



مؤتمر العمل العربي العربي

الدورة الخامسة

بغداد، جمهورية العراق | 27 أبريل / نيسان - 4 مايو / آيار 2024

البند الخامس

تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية

تقديم

أولاً: تنفيذاً لنص المادة الخامسة من نظام عمل لجنة الخبراء القانونيين، عقدت اللجنة دورتها الرابعة والأربعين خلال الفترة 20 - 21 ديسمبر 2023، 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.

ثانياً: أعدت لجنة الخبراء القانونيين تقرير عن نتائج أعمال الدورة 44 يتضمن دراسة تقارير الدول الأعضاء حول اتفاقيات العمل العربية وردودها على ملاحظاتها السابقة، إضافة إلى التوصيات العامة للجنة.

ثالثاً: قام مكتب العمل العربي بعرض تقرير الدورة 44 على مجلس إدارة منظمة العمل العربية في دورته المائة " 2- 3 مارس / آذار 2023 " والذي أصدر قراراً نص على:-

- أخذ العلم بالتقرير .
- إحالة تقرير اللجنة إلى الدورة (50) لمؤتمر العمل العربي ، لمناقشتها من قبل لجنة تطبيق الإنفاقيات والتوصيات وفقاً للنظم ، مع التوصية بالمصادقة عليه.
- رابعاً:** الأمر معروض على المؤتمر العام الموقر للتفضل بالنظر والتوجيه بما يراه مناسباً.

فايز علي المطيري

المدير العام

مرفق تقرير لجنة الخبراء القانونيين عن نتائج أعمال دورتها الرابعة والأربعين 2023

2023



تقرير

لجنة الخبراء القانونيين

عن نتائج أعمال

دورتها الرابعة والأربعين



الفهرس

3	مقدمة
4	جدول 1: ردود الدول العربية 2023
7	الملاحظات العامة للجنة
9	الجزء الأول: دراسة التقارير السنوية حول إتفاقيات العمل العربية لعام 2023
9	أولاً: الإلتزامات التي تقع على الدول بموجب النظام
9	ثانياً: ملاحظات اللجنة بشأن إلتزامات الدول الأعضاء
11	ثالثاً: دراسة التقارير التي وردت من الدول العربية حول الإتفاقيات محل المتابعة لعام 2023
12	تقارير الدول العربية حول إتفاقيات العمل العربية لعام 2023
12	1- دولة الإمارات العربية المتحدة: الاتفاقية رقم (4)
15	2- مملكة البحرين: الاتفاقية رقم (13)
30	3- الجمهورية التونسية: الاتفاقية رقم (17)
33	4- المملكة العربية السعودية: الاتفاقية رقم (17)
36	5- دولة فلسطين: الاتفاقية رقم (16)
54	6- دولة الكويت: الاتفاقية رقم (7)
56	7- دولة ليبيا: الاتفاقية رقم (4)
59	8- جمهورية مصر العربية: الاتفاقية رقم (18)
62	9- المملكة المغربية: الاتفاقية رقم (4)
65	10- الجمهورية الإسلامية الموريتانية: الاتفاقية رقم (18)
81	الجزء الثاني: متابعة الردود على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين
82	ردود الدول العربية على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين 2023
82	1- المملكة الأردنية الهاشمية: الاتفاقيات ذات الأرقام (4 / 11 / 17)
99	2- مملكة البحرين: الاتفاقيات ذات الأرقام (7 / 15 / 17 / 18)
115	3- المملكة العربية السعودية: الاتفاقية رقم (19)
116	4- دولة فلسطين: الاتفاقيات ذات الأرقام (7 / 13 / 17)
129	5- دولة الكويت: الاتفاقيات ذات الأرقام (13 / 17 / 18)



- 6- المملكة المغربية: الاتفاقيات ذات الأرقام (18 / 19) 140
- 7- الجمهورية الإسلامية الموريتانية: الاتفاقية رقم (19) 147
- الجزء الثالث: دراسة تقارير وردت بعد انعقاد إجتماع اللجنة خلال العام السابق - 2022 وعن أعوام سابقة 169
- 1- دولة الإمارات العربية المتحدة: الاتفاقيات ذات الأرقام (18 / 19) 169
- 2- جمهورية السودان: الاتفاقية رقم (15) 192
- 3- جمهورية العراق: الاتفاقية رقم (18) 196
- 4- دولة ليبيا: الاتفاقيات ذات الأرقام (5 / 7 / 12 / 13 / 16 / 17 / 18 / 19) 197
- 5- جمهورية مصر العربية: الاتفاقيات ذات الأرقام (7 / 11 / 12 / 13 / 17 / 19) 221
- 6- المملكة المغربية: الاتفاقية رقم (17) 265
- الجزء الرابع: موضوعات تتعلق بمعايير العمل العربية 268
- جدول تصديقات الدول العربية 269



مقدمة

❖ بناء على دعوة المدير العام لمكتب العمل العربي، وتنفيذاً للمادة الخامسة من نظام عمل لجنة الخبراء القانونيين، عقدت اللجنة دورتها الرابعة والأربعين خلال الفترة 21/20 ديسمبر 2023، 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:

- | | |
|---|---------------------------|
| ❖ الأستاذ/ حمادة أبو نجمة | المملكة الأردنية الهاشمية |
| ❖ الدكتور/ علي فيصل الصديقي | مملكة البحرين |
| ❖ الأستاذ/ محمد كشو | الجمهورية التونسية |
| ❖ السيدة/ ماجدة إبراهيم عبد الرحيم | جمهورية العراق |
| ❖ الأستاذ/ إيهاب عبد العاطي عليان | جمهورية مصر العربية |
| ❖ انتخبت اللجنة في بداية أعمالها الدكتور/ علي فيصل الصديقي رئيساً لها لمدة عام. | |

❖ مثل منظمة العمل العربية في اجتماعات اللجنة كل من:

- | | |
|--------------------------|--|
| 1. السيد/ إسلام سناء | المشرف على إدارة الحماية الاجتماعية وعلاقات العمل |
| 2. السيدة/ حنان قايد | رئيس وحدة التعاونيات / إدارة الحماية الاجتماعية وعلاقات العمل |
| 3. السيدة/ رانيا فاروق | رئيس وحدة المرأة والفئات الخاصة / إدارة الحماية الاجتماعية وعلاقات العمل |
| 4. السيد/ مروان الرايس | ديوان المدير العام |
| 5. الأنسة/ دعاء خير | إدارة الحماية الاجتماعية وعلاقات العمل |
| 6. الأنسة/ ثناء علي صالح | ديوان المدير العام |

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 2023

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

(رمز ✓ = تم الرد) (رمز ⊗ = لم يتم الرد) (رمز ✓ = جاء الرد بعد إنعقاد إجتماع لجنة الخبراء القانونيين) (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 المفاوضات الجماعية
- الاتفاقية العربية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين
- الاتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل
- 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 مصادقة أو غير مصادقة على هذه الإتفاقيات.

