم (7) من قانون حماية البيئة رقم 42 لسنة 2014 حيث نصت على " تختص الهيئة بالقيام بكافة الأعمال والمهام الكفيلة بحماية البيئة في البلاد وعلى وجه الخصوص ما يلي:

1- وضـع وتطبيق السياسـة العامة للدولة في شـأن حماية البيئة ووضـع الاستراتيجيات وخطط العمل من أجل حماية البيئة وصـون الموارد الطبيعية والنظم البيئية وتحقيق أهداف التنمية المسـتدامة متضـمنة المعايير العلمية والبيئية والصـحية المناسـبة لمعيشـة الإنسـان والتوسـع الصـناعي والعمراني واسـتغلال الموارد الطبيعية بما يكفل المحافظة على صـحة العاملين وسـلامة جميع المرافق وبيئة العمل وحماية البيئة والمحافظة على التوازن البيئي بصفة عامة.

2- الإعداد والإشـــراف على تنفيذ خطط عمل متكاملة تشـــمل جميع ما يتعلق بحماية البيئة في المدى القريب والبعيد، وذلك بالتنسيق مع الأجهزة المعنية بالدولة في ضوء السياسات البيئية.

3- إشراف الهيئة على الأنشطة والإجراءات والممارسات المعنية بحماية البيئة ومتابعتها وتقييمها.

4- تعريف الملوثات وتحديد المعايير لجودة البيئة وإعداد مشـــروعات القوانين واللوائح والنظم والاشـــتراطات الخاصـــة بحماية البيئة ومتابعة تنفيذها ووضـــع الضـــوابط اللازمة لمنع وتقليل ومكافحة التلوث البيئي وذلك بالتنسيق مع الجهات المعنية بالدولة.

5- الإعداد والمشـــاركة في توجيه ودعم الأبحاث والدراســـات في مجال حماية البيئة وصـــيانة مواردها وتحقيق التنمية البيئية ومتابعة تقييم نتائجها وتنفيذ التوصيات الصادرة عنها من خلال الجهات المعنية بالدولة.

6- تحديد المشـاكل الناجمة عن تلوث البيئة وتدهورها بالتعاون مع المؤسـسـات المحلية والعالمية المعنية بالبيئة واقتراح الحلول المناسبة لها ومتابعة تطبيقها.

7- دراسـة الاتفاقيات الإقليمية والدولية المعنية بشـئون البيئة وإبداء الرأي بالنسـبة إلى الانضـمام إليها بالتنسـيق مع الجهات المعنية، والتعاون مع هذه المنظمات والتنسيق معها فيما يخص تنفيذ بنود هذه الاتفاقيات.

8- متابعة التطورات المستجدة في القانون الدولي في مجال حماية البيئة.

9- تنسيق علاقة الدولة بالمنظمات الدولية والإقليمية المعنية بشئون البيئة.

10- وضع الإطار العام لبرامج التثقيف والتربية والتوعية البيئية ورفع مستوى الوعي البيئي وتحقيق المشاركة المجتمعية الإيجابية في حماية البيئة.

11- تطوير وتنفيذ المسوحات البيئية الشاملة وبرامج المراقبة المستمرة للمعايير والمؤشرات البيئية في كافة القطاعات البيئية والقيام بعمليات الرصد والقياس البيئي والمتابعة المستمرة لجودة البيئة.

12- وضع خطة شاملة لمواجهة الكوارث البيئية واتخاذ الإجراءات الضرورية لمواجهتها في زمن الحرب والسلم وذلك بالتنسيق والتعاون مع الجهات المعنية.

13- وضع خطة عمل متكاملة لدعم مؤسسات المجتمع المدني والعمل على تأهيل قطاعات المجتمع على طرق ووسائل حماية البيئة وذلك بالتعاون مع الجهات المعنية.

14- إعداد نظام لتقييم المردود البيئي لمشاريع الدولة المختلفة وتطوير الدلائل الاسترشادية والإجراءات اللازمة وإبداء الرأي بشأنها قبل إقرار تنفيذها من الجهات المعنية.

15- دراسة التقارير البيئية التي تقدم إليها عن الأوضاع البيئية في البلاد واتخاذ اللازم بشأنها، وإعداد تقرير سنوي يشمل كل من الوضع البيئي العام والأداء البيئي لمؤسسات الدولة في دولة الكويت.

16- منح الموافقة للشركات والمؤسسات والمكاتب الاستشارية المتخصصة في إعداد دراسات تقييم المردود البيئي أو تقديم الاستشارات البيئية أو التدقيق البيئي، والجهات العاملة في مجال الخدمات والمختبرات البيئية لممارسة هذه الأنشطة.

17- إنشاء وتطوير قاعدة بيانات بيئية شاملة للدولة والعمل على تحسين آليات اتخاذ القرارات البيئية وتحقيق الربط الإلكتروني مع مؤسسات الدولة وتبادل البيانات فيما بينها.

18- إعداد البيانات والمؤشرات البيئية عن دولة الكويت ونشرها في التقارير والإحصائيات الرسمية للهيئة والجهات ذات العلاقة داخل وخارج البلاد.

19- وضع المعايير والاشتراطات الواجب على أصحاب المشروعات والمنشآت تنفيذها واتخاذ الإجراءات التي ينص عليها القانون ضد المخالفين لهذه المعايير والشروط.

- المادة رقم (113) من قانون حماية البيئة رقم 42 لسنة 2014 حيث نصت على "تنشأ وحدة عسكرية متخصصة في وزارة الداخلية تسمى "شرطة البيئة" تعني بمتابعة تطبيق القوانين والاشتراطات البيئية في القطاعات والمجالات التي يحددها المجلس الأعلى، كما تعمل الوحدة على دعم أعمال الضباط القضائيين التابعين للهيئة".
- المادة رقم (114) من قانون حماية البيئة رقم 42 لسنة 2014 حيث نصت على "تنطبق على شرطة البيئة كافة القوانين والقرارات المنظمة لأعمال جهاز الشرطة بالدولة، وتختص وزارة الداخلية بإدارة القوة

وتوفير كافة الإمكانيات اللازمة لأداء عملها، كما تعني برفع تقرير سنوي للمجلس الأعلى عن أعمالها".

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

- التغطية التشريعية لحكم المادة (5)

- التغطية الجزئية لأحكام المواد (2 / 10)

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (9 / 11)

***

ج- الإتفاقية العربية رقم (16) لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية – إتفاقية غير مُصادق عليها

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

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

  لا

- **من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟**

  مجلس الأمة (السلطة التشريعية)

- **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

  لا

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

تحتاج الاتفاقية للدراسة والمقارنة بالمواد والتشريعات ذات العلاقة.

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

لا

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

.....

- **هل هناك تصـورات لديكم للتغلب على الصـعوبات سـابقة الذكر، بهدف تسـهيل التصـديق على الاتفاقية مستقبلا؟**

لا

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

.....

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

نعم

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

يتم دراسة الاتفاقية ومقارنتها مع التشريعات والقوانين الداخلية.

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

نعم

- **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.

في حال الحاجة للدعم الفني سيتم طلب ذلك.

- **هل تم التنسـيق مع منظمات أصـحاب الأعمال والعمال في بلدكم حين إعدادكم لهذا التقرير، تمشـيا مع ما تقضيه المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟**

نعم

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

تم التنسيق مع غرفة تجارة وصناعة الكويت والاتحاد العام لعمال الكويت.

❖ **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:** الهيئة العامة للقوى العاملة.

❖ **التاريخ:** .....

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

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

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

***

د– الإتفاقية العربية رقم (17) لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين – إتفاقية مُصادق عليها

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

- **التغطية الجزئية لحكم المادة رقم 6 من الاتفاقية :–**

تناول القانون رقم 8 لسنة 2010 بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الفصل الرابع التأهيل والتشغيل اذ الزمت المادة رقم 14 الجهات الحكومية والأهلية والقطاع النفطي التي تستخدم خمسين عاملا كويتيا على الأقل باستخدام نسبة من الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين مهنيا لا تقل عن 4% من العاملين الكويتين لديها ولا يجوز لأي من هذه الجهات رفض تعيين المرشحين من الأشخاص ذوي الاعاقة للعمل لديها دون سبب مقبول خلاف الإعاقة وتوفر الدولة برامج تحفيزية لجهات العمل التي توظف ما يزيد عن النسب المحددة من ذوي الإعاقة ، ويجوز للحكومة تقديم الدعم المادي للجهات التي تتجاوز هذه النسب ، ويصدر بشروط الدعم قرار من السلطة المختصة بناء على عرض الهيئة .

اما الجهه المختصة بذلك فهي الهيئة العامة لشئون ذوي الإعاقة.

- **عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد رقم (5–15–16–18–20)**
- **المادة رقم 5 والتي تناولت تصنيف الإعاقة :–**

نؤكد في هذا الشأن أن القانون رقم 8 لسنة 2010 في شأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ذكر في الفصل الأول نطاق تطبيق القانون وتحديدا في البند 15 من المادة 1 والتي تشير أن بطاقة الإعاقة مستند رسمي يصدر من الهيئة العامة لشئون ذوي الإعاقة يثبت أن حامله ذو إعاقة بناءاً على شهادة الإعاقة الصادرة من اللجنة الفنية المختصة وتحدد فيها نوع الإعاقة وشدتها كما تجدر الإشارة أن شهادات الإعاقة الصادرة من قبل اللجنة المختصة يثبت فيها نوع الإعاقة (جسدية ، حركية ، بصرية ، ذهنية – ..... إلخ) بالإضافة الى شدتها والتي تحدد بشديدة أو متوسطة أو بسيطة

- **المادة رقم 15 والتي ذكرت توفير الورش المحمية لذوي الإعاقة الشـــديدة وغير القادرين على العمل:-**

اكدت المادة رقم 12 من القانون رقم 8 لسـنة 2010 بشـأن حقوق الأشـخاص ذوي الإعاقة التزام الحكومة بتوفير مراكز التدريب والتأهيل ومراكز إعادة التأهيل والورش التدريبية للأشـــخاص ذوي الإعاقة وتزويدها بذوي الخبرة والكفاءة والكوادر الفنية المتخصصة.

إذ تعمل هيئة شـــئون ذوي الإعاقة على توفير الدعم لذوي الإعاقات الشـــديدة الغير قادرين على العمل أو التعليم للإلتحاق بالمراكز والمؤسسات التأهيلية التي تتولى رفع قدراتهم وتطوير إمكانياتهم وفقا للورش المتاحة في كل مركز.

تتوفر 9 مراكز تأهيلية مدعومة من قبل الهيئة العامة لشـــئون ذوي الإعاقة التي توفر الورش التأهيلية والخدمات الإجتماعية والنفسية والعلاج الطبيعي لذوي الإعاقة .

- **المادة 16 تعمل الدول على تشـجيع ذوي الإعاقة لتأسـيس جمعيات تعاونية إنتاجية خاصـة بهم وعلى دعم هذه الجمعيات بمختلف الوسائل :-**

يرجى تزويدنا بشـرح لمفهوم الجمعيات التعاونية الإنتاجية ليتسـنى لنا بحث مدى تطبيقه وفقا للقانون رقم 8 لسنة 2010 بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة .

- **المادة 18 تتخذ كل دولة الإجراءات اللازمة لاعفاء أدوات الإنتاج التي يسـتخدمها ذوي الإعاقة في عملهم من الرسوم الجمركية أو جزء منها :-**

أصدرت حكومة دولة الكويت قانون رقم 2013/98 بشأن الصندوق الوطني حول إنشاء صندوق بإسم الصندوق الوطني لرعاية وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة إذ نصت المادة 20 من القانون المشار اليه في النقطة 4 على منح المشروعات مزايا وإعفاءات في المجالات الضريبية والجمركية ودعم الصادرات والمواد الأولية وفقا للتالي :

أ. الاعفاء من الضرائب لمدة مناسبة أو خفض وعاء الضريبة بإستبعاد بعض المصروفات الإستثمارية والإحتياطات أو خفض سعر الضريبة .

ب. إعفاء المعدات والمستلزمات والمواد الأولية والسلع الوسيطة المستوردة من الرسوم الجمركية ولا يجوز التصرف في غير الغرض المخصص لها وإلا إستحقت الرسوم الجمركية.

ويقدم الصندوق الدعم لذوي الإعاقة أسوة بأقرانهم من غير ذوي الإعاقة دون تمييز وفقا للضوابط والمعايير التي نص عليها القانون المذكور أعلاه .

- **المادة رقم 20 تشجع الدولة صناعة المعينات التعويضية محليا:-**

تقدم الدولة ممثلة بالصـندوق الوطني لرعاية وتنمية المشـروعات الصـغيرة والمتوسـطة الدعم لشـركة المصـنع الكويتي لإنتاج كراسي المعاقين والوسائل المساعدة للحركة .

كما نص القانون رقم 2010/8 بشـــأن حقوق الأشـــخاص ذوي الإعاقة في المادة رقم 44 على أن تعفي من الرسوم والضرائب بأنواعها الأدوات والأجهزة التأهيلية والتعويضية ومركبات الافراد المجهزة لإستخدام الأشخاص ذوي الإعاقة كما تعمل الحكومة على تزويد الأشخاص ذوي الإعاقة بالأجهزة التعويضية اللازمة لهم مجانا وفقا لتقرير اللجنة الفنية المختصة .

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

- التغطية التشريعية لأحكام المواد (15 / 18 / 20)

- التغطية الجزئية لحكم المادة (6)

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (5 / 16)

هـ- الإتفاقية العربية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الأحداث - إتفاقية مُصادق عليها

وصـل مكتب العمل العربي من دولة الكويت تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (18) لعام 1996 - وجاء في هذا الرد ما يلي:

- **التغطية الجزئية لحكم المادة 4 من الاتفاقية :-**

المادة 19 من القانون رقم 6 سنة 2010 بشأن العمل في القطاع الأهلي حظرت تشغيل الأحداث حيث نصت على الآتي :-

((يحظر تشغيل من يقل سنهم عن خمسة عشرة سنة ميلادية)).

وبموجب هذا الحظر فلا وجود لعمل الأحداث في دولة الكويت وبالتالي لا توجد دراســات أو أبحاث لأســباب عملهم.

- **عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة 6 من الاتفاقية :-**

غطت المادتين 20 - 21 من القانون رقم 6 ســنة 2010 بشــأن العمل في القطاع الأهلي حكم المادة 6 من الاتفاقية حيث نصت المادة 20 على الآتي :-

((يجوز بإذن من الوزارة تشغيل الاحداث من بلغوا الخامسة عشرة ولم يبلغوا الثامنة عشرة بالشروط الآتية :-

أ. أن يكون تشـغيلهم في غير الصـناعات والمهن الخطرة أو المضـرة بالصـحة التي يصـدر بها قرار من الوزير .

ب. توقيع الكشـف الطبي عليهم قبل الحاقهم بعد ذلك في فترات دورية لا تجاوز سـتة أشـهر ، ويصـدر الوزير قرارا بتحديد هذه الصناعات والمهن والإجراءات والمواعيد المنظمة للكشف الطبي الدوري)).

- **ونصت المادة 21 على أنه :-**

((الحد الأقصى لساعات عمل الاحداث 6 ساعات يوميا بشرط عدم تشغيلهم اكثر من 4 ساعات متوالية تتلوها فترة راحة لا تقل عن ساعة .

ويحظر تشغيلهم ساعات عمل إضافية أو في أيام الراحة الأسبوعية وأيام العطل الرسمية او من الساعة السابعة مساءا حتى الساعة السادسة صباحا.))

- **عدم التغطية التشريعية لحكم المادة 22 من الاتفاقية :-**

كما ذكرنا ســابقا أنه لا وجود لعمل الاحداث في دولة الكويت ، ولكن ذلك لا يمنع من ان تلك الفئة تتمتع بكافة الخدمات الاجتماعية العمالية التي تنص عليها القوانين المعمول بها .

- **عدم التغطية التشريعية لحكم المادة 27 من الاتفاقية :-**

ان عمل الاحداث يتم وفق قانون العمل رقم 6 لسنة 2010 وهناك شروط محددة ومن ضمنها الفحص الطبي ، ولا يتم أي اجراء الا بموافقة ولي الامر حسب قوانين دولة الكويت .

- **لم يتم للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية لحكم المادة 14 من الاتفاقية :-**

نظمت المادة (20) من قانون العمل 2010/6 الفحص الطبي ولا يتحمل الحدث أي تكاليف حيث يتم ذلك في مستشفيات حكومية تابعة لوزارة الصحة وبدون أي رسوم .

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

- التغطية التشريعية لحكم المادة (14)

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (4 / 6 / 22 / 27)

***

الجزء الثالث

دراسة تقارير وردت بعد إنعقاد إجتماع اللجنة

خلال العام السابق – 2021

وعن أعوام سابقة

1- المملكة الأردنية الهاشمية

- **الاتفاقية العربية رقم (15) لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور – إتفاقية غير مُصادق عليها**

وصل مكتب العمل العربي من المملكة الأردنية الهاشمية تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (15) لسنة 1983 – وجاء في هذا الرد ما يلي:

(يحتوي الرد على مرفقات خاصة بما ورد في قانون العمل الأردني من أحكام خاصة بالأجر بإستثناء المادة 17 من الأتفاقية والتي نصت على أن يشمل الحد الأدنى للأجور جميع الفائات العمالية / جدول مقارنة بين نصوص الإتفاقية والتغطية التشريعية لها وفقاً لنصوص قانون العمل الأردني)

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

✓ لا

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

- **من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟**

مجلس الوزراء

- **ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟**

التصديق

أخذ العلم

إرجاء التصديق

عدم التصديق

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

لا

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

.....

- **هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الاتفاقيـة حـتى 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؟**

نعم

لا

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

.....

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

✓ نعم

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

بدأت وزارة العمل السـير بالإجراءات اللازمة لمصـادقة حكومة المملكة الأردنية الهاشـمية على الاتفاقية، وسيتم إعلامكم بأي مستجدات تتم على ذلك في حينه.

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

نعم

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

مرفق التغطية التشريعية لما تحويه الاتفاقية من مواد بموجب التشريعات الوطنية النافذة.

- **هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسـهيل التصـديق على الاتفاقية؟**

✓ لا

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

.....

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

✓ نعم

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

.....

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

❖ وزارة العمل – مديرية الشؤون القانونية

❖ **التاريخ: 2022/10/3**

❖ **البريدالإلكتروني: amer.Alkhrabsheh@mol.gov.jo**

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

– أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة إستكمال الإجراءات اللازمة للتصديق على الإتفاقية.

***

2– دولة الإمارات العربية المتحدة

- **الاتفاقية العربية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين – إتفاقية غير مُصادق عليها**

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

(يحتوي الرد على مرفقات خاصة بقانون اتحادي رقم 10 لسنة 2017 بشأن عمال الخدمة المساعدة ومرسوم بقانون اتحادي رقم 33 بسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل)

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

✓ نعم

- **من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟**

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

- **ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟**

✓ أخذ العلم

✓ إرجاء التصديق

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

✓ نعم

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

توجد صعوبة في التصديق على الاتفاقية نظرا لعدم توفر التغطية التشريعية اللازمة بموجب نصوص القانون الوطني.

- **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

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

✓ نعم

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

تقوم وزارة الموارد البشرية والتوطين بمراجعة كافة الاتفاقيات العربية والدولية لدراساتها ومقارنتها بالتشريعات الوطنية، تمهيدا لرفع الاتفاقيات التي يمكن التصديق عليها بعد إطلاع مجلس الوزراء عليها الى المجلس الأعلى للاتحاد مشفوعة بأسباب اقتراح التصديق أو إرجاء التصديق.

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

✓ نعم

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

أولاً : نعم، يوجد تشريع القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1981 في شأن تنظيم علاقات العمل، حيث عرف القانون القطاع الزراعي بالعمل في حراثة الأرض وزراعتها، وجني محاصيلها من أي نوع كانت وتربية المواشي والحيوانات الداجنة ودودة القز والنحل وما شابه ذلك. وعرف العاملين بالقطاع الزراعي بالأشخاص الذين يعملون في المؤسسات الزراعية التي تقوم بتصنيع منتجاتها أو الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل أو إصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة.

ثانياً : يوجد تشريع قانون اتحادي رقم (10) لسنة 2017 بشأن عمال الخدمة المساعدة والذي يتعلق بالمزارعين الذين يعملون في المساكن الخاصة.

(علما بان دولة الامارات العربية المتحدة قامت بتطوير التشريعات والقوانين الاتحادية لتنظيم علاقات العمل وتم اعتماد القانون الاتحادي الجديد رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل والذي سيدخل حيز التنفيذ والعمل به في فبراير 2022 حيث تطرق القانون الجديد الى عدة بنود من أهمها:

- المساواة في الحصول على الوظيفة او الاستمرار فيها والتمتع بحقوقها.
- يحظر التمييز على أساس العرق او اللون او الجنس او الدين او الأصل الوطني او الأصل الاجتماعي.
- حظر التحرش الجنسي أو التنمر أو ممارسة أي عنف لفظي أو جسدي أو نفسي على العامل.
- لا يجوز أن يستعمل صاحب العمل أي وسيلة من شأنها حمل أو إجبار العامل عنوة أو تهديده بأي عقوبة للعمل لديه أو إجباره على القيام بعمل.
- أضاف القانون الجديد اجازات متنوعة مثل إجازة حداد (3 – 5 أيام) واجازة ابوه (5 أيام).
- منع حجز الوثائق الرسمية او اجبار العامل على مغادرة الدولة وغيرها من القوانين التي تدعم حماية وحقوق العاملين لديها في الدولة.
- يوجد تنسيق بين الجهات الحكومية المختصة (وزارة التغير المناخي والبيئة، هيئة البيئة، دوائر البلدية المحلية، الدفاع المدني، الجهات الصحية، وزارة الموارد البشرية والتوطين).
- الوسائل المتبعة في المنشآت الزراعية لحماية العاملين بها وحماية بيئة العمل من أخطار المواد الكيميائية وتفاعلاتها، (من خلال تطبيق اشتراطات الصحة والسلامة المهنية).

- **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.

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

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

وزارة الموارد البشرية والتوطين / إدارة المنظمات الدولية.

❖ **التاريخ: 14/12/2021**

❖ **البريد الإلكتروني:** IOD@mohre.gov.ae

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

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

***

3- الجمهورية التونسية

أ- الاتفاقية العربية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين – إتفاقية غير مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي من الجمهورية التونسية تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (12) لسنة 1980 – 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.**

تمّ عرض الاتفاقية على السلط المختصّة بالتصديق (مجلس النواب) بالمراسلة عدد 275 بتاريخ 30سبتمبر 1992 و تمّ إعلام المدير العام لمنظمة العمل العربية بهذا العرض بالمراسلة عدد 469 بتاريخ 12 أكتوبر 1992.

2- من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

مجلس نواب الشعب.

3- ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

أخذ العلم

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

نعم

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

– توجب المادة 16 من الاتفاقية أن يتمتّع العامل الزراعي براحة أسبوعية بأجر كامل، في حين لئن أوجب التشريع التونسي على المؤجرين الفلاحيين إعطاء راحة أسبوعية مدّتها أربع وعشرون ساعة متتالية فإنّه لا ينصّ على أنّها خالصة الأجر.

– تنصّ المادة 17 من الاتفاقية على أنّه للعامل الزراعي الحق في الحصول على إجازة سنوية بأجر كامل لمدّة لا تقلّ عن ثلاثة أسابيع في السنة وبإجازة نسبية عن المدة التي قضّاها في العمل وتزاد المدّة كلما زادت مدّة خدمة العامل على الوجه الذي يحدّده تشريع كلّ دولة، في حين اقتضى الفصل 123 من مجلة الشغل أن لا تتجاوز جملة الرّاحة في النشاط الفلاحي خمسة عشر يوما من بينها إثنا عشر يوما من أيام العمل.

– توجب المادة 26 من الاتفاقية بأن تكفل كل دولة إيجاد جهاز يختص بكفالة التطبيق السليم للأحكام القانونية المتعلّقة بشروط العمل وحماية العمّال في القطاع الزراعي، في حين يوجد في تونس جهاز تفقد شغل له صلاحيات عامة حيث يسهر على تطبيق الأحكام القانونية والترتيبية والتعاقدية الضابطة لعلاقات الشغل أو الناتجة عنها وذلك في جميع ميادين النشاط الخاضعة لمجلة الشغل بما في ذلك النشاط الفلاحي (الفصل 174 من مجلة الشغل) .

5– هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الاتفاقيـة حـتى الآن (سياسية، اقتصادية، اجتماعية... الخ)؟

لا

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

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

نعم

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

تخضع العلاقات الشغلية في القطاع الفلاحي إلى أحكام مجلة الشغل، فإلى جانب الأحكام العامة التي تنطبق على جميع الأنشطة بما في ذلك النشاط الفلاحي، تضمّنت مجلة الشغل أحكاما خاصة تتعلّق بالشروط العامة لتشغيل العملة الفلاحيين (الفصلان 370 و371) وأحكاما خاصة بتشغيل النساء والأطفال بالفلاحة (الفصول 372 و373 و374) وذلك إلى جانب أحكام خاصة بالقطاع الفلاحي فيما يتعلّق بمدّة العمل و الساعات الإضافية والرّاحة الليلية والراحة الأسبوعية والرخص السنوية خالصة الأجر .

ويخضع العملة الفلاحيون والمتعاضدون إلى نظام الضمان الاجتماعي في القطاع الفلاحي المحدث بالقانون عدد 6 لسنة 1981 المؤرخ في 12 فيفري 1981 المتعلق بتنظيم أنظمة الضمان الاجتماعي في القطاع

الفلاحي ومختلف النصوص التي نقحته وتمّمته . ويضمن هذا النظام منافعا في ميدان التأمينات الاجتماعية والمرض والولادة والوفاة وجرايات الشيخوخة والعجز والباقين على قيد الحياة بعد وفاة المنتفع بجراية.

وتمّ بمقتضى القانون عدد 73 لسنة 1989المؤرخ في 2 سبتمبر 1989النقح والمتمّم للقانون عدد 6 لسنة 1981 المؤرخ في 12 فيفري 1981 سابق الذكر، احداث نظام محسّن للضمان اجتماعي في القطاع الفلاحي لفائدة المتعاضدين والأجراء العاملين لدى بعض المؤسسات الفلاحية كالتي لها شكل شركة وشركات الاحياء والتعاضديات الفلاحية.

ويخضع الفلاحون الذين يعملون لحسابهم الخاص والمستغلّين لمساحات لا تفوق خمسة هكتارات بعلية أو هكتارا واحدا سقويا لنظام الضمان الاجتماعي الخاص ببعض الأصناف من العملة في القطاع الفلاحي وغير الفلاحي المحدث بالقانون عدد 32 لسنة 2002 المؤرخ في 12 مارس 2002.

كما يخضع العمّال الفلاحيون إلى نظام التعويض عن الأضرار الناتجة عن حوادث الشغل والأمراض المهنية (القانون عدد 28 لسنة 1994 المؤرّخ في 21 فيفري 1994).

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

نعم

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

- إلى جانب أحكام مجلة الشـــغل تمّ إصـــدار قرار من وزير الشـــؤون الاجتماعية مؤرخ في 17 نوفمبر 2015 يتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة الاطارية في القطاع الفلاحي(**تجدون نسخة منها طيّ هذا التقرير)** ،و تنظم هذه الاتفاقية العلاقات المهنية القائمة بين العمال والمؤجرين بالمؤسسات الفلاحية على قاعدة الحقوق والواجبات.

ومع مراعاة الأحكام العامة التي اقتضتها هذه الاتفاقية، يمكن التنصيص على أحكام خاصة بكل فرع من فروع النشاط الفلاحي وذلك ضمن الاتفاقيات المشتركة القطاعية أو الخاصة بالمؤسسات التابعة لهذا النشاط.

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

نعم

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

- تمّ الإسترشاد بعديد المواد من الاتفاقية و التي تعتبر خطوات إيجابية من شأنها تسهيل التصديق على هذه الإتفاقية. و في هذا المجال نذكر خاصة ما يلي:

- استرشادا بأحكام المادة 4 التي توجب أن يتمّ تشغيل العمّال الزّراعيين عن طريق التعاقد المباشر مع أصحاب العمل أو مكاتب التشغيل الحكومية أو الهيئات الحكومية ويمنع التشغيل (الاستخدام) عن طريق مورّد

أو مقاول عمّال، يوجب التشريع التونسي انتداب العمّال سواء كانوا قارين أو غير قارّين إمّا عن طريق مكاتب التشغيل العمومية أو مباشرة وذلك للعمل بجميع الأنشطة الخاضعة لمجلّة الشغل بما في ذلك النشاط الفلاحي (الفصل 280 من مجلّة الشغل).

– استرشادا بأحكام المادّة 5 التي توجب على كلّ دولة أن تحدّد ضمن تشريعاتها القواعد المتعلّقة بتشغيل الأحداث في الزراعة وتحدّد الأحكام الخاصّة بمجالات وساعات عملهم وإجازاتهم ، فإنّ التشريع التونسي يحجّر تشغيل الأطفال الذين يقلّ سنهم عن ستة عشرة عاما في جميع الأنشطة الخاضعة لأحكام مجلّة الشغل بما في ذلك النشاط الفلاحي (الفصل 53 من مجلّة الشغل)، غير أنّه في حالات استثنائية يسمح بتشغيل الأطفال الذين يقلّ سنّهم عن 16 عشرة عاما وذلك في المؤسسات التي يعمل فيها أعضاء العائلة فحسب تحت سلطة الأب أو الأم أو الوصي على أن لا يكون لهذا التشغيل أي تأثير سلبي على صحّة هؤلاء الأطفال ونموّهم البدني والعقلي وعلى تعليمهم (الفصل 54 من مجلّة الشغل).

كما يخفّض سنّ قبول الأطفال في العمل إلى ثلاثة عشر عاما في الأشغال الفلاحية الخفيفة التي لا تضرّ بصحّتهم ونموّهم ولا تمسّ بمواظبتهم وقدراتهم على الدراسة وعلى مشاركتهم في برامج التوجيه أو التكوين المهني المصادق عليها من طرف السلط العمومية المختصة (الفصل 55 من مجلّة الشغل). ولا يمكن تشغيل هؤلاء الأطفال لمدة تفوق ساعتين في اليوم سواء في أيام الدراسة أو في أيام العطل المدرسية وأن يكون مجموع الساعات المخصّصة للمدرسة والأعمال الخفيفة أكثر من سبع ساعات في اليوم. ويحجّر تشغيل الأطفال بالأعمال الخفيفة أثناء أيام الراحة الأسبوعية والأعياد (الفصل 56 من مجلة الشغل).

كما يتمتع الأطفال البالغون من العمر دون الثمانية عشر عاما بمدّة استراحة ليلية لا تقل عن :

أ– اثنتي عشرة ساعة متوالية بالنسبة للأطفال دون السادسة عشر عاما،

ب –عشر ساعات متوالية بالنسبة للأطفال الذين يتروّاح سنهم بين السادسة عشر عاما والثمانية عشر عاما على شرط أن يمنحوا استراحة تعويضية خلال النهار ولا يسوغ تشغيل الأطفال البالغين من العمر دون الثمانية عشر عاما بأي عمل بين الساعة العاشرة مساء والساعة الخامسة صباحا (الفصل 74 من مجلّة الشغل).

– استرشادا بأحكام المادة 7 التي تنص على أنّه تبرم عقود العمل لمدّة غير محدّدة ويجوز إبرامها لمدّة معيّنة أو لموسم معيّن، ينصّ الفصل 6–2 من مجلّة الشغل على أنّه يبرم عقد الشغل لمدّة غير معيّنة أو لمدّة معيّنة ويمكن أن يتضمّن تحديدا لفترة زمنية لتنفيذه أو تعيينا للعمل الذي ينتهي العقد بإنجازه وذلك بالنسبة لجميع الأنشطة الخاضعة لمجلة الشغل بما في ذلك النشاط الفلاحي.

– استرشادا بأحكام المادة 8 التي تنصّ على أنّه للعامل الزراعي أن يثبت العلاقة التعاقدية بكافة طرق الإثبات، يتمّ إثبات العلاقة الشغلية في التشريع التونسي بجميع وسائل الإثبات (الفصل 6 من مجلّة الشغل).

– استرشادا بأحكام المادة 13 التي تنصّ على أنّه يحدّد تشريع كلّ دولة القواعد الخاصّة بحماية الأجور مثل حدود وشروط الاستقطاعات من الأجور، اقتضى الفصل 150 من مجلة الشغل أنّه لا يجوز لكلّ مؤجر قدّم تسبقة نقدية أن يسترجع ما سبقه إلا حسب أقساط متوالية لا تتجاوز عشر مبلغ الأجور المستحقّة.

– استرشادا بأحكام المادة 12 من الاتفاقية، التي توجب بأن يحدد تشريع كل دولة الحد الأدنى من الأجور في العمل الزراعي، يضبط في تونس الأجر الأدنى الفلاحي المضمون سنويا بمقتضى أمر يتخذ بعد استشارة المنظمات المهنية لأصحاب العمل والعمّال الأكثر تمثيلا مع الإشارة إلى أنّ الحكومة التونسية صادقت سنة 1957 على اتفاقية العمل الدولية رقم 99 بشأن تحديد الأجر الأدنى (فلاحة).