وصل إلى مكتب العمل العربي (10) تقارير من (10) دول عربية هي:

1. دولة الإمارات العربية المتحدة
2. مملكة البحرين
3. الجمهورية التونسية
4. المملكة العربية السعودية
5. دولة فلسطين
6. دولة الكويت
7. دولة ليبيا
8. جمهورية مصر العربية
9. المملكة المغربية
10. الجمهورية الإسلامية الموريتانية



الجزء الثاني: متابعة الردود على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين

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

وصل إلى مكتب العمل العربي (17) رداً من (7) دول عربية هي:

1. المملكة الأردنية الهاشمية
2. مملكة البحرين
3. المملكة العربية السعودية
4. دولة فلسطين
5. دولة الكويت
6. المملكة المغربية
7. الجمهورية الإسلامية الموريتانية

الجزء الثالث: دراسة تقارير وردت بعد إنعقاد إجتماع اللجنة خلال العام السابق - 2022 وعن أعوام سابقة

تلقى مكتب العمل العربي (19) تقريراً بعد إنعقاد اللجنة في دورتها السابقة وعن أعوام سابقة من (6) دول عربية هي:

1. دولة الإمارات العربية المتحدة
2. جمهورية السودان
3. جمهورية العراق
4. دولة ليبيا
5. جمهورية مصر العربية
6. المملكة المغربية

الجزء الرابع: موضوعات تتعلق بمعايير العمل العربية

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



الملاحظات العامة للجنة

إستخلصت اللجنة من خلال المناقشات التي دارت أثناء اجتماعاتها عدة ملاحظات عامة، كما أكدت على 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 مآثره 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 فإنه 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 الاستفادة 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 المرسله من الدول الأعضاء حتى تتمكن اللجنة من الاطلاع عليه والتثبت من توفر التغطية التشريعية لأحكام الاتفاقيات محل المتابعة، وأن تكون الإجابات مباشرة في الموضوع بذكر وجود التغطية التشريعية ونص المادة أو المواد التشريعية ذات العلاقة المباشرة الداعمة لذلك فقط.
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. تشمن 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

الدكتور/ علي فيصل الصديقي



الجزء الأول
دراسة التقارير السنوية حول
اتفاقيات العمل العربية لعام 2023

أولاً: الإلتزامات التي تقع على الدول بموجب النظام

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

- 1- العرض على السلطة المختصة بالتصديق.
- 2- موافاة الدول الأعضاء مكتب العمل العربي بناء على طلبه بتقارير سنوية وفقاً للنماذج المعدة من قبله عن:
 - أ. الاتفاقيات التي صادقت عليها الدول، والتطبيق العملي لأحكامها.
 - ب. الإجراءات المتخذة لتسهيل التصديق على الإلتزامات 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 أن العديد من الدول لم تعرض لتاريخه بعض الاتفاقيات على السلطة المختصة بالتصديق وهي كما يلي:
1. المملكة الأردنية الهاشمية: الاتفاقيات ذات الأرقام (3 / 5 / 7 / 8 / 12 / 13 / 15 / 16 / 18 / 19)
 2. دولة الإمارات العربية المتحدة: الاتفاقيات ذات الأرقام (4 / 5 / 7 / 8 / 9 / 11 / 13 / 15 / 16 / 17)
 3. الجمهورية التونسية: الاتفاقيات ذات الأرقام (16/17)
 4. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الاتفاقيات ذات الأرقام (4 / 8 / 12 / 14 / 15)
 5. جمهورية جيبوتي: الاتفاقيات ذات الأرقام (3 / 4 / 5 / 6 / 7 / 9 / 10 / 11 / 12 / 13 / 14 / 15 / 16 / 17 / 18 / 19)
 6. المملكة العربية السعودية: الاتفاقية رقم (12)
 7. جمهورية السودان: الاتفاقيات ذات الأرقام (4 / 8 / 13)
 8. سلطنة عُمان: الاتفاقيات ذات الأرقام (7 / 13 / 16)
 9. دولة قطر: الاتفاقيات ذات الأرقام (3 / 5 / 7 / 8 / 13 / 17 / 18 / 19)
 10. دولة الكويت: الاتفاقيات ذات الأرقام (11 / 12 / 16)
 11. الجمهورية اللبنانية: الاتفاقيات ذات الأرقام (3 / 5 / 7 / 12 / 16)
 12. دولة ليبيا: الاتفاقيات ذات الأرقام (4 / 12 / 16)
 13. الجمهورية الإسلامية الموريتانية: الاتفاقيات ذات الأرقام (4 / 5 / 7 / 8 / 9 / 10 / 11 / 12 / 13 / 14 / 15 / 16 / 17)



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

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

1. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الاتفاقيتين رقم (13 / 19)
2. جمهورية جيبوتي: الاتفاقيات ذات الأرقام (7 / 12 / 17)
3. جمهورية السودان: الاتفاقية رقم (18)
4. الجمهورية العربية السورية: الاتفاقية رقم (19)
5. جمهورية الصومال الفيدرالية: الاتفاقيات ذات الأرقام (7 / 12 / 13)
6. جمهورية العراق: الاتفاقية رقم (4)
7. دولة قطر: الاتفاقيات ذات الأرقام (11 / 12 / 16)
8. الجمهورية اللبنانية: الاتفاقيات ذات الأرقام (8 / 11 / 13)
9. الجمهورية اليمنية: الاتفاقيات ذات الأرقام (16 / 18 / 19)

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

1. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الاتفاقية رقم (19)، عام 2022 الدورة (43)
2. جمهورية جيبوتي: الاتفاقيات ذات الأرقام (7 / 17 / 12)، أعوام 2019 - 2020 - 2021 - 2022 / الدورات (43/42/41/40)
3. جمهورية الصومال الفيدرالية: الإتفاقيات ذات الأرقام (7 / 13 / 12)، أعوام 2019 - 2020 - 2021 - 2022 / الدورات (43/42/41/40)
4. دولة قطر: الإتفاقية رقم (11)، أعوام 2021 - 2022 / الدورات (43/42) - الاتفاقية رقم (12)، عام 2022 / الدورة (43)
5. الجمهورية اللبنانية: الإتفاقيات ذات الأرقام (8/13/11)، أعوام 2019 - 2020 - 2021 - 2022 / الدورات (43/42/41/40)
6. الجمهورية اليمنية: الاتفاقية رقم (16)، عامي 2021 - 2022، الدورات (43/42) - الاتفاقية رقم (19) عام 2022 الدورة (43)

د. دول وافت مكتب العمل العربي بتقاريرها بعد انعقاد اجتماع اللجنة 2023 :

- سلطنة عُمان: الاتفاقية رقم (17)



ثالثاً: دراسة التقارير التي وردت من الدول العربية حول الإتفاقيات محل المتابعة لعام 2023

بفحص الردود الواردة هذا العام وجدت اللجنة أن 10 دول عربية قد أرسلت تقاريرها حول الإتفاقيات محل المتابعة لعام 2023 وهي كما يلي:

جدول 2: التقارير التي وردت من الدول العربية حول الإتفاقيات محل المتابعة لعام 2023

الدولة	إتفاقيات العمل العربية المصادق عليها	إتفاقيات العمل العربية غير المصادق عليها
1. دولة الإمارات العربية المتحدة	--	الاتفاقية رقم (4) لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة "معدلة"
2. مملكة البحرين	الاتفاقية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل	--
3. الجمهورية التونسية	--	الاتفاقية رقم (17) لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين
4. المملكة العربية السعودية	--	الاتفاقية رقم (17) لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين
5. دولة فلسطين	الاتفاقية رقم (16) لعام 1983 بشأن الخدمات الإجتماعية العمالية	--
6. دولة الكويت	--	الاتفاقية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية
7. دولة ليبيا	--	الاتفاقية رقم (4) لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة "معدلة"
8. جمهورية مصر العربية	--	الاتفاقية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الأحداث
9. المملكة المغربية	--	الاتفاقية رقم (4) لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة "معدلة"
10. الجمهورية الإسلامية الموريتانية	الاتفاقية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الأحداث	--

وبذلك يكون مجموع التقارير الواردة (10) تقارير من أصل (19) تقريراً مطلوباً هذا العام (دون احتساب تقارير المتابعة عن الأعوام السابقة).

- وتعرب اللجنة عن أملها في تجاوز كل الدول العربية وإرسال كافة التقارير المطلوبة منها لضمان فاعلية وجدوى إجراءات المتابعة وتحقيق الأهداف المنشودة من النشاط المعياري للمنظمة.



- كما تأمل اللجنة أن يتم إرسال التقارير المطلوبة وفقاً للنماذج المرسلة من قبل مكتب العمل العربي وفي الأجل المحددة حتى يمكن عرضها على لجنة الخبراء القانونيين وتحصل الفائدة المرجوة.

تقارير الدول العربية حول إتفاقيات العمل العربية لعام 2023

1- دولة الإمارات العربية المتحدة

- الاتفاقية العربية رقم (4) لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة (معدلة) - غير مصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي تقرير من دولة الإمارات العربية المتحدة حول الاتفاقية رقم (4) لعام 1975

وجاء في هذا الرد ما يلي:

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

✓ نعم

لا

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

- من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتك الموقرة؟

يخضع التصديق على الاتفاقيات والمعاهدات الدولية لنظام وطني يقضي بدراسة جميع الجهات ذات العلاقة في الدولة لمختلف الجوانب ذات العلاقة وتحديد التزامات وواجبات الدولة المترتبة على التصديق، ومن ثم اتخاذ القرار بشأن التصديق من عدمه، وعليه تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة.

- ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

✓ أخذ العلم

✓ إرجاء التصديق

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

✓ نعم

لا

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

في الوقت الحالي، لا تتوفر التغطية التشريعية اللازمة ضمن القوانين والتشريعات السارية لبعض النصوص الواردة ضمن الاتفاقية، علماً بأن حكومة دولة الإمارات تعمل على تطوير تشريعاتها وسياساتها بشكل مستمر لضمان توافقها مع معايير العمل الدولية وبما يتواءم مع خصوصية سوق العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة.



▪ 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 مستقبلاً؟

نعم ✓

لا

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

دراسة إمكانية توفير الغطاء التشريعي لموائمة نصوص الاتفاقية.

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

نعم ✓

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

تقوم السلطة المختصة بمراجعة كافة الاتفاقيات العربية والدولية لدراساتها ومقارنتها بالتشريعات الوطنية، تمهيدا للتصديق عليها. وعليه تم دراسة الاتفاقية المذكورة وتبين وجود تغطية تشريعية لبعض الموضوعات والمواد ولا يزال هناك فرص لمزيد من التطوير الذي نسعى الى تحقيقه لضمان الامتثال الكامل قبل التصديق.

▪ هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

نعم ✓

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

عزز المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل وتعديلاته، والذي تسري أحكامه على كافة المنشآت وأصحاب العمل والعمال في القطاع الخاص في الدولة. حيث بدأ تطبيق هذا القانون الجديد في 2 فبراير 2022 والذي حل محل القانون الاتحادي رقم 8 لسنة 1980، وتعديلاته قضايا العمل كحقوق الموظفين، وعقود العمل، وتسوية المنازعات العمالية، وساعات العمل، والعمل الإضافي، والإجازات والعطلات الرسمية، وتوظيف الأحداث، وسجلات الموظفين، ومعايير السلامة وإصابات العمل، والحد الأدنى للأجور، وإنهاء الخدمة ومكافأة نهاية الخدمة، وغيرها. كما يمنع القانون التمييز بين الموظفين على أساس الجنس، أو العرق، أو اللون أو الدين أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو الإعاقة.

وفي 2018، بدأت وزارة الموارد البشرية والتوطين في تطبيق نظام التأمين الجديد على العمالة المسجلة لديها، باستحداث نظام تأمين منخفض التكلفة يلزم صاحب العمل بتوفير تغطية تأمينية للعامل تصل قيمتها إلى 20,000 درهم لحماية العامل من أية



تطورات قد تؤثر عليه مثل إفلاس الشركة أو عجزها عن دفع مستحقاته. حيث بلغ عدد المشتركين في نظام التأمين الجديد أكثر من 6 ملايين عامل يشكلون نسبة 93.4% من اجمالي العمالة في القطاع الخاص في الدولة.

كما وفر نظام التأمين ضد التعطل عن العمل الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاعين الخاص والعام والذي يهدف إلى تعويض العامل المؤمن عليه بمبلغ نقدي لفترة 3 أشهر، في حال تعطله عن العمل. حيث بلغت نسبة المشتركين في النظام أكثر من 69% من اجمالي العمالة في الدولة منذ بدء تطبيقه في يناير 2023، وأن هذا النجاح الباهر للتأمين ضد التعطل، يعكس وعي المشمولين والمجتمع بأهمية النظام، الذي يوفر أماناً وظيفياً ومظلة حماية اجتماعية، ويعزز من جودة حياة العاملين في سوق العمل

▪ 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.