– استرشادا بأحكام المادة 14 من الإتفاقية التي أجازت صرف جزء من الأجر في صورة عينيّة من الإنتاج الزراعي ، ويحدد تشريع كل دولة الشروط التي تحمي العامل من أي غبن، خوّل التشريع التونسي إمكانية إسناد امتيازات عينية طبقا لأحكام ترتيبية أو تعاقدية. ولا يمكن في أي حال من الأحوال طرح هذه الامتيازات العينية من الأجور الدنيا المدفوعة نقدا (الفصل 139 من مجلّة الشغل) .

– إسترشادا بأحكام المادة 15 من هذه الاتفاقية التي توجب أن يحدّد تشريع كلّ دولة الحدّ الأقصى لساعات العمل والحالات الاستثنائية التي يجوز فيها التجاوز عن الحدّ المشار إليه ونسبة الزيادة في الأجر عن العمل في الساعات الإضافية في النهار والليل، اقتضى الفصل 94 من مجلة الشغل أن تقع زيادة عن الأجر العادي قدرها خمسة وعشرون في المائة(25%) بالنسبة لساعات العمل الزائدة عن المدة اليومية الواقع القيام بها بطلب من المؤجر ولمصلحة الضيعة.

– استرشادا بأحكام المادة 16 من هذه الاتفاقية التي توجب أن يتمتّع العامل الزراعي براحة أسبوعية بأجر كامل، كما يجوز تجميع أيام الراحة الأسبوعية في الحالات والمدد التي يحدّدها تشريع كلّ دولة ، ينصّ الفصل 106 من مجلّة الشغل على أنّه يتحتّم على المؤجرين إعطاء راحة أسبوعية قدرها أربعة وعشرون ساعة متوالية لمستخدميهم سواء كانوا عملة قارّين أو غير قارّين عدى صورة الأعمال المتأكّدة. وفي هذه الحالة يقع التعويض في الثلاثين يوما الموالية كما تعطى هذه الراحة يوم الجمعة أو يوم السبت أو يوم الأحد أو السّوق الأسبوعية ويمكن إسنادها في يوم آخر من أيام الأسبوع وذلك بترخيص من والي الجهة وإذا استوجبت ضرورة العمل ذلك.

– استرشادا بأحكام المادة 22 التي توجب بأن يحدّد تشريع كل دولة القواعد المتعلقة بتشغيل النساء في الزراعة وحمايتهنّ، تضمّنت مجلة الشغل بابا خاصّا بتشغيل النساء والأطفال بالفلاحة (الفصول 372 إلى 374 من مجلّة الشغل).

– استرشادا بأحكام المادة 22 من الاتفاقية التي توجب أن يكون للعامل الزراعي الحق في التعويض عن إصابات العمل على الوجه الذي يحدده التشريع في كلّ دولة، يخضع العمّال الفلاحيون إلى نظام التعويض

عن الأضرار الناتجة عن حوادث الشغل والأمراض المهنية(القانون عدد 28 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994) والذي ينطبق على جميع الأنشطة مهما كان نوعها.

– استرشادا بأحكام المادة 24 من الاتفاقية التي توجب أن تكفل تشريعات الدول الأعضاء حق العمال الزراعيين في تكوين منظمات نقابية خاصّة بهم والانضمام إليها على الوجه الذي يحدده تشريع كل دولة، أقرّ التشريع التونسي حرية تكوين النقابات المهنية في جميع الأنشطة الخاضعة لأحكام مجلة الشغل بما في ذلك الفلاحة (الفصل 242 من مجلة الشغل).

كما نصت الاتفاقية المشتركة في القطاع الفلاحي على حماية الحق النقابي و حرية الرأي و حماية النائب النقابي(الفصلان 5 و6) مع الإشارة إلى أنّ الحكومة التونسية صادقت منذ سنة 1959 على الاتفاقية رقم 11 بشأن حق التنظّم في الفلاحة .

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

نعم

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

– دعم تكوين الاطارات الفنية المتخصصة في مراقبة أحكام تشريع الشغل في القطاع الفلاحي.

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

نعم

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

– عملا بأحكام المادة السابعة عشرة من نظام اتفاقيات و توصيات العمل العربية تم توجيه نسخة من هذا التقرير إلى منظمات أصحاب الأعمال و العمّال التالية :

– الاتحاد التونسي للصناعة و التجارة و الصناعات التقليدية ،

– الاتحاد التونسي للفلاحة و الصيد البحري ،

– الاتحاد العام التونسي للشغل .

- **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:** الادارة العامة لتشريع الشغل والمفاوضة الجماعية والأجور.
- **التاريخ:**2021/12/29
- **البريد الإلكتروني:** medali.zammouri@social.gov.tn

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

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

***

ب– الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية – إتفاقية مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي من الجمهورية التونسية تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 – وجاء في هذا الرد ما يلي:

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 في المستوى الصحي والمتعارف عليها علميا.

يرجى بيان ما يلي:

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

☒ نعم

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

☒ نعم

يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك:

* الفصل 152–2 من مجلة الشغل.

* القانون عدد 34 لسنة 2007 المؤرخ في 4 جوان 2007 المتعلق بنوعية الهواء.

* الأمر عدد 228 لسنة 1968 مؤرخ في 13 جويلية 1968 يتعلق بقواعد حفظ الصحة والأمن المنطبقة على المستخدمين والمحلات والمعدات بمعامل المصبّرات الغذائية.

* الأمر عدد 328 لسنة 1968 المؤرخ في 22 أكتوبر 1968 المتعلق بقواعد حفظ الصحة والأمن المنطبقة بالمعامل الخاضعة لمجلة الشغل.

* الأمر عدد 2339 لسنة 2000 المؤرخ في 10 أكتوبر 2000 المتعلق بضبط قائمة النفايات الخطرة.

* الأمر عدد 1991 لسنة 2005 المؤرخ في 11 جويلية 2005 المتعلق بدراسة المؤثرات على المحيط وبضبط أصناف الوحدات الخاضعة لدراسة المؤثرات على المحيط وأصناف الوحدات الخاضعة لكراسات الشروط.

* الأمر عدد 2687 لسنة 2006 المؤرخ في 09 أكتوبر 2006 المتعلق بإجراءات فتح المؤسسات الخطرة أو المخلة بالصحة أو المزعجة واستغلالها.

الأمر عدد 2745 لسنة 2008 المؤرخ في 28 جويلية 2008 والمتعلق بضبط شروط طرق التصرف في نفايات الأنشطة الصحية.

* قرار وزير الصناعة المؤرخ في 3 أفريل 1997 المتعلق بالمصادقة على المواصفة التونسية الخاصة بالقيم الحدية لبث المواد الملوثة من مصانع الإسمنت.

* قرار وزير الاقتصاد الوطني المؤرخ في 28 ديسمبر 1994 المتعلق بالمصادقة على المواصفة التونسية الخاصة بالقيم القصوى والقيم التوجيهية بالنسبة إلى بعض الملوثات بالهواء.

* قرار من وزير الصناعة مؤرخ في 6 سبتمبر 2012 يتعلق بضبط القواعد العامة المتعلقة بشروط تهيئة المؤسسات الخطرة أو المخلة بالصحة أوالمزعجة من الصنف الثالث واستغلالها.

المادة الخامسة

يجب العمل على توفير السلامة والصحة المهنية وتحقيق ظروف إنسانية للعمل الامن عن طريق:

(أ) حماية العامل من أخطار العمل والآلات، / وحمايته من الأضرار الصحية

(ب) وضع الاشتراطات اللازمة لتحسين بيئة ووسائل العمل.

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

(د) توعية وتدريب العاملين على وسائل السلامة وتوفير أدوات الوقاية الشخصية وتدريب العمل على استخدامها.

(هـ) تدارك ما قد ينشأ من أضرار تصيب العامل صحيا أو اجتماعيا نتيجة عمله والعمل على معالجتها ومعالجة ما يتخلف عنها.

(و) حماية وسائل الإنتاج من إنشاءات وآلات ومواد، وغير ذلك.

ويحدد تشريع كل دولة الأحكام اللازمة لتنظيم هذه الاحتياطات.

يرجى بيان ما يلي:

هل تتناول تشريعاتكم أحكاما تحقق الغرض من هذه المادة؟

☒ نعم

يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك (على سبيل الذكر لا الحصر):

* الدستور التونسي (الفصل 40).

* الفصول عدد 152 و152-2 من مجلة الشغل.

* القانون عدد 28 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994 المتعلق بالتعويض عن الأضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل والأمراض المهنية.

- القانون عدد 56 لسنة 1995 المؤرخ في 28 جوان 1995 المتعلق بالنظام الخاص للتعويض عن الأضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل والأمراض المهنية في القطاع العمومي.

- قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 12 جوان 1987 المتعلق بتحديد الآلات وأجزاء الآلات التي لا يمكن استعمالها أو عرضها للبيع أو بيعها أو كراؤها بدون أجهزة واقية.

- القانون عدد 51 لسنة 1981 المؤرخ في 18 جوان 1981 المتعلق بالحماية ضد أخطار الأشعة المؤينة.

- القانون عدد 37 لسنة 1997 مؤرخ في 2 جوان 1997 يتعلق بنقل المواد الخطرة عبر الطرقات.

- قانون عدد 11 لسنة 2009 المؤرخ في 02 مارس 2009 يتعلق بإصدار مجلة السلامة والوقاية من أخطار الحريق والانفجار والفزع بالبنايات.

- أمر عدد 129 لسنة 1962 مؤرخ في 18 أفريل 1962 ومنقح بالأمر عدد 422 لسنة 1964 يتعلق بموجبات الأمن في صناعة البناء.

- أمر عدد 328 لسنة 1968 مؤرخ في 22 أكتوبر 1968 يتعلق بضبط القواعد العامة لحفظ الصحة المنطبقة بالمعامل الخاضعة لمجلة الشغل.

- أمر عدد 1177 لسنة 1985 مؤرخ في 24 سبتمبر 1985 يتعلق بضبط قائمة أصناف العملة الذين يقومون بأعمال منهكة ومخلة بالصحة.

- أمر عدد 1050 لسنة 1996 مؤرخ في 3 جوان 1996 منقح بالأمر عدد 583 لسنة 2002 وبالأمر عدد 2344 المؤرخ في 12 أوت 2009 ويتعلق بتمويل مشاريع الصحة والسلامة المهنية من قبل الصندوق القومي للضمان الاجتماعي.

- أمر عدد 1985 لسنة 2000 مؤرخ في 12 سبتمبر 2000 يتعلق بتنظيم وسير مصالح طب الشغل.

- أمر عدد 1986 لسنة 2000 مؤرخ في 12 سبتمبر 2000 يتعلق بضبط النظام الأساسي النموذجي لمجامع طب الشغل.

– أمر عدد 1987 لسنة 2000 مؤرخ في 12 سبتمبر 2000 يتعلق بضبط مساهمات المؤسسات المنخرطة بمجامع طب الشغل.

– أمر عدد 503 لسنة 1975 المؤرخ في 28 جويلية 1975 المتعلق بتنظيم تراتيب حماية العمال في المؤسسات التي تستخدم التيارات الكهربائية.

– أمر عدد 433 لسنة 1986 المؤرخ في 28 مارس 1986 المتعلق بالحماية من الأشعة المؤينة.

– قرار وزير الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج المؤرخ في 14 فيفري 2007 المتعلق بحماية العمال المكلفين بالنقل اليدوي للحمولات.

المادة الثامنة

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

يرجى بيان ما يلي:

هل يشترط اجراء الفحص الطبى 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.

* الفصل 153–2 من مجلة الشغل.

* الأمر عدد 1985–2000 المتعلق بتنظيم وسير عمل مصالح طب الشغل.

المادة العاشرة

يجب على صاحب العمل القيام بتسجيل حوادث العمل وأمراض المهنة وإخبار الجهات المختصة بها، كما يجب إخبار الجهات المختصة بالحالات المرضية المهنية المشتبه فيها، وعلى صاحب العمل اتخاذ كافة الإجراءات لمنع تكرار وقوع مثل هذه الحالات ووضع الإحصاءات الخاصة بذلك.

ويحدد تشريع كل دولة الوسائل الكفيلة بتحقيق ذلك.

يرجى بيان ما يلي:

مدى إلزام صاحب العمل بتسجيل حوادث العمل وأمراض المهنة وإخبار الجهات المختصة بها.

* المؤجر في القطاع الخاص مطالب بالتصريح بكل حوادث الشغل والأمراض المهنية مهما كانت خطورتها لدى الصندوق الوطني للتأمين على المرض.

* المؤجر في القطاع العمومي مطالب بالتصريح بكل حوادث الشغل والأمراض المهنية مهما كانت خطورتها لدى اللجنة الوطنية لحوادث الشغل والأمراض المهنية برئاسة الحكومة.

يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك:

* القانون عدد 28 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994 المتعلق بالتعويض عن الأضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل والأمراض المهنية (الفصول 63 و94).

* القانون عدد 56 لسنة 1995 المؤرخ في 28 جوان 1995 المتعلق بالنظام الخاص للتعويض عن الأضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل والأمراض المهنية في القطاع العمومي (الفصول 33 و42).

ملاحظة: تجدون رفقة هذا نسخاً من النصوص التشريعية والترتيبية المتعلقة بمجال الصحة والسلامة المهنية والمؤيدة للإجابات الواردة بهذا التقرير.

- **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:** الادارة العامة لتشريع الشغل والمفاوضة الجماعية والأجور
- **التاريخ:** 2021/12/29
- **البريد الإلكتروني:** medali.zammouri@social.gov.tn

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

– لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية لأحكام المواد (4 / 5 / 8 / 10) وذلك لعدم ذكر النصوص التشريعية الخاصة بالمواد المذكورة.

***

ج– الاتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل – إتفاقية غير مُصادق عليها

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

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

نعم

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

تمّ إعلام المدير العام لمنظمة العمل العربية بعرض الاتفاقية على السلط المختصّة بمقتضى مكتوب صادر عن وزير الشؤون الاجتماعية عدد469 مؤرخ في 12 أكتوبر 1992

- **من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟**

مجلس نواب الشعب.

- **ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟**

أخذ العلم

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

نعم

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

توجد اختلافات بين التشريع التونسي و أحكام هذه الاتفاقية و تتمثل بالخصوص في أنّ المادة الأولى من هذه الاتفاقية توجب على كل دولة مصادقة عليها وضع مقاييس خاصة بها للحدود القصوى للعوامل المؤثّرة في بيئة العمل، غير أنّ التشريع التونسي و إن ضبط حدود قصوى لبعض العوامل المؤثّرة في بيئة العمل كالتهوئة والضجيج والأشعة المؤينة ، فإنّ الحدود القصوى للعديد من العوامل المؤثّرة في بيئة العمل المبيّنة في المادة الخامسة من الاتفاقية كدرجة الحرارة و الرطوبة و الارتجاج والضغط الجوي والغبار غير محدّدة في التشريع التونسي.

بالإضافة إلى عدم وجود معايير وطنية مضبوطة بنصوص تشريعية تضبط حدود العوامل الطبيعية الفيزيائية المسموح بها في أمكان وبيئة العمل، وهو ما يتعارض مع أحكام المادة الخامسة من هذه الاتفاقية.

- **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؟**

نعم

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

- العمل على مزيد التنسيق بين الوزارات و الهياكل المختصة ذات العلاقة بصحة و بيئة العمل، استرشادا بأحكام المادة الثالثة من الاتفاقية.
- دعم التكوين المستمر لفائدة الإطارات المعنية بحماية بيئة العمل خاصة في مجال قيس العوامل الطبيعية الفيزيائية و ذلك إسترشادا بأحكام المادة الحادية عشر من الاتفاقية.

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

نعم

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

تعمل مصالح وزارة الشؤون الاجتماعية على إعداد مشاريع نصوص قانونية تتضمّن معايير تحدد العوامل الطبيعية الفيزيائية المسموح بها في أماكن العمل كالإنارة والضجيج واستعمال التيار الكهربائي.

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

نعم

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

استرشادا بأحكام المادة الأولى (الفقرة أ) من الاتفاقية رقم 13 التي توجب على كل دولة حماية و تحسين بيئة العمل و جعل محيطه أكثر إنسانية وملائمة للقدرات البشرية للعاملين ، أوجب الفصل 152-2 (المضاف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996 المنقح لمجلة الشغل)، على كلّ مؤجر أن يتّخذ التدابير اللاّزمة والمناسبة لحماية العمّال ووقايتهم من المخاطر المهنية ويتعيّن عليه بالخصوص القيام بما يلي:

- السهر على صحة العمال في أماكن العمل ،
- توفير ظروف و بيئة عمل ملائمة ،
- حماية العمّال من مخاطر الآلات و المعدّات و المواد المستعملة .

كما خول القانون عدد 28 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994 والمتعلق بالتعويض عن الأضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل والأمراض المهنية للصندوق الوطني للتأمين على المرض المشاركة في برامج الوقاية من الأخطار المهنية وإسناد منح الاستثمار والقروض لتمويل مشاريع الصحة والسلامة المهنية وتحسين ظروف العمل، كما أحدث منظومة التخفيض في نسب الاشتراكات والترفيع فيها بحسب ما يوفره صاحب العمل من أسباب الوقاية من الأخطار المهنية.

و للنهوض بالصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة ، أوجبت مجلة الشغل في فصلها 161 إحداث لجنة الصحة والسلامة المهنية تضمّ رئيس المؤسسة أو من ينوبه وممثلين عن العمال وطبيب الشغل التابع للمؤسسة أو المشرف عليها والمسؤول عن السلامة بالمؤسسة أو المشرف عليها.

و تتمثل مهمة هذه اللجنة بالخصوص في :

- إعداد مشاريع النظم و التعليمات المتعلقة بالصحة و السلامة المهنية داخل المؤسسة،
- القيام بالأعمال المتعلقة بالإعلام و التوعية و التكوين في مجال الصحة و السلامة المهنية ،
- اقتراح برامج الوقاية من الأخطار المهنية داخل المؤسسة و متابعة إنجاز البرامج المعتمدة ،
- إجراء الأبحاث بمناسبة كل حادث شغل خطير أو مرض مهني و اقتراح التدابير اللازمة للسيطرة على أسبابه .

و فيما يتعلق بمراقبة تطبيق تشريع الشغل في مجال الصحة و السلامة المهنية ، فإنّ هذه المهمة موكولة في تونس إلى جهاز تفقد الشغل و جهاز تفقد طب الشغل اللذان يسهران على مراقبة تطبيق النصوص التشريعية و الترتيبية في مجال الصحة و السلامة المهنية. ويعمل هذان السلكان في كنف التكامل و بتنسيق محكم لفرض احترام القواعد المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية بما في ذلك القواعد التي تخص بيئة العمل.

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

نعم

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

– دعم يتعلق بكيفية إعداد معايير تحدد العوامل الطبيعية الفيزيائية المسموح بها في أماكن وبيئة العمل.

– دعم تكوين الإطارات الفنية المتخصصة في حماية بيئة العمل خاصة في مجال قيس العوامل الطبيعية الفيزيائية.

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

نعم

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

– عملا بأحكام المادة السابعة عشرة من نظام اتفاقيات و توصيات العمل العربية تم توجيه نسخة من هذا التقرير إلى منظمات أصحاب الأعمال و العمّال التالية :

– الاتحاد التونسي للصناعة و التجارة و الصناعات التقليدية ،

– الاتحاد التونسي للفلاحة و الصيد البحري ،

– الاتحاد العام التونسي للشغل .

❖ **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:** الادارة العامة لتشريع الشغل والمفاوضة الجماعية والأجور.

❖ **التاريخ:**2021/12/29

❖ **البريد الإلكتروني:** medali.zammouri@social.gov.tn

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

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

***

د- الاتفاقية العربية رقم (16) لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية - إتفاقية غير مُصادق عليها - خاصة بمتابعة عام 2019 / الدورة (40)

وصل مكتب العمل العربي من الجمهورية التونسية تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (16) لسنة 1983 - وجاء في هذا الرد ما يلي:

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

لا

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

.....

- **من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟**

مجلس نواب الشعب.

- **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.

توجد اختلافات بين التشريع التونسي وأحكام هذه الاتفاقية وتتمثّل بالخصوص فيما يلي:

توجب المادة السادسة من هذه الاتفاقية «مساواة جميع العمّال العرب بالعمّال الوطنيين في تطبيق الأحكام الواردة بهذه الاتفاقية» غير أنّه تجدر الإشارة في هذا الإطار إلى أنّه رغم خضوع استخدام اليد العاملة الأجنبية ببلادنا لأحكام مجلّة الشغل (الفصول من 258 إلى 271) إلا أنّ هناك اتفاقيات ثنائية مبرمة بين بلادنا وبلدان أخرى تضع شروطا معيّنة حتى يتمتّع عمّالها بالامتيازات التي جاءت بها هذه الاتفاقية والتي قد تحول أحيانا دون ذلك.

لقد عرفت المادّة الأولى من هذه الاتفاقية الخدمات الاجتماعية العمّالية بما يلي:

« خدمات التغذية والإسكان والانتقال وتنظيم أوقات الفراغ والتثقيف ودور الحضانة والتعاونيات والخدمات الصحية وغيرها من الخدمات التي ترفع من المستوى الصحّي والثقافي والاجتماعي للعمّال والتي تيسّر التكيف

بين العامل والبيئة التي يعمل فيها بما يحقق الصالح المشترك لكلّ من العامل والمنشأة والمجتمع» ،غير أنّ التشريع التونسي لا يتضمّن تعريفا للخدمات الاجتماعية العمّالية أو أحكاما مماثلة إلا فيما يتعلّق بالترفيع في المستوى الصحّي للعمّال من خلال التنصيص على ضرورة توفير الصحة والسلامة للعمّال وحمايتهم من الأخطار المهنية.

– لئن أقرّت هذه الاتفاقية من خلال المادة الثالثة إمكانية التصديق الجزئي على هذه الاتفاقية حيث نصّ على أنّه يجوز التدرّج في هذا التطبيق بما يتماشى مع التطوّر الاقتصادي وتوافر الإمكانيات اللازمة لقيام الخدمات ، فإنّ الدولة التي تعتمد التصديق الجزئي يجب أن تتعهّد ببذل قصارى جهدها لتطبيق مواد هذه الاتفاقية بما يتماشى وواقعها الاقتصادي والمهني على أن تقع مراعاة ضرورة ملاءمة وتطوير تشريعها بما يضمن لها التطبيق الكلّي والشامل لكافة أحكام الاتفاقية حتى يتمّ تكريس كافّة الخدمات الاجتماعية للعمّال وتوفير الرعاية اللازمة لهم سواء الاجتماعية منها أو الاقتصادية.

- **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.

لقد كرس الظرف الحالي والصعوبات التي تعيشها بلادنا نتيجة الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وتدهور الوضعية الاقتصادية والمالية لعديد المؤسسات الاقتصادية والاثار الوخيمة التي خلفتها جائحة كورونا، صعوبة تطبيق أحكام هذه الاتفاقية حتى أن هناك عديد المؤسسات العاجزة عن سداد أجور عمالها ومؤسسات أخرى أفلست وأحالت العديد من عمالها على البطالة الفنية.

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

نعم

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

– العمل على مزيد تدعيم نسق ابرام الاتفاقيات الثنائية مع البلدان العربية حماية لحقوق العمال المهاجرين، وضمان تغطية اجتماعية ملائمة لفائدتهم ولافراد عائلاتهم.

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

نعم

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

تعمل مصالح وزارة الشؤون الاجتماعية على التنسيق مع نظيراتها بشأن الخدمات المقدمة لجاليات البلدان العربية و جاليتنا المتواجدة بالخارج و ذلك في اطار الاتفاقيات الثنائية للضمان الاجتماعي.و مثال ذلك:

* الاتفاقية التونسية الجزائرية المتعلقة بالمصادقة على الملحق بشأن تعديل وإتمام اتفاقية الضمان االجتماعي المبرمة بين الجانبين في 29 سبتمبر 2004 و ذلك بمقتضى القانون الأساسي عدد2014/17.

*الاتفاقية التونسية المغربية المبرمة بتونس في 19 أكتوبر 2015 وذلك بمقتضى قانون أساسي عدد 2 لسنة 2017 مؤرخ في 30 جانفي 2017.

هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

نعم

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

استرشادا بأحكام المادة الأولى (الفقرة أ) من الاتفاقية رقم 13 التي توجب على كل دولة حماية و تحسين بيئة العمل و جعل محيطه أكثر إنسانية وملائمة للقدرات البشرية للعاملين ، أوجب الفصل 152-2 (المضاف بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996 المنقح لمجلة الشغل)، على كلّ مؤجر أن يتّخذ التدابير اللاّزمة والمناسبة لحماية العمّال ووقايتهم من المخاطر المهنية ويتعيّن عليه بالخصوص القيام بما يلي :

- السهر على صحة العمال في أماكن العمل ،
- توفير ظروف و بيئة عمل ملائمة ،
- حماية العمّال من مخاطر الآلات و المعدّات و المواد المستعملة .

كما خول القانون عدد 28 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994 والمتعلق بالتعويض عن الأضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل والأمراض المهنية للصندوق الوطني للتأمين على المرض المشاركة في برامج الوقاية من الأخطار المهنية وإسناد منح الاستثمار والقروض لتمويل مشاريع الصحة والسلامة المهنية وتحسين ظروف العمل، كما أحدث منظومة التخفيض في نسب الاشتراكات والترفيع فيها بحسب ما يوفره صاحب العمل من أسباب الوقاية من الأخطار المهنية.

و للنهوض بالصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة ، أوجبت مجلة الشغل في فصلها161 إحداث لجنة الصحة والسلامة المهنية تضمّ رئيس المؤسسة أو من ينوبه وممثلين عن العمال وطبيب الشغل التابع للمؤسسة أو المشرف عليها والمسؤول عن السلامة بالمؤسسة أو المشرف عليها.

و تتمثل مهمة هذه اللجنة بالخصوص في :

- إعداد مشاريع النظم و التعليمات المتعلقة بالصحة و السلامة المهنية داخل المؤسسة،
- القيام بالأعمال المتعلقة بالإعلام و التوعية و التكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية ،

- اقتراح برامج الوقاية من الأخطار المهنية داخل المؤسسة و متابعة إنجاز البرامج المعتمدة ،
- إجراء الأبحاث بمناسبة كل حادث شغل خطير أو مرض مهني و اقتراح التدابير اللازمة للسيطرة على أسبابه .

و فيما يتعلق بمراقبة تطبيق تشريع الشغل في مجال الصحة و السلامة المهنية فإنّ هذه المهمة موكولة في تونس إلى جهاز تفقد الشغل و جهاز تفقد طب الشغل اللذان يسهران على مراقبة تطبيق النصوص التشريعية و الترتيبية في مجال الصحة و السلامة المهنية. ويعمل هذان السلكان في كنف التكامل و بتنسيق محكم لفرض احترام القواعد المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية بما في ذلك القواعد التي تخص بيئة العمل.

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

نعم

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

- تطوير برامج التعاون العربي المشترك قصد التشجيع على ابرام اتفاقيات ثنائية ومتعددة الأطراف حماية لحقوق العمال وعائلاتهم ودعما للتنمية الاقتصادية والاستثمار.

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

نعم

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

- عملا بأحكام المادة السابعة عشرة من نظام اتفاقيات و توصيات العمل العربية تم توجيه نسخة من هذا التقرير إلى منظمات أصحاب الأعمال و العمّال التالية :

- الاتحاد التونسي للصناعة و التجارة و الصناعات التقليدية ،
- الاتحاد التونسي للفلاحة والصيد البحري ،
- الاتحاد العام التونسي للشغل .

❖ **الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:** الادارة العامة لتشريع الشغل والمفاوضة الجماعية والأجور.

❖ **التاريخ:**2021/12/29

❖ **البريد الإلكتروني:** medali.zammouri@social.gov.tn

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

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

***

4- جمهورية العراق

أ- الاتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل – إتفاقية مُصادق عليها

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

القسم الأول

بيانات عامة

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

صادق عليها العراق سنة 1982

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

- قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 والتعليمات الصادرة بموجبه
- قانون حماية وتحسين البيئة رقم 27 لسنة 2009 .
- قانون الصحة العامة رقم 89 لسنة 1981 وقانون الوقاية من الاشعاع رقم 99 لسنة 1980 .

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

نصت المادة (14 /ثالثاً) من قانون العمل على (في حال عدم وجود نص يصار إلى تطبيق الاتفاقيات العربية والدولية المصادق عليها قانوناً)

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

☑ **نعم**

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

اتحاد الصناعات العراقي والاتحاد العام لنقابات العمال في العراق

القسم الثاني

التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية

المـادة الأولي

تلتزم كل دولة عربية تصدق على هذه الاتفاقية:

(أ) بحماية وتحسين بيئة العمل وجعل محيطه أكثر إنسانية وملاءمة للقدرات البشرية للعاملين، وذلك وفقا للأحكام العامة المنصوص عليها في هذه الاتفاقية.

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

يرجى بيان ما يلي:

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

أ- حماية وتحسين بيئةالعمل.

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

- قانون العمل والتعليمات الصادرة بموجبه والقوانين ذات الصلة المشار إليها في الفقرة 2 من القسم الأول البيانات العامة .

المادة الثانية

يجب اختيار مواقع مناسبة لإقامة المنشآت عليها ضمانا:

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

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

يرجى بيان ما يلي:

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

أ- حماية العمال من الاخطار المجاورة.

ب- حماية الجوار والبيئة العامة من أخطار المنشأة.

نصـــت المادة (114/ ثانياً/ز) من قانون العمل رقم 37 لســنة 2015 على (اتخاذ جميع التدابير اللازمة التي تضـمن حماية صـحة وسـلامة العمال من جميع المخاطر المهنية بصـورة فعالة وإجراء الفحص الدولي السـنوي

على المراحل التجارية وأجهزة الضغط والمصاعد الكهربائية وأدوات الدفع وملحقاتها من جهات مختصة ومخولة من المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية.

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

المادة (15 /ثانياً/أ) على (تحديد وتقويم المخاطر المهنية الناشئة في مكان العمل فيما يخص الصحة والسلامة المهنية مع إجراء قياسات ملوثات بيئة العمل واحد نماذج من موقع العمل تتعلق بالصحة والسلامة المهنيين على أن يبلغ صاحب العمل أو من يمثله بذلك) .

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؟

- أمانة بغداد .
- وزارة الصحة والبيئة .
- وزارة الصناعة .
- الدفاع المدني / لجنة الأمر الديواني رقم 62 اللجنة العليا لسلامة الأبنية .

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

المادة / 10 من قانون حماية البيئة وتحسينها رقم 37 لسنة 2009 والتي تنص (يلتزم صاحب المشروع قبل البدء بانشائه بتقديم تقرير الأثر البيئي يتضمن ما يلي :

أولاً : يلتزم صاحب أي مشروع قبل البدء بإنشائه بتقديم تقرير لتقدير الأثر البيئي يتضمن ما يأتي:

أ-تقدير التأثيرات الإيجابية والسلبية للمشروع على البيئة وتأثير البيئة المحيطة عليه .

ب-الوسائل المقترحة لتلافي ومعالجة مسببات التلوث بما يحقق الامتثال للضوابط والتعليمات البيئية.

ج-حالات التلوث الطارئة والمحتملة والتحوطات الواجب اتخاذها لمنع حدوثها .

د-البدائل الممكنة لاستخدام تكنولوجيا أقل إضراراً بالبيئة وترشيد استخدام الموارد .

هـ- تقليص المخلفات وتدويرها أو إعادة استخدامها كلما كان ذلك ممكناً .

و- تقدير الجدوى البيئية للمشروع وتقدير كلفة التلوث نسبة إلى الإنتاج .

ثانياً : تتضمن دراسة الجدوى الفنية والاقتصادية لأي مشروع التقرير المنصوص عليه في البند (أولاً) من هذه المادة .

والمادة 17 من قانون أمانة بغداد رقم 16 لسنة 1995 على :

ثانياً – تتولى كل دائرة تنفيذ الخدمات الخاصة بها وتجميلها ومنح إجازات ورخص البناء واستعمالات الأرض والبناء ورصد المخالفات ومحاسبة المخالفين وتحصيل إيرادات الأمانة وصيانة الطرق والمباني وشبكات الماء ، عدا الناقلة منها ، والمجاري ومعالجة التخسفات ومحطات ضخ المجاري والمتنزهات.

المادة الرابعة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

- ورد في قانون الصحة العامة رقم 89 لسنة 1981 المعدل في المادة 33 والتي تنص:

(لا يجوز انشاء أو فتح أي محل عام سواء كان تابع للقطاع الاشتراكي أو المختلط أو الخاص إلا بعد الحصول على إجازة صحية من الجهة الصحية المختصة وتحدد بتعليمات المحلات العامة الخاضعة لأحكام هذا القانون) .

- كذلك ورد في قانون الصحة العامة رقم 89 لسنة 1981 المعدل في المادة 34 والتي تنص ((يشترط لمنح الاجازة الصحية توافر الشروط العامة الآتية : –

أولاً – أن تتوفر في المحل الشروط الصحية التي تضعها وزارة الصحة بموجب تعليمات تصدر لهذا الغرض .

ثانياً – أ – حصول كل من صاحب الاجازة والعاملين في المحل العام على دفتر صحي يؤيد صلامته من الأمراض الانتقالية وخلوه من الجراثيم المرضية بعد إجراء الفحوص السريرية والمختبرية والشعاعية عليه والتلقيحات الضرورية ويخضع للفحوص الدورية .

ب–وفي حالة كون صاحب الاجازة دائرة من دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي والمختلط تعين هذه الدوائر أحد منتسبيها مسؤولاً عن المحل العام يكون خاضعاً لأحكام هذا القانون وتطبق هذه الأحكام أيضاً فيما إذا عهدت الدائرة بإدارة المحل العام إلى متعهد.