وقعت وزارة الموارد البشرية والتوطين مؤخراً اتفاقية تعاون فني لعقد برنامج تدريبي للمفتشين مع منظمة العمل الدولية، وستقوم الوزارة بدراسة إمكانية الحصول على دعم فني من منظمة العمل العربية ان اقتضت الحاجة.

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

✓ نعم

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

تم ارسال نسخة من التقرير الى كل من منظمة أصحاب الاعمال (اتحاد غرف التجارة والصناعة بدولة الامارات العربية المتحدة) ومنظمة العمال (جمعية التنسيق للجمعيات المهنية العاملة في الدولة)

❖ الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:

وزارة الموارد البشرية والتوطين

التاريخ: 29 أغسطس 2023

البريد الإلكتروني: IOD@mohre.gov.ae

*بعد دراسة الرد انتهت اللجنة إلى ما يلي:

أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة موافاتها بتاريخ العرض على السلطة المختصة بالتصديق والرسالة التي تم بها العرض.



2- مملكة البحرين

■ الاتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل - اتفاقية مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي من مملكة البحرين تقرير حول الاتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981

وجاء في هذا الرد ما يلي:

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

صدقت مملكة البحرين بموجب المرسوم رقم (7) لسنة 1983¹ على اتفاقية العمل العربية رقم (13) لسنة 1981.

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

• أصدرت حكومة مملكة البحرين العديد من التشريعات الوطنية في مجال السلامة والصحة المهنية بدءً بالباب الخامس عشر من قانون العمل في القطاع الأهلي² الصادر بالمرسوم رقم (36) لسنة 2012، حيث يمثل هذا الباب البنية الأساسية لكافة القرارات الوزارية والآليات الأخرى الصادرة في هذا المجال.

• وفي ضوء هذا القانون صدرت العديد من القرارات الوزارية على النحو التالي:

رقم القرار	السنة	الموضوع
6	2013	بشأن حماية العمال من أخطار الحرائق في المنشآت ومواقع العمل ³
31	2013	بشأن حماية العمال من أخطار الكهرباء في المنشآت ومواقع العمل ⁴
5	2014	بشأن تحديد الشروط والاحتياطات اللازمة لحماية العمال من أخطار العمل بمعدات الرفع ⁵
4	2014	بشأن تحديد الشروط والاحتياطات اللازمة لحماية العمال في أعمال البناء والإنشاءات والهندسة المدنية ⁶
15	2014	بشأن حماية العمال من أخطار المواد الكيميائية والغازات والسوائل سريعة الاشتعال في المنشآت ومواقع العمل ⁷

¹ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/D0783.pdf>

² <https://www.lloc.gov.bh/PDF/K3612.pdf>

³ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLAB0613.pdf>

⁴ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLAB3113.pdf>

⁵ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLAB0514.pdf>

⁶ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLAB0414.pdf>

⁷ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLAB1514.pdf>



رقم القرار	السنة	الموضوع
28	2014	بشأن تحديد وتنظيم الخدمات والاحتياجات اللازمة لحماية العمال من أخطار غلايات وأوعية البخار ومستودعات الهواء ⁸
38	2014	بشأن تحديد الشروط والاحتياجات اللازمة لحماية العمال من المخاطر الميكانيكية وبيئة العمل ⁹

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

• تعطي المادة (37) من الدستور البحريني¹⁰ الملك حق إبرام المعاهدات بمرسوم، وتكون للمعاهدة قوة القانون بعد إبرامها والتصديق عليها ونشرها في الجريدة الرسمية، وبذلك أخذت الاتفاقية العربية رقم (13) لسنة 1981 بشأن بيئة العمل التي صدقت عليها البحرين بموجب المرسوم بقانون رقم (7) لسنة 1983 صفة القانون بموجب هذه المادة.

4. هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في دولكم الموقرة حين إعدادكم لهذا التقرير؟ وذلك تمشياً مع أحكام المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى ذكر المنظمات التي تم التنسيق معها.

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

القسم الثاني

التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية

المادة الأولى

تلتزم كل دولة عربية تصدق على هذه الاتفاقية:

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

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

مكتب العمل العربي

⁸ <https://www.iloc.gov.bh/PDF/RLAB2814.pdf>

⁹ <https://www.iloc.gov.bh/PDF/Constitution.pdf>

¹⁰ <https://www.iloc.gov.bh/PDF/Constitution.pdf>



يرجى بيان ما يلي: ماهي الاحكام التي أقرت في دولتكم الموقرة من أجل:

أ. حماية وتحسين بيئة العمل.

- يتضمن قانون العمل في القطاع الأهلي (قانون رقم 36 لسنة 2012) والقرارات الوزارية المنفذة له، العديد من المواد القانونية الضامنة سلامة العمال وأمان البيئة المحيطة للعامل، ليتمكن من ممارسة واجباته الوظيفية بما لا يخل بسلامته وسير العمل.
- وهذه الأدوات التشريعية هي:

الموضوع	رقم القرار	السنة
حماية العمال من أخطار الحرائق في المنشآت ومواقع العمل ¹¹	6	2013
تنظيم السلامة والصحة المهنية في المنشآت ¹²	8	2013
حماية العمال من أخطار الكهرباء في المنشآت ومواقع العمل ¹³	31	2013
تحديد الشروط والاحتياطات اللازمة لحماية العمال في أعمال البناء والإنشاءات والهندسة المدنية ¹⁴	4	2014
تحديد الشروط والاحتياطات اللازمة لحماية العمال من أخطار العمل بمعدات الرفع ¹⁵	5	2014
وقاية العمال من المخاطر الطبيعية (الفيزيائية) في المنشآت ومواقع العمل ¹⁶	9	2014
حماية العمال من أخطار المواد الكيميائية والغازات والسوائل سريعة الاشتعال في المنشآت ومواقع العمل ¹⁷	15	2014
تحديد وتنظيم الخدمات والاحتياطات اللازمة لحماية العمال من أخطار غلايات وأوعية البخار ومستودعات الهواء ¹⁸	28	2014
تحديد الشروط والاحتياطات اللازمة لحماية العمال من المخاطر الميكانيكية وبيئة العمل ¹⁹	38	2014
قانون الصحة العامة (المادة 72، الفصل 22 من القانون) ²⁰	34	2018