ثالثاً – وجو توافر مساحة مناسبة تبعاً لطبيعة العمل الذي أسس من أجله المحل العام وتحدد هذه المساحة بالنسبة لكل صنف من أصناف المحلات العامة بتعليمات تصدرها الوزارة وتنشر في الجريدة الرسمية .

- ومن خلال تعليمات شروط منح الاجازة الصحية للمحل العام وطالب الاجازة رقم 8 لسنة 2000 والتي نصت في المادة (5) على ((يشترط لممارسة صاحب الإجازة الصحية والعاملين معه للعمل في المحل العام او المعمل المجاز صحياً ما يأتي :

أولاً – الحصول على بطاقة الفحص الطبي التي تؤيد سلامتهم من الأمراض الانتقالية وخلوهم من الجراثيم المرضية.

ثانياً – احتياز الدورات الصحية التي تقيمها الجهات الصحية المختصة).

- وتعليمات شروط منح الاجازة الصحية للمحل العام وطالب الاجازة رقم 8 لسنة 2000 والتي نصت في المادة (7 / أولاً) على ((الشروط المتعلقة بالحفاظ على السلامة الصحية)) .
- وقانون العمل رقم 37 لسنة 2015 في المادة (114) والتي نصت على ((يعد التعاون بين صاحب العمل او الإدارة والعمال أو ممثلي العمال في المشروع عنصراً أساسياً في الإجراءات المتخذة لتحسين ظروف الصحة والسلامة المهنية على مستوى المشروع ومكان العمل .

ثانياً : لتحقيق ما هو منصوص عليه في البند (أولاً) من هذه المادة يجب مراعاة ما يأتي :

أ–توفير بيئة عمل لائقة وصحية وسهلة وسليمة وآمنة .

- اضافة لما تقدم فقد نصت المادة 3/ ثامناً / د من تعليمات التعديل الثاني لتعليمات منح إجازة ممارسة مهنة العمل المختبري الأهلي والتي تنص على (الالتزام بقواعد النظافة واتلاف الفضلات المختبرية وفق الضوابط العلمية المعتمدة)) .

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

تم بيان ذلك

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 الاجـراءات التـي يتـم اتخاذها في دولتكم الموقرة لبقاء عوامل التلوث الطبيعية (الفيزيائية) ضمن الحدود المسموح بها في بيئة العمل؟

من خلال زيارات لجان تفتيش العمل المشكلة بموجب أحكام المادة 128 / أولاً من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 ، يقوم ممثلو المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية في اللجان التفتيشية بمتابعة توافر اشتراطات الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل للتأكد من أن عوامل التلوث الفيزيائية ضمن الحدود المسموح بها وفق الحدود التعرض التي زودتنا بها منظمة العمل العربية ، على ان تضمن التوصيات في تقرير اللجان التفتيشية ، وفي حالة استمرار التعرض للملوثات الفيزيائية فوق الحد المسموح يتم تطبيق الإجراءات العقابية بحق صاحب المشروع والمنصوص عليها في المواد 122/ ثالثاً و125 من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 .

- نصت المادة 114 / ثانياً / أ من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 على ((توفير بيئة عمل لائقة وصحية وسهلة وسليمة وآمنة)) .
- نصت المادة 114/ ثانياً /ز من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 على ((اتخاذ جميع التدابير اللازمة التي تضمن حماية صحة وسلامة العمال من جميع المخاطر المهنية بصورة فعالة وإجراء الفحص الدوري السنوي على المراجل البخارية وأجهزة الضغط والمصاعد الكهربائية وأدوات الرفع وملحقاتها من جهات مختصة ومخولة من المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية)) .
- نصت المادة 122 من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 على :

أولاً على ((على صاحب العمل توفير الاحتياطات وتنفيذ التعليمات المنصوص عليها في المادتين (118) و (121) من هذا القانون.

ثانياً : يقوم مفتشو العمل بابداء الملاحظات على مستوى احتياجات العمل ومدى التزام صاحب العمل بتعليمات الصحة والسلامة المهنية في تقريرها عن الزيارة التفتيشية للمشروع .

ثالثاً : للوزارة أن تقرر غلق مكان العمل أو إيقاف عمل آلة أو أكثر في حال امتنع صاحب العمل عن تنفيذ تعليمات الصحة والسلامة المهنية اومنع لجان التفتيش المختصة من دخول موقع العمل أو عرقل عملها وحتى زوال سبب الغلق أو الإيقاف وذلك بعد انذاره بإزالة المخالفة ويستحق العمال الذين توقفوا عن العمل بسبب ذلك كامل أجورهم عن مدة الاغلاق او التوقف ، وتتولى لجنة التفتيش المختصة اعداد تقريراً خطياً حول المخالفة .

- نصت المادة 3 / حادي وثلاثون من تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المنية رقم 12 لسنة 2016 المعدلة على ((مراعاة الإرشادات والحدود العتبية القياسية لملوثات بيئة العمل الفيزيائية والكيمياوية والبيولوجية وحسب معايير وحدود مؤشرات التعرض المهني المعتمدة)) .

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

  - تم بيان ذلك اعلاه

المادة السادسة

يجب حماية العاملين وبيئة العمل من أخطار المواد الكيميائية وتفاعلاتها، سواء أكانت من المواد الصلبة أو السائلة أو الغازية، مع مراعاة عدم تجاوز تركيزها فى بيئة العمل للحد المسموح به.

يرجى بيان ما يلي:

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

من خلال زيارات لجان تفتيش العمل المشكلة بموجب أحكام المادة 128 / أولاً من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 يقوم ممثلو المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية في اللجان التفتيشية بمتابعة توافر اشتراطات الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل للتأكد من أن عوامل التلوث الكيميائية ضمن الحدود المسموح بها وفق الحدود التعرض التي زودتنا بها منظمة العمل العربية ، على أن تضمن التوصيات في تقرير اللجان التفتيشية ، وفي حالة استمرار التعرض للملوثات الكيميائية فوق الحد المسموح يتم تطبيق الإجراءات العقابية بحق صاحب المشروع والمنصوص عليها في المواد 122/ ثالثاً و 125 من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 .

- نصت المادة 3 / حادي وثلاثون من تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية رقم 12 لسنة 2016 المعدلة على ((مراعاة الإرشادات والحدود العتبية القياسية لملوثات بيئة العمل الفيزيائية والكيمياوية والبيولوجية وحسب معايير وحدود مؤشرات التعرض المهني المعتمدة))
- نصت المادة 114 / ثانياً / أ من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 على (توفير بيئة عمل لائقة و صحية وسهلة وسليمة وآمنة)) .
- نصت المادة 114 / ثانياً / ز من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 على :

((اتخاذ جميع التدابير اللازمة التي تضمن حماية صحة وسلامة العمال من جميع المخاطر المهنية بصورة فعالة وإجراء الفحص الدوري السنوي على المراجل البخارية وأجهزة الضغط والمصاعد الكهربائية وأدوات الرفع و ملحقاتها من جهات مختصة ومخولة من المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية)).

- نصت المادة 122 من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 على :
- أولاً على ((على صاحب العمل توفير الاحتياطات وتنفيذ التعليمات المنصوص عليها في المادتين (118) و (121) من هذا القانون .

- ثانياً : يقوم مفتشو العمل بابداء الملاحظات على مستوى احتياجات العمل ومدى التزام صاحب العمل بتعليمات الصحة والسلامة المهنية في تقريرها عن الزيارة التفتيشية للمشروع .
- ثالثاً : للوزارة أن تقرر غلق مكان العمل او إيقاف عمل آلة أو أكثر في حال امتنع صاحب العمل عن تنفيذ تعليمات الصحة والسلامة المهنية أو منع لجان التفتيش المختصة من دخول موقع العمل أو عرقل عملها ، وحتى زوال سبب الغلق أو الإيقاف وذلك بعد انذاره بإزالة المخالفة ويستحق العمال الذين توقفوا عن العمل بسبب ذلك كامل أجورهم عن مدة الاغلاق أو التوقف ، وتتولى لجنة التفتيش المختصة اعداد تقريراً خطياً حول المخالفة .

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

  - تم بيان ذلك أعلاه

المادة السابعة

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

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

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

  ✓ نعم

- **في ح** إشارة المادة 2 / ثانياً / سابع وعشرون من تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية رقم 12 لسنة 2016 على ((اتخاذ الإجراءات لاستبدال المواد الأولية الصناعية الضارة بمواد أخرى أقل خطورة)) .
- أشارت المادة 2/ ب من تعليمات عن السلامة في خزن وتداول المواد الكيمياوية رقم 4 لسنة 1989 والتي نصت على ((محاولة استبدال المواد الكيمياوية الخطرة بمواد أخرى أقل خطورة كلما أمكن ذلك واستخدامها بأقل عبوة ممكنة)) .
- إشارة المادة 1/3 من تعليمات اعتبار عدد من المواد الكيمياوية مواد مسرطنة للجنس البشري رقم 2 لسنة 1984 والتي تنص ((محاولة استبدال المواد المسرطنة بمواد غير مسرطنة مع الأخذ بنظر الاعتبار الخواص الضارة للمواد البديلة)) .

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

  – تم بيان ذلك اعلاه

المادة الثامنة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

يوجد في المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية وهو أحد مديريات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لجنة تغيير طبيعة العمل تكون من مهامها دراسة الطلبات المقدمة من موظفي القطاع العام لتغيير طبيعة ونوع عملهم وتقدم اللجنة توصيات بذلك .

نصت المادة 115 / ثانياً / ز من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 على ((تكيف العامل مع العمل)) .

نصت المادة 3 / ثانياً / رابع وعشرون – من تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية رقم 12 لسنة 2016 على ((التأكد من ملاءمة الآلة للعامل والعمل بما يضمن صحة وسلامة العاملين)) .

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

- تم بيان ذلك اعلاه

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 اعمال آلية؟

.....

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

.....

المادة العاشرة

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

1- تنظيم ساعات العمل اليومية، وتحديد الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية، والتقيد بفترات الراحة اليومية والإجازات الأسبوعية والسنوية.

2- منح العامل أجرا عادلا يتناسب مع جهده وإمكاناته، ويضمن له ولأفراد أسرته مستوى معيشة مناسبا.

3- توفير السكن الصحي المناسب والقريب من أماكن العمل للعاملين وعائلاتهم، خاصة في المناطق النائية عن العمران، وتأمين وسائل النقل المناسبة من وإلى أماكن العمل.

4- توفير التغذية الصحية في أماكن العمل.

5- تشجيع القيام بالنشاط الاجتماعي والعمل على تحسين العلاقات ما بين الزملاء في العمل من عمال ورؤساء عمل وأصحاب أعمال.

6- العمل على رفع المستوى الثقافي للعاملين، وزيادة الوعيالوقائي لديهم بكافة الوسائل التعليمية والإيضاحية.

يرجى بيان ما يلي:

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

✓ نعم

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

- اشارت المادة 42 / أولاً / ب من قانون العمل على (التمتع بفترات راحة يومية واسبوعية وفقاً لنص عقد العمل .....) .

- إشارت المادة 67 من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 على:

(أولاً : لا تزيد ساعات العمل اليومية على (8) ثماني ساعات في اليوم أو (48) ثمان وأربعون ساعة في الأسبوع مع مراعاة الاستثناءات المنصوص عليها في هذا القانون .

ثانياً: في الأعمال التي تؤدي بدوامين وفي الأعمال المتقطعة لا يجوز أن تزيد مدة بقاء العامل في مكان العمل على (10) عشر ساعات على أن لا تزيد ساعات عمله الفعلية على (8) ثماني ساعات في اليوم .

ثالثاً: تخفض ساعات العمل اليومية في الأعمال الخطرة والمرهقة أو الضارة بالصحة وتحدد هذه الأعمال والحد الأقصى لساعات العمل بموجب تعليمات يصدرها الوزير باقتراح المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية.

- إشارة المادة 68 من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 على :

(أولاً: يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة راحة أو أكثر لا يقل مجموعها عن صف ساعة ولا تزيد على ساعة ويحدد صاحب العمل مواعيدها عن طريق إعلانات تلصق في أماكن ظاهرة في أماكن العمل على أن لا تزيد ساعات العمل المتصلة على (5) خمس ساعات .

ثانياً: يمنح كل عامل فترة راحة لا تقل عن (11) احدى عشر ساعة متواصلة بين كل يومي عمل تحسب من نهاية يوم العمل الفعلي وبداية يوم العمل التالي .

ثالثاً: يمنح العامل في المشاريع التي لا يمكن أن يتوقف العمل فيها لأسباب فنية أو بسبب طبيعة الإنتاج أو العمل الذي يؤديه فترة راحة أو أكثر لا يقل مجموعها عن نصف ساعة .

رابعاً : في الأعمال ذات الدوامين لا يجوز أن تقل فترة الراحة بينهما (1) ساعة ولاتزيد على (4) أربع ساعات ويمكن تحديد ذلك في عقود العمل الجماعية .

ب- العمال الذين يعملون بأكثر من دوام فيستحقون فترة راحة (11) احدى عشر ساعة متواصلة بين نهاية الدوام الأول وبداية الدوام الثاني .

خامساً : لا يجوز تشغيل العامل السائق بالقيادة المتواصلة لأكثر من (4) أربع ساعات دون فترة راحة و تحدد مدتها بتعليمات يصدرها الوزير) .

- إشارة المادة 74 من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 على:

(أولاً : أ- يتمتع العمال باستراحة في أيام الأعياد والعطل الرسمية المقررة بموجب القانون ويتقاضون عنها أجراً كاملاً .

ب- يتمتع العامل براحة أسبوعية لا تقل عن يوم واحد بأجر كامل) .

- إشارة المادة 75 من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 على :

(أولاً : يستحق العامل بعد مضي سنة على خدمته إجازة بأجر تام لمدة (21) واحد وعشرين يوماً في الأقل عن كل سنة عمل .

ثانياً : يستحق سنة عمل .

ثالثاً : يضاف إلى إجازة العامل السنوية التي يقضيها في خدمة صاحب العمل ذاته وكما يأتي:

أ- (2) يومان لـ(5) للخمس السنوات الأولى .

ب- (2) يومان لـ (5) للخمس السنوات الثانية .

ج- ثلاثة أيام لكل (5) خمس سنوات خلال خدمته اللاحقة .

رابعاً: يستحق العامل إجازة عن جزء السنة تتناسب مع ذلك الجزء .

خامساً: تحسب أيام انقطاع العامل عن العمل لأسباب خارجة عن ارادته كالمرض أو الإصابة أو الحوادث أو الوضع من ضمن مدة خدمته ويستحق عنها الاجازة السنوية) .

- إشارة المادة 63 من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 على :

(اولاً : تشكل بقرار من الوزير لجنة تتولى اقتراح الحد الأدنى لأجر العامل بصورة دورية .

ثالثاً : يراعى عند تحديد الحد الأدنى للأجر ما يأتي :

أ-احتياجات العمال وعائلاتهم .

ب-المستوى العام للأجور في الدولة .

ج–تكاليف المعيشة والتغيرات التي تطرأ عليها .

د–العوامل الاقتصادية بما فيها متطلبات التنمية الاقتصادية ومستوى الإنتاجية والرغبة في تحقيق نسبة عالية من العمالة والمحافظة عليها .

خامساً : يعدل الحد الأدنى للأجر من وقت لآخر ليتناسب مع تكاليف المعيشة والظروف الاقتصادية الأخرى ، وتجري المراجعة الدورية (2) سنتين) .

- إشارة المادة 41 / ثانياً / ن على (ضمان المساواة في المعاملة بين جميع العاملين من ذات المهنة ونفس ظروف العمل سواء كانت على صعيد الأجور او المخصصات أو العلاوات أو المكافئات أو التدريب المهني أو فرص التقدم الوظيفي) .
- اشارت المادة 114 / ثانياً / ج من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 على ((نشر ثقافة الصحة والسلامة المهنية بين العاملين .....) .

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؟

يعد المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية وهو أحد مديريات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية الاتحادية هو الجهة القطاعية المسؤولة عن شؤون الصحة والسلامة المهنية في العراق وذلك حسب نص المادة 113 من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 .

إضافة إلى وجود اقسام للصحة والسلامة المهنية في المحافظات الاتحادية كانت تابعة للمركز الوطني للصحة والسلامة المهنية إلا أنه تم فك ارتباطها والحاقها ادارياً ومالياً بادارات المحافظات .

أما عن إقليم كوردستان العراق فهناك دائرة السلامة المهنية تابعة لمديرية العمل والتأمينات الاجتماعية في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية .

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

يعد المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية باستمرار على تعزيز قدرات العاملين في مجال الصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل من خلال الدورات التدريبية والورش وغيرها0

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

المادة (13) الوارد ذكرها اعلاه

والمادة /115 من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 والتي تنص على :

(تكون الوزارة مسؤولة من خلال المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية عند اعداد سياسة وطنية وتقوم بتطويرها ومراجعتها بمدد منتظمة بالتشاور مع اصحاب العمل والعمال او منظماتهم الاكثر تمثيلا).

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

- التغطية التشريعية لأحكام المواد (3 / 4 / 6 / 7 / 8 / 11)

- التغطية الجزئية لأحكام المواد (2 / 5 / 10)

- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة (9)

- لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية لحكم المادة (1)

* * *

ب- الاتفاقية العربية رقم (5) لعام 1976 بشأن المرأة العاملة - إتفاقية مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي من جمهورية العراق تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 - وجاء في هذا الرد ما يلي:

- **يرجى بيان النص التشريعي الذي صدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة.**

تمت المصادقة بموجب القانون رقم (53) لسنة 1978

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

  - دستور جمهورية العراق لسنة 2005 .
  - قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 .
  - قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 .

- **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 (14/ثالثا) من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 نصت على :

عند عدم وجود نص في هذا القانون يصار الى تطبيق احكام اتفاقيات العمل العربية والدولية ذات الصلة المصادق عليها قانونا) .

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

☑نعم

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

الاتحاد العام لنقابات العمال في العراق واتحاد الصناعات العراقي هم أعضاء في لجنة التشاور الثلاثي المشكلة بموجب المادة 20 من قانون العمل ويتم اطلاعهم على كافة التقارير.

القسم الثاني

التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية

المـادة الأولي

" نطاق التطبيق "

يجب العمل على مساواة المرأة والرجل في كافة تشريعات العمل، كما يجب أن تشتمل هذه التشريعات على الأحكام المنظمة لعمل المرأة، وذلك في كافة القطاعات بصفة عامة وعلى الأخص في قطاع الزراعة.

يرجى بيان ما يلي:

1- **هل تتضمن تشريعات العمل في دولتكم الموقرة احكاما خاصة بعمل المرأة؟**

☑نعم

2- **هل تشمل الاحكام المُنظِمة لعمل المرأة كافة قطاعات العمل؟**

☑نعم

3- **هل تنص تشريعات العمل في دولتكم الموقرة على المساواة بين المرأة والرجل؟**

☑نعم

في حالة الإجابة ب(لا)، يرجي بيان القطاعات المستثناة.

.....

- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على حكم هذه المادة.**

تضمن قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 فصلا كاملا ضمن احكامه تناول فيه كل مايتعلق بحماية المرأة العاملة في المواد من (84 – 94) .

المـادة الثانية

" الاستخدام والأجور"

يجب العمل على ضمان تكافؤ الفرص في الاستخدام بين الرجل والمرأة، في كافة مجالات العمل، عند

تساوى المؤهلات والصلاحية، كما يجب مراعاة عدم التفرقة بينهما في الترقي الوظيفي.

يرجى بيان ما يلي:

1- النصوص التي تضمن تكافؤ الفرص في الاستخدام بين الرجل والمرأة؟

ورد في دستور جمهورية العراق لعام 2005 في المادة 16 مايأتي :

(تكافؤ الفرص حق مكفول لجميع العراقيين وتكفل الدولة اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحقيق ذلك).

والمادة 22/أولا من نفس الدستور نصت على:

(العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة) .

والمادة 4 من قانون العمل نصت على :

(العمل حق لكل مواطن قادر عليه وتعمل الدولة على توفيره على أساس تكافؤ الفرص دونما أي نوع من أنواع التمييز) .

والمادة 8/ أولا من نفس القانون على :

(يحضر هذا القانون أي مخالفة او تجاوز لمبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في العمل أيا كان السبب وعلى وجه الخصوص التمييز بين العمال سواء كان ذلك التمييز مباشرا ام غير مباشر) .

والمادة 42/أولا – ج التي تضمنت الإشارة الى حقوق العامل ضمن قانون العمل أيضا نصت على:

(المساواة في الفرص والمعاملة في التشغيل والاستخدام) .

2- ما هي النصوص التي تتضمن عدم التفرقة في الترقي الوظيفي؟

نصت المادة 5 من القانون رقم 37 لسنة 2015 على :

(يضمن القانون حق العامل في خدمته العمالية ومدة ممارسة المهنة وتحتسب خدمة العامل المضمون خدمة فعلية لأغراض تحديد الراتب والتقاعد للعامل العراقي عند التعيين بوظيفة في دوائر الدولة والقطاع العام) .

المادة الثالثة

يجب العمل على ضمان مساواة المرأة والرجل في كافة شروط وظروف العمل، وضمان منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل، وذلك عن العمل المماثل.

يرجى بيان ما يلي:

1- الإجراءات المتخذة لضمان مساواة المرأة والرجل في كافة شروط وظروف العمل؟

ان من اهداف قانون العمل النافذ هو تنظيم علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم

لتحقيق التنمية المستدامة المستندة الى العدالة الاجتماعية والمساواة وتأمين العمل اللائق .

2- الضمانات لمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل عند تماثل العمل.

ورد في المادة 53/خامسا من قانون العمل :

(المساواة في اجر المرأة والرجل على عمل من ذي قيمة متساوية).

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

تم بيان ذلك أعلاه .

المادة الرابعة

" التعليم والتوجيه والتدريب "

يجب العمل على ضـــمان إتاحة الفرص للمرأة العاملة على قدم المســـاواة مع الرجل، في كافة مراحل التعليم، وكذلك في التوجيه والتدريب المهني، قبل وبعد الالتحاق بالعمل.

يرجى بيان ما يلي:

1- ضمانات تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في كافة مراحل التعليم.

حرية العمل مضـمونة ولا يجوز تقييد او انكار الحق في العمل واحترام المبادئ والحقوق الأسـاسـية فيه سواء في القانون او في التطبيق .

2- ضمانات المساواة بين المرأة والرجل في التوجيه و التدريب المهني قبل وبعد الالتحاق بالعمل.

نصت المادة 8/ أولا من قانون العمل النافذ على :

(يحضـر هذا القانون أي مخالفة او تجاوز لمبدأ تكافؤ الفرص والمسـاواة في العمل أيا كان السـبب وعلى وجه الخصـوص التمييز بين العمال سـواء كان ذلك التمييز مباشـرا ام غير مباشـرفي كل ما يتعلق بالتدريب المهني او التشغيل او بشروط العمل او ظروفه) .

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

تم بيان ذلك أعلاه

المادة الخامسة

يجب العمل على ضمان توفير تسهيلات إعادة تدريب المرأة العاملة بعد فترات انقطاعها-المسموح بها- عن مجال العمل.

يرجى بيان ما يلي:

- **يرجي بيان التسـهيلات المقدمة للمرأة العاملة لإعادة تدريبها بعد فترات انقطاعها المسـموح بها عن مجال العمل؟**

استنادا الى احكام المادة 1//سادسا من قانون العمل التي عرفت العامل كالاتي :

(كل شـــخص طبيعي ســـواء كان ذكرا ام انثى يعمل بتوجيه واشـــراف صـــاحب العمل وتحت ادارته .....)

فان المادة 25/أولا– ب التي تنص على :

إعادة تدريب العمال العاطلين عن العمل لما بعد التشـــغيل والمعرضـــين للبطاله لمختلف مســـتويات المؤهلات وتطوير المهارات وإعادة تدريب العمال لرفع مستوى كفائتهم المهنية والإنتاجية) .

فان كل ما ورد في قانون العمل من حقوق او تسهيلات للعامل تنطبق أيضا على المرأه العاملة .

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

تم بيان ذلك أعلاه .

المادة السادسة

" ظروف العمل وحماية المرأة "

يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق التي يحددها التشريع في كل دولة.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل ينص تشريع العمل على حظر تشغيل النساء في الأعمال (الخطرة /الشاقة/ الضارة بالصحة أو الأخلاق) .**

☑نعم

☐ لا

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

نصت المادة 85 / أولا على :

يحظر ارغام المرأة الحامل او المرضـع على أداء عمل إضـافي او أي عمل تعده الجهة الصـحية المختصـه مضرا بصحة الام او الطفل او اذا اثبت الفحص الطبي وجود خطر كبير على صحة الام او الطفل .

ثانيا : يحضر تشغيل المرأه العاملة في الاعمال المرهقة والضارة بالصحة ....)

المادة السابعة

لا يجوز تشغيل النساء ليلا، وتحدد الجهات المختصة في كل دولة، المقصود بالليل طبقا لما يتمشى مع جو وموقع وتقاليد كل بلد، وتستثنى من ذلك الأعمال التي يحددها التشريع في كل دولة.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل ينص تشريع العمل في دولتكم الموقرة على حظر تشغيل النساء ليلاً؟

☑نعم

2- ماهي ساعات الليل المحددة في التشريع التي يحظر تشغيل النساء خلالها؟

يعد العمل عملا ليليا اذا تم بين الساعه (9) التاسعة ليلا و(6) السادسة صباحا وفقا لاحكام االمادة (69/أولا – ب) من قانون العمل .

3- ماهي الاعمال التي يستثنيها التشريع من حظر تشغيل النساء ليلاً؟

لايجوز تشغيل المرأه العاملة بعمل ليلي الا اذا كان ضروريا او بسبب قوة قاهرة او المحافظة على مواد أولية او منتجات سريعه التلف او اذا كانت هناك قوة قاهرة أدت الى توقف العمل في المشروع توقفا تاما لم يكن متوقعا على ان لا يتم تكرار ذلك .

وفقا لاحكام المادة 86/أولا من قانون العمل .

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

تم بيان ذلك أعلاه .

المادة الثامنة

يجب على صاحب العمل في المنشآت التي تعمل فيها نساء، تهيئة دار للحضانة بمفرده، أو بالاشتراك مع منشأة، أو منشآت أخرى.

ويحدد تشريع كل دولة شروط إنشاء ومواصفات ونظام دور الحضانة.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل ينص التشريع على إلزام المنشآت التي تعمل فيها نساء بتهيئة دار للحضانة؟

☑نعم

☐ لا

2- هل يحدد التشريع شروط إنشاء دور الحضانة ومواصفاتها ونظامها؟

☐ نعم

☐ لا

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

المادة 92/ ثانيا من قانون العمل نصت على :

يلتزم صاحب العمل في المشاريع التي تعمل فيها العاملات انشاء دور للحضانه بمفرده او بالاشتراك مع

صاحب العمل في مشروع او مشاريع أخرى بموجب تعليمات يصدرها الوزير .

وصدرت التعليمات رقم (1) لسنة 2017 الصادرة بموجب قانون العمل تنظم شروط انشاء دور للحضانة .

المادة التاسعة

يجب العمل على تخفيف الأعمال التي تكلف بها المرأة العاملة أثناء الفترة الأخيرة للحمل، وفى الفترة الأولى عقب الولادة، ويحظر تشغيلها ساعات إضافية في الفترات المذكورة.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل ينص التشريع على تخفيف الأعمال التي تكلف بها المرأة العاملة اثناء الفترة الأخيرة للحمل؟ وفى الفترة الأولى عقب الولادة؟

☐ نعم

☐ لا

في حالة الإجابة ب(نعم)، ما هي الفترات المذكورة في التشريع؟

.....

2- هل ينص التشريع على حظر تشغيل المرأة في الفترات المذكورة في هذه المادة ساعات عمل اضافية؟

☐ نعم

☐ لا

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

.....

المادة العاشرة

" رعاية الأمومة "

للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة بأجر كامل قبل وبعد الوضع، لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع، على ألا تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء المدة المذكورة.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل ينص التشريع على حق المرأة العاملة في إجازة بأجر كامل قبل وبعد الوضع؟

☑نعم

☐ لا

2- ما هي مدة الاجازة؟ قبل وبعد الوضع؟

تستحق المرأه العامله إجازة خاصة بالحمل والوضع باجر تام لمدة لاتقل عن 14 أربعة عشر أسبوعا في السنة 8 أسابيع من التاريخ المتوقع للوضع بشهادة طبية صادرة من الجهه المختصة وتستمر العاملة الحامل بعد الوضع بالتمتع الزاما بما تبقى من هذه الاجازة على ان لاتقل مدة تلك الاجازة عن 6 أسابيع بعد الوضع .

3- هل ينص التشريع على حظر تشغيل المرأة قبل انقضاء مدة اجازة الوضع؟

☑ نعم

المادة الحادية عشرة

تمنح المرأة العاملة إجازة مرضية خاصة، في حالة المرض الناجم عن الحمل أو الوضع طبقا لما يحدده التشريع في كل دولة، وذلك مع مراعاة عدم احتساب هذه الإجازة من بين الإجازات المرضية المنصوص عليها في القانون.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل ينص التشريع على منح المرأة العاملة اجازة مرضية خاصة في حالة المرض الناجم عن الحمل أو الوضع؟

☑نعم

☐ لا

2- هل ينص التشريع على احتساب هذه الإجازة الخاصة بين الإجازات المرضية المنصوص عليها في القانون؟

☑نعم

☐ لا

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

المادة 87 / خامسا من قانون العمل نصت على :

للجهة الطبية ان تقرر جعل مدة الاجازة المنصوص عليها في البند أولا من هذه المادة لا تزيد عن 9 اشهر في حالة الولادة الصعبة او ولادة اكثر من طفل واحد او ظهور مضاعفات قبل الوضع اوبعده وتكون المده الزائدة عما منصوص عليه في البند ثانيا من هذه المادة إجازة مضمونه تطبق عليها احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال .

المادة الثانية عشرة

يحظر فصل المرأة العاملة أثناء حملها أو قيامها بإجازة الوضع، أو أثناء إجازتها المرضية بسبب الحمل أو الوضع.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل ينص التشـــريع على حظر فصـــل المرأة العاملة اثناء الحمل، وكذلك اثناء اجازة الوضـــع والإجازات المرضية بسبب الحمل أو الوضع؟**

☑نعم

☐ لا

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

نصت المادة 48 /أولا – د من قانون العمل على :

(لانتهي عقد العمل بسبب احدى الحالات الاتيه :

د– عند تمتع العامل بإحدى اجازاته القانونية) .

والمادة 87 / سادسا :

يضـــمن للام العاملة في نهاية إجازة الحمل والوضـــع والأمومة العودة الى نفس عملها او عمل مســـاوي له وبنفس الاجر) .

المادة الثالثة عشرة

" الإجازات الخاصة "

لكلا الزوجين العاملين، الحق في الحصـــول على إجازة بدون أجر، لمرافقة الآخر في حالة انتقاله إلى مكان آخر غير مكان العمل الأصـــلي، في داخل الدولة أو خارجها، ويترك تحديد الحد الأقصـــى المصـــرح به لتشريع كل دولة.

يرجى بيان ما يلي:

1– هل ينص التشـريع على الحق لكلا الزوجين العاملين في الحصـول على إجازة بدون أجر لمرافقة الآخر في حالة انتقاله إلى مكان آخر غير مكان العمل الأصلي؟

☐ نعم

☐ لا

2- هل يقتصر الحق في الإجازة على انتقال مكان العمل داخل الدولة أم يشمل كذلك الانتقال للعمل خارج الدولة؟

.....

3- هل يحدد التشريع المدة القصوى للإجازة؟

☐ نعم

☐ لا

في حالة الإجابة ب(نعم)، ما هي هذه المدة؟

.....

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

.....

المادة الرابعة عشرة

للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة بدون أجر للتفرغ لتربية أطفالها، وذلك طبقا للشروط والمدة التي يحددها التشريع في كل دولة، ويحتفظ للمرأة العاملة بوظيفتها خلال هذه الإجازة.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل ينص التشريع على حق المرأة العاملة في اجازة بدون اجر للتفرغ لتربية اطفالها؟

☑نعم

☐ لا

2- ما هي مدة هذه الإجازة وشروط الحصول عليها؟

يحق للمرأه العامله وبعد انتهاء مدة الوضع المنصوص عليها قانونا والتي مدتها تكون 14 أسبوعا وبعد استحصال موافقة صاحب العمل ان تتمتع باجازة امومه خاصة لرعاية طفلها وبدون اجر لمدة سنه كامله في حال ان طفلها لم يكمل عمر السنة لكن يعتبر عقد العمل موقوفا خلال تلك الفتره .

3- هل تحتفظ المرأة العاملة بوظيفتها خلال هذه الاجازة؟

☑نعم

☐ لا

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

المادة 89 من قانون العمل تنص على :

(للام العاملة بموافقة صاحب العمل التمتع باجازة امومه خاصة لرعاية طفلها بدون اجر لمدة لاتزيد على سنة واحدة تتصرف فيها لرعاية طفلها ان لم يكمل السنة ويعد عقد العمل موقوفا خلال هذه المدة) .

المادة الخامسة عشرة

" الضمانات الاجتماعية "

يجب أن يشمل تشريع التأمينات الاجتماعية الخاص بكل دولة، تأمينا خاصاً للأمومة.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل ينص تشريع التأمينات الاجتماعية على تأمين خاص للأمومة؟**

☑نعم

☐ لا

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

نصت المادة 48/جـ من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 على :

(تعتبر المرأه الحامل مجازة إجازة مضمونه من انفكاكها عن العمل وتستمر اجازتها بعد تاريخ الوضع من تاريخ انفكاكها عن العمل وحتى تاريخ انتهاء اجازتها القانونية المشار اليها في الفقرات (ب و ج) من هذه المادة تعويضا يعدل كامل اجرها المدفوع عنه للاشتراك الأخير اما اذا زادت مدة اجازتها عن ذلك وفقا لاحكام الفقره د من هذه المادة فتمنح من المدة الزائدة تعويض الاجازة المرضية المنصوص عليها في المادة 1/45 من هذا القانون) .

المادة السادسة عشرة

أ- للمرأة العاملة الحق في الجمع بين أجرها أو معاشها، وبين معاشها عن زوجها بدون حد أقصى.

ب- لزوج المرأة العاملة الحق في الجمع بين أجره أو معاشه، وبين معاشه عن زوجته بدون حد أقصى.

ج- لأولاد المرأة العاملة الحق في الجمع بين معاشـــهم عن والدهم، ومعاشـــهم عن والدتهم بدون التقيد بحد أقصى.

يرجى بيان ما يلي:

1- **هل يضـــمن تشـــريع التأمينات الاجتماعية للمرأة العاملة الحق في الجمع بين اجرها أو معاشـــها وبين معاشها عن زوجها دون حد أقصي؟**

☑نعم

2- **هل هذا الحق مضمون للزوج كذلك؟**

☑نعم

3- هل للأولاد حق الجمع بين معاشهم عن والدهم ومعاشهم عن والدتهم؟ وبدون التقيد بحد اقصى؟

☑نعم

☐ لا

يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

نصت المادة 76/ب من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال على :

(استثناء من الفقره أ من هذه المادة ومن احكام المادة 69 من هذا القانون يجوز لكل من الزوج او الزوجة الجمع بين الاجر او راتب الوظيفة او الراتب التقاعدي وبين استحقاق كل منهما عن الاخر بدون حد اقصى ويجوز للأولاد الذكور والبنات الجمع بين استحقاقهم عن والدهم ووالدتهم بدون حد اقصى) .

المادة السابعة عشرة

للأسرة أن تستفيد من التأمين الصحي الخاص بالمرأة العاملة، ويحدد التشريع في كل دولة المقصود بالأسرة.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل ينص التشريع على حق الأسرة في الاستفادة من التأمين الصحي الخاص بالمرأة العاملة؟

☑نعم

☐ لا

2- هل يحدد التشريع المقصود بالأسرة؟

☑نعم

☐ لا

في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجي بيان المقصود بالأسرة.

يقصد بالاسرة هم كما حددهم قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال الزوج والزوجة والأولاد (الذكور والاناث) والأب والام والاخوه والاخوات .....

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

نصت المادة 72 من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال على :

(يقصد بالخلف لاحكام هذا القانون :

أ- الزوج اذا لم يكن له مورد خاص غير اجره او راتب وظيفته او راتبه التقاعدي .

ب- الزوجة اذا لم تتزوج بعد وفاة زوجها المضـــمون ولم يكن لها مورد خاص غير اجرها او راتب وظيفتها او راتبها التقاعدي وتعتبر الزوجات في حالة التعدد بمثابة الشخص الواحد ويقسم الاستحقاق بالتساوي فيما بينهن .

جـ - الأولاد الذكور من لم يزد عمره على السابعة عشر الا اذا كان عاجزا عن العمل او يتابع دراسته الثانوية حتى سـن العشـرين او يتابع دراسـته الجامعية او العليا بانتظام ونجاح وحتى سـن السـابعة والعشـرون والبنات باسـتثناء من تزوجت منهن او من تجاوزت السـابعه عشـرة من العمر اذا كان لها مورد خاص من عمل اعتيادي او وظيفة .

د- الاب اذا كان اعالته عليه والام اذا لم يكن لها مورد خاص وكانت تعتمد في اعالتها على ابنها المضمون .

هـ - الاخوه من كان منهم دون السادسة عشرة من العمر وكان يعتمد في اعالته على العامل المضمون والاخوات من كانت منهن غير متزوجه اذا لم يكن لها مورد خاص ولا عمل مأجور دائم ولا وظيفة وكانت تعتمد في اعالتها على العامل المضمون .

المادة الثامنة عشرة

للمرأة العاملة الحق في الحصـــول على المنح العائلية، وذلك في حالة إعالتها لأولادها ولزوجها إذا كان عاجزا.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل ينص التشريع على حق المرأة العاملة في الحصول على المنح العائلية؟

☐ نعم

☐ لا

2- ما هي شروط حصول المرأة العاملة على المنح العائلية؟

.....

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

.....

المادة التاسعة عشرة

" استحقاقات المرأة العاملة في حالة الاستقالة "

للمرأة العاملة الحق في الحصـــول على كامل حقوقها في مكافآة نهاية الخدمة أو المعاش أو أية

استحقاقات أخرى، في حالة استقالتها بسبب الزواج أو الإنجاب، على أن تبدى رغبتها في الاستقالة، في خلال المدة التي حددها التشريع في كل دولة.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل ينص التشريع على حق المرأة العاملة في الحصول على حقوقها في مكافأة نهاية الخدمة أو المعاش أو أية مستحقات أخرى في حالة استقالتها بسبب الزواج أو الإنجاب؟

☑نعم

☐ لا

2- هل يحدد التشريع مدة معينة لتقديم المرأة استقالتها؟

☑نعم

☐ لا

في حالة الإجابة ب(نعم)، ما هي هذه المدة؟

30 يوم قبل انتهاء مدة العقد .

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

نصت المادة 43/أولا من قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015 على :

(ينتهي عقد العمل في احدى الحالات الاتيه :

جـ - استقالة العامل شرط ان يوجه اخطارا الى صاحب العمل قبل 30 يوم في الأقل من انهاء العقد .

والمادة 45 نصت على :

(يستحق العامل الذي انهيت خدمته مكافأة نهاية الخدمة بمقدار اجر (2 أسبوع) أسبوعين عن كل سنه خدمة اداها لدى صاحب العمل بأستثناء احكام الفقرة /ب من البند (أولا) والفقرات (هـ ، و، ح) من البند (ثانيا) من المادة 43 من هذا القانون.

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

- **التغطية التشريعية لأحكام المواد (2 / 3 / 4 / 7 /8 / 10 / 11 / 12 / 14 / 15 / 16 / 17)**
- **التغطية الجزئية لأحكام المواد (6 / 12 / 17)**
- **عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (5 / 9 / 13 / 18 / 19)**
- **لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية من عدمه لحكم المادة (1)**

***

ج- الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية - إتفاقية مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي من جمهورية العراق تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 -

وجاء في هذا الرد ما يلي:

- **يرجى بيان النص التشـــريعي الذي صـــدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977بشأن السلامة والصحة المهنية.**

تمت المصادقة بموجب القانون رقم 51 لسنة 1978 .

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

- قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 والتعليمات الصادرة بموجبه
- قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم 39 لسنة 1971
- قانون حماية تحسين البيئة رقم 27 لسنة 2009

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

المادة (14/ثالثا) من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 نصت على :

عند عدم وجود نص في هذا القانون يصار الى تطبيق احكام اتفاقيات العمل العربية والدولية ذات الصلة المصادق عليها قانونا.

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

☑نعم

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

الاتحاد العام لنقابات العمال في العراق واتحاد الصناعات العراقي هم أعضاء في لجنة التشاور الثلاثي المشكلة بموجب المادة 20 من قانون العمل ويتم اطلاعهم على كافة التقارير.

القسم الثاني

التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية

المادة الأولى

يجب أن تشمل التشريعات العربية الأحكام الخاصة بالسلامة والصحة المهنية فى جميع مجالات العمل

وقطاعاته، كما يجب أن تشمل أحكاما خاصة بالتأمين على العمال من حوادث العمل وأمراض المهنة.

يرجى بيان ما يلي:

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

☑نعم

☐ لا

- **هل تتضمن تشريعاتكم أحكاما خاصة بالتأمين على العمال من حوادث العمل وأمراض المهنة؟**

☑نعم

☐ لا

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

بالاستناد الى احكام المادة 3 من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 في البند أولا منها المتضمنه

(أولا : تسري احكا م هذا القانون على جميع العمال في جمهورية العراق او من هم في حكمهم مالم ينص البند (ثانيا) من هذه المادة على خلاف ذلك .

كما تضمن الفرع الثامن (فرع إصابات العمل) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم 39 لسنة 1971 في المواد (54 – 64).

المادة الثانية

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

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تساوي تشريعاتكم العمال العرب الذين يعملون في دولتكم الموقرة بالعمال الوطنيين في تطبيق الأحكام التالية:**
  - السلامة والصحة المهنية.
  - التأمين من حوادث العمل وأمراض المهنة.
  - أنظمة التأهيل المهني.

☑نعم

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

المادة 3 من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 في البند أولا منها المتضمنه

(أولا : تسـري احكا م هذا القانون على جميع العمال في جمهورية العراق او من هم في حكمهم مالم ينص البند (ثانيا) من هذه المادة على خلاف ذلك .

المادة الثالثة

يجب أن تتضمن الأحكام الخاصة بالسلامة والصحة المهنية الأسس الفنية اللازمة لضمان السلامة والحماية في:

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

يرجى بيان ما يلي:

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

إشارت المادة 114/ ثانيا من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 على :

(ثانيا : لتحقيق ماهو منصوص عليه في البند أولا من هذه المادة يجب مراعاة مايأتي :

أ – توفير بيئة عمل لائقة وصحية وسهلة وسليمة وامنه .

ب– تدريب العاملين على كيفية تجنب المخاطر المهنية .

جـ – نشر ثقافة الصحة والسلامه المهنية بين العاملين وتقليص الضوابط الخاصة بمخاطر المهنة في مكان ظاهر في موقع العمل .

د– توفير مستلزمات الاسعافات الطبية الأولية في مواقع العمل .

هـ – ضمان اجراء الفحوصات الطبية الابتدائية والدورية لكافة العاملين بالصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل على ان يتم تضمينها جميع الحوادث او الإصابات او الامراض المهنية التي تقع في اثناء العمل او ترتبط به .

و– ابلاغ الجهه الصحية المخولة عن حوادث واصابات العمل او الامراض المهنية حال حصولها واشعار المركز بذلك ويتضمن الاشعار بيانات عن المشروع وصاحب العمل و الشخص المصاب وطبيعة الإصابة او المرض

المهني ومكان العمل وظروف الحادث وفي حالة المرض المهني تثبت ظروف التعرض للمخاطر الصحية وفق استمارة موحدة ومعممة من المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية ويعد تقرير سنوي للمركز بالحوادث او الإصابات لمواقع العمل التي يزيد عدد عمالها عن 50 فاكثر .

ز- اتخاذ جميع التدابير اللازمة التي تضمن حماية صحة وسلامة العمال من جميع المخاطر المهنية بصورة فعاله او اجراء الفحص الدوري السنوي على المراجل البخارية او الأجهزة الضغط او المصاعد الكهربائية او أدوات الرفع وملحقاتها من جهات مختصة ومخولة من المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية .

ح- توفير معدات الوقاية الشخصية المناسبة للعمال ولا يتحمل أي منهم تكاليف مالية عنها . ط- التأكد من سلامة الالات والمعدات المضرة (المراجل ، المصاعد ، الرافعات ...) من خلال تقارير تثبت صلاحيتها للعمل بامان من جهات يخولها رسميا المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية وتنظم بتعليمات يصدرها الوزير.

المادة الرابعة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☑نعم

☐ لا

- **هل تضمن تشريعاتكم ما يكفل حماية البيئة المجاورة من أخطار النشاط المزاول بحيث تبقي في المستوى الصحي المطلوب؟**

☑ **نعم**

☐ لا

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

نصت المادة 115 / ثانيا من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 على :

(تشمل اعمال الجهة الوطنية المسؤولة عن الصحة و السلامة المهنية الاهداف المنصوص عليها في البند (اولا) من هذه المادة وفقا لما يأتي:

أ – تحديد وتقويم المخاطر المهنية الناشئة في مكان العمل فيما يخص الصحة و السلامة المهنية مع اجراء قياسات ملوثات بيئة العمل و اخذ نماذج من موقع العمل تتعلق بالصحة و السلامة المهنيتين

على ان يبلغ صاحب العمل او من يمثله بذلك.

ب – مراقبة العوامل التي تؤثر على صحة و سلامة العمال في بيئة العمل و ممارساته بما في ذلك المرافق الصحية و الأكشاك و اماكن المبيت التي يوفرها صاحب العمل.

جـــ – تقديم النصح حول تخطيط و تنظيم العمل بما في ذلك تصميم مكان العمل و اختيار الاليات والمعدات الاخرى و المواد المستعملة و صيانتها في العمل.

د – المشاركة في تطوير برامج تحسين ممارسات العمل و فحص و تقويم النواحي الصحية للمعدات الجديدة.

هـ – تقديم النصح حول الصحة و السلامة المهنية و بيئة العمل و معدات الوقاية الشخصية.

و – مراقبة صحة العمال و اصابات العمل و الامراض المهنية.

ز – تكيف العامل مع العمل.

ح – الاسهام في اجراءات التاهيل المهني.

ط – التعاون مع الجهات ذات العلاقة في توفير المعلومات و التعليم و التدريب في مجالات الصحة و السلامة المهنية و دراسة علاقة العمال بالبيئة.

ي – تنظيم التعامل مع حالات الطوارئ و الاسعاف الاولية.

ك – المشاركة في تحليل حوادث و اصابات العمل و الامراض المهنية و معرفة أسبابها .

كما نصت المادة 33 من قانون حماية وتحسين البيئة رقم 27 لسنة 2009 فصل الاحكام العقابية على ((اولا– للوزير او من يخوله انذار أية منشأة او معمل او أي جهة او مصدر ملوث للبيئة لازالة العامل المؤثر خلال (10) عشرة ايام من تاريخ التبليغ بالانذار وفي حالة عدم الامتثال فللوزير إيقاف العمل او الغلق المؤقت مدة لاتزيد على (30) ثلاثين يوما قابلة للتمديد حتى ازالة المخالفة.

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 النواحى الصحية والفنية.

(د) توعية وتدريب العاملين على وسائل السلامة وتوفير أدوات الوقاية الشخصية وتدريب العمال على

استخدامها.

(هـ) تدارك ما قد ينشأ من أضرار تصيب العامل صحيا أو اجتماعيا نتيجة عمله والعمل على معالجتها ومعالجة ما يتخلف عنها.

(و) حماية وسائل الإنتاج من إنشاءات وآلات ومواد، وغير ذلك.

ويحدد تشريع كل دولة الأحكام اللازمة لتنظيم هذه الاحتياطات.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تتناول تشريعاتكم أحكاما تحقق الغرض من هذه المادة؟**

☑نعم

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

نصت المادة 114 / ثانيا من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 على :

ثانيا : لتحقيق ما هو منصوص عليه في البند (اولا) من هذه المادة يجب مراعاة ما ياتي:

أ – توفير بيئة عمل لائقة و صحية و سهلة و سليمة و امنة.

ب – تدريب العاملين على كيفية تجنب المخاطر المهنية.

جـ – نشر ثقافة الصحة و السلامة المهنية بين العاملين و تقليص الضوابط الخاصة بمخاطر المهنة في مكان ظاهر في موقع العمل.

د – توفير مستلزمات الاسعاف الطبية الاولية في مواقع العمل.

هـ – ضمان اجراء الفحوصات الطبية الابتدائية و الدورية ، لكافة العمال بالصحة و السلامة المهنية و بيئة العمل على ان يتم تضمينها جميع الحوادث و الاصابات و الامراض المهنية و التي تقع في اثناء العمل او ترتبط به.

و – ابلاغ الجهة الصحية المخولة عن حوادث و اصابات العمل و الامراض المهنية حال حصولها واشعار المركز بذلك و يتضمن الاشعار بيانات عن المشروع و صاحب العمل و الشخص المصاب وطبيعة الاصابة او المرض المهني و مكان العمل و ظروف الحادث و في حالة المرض المهني تثبت ظروف التعرض للمخاطر الصحية وفق استمارة موحدة و معممة من المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية و يعد تقرير سنوي للمركز بالحوادث و الاصابات لمواقع العمل التي يزيد عدد عمالها عن 50 خمسين فاكثر.

ز – اتخاذ جميع التدابير اللازمة التي تضمن حماية صحة و سلامة العمال من جميع المخاطر المهنية بصورة فعالة و اجراء الفحص الدوري السنوي على المراجل البخارية و اجهزة الضغط

والمصـــــاعد الكهربائية و ادوات الرفع و ملحقاتها من جهات مختصـــــة ومخولة من المركز الوطني للصحة و السلامة المهنية.

ح – توفير معدات الوقاية الشخصية المناسبة للعمال و لا يتحمل أي منهم تكاليف مالية عنها.

ط – التاكد من سـلامة الالات و المعدات المضـرة (المراجل ، المصـاعد ، الرافعات ... و غيرها) من خلال تقارير تثبت صـــلاحيتها للعمل بامان من جهات يخولها رســميا المركز الوطني للصـــحة والسلامة المهنية و تنظم بتعليمات يصدرها الوزير.

ي – للمركز منح اجازات صحة و سلامة مهنية للمشروع بعد توافر كافة اشتراطات السلامة و فحص العمال مقابل رسوم تحدد بتعليمات يصدرها الوزير.

ك – الاشراف على تنظيم التعامل مع خطة الطوارئ.

المادة السادسة

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

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

3- يحظر تشغيل النساء، في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة، التي يحددها التشريع في كل دولة.

يرجى بيان ما يلي:

- **السن الأدنى لعمل الأحداث من الجنسيين في الأعمال الصناعية وفق تشريعاتكم.**

- سن العمل في العراق هو 15 سنة وفق احكام قانون العمل .

- **السن الأدنى للعمل في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة وفق تشريعاتكم.**

- **هل تحظر تشريعاتكم تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة؟**

☑نعم

☐ لا

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

عرف قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 في المادة 1 / عشرون العامل الحدث كالاتي : (كل شخص ذكرا كان ام انثى بلغ (15) الخامسة عشرة من العمر ولم يتم (18) الثامنة عشرة) .

كما حددت المادة 7 من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 السن الأدنى للعمل في العراق كالاتي :

(الحد الأدنى لسن العمل في جمهورية العراق هو (15) خمسة عشر عام) .

كما نصت المادة 85 / ثانيا من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 على :

(يحظر تشغيل المرأة العاملة في الاعمال المرهقة او الضارة بالصحة والمحددة وفق التعليمات الصادرة بموجب المادة 76 / ثالثا من هذا القانون .

المادة السابعة

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

يرجى بيان ما يلي:

- **هل توجد أجهزة خدمات للسلامة والصحة المهنية في المنشآت في دولتكم الموقرة؟**

☑نعم

☐ لا

- **ما هو دور هذه الأجهزة أن وجدت؟**

في البدء , ان الجهة القطاعية المسؤولة عن الصحة والسلامة المهنية في جمهورية العراق هو المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية استنادا الى احكام المادة 113 من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 وكذلك احكام المادة (1/ أولا) من تعليمات رقم 12 لسنة 2017 تعليمات مهام وتقسيمات المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية والتي تنص على :

(يتولى المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية ادارة وتخطيط وضمان تنفيذ شؤون الصحة والسلامة المهنية على المستوى الوطني وبما يضمن توفير بيئة عمل آمنة ونشر ثقافة السلامة وحماية العاملين من حوادث واصابات العمل والامراض المهنية من خلال توفير اشتراطات السلامة المهنية في مواقع العمل وتحقيق تعاون اقليمي ودولي في هذا المجال) .

اما عن خدمات الصحة والسلامة المهنية في المنشآت فقد إشارت اليها المواد (**4-6-7**) من تعليمات رقم 12 لسنة 2016 تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية وكالاتي :

المادة (4) التزام طبيب المشروع بما ياتي :

1-أولا ـــــ الأخبار عن الإمراض المهنية والحالات الخطرة التي تهدد ســـلامة العمال فورا الى الجهات الصحية المختصة والمركز الوطني للصحة والسلامة المهنية.

2-ثانيا ـــ تقديم الخدمات الصحية للعاملين في مختلف مواقع العمل من خلال إجراء الفحوصات الطبية المهنية المختلفة.

3-ثالثا . رصد الإمراض المهنية ودراسة وبائيتها.

المادة (6)

أولاً- تتولى لجنة السلامة والصحة المهنية في المشروع المهام الآتية:

أ- متابعة شؤون السلامة المهنية في المشروع,

ب- دارسة ظروف الحوادث التي يتعرض لها المشروع والوقوف على أسبابها ووضع الاحتياطات الكفيلة بمنعها والمعالجات ألازمة لتفاديها والحد من إضرارها.

جـ - توفير وسائل الإسعافات الأولية وأجهزة الإطفاء وفوهات الحريق في أماكن متفرقة من المشروع واختيار الملابس والعدد الوقائية حسب ظروف العمل ومراقبة استعمالها.

د- مراقبة مدى التزام أقسام المشروع بإحكام هذه التعليمات وتفتيشها بصورة دورية.

هـ - توعية العمال وإرشادهم الى وسائل السلامة والصحة المهنية.

و- مساعدة مسؤول السلامة المهنية في المشروع في تنفيذ برامج السلامة والصحة المهنية.

المادة (7)

ثانيا :- يتولى مسؤول السلامة المهنية في المشروع المهام الآتية:

أ . نشر الوعي والثقافة الوقائية بين العاملين في المشروع.

ب ـ التنفيش المنتظم على آماكن العمل ولجميع أقسام المشروع واكتشاف مواطن الخطر والتنبيه عليها لمنع وقوعه والتأكد من استعمال الوسائل الوقائية.

جـــ ـــ تشخيص مسببات حوادث وإصابات العمل والإمراض المهنية وعرض المقترحات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية على لجنة السلامة والصحة المهنية في المشروع او على صاحب العمل لإيجاد الاحتياطات الكفيلة لمنع تكرارها وتامين سلامة العاملين في المشروع.

د ـــــ تنظيم الإحصائيات الخاصة بالحوادث وإصابات العمل والإمراض المهنية وإعداد تقارير دورية بذلك بالتعاون مع طبابة المشروع.

هـ . تنفيذ برامج السلامة والصحة المهنية.

و ـــــ التدريب على استخدام معدات الوقائية الشخصية وعلى فحصها وصيانتها وتوجيه العاملين لطريقة تنظيفها وحفظها.

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

- تم بيان ذلك أعلاه .

المادة الثامنة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☑نعم

☐ لا

- **هل يجري الفحص الطبي على العمال بشكل دوري في دولتكم الموقرة؟**

☑نعم

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

نصت المادة 114 / ثانيا / هـ من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 على:

(ضمان اجراء الفحوصات الطبية الابتدائية و الدورية، لكافة العمال بالصحة و السلامة المهنية و بيئة العمل على ان يتم تضمينها جميع الحوادث و الاصابات و الامراض المهنية و التي تقع في اثناء العمل او ترتبط به)

كما نصت المادة 3 / أولا من تعليمات رقم 12 لسنة 2016 يلتزم صاحب العمل بتوفير متطلبات الصحة والسلامة المهنية في المشاريع وكما يأتي:

أولا ـــــ إجراء الفحص الطبي الابتدائي للعمال قبل البدء بالعمل والتوفيق بين قابلية العامل البدنية والنفسية والعقلية والعمل المطلوب القيام به.

ثانيا من تعليمات رقم 12 لسنة 2016 (إجراء الفحوصات الطبية الدورية والخاصة للعمال وحسب التعليمات الصادرة من الطبيب أو الجهة الصحية المسؤولة عن معالجتهم للتأكد من سلامتهم ولياقتهم الصحية وتسجل الفحوصات في اضبارة العامل وتكون متاحة للتفتيش)

المادة التاسعة

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

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تتوافر الاسعافات الأولية وعلاج الحالات الطارئة التي يتعرض لها العمال في المنشأة؟**

☑نعم

☐ لا

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

نصت المادة 114 / ثانيا / د من قانون العمل النافذ على :

(د- توفير مستلزمات الاسعاف الطبية الاولية في مواقع العمل)) .

و المادة 118 / اولا / ج من القانون أعلاه على :

(ج – على صاحب العمل القيام بما ياتي :

توفير الاسعافات الطبية الاولية بما يتناسب مع نوع العمل و في اماكن مخصصة و معروفة) .

ونصت المادة 3 / ثالثا من تعليمات رقم 12 لسنة 2016 على :

(يلتزم صاحب العمل بتوفير متطلبات الصحة والسلامة المهنية في المشاريع وكما يأتي: ثالثاً ـــ أ- اتخاذ التدابير الاحترازية والاجراءات الوقائية التي تحد من تعرض العاملين لدرجات حرارة عالية.

ب ـــ توفير مستلزمات الإسعافات الطبية الأولية بكميات تتناسب مع عدد العاملين وطبيعة العمل في المشروع بحيث يكون في كل قاعة عمل صندوق إسعافات.

جـ – يسمى شخص مسؤول وآخر احتياط يتولى متابعة تجهيز الصندوق بمواد الإسعافات الأولية على أن يكون مدرباً تدريباً كافياً على مختلف وسائل الإسعافات الأولية) .

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:

- **مدى إلزام صاحب العمل بتسجيل حوادث العمل وأمراض المهنة وإخطار الجهات المختصة بها.**
- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

نصت المادة 114 / ثانيا / و من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 على :

(لتحقيق ما هو منصوص عليه في البند (اولا) من هذه المادة يجب مراعاة ما ياتي:

– ابلاغ الجهة الصحية المخولة عن حوادث و اصابات العمل و الامراض المهنية حال حصولها و اشعار المركز بذلك و يتضمن الاشعار بيانات عن المشروع و صاحب العمل و الشخص المصاب و طبيعة الاصابة او المرض المهني و مكان العمل و ظروف الحادث و في حالة المرض المهني تثبت ظروف التعرض للمخاطر الصحية وفق استمارة موحدة و معممة من المركز الوطني للصحة و السلامة

المهنية و يعد تقرير سنوي للمركز بالحوادث و الاصابات لمواقع العمل التي يزيد عدد عمالها عن 50 خمسين فاكثر .

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.**

المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية احد تشكيلات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية حيث يعتبر الجهه المسؤولة عن تطبيق ومراقبة كل مايتعلق بشروط السلامة المهنية في العمل .

- **هل توجد أجهزة تقوم بالبحوث والتخطيط والتدريب في مجال السلامة والصحة المهنية؟**

☑ نعم

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

نصت المادة 113 من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 على :

(يتولى المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية ادارة تخطيط ومراقبة تنفيذ شؤون الصحة والسلامة المهنية بما يضمن نشر ثقافة السلامة وحماية العمال، في مواقع العمل المختلفة، من الامراض المهنية و اصابات العمل).

والمادة 1 / أولا من تعليمات رقم 12 لسنة 2017 (تعليمات مهام وتقسيمات المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية) والتي نصت على :

أولا: يتولى المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية ادارة وتخطيط وضمان تنفيذ شؤون الصحة والسلامة المهنية على المستوى الوطني وبما يضمن توفير بيئة عمل آمنة ونشر ثقافة السلامة وحماية العاملين من حوادث واصابات العمل والامراض المهنية من خلال توفير اشتراطات السلامة المهنية في مواقع العمل وتحقيق تعاون اقليمي ودولي في هذا المجال)

المادة الثانية عشرة

يجب إيجاد جهاز تفتيش خاص بالسلامة والصحة المهنية، ويجب أن يدعم هذا الجهاز بالكوادر المتخصصة وبأجهزة ومعدات القياس، وغير ذلك مما يلزم للقيام بعمله، ويجب إعطاء هذا الجهاز سلطة الضبطية القضائية.

ويجب إشراك هذا الجهاز في وضع اشتراطات السلامة والصحة المهنية للترخيص بإقامة المنشآت.

يرجى بيان ما يلي:

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

☑نعم

☐ لا

مدى التخصص

- **هل يشارك جهاز التفتيش في وضع مواصفات السلامة والصحة المهنية المطلوبة لإقامة المنشآت؟**

☑نعم

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

نصت المادة 126 من قانون العمل على :

(تخضع المشاريع و اماكن العمل المشمولة باحكام هذا القانون الى تفتيش العمل تحت اشراف و توجيه الوزارة).

والمادة 128 / اولا من القانون أعلاه على :

(تشكل لجان تفتيش العمل برئاسة موظف من الوزارة بعنوان مفتش عمل و ممثل عن اصحاب العمل الاكثر تمثيلا و ممثل عن العمال الاكثر تمثيلا و يرافق اللجنة ممثل عن المركز الوطني للصحة و السلامة المهنية في المشاريع التي تتطلب ذلك).

المادة الثالثة عشرة

يجب الاهتمام بالتدريب في مجالات السلامة والصحة المهنية، وذلك بإنشاء مراكز أو معهد وطني خاص

بالسلامة والصحة المهنية في كل دولة عربية لإجراء التجارب وعرض أحدث وسائل الوقاية وتنظيم الدورات التدريبية.

يرجى بيان ما يلي:

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

☑لا

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

لا يوجد معهد خاص بالتدريب على وسائل السلامة والصحة المهنية الا ان المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية وهو احد تشكيلات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ويتولى مهمة التدريب استنادا الى احكام المادة 5 من تعليمات مهام وتقسيمات المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية رقم 12 لسنة 2017 والتي تنص على :

اولا: يتولى قسم التوعية والتدريب المهام الاتية:

أ- ادارة وتنظيم عملية الترويج لثقافة السلامة المهنية ونشر مفاهيمها.

ب- اصدار المنشورات والملصقات والاشراف على الاصدارات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية.

جـ- ادارة وتنظيم عملية التدريب ووضع اسس وخطط لضمان نشر مفاهيم الصحة والسلامة المهنية.

د- اعداد مدربين في مجال الصحة والسلامة المهنية.

هـ- المساهمة في تدريب طلبة المعاهد والجامعات والدراسات العليا على الجوانب الخاصة بالصحة والسلامة المهنية وتدريب اقسام المحافظات بما يؤهلهم للقيام بنشر ثقافة الصحة والسلامة المهنية وتمكينهم من تنفيذ الندوات والدورات في مواقع العمل.

المادة الرابعة عشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتم تدريس مادة السلامة والصحة المهنية ضمن برامج التعليم؟**

☑ نعم

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

تدرس مادة الصحة والسلامة المهنية في المعاهد التقنية وثانويات الصناعة وكليات الهندسة .

* وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

- التغطية التشريعية لأحكام المواد (3 / 4 / 5 / 7 / 8 / 9 / 10 / 11 / 13)
- التغطية الجزئية لأحكام المواد (1 / 3 / 6)
- عدم التغطية التشريعية لحكم المادة (12)
- لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية من عدمه لأحكام المواد (2 / 14)

***

د- الاتفاقية العربية رقم (8) لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية - إتفاقية مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي من جمهورية العراق تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (8) لسنة 1977 – وجاء في هذا الرد ما يلي:

المـادة الأولـى

لكل من العمال وأصحاب الأعمال، أيا كان القطاع الذي يعملون فيه، أن يكوّنوا، دون إذن مسبق، فيما بينهم منظمات، أو ينضموا إليها، لترعى مصالحهم، وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية، وتمثلهم أمام الجهات المختلفة، وتسهم في رفع الكفاية الإنتاجية، وفى تحقيق الخطط التى تهدف إلى التقدم الاقتصادى والاجتماعي.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يحق للعمال وأصحاب الأعمال في أي قطاع أن يكوّنوا منظمات نقابية أو الانضمام إليها؟**

☑نعم

☐ لا

- **الشروط القانونية لتكوين هذه المنظمات.**

- ورد في المادة 22/ ثالثاً من الدستور العراقي لعام 2005 على (تكفل الدولة لحق تأسيس النقابات والاتحادات المهيئة أو الانضمام اليها وينظر ذلك بقانون) .
- نصت المادة (42/ أولاً/ك) من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 على (حرية تأسيس النقابات والانتماء اليها) .

وذلك ضمن مجموعة الحقوق التي أقرها القانون للعامل .

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

م/ 7 الفقرات (1 ، 2 ، 3) من قانون التنظيم النقابي

رقم 52 لسنة 1987

وم 5 / من القانون أعلاه .

المـادة الثانيـة

يجب مســـاواة العمال العرب الذين يعملون فى دولة عربية – غير تلك التي ينتمون إليها بجنســـياتهم – بالعمال الوطنيين فى الانتماء إلى عضوية منظمات العمال وتمتعهم بكافة الحقوق النقابية .

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتم مساواة العمال العرب بالعمال الوطنيين فى الانتماء إلى عضوية المنظمات النقابية؟**

☑ نعم

☐ لا

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

نصت المادة (3/أولاً) من قانون العمل العراقي على :

(تسري أحكام هذا القانون على جميع العمال في جمهورية العراق أو من هم في حكمهم)

المـادة الثالثـة

تقتصر إجراءات تكوين منظمة العمال أو منظمة أصحاب الأعمال، على إيداع أوراق تكوينها لدى الجهة المختصة، ويحدد القانون الجهة المختصة، وطريقة الإيداع، بما لا يتضمن أية معوقات.