¹¹ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLAB0613.pdf>

¹² <https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLAB0813.pdf>

¹³ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLAB3113.pdf>

¹⁴ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLAB0414.pdf>

¹⁵ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLAB0514.pdf>

¹⁶ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLAB0914.pdf>

¹⁷ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLAB1514.pdf>

¹⁸ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLAB2814.pdf>

¹⁹ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLAB3814.pdf>

²⁰ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/K3418.pdf>



الموضوع	السنة	رقم القرار
قانون البيئة (المواد: 12 / 15 / 16) ²¹	1996	21

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

- كما أشرنا سابقاً، صدرت العديد من القرارات الوزارية المنفذة الى قانون العمل في القطاع الأهلي والتي من خلالها وضع المشرع البحريني معايير للحفاظ على سلامة وصحة بيئة العمل، وقد تم الإشارة الى هذه القرارات في الرد على أعلاه. وعمل المشرع على تغطية جميع جوانب السلامة لتتجاوز العمال وتصل الى الافراد مستخدمي البيئة المحيطة لمواقع العامل من خلال قانون البيئة وقانون الصحة العامة، وغيرها من القوانين الاخرى.
- وقد استعان المشرع عند صياغة الادوات التشريعية التي لها علاقة ببيئة العمل، بما ورد في اتفاقيات العمل العربية من مواد ومعايير، وكذلك ما يصدر عن المنظمة من دراسات ومؤشرات في هذا المجال.

المادة الثانية

يجب اختيار مواقع مناسبة لإقامة المنشآت عليها ضمناً:

- أ. لحماية عمال هذه المنشآت من اخطار البيئة المجاورة لأماكن العمل.
- ب. لحماية الجوار والبيئة العامة من الأخطار التي تنجم عن هذه المنشآت.

يرجى بيان ما يلي: هل توجد قواعد يتم على اساسها اختيار موقع المنشآت بحيث تضمن:

أ. حماية العمال من الأخطار المجاورة.

- راعى القانون حماية العمال من الملوثات والمخاطر الناتجة عن المشاريع، إذ تؤكد التشريعات الوطنية على ضرورة التزام المشروعات باتخاذ الاحتياطات والتدابير لضمان عدم تسرب او انبعاث المواد والعوامل الملوثة داخل مكان العمل، وضرورة توفير المنشآت سبل الحماية اللازمة للعاملين ومنع المخاطر المهنية تنفيذاً لشروط الصحة والسلامة المهنية، واشتراط استيفاء الاماكن المغلقة وشبه المغلقة لوسائل التهوية الكافية بما يتناسب وعدد العاملين ومرتادي المكان (قانون الصحة العامة²² - المواد: 12، 15، 16).

- كما يقوم قسم السلامة المهنية بوزارة العمل بالتنسيق الدوري على المنشآت الصناعية للتأكد من التزامها بالاشتراطات المحددة بالقانون، كما يلزم القانون المنشآت بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة واعداد خطة طوارئ لحماية هذه المنشآت والعاملين فيها عند وقوع أية كارثة (قانون العمل في القطاع الأهلي -الباب الخامس عشر: المادة 167).

²¹ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/L2196.pdf>

²² <https://www.lloc.gov.bh/PDF/K3418.pdf>



- وشدد قرار تنظيم السلامة والصحة المهنية في المنشآت (قرار رقم 8 لسنة 2013) على ضرورة قيام صاحب العمل بشكل مناسب وفعال بتقييم المخاطر التي تهدد سلامة وصحة عماله أو الأشخاص المتواجدين بموقع العمل أو بالقرب منه، مع ضرورة مراجعة أي تقييم تم إجراؤه مسبقاً بشكل منتظم.
 - دون اغفال ما تضمنه قرار وقاية العمال من المخاطر الطبيعية والفيزيائية في المنشآت ومواقع العمل (قرار رقم 9 لسنة 2014)، والذي تلزم صاحب العمل بوقاية عماله من مخاطر التعرض للحرارة والبرودة والاهتزازات والرياح وسوء الأحوال الجوية باتخاذ الوسائل الملائمة والكفيلة بحمايتهم وتقليل تعرضهم لها.
- ب. حماية الجوار والبيئة العامة من اخطار المنشأة.**

- كما أشرنا سابقاً، يهدف قانون البيئة²³ (قانون رقم 21 لسنة 1996م) إلى حماية البيئة والحفاظ على توازنها الطبيعي، ومكافحة التلوث بأشكاله المختلفة، وتجنب أية آثار سلبية قصيرة أو بعيدة المدى التي قد تنتج عن تنفيذ خطط وبرامج التنمية الاقتصادية أو الصناعية أو العمرانية أو غيرها من برامج التنمية، وذلك عن طريق تقييم الدراسات اللازمة لحماية البيئة عند التخطيط لأي مشروع، وإبداء الرأي حول الآثار البيئية لهذه المشروعات قبل إقرار تنفيذها من الجهات المختصة، والرقابة على الأنشطة والممارسات المتعلقة بحماية البيئة، وحماية المجتمع وصحة الإنسان والكائنات الحية الأخرى من جميع الأنشطة الضارة بيئياً، وغيرها.
- ويشدد القانون على عدم جواز قيام المشروعات أو الأشخاص بالإضرار بالبيئة أو يساهم في تدهورها وكذلك بالموارد الطبيعية أو الكائنات الحية. ويلزم القانون المشروعات المختلفة في ممارستها لأنشطتها بعدم انبعاث أو تسرب المواد والعوامل الملوثة للبيئة بما يجاوز الحدود المسموح بها، والحال كذلك عند استخدام الآلات والمركبات التي تنبعث منها مواد ملوثة، وحظر رش واستخدام المبيدات والمركبات الكيميائية الا بمراعاة عدد من الشروط، وغيرها من الاشتراطات التي يتضمنها هذا القانون (المواد: 6، 7، 8، 9، 10، 11، 13، 14، وغيرها).
- ويشدد المجلس الأعلى للبيئة في مملكة البحرين على تقييم الأثر البيئي للمشاريع التنموية المختلفة الجديدة أو التوسعات أو التجديدات الخاصة بالمنشآت القائمة، إذ يضع القرار بشأن التقييم البيئي للمشروعات²⁴ (قرار رقم 1 لسنة 1998م) متطلبات تقييم الأثر البيئي للمشروع قبل الترخيص للمشروع للتأكد من تفاعلاته مع الوضع البيئي وعلاقتها بصحة الانسان والتجمعات السكنية، وتأثيره على المنطقة من الناحية الجمالية أو الاثرية أو الترفيهية أو الاجتماعية، وفيما لو يشكل أي تهديد للمجموعات الحيوانية والنباتية، أو تدهور في نوعية البيئة والتلوث وتهديد سلامة البيئة وغيرها من التأثيرات.