يرجى بيان ما يلي:

- **الإجراءات الخاصة بتكوين منظمات العمال أو أصحاب الأعمال.**
  - قانون رقم 37 لسنة 2015 / المادة 16 والمادة 85 / ثانياً.
- **يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

.....

المادة الرابعة

تمارس منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال نشاطها بمجرد إيداع أوراق تكوينها.

يرجى بيان ما يلي:

- **الشروط المتعلقة ببدء ممارسة منظمات العمال وأصحاب الأعمال لنشاطها.**

م / 20 من قانون رقم 52 لسنة 1987

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

.....

المادة الخامسة

للجهة الإدارية المختصـــة، ولكل من الاتحاد العام لمنظمات العمال أو منظمات أصـــحاب الأعمال، كل في إطار منظمته، حق الطعن في صـحة تكوين منظمات العمال أو منظمات أصـحاب الأعمال، وذلك لمخالفة القانون أو النظام الأساسي للمنظمة.

ويختص القضاء وحده بالفصل فى الطعن دون أن يؤثر ذلك فى قيام المنظمة أو مباشرة نشاطها، وذلك لحين الفصل نهائيا في هذا الطعن.

يرجى بيان ما يلي:

- **الجهة التى تملك حق الطعن فى صحة تكوين منظمات العمال وأصحاب الأعمال؟**

الاتحاد العام لنقابات العمال واتحاد الصناعات العراقي

- **الجهة المختصة بالفصل في الطعون؟**

م 157 / أولاً وثالثاً

- **هل يؤثر تقديم الطعون على قيام المنظمة النقابية أو مباشرة نشاطها؟**

☑نعم

☐ لا

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

.....

المادة السادسة

يضع كل من العمال وأصحاب الأعمال المؤسسين للمنظمة نظامها الأساسى الذي يتضمن على وجه الخصوص اهدافها ووسائل تحقيقها، وكذلك أجهزتها وطرق تمويلها وإدارتها، دون تدخل أو تأثير من أية جهة كانت.

ولا يجوز إلزام منظمات العمال أو منظمات أصحاب الأعمال بأية لوائح أو أنظمة خاصة بتنظيم العمل بها وممارستها لنشاطها تضعها أية جهة، ويجوز وضع نماذج غير إلزامية لهذه اللوائح أو الأنظمة للاسترشاد.

يرجى بيان ما يلي:

- **من الذي يملك وضع النظام الأساسى للمنظمة النقابية سواء بالنسبة للعمال أو أصحاب الأعمال؟**

مجلس إدارة المنظمة أو النقابة هو المسؤول عن وضع النظام الأساسي للمنظمة النقابية .

- **هل تُفرض على المنظمة النقابية لوائح أو أنظمة خاصة بتنظيم العمل بها وممارستها لنشاطها؟**

☑نعم

☐ لا

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

نصت المادة (22/ أولاً في الدستور العراقي لعام 2009 (تكفل الدولة حق تأسيس النقابات والاتحادات والانضمام اليها / وينظم ذلك بقانون) .

كذلك نظم القانون رقم 52 لسنة 1987 في المادة (7 / ثانياً – ثالثاً) شروط الانضمام لغرض تنظيم العمل في النقابة .

المادة السابعة

يحظر وضع قيود على تملك منظمات العمال أو منظمات أصحاب الأعمال للأموال الثابتة والمنقولة، وكذلك ممارسة النشاط المالي، بشرط أن يكون ذلك فى نطاق أهدافها.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يحق لمنظمات العمال أو أصحاب الأعمال تملك الأموال الثابتة والمنقولة وممارسة النشاط المالي؟**

☑نعم

☐ لا

- **وهل توجد قيود معينة على هذا الحق؟**

☑نعم

☐ لا

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

م/ 9 في قانون رقم 52 لسنة 1987 نصت على (النقابة منظمة عمالية حرة يكفلها النظام الاجتماعي للدولة ولها شخصية معنوية وتتمتع باستقلال مالي واداري لتحقيق أغراضها ويمتلكها رئيس مجلس النقابة) .

المادة الثامنة

لكل من منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال الحق فى أن تكون فيما بينها وفى مجال عملها نقابات عامة أو اتحادات نوعية أو فرعية، ولها الحق في تكوين اتحاد عام واحد على المستوى القطري.

وتسري على هذه الاتحادات فى تكوينها نفس الإجراءات التى تخضع لها منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال.

وللاتحاد العام الحق فى الانضمام للاتحادات أو المنظمات العربية أو الاشتراك فى تأسيسها في حالة عدم وجودها، وكذلك له الحق فى الانضمام أو الاشتراك فى تأسيس الاتحادات الإقليمية والدولية، كما يكون للاتحادات النوعية وللنقابات العامة نفس الحقوق بعد موافقة الاتحاد العام.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يحق لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال تكوين نقابات عامة أو اتحادات نوعية أو فرعية؟**

☑نعم

- **هل لهذه المنظمات حق تكوين اتحاد عام واحد على المستوى القطري؟**

☑نعم

☐ لا

- **ما هي إجراءات تكوين النقابات العامة أو الاتحاد العام؟**

.....

- **هل يحق للاتحاد العام الانضـــمام للاتحادات والمنظمات العربية والاتحادات الإقليمية والدولية أو الاشتراك في تأسيسها؟**

☑نعم

☐ لا

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

م / 8 ثامناً من قانون رقم (34 لسنة 2002)

المادة التاسعة

تكفل الدولة قيام منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال بعملها وممارسة كافة أوجه نشاطها في حرية كاملة.

وتضمن الدولة حماية منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال من التدخل فى شئونها أو التأثير عليها.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد نص تشريعي يكفل لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال القيام بعملها في حرية تامة؟ ودون التدخل في شؤونها؟**

☑نعم

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

نصـــت المادة (6) من قانون العمل على (حرية العمل معنوية ولا يجوز تقييد وانكار الحق في العمل وتنتهي الدولة سياسة تعزيز العمل الكامل والمنتج وتحترم المبادئ والحقوق الأساسية سواء كان في القانون أو التصـــنيف وتشـــمل / أولاً – الحرية النقابية والأقرار الفعلي بحق المفاوضـــة الجماعية .

المادة العاشرة

يكفل تشريع كل دولة لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال حرية الاجتماع دون الحاجة إلى إذن مسبق من الجهة الإدارية أو غيرها.

يرجى بيان ما يلي:

- **هي يكفل التشريع لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال حرية الاجتماع؟**

☑نعم

☐ لا

- **هل يتم أخذ إذن مسبق من الجهة الإدارية أو غيرها، قبل الاجتماع؟**

☐ نعم

☑لا

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

نصت المادة (16 / أولاً) من قانون رقم 52 لسنة 1987 على :

(تجتمع الهيئة العامة للنقابة مرة واحدة في السنة على الأقل ويجوز دعوتها إلى اجتماع استثنائي بناء على طلب أكثرية عدد أعضاء مجلس النقابة ..) .

المادة الحادية عشرة

يكفل تشريع كل دولة حق المفاوضة الجماعية وإبرام عقود العمل المشتركة وتنظيم إجراءاتها ونطاقها وآثارها.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتضمن التشريع فى بلدكم على حق المفاوضة الجماعية، وإبرام عقود العمل المشتركة؟**

☑نعم

☐ لا

- **هل يتضمن التشريع تنظيم إجراءات ونطاق وآثار المفاوضة الجماعية وعقود العمل المشتركة؟**

☑نعم

☐ لا

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

نظم قانون العمل المفاوضة المفاوضة الجماعية في المواد 146 – 156 حيث تناول المادة (146 /أولاً/ب) على ضرورة تحديد نطاق المفاوضة الجماعية وكذلك في المادة ذاتها من القوة ثانياً / حدد القانون الأمور التي تتعلق بحق المفاوضة الجماعية.

المادة الثانية عشرة

للعمال حق الإضـراب للدفاع عن مصـالحهم الاقتصـادية والاجتماعية بعد اسـتنفاذ طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل ينص التشريع فى بلدكم على حق العمال فى الإضراب؟**

☑نعم

☐ لا

- **هل توجد شروط لممارسة هذا الحق؟**

☑نعم

☐ لا

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

نصت م (42/أولاً/ي) من قانون العمل العراقي على (يتمتع العامل بالحقوق الآتية :

هي – الاضراب ، وفق أحكام هذا القانون) .

لذلك نظمت المواد 162 و 163 من القانون أعلاه الحق في الاضراب وكما يلي :

م162 / أولاً : إذا تم انهاء إجراءات حل نزاع المصالح المستقبلية دون التوصل إلى اتفاق عندها يحق للمنظمة العمالية أو ممثلي العمال المنتخبين في حال عدم وجود تنظيم نقابي اللجوء إلى الاضراب السلمي لغرض الدفاع عن مصالح أعضاءها المهنية والاقتصادية اذا تم انهاء إجراءات حل النزاع دون التوصل إلى اتفاق) .

ثانياً / على المنظمة العمالية او ممثلي العمال المنتخبين في حال عدم وجود تنظيم نقابي في المشروع التي تنوي اجراء اضراب ان ترسل اشعاراً خطياً إلى الوزارة والطرف الآخر قبل موعد هذا الاضراب بـ 7 أيام في الأقل .

ثالثاً / يجب أن يتضمن الاشعار الأسباب التي دعت الى الاضراب والمدة الزمنية المحددة لذلك .

رابعاً / لا يجوز اجراء الاضراب بهدف مراجعة أو تعديل شروط اتفاق جماعي نافذ .

خامساً / يجب أن يكون الاضراب سلمياً .

سادساً / لا يجوز للمنظمة العمالية المشتركة بالنزاع اعلان الاضراب طالما لم تنته إجراءات حله وفق أحكام هذا القانون .

سابعاً / لا يجوز للعمال ومنظماتهم النقابية الاضراب في المشاريع التي يهدد توقف العمل فيها الحياة أو السلامة او الصحة العامة لجميع السكان .

ثامناً / لا يجوز للعمال المضربين عرقلة حرية العمل أو القيام بأي فعل يكون من شأنه أن يمنع أي عمال آخرين أو أصحاب عمل أو من يمثله من الالتحاق بمكان العمل وممارسة عملهم المعتاد سواء كان بالفعل أو التهديد أو العنف أو الاعتداء أو احتلال موقع العمل أو احداث اضرار بالممتلكات .

المادة الثالثة عشرة

يكفل تشـريع كل دولة حرية العامل فى الانضـمام أو عدم الانضـمام إلى النقابة وحريته في الانسـحاب منها.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل توجد قيود على حرية العامل فى الانضمام إلى النقابة أو الانسحاب منها؟**

☐ نعم

☑ لا

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

المادة 42 / أولاً ك من قانون العمل نصت (يتمتع العامل بالحقوق الآتية :

ك / حرية تأسيس النقابات والانتماء اليها .

المادة الرابعة عشرة

يكفل تشريع كل دولة عدم التدخل فى ترشيح وانتخابات الأعضاء النقابيين.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يكفل التشريع حرية الترشيح والانتخاب أم يوجد قيود على ذلك؟**

☐ نعم

☐ لا

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

يكون وفق قانون التنظيم النقابي رقم 52 لسنة 1987 .

المادة الخامسة عشرة

يكفل تشريع كل دولة حرية ممارسة كل عضو لنشاطه النقابي دون تدخل من صاحب العمل أو أية جهة.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يكفل التشريع حرية ممارسة العمل النقابي دون تدخل من صاحب العمل أو أية جهة أخرى؟**

☑نعم

☐ لا

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

وفق أحكام المادة 9 من قانون التنظيم النقابي رقم 52 لسنة 1987

المادة السادسة عشرة

يكفل القانون التسهيلات اللازمة لأعضاء المجالس التنفيذية للتشكيلات النقابية لممارسة مهامهم النقابية خلال مواعيد العمل، سواء كانت هذه المهام بالمنشأة أو خارجها.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يمنح القانون لأعضاء المجالس التنفيذية للتشكيلات النقابية تسهيلات معينة لممارسة مهامهم النقابية أثناء مواعيد العمل؟**

☐ نعم

☑لا

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

.....

المادة السابعة عشرة

يكفل القانون للقادة النقابيين التفرغ لممارسة نشاطهم النقابي في كافة مستويات التشكيل، كما يكفل لهم أجورهم وكافة حقوقهم، بشرط أن يتم ذلك فى حدود احتياجات النقابة.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يكفل القانون للقادة النقابيين التفرغ النقابي؟**

☑نعم

- **هل يستحق من يتمتع بالتفرغ النقابي أجره وكافة حقوقه؟**

☑نعم

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

وفق المادة 27 / الفقرة سابعاً من قانون رقم 52 لسنة 1987 .

المادة الثامنة عشرة

يحظر القانون نقل أو وقف أو فصل أو الإضرار بالعضو النقابي بسبب انتمائه أو ممارسته لنشاطه النقابي.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتمتع العضو النقابي بالحصانة ضد النقل أو الوقف أو الفصل أو الإضرار به بسبب انتمائه للنقابة أو ممارسته لنشاطه النقابي؟**

☑نعم

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

ورد في المادة 48 / أولاً من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015

(لا ينتهي عقد العمل بسبب احدى الحالات الآتية :

أ- العضوية في النقابة أو المشاركة في نشاطات النقابة خارج أوقات العمل أو خلال أوقات العمل بموافقة صاحب العمل تحريرياً) .

المادة التاسعة عشرة

يحظر القانون تعليق استخدام العامل أو استمراره فى عمله على شرط انضمامه أو عدم انضمامه إلى النقابة، أو على شرط الانسحاب منها.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يكفل القانون عدم الربط بين استخدام العامل أو استمراره في عمله وبين انضمامه أو عدم انضمامه إلى النقابة، أو على شرط الانسحاب منها؟**

☑نعم

☐ لا

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

نصت المادة 8 / ثانياً من قانون العمل على :

(يحظر هذا القانون رهن تشغيل العامل بشرط عدم انضمامه إلى النقابة أو التخلي عن عضويته فيها) .

المادة العشرون

يحدد النظام الأساسي لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال، القواعد الخاصة بأسباب وطرق وقفها أو حلها اختياريا.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتدخل القانون بالنسبة لوقف أو حل النقابة؟**

☐ نعم

☐ لا

- **هل النظام الأساسي لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال هو وحده الذي يحدد القواعد الخاصة لوقف أو حل هذه المنظمات؟**

☑نعم

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

.....

المادة الحادية والعشرون

لا يجوز للجهة الإدارية وقف أو حل منظمة العمال أو منظمة أصحاب الأعمال، أو إحدى تشكيلاتها التنفيذية إلا بحكم قضائي، وذلك لمخالفة القانون أو النظام الأساسي للمنظمة.

ويكون من حق منظمة العمال ومنظمة أصحاب الأعمال ممارسة نشاطها إلى حين صدور حكم القضاء بصفة نهائية.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تملك الجهة الإدارية الحق في وقف أو حل منظمة العمال أو منظمة أصحاب العمال أو أحد تشكيلاتها التنفيذية؟ وما هي الحالات التي يجوز فيها الوقف أو الحل؟**

☐ نعم

☑ لا

الحالات:

.....

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

.....

المادة الثانية والعشرون

يجب أن تشمل تشريعات الدول العربية، الأحكام الخاصة بالحريات والحقوق النقابية في جميع القطاعات، وعلى الأخص قطاعات الصناعة والزراعة والتجارة والخدمات.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يمتد التنظيم النقابي ليشمل جميع القطاعات في الدولة؟**

☑ نعم

☐ لا

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

وفق أحكام المادة 2 / من قانون التنظيم النقابي رقم 52 لسنة 1987 .

وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

-التغطية التشريعية لأحكام المواد (7 / 12 / 13)

-عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (10 / 14 / 16 / 20 / 21)

-التغطية الجزئية لأحكام المواد (18 / 19)

-لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية من عدمه لأحكام المواد

(1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 8 / 9 / 11 / 15 / 17 / 22)

***

هـ- الاتفاقية العربية رقم (11) لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية - إتفاقية مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي من جمهورية العراق تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (11) لسنة 1979 -

وجاء في هذا الرد ما يلي:

- **يرجى بيان النص التشـــريعي الذي صـــدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (11) لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية.**

سنة المصادقة على الاتفاقية عام 1980

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

قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 والتعليمات الصادرة بموجبه .

قانون التنظيم النقابي رقم 52 لسنة 1987 .

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

نصت المادة (14/ ثالثاً) من قانون العمل النافذ على :

(عند عدم وجود نص في هذا القانون يصار إلى تطبيق أحكام اتفاقيات العمل العربية والدولية ذات الصلة المصادق عليها قانوناً) .

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

☑نعم

☐ لا

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

الاتحاد العام لنقابات العمال في العراق و اتحاد الصناعات العراقي .

القسم الثاني

التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية

المادة الأولى

المفاوضة الجماعية بجميع أشكالها القانونية حق لكل منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي العامة أو الخاصة دون تدخل من أية جهة كانت.

يرجى بيان ما يلي:

تعريف المفاوضة الجماعية.

ورد تعريف المفاوضة الجماعية في قانون العمل العراقي في المادة (1/سادس عشر) المفاوضة الجماعية : المفاوضات التي تجري بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو واحدة أو أكثر من منظماتهم من جهة أخرى ومنظمة عمال أو أكثر أو ممثلي العمال المنتخبين وفق أحكام هذا القانون في حال غياب منظماتهم من جهة أخرى لتحديد علاقات العمل أو شروطه أو تنظيم العلاقات بين هذه الأطراف .

النصوص التشريعية التي تكفل حق منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم في المفاوضة الجماعية.

نصت المادة 146 / أولاً من قانون العمل على :

(للنقابات والاتحادات أو ممثلي العمال المنتخبين وفق أحكام هذا القانون في حال غياب منظمات العمال ابرام اتفاقات عمل جماعية نيابة عن منتسبيها مع صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو منظمة أو أكثر من منظماتهم) .

يرجى بيان النص التشريعي الذي يضمن حرية طرفي الإنتاج في المفاوضة الجماعية، ويؤكد على عدم تدخل أي جهة في هذه المفاوضة.

وفق أحكام المادة 147 / ثانياً من قانون العمل رقم 37 والتي تنص على :

(للأطراف المتفاوضة حرية تحديد مستوى التفاوض دونما أي تدخل من جهة أخرى وفق أي مستوى يراه الأطراف مناسباً لإجراء مفاوضاتهم كأن تكون على مستوى المشروع .....)

والمادة 148 / سادساً التي تنص على :

(للنقابات المشمولة باحكام البند (رابعاً) من هذه المادة دونما تدخل من أي طرف آخر اتخاذ الترتيبات اللازمة كضمان التمثيل المشترك .....) .

المادة الثانية

ينظم تشريع كل دولة الإطار القانوني للمفاوضة الجماعية والأجهزة والإجراءات المتعلقة بها، دون المساس بحرية المفاوضة الجماعية المكفولة بمقتضى هذه الاتفاقية.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد تنظيم قانوني للمفاوضة الجماعية والأجهزة والإجراءات المتعلقة بها؟**

☐ نعم

☐ لا

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

تضمنت المواد من (146 – 156) من قانون العمل بيان كل ما يتعلق بشروط المفاوضات والمستويات والأهداف الخاصة بالمفاوضة الجماعية .

المادة الثالثة

يعين كتابة كل طرف في المفاوضة الجماعية من يمثله، ولا يجوز للطرف الآخر الاعتراض على هذا التمثيل ولكل طرف أن يستعين بمن يشاء من المستشارين.

يرجى بيان ما يلي:

ما إذا كانت تشريعات العمل تضمن عدم وجود قيود على تمثيل كل طراف في المفاوضة الجماعية؟

☑نعم

هل يحق لكل طرف الاستعانة بمستشارين إذا تطلب ذلك؟

☑نعم

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

والمادة 148 / سادساً التي تنص على :

(للنقابات المشمولة باحكام البند (رابعاً) من هذه المادة دونما تدخل من أي طرف آخر اتخاذ الترتيبات اللازمة كضمان التمثيل المشترك .....) .

المادة الرابعة

على أصحاب الأعمال ومنظماتهم أن يقدموا لممثلي العمال المعلومات والبيانات التي يطلبونها والتي تساعدهم على مباشرة المفاوضة الجماعية.

يرجى بيان ما يلي:

- **إذا كانت تشريعات العمل تلزم أصحاب الأعمال بتقديم المعلومات والبيانات لممثلي العمال والتي تساعدهم على مباشرة المفاوضة الجماعية؟**

☑نعم

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

نصت المادة 149 / رابعاً من قانون العمل على :

(تلتزم الأطراف المتفاوضة ومنظماتهم بتقديم ما يلزم من بيانات ومعلومات تتعلق بالمواضيع المتفاوض عليها كلاً للطرف الآخر لضمان حسن سير المفاوضات الجماعية وللطرفين المتفاوضين طلب هذه البيانات كلاً من منظمته).

المادة الخامسة

تؤمن الجهات الرسمية لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم، الحصول على كافة الإحصاءات والبيانات الاقتصادية والاجتماعية والفنية وغيرها لتيسير إجراء المفاوضة الجماعية على أسس سليمة.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تسهل الدولة وتؤمن حصول منظمات العمال وأصحاب الأعمال على كافة الإحصاءات والبيانات اللازمة أثناء المفاوضة الجماعية؟**

☑ نعم

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

المادة 149 / رابعاً من قانون العمل رقم 37 والتي تنص على :

(تلتزم الأطراف المتفاوضة ومنظماتهم بتقديم ما يلزم من بيانات ومعلومات تتعلق بالمواضيع المتفاوض عليها كلاً للطرف الآخر لضمان حسن سير المفاوضات الجماعية وللطرفين المتفاوضين طلب هذه البيانات كلاً من منظمته)

المادة السادسة

تجرى المفاوضة الجماعية بصورة مباشرة بين منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم على المستويات التالية:

-مستوى المنشأة بين نقابة عمال المنشأة أو النقابة العامة في حالة عدم وجودها وصاحب العمل أو إدارة المنشأة.

-مستوى النشاط الاقتصادي بين النقابة العامة النوعية ومنظمة أصحاب الأعمال في النشاط المقابل.

-المستوى الوطني بين الاتحاد العام للنقابات واتحاد أصحاب الأعمال المختص، على هذا المستوى.

يرجى بيان ما يلي:

- **مستويات المفاوضة الجماعية في التشريع.**

تضمنت المادة (147 /ثانياً) من قانون العمل مستويات المفاوضات الجماعية حيث نصت على:

(للأطراف المتفاوضة حرية تحديد مستوى التفاوض دونما تدخل من جهة أخرى وفق أي مستوى يراه الأطراف مناسباً لإجراء مفاوضاتهم كأن تكون على مستوى المشروع أو مستوى قطاع أو جزء منه او مستوى إقليم أو محافظة أو مستوى وطني).

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

تم بيان ذلك أعلاه .

المادة السابعة

يجب على الجهات المختصة العمل على تدعيم المفاوضة الجماعية وبوجه خاص عن طريق:

- تشجيع أجهزة الثقافة العمالية لدعم وتكوين القيادات المتخصصة التي تتولى المفاوضة الجماعية.
- العمل على تنمية قدرات مديري المشروعات ومسئولي العلاقات الصناعية بها، وذلك بتنظيم برامج لتشجيع المفاوضات الجماعية وإبرام اتفاقيات العمل الجماعية.

يرجى بيان ما يلي:

النص التشريعي الذي يلزم الجهات المختصة بتدعيم المفاوضة الجماعية.

المادة 146 / أولاً من قانون العمل نصت على :

(للنقابات والاتحادات أو ممثلي العمال المنتخبين وفق أحكام هذا القانون في حال غياب منظمات العمل ابرام اتفاقيات جماعية نيابة عن منتسبيها مع صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو منظمة أو أكثر من منظماتهم) .

ما هي وسائل التدعيم المنصوص عليها؟

.....

المادة الثامنة

لكل دولة من الدول الأعضاء أن تنشئ أجهزة للتوفيق والتحكيم تتولى عند الاحتكام إليها باتفاق الطرفين، تسوية ما قد ينشأ من خلاف بسبب فشل المفاوضة الجماعية وينظم تشريع كل دولة شكل هذه الأجهزة.

يرجى بيان ما يلي:

هل تنص تشريعاتكم على إنشاء أجهزة للتوفيق والتحكيم؟

☑نعم

ما هي اختصاصات هذه الأجهزة؟

تضمنت المواد (157 – 161) تضمنت تسوية نزاعات العمل الناشئة حول الحقوق الواردة في قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 .

المادة التاسعة

تكون لمحاضر الصلح التي تتم عن طريق لجان التوفيق قوة الأحكام القضائية كما تكون لقرارات هيئات التحكيم قوة الأحكام القضائية النهائية.

يرجى بيان ما يلي:

قوة محاضر الصلح التي تتوصل إليها لجان التحكيم، مع بيان النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

إن قرارات هيئة التحكيم ملزمة حيث نصت المادة 160 / ثامناً على :

(يكون قرار هيئة التحكيم ملزماً للطرفين بعد تسجيله في الدائرة ويتم تنفيذه بعد اكتسابه الدرجة القطعية) .

قوة قرارات هيئات التحكيم، مع بيان النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

.....

.

المادة العاشرة

يجب حماية ممثلي العمال الذين ينوبون عن زملائهم لدى هيئات التوفيق والتحكيم، ويجب عدم الاضرار بهم أو عرقلة مهامهم.

يرجى بيان ما يلي:

هل تنص تشريعات العمل على حماية ممثلي العمال لدى هيئات التوفيق والتحكيم؟

☑لا

ماهي النصوص التي تكفل عدم الإضرار بممثلي العمال وتيسر مهامهم؟

.....

المادة الحادية عشرة

يحدد التشريع الوطني فترة زمنية للدخول في التفاوض والانتهاء منه، كما ينظم أيضا حق الاضراب وقفل مكان العمل أثناء سير التفاوض.

يرجى بيان ما يلي:

هل تتضمن تشريعات العمل تحديد فترة زمنية للدخول في التفاوض والانتهاء منه؟ وما هو هذا النص؟

☐ نعم

☐ لا

النص:

تضمنت المادة 149 من قانون العمل في (ثانياً وثالثاً) منها الفتر الزمنية في التفاوض والانتهاء منه حيث نصت على:

(ثانياً / يجب على الطرف الذي استلم طلب التفاوض أن يبلغ موقفه إلى الطرف الآخر وبصورة خطية خلال فترة أقصاها 7 أيام من تاريخ استلام الطلب) .

ثالثاً / على النقابة المعنية وصاحب العمل إجراء المفاوضات الجماعية بحسن نية لأبرام اتفاق جماعي خلال (14) يوم من تاريخ استلام رد الطرف الآخر خطياً على أن لا تتجاوز مدة التفاوض (30) يوماً من بدء التفاوض).

كذلك ورد في المادة 156 حالات انتهاء الاتفاق الجماعي وتم تحديد الحالات المشمولة وفق القانون وكما يلي :

أولاً : ينتهي الاتفاق الجماعي في إحدى الحالات الآتية :

أ- باتفاق الطرفين .

ب- بانتهاء مدته إذا كان محدد المدة .

ت- بانهاءه من أحد الأطراف بعد مرور 3 سنوات على نفاذه إذا كان غير محدد المدة أو كانت مدته أكثر من 3 سنوات بشرط إشعار الطرف الآخر بذلك قبل 90 يوم من انتهاء مدته .

ث- في حالة غلق المشروع إذا كان الاتفاق على مستوى المشروع .

ثانياً : لا ينتهي الاتفاق الجماعي على مستوى المشروع إذا انتقلت ملكيته أو أي جزء منه إلى مالك جديد .

يرجى بيان النص التشريعي الذي ينظم حق الاضراب والاغلاق أثناء سير العمل.

المواد 162 و 163 من قانون العمل تناولت حق الاضراب وحالات توقف عقد العمل عند الاضراب

الباب الثاني

اتفاقيات العمل الجماعية

المادة الثانية عشرة

يكفل تشريع كل دولة حق منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم فى إبرام اتفاقيات العمل الجماعية دون تدخل من أية جهة كانت.

يرجى بيان ما يلي:

- **النص التشريعي الذي يكفل حق منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم في إبرام اتفاقيات العمل الجماعية دون التدخل من أي جهة.**

المادة 148 / سادساً نصت (للنقابات المشمولة بأحكام البند (رابعاً) من هذه المادة دونما أي تدخل من طرف آخر اتخاذ الترتيبات اللازمة لضمان التمثيل المشترك في عملية التفاوض ....) .

المادة الثالثة عشرة

مع عدم الإخلال بالأحكام الواردة في اتفاقيات العمل الجماعية، ينظم التشريع مدة سريان ونطاق تطبيق اتفاقيات العمل الجماعية، وكيفية فض المنازعات الناشئة عن تفسيرها، كما ينظم كيفية تعديلها أو تمديدها أو تجديدها أو انقضائها.

يرجى بيان ما يلي:

النصوص التشريعية التي تتناول اتفاقيات العمل الجماعية من حيث:

- **نطاق تطبيقها**

تضمنت المادة 154 / أولاً الأمور التي ينص عليها اتفاق العمل الجماعي ومنها : نطاق الاتفاق.

- **تمديدها**

.....

- **مده سريانها**

جاء في المادة 152 / رابعاً من قانون العمل (تسري أحكام الاتفاق الجماعي على العمال الملتحقين بالعمل بعد سريان الاتفاق) .

- **انقضائها**

تضمنت المادة 156 / أولاً – ثانياً حالات انقضاء الاتفاق الجماعي وكالآتي:

(أولاً:

أ- اتفاق الطرفين .

ب- بانتهاء مدته اذا كان محدد المدة .

ت- بانهائه من أحد الأطراف بعد مرور 3 سنوات على نفاذه اذا كان غير محدد المدة أو كانت مدته أكثر من 3 سنوات بشرط اشعار الطرف الآخر بذلك قبل 90 يوم من انتهاء مدته .

ث- في حال غلق المشروع إذا كان الاتفاق على مستوى المشروع .

- **تعديلها**

.....

- **تجديدها**

المادة 150 / ثالثاً من قانون العمل نصت على (في حال وجود اتفاقية عمل جماعية موقعة عندها يتعين على طرف الاتفاق سلوك طريق المفاوضة الجماعية لتجديده قبل انتهاء مدته بثلاثة أشهر فاذا انتهت تلك المدة دون الاتفاق على التجديد يستمر العمل بالاتفاق مدة 3 أشهر أخر ويستمر

التفاوض بهدف تجديده أما إذا انقضت المدة الأخيرة دون التوصل إلى اتفاق فيجوز لأي من طرفي الاتفاق الطلب من الدائرة خطياً اتخاذ الخطوات اللازمة لحل النزاع وفق أحكام هذا القانون .

المادة الرابعة عشرة

تطبق اتفاقيات العمل الجماعية على جميع العمال ذوي العلاقة بدون تمييز من أي نوع كان سواء كانوا أعضاء أو غير أعضاء في النقابة التي تكون طرفا في الاتفاقية.

يرجى بيان ما يلي:

مدى الزامية تطبيق اتفاقيات العمل الجماعية على جميع العمال ذوي العلاقة بدون تمييز، سواء كانوا أعضاء أو غير أعضاء في النقابة التي تكون طرفا في الاتفاقية؟

المادة 151 / ثانياً : (يشمل الاتفاق الجماعي حكماً جميع عمال المشروع الذين مثلتهم نقابة أو أكثر تمثل على الأقل 50 % من عمال المشروع في المفاوضة الجماعية التي أدت إلى إبرام هذا الاتفاق .

المادة الخامسة عشرة

يكفل تشريع كل دولة حرية الانضمام لاتفاقيات العمل الجماعية من جانب أي طرف من الأطراف المعنية التي لم تشارك في إبرامها، وينظم التشريع الوطني ضوابط وإجراءات هذا الانضمام.

يرجى بيان ما يلي:

تشريعات العمل التي تكفل حرية الانضمام لاتفاقيات العمل الجماعية من جانب أي طرف من الأطراف المعنية التي لم تشارك في إبرامها.

نصت المادة 152 / ثالثاً على (للمنظمات النقابية وأصحاب العمل ومنظماتهم من غير طرفي اتفاق العمل الجماعي الانضمام إلى الاتفاق بعد تسجيله في الدائرة ويكون الانضمام بطلب موقع من الطرفين ويقدم إلى الدائرة لتسجيله) .

ضوابط وإجراءات الانضمام إلى اتفاقيات العمل الجماعية.

.....

المادة السادسة عشرة

ينظم تشريع كل دولة إجراءات توقيع وإيداع اتفاقيات العمل الجماعية.

يرجى بيان ما يلي:

النصوص التشريعية التي تنظم إجراءات توقيع وإيداع اتفاقيات العمل الجماعية.

نصت المادة 155 / أولاً : يسجل الاتفاق الجماعي لدى الدائرة خلال مدة أقصاها (30) يوم من تاريخ ايداعه لديها من قبل الأطراف المعنية وتزود نسخة من الاتفاق تتضمن تاريخ تسجيله .

ثانياً: (للدائرة اخطار طرفي الاتفاق خطياً بأي تناقضات أو مخالفات يتضمنها اتفاق العمل الجماعي مع أحكام هذا القانون خلال مدة (30) يوماً من تاريخ إيداع الاتفاق لديها).

المادة السابعة عشرة

ينص تشريع كل دولة على شروط تطبيق كل أو بعض أحكام اتفاقيات العمل الجماعية على جميع أصحاب الأعمال والعمال الذين يشملهم ميدان التطبيق المهني أو الإقليمي.