المادة الثالثة

- ينبغي عند إقامة منشآت جديدة التنسيق بين كافة الاجهزة المعنية للتأكد من توافر الشروط والأسس الضرورية لحماية بيئة العمل.
- يرجى بيان ما يلي: من هي الجهات التي يتم التنسيق فيما بينها حين إقامة المنشأة بهدف حماية بيئة العمل؟ يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.**

²³ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/L2196.pdf>

²⁴ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/RHME0198.pdf>



- الجهة المعنية بإصدار تراخيص المشروعات هي وزارة التجارة والصناعة، التي ينظم عملها اللائحة التنفيذية لقانون (نظام) التنظيم الصناعي الموحد لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية²⁵ (القرار رقم (11) لسنة 2009 المصدق عليه بمرسوم بالقانون رقم (81) لسنة 2006)، وتتضمن اللائحة مجموعة من الاشتراطات الواجب على صاحب الطلب الالتزام بها عند التقدم بالطلب من بينها التزام المشروع باتباع المواصفات والمقاييس التي تحددها القوانين والأنظمة والقرارات الصادرة في هذا الشأن بمملكة البحرين (الباب: الرابع: الترخيص الصناعي، باب الخامس: السجل الصناعي). هذا بالإضافة الى اشتراط القرار عد من الالتزامات للحصول على الترخيص أهمها والتي تأتي في نطاق اتفاقية العمل هذه: التزام المشروع الصناعي باتباع المواصفات والمقاييس التي تحددها القوانين والأنظمة والقرارات الصادرة في هذا الشأن، التقييد بالاشتراطات الموضوعية للمحافظة على الصحة العامة وسلامة البيئة من التلوث والازعاج.
- وكما أشرنا في ردنا أعلاه، تتطلب بعض المشاريع استيفاء استمارة التقييم البيئي للمشروعات من قبل المجلس الأعلى للبيئة، إلى جانب التسجيل في وزارة العمل ليتمكن من الاستفادة من الخدمات والمزايا التي تقدمها الوزارة ضمن خدمات أصحاب الأعمال والخضوع لأنظمة ولوائح قانون العمل في القطاع الأهلي، وبالأخص تلك المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية لضمان سلامة العمال وبيئة العمل.
- وكذلك في سجلات الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي، الى جانب هيئة تنظيم سوق العمل التي تعمل على متابعة الوضع القانوني للعمالة الوافدة. وتختلف الجهات المطلوب التنسيق معها واستيفاء متطلبات التسجيل فيها على حسب نوع نشاط المؤسسة او الصناعة المطلوب تصريح نشاطها.

المادة الرابعة

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

يرجى بيان ما يلي: ماهي الشروط الصحية التي يجب توافرها في اماكن العمل لحمايتها من الملوثات الحيوية؟ يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

- حددت مواد قانون البيئة عدد من الاشتراطات البيئية التي على المشروعات الالتزام بها لحماية البيئة المحيطة وبيئة العمل، ومنها: الالتزام بعدم انبعاث او تسرب المواد الملوثة للبيئة (المادة 8)، مراعاة الاشتراطات والضوابط الخاصة برش او استخدام المبيدات لأغراض الزراعة (المادة 10)، استيفاء الأماكن العامة المغلقة وشبه المغلقة لوسائل التهوية وتناسبها مع عدد العاملين ومرتادي المكان (المادة 12)، التزام المشروعات بتوفير سبل الحماية للعاملين ومنع المخاطر واتخاذ التدابير اللازمة لعدم تسرب او انبعاث المواد الملوثة داخل مكان العمل (المادة 16)، التزام المشروعات بحفظ والتخلص من المخلفات وفق نظم ومعايير جهاز البيئة (المادة 18).
- هذا الى جانب، عدم منح المشروع رخصة مباشرة العمل -بموجب قانون الصحة العاملة- قبل التأكد من استيفاء الاشتراطات الصحية والسلامة المهنية بغية حماية العاملين بهذه المنشأة (المادة 74). كما يلزم قانون الصحة العامة المنشآت بتوفير: وسائل

²⁵ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/RCIN1109.pdf>



- السلامة للحد من مخاطر بيئة العمل، مرافق صحية كافية ونظيفة، مياه شرب صالحة للاستخدام، وسائل الإسعافات الأولية، وتوفير خطة طوارئ لحماية المنشأة والعاملين فيها (المادة 79).
- هذا الى جانب القرارات الوزارية الصادرة عن وزارة العمل والتي تحدد اشتراطات السلامة المهنية في مواقع العمل مصنفة على حسب نوع النشاط، والتي اتينا على ذكرها سابقاً.

المادة الخامسة

ينبغي على الجهات المختصة في كل دولة عربية التأكد من أن العوامل الطبيعية (الفيزيائية) التالية في اماكن العمل ملائمة وضمن الحدود المسموح بها: درجات الحرارة والرطوبة، النور واللون، التهوية، الضجيج (الضوضاء)، الاشعاعات بأنواعها، الأمواج بأنواعها، الارتجاج (الاهتزاز)، الضغط الجوي، الغبار بأنواعه.

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

- فصل وعرف المشرع البحريني في قرار وقاية العمال من المخاطر الطبيعية "الفيزيائية" في المنشآت ومواقع العمل (القرار رقم 9 لسنة 2014م) كل العوامل الفيزيائية التي جاء ذكرها في هذه الاتفاقية محل البحث (المادة 1 من القرار).
- وألزمت هذه الأداة التشريعية صاحب العمل على حماية عماله من مخاطر التعرض لهذه العوامل الفيزيائية والتقليل من تعرضهم لها باتباع عدد من الإجراءات والوسائل، وتوفير وسائل الحماية وتدريب العمال على استخدامها وحفظها وصيانتها والالتزام باستعمالها، مع ضرورة إبعاد العاملين المصابين بأمراض تؤثر المخاطر الطبيعية على صحتهم بشرط تقديم تقرير طبي معتمد من وزارة الصحة.
- وحرصاً من حكومة البحرين على سلامة وصحة العمال العاملين في المواقع المكشوفة وتحت اشعة الشمس المباشرة، وبشكل خاص العاملين في قطاع الانشاءات، وخاصة مع الظروف الجوية التي تشهدها البلاد خلال فترة الصيف، صدر قرار يحظر تشغيل العمال الذين تقتضي طبيعة عملهم التواجد تحت اشعة الشمس وفي الاماكن المكشوفة خلال الفترة من بين الساعة الثانية عشرة ظهراً وحتى الرابعة عصراً خلال شهري يوليو وأغسطس من كل عام (قرار رقم 3 لسنة 2013 بشأن حظر العمل وقت الظهيرة²⁶).