يرجى بيان ما يلي:

- **النصوص التشريعية التي توضح شروط تطبيق كل أو بعض أحكام اتفاقيات العمل الجماعية.**

تضمنت المادة 154 / ثالثاً / رابعاً / خامساً من قانون العمل النافذ على :

ثالثاً : لا يجوز أن تتضمن الاتفاقات الجماعية نصوص تمنح للعمال حقوقاً أدنى من تلك الحقوق الممنوحة بموجب أحكام هذا القانون او القوانين الأخرى .

رابعاً : لا يجوز أن تتضمن عقود العمل الفردية نصوصاً تمنح للعمال حقوقاً أدنى من تلك الحقوق الممنوحة بموجب الاتفاق الجماعي .

خامساً : لا يجوز ان يتضمن الاتفاق الجماعي نصوصاً تخالف أحكام هذا القانون .

المادة الثامنة عشرة

تسري أحكام اتفاقيات العمل الجماعية المبرمة على المستوى الوطني على القطاعات الاقتصادية والصناعية المختلفة، وتسري الاتفاقيات المبرمة على مستوى أحد القطاعات على المنشآت المنتمية لهذا القطاع.

وفى حالة تعارض أحكام اتفاقيتين تم إبرامهما على مستويين مختلفين تسري أحكام الاتفاقية التي تتضمن مزايا أفضل للعمال.

يرجى بيان ما يلي:

أحكام سريان اتفاقيات العمل الجماعية على المستوي الوطني، وكذلك أحكام سريان الاتفاقيات المبرمة على مستوى أحد القطاعات.

.....

هل تسري أحكام الاتفاقية التي تتضمن مزايا أفضل للعمال في حالة تعارض أحكام اتفاقيتين تم إبرامهما على مستويين مختلفين؟

☐ نعم

☐ لا

النص التشريعي الذي يكفل ذلك.

.....

وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

- التغطية التشريعية لأحكام المواد (4 / 11 / 12 / 15 / 16 / 17)
- التغطية الجزئية لأحكام المواد (1 / 6 / 9 / 13)
- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (3 / 5 / 7 / 10 / 18)
- لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية من عدمه لأحكام المواد (2 / 8 / 14)

و – الاتفاقية العربية رقم (16) لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية – إتفاقية مُصادق عليها

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

المـادة الأولي

يقصد بالخدمات الاجتماعية العمالية في هذه الاتفاقية:

خدمات التغذية والإسكان والانتقال وتنظيم أوقات الفراغ والتثقيف ودور الحضـانة والتعاونيات والخدمات الصحية، وغيرها من الخدمات التي ترفع من المستوى الصحي والثقافي والاجتماعي للعمال،والتي تيسر التكيف بين العامل والبيئة التي يعمل فيها، بما يحقق الصالح المشترك لكل من العامل والمنشأة والمجتمع.

يرجى بيان ما يلي:

- **المقصود بالخدمات الاجتماعية العمالية في تشريعاتكم.**

هو تخطيط وتنفيذ مشـــاريع الخدمات الاجتماعية العامة التي تعود بالنفع على الطبقة العاملة بأســـرها في جمهورية العراق من خلال تأسيس المراكز والمستشفيات ورياض الأطفال وغيرها .

- **هل توجد خدمات أخرى غير المذكورة في نص المادة الأولى تقرها التشريعات؟**

☑لا

*** في حالة الإجابة ب(نعم) يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

.....

المـادة الثانية

تسري هذه الاتفاقية على جميع العاملين الخاضعين لقوانين العمل والتأمينات الاجتماعيـــــــة **(الضمان الاجتماعي)** السارية في كل قُطر.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل توجد فئات مستثناة من تطبيق الأحكام الخاصة بالخدمات الاجتماعية؟**

☐ نعم

☑ لا

*** في حالة الإجابة ب(نعم) يرجى بيان تلك الفئات ويرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

.....

المـادة الثالثة

يعمل كل عضـــو يصـــدق على هذه الاتفاقية على توفير الخدمات الاجتماعية العمالية الواردة بها طبقا للأحكام المنظمة لها، ويجوز التدرج في هذا التطبيق بما يتمشـــى مع التطور الاقتصـــادي وتوافر الإمكانيات اللازمة لقيام الخدمات.

يرجى بيان ما يلي:

- **مدى الالتزام بتوفير الخدمات الاجتماعية العمالية التي تقرها الاتفاقية في دولتكم الموقرة.**

.....

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

نصت المادة 63 من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 على :

تتعاون المؤسسـات العمالية من أجل نشـر الوعي الوقائي بين صـنوف العمال والتنبيه من أخطار المهنة وتعميم وسـائل الوقاية من الإصـابات والتدريب على اسـتخدامها أثناء العمل وإصـدار التعليمات الضـرورية لتحقيق هذه الأغراض ومراقبة تطبيقها

المادة الرابعة

لا تشـــمل هذه الاتفاقية الخدمات العمالية التي تنظمها قوانين قائمة بذاتها وقواعد مســـتقلة خاصـــة بها كالتأمينات الاجتماعية والأمن الصناعي والتدريب.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد خدمات اجتماعية عمالية تنظمها قوانين أخري خاصة بها؟**

☐ نعم

☑ لا

*** في حالة الإجابة ب(نعم) يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

المادة الخامسة

تعتبر المستويات المتعلقة بالخدمات الاجتماعية العمالية الواردة بهذه الاتفاقية بمثابة حد أدنى، بحيث لا تؤثر فيما تقوم به إحدى الدول المتعاقدة من تطبيق مســـتويات أعلى، أو تحول دون إصـــدار قوانين تتضـــمن مستويات أفضل.

يرجى بيان ما يلي:

- **وضع الخدمات الاجتماعية العمالية الواردة بتشريعاتكم بالنسبة لما تقرره الاتفاقية.**

☐ أعلى

☑ مساوي

☐ أدنى

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

عالجت المواد من (81 – 84) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي وضع الخدمات وكالآتي :

مادة 81 (تتولى المؤسسة في نطاق هذه الخدمات تخطيط وتنفيذ مشاريع الخدمات الاجتماعية العامة التي تعود بالنفع إلى الطبقة العاملة بأســـرها في الجمهورية العراقية ويكون في طليعة هذه المشـــاريع تأســـيس المراكز الاجتماعية وبناء المستشفيات ودور التوليد والحضانة ورياض الأطفال ....) وغيرها من الخدمات الواردة في القانون أعلاه .

المادة السادسة

يجب مساواة جميع العمال العرب بالعمال الوطنيين في تطبيق الأحكام الواردة بهذه الاتفاقية.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتم مساواة العمال العرب بالعمال الوطنيين، فيما يتعلق بأحكام هذه الاتفاقية؟**

☑نعم

☐ لا

*** في حالة الإجابة ب(نعم) يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

المادة 38 /أ من قانون رقم 39 تنص على :

(تقدم المؤسسة الخدمات المتوجبة عليها وتؤدي مختلف الاستحقاقات المنصوص عليها في هذا القانون للعامل المستحق الموجود داخل العراق .

المادة السابعة

تلتزم كل دولة بأن تشرف جهة متخصصة على تطبيق هذه الأحكام للوصول إلى رفع مستوى العمال الصحي والاجتماعي والثقافي.

يرجى بيان ما يلي:

- **ما هو دور الدولة بالنسبة لتطبيق أحكام هذه الاتفاقية؟**

نصت المادة 81 من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي على :

(تتولى المؤسسة في نطاق هذه الخدمات تخطيط وتنفيذ مشاريع الخدمات العامة التي تعود بالنفع على الطبقة العاملة بأسرها في جمهورية العراق ويكون في طليعة هذه المشاريع تأسيس المراكز الاجتماعية وبناء المستشفيات ودور التوليد ورياض الأطفال ....) .

- **هل توجد جهة متخصصة تشرف على تطبيق أحكام هذه الاتفاقية؟**

☐ نعم

☐ لا

*** في حالة الإجابة ب(نعم) يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

.....

.

المادة الثامنة

تلتزم المنشــآت الكبيرة التي يحدد حجمها بقرار من الوزير المختص بأن تقدم على وجه الخصــوص من بين **ما توفره من خدمات ما يلي:**

أ- إقامة مطعم لتقديم وجبات غذائية ملائمة للعمال بأسعار منخفضة وبدون ربح.

ب- إنشاء دار للحضانة تتوافر فيها كافة الشروط الصحية والفنية والتربوية التي تحدد من الجهات المختصة.

ت- إقامة ناد للعمال لقضاء أوقات فراغهم عن طريق تنظيم برامج رياضية وثقافية واجتماعية.

ث- توفير وسائل الانتقال للعمال من أماكن التجمع وإلى أماكن العمل، ذهابا وإيابا، فيما إذا كانت المنشأة تقع في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية، أو في الجهات التي تكون فيها وسائل النقل العام غير كافية، أو غير منتظمة.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تشمل الخدمات التيتقوم بها المنشآت الكبيرة ما تنص عليه هذه المادة؟**

☑نعم

☐ لا

- **هل تقدم هذه المنشآت خدمات أخرى غير المذكورة بهذه الفقرات؟**

☐ نعم

☑لا

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

نصت المادة 84 من قانون رقم 39 لسنة 1971 على :

(تشجع المؤسسة وتدعم مالياً جميع مشاريع الخدمات الاجتماعية التي يمكن أن يستفيد منها أفراد الطبقة العاملة سواء كانت من صنع الإدارات أو الاتحاد والنقابات أو الجمعيات والتعاونيات أو أصحاب العمل أو الأفراد وتكون الأفضلية الأولى في الدعم المالي للمشاريع الاجتماعية التي تقوم بها الوزارة ومشاريع الاتحاد والنقابات والتعاونيات للعمال) .

المادة التاسعة

تلتزم كل منشأة كبيرة بإيجاد قسم للخدمات الاجتماعية العمالية يتبع إدارة المنشأة مباشرة، ويضم مشرفا اجتماعيا مؤهلا أو أكثر للقيام بوضع برامج اجتماعية مختلفة للعاملين، وكذلك برامج لرعاية الأحداث والنساء،

والمعوقين من العاملين في المنشـــأة إن وجدوا، على أن يراعى في تخطيط هذه البرامج اتفاقها مع الحاجات الفعلية للعمال ونوع نشـــاط المنشـــأة وظروف العمل بها وعدد عمالها وفئات أعمارهم وحالاتهم الاجتماعية ومستوياتهم الثقافية.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تلزم تشريعاتكم المنشآت الكبيرة بإيجاد قسم للخدمات الاجتماعية العمالية بها؟**

☑نعم

- **في حالة وجود هذا القسم،ماهي اختصاصاته؟**

.....

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

المادة العاشرة

تكون في كل منشـأة كبيرة لجنة للخدمات الاجتماعية العمالية تضـم مندوبين عن إدارة المنشـأة والعاملين بها لمناقشة واعتماد البرامج التي يضعها قسم الخدمات الاجتماعية والإشراف على تنفيذها.

المادة الحادية عشرة

تتحمل المنشأة مصاريف إقامة المنشآت الخاصة بالخدمات الاجتماعية العمالية، وكذلك نفقات تشغيلها.

كما يجوز أن يتحمل العمال جانبا من نفقات الخدمات بأداء رســم اشــتراك رمزيتحدده اللجنة مقابل الانتفاع بها.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل ينص التشريع على تشكيل لجان للخدمات الاجتماعية العمالية في المنشآت الكبيرة؟**

☑نعم

☐ لا

- **ما هي الجهة التي تتحمل مصـــاريف إقامة المنشـــآت الخاصـــة بالخدمات الاجتماعية العمالية لكل منشأة،ونفقات تشغيلها؟**

.....

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

المواد 84 ، 85 من قانون التقاعد والذمان الاجتماعي رقم 39 لسنة 1971 .

المادة الثانية عشرة

تحدد مناطق التجمع الصناعي أو التجاري أو الخدمي من الجهة المختصة بهدف إنشاء صندوق أو أكثر للخدمات الاجتماعية العمالية، تشترك فيه جميع المنشآت الصغيرة بالمنطقة،وهيالتي لا تسري عليها أحكام **المادة (8)** من هذه الاتفاقية.

المادة الثالثة عشرة

يوفر هذا الصندوق لعمال المنشآت الصغيرة المشتركة فيه وأفراد أسرهم **الخدمات الآتية:**

1- إنشاء مركز اجتماعي لإعداد العمال إعداداً سليما من النواحي الرياضية والاجتماعية والثقافية وغيرها من الخدمات.

2- إنشاء دار حضانة لأطفال العاملات الذين تتراوح أعمارهم بين ثلاثة شهور وستة سنوات، لرعاية هؤلاء الأطفال أثناء أوقات عمل أمهاتهم.

3- الاستعانة بفريق من الأخصائيين الاجتماعيين لزيارة المنشآت الصناعية الموجودة بالمنطقة، ودراسة مشاكل العمال الفردية التي تحال إليهم، وتقديم المشورة للحالات التي تستدعى علاجا اجتماعيا، والعمل على مساعدتهم في حلها، وكذلك توجيه العمال وحثهم على الاستفادة من المنشآت الاجتماعية، كل حسب ظروفه وحالته الخاصة.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد تحديد لمناطق التجمع الصناعي أو التجاري أو الخدمي بهدف تقديم خدمات اجتماعية عمالية؟**

☐ نعم

☑ لا

- **هل يوجد صندوق للخدمات الاجتماعية العمالية بهذه المناطق؟**

☑ نعم

☐ لا

- **هل يقوم هذا الصندوق بتوفير الخدمات المذكورة في الفقرات (1،2،3) من المادة (13) من الاتفاقية؟**

☑ نعم

☐ لا

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

وفق المادة 81 من قانون التقاعد والتي تنص على :

(تتولى المؤسسة في نطاق هذه الخدمات تخطيط وتنفيذ مشاريع الخدمات العامة التي تعود بالنفع على الطبقة العاملة بأسرها في جمهورية العراق ويكون في طليعة هذه المشاريع تأسيس المراكز الاجتماعية وبناء المستشفيات ودور التوليد ورياض الأطفال ....) .

المادة الرابعة عشرة

يقوم بإدارة الصندوق مجلس مكون من ممثلين عن وزارات الخدمات ذات الاختصاص ومنظمات كل من أصحاب الأعمال والعمال فيالمنطقة، ويتولى رئاسة المجلس ممثل الوزارة المختصة بمسائل العمل.

المادة الخامسة عشرة

يمول الصندوق من الموارد الآتية:

1- مساهمة أصحاب الأعمال والعمال بنسبة مئوية من أجور العمال يحددها التشريع الوطني.

2- الإعانة التي تؤديها السلطة العامة للصندوق.

3- الرسوم الرمزية التي يؤديها المستفيدون عن الخدمات التي تقدم لهم.

4- أية تبرعات تقدم للصندوق يوافق عليها المجلس.

يرجى بيان ما يلي:

- **الهيئة التي تدير صندوق الخدمات الاجتماعية العمالية وكيفية تشكيلها.**

نصت المادة (9) من قانون الضمان الاجتماعي على :

(يشرف مجلس إدارة المؤسسة على جميع نشاطاتها الإدارية والمالية والفنية .....)

- **الجهات التي تمول الصندوق.**

يكون تمويله ذاتياً من إيرادات الدائرة (اشتراكات – عقارات – مساهمة الشركات)

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

.....

نصت المادة (9) من القانون آنف الذكر على :

(تتكون مالية وايرادات المؤسسة من المصادر الآتية :

أ–الأموال المنقولة وغير المنقولة التي تمتلكها المؤسسة .

ب–عوائد استثمار المؤسسة .

ج–رصيد التصفية النهائية لمؤسسة الاستثمارات العالمية الملغاة بموجب هذا القانون.

د–مكافئة نهاية الخدمة المستحقة للعمال لدى الإدارات وأصحاب الاعمال .

هـ– الاشتراكات التي تدفع للمؤسسة .

و– إيرادات المؤسسة المتحققة بموجب الفقرة (ب/1) من المادة 108 من هذا القانون .

ح–الأموال الواردة التي توهب أو المنح للمؤسسة .

ط–مبالغ الغرامات التي تستوفيها المؤسسة والتي يحكم بها ادارياً أو قضائياً .

ي– أي موارد أخرى وفق أحكام هذا القانون .

المادة السادسة عشرة

تلتزم المنشـــأة في المناطق البعيدة عن العمران والنائية والتي تحدد بقرار من الوزير المختص، وكذلك المناجم والمقالع ومراكز التنقيب عن البترول، بالإضـافة إلى الخدمات المنصـوص عليها **في القسـم الأول من الباب الثاني** من هذه الاتفاقية **بتوفيرالخدمات الآتية:**

1– توفير المساكن الملائمة للعمال وتخصيص بعضها للمتزوجين منهم، على أن تحدد شروط مواصفات هذه المساكن وقواعد تأجيرها بقرار من الوزير المختص .

2– إقامة تعاونية اســـتهلاكية لتوريد حاجيات العمال من أطعمة وملابس وأدوات منزلية وغيرها من الســـلع الضرورية بأسعار مخفضة.

3– إنشـــاء مدارس ابتدائية مجانية في المناطق البعيدة عن العمران التي لا تتوافر بها الخدمات التعليمية تخصص لأبناء عمال هذه المنشآت وفق ما يسمح به التشريع الوطني.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تشمل الخدمات الاجتماعية العمالية التي تقدمهاالمنشآت المذكورة في المادة (16)ما تتضمنـــــــه الفقـــرات (1، 2، 3)من هذه المادة؟**

☑نعم

☐ لا

المادة/ 81 تنص على :

(تتولى المؤسسة في نطاق هذه الخدمات تخطيط وتنفيذ مشاريع الخدمات العامة التي تعود بالنفع على الطبقة العاملة بأسرها في جمهورية العراق ويكون في طليعة هذه المشاريع تأسيس المراكز الاجتماعية وبناء المستشفيات ودور التوليد ورياض الأطفال ....) .

المادة السابعة عشرة

تسري الأحكام الخاصة بالإدارة والتمويل الواردة بالقسم الأول من الباب الثاني على المنشآت القائمة في المناطق البعيدة عن العمران والنائية.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تسري على المنشآت المتواجدة في الأماكن البعيدة عن العمران والنائية الأحكام الخاصة بالإدارة والتمويل الواردة في المواد (9،10،11) من الاتفاقية؟**

☑نعم

☐ لا

المادة الثامنة عشرة

يجوز استثناء المنشآت الصغيرة التي يحدد حجمها بقرار من الوزير المختص من توفير الخدمات الاجتماعية المذكورة في**المادة (16)** ما عدا السكن والتغذية شريطة أداء بدل نقدي عنهما لعمال هذه المنشآت.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد معيار لتحديد المنشآت الصغيرة؟**

☐ نعم

☑لا

- **هل تستثنىالمنشآت الصغيرة من توفير الخدمات الاجتماعية المذكورة في المادة (16) من الاتفاقية؟**

☐ نعم

☑لا

*** في حالة الإجابة ب(نعم)، هل يؤدي بدل نقدي للعمال في هذه المنشآت بدلاً من تلك الخدمات؟**

.....

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

.....

المادة التاسعة عشرة

تقوم التنظيمات العمالية حيثما وجدت في إطار هياكلها المحلية ووفق تشـريعها الوطني بتوفير الخدمات التي يحتاج إليها أعضاؤها أو أفراد أسرهم بما يتناسب مع مواردها، **وعلى الأخص الخدمات الآتية:**

1- إنشاء صندوق ادخار ومساعدة يشترك فيه أعضاء النقابة ليؤدي لهم أو لأفراد أسرهم مساعدات في حالة زواج العضو أو أحد أفراد أسرته أو بلوغه سنا معينة أو عجزه عن العمل أو وفاته أو الحاجة لنفقات تعليم من يعيله العضو .

2- تأسيس جمعيات تعاونية وعلى وجه الخصوص تعاونيات استهلاكية وتعاونيات سكنية وتعاونيات لتوفير وسائل انتقال العمال من وإلى أماكن العمل .

3- إقامة مكتب توظيف يقوم باستقبال الأعضاء العاطلين عن العمل ، والسعي لتأمين الوظائف والأعمال التي تتفق ومؤهلاتهم وكفاءتهم المهنية ، وذلك بدون مقابل .

4- إنشاء مكتب استشاري لتقديم المشورة القانونية والمساعدات القضائية التيحتاج إليها أي عضو من أعضاء النقابة .

5- إعداد فصول دراسية لمكافحة الأمية وتثقيف العمال وتدريبهم مهنياً .

6- إقامة مستوصف لعلاج أفراد أسر العمال، يقوم بتقديم الخدمات والرعاية الطبية في حالة عدم توافرها

<u>يرجى بيان ما يلي:</u>

- **هل يوجد نصوص تشريعية تغطي أحكام هذه المادة؟**

☑نعم

☐ لا

*** في حالة الإجابة ب(نعم) يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

وفق المادة 85 من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي المذكورة آنفاً .

المادة العشرون

تساهم الدولة كما يساهم أصحاب الأعمال بما يتناسب ومواردهم في الدعم المالي لنشاط النقابة في المجالات المذكورة في المادة السابقة، وفقا للشروط التي يحددها قرار الوزير المختص.

المادة الحادية والعشرون

تقوم النقابة بتكوين لجنة من بين أعضائها لإدارة كل نشاط من الأنشطة السابقة، ويجوز الاستعانة بأخصائيين من غير أعضائها.

المادة الثانية والعشرون

تخصص النقابة نسبة كافية من إيراداتها لتمويل الخدمات الاجتماعية التي تقوم بها.

يرجى بيان ما يلي:

- **مدى مساهمة الدولة وأصحاب الأعمال في الدعم المالي لنشاط النقابة في مجال خدماتها المذكورة في المادة (19) من هذه الاتفاقية.**

.....

- **هل توجه النقابة نسبة من إيراداتها لتمويل الخدمات الاجتماعية التي تقوم بها؟**

☐ نعم

☐ لا

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

.....

المادة الثالثة والعشرون

(أ) ينشأ حيثما أمكن في كل دولة مجلس أعلى للخدمات الاجتماعية العمالية برئاسة الوزير المختص بمسائل العمل، وعضوية وكلاء وزارات الخدمات ذات العلاقة، وممثلين عن منظمات العمال، وممثلين عن أصحاب الأعمال، ومدير الإدارة المركزية للخدمات الاجتماعية العمالية.

ويختص هذا المجلس باقتراح السياسة العامة للخدمات الاجتماعية العمالية، **وعلى الأخص:**

1- دراسة المشروعات العامة المتعلقة بالخدمات الاجتماعية العمالية.

2- التنسيق بين المشروعات المقترحة بما يمنع تكرارها ويضمن عدالة توزيعها.

3- اعتماد النظم والقواعد التي تكفل رعاية القوى العاملة ، والعمل على نشـــر الوعى العام في هذا المجال.

(ب) تنشـأ مجالس فرعية للخدمات الاجتماعية العمالية في مناطق التجمع الصـناعي أو التجاري أو الخدمي طبقا لأحكام التشريعات الوطنية،ويختص بما يلي:

1- إجراء دراسات عن احتياجات المنطقة من الخدمات الاجتماعية ذات الطابع المحلى والتنسيق بينها.

2-بحث مشكلات الخدمات الاجتماعية للعمال في المنطقة وتنفيذ المقترحات التي تقرر لمعالجتها.

3- توفير منشآت الخدمات الاجتماعية التي تحتاجها المنطقة.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد في دولتكم الموقرة مجلس أعلى للخدمات الاجتماعية العمالية؟**

☑نعم

☐ لا

- **في حالة وجود هذا المجلس يرجي بيان تشكيله وما هي اختصاصاته؟**

المواد من (59) من قانون رقم 39 لسنة 1971

- **هل يوجد في دولتكم الموقرة مجالس فرعية للخدمات الاجتماعية العمالية؟**

☐ نعم

☐ لا

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

المادة 23 (يكون لكل فرع من فروع الضـمان الاجتماعي في المؤسسـة أمواله واحتياجاته وموارده الخاصـة كما يكون له حساب مستقل تبين فيه ميزانيته الفرعية ومبالغ ايراداته ونفقاته والرصيد السنوي ....)

المادة الرابعة والعشرون

تنشأ في وزارة العمل إدارة مركزية للخدمات الاجتماعية العمالية، كما تنشأ لها فروع في مختلف المناطق اللازمة.

وتختص هذه الإدارة بما يلي:

(أ) إعداد البحوث والدراسات في مجال الخدمات الاجتماعية للعمال بهدف الارتقاء بمستوى هذه الخدمات.

(ب) التعاون مع الأجهزة المعنية بهدف تنسيق الخدمات العمالية التي تقدمها مختلف الجهات بما يكفل حسن توزيعها ومنع الازدواج أو التكرار.

(جـ) الإشراف على تطبيق التشريعات الخاصة بالخدمات الاجتماعية العمالية ومعاونة المنشآت للأخذ بوسائل الرعاية الاجتماعية وجمع ونشر الإحصاءات المتعلقة بها.

(د) نشر الوعي العام بأهمية الخدمات الاجتماعية العمالية.

(هـ) دعم نشاط المنظمات العمالية والجمعيات الخاصة في مجال الخدمات الاجتماعية العمالية.

(و) القيام بوضع خطة سنوية للخدمات الاجتماعية العمالية ومتابعة تنفيذ هذه الخطة.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد في وزارة العمل إدارة مركزية للخدمات الاجتماعية العمالية؟**

☑نعم

☐ لا

- **في حالة وجودها ماهي اختصاصات هذه الإدارة؟**

مؤسسة التقاعد والضمان الاجتماعي بموجب المادة الخامسة من قانون رقم 39 لسنة 1971.

يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

.....

المادة الخامسة والعشرون

ينبغي مساهمة مؤسسة التأمينات الاجتماعية أو الضمان الاجتماعيفي تطوير وتحسين مستويات الخدمات الاجتماعية العمالية لمختلف فئات العمال وزيادة عدد المنتفعين بها، وذلك في مناطق التجمعات الصناعية والتجارية والخدمية، كالمساكن والمراكز الاجتماعية ودور الحضانة وأماكن قضاء الإجازات ودور النقاهة والاستجمام، وغيرها من الخدمات العمالية الملائمة.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد دور لمؤسسة التأمينات الاجتماعية أو الضمان الاجتماعي في تطوير وتحسين مستويات الخدمات الاجتماعية العمالية؟**

☑نعم

☐ لا

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

المواد (84 –85) المذكورة آنفاً .

المادة السادسة والعشرون

تمنح بعض الإعفاءات من ضرائب الأرباح التجارية والصناعية للمنشآت التي تقوم بصفة اختيارية، أو بمقتضي اتفاقيات العمل الجماعية بتوفير بعض الخدمات الاجتماعية للعمال تتماشي مع المستويات والشروط المقررة وفقا للتشريعات الوطنية.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تمنح المنشآت التي تقدم بصفة اختيارية أو بمقتضي اتفاقيات العمل الجماعية الخدمات الاجتماعية للعمال بعض الإعفاءات الضريبية؟**

☑نعم

١*في حالة الإجابة ب(نعم)، ما هي نوعية هذه الإعفاءات؟

نعم أجاز القانون بعض الإعفاءات من الغرامات حسب المادة (30 /ج) من قانون رقم 39 .

المادة السابعة والعشرون

العمل على تشجيع ودعم الجمعيات الخاصة التي تؤدى خدمات اجتماعية للعمال وتمارس نشاطها على الوجه المطلوب، وذلك بمنحها صفة النفع العام بمقتضى قرار من السلطة المختصة بما يقتضي تمتعها بالمزايا التي تقرر في هذا المجال.

يرجى بيان ما يلي:

- **ماهي وسائل دعم وتشجيع الجمعيات الخاصة التي تؤدى خدمات اجتماعية للعمال؟**

المادة (84) المذكورة آنفاً .

- **هل تتمتع هذه الجمعيات بمزايا معينة؟**

☑نعم

*** في حالة الإجابة ب(نعم)، ما هي المزايا؟**

.....

المادة 85 – ب (تقوم المؤسسة بتوزيع معوناتها المالية على مراكز الضمان الاجتماعي النقابية في مطلع كل سنة ....)

المادة الثامنة والعشرون

يجب على جميع الجهات المسئولة عن توفير الخدمات الاجتماعية العمالية أن تقوم بالجهود اللازمة للتعريف بهذه الخدمات وتوعية العاملين بكيفية الاستفادة منها، وكذلك العمل على تقييم هذه الخدمات بصفة دورية لضمان تحقيقها لأهدافها بأكبر قدر من الكفاية.

يرجى بيان ما يلي:

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

المادة (84/أ) (تشجع المؤسسة وتدعم مالياً جميع المشاريع الخدمات الاجتماعية التي يمكن أن يستفيد منها أفراد الطبقة العاملة .....)

المادة التاسعة والعشرون

يجوز لصناديق الخدمات الاجتماعية العمالية، أو المنشآت الكبيرة، أو المنشآت التي تقع في مناطق بعيدة عن العمران، أو المنظمات العمالية الاتفاق مع مؤسسات حكومية أو خاصة تؤدى خدمات اجتماعية عامة على تقديم خدماتها للعمال المعنيين مقابل مبالغ يتفق عليها، ويمكن في هذه الحالة إعفاء الجهات المذكورة من القيام مباشرة بالخدمات الملزمة بتوفيرها.

يرجى بيان ما يلي:

- **في حالة تطبيق هذه المادة يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

المادة (84) التي سبق ذكرها .

المادة الثلاثون

العمل على زيادة إسهام ومشاركة العمال في مجالس وهيئات الخدمات الاجتماعية العمالية.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يشارك العمال أو منظماتهم في مجالس وهيئات الخدمات الاجتماعية العمالية؟**

☐ نعم

☐ لا

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

المواد (14،8، 15) من قانون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رقم 8 لسنة 2006 .

وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

- التغطية التشريعية لأحكام المواد (6 /7 / 13 / 15)
- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (1 / 3 / 4 / 5 / 8 / 9 / 12 / 13 / 14 / 15 / 16 /17/ 18 / 19 / 20 /21/ 22 / 23 / 24 / 27)
- لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية من عدمه لأحكام المواد (2 / 10 / 25 / 26 / 28 /29 / 30)

***

ز- الاتفاقية العربية رقم (17) لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين - إتفاقية مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي من جمهورية العراق تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 – وجاء في هذا الرد ما يلي:

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

تمت المصادقة عليها من قبل جمهورية العراق عام 2002 .

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

- قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة رقم 38 لسنة 2013 .
- قانون الحماية الاجتماعية رقم 11 لسنة 2014 .
- قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 .

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

نصت المادة (3/ثانياً) من قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة رقم 38 لسنة 2013 على (الانضمام إلى الاتفاقيات والمواثيق الدولية الخاصة برعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة) .

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

☐ **نعم**

☑ **لا**

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

.....

القسم الثاني

التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية

المادة الأولى

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

يرجى بيان ما يلي:

- **هل تتضمن تشريعاتكم تعريفا للمعوق؟**

☑ نعم

☐ لا

- **يرجى بيان النص التشريعي المؤيد لذلك.**

عرفت المادة (1/ ثانياً) من قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة رقم 38 لسنة 2013 ذوي الإعاقة كالآتي :

(كل من فقد القدرة كلياً أو جزئياً على المشاركة في حياة المجتمع أسوة بالآخرين نتيجة اصابته بعاهة بدنية أو ذهنية أو حسية أدى إلى قصور في اداءه الوظيفي) .

المادة الثانية

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

يرجى بيان ما يلي:

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

تتحقق أهداف قانون رعاية ذوي الإعاقة من خلال :

- وضع الخطط والبرامج الخاصة لضمان حقوق ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة وفق أحكام القانون والاتفاقيات والمواثيق الدولية التي تكون جمهورية العراق طرفاً فيها .
- وضع البرامج والخطط للوقاية من مسببات الإعاقة وجعلها متاحة لنشر التوعية بها .
- تأمين المتطلبات العلاجية والخدمات الاجتماعية والتأهيل النفسي والمهني لذوي الإعاقة والاحتياجات بالتعاون والتنسيق مع الجهات ذوات العلاقة داخل العراق وخارجه .
- توفير فرص التعليم العام والخاص والتعليم المهني والعالي لذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة للقادرين عليه.

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؟**

تضمنت المادة 16 من قانون رقم 38 لسنة 2013 الآتي :

أولاً / تخصص الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة وشركات القطاع العام وظائف لذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة لا تقل عن (5 %) خمسة من المئة من ملاكها .

ثانياً / يلتزم صاحب العمل في القطاع المختلط باستخدام عامل واحد من ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة ممن تتوافر فيهم الد الأدنى من المؤهلات المطلوبة إذا كان يستخدم عدداً من العمال لا يقل عن (30) ولا

يزيد عن (60) عاملاً و(3%) ثلاثة من المئة في الأقل من مجموع العمال إذا كان يستخدم أكثر من (60) عامل .

المادة الرابعة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☑نعم

☐ لا

2- يرجى تزويدنا بنماذج لهذه البرامج وشروط الاستفادة منها.

- التدريب المهني المناسب لذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة وتطوير قدراتها وفقاً لحاجة سوق العمل .
- تدريب أسر ذوي الإعاقة على كيفية التعامل السليم معهم .
- توفير أنواع معينة من الأعمال تتناسب مع نوع ودرجة العوق .

المادة الخامسة

يصنف المعوقون حسب سبب الإعاقة كما يلي:

(أ) المعوقون جسديا:

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

(ب) المعوقون حسياً:

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

(ج) المعوقون ذهنياً:

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☑نعم

☐ لا

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

عرفت المادة (1 أولاً) من قانون رقم 38 لسنة 2013 الإعاقة كالآتي :

(أي تقييد أو انعدام قدرة الشخص بسبب عجز أو خلل بصورة مباشرة إلى أداء التفاعلات مع محيطه في حدود المدى الذي يعد فيه الانسان طبيعيا .

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؟

يتولى مجلس إدارة الهيئة جملة من المهام منها رسم وإقرار السياسة العامة لعمل الهيئة لرعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة وتأهيلهم ومتابعة إجراءات تنفيذها والاشراف والمتابعة على تأمين المتطلبات الخاصة بذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة في جميع المجالات بالتنسيق مع الجهات المختصة ذوات العلاقة .

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

☑نعم

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

هيئة رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة إحدى تشكيلات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والمشكلة بموجب المادة 4 من قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة رقم 38 لسنة 2013 .

المادة السابعة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☑نعم

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

☑نعم

- **في حالة الجابة ب(نعم)، يرجى موافاتنا بها.**

نصت المادة 79 من قانون الرعاية الاجتماعية رقم 126 لسنة 1980 على (تطبق أحكام قانون العمل وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال على المعوقين العاملين في الورش المهنية في الحدود والضوابط التي تحددها التعليمات).

المادة الثامنة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☐ نعم

☑لا

2- إن وجدت مثل هذه الإحصائيات والبيانات،يرجى تزويد مكتب العمل العربي بنسخ منها.

المادة التاسعة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☑نعم

☐ لا

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

☐ نعم

☐ لا

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

.....

المادة العاشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☐ نعم

☑لا

المادة الحادية عشرة

تقوم كل دولة بإصدار التشريعات المنظمة لرعاية وتأهيل وتشغيل المعوقين.

يرجى بيان ما يلي:

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

☑نعم

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

نصت المادة (10/رابعاً) من قانون رقم 38 لسنة2013 على :

(تتولى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ما يأتي :

أ–التدريب المهني المناسب لذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة وتطوير قدراتهم وفقاً لحاجات سوق العمل وتدريب المدربين العاملين في هذا المجال .

ب– توفير فرص متكافئة في مجال العمل والتوظيف وفق مؤهلات ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة .

ج– الزام دوائر الدولة والقطاع العام والمختلط وتجيع القطاع الخاص بتشغيل ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة وفق نسب معينة م مراعاة نوع الإعاقة والعمل .

د–توفير أنواع معينة من الأعمال تتناسب مع نوع ودرجة العوق للموظف الذي يصاب بالعوق أثناء الخدمة أو من جرائها إذا كان قادراً الاستمرار بالخدمة بعد الإصابة وتأهيله للقيام بهذه الأعمال الجديدة .

هـ–تقديم معونات شهرية لذوي الإعاقة والاحتياجات من غير القادرين على العمل وفقاً للقانون .

و–تدريب أسر ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة على كيفية التعامل السليم معهم والعناية بهم ورعايتهم بصورة لا تمس كرامتهم وانسانيتهم .

ز–الاشراف على جميع المؤسسات والمراكز التي تعنى بتأهيل ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة ورعايتهم واعانتهم ومنح التراخيص لها .

المادة الثانية عشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☑نعم

☐ لا

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

نصت المادة (16) من قانون رقم 38 لسنة 2013 على :

أولاً / تخصص الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة وشركات القطاع العام وظائف لذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة لا تقل عن (5%) خمسة من المئة عن ملاكها .

ثانياً / يلتزم صاحب العمل في القطاع المختلط باستخدام عامل واحد من ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة ممن تتوفر فيهم الحد الأدنى من المؤهلات المطلوبة إذا كان يستخدم عدد من العمال لا يقل عن (30) ولا يزيد عن (60) عاملاً و (3%) ثلاثة من المئة في الأقل من مجموع العمال إذا كان يستخدم أكثر من (60) عاملاً

المادة الثالثة عشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☑نعم

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

☑نعم

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

م / 15 رابعاً – ب (توفير فرص متكافئة في مجال العمل والتوظيف وفق مؤهلات ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة) .

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

☐ لا

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

م / 16 من قانون رقم 38 لسنة 2013 والوارد ذكرها سابقاً

المادة الخامسة عشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☑نعم

المادة السادسة عشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☑نعم

2- **هل تدعم الحكومة جمعيات المعوقين التعاونية الإنتاجية؟**

☑نعم

- **في حالة الإجابة ب(نعم)، ماهونوعهذاالدعم؟**

كافة أنواع الدعم .

المادة السابعة عشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☑نعم

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

يتم منحهم قروض ميسرة تشغيلية استناداً إلى أحكام المادة (17 / ثانياً) من قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة رقم 38 لسنة 2013 ويتم تسديدها خلال خمس سنوات مع فترة سماح تتراوح بين (1-6) أشهر لاقامة مشروع فردي يدر للدخل على ان تكون الاعمار من (18 – 55) سنة ووفق الضوابط المعمول بها في هذا المجال.

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 يوجد

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

المواد (15 ، 17 / أولاً – ثانياً ، 18) من قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة .

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

☐ لا

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

- نصت المادة (3 /رابعاً) من القانون المذكور آنفاً على : (تأمين المتطلبات العلاجية والخدمات الاجتماعية والتأهيل النفسي والمهني لذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة ....)

- وتقع ضمن اختصاص وزارة الصحة العراقية .

المادة العشرون

تعمل كل دولة على تشجيع صناعة المعينات التعويضية محليا.

يرجى بيان ما يلي:

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

☑نعم

☐ لا

المادة الحادية والعشرون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☑نعم

☐ لا

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

نصت المادة (15 / ثامناً) على ما يأتي :

(تطبيق متطلبات الأبنية المؤسسية الرسمية الخاصة بذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة الصادرة من الجهة

ذات العلاقة على الأبنية القائمة من خلال إعادة تأهيلها) .

المادة الثانية والعشرون

تتخذ كل دولة الإجراءات الضرورية للحيلولة 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؟**

☑لا

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

المادة الرابعة والعشرون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☑نعم

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

نصت المادة (15 /سابعاً) في الفقرات (أ،ج) على الآتي :

15/سابعاً وزارة النقل وتتولى مايأتي :

أ–تهيئة وسائل النقل العام لتحقيق تنقل ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة ومرافقتهم بأمن وسلامة مجاناً .

ج–تخفيض أسعار تذاكر السفر الجوي لذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة بمقدار (5%) ولمرتين في السنة .

المادة الخامسة والعشرون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☑نعم

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

☑كامل

❖ نسبته:

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

نصت المادة (18) من قانون رقم (38) لسنة 2013 على ما يأتي :

(تعفى من الضرائب والرسوم وسائل النقل الفردية والجماعية الخاصة بذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة إذا كانت مستوردة منهم مباشرة أو من الهيئة ويجدد الاعفاء بعد مرور (5) خمس سنوات قبل شراء سيارة أخرى وتستوفى الرسوم والضرائب عند انتقال الملكية لشخص غير ذي الإعاقة واحتياج خاص قبل انتهاء المدة) .

وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

- التغطية التشريعية لأحكام المواد (1 / 2 / 3 / 4 / 11 / 13 / 17 / 24 / 25)
- التغطية الجزئية لأحكام المواد (5/ 6 / 12 / 21)

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (7 / 8 / 10 / 18 / 19 / 23)

- لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية من عدمه لأحكام المواد (9 / 14 / 15 / 16 / 20 / 22)

***

ح- الاتفاقية العربية رقم (19) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل - إتفاقية مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي من جمهورية العراق تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 – وجاء في هذا الرد ما يلي:

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

سنة مصادقة جمهورية العراق على الاتفاقية هي عام : 2001

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

قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 النافذ والتعليمات الصادرة بموجبه .

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

نصت المادة 14/ثالثا من قانون العمل النافذ على :

(عند عدم وجود نص في هذا القانون يصـار الى تطبيق احكام اتفاقيات العمل العربية والدولية ذات الصلة المصادق عليها قانونا)

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

☑نعم

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

الاتحاد العام لنقابات العمال في العراق واتحاد الصناعات العراقي

القسم الثاني

"التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية"

المـادة الأولـى

ينبغى على كل دولة أن تنظم تفتيش العمل من خلال القوانين والأنظمة واللوائح والقرارات المنفذة لها فى جميع قطاعات وأماكن العمل.

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☑نعم

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

☐ نعم

☐ لا

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

نصت المادة (3/أولا) من قانون العمل على :

(تسري احكام هذا القانون على جميع العمال في جمهورية العراق ومن هم في حكمهم ...)

والمادة 126 : (تخضع المشاريع وأماكن العمل المشمولة باحكام هذا القانون الى تفتيش العمل تحت اشراف وتوجيه الوزارة) .

المـادة الثانيـة

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

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

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد جهازا واحداً لتفتيش العمل لديكم أم أكثر؟**

في الوقت الحالي يوجد جهاز تفتيش عمل واحد والذي يتم تنظيم عمله من خلال المواد (127 – 135) من قانون العمل النافذ .

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

☐ نعم

☐ لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

.....

المـادة الثـالثـة

يتم التفتيش من قبل جهاز يتولى التفتيش العام، أو أجهزة متخصصة يمارس كل منها نشاطا تفتيشيا محددا.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل توجد أجهزة تفتيش متخصصة؟ أم يتولى التفتيش جهاز عام؟**

جهاز عام .

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

.....

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

.....

المادة الرابعة

تنظم كل دولة الاتصالات الأفقية والرأسية فيما بين جهاز أو أجهزة التفتيش، بما يحقق سرعة الأداء ونجاعته وسهولته.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد تنظيم للاتصالات الأفقية والرأسية بين جهاز أو أجهزة التفتيش؟**

☐ نعم

☐ لا

- **في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيان وسائل وسبل هذا التنظيم.**

المادة الخامسة

تضع الإدارة المركزية ذات الصلة بنشاط تفتيش العمل السياسة العامة للتفتيش التي تعالج على الأخص:

- وضع الخطة العامة للتفتيش.
- تحديد أولويات التفتيش.
- متابعة التنفيذ.
- توفير متطلبات جهاز التفتيش.
- الأداء الوظيفي والتدريب.
- تقييم النتائج.

يرجى بيان ما يلي:

- **النصوص التشريعية التي تتناول السياسة العامة للتفتيش والموضوعات التي تعالجها.**

.....

المادة السادسة

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

المادة السابعة

يراعى عند اختيار مفتش العمل أن تتوافر فيه صفات الحياد والموضوعية.

المادة الثامنة

يقوم مفتش العمل قبل مباشرة عمله بأداء اليمين، وتنظم التشريعات أداء اليمين ومضمونه، والجهة التي يؤدى أمامها.

المادة التاسعة

يجب على كل دولة تدريب مفتش العمل نظريا وعمليا بما يؤهله لأداء مهامه.

يرجى بيان ما يلي:

- **شروط تعيين مفتش العمل.**

يشترط في من يعين مفتش العمل ان يكون حاصلا على شهادة جامعية أولية في الأقل وذات اختصاص ، وناجحا في دورة تدريبية تعدها الوزارة لهذا الغرض استنادا الى احكام المادة (128/ثانيا) من قانون العمل .

- **هل يؤدى مفتش العمل اليمين قبل مباشرة عمله؟ وما هو مضمونه؟ والجهة التي يؤدى أمامها؟**

يؤدي مفتش العمل وممثل العمال وممثل أصحاب العمل الأكثر تمثيلا قبل ممارسة عمله امام الوزير او من يخوله اليمين القانونية الاتيه : (اقسم بالله العظيم ان أقوم بواجبي بامانة وحياد وان لا افشي سرا من اسرار المهنه التي اطلع عليها بحكم وظيفتي هذه حتى بعد تركي لها) وذلك حسب ماورد في المادة 128/ثالثا من قانون العمل .

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

☑نعم

☐ لا

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

تم ذكر النصوص التشريعية أعلاه .

المادة العاشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☐ نعم

☐ لا

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

☑نعم

☐ لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

نصت المادة (128/رابعا) على : (تستعين لجنة التفتيش بالخبراء المختصين من أصحاب المؤهلات العلمية).

كذلك ورد في نفس المادة أعلاه في البند أولا : (تشكل لجان تفتيش العمل برئاسة موظف من الوزارة بعنوان مفتش عمل وممثل عن أصحاب العمل الأكثر تمثيلا وممثل عن العمال الأكثر تمثيلا ....)

المادة الحادية عشرة

تكفل تشريعات كل دولة الحماية اللازمة لمفتش العمل، واستقراره الوظيفي، بما يجعله يقوم بمهامه بحرية وحياد واستقلالية.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتمتع مفتش العمل بالحماية اللازمة والاستقرار الوظيفي الذي يمكنه من أداء عمله؟**

☑نعم

☐ لا

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة 127/ثانيا من قانون العمل والتي تنص على : (يشترط في المهام التي يكلف بها مفتشو العمل ان لاتتعارض مع قيامهم بمهامهم الأساسية او تؤثر باي شكل من الاشكال على مهمتهم او حيادهم في علاقتهم مع العمل او أصحاب العمل) .

المادة الثانية عشرة

تهيئ الجهة المختصة للمفتشين مكاتب مجهزة تجهيزا مناسبا يسهل الوصول إليها من قبل الأطراف المعنية، وتزود بوسائل اتصال حديثة ونظم معلومات آلية تمكنهم من حفظ واسترجاع المعلومات بسهولة.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتوفر للمفتشين مكاتب مجهزة، ومزودة بوسائل اتصال حديثة ونظم معلومات؟**

☑نعم

المادة الثالثة عشرة

توفر الجهة المختصة للمفتشين وسائل أو تسهيلات نقل للأداء الفعال لواجباتهم.

المادة الرابعة عشرة

تزود الجهة المختصة المفتشين بالوثائق والتشريعات والأجهزة الضرورية لأداء عملهم.

المادة الخامسة عشرة

تتحمل الجهة المختصة كافة النفقات المالية اللازمة لممارسة المفتشين لمهامهم.

المادة السادسة عشرة

يعتبر مفتش العمل أحد أفراد الضابطة العدلية (القضائية)، ويحمل بطاقة مهنية تثبت شخصيته ووظيفته.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتوفر للمفتشين ما يلي:**

i. **وسائل أو تسهيلات نقل.**

☑نعم

وثائق وتشريعات وأجهزة ضرورية لأداء عملهم.

☑نعم

هل تتحمل الجهة المختصة النفقات المالية اللازمة لممارسة مفتشي العمل لمهامهم؟

☑نعم

بطاقة مهنية لشخصيته ووظيفته كأحد أفراد الضابطة القضائية.

☑نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

ورد في المادة (130/ثالثا) من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 الاتي :

(يزود ممثلو لجان التفتيش ببطاقات موقعه من الوزير تثبت هويتهم وصفتهم وعلى(الممثل) ان يحمل بطاقته في اثناء قيامه بمهمته كما عليه ان يبرزها لاصحاب العلاقه عند الاقتضاء).

المادة السابعة عشرة

لا يجوز أن توكل إلى الجهة المختصة بالتفتيش أو المفتشين أية واجبات إضافية تؤثر سلبا على أدائهم الفعال أو تخل بالسلطة أو الحياد اللازمين للمفتشين فى علاقتهم بأصحاب العمل والعمال.

يرجى بيان ما يلي:

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

☑نعم

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

المادة 127/ثانيا من قانون العمل والتي تنص على : (يشـــترط في المهام التي يكلف بها مفتشـــو العمل ان لاتتعارض مع قيامهم بمهامهم الأساسية او تؤثر باي شكل من الاشكال على مهمتهم او حيادهم في علاقتهم مع العمل او أصحاب العمل) .

المادة الثامنة عشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☑نعم

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

تضمنت المادة (128/أولا) مايلي :

(تشكل لجان تفتيش العمل برئاسة موظف من الوزارة بعنوان مفتش عمل وممثل عن أصحاب العمل الأكثر تمثيلا وممثل عن العمال الأكثر تمثيلا ويرافق اللجنة ممثل عن المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية في المشاريع التي تتطلب ذلك)

كذلك ورد في المادة (129/أولا – جـ) : (اخذ نماذج من مكان العمل تتعلق بالصحة والسلامة المهنية لغرض التحليل على ان يبلغ صاحب العمل او من يمثله) .

المادة التاسعة عشرة

يتم فى كل دولة التنسيق والتكامل بين تفتيش العمل وتفتيش التأمينات الاجتماعية كلما كان ذلك ضروريا.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يوجد تنسيق وتكامل بين تفتيش العمل وتفتيش التأمينات الاجتماعية؟**

☑نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

نصت المادة 42 من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 على :

(للمدير العام ولمن يخوله جميع صلاحية التفتيش ... ويكون قسم التفتيش في الوزارة مسؤولا بدوره عن مراقبة احكام هذا القانون بشكل مباشر ..)

المادة العشرون

يجب على مفتش العمل أن يؤدى عمله بنزاهة، ويحظر أن تكون له أية مصلحة شخصية مباشرة أو غير مباشرة فى المنشآت التي يقوم بالتفتيش عليها.

يرجى بيان ما يلي:

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (131) من قانون العمل تنص على :

(يحضر على لجنة تفتيش العمل ما يأتي :

أولا / تحقيق أي فائدة مباشرة او غير مباشرة في المشاريع الخاضعه لرقابتهم .

ثانيا / افشاء الاسرار التي يطلعون عليها خلال قيامهم بواجباتهم حتى بعد تركهم العمل ويتعرضون للمسائلة القانونية عند افشائها.

المادة الحادية والعشرون

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

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يحظر التشريع علي مفتش العمل الكشف عن أي سر من أسرار المهنة أثناء قيامه بالتفتيش؟**

☑نعم

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

☑نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (132) من قانون العمل النافذ نصت على :

(على لجنة تفتيش العمل ان تتعامل بسرية تامة مع مصدر اية شكوى قدمت لها حول اية مخالفة لاحكام القانون وان لاتصرح لصاحب العمل او ممثله بأن زيارة التفتيش ناتجة عن هذه الشكوى)

والمادة (131/ثانيا) نصت على :

(يحضر على لجنة تفتيش العمل مايأتي :

ثانيا / افشاء الاسرار التي يطلعون عليها خلال قيامهم بواجباتهم حتى بعد تركهم العمل ويتعرضون للمسائلة القانونية عند افشائها.

المادة الثانية والعشرون

يقوم مفتش العمل بمراقبة تطبيق التشـــريعات ذات العلاقة، بما في ذلك القوانين والنظم واللوائح والقرارات الصادرة بموجبها، واتفاقيات العمل العربية والدولية المصدق عليها من قبل دولته، واتفاقيات العمل الجماعية.

يرجى بيان ما يلي:

- **ما هي التشـــريعات التي يقوم مفتش العمل بمراقبة تطبيقها؟ وهل تشـــمل اتفاقيات العمل العربية والدولية المصدق عليها من قبل دولتكم الموقرة، وأيضا اتفاقيات العمل الجماعية؟**

يقوم مفتشو العمل بتأمين انفاذ احكام قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 والتعليمات الصادرة بموجبه المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال وحقوقهم اثناء قيامهم بعملهم .

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة 127/أولا من قانون العمل النافذ نصت على :

يتولى قسم تفتيش العمل المهام الاتية :

أ- تأمين انفاذ احكام هذا القانون والتعليمات الصادرة بموجبه المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال وحقوقهم اثناء قيامهم بالعمل)

المادة الثالثة والعشرون

يزود مفتش العمل أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات التى تساعدهم فى تطبيق التشريعات النافذة.

يرجى بيان ما يلي:

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

☑نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (127/أولا – ب) من قانون العمل النافذ تضمنت مهام قسم التفتيش وكما يلي :

(ب – تقديم المعلومات والاستشارات الفنية الى العمال وأصحاب العمل حول الوسائل والأساليب الكفيله بتنفيذ الاحكام القانونية والاتفاقيات الدولية) .

المادة الرابعة والعشرون

يجب على مفتش العمل أن يبلغ السلطة المختصة بأوجه النقص والثغرات التى يكتشفها حين مراقبته تطبيق تشريعات العمل، بهدف اتخاذ الإجراءات اللازمة لتلافيها.

يرجى بيان ما يلي:

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

☑نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (127/ أولا – جـ) والتي تنص على :

(جـ– اعلام الوزارة بالمخالفات والاساءات المتعلقة بالعمل غير المنصوص عليها في هذا القانون) .

المادة الخامسة والعشرون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☑نعم

المادة السادسة والعشرون

لمفتش العمل دخول أماكن العمل لأداء واجبه بحرية تامة في كل الأوقات، نهارا أو ليلا، دون إخطار سابق.

ويجوز للتشريع الوطني أن ينظم التفتيش على أماكن العمل ذات الطبيعة الخاصة بما يتناسب مع طبيعتها.

يرجى بيان ما يلي:

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

☑نعم

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

نصت المادة (129/أولا –أ) من قانون العمل على :

(أ– الدخول بحرية ودون سابق انذار في أي وقت من النهار) .

المادة السابعة والعشرون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☑نعم

- **برجاء بيان الاستثناءات إن وجدت.**

تضمنت المادة (129/ رابعا) مايلي :

(على لجنة التفتيش ابلاغ صاحب العمل او ممثله بوجودها في المشروع خلال الزيارة التفتيشية الا اذا اعتبرو ان هذا الإبلاغ قد يؤثر على قيامهم) .

المادة الثامنة والعشرون

لمفتش العمل أثناء تأدية مهمته الاستفسار من صاحب العمل، أو من يمثله، أو العاملين في المنشأة (على انفراد، أو أمام شهود) عن أية معلومات ضرورية تتعلق بتطبيق تشريعات العمل.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتيح التشريع لمفتش العمل في سبيل حصوله على معلومات ضرورية بشأن تطبيق تشريعات العمل اثناء تأدية مهمته أن يستفسر من صاحب العمل أو من يمثله أو العمال عن هذه المعلومات؟**

☑نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (129/ أولا – ب /2) من قانون العمل نصت على :

(الاطلاع على أي كتب او سجلات او مستندات أخرى يكون الاحتفاظ بها واجب بمقتضى القوانين والتعليمات المتعلقة بالعمل للتأكد من مدى انسجامها مع احكام هذا القانون ويمكن اخذ نسخ او نماذج من هذه الوثائق) .

المادة التاسعة والعشرون

يجوز لمفتش العمل استدعاء صاحب العمل أو من يمثله أو أى عامل فى المؤسسة التى يقوم بالتفتيش عليها، إلى مكتبه، بهدف توجيه الاستفسارات، إذا وجد أن ذلك ضروريا لأداء واجبه.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يجوز لمفتش العمل أن يستدعى صاحب العمل أو من يمثله أو أى عامل إلى مكتبه بهدف الاستفسار عن بعض الأمور المتعلقة بالتفتيش.**

☑نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة (129/ أولا – ب /1) نصت على : تخول اللجان التفتيشية المهام الاتية :

(التحقيق مع صاحب العمل او عمال المشروع كلا على انفراد او بحضور شهود حول أي أمور تتعلق بتطبيق احكام هذا القانون).

المادة الثلاثون

يسمح لمفتش العمل أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة فى مكان العمل أو المنتجات، بغرض التحليل والاطمئنان على سلامة وصحة العمال وبيئة العمل، مع إخطار صاحب العمل بنتيجة التحليل.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يسمح لمفتش العمل أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة فى مكان العمل أو المنتجات بغرض التحليل للحفاظ على سلامة وصحة العمال وبيئة العمل؟**

☑نعم

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

☑نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

نصت المادة (129/أولا – جـ) من قانون العمل النافذ من ضمن تخويل اللجان التفتيشية على :

(جـ – اخذ نماذج من مكان العمل تتعلق بالصحة والسلامة المهنية لغرض التحليل على ان يبلغ صاحب العمل او من يمثله بذلك) .

المادة الحادية والثلاثون

لمفتش العمل أن يطلع على السجلات أو الدفاتر، أو أية وثائق أخرى، وأخذ نسخ أو صور منها إذا وجد أن ذلك ضروري لأداء مهمته.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يســـمح لمفتش العمل بالاطلاع على الســـجلات أو أية وثائق أخرى في مكان العمل، وأن يأخذ نسخ أو صور منها فى حالة الضرورة؟**

☑نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

م (129/أولاً –ب 2) والتي تنص على : (الاطلاع على كتب سجلات أو مستندات أخرى يكون الاحتفاظ بها واجباً بمقتضـــى أحكام القوانين أو التعليمات المتعلقة بالعمل للتأكد من مدى انســـجامها مع أحكام هذا القانون ويمكن أخذ نماذج أو نسخ من هذه الوثائق) .

المادة الثانية والثلاثون

لمفتش العمل إصدار التعليمات لإزالة نواحي النقص فى الأجهزة والمعدات المستعملة بهدف المحافظة على سلامة وصحة العمال.

وفى حالة وجود خطر وشيك يهدد سلامة العمال أو صحتهم له سلطة إصدار، أو استصدار الأوامر اللازمة لإزالة المخالفة وفقا للأحكام والإجراءات التي يقررها التشريع الوطني، بما في ذلك الوقف الكلى أو الجزئى للعمل.

يرجى بيان ما يلي:

- **ما هي صلاحيات مفتش العمل في حالة وجود خطر يهدد سلامة العمال وصحتهم؟**

تضمنت المادة 129 / أولاً تخويل اللجان التفتيشية المهام التي من شأنها حماية كل ما يتعلق بحقوق العمال .

- **النصوص التشريعية التي تتناول ذلك.**

المادة 129/أولاً – د : (الطلب من صاحب العمل خطياً التنفيذ العاجل فيما يأتي :

1- إحداث تغييرات خلال مدة زمنية محددة في التراكيب أو التجهيزات الآلية تكون ضرورية لتنسجم مع الأحكام القانونية المتعلقة بسلامة وصحة العمال .

2- اتخاذ التدابير العاجلة عند وجود الخطر الوشيك على سلامة وصحة العمال .

المادة الثالثة والثلاثون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☑نعم

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

☑نعم

- **النصوص التشريعية التي تتناول ذلك.**

المادة 135 من قانون العمل نصت على :

(يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر واحد أو غرامة لا تقل عن (100000) مئة ألف ولا تزيد عن (500000) خمسمائة ألف دينار كل من منع لجنة تفتيش العمل من دخول أماكن العمل ومن أداء واجباتها كما هو منوص عليه في هذا القانون) .

المادة الرابعة والثلاثون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☑نعم

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

يتم اعداد تقرير مفصل بعد كل زيارة تفتيشية يتضمن خلاصة عن المخالفات والتوصيات لاتخاذ الإجراءات القانونية بحق أصحاب العمل المخالفين .

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة 129 / ثالثاً من قانون العمل النافذ والتي تنص

ثالثاً (اعداد تقرير مفصل بعد كل زيارة تفتيشية يتضمن خلاصة عن المخالفات والتوصيات لاتخاذ الإجراءات القانونية بحق أصحاب العمل المخالفين) .

المادة الخامسة والثلاثون

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

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☑نعم

- **ما هي هذه الإجراءات؟**

تتولى اللجان التفتيشية تقديم المعلومات والارشادات الفنية إلى العمال وأصحاب العمل حول الوسائل والأساليب الكفيلة بتنفيذ الأحكام القانونية والاتفاقيات الدولية وإعلام الجهات المختصة بالمخالفات إضافة إلى توفير آلية مناسبة لتلقي شكاوى العمال فيما يتعلق بحقوقهم الواردة في قانون العمل .

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

مادة 127 /أولاً من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 .

المادة السادسة والثلاثون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

☑نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

نصت المادة 129 / ثالثاً على :

(اعداد تقرير مفصل بعد كل زيارة تفتيشية يتضمن خلاصة عن المخالفات والتوصيات لاتخاذ الإجراءات القانونية بحق أصحاب العمل المخالفين) .

المادة السابعة والثلاثون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

اعداد تقرير مفصل بعد كل زيارة تفتيشية يتضمن خلاصة عن المخالفات والتوصيات لاتخاذ الإجراءات القانونية بحق أصحاب العمل المخالفين .

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة 129 / ثالثاً على :

(اعداد تقرير مفصل بعد كل زيارة تفتيشية يتضمن خلاصة عن المخالفات والتوصيات لاتخاذ الإجراءات القانونية بحق أصحاب العمل المخالفين) .

المادة الثامنة والثلاثون

يكون لمحضر ضبط المخالفة القوة الثبوتية إلى أن يثبت العكس.

يرجى بيان ما يلي:

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

يعتبر التقرير التفتيشي المعد من قبل اللجنة التفتيشية دليلاً لدى المحكمة المختصة.

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

المادة 134/ ثالثاً من قانون العمل نصت على :

(يعد تقرير لجنة التفتيش مع شهادة المفتش دليلاً تتخذه المحكمة عند اصدار قراراها ما لم يثبت لها خلاف ذلك) .

المادة التاسعة والثلاثون

يسعى جهاز التفتيش إلى إجراء التفتيش على المنشأة الواحدة مرة واحدة في السنة على الأقل، وتكون زيارات التفتيش دورية، أو تتبعيه، أو انتقائية، أو بناء على شكوى.

يرجى بيان ما يلي:

- **ما هي عدد مرات التفتيش على المنشأة الواحدة فى السنة؟ وكيف تنظم زيارات التفتيش؟**

.....

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

.....

المادة الأربعون

تعد الجهة المختصة بالتفتيش تقريرا سنويا شاملا عن نشاطاتها خلال فترة لا تتجاوز نهاية العام التالي، يتناول الفعاليات التي قام بها جهاز التفتيش، وترسل نسخة منه إلى مكتب العمل العربى خلال ثلاثة أشهر من تاريخ صدوره.

يرجى بيان ما يلي:

- **هل يتم إعداد تقرير سنوي شامل عن نشاط الجهة المختصة بالتفتيش؟**

☑نعم

- **النص التشريعي الذي يتناول ذلك.**

نصت المادة 133 / أولاً – ثانياً من قانون العمل على :

أولاً / تعد الدائرة ومنظمات أصـــحاب العمل ومنظمات العمال الأكثر تمثيلاً كلاً على حدة تقريراً كل (90) يوماً ترفعه إلى الوزارة .

ثانياً / تصدر الدائرة تقريراً سنوياً يتضمن ما يأتي :

أ/ الأنظمة والتعليمات المتعلقة بأعمال قسم التفتيش .

ب/العاملين في قسم التفتيش .

ج/إحصائية عن عمل لجان التفتيش تتضمن ما يأتي :

- أماكن العمل الخاضعة للتفتيش وعدد العمال فيها .
- الزيارات التفتيشية .
- المخالفات والعقوبات المفروضة .
- الحوادث الصناعية .
- الأمراض المهنية واصابات العمل .
- المشاريع المتوقفة عن العمل جزئياً أو كلياً .

د/ بيانات عن مستويات الأجور السائدة .

هـ- اقتراحات لتطوير عمل التفتيش .

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

☐ نعم

☐ لا

وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

- التغطية التشريعية لأحكام المواد (1 / 2 / 3 / 6 /7 / 8 / 9 / 12 /13 / 14 / 15 / 17 / 19 / 20 / 21 / 23 / 25 / 26 / 27 / 30 / 31 / 32 / 33 / 34 / 38)
- التغطية الجزئية لأحكام المواد (10/ 11 /16/ 22 / 40)
- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد (4 / 5 / 18 / 24 / 29 / 35 / 36 / 37 / 39)
- لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية من عدمه لحكم المادة (28)

***

5- المملكة المغربية

أ- الاتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل - إتفاقية غير مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي من المملكة المغربية تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (13) لسنة 1981 - وجاء في هذا الرد ما يلي:

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

- نعم

2- من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

- الجواب: السلطة المخول لها حق التصديق على الاتفاقيات طبقا لأحكام الدستور المغربي هي السلطة التنفيذية والسلطة التشريعية.

3- ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

- أخذ العلم

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

- نعم

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

يجدر التذكير بأن مجموعة من مواد هذه الاتفاقية لا يوجد ما يلائمها في التشريع الوطني، غير أنها لا تمنع من تصديق المملكة على هذه الاتفاقية، ونخص بالذكر

- المادة الثامنة والتي أقرت على ضرورة العمل على تحقيق التلاؤم بين الانسان والآلة والحد من الإرهاق والسعي للحصول على آلات ومعدات يسهل التعامل معها بأقل جهد ممكن. وهو الشيء الذي يصعب إلزام المشغلين بالعمل به؛
- البند الثالث من المادة العاشرة المتعلق بتوفير السكن الصحي والمناسب والقريب من أماكن العمل للعاملين وعائلاتهم، خاصة في الأماكن النائية عن العمران

وفي هذا الصدد، فقد تمت مباشرة مسطرة التصديق الجزئي على الاتفاقية موضوع هذا التقرير، وذلك بتاريخ 09 غشت 2006. و بمجرد إنهاء مراحل هذه العملية، سنوافي منظمة العمل العربية بنتائجها.