المادة السادسة

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

²⁶ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLAB0313.pdf>



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

- أصدر المشرع البحريني تنفيذاً لمواد الباب الخامس عشر من قانون العمل في القطاع الأهلي (السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل)، قراراً يضمن حماية العمال من أخطار المواد الكيميائية والغازات والسوائل سريعة الاشتعال في المنشآت ومواقع العمل (قرار رقم 15 لسنة 2014)، وبذلك يلزم صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العاملين لديه أو المتواجدين في موقع عمله من الأخطار الكيميائية، وتوفير وسائل الوقاية من مخاطرها ووسائل الإنقاذ. وعليه أن يجري تقييماً للمخاطر الكيميائية في منشأته ومواقع عمله التي تهدد سلامة وصحة عماله أو الأشخاص المتواجدين فيها أو بالقرب.
- وفصل القرار المذكور اشتراطات السلامة والصحة المهنية عند تعامل العمال بالمواد الكيميائية الواجب على صاحب العمل اتخاذها لحماية عماله من اخطار المواد الكيميائية، والوسائل المطلوب منه توفيرها لكفالة السلامة والنجاة والوقاية من الحريق في أي موقع يجري فيه إنتاج أو استعمال أو نقل أي مواد كيميائية أو غازات أو سوائل سريعة الاشتعال.
- وكما أشرنا في ردنا على المواد السابقة، قانون البيئة يشدد على التزام المشروعات في ممارستها عدم انبعاث او ترسب المواد والعوامل الملوثة للبيئة (المادة 8)، هذا الى جانب حظر تداول المواد والمخلفات الخطرة (المادة 14)، وضرورة الالتزام بالاشتراطات والاحتياطات المحددة من قبل جهاز البيئة (المادة 15)، وعدم تسربها داخل مكان العمل الا في الحدود المسموح بها (لمادة 16). لذلك يشترط استيفاء استمارة التقييم البيئي للمشروعات للوقوف على مدى تأثير هذه المشروعات على البيئة سواء بشكل عام او بيئة العمل قبل منح التراخيص اللازمة للبدء بالمشروع.
- ووضعت اللائحة التنفيذية لقانون النظافة العامة²⁷ (قانون رقم 10 لسنة 2019) اشتراطات فرز النفايات الصناعية (المادة 7)، وآلية التخلص منها (المادة 8)، وهو ما يساهم في الحد من الآثار الناتجة عن تداول والتخلص من النفايات الكيماوية الصادرة عن مواقع العمل وبالتالي الحفاظ على سلامة العاملين وبيئة العمل والبيئة المحيطة على حد سواء.

المادة السابعة

يجب اتخاذ الاجراءات اللازمة لاستبدال المواد الأولية الصناعية الخطرة والضرارة بمواد اخرى اقل خطراً وضرراً كلما امكن ذلك.

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

- القرار الوزاري بشأن تنظيم السلامة والصحة المهنية في المنشآت (قرار رقم 8 لسنة 2013) ألزم بتقييم مخاطر بيئة العمل، وذلك عبر قيام صاحب العمل بتقييم المخاطر التي تهدد سلامة وصحة عماله والأشخاص المتواجدين بموقع العمل والقرب منه على الأقل مرة كل ثلاث سنوات، ومن بين الإجراءات المقترحة لإزالة المخاطر ووقاية العمال وحماية بيئة استبدال العمليات او المواد الخطرة بأخرى اقل خطورة (المادة 8).
- ويلزم قانون العمل في القطاع الأهلي المنشآت التي تنطوي اعمالها على مخاطر صناعية، إجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة واعداد خطة طوارئ لحماية العمال والمنشأة، والتعامل الفعال مع أي كارثة قد تحدث، ويتم اختبار

²⁷ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/K1019.pdf>



فاعلية هذه الخطة وتدريب العمال على التعامل معها، مع ابلاغ المعنيين بالسلامة المهنية في وزارة العمل بهذه الخطة وما يطرأ عليها من تعديلات (المادة 167).

المادة الثامنة

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

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

- لاستخدام المعدات الميكانيكية اشتراطات حددها قرار يضمن للعمال الحماية من مخاطر الآلات والمعدات الميكانيكية (قرار رقم 38 لسنة 2014)، وقد اشترط قبل استخدام العامل للآلة التي سيعمل عليها ان تكون مجهزة بوسائل الوقاية اللازمة، وان يلم العامل بتعليمات الأمان الخاصة بالآلة والمحافظة عليها وبالتالي سلامته من مخاطر استخدامها (المادة 2)، بالإضافة الى تحديد شروط تصنيعها والمعلومات المتعلقة بكفاءتها واستخدامها الآمن وطرق فحصها وصيانتها والبيئة المناسبة للشغل عليها بأمان.
- وقبل اشتغال العامل على أي آلة أو أداء أي مهمة، يتطلب من صاحب العمل احاطة العامل بمخاطر العمل ووسائل الوقاية الواجب مراعاتها، بالإضافة الى وسائل الوقاية الشخصية والتدريب اللازم للاستخدام الفعال والأمن لهذه الآلة (المادة 168 من قانون العمل). وبالمقابل على العامل استعمال وسائل السلامة والصحة المهنية والمحافظة عليها، والالتزام بالتعليمات لوقايته من مخاطر العمل (المادة 170 من قانون العمل).
- هذا الى جانب انه شدد قرار تنظيم السلامة والصحة المهنية (رقم 8 لسنة 2018 المادة 5) بعدم تكليف العامل بممارسة أي نشاط مهني يتضمن خطراً على صحته او سلامته إذا كانت غير متلائمة مع مقدراته البدنية والعقلية والنفسية، او عدم توافر الخبرة الكافية للقيام بهذا النشاط بصورة آمنة او قلة وعيه بمخاطر المهمة او الآلة، مع ضرورة التوجه نحو التدريب الوقائي لتطبيق وقواعد وإجراءات الحماية.
- ويأتي تحديد ساعات العمل للعمال والصناعات، إذ لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمان ساعات في اليوم وأكثر من ثمان واربعين ساعة في الأسبوع (المادة 51 من قانون العمل)، مع أهمية تخللها فترة راحة او أكثر لتناول الطعام والراح (المادة 52 من قانون العمل). وهذا الاجراء من شأنه ان يمنح العامل والآلة التي يعمل عليها فترة راحة تحقق الأداء الافضل لكلا الطرفين.