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

- لا

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

- لا

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

- نعم

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

- لقد عملت المملكة المغربية على اتخاذ سياسة وطنية للسلامة والصحة في العمل تسعى لتحقيق أربعة أهداف استراتيجية، يتم تنزيلها عبر 22 هدف تنفيذي و70 إجراء، وتتمثل في تطوير النظام الوطني للسلامة والصحة المهنية؛ وتطوير التكوين في السلامة والصحة المهنية؛ والنهوض بثقافة الوقاية؛ وتعزيز الحكامة والحوار الاجتماعي
- وفي هذا الإطار، فقد تم اعتماد برنامج وطني للصحة والسلامة المهنية للفترة الممتدة من 2020 إلى غاية 2024، يرمي إلى التقليص من حوادث الشغل والأمراض المهنية بالمملكة، وتقوية النظام الوطني للسلامة والصحة في العمل، وتعزيز ثقافة الوقاية من المخاطر المهنية بالنسبة لجميع فئات العاملين لفائدة المشغلين بمن فيهم الموظفون العموميون، والأولويات التي تجب مراعاتها ووسائل العمل الموضوعة من أجل تحسين السلامة والصحة المهنية، والوسائل اللازمة لتقييم التقدم الذي تم إحرازه في هذا المجال

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

- نعم

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

- لا

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

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

وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

- أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة التغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق على الإتفاقية.

***

ب- الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية - إتفاقية غير مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي من المملكة المغربية تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 - وجاء في هذا الرد ما يلي:

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

• نعم

2- من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

• الجواب: السلطة المخول لها حق التصديق على الاتفاقيات طبقا لأحكام الدستور المغربي هي السلطة التنفيذية والسلطة التشريعية.

3- ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

• أخذ العلم

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

• لا

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

• لا

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

• لا

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

• نعم

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

• للإشارة فقد تمت مباشرة مسطرة التصديق على الاتفاقية موضوع هذا التقرير، وذلك بتاريخ 03 ماي 2011 وبمجرد انهاء مراحلة هذه العملية سنوافي منظم العمل العربية بنتائجها.

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

• نعم

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

• لا

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

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

وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

- أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة إتخاذ الإجراءات اللازمة للتصديق على الإتفاقية خاصة أنه لا توجد صعوبات تشريعية أو غيرها تحول دون عملية التصديق.

***

ج- الاتفاقية العربية رقم (16) لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية - إتفاقية غير مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي من المملكة المغربية تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (16) لسنة 1983 - وجاء في هذا الرد ما يلي:

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

- نعم

2- من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

- الجواب: السلطة المخول لها حق التصديق على الاتفاقيات طبقا لأحكام الدستور المغربي هي السلطة التنفيذية والسلطة التشريعية.

3- ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

- أخذ العلم

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

- نعم

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

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

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

• نعم

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

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

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

• لا

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

• لا

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

• نعم

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

• لا

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

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

وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

- أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة التغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق على الإتفاقية.

***

د- الاتفاقية العربية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الأحداث - إتفاقية مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي من المملكة المغربية تقرير حول الإتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 - وجاء في هذا الرد ما يلي:

الرد على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين للمنظمة

1- عدم وجود تغطية تشريعية لاحكام المادة 17 من الاتفاقية :

الجواب :

تجدر الإشـــارة إلى أن المادة 17 من الاتفاقية تنص على عدم جواز أن تزيد ســـاعات العمل اليومي للحدث على ســت ســاعات، تتخللها فترة أو أكثر للراحة، لا تقل في مجموعها عن ســاعة، بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ســاعات متوالية، ولا يبقى في مكان العمل فترة تزيد على ســبع ســاعات، وأنه في حالة ما إذا تخللت عمل الحدث فترة تأهيل أو تدريب تحتســب هذه الفترة من ضــمن ســاعات عمله.

يجدر التذكير بهذا الخصوص، أن المادة 184 من مدونة الشغل قد حددت مدة الشغل العادية بالنسبة للأجراء في النشــاطات غير الفلاحية في 2288 ســاعة في الســنة أو 44 ســاعة في الأســبوع، وفي 2496 ســاعة في الســنة بالنســبة للنشــاطات الفلاحية، كما حددت المادة 13 من القانون 19.12 المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين، مدة الشغل الأسبوعية في 48 ســاعة بالنســبة لهذه الفئة من العمال الذين تفوق أعمارهم 18ســنة، وفي 40 ســاعة بالنســبة لنفس الفئة والذي تتراوح أعمارهم ما بين 16 و18 سنة خلال الفترة الانتقالية.

أما فيما يخص احتســاب فترة التدريب ضــمن ســاعات العمل، فهذا المقتضــى لا يوجد ما يقابله في التشــريع الوطني، وبما أن المادة 34 من الاتفاقية تعطي للدولة العضــو الحق في اســتثناء الالتزام ببعض أحكامها، فإن المملكة المغربية قد سجلت استثناء تطبيق المادة 17 عند تقديمها أوراق التصديق على اتفاقية العمل العربية رقم 18، وستعمل السلطات المختصة على ملائمة التشريع الوطني تدريجيا مع هذه المادة من الاتفاقية.

2- **اعادة ارسال النصوص التشريعية الخاصة بالمواد 3، و4، و13 ، 14، و21، و28، و29.**

الجواب:

لإحاطة لجنة الخبراء علما بالنصــوص التشــريعية المتعلقة بالمواد المذكورة أعلاه، يشــرفنا موافاتها بالمعطيات التالية:

المادة 3 من الاتفاقية:

توجب هذه المادة الدول الأعضاء في المنظمة بعدم تعارض عمل الحدث مع التعليم الإلزامي، بحيث لا تقل من الالتحاق بالعمل عن الحد الأدنى لســن إكمال مرحلة التعليم الإلزامي وهذا التطابق نص عليه المشــرع المغربي في كل من المادة 143 من القانون رقم 99-65 المتعلق بمدونة الشــغل والمادة 6 من القانون رقم 12 19 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين بالنسبة لمن الالتحاق بالعمل، وفي القوانين التالية بالنسبة للسن الإلزامي للتمدرس:

* قانون الإطار رقم 51.17 يتعلق بمنظومة التربية والتكوين والبحث العلمي وخاصة المادة 8 منه؛

* القانون رقم 00-04 المتعلق بالتعليم الإجباري الأساسي الذي ينص في مادته الثانية على أن التعليم الأساسي حق وواجب لجميع الأطفال المغاربة ذكورا وإناثا البالغين 6 سنوات، وتلتزم الدولة بتوفير التعليم مجانا في أقرب مؤسسة تعليمية عمومية لمكان إقامهم ويلتزم الآباء والأولياء بتنفيذه إلى غاية بلو مهم تمام الخامسة عشرة من عمرهم؛

* القانون 00 .05 بشأن النظام الأساسي للتعليم الأولي، ويندرج ضمن الميثاق الوطني للتربية والتكوين وهدف التعليم الأولي، كما جاء في المادة الأولى من نظامه الأساسي، إلى ضمان أقصى حد من تكافؤ الفرص لجميع الأطفال المغاربة قصد ولوج التعليم المدرسي وتيسير لموهم البدني والعقلي والوجداني وتحقيق استقلاليتهم وتنشئهم الاجتماعية.

المادة 4 من الاتفاقية

من بين السياسات التي تعتمدها المملكة المغربية في مجال محاربة ظاهرة تشغيل الأطفال نجد :

أولا : على مستوى الشراكة مع المجتمع المدني: تم تخصيص مند 2009 غلافا ماليا من ميزانية الدولة لدعم مشاريع الجمعيات العاملة في مجال محاربة ظاهرة تشغيل الأطفال، وذلك وفق دفتر للتحملات يتضمن شقا خاصا بالعمال والعاملات المنزليين عبر التحسيس بحقوقهم وسحب القاصرين منهم من العمل، وتتم هذه العملية في إطار اتفاقيات شراكة بين الوزارة وعدد من الجمعيات التي يتم انتقاؤها من طرف لجنة مختصة تضم ممثلين عن القطاعات الوزارية المعنية

وقد أفضت هذه الشراكة الى تحقيق حصيلة، برسم سني 2018 و2019، تمثلت في منحب 321 طفلا من العمل أقل من 15 سنة، من بينهم 104 انات و12 ذكور تم انتشالهم من العمل المنزلي، و1096 طفلا وطفلة من الأشغال الخطرة تتراوح أعمارهم ما بين 16 و18 سنة، من بينهم 122 طفلة و3 أطفال تم انتشالهن من الأشغال الخطرة بالعمل المنزلي.

ثانيا: على مستوى برامج التعاون الدولي: وفي إطار تحقيق الهدف 8.7 من أهداف التنمية المستدامة الذي يدعو إلى الحد من جميع أشكال عمل الأطفال في أفق 2025، والقضاء على العمل الجبري وأشكال الرق الحديثة والاتجار بالبشر بحلول عام 2030، تم اختيار المملكة كبلد "رائد" في مجال محاربة تشغيل الأطفال، وذلك من أجل الوقوف على الطرق والأساليب والبرامج المبتكرة التي ستمكن البلدان الأخرى من الاستفادة من تجاربه لأكثر من عقدين وممارساته الجيدة وتحقيق أقصى قدر من الفعالية بما يتناسب مع المواعيد الاستعجالية المحددة لإنجاز هذا الهدف.

وفي سياق متصل، وبهدف تمكين العاملات والعمال المنزليين من سبل التواصل والولوج إلى آليات الانتصاف، فالوزارة بصدد تتبع تنفيذ مشروع (MAP 16, Maroc) المغرب بتعاون مع مكتب العمل الدولي، والذي مكن من تنزيل خطة التواصل بهدف زيادة تحسيس العموم حول مكافحة تشغيل الأطفال وخاصة في العمل المنزلي، وتعزيز قدرات التدخل والتنسيق لدى الجمعيات العاملة في هذا المجال على مستوى جميع جهات المملكة من

خلال تنظيم دورتين تكوينيتين شارك فيها ممثلو عشرين (20) جمعية، سبق لها أن تعاقدت مع الوزارة برسم سنوات 2018 و2019 و2020، نتج عنها مواكبة هذه الجمعيات في إعداد تقاريرها الدورية، وكذا بلورة دليل مسطري لتتبع وتنفيذ مشاريع الشراكة التي تربط الوزارة بالمجتمع المدني وكذا وضع كيسولتين ومطويات لتعزيز التواصل والتحسيس حول الموضوع.

هذا وتجدر الإشارة إلى إحداث موقع تواصلي تحت اسم "التزام" على مستوى الصفحة الرسمية للاتحاد العام لمقاولات المغرب من أجل تحسيس أرباب العمل بأهمية محاربة ظاهرة تشغيل الأطفال كما تعمل الوزارة حاليا على الإعداد لتسجيل فيلم وثائقي حول المنجزات في مجال مكافحة تشغيل الأطفال خلال العقدين الأخيرين.

وفي الختام، وبالرغم من هذه الإجراءات والتدابير لمحاربة ظاهرة تشغيل الأطفال، فالمجهودات متواصلة من أجل تنفيد السياسات العمومية المندمجة المتعلقة بحماية الطفولة

المادة 13 من الاتفاقية

تنص هذه المادة على أحقية مفتش الشغل في طلب إعادة الفحص الطبي قبل مرور الفترة الدورية المقررة إذا تبين أن شروط وظروف العمال أو قدرة ولياقة الحدث تقتضي ذلك.

وهو نفس الشيء الذي تضمنته مدونة الشغل في المادة 141 التي تعطي الحق للعرب المكلف بتفتيش الشغل، أن يطلب في أي وقت، مرضى جميع الأحداث الذين نقل سنهم من 18 سنة، وجميع الأجراء المعاقين، على طبيب بمستشفى تابع للوزارة المكلفة بالصحة العمومية، قصد التحقيق من أن الشغل الذي يعهد به إليهم، لا يفوت طاقهم، أو لا يتناسب مع إعاقتهم.

كما يحق للعون المكلف بالعقل، أن يأمر بإعفاء الأحداث والأجراء المعاقين من الشغل دون إخطار إذا أبدى الطبيب رايا مطابقا لرأيه، وأجرن عليم فحص مضاد بطلب ذويهم

المادة 14 من الاتفاقية:

تجدر الإشارة إلى تحمل المشغل نفقات الفحص الطبي الذي يلزم به الحدث من أجل تتبع حالته والتأكد من عدم تأثير العمل الذي يقوم به على قواه الجسمية والعقلية، والتشريع المغربي ذهب في هذا الاتجاه، حيث نجد أن:

- المادة 308 من مدونة الشغل تحمل "المقاولة أو المصلحة الطبية المشتركة بين المقاولات، مصاريف تنظيم المصلحة الطبية ومراقبتها، وتتكفل بأداء الأجر المخصص لطبيب الشغل"
- المادة 318 من مدونة الشغل تنص على أن "طبيب الشغل يؤدي دورا وقائيا، يتمثل في إجراء الفحوص الطبية الواجبة على الأجراء، خاصة الفحص الطبي الرامي إلى التأكد من ملاءمة مناصب الشغل للحالة الصحية للأجراء عند بداية تشغيلهم، وإلى تجنيبهم كل ما قد يضر بصحتهم بسبب الشغل، ولاسيما بمراقبة شروط النظافة في مكان الشغل، ومخاطر العدوى، والحالة الصحية للأجراء."

- المادة 327 من مدونة الشغل تلزم المقاولات بأن تكون لديها مصلحة طبية للشغل يجرى فيها طبيب الشغل فحوصات طبية على بعض الفئات من الأجراء، وقد تم تحديد كيفيات تطبيق مقتضيات هذه المادة بقرار لوزير التشغيل والتكوين المهني رقم 2625.12 بتاريخ 16 يوليو 2012.
- المادة 6 من القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين تلزم عرض العاملات والعمال المنزليون المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و18 سلة وجوبا على فحص طبي كل ستة أشهر على نفقة المشغل.

المادة 21 من الاتفاقية : الاجازة السنوية للحدث

تنص المادة 231 من مدونة الشغل على أنه كل أجير قضى ستة أشهر متصلة من الشغل في نفس المقاولة أو لدى نفس المشغل، الحق في عطلة سنوية مؤدى عنها، تحدد مدتها على النحو أدناه، ما لم يتضمن عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو العرف، مقتضيات أكثر فائدة:

- يوم ونصف يوم من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل؛
- يومان من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل، فيما يتعلق بالأجراء الذين لا يتجاوز سنهم 18 سنة.

كما تنص مدونة الشغل في مادتها 240 المتعلقة بتجزيء العطلة السنوية المؤدى عنها، على منع تخفيض مدة العطلة.

التي يقضيها الأخير سنويا إلى أقل من 12 يوم شغل، يتخللها يومان من أيام الراحة الأسبوعية.

المادتين 28 و 29 من الاتفاقية :

تنص المادة 371 من مدونة الشغل أنه يجب على كل مشغل، أو من ينوب عنه أن يمسك في كل مؤسسة أو جزء منها، أو في كل ورشة، دفتر يسمى "دفتر الأداء" والذي يجب أن يتضمن البيانات التالية :

الاسم الشخصي والعائلي للأجير.

المهنة.

المدة.

رقم بطاقة الأداء.

تاريخ الازدياد.

تاريخ التشغيل.

رقم التسجيل في في وض ج.

الحالة العائلية.

الاقتطاعات.

المدة المؤدى عنها الاجر.

الاجر الأساسي والمكافئات.

كما توجب المادة 136 من مدونة الشغل على كل مشغل أن يقدم تصريحا إلى العون المكلف بتفتيش الشغل خاصة إذا اعتزمت المقاولة تشغيل إجراء جدد أو إذا عهدت بأشغالها كلا أو بعضا إلى إجراء يشتغلون بمنازلهم.

كما أن المادة 6 من القانون رقم 12 – 19 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين تلزم المشغل، في حالة العمال الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16 ,18 سنة، التوفر على إذن أولياء أمورهم وشهادة تثبت سن الحدث.

وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

- التغطية التشريعية لأحكام المواد (3 / 13)
- التغطية الجزئية لحكم المادة (14)
- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد: (4 / 17 / 21 / 28 / 29)

***

هـ – الاتفاقية العربية رقم (19) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل – إتفاقية مُصادق عليها

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

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

- ❖ ظهير شريف رقم 1.09.127 صادر في 4 جمادى الأولى 1435 (6 مارس 2014) بنشر اتفاقية العمل العربية رقم 19 لعام 1998 بشأن تفتيش الشغل المعتمدة من قبل مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته الخامسة والعشرين بالأقصر خلال الفترة من 2 الى 9 مارس 1998

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

- ❖ ظهير شريف رقم 1.61.317 في تغيير وتتميم الظهير الشريف رقم 1.60.007 الصادر في 5 رجب 1380 الموافق 24 دجنبر 1960 بشأن النظام الأساسي لمستخدمي المقاولات المنجمية.
- ❖ ظهير شريف صادر بتاريخ 13 شعبان 1366 (2 يوليوز 1947) والمتضمن لنص ضوابط الشغل.

- *ظهير شريف صادر بتاريخ 28 جمادى الثانية 1337 (31 مارس 1919) بمثابة مدونة التجارة البحرية بصيغتهاالمعدلة
- ظهير شريف رقم 1.03.194 صادر في 14 رجب 1424 (11 دجنبر 2003) الصادر بتنفيذ القانون رقم 99-65 بمثابة مدونة الشغل لا سيما مواد الباب الأول من الكتاب الخامس منها؛
- *المرسوم رقم 69-08-2 بتاريخ 09 يوليوز 2008 المتعلق بالنظام الأساسي الخاص بهيئة تفتيش الشغل؛
- *المرسوم التنظيمي رقم 280 .14 .2 صادر في 20 شعبان 1435 (18 يونيو 2014) المحدد لاختصاصات وتنظيم وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية.
- المرسوم التطبيقي لمدونة الشغل رقم 2.19.720 الصادر بتاريخ 13 يناير 2021 بتحديد شكليات توجيه التنبيهات والملاحظات إلى المشغل؛
- *قرار وزير الشغل والإدماج المني رقم 21. 1033 الصادر بتاريخ 14 أبريل 2021 بتحديد نموذج التقرير المتعلق بزيارات المراقبة التي يقوم بها الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل.
- قانون رقم 1-72- 184 المؤرخ 27 يوليوز 1972 بشأن نظام الضمان الاجتماعي بصيغته المعدلة والمتممة.

3- يرجى بيان النص التشريعي الذي يعطي الاتفاقيات الدولية المصادق عليها قوة النفاذ بمجرد التصديق عليها.

- *ظهير شريف رقم 1.11.91 صادر في 27 من شعبان 1432 (29 يوليو 2011) بتنفيذ نص الدستور (دستور فاتح يوليوز 2011 لاسيما الفصل 55 منه

4- يرجى بيان النص التشريعي الذي يحدد مرتبة الاتفاقيات المصادق عليها بالنسبة للتشريعات الداخلية.

- ظهير شريف رقم 1.11.91 صادر في 27 من شعبان 1432 (29 يوليو 2011) بتنفيذ نص الدستور (دستور فاتح يوليوز 2011) الفقرة ما قبل الأخيرة من التصدير.

القسم الثاني: الرد على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين للمنظمة

1- عدم وجود تغطية تشريعية لأحكام المواد 11، و17، و20، و36 من الاتفاقية:

المادة	الرد على ملاحظة الخبراء
11	تنص هذه المادة على أن تكفل تشريعات كل دولة الحماية اللازمة لمفتش العمل، واستقراره الوظيفي، بما يجعله يقوم بمهامه بحرية وحياد واستقلالية. ففي هذا الصدد، تتناول مجموعة من النصوص التشريعية ذلك، ونذكر على وجه الخصوص: ❖ الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية لا سيما الفصل التاسع عشر ❖ الظهير الشريف رقم 1.59.413 صادر في 28 جمادى الثانية 1382 (26 نونبر 1962) بالمصادقة على مجموعة القانون الجنائي خاصة المواد المتعلقة بإهانة الموظف أثناء أدائه لمهامه؛ ❖ القانون رقم 99-65 المتعلق بمدونة الشغل خاصة المواد المتعلقة بعرقلة مفتش الشغل أثناء أدائه لمهامه؛ ❖ المرسوم رقم 69-08-2 المتعلق بالنظام الأساسي الخاص بهيئة تفتيش الشغل والصادر بالجريدة الرسمية عدد 5649 المؤرخة في 17 رجب 1429 (21 يوليو2008) خاصة ما تعلق بالتعويض عن الجولان.
17	تقضي هذه المادة بعدم جواز اسناد أية واجبات إضافية إلى الجهة المختصة بالتفتيش أو المفتشين من شانها التأثير سلبا على أدائهم الفعال أو تخل بالسلطة أو الحياد اللازمين للمفتشين في علاقتهم بأصحاب العمل والعمال. بخصوص الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، فالمادة 532 من مدونة الشغل قد أناطتهم بالمهام التالية: ▪ السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل؛ ▪ إعطاء المشغلين والأجراء معلومات ونصائح تقنية حول أنجع الوسائل لمراعاة الأحكام القانونية؛ ▪ إحاطة السلطة الحكومية المكلفة بالشغل علما بكل نقص أو تجاوز في المقتضيات التشريعية والتنظيمية المعمول بها؛ ▪ إجراء محاولات التصالح في مجال نزاعات الشغل الفردية. يحرر في شان هذه المحاولات محضر يمضيه طرفا النزاع، ويوقعه بالعطف العون المكلف بتفتيش الشغل. وتكون لهذا المحضر قوة الإبراء في حدود المبالغ المبينة فيه. كما يضطلع مفتشو الشغل، وفق المادة 3 من المرسوم رقم 2.02.69 بشأن النظام الأساسي الخاص بهيئة تفتيش الشغل، بالمهام المحددة في مدونة الشغل ولا سيما: ▪ السهر على تنفيذ المقتضيات التشريعية والتنظيمية والتعاقدية داخل المؤسسات التجارية والصناعية والخدماتية وفي القطاع الفلاحي والغابوي،

المادة	الرد على ملاحظة الخبراء
	وكذا مقاولات الصناعة التقليدية والمؤسسات الصناعية والتجارية التابعة للدولة أو الجماعات المحلية، وكذا تطبيق المقتضيات التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالضمان الاجتماعي والوقاية من الأخطار المهنية وحوادث الشغل ومقتضيات الاتفاقية الجماعية المبرمة بين النقابات العمالية والمشغلين أو منظماتهم المهنية؛ ▪ إجراء التصالح في نزاعات الشغل الفردية وتحرير محاضر الاتفاق النهائي أو الجزئي أو عند عدم التصالح، وذلك حسب الحالة، والتوقيع عليها بالعطف وكذا تحرير وصول تصفية الحساب الخاصة بالإجراء الأميين وتوقيعها بالعطف؛ ▪ إجراء محاولات التصالح في نزاعات الشغل الجماعية وتحرير محاضر الاتفاق النهائي بالصلح أو عدمه والتوقيع عليها بصحبة الأطراف، أو إحالة النزاع عند فشل محاولة الصلح على اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة، مع القيام بدور الكتابة داخل هذه اللجنة، بالإضافة إلى التتبع المستمر للإضرابات وموافاة المصالح المعنية، من سلطات محلية ومركزية، بتطور جميع النزاعات؛ ▪ إسداء النصح والإرشاد للفرقاء الاجتماعيين في ميدان التشريع الاجتماعي والعلاقات المهنية؛ ▪ مرافقة ومساعدة المقاولات في عملية التأهيل التي تحتمها تحديات العولمة وتحرير السوق؛ ▪ إبلاغ السلطات المعنية بصعوبات وثغرات تطبيق مدونة الشغل؛ ▪ التحكيم في الخلافات الناشئة بين المشغلين والمؤسسات التمثيلية للأجراء (كمندوبي العمال) وكذا في الخلافات التي قد تنشب بين المشغل وطبيب الشغل؛ ▪ إبداء آراء استشارية بعد البحث والتقصي بخصوص فصل الأجراء وإغلاق المؤسسات كليا أو جزئيا لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو هيكلية، والتقليص من مدة العمل لفترة تفوق ستين (60) يوما في السنة لأزمة اقتصادية، ووضع نظام للتناوب لإغلاق المؤسسات بسبب العطلة السنوية داخل قطاع معين، وكذا فتح المقاولة أو المؤسسة أو الورش؛ ▪ منح عدد من التراخيص والتأشيرات والموافقات كالترخيص بتشغيل الأحداث في بعض الأشغال وباتخاذ العقوبات التأديبية ضد مندوبي العمال أو ضد الممثلين النقابيين أو ضد طبيب الشغل أو الترخيص بعدم قبول مقاولة ضمن مصلحة مشتركة لطب الشغل أو باستعمال نظام معلوماتي لأداء الأجور أو بالموافقة على الاختصاص الترابي والمهني للمصلحة المشتركة؛

المادة	الرد على ملاحظة الخبراء
	▪ تأطير الموظفين والأعوان الموضوعين تحت سلطتهم وتكوينهم وإعادة تأهيلهم.
20	ينبغي، بموجب هذه المادة، على مفتش العمل أن يؤدي عمله بنزاهة، ويحظر أن تكون له أية مصلحة شخصية مباشرة أو غير مباشرة في المنشآت التي يقوم بالتفتيش عليها. لذا، فمن بين الأخلاقيات التي يجب أن يتحلى بها مفتشو الشغل هو النزاهة في العمل والحياد والموضوعية، حيث نص الفصل 36 من دستور المملكة على أن القانون يعاقب على المخالفات المتعلقة بحالات تنازع المصالح، وعلى استغلال التسريبات المخلة بالتنافس النزيه، وكل مخالفة ذات طابع مالي. كما نصت مجموعة القانون الجنائي في الباب الثالث على عدة جزاءات جراء الجنايات والجنح التي يرتكبها الموظفون ضد النظام العام. ومن جهة أخرى، ينص الفصل 18 من النظام الأساسي للوظيفة العمومية، على أنه بغض النظر عن القواعد المقررة في القانون الجنائي فيما يخص السر المهني، فإن كل موظف يكون ملزما بكتم سر المهنة في كل ما يخص الأعمال والأخبار التي يعلمها أثناء تأدية مهامه أو بمناسبة مزاولتها .
36	طبقا لمقتضيات هذه المادة يراعي مفتش الشغل حين تحريره محضر المخالفة أن يكون وفق النموذج الذي تعده الجهة المختصة بالتفتيش. لهذا الغرض. وعليه، وطبقا لأحكام المادة 539 من مدونة الشغل، فإن الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل يقومون بمعاينة المخالفات المتعلقة بأحكام هذا القانون ونصوصه التطبيقية وتثبيتها في محاضر يوثق بمضمونها إلى أن يثبت عكس ما فيها. وفي هذا السياق، جاء المادة الأولى من المرسوم التطبيقي لمدونة الشغل رقم 2.19.720الصادر بتاريخ 13 يناير 2021، لتحديد الشكليات التي يقوم وفقها الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل بتوجيه الملاحظات والتنبيهات إلى المشغل الذي يخالف أحكام القانون المذكور والنصوص الصادرة بتطبيقه، كما أشارت المادة
	2 من نفس المرسوم على أن العون المكلف بتفتيش الشغل يوجه، وفق النماذج الملحقة بالمرسوم، رسائل بشأن الملاحظات والتنبيهات المشار إليها في المادة الأولى. في حين، ينص القانون 19-54 المتعلق بمثابة ميثاق المرافق العمومية، على أنه من بين المبادئ التي تخضع المرافق العمومية النزاهة، من خلال تقيد موظفي وأعوان ومستخدمي المرافق العمومية بقواعد السلوك المنصوص عليها في النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل

وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

- عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد: (11 / 17 / 20 / 36)

***

الجزء الرابع
موضوعات تتعلق بمعايير العمل العربية

أولا: الأداة المعيارية الجديدة حول "الأنماط الجديدة للعمل" وتعديل الإتفاقية رقم (9) بشأن التوجيه والتدريب المهني

أشادت اللجنة بالإجراءات التي اتخذها مكتب العمل العربي استجابة لما اقترحته في دورتها السابقة (الدورة 41 لسنة 2020) حول ضرورة مراجعة الإتفاقية رقم (9) بشأن التوجيه والتدريب المهني وتعديلها، وحول إصدار أداة معيارية جديدة بشأن الأنماط الجديدة للعمل، وأكدت ترحيبها بقرارات مؤتمر العمل العربي التي اتخذها بهذا الشأن في دورته 47، بالموافقة على إصدار أداة معيارية جديدة حول "الأنماط الجديدة للعمل"، والموافقة على تعديل الإتفاقية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني.

وأخذت اللجنة علما بالمستجدات الخاصة بهذا الموضوع، واطلعت على مشروع الأداة المعيارية بشأن "الأنماط الجديدة للعمل" وعلى مشروع تعديل الإتفاقية رقم (9) بشأن التوجيه والتدريب المهني، وفي ضوء المناقشات التي جرت حولهما، خلصت إلى عدد من الملاحظات والمقترحات لتطويرهما، وأعربت عن أملها في أن تتضافر الجهود للوصول إلى اعتماد هذه المعايير بما يستجيب لحاجات أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية.

ثانيا: الدليل الإرشادي حول متابعة معايير العمل العربية

استعرضت اللجنة مشروع الدليل الإرشادي حول متابعة معايير العمل العربية، والذي يهدف إلى إرشاد الأطراف المعنية بالمعايير في الدول الأعضاء وتوفير المعلومات اللازمة لهم حول معايير العمل العربية والإجراءات المتعلقة بها وبإعداد التقارير والردود بشأنها بما يساهم في مساعدة الدول على تنفيذ التزاماتها وتجاوز الصعوبات التي تعترضها، وقد أبدت اللجنة في ضوء المناقشات التي أجرتها حول مشروع الدليل عددا من الملاحظات والمقترحات لتطويره.

ثالثا: جهود منظمة العمل العربية بشأن معايير العمل

تبارك اللجنة الجهود المكثفة لمنظمة العمل العربية بخصوص معايير العمل، وتوجهاتها نحو إصدار معايير عمل عربية تواكب المتغيرات في أشكال علاقات العمل وتحدياتها، وتوفر الحمايات اللازمة لأطرافها، وتستجيب لمتطلبات أسواق العمل وتطوراتها، كما تثمن كافة النشاطات التي من شأنها أن توفر مزيدا من المعرفة بمعايير العمل لدى أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية، وتحسن من دورها في تطبيقها، وتساعد في توفيق التشريعات والإجراءات بما ينسجم مع مضمونها، وتطوير أدائها فيما يتعلق بإعداد التقارير والردود الخاصة بها.

***

منظمة العمل العربية
إدارة الحمـايـة الاجتماعية

تصديقات الدول الأعضاء على إتفاقيات العمل العربية حتى 30 / 4 / 2023

م	اسم الدولة	بيان اتفاقيات العمل العربية والتصديق عليها																			عدد الاتفاقيات التي صدقت عليها الدول
		الاتفاقية رقم 1 لعام 1966	الاتفاقية رقم 2 لعام 1967	الاتفاقية رقم 3 لعام 1971	الاتفاقية رقم 4 لعام 1975	الاتفاقية رقم 5 لعام 1976	الاتفاقية رقم 6 لعام 1976	الاتفاقية رقم 7 لعام 1977	الاتفاقية رقم 8 لعام 1977	الاتفاقية رقم 9 لعام 1977	الاتفاقية رقم 10 لعام 1979	الاتفاقية رقم 11 لعام 1979	الاتفاقية رقم 12 لعام 1980	الاتفاقية رقم 13 لعام 1981	الاتفاقية رقم 14 لعام 1981	الاتفاقية رقم 15 لعام 1983	الاتفاقية رقم 16 لعام 1983	الاتفاقية رقم 17 لعام 1993	الاتفاقية رقم 18 لعام 1996	الاتفاقية رقم 19 لعام 1998	
1	الأردن	1970	1970	-	1975	-	-	-	-	1980	-	1980	-	-	-	-	-	1993	-	-	6
2	الإمارات	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2004	2004	2
3	البحرين	-	-	-	-	-	-	1994	-	-	-	-	-	1983	-	1984	-	1996	1998	-	5
4	تونس	-	-	-	-	-	-	1987	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
5	الجزائر	-	-	-	-	-	-	2005	-	-	-	-	-	2005	-	-	-	2005	-	-	3
6	جيبوتي	-	-	-	2012	- *	-	-	2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
7	السعودية	-	-	-	-	- *	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2000	1
8	السودان	1972	1972	1978	-	2011	2011	2011	-	2011	-	-	-	-	2011	2011	-	2011	2016	-	11
9	سورية	1967	1969	1973	2001	-	1982	1979	-	1978	-	-	-	2001	-	-	-	2001	2002	2002	11
10	الصومال	-	-	-	1976	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
11	العراق	1970	-	1976	1977	1978	-	1978	1978	1978	1981	1980	1982	1982	1982	1988	1984	2002	-	2001	16
12	سلطنة عمان	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	* 2006	* 2006	2
13	فلسطين	1976	1976	1976	1976	1976	1976	1977	1977	1977	-	2004	2010	1981	1981	1983	1983	1993	2004	2004	18
14	قطر	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15	الكويت	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1981	-	-	-	2013	1999	* 1999	4
16	لبنان	2003	-	-	-	-	-	-	-	2003	-	-	-	2003	-	2003	-	2003	2003	* 2004	7
17	ليبيا	1974	1974	1975	-	* 2004	-	2004	2004	-	-	2004	-	2004	-	-	-	-	-	-	8
18	مصر	1979	1969	1977	1976	-	1977	-	-	1990	1991	-	1991	1991	1996	-	1991	1994	2001	-	13
19	المغرب	1969	1995	-	-	-	-	-	-	-	-	1992	-	-	1992	-	-	-	2013	2013	6
20	موريتانيا	-	-	2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2016	2016	3
21	اليمن	-	-	-	1988	1988	-	1990	-	1988	-	1999	-	-	-	-	-	1999	-	2001	7
	المجموع	9	7	7	8	5	4	9	4	8	2	6	3	9	5	5	3	11	10	12	127