المادة التاسعة

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



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

- تدعم مملكة البحرين القطاع الصناعي المشتغل في البلاد، وذلك من خلال تقديم مجموعة من الخدمات والتسهيلات الصناعية والتجارية، كما تشجع على الابتكار واستخدام التكنولوجيا المتطورة بما يخدم القطاع الصناعي. واستيراد الأدوات والمعدات مفتوح وفق الضوابط التي تحددها قوانين التجارة. وفي حال رغبة المصانع الحالية بتغيير آلاتها ومعداتنا من يدوية الى الكترونية لا يوجد ما يمنعها من ذلك قانونياً. وبالمقابل، لا تتضمن التشريعات الوطنية -حالياً- توجيه بصورة صريحة أصحاب العمل بتحويل العمل اليدوي الى الآلي، إذ ان هذا الامر يخضع لإمكانات ورغبة صاحب العمل ونوع النشاط، ولا يمكن فرضه قانوناً، وبالمقابل تتمكن الحكومة من فرض اشتراطات لصحة وسلامة العمال لحمايتهم من الاجهاد واصابات العمل، وكذلك حماية البيئة.

المادة العاشرة

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

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

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

- قانون العمل في القطاع الأهلي، الذي اعد بما يتوافق مع معايير العمل الدولية ومعايير العمل العربية وحرص على منح العمال مكتسبات تغطي الحاجات المستقبلية والحالية، يحفظ للعامل جملة من الحقوق والمكتسبات ويعمل على صون كرامة العامل مع عدم المساس بحقوق الانسان.
- ويتضمن قانون العمل والقرارات الوزارية المنفذة له وكذلك التشريعات الوطنية الاخرى، الكثير من المواد التي تحفظ للعامل حقوقه وتضمن سلامته -البدنية والنفسية، وتفرض الحماية الاجتماعية- في مواقع العمل أو مجتمعياً. ونورد لكم ادناه المواد التشريعية التي تنادي بها اتفاقية العمل هذه بما يقابلها في التشريعات الوطنية:



المعيار	المادة القانونية
ساعات العمل وفتترات الراحة اليومية والاجازات الاسبوعية السنوية	<p>- الباب السابع من قانون العمل في القطاع الأهلي (ساعات العمل وفتترات الراحة)</p> <p>- قرار رقم 24 لسنة 2013 بشأن تخفيض ساعات العمل لبعض الفئات²⁸.</p> <p>- قرار رقم 25 لسنة 2013 بتحديد الاعمال المتقطعة بطبيعتها ويجوز تواجد العامل بها في مكان العمل أكثر من 11 ساعة²⁹.</p> <p>- قرار رقم 26 لسنة 2013 بشأن تحديد الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والاضافية والاجر الإضافي³⁰.</p> <p>- قرار رقم 27 لسنة 2013 بشأن تحديد الاعمال والحالات التي يتعين فيها استمرار العمل دون فترات راحة والاعمال الصعبة او المرهقة التي يمنح العامل في فترات الراحة تحسب ضمن ساعات العمل الفعلية³¹.</p> <p>- الباب الثامن من قانون العمل في القطاع الأهلي (الاجازات)</p> <p>- قرار رقم 1 لسنة 2013 بشأن الاجازات الرسمية للعاملين بالقطاع الأهلي³².</p> <p>- المادة 25 من قانون العمل في القطاع الأهلي.</p> <p>- المادة 26 من قانون العمل في القطاع الأهلي.</p> <p>- المادة 32 من قانون العمل في القطاع الأهلي.</p> <p>- لمادة 34 من قانون العمل في القطاع الأهلي.</p> <p>- المادة 35 من قانون العمل في القطاع الأهلي.</p> <p>- قانون رقم 59 لسنة 2014 بشأن تعديل مواد من قانون رقم 74 بشأن رعاية وتأهيل المعاقين³³. (بموجب هذا التعديل، يمنح الموظف او العامل من ذوي الاحتياجات الإعاقة او الذي يرعى معاقاً ساعتى راحة يومياً مدفوعة الاجر)</p> <p>- قانون رقم 74 لسنة 2006 بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين³⁴، المادة (5).</p> <p>- قرار رقم 1 لسنة 2020 بشأن سريان احكام قانون التأمين الاجتماعي على الاجازات الواردة في قانون العمل في القطاع الأهلي³⁵.</p>

²⁸ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLAB2413.pdf>

²⁹ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLAB2513.pdf>

³⁰ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLAB2613.pdf>

³¹ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLAB2713.pdf>

³² <https://www.lloc.gov.bh/PDF/RCAB0113.pdf>

³³ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/K5914.pdf>

³⁴ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/K7406.pdf>

³⁵ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/RSIO0120.pdf>



<p>-الباب السادس من قانون العمل في القطاع الأهلي (الأجور). -المادة 7 من قانون العمل في القطاع الأهلي. -قرار رقم 4 لسنة 2006 بشأن إلزام أصحاب الاعمال في القطاع الأهلي بتحويل رواتب عمالهم الى البنوك³⁶. -قرار رقم 1 لسنة 2019 بشأن تطبيق نظام حماية الأجور³⁷. -قرار رقم 68 لسنة 2019 بشأن حماية الأجور³⁸. -قرار رقم 52 لسنة 2020 بشأن حظر التمييز في الأجور بين العمال والعاملات³⁹. -مرسم بقانون رقم 59 لسنة 2018 بتعديل مواد من قانون العمل في القطاع الأهلي⁴⁰. (بموجب هذا التعديل، لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الاجر الا إذا قام بسداده للعمال) -مرسوم رقم 16 لسنة 2021 بتعديل مواد من قانون العمل في القطاع الأهلي⁴¹. (تم بموجب هذا التعديل حظر التمييز في الأجور بين العاملين والعاملات في العمل ذي القيمة المتساوية)</p>	<p>منح العامل اجر عادل يضمن له ولأفراد أسرته مستوى معيشة مناسبة</p>
<p>-المادة 10 من قانون العمل في القطاع الأهلي. -المادة 11 من قانون العمل في القطاع الأهلي. -قرار رقم 40 لسنة 2014 بشأن اشتراطات ومواصفات مساكن العمال⁴². -قرار وزير الصحة رقم 76 لسنة 2020 بشأن الاشتراطات والمواصفات الصحية لسكن العمال⁴³. -قانون رقم 28 لسنة 1999 بشأن انشاء وتنظيم المناطق الصناعية⁴⁴ (المواد 24 / 25)</p>	<p>توفير السكن الصحي المناسب، وتأمين وسائل النقل المناسبة من وإلى أماكن العمل</p>
<p>-المادة 11 من قانون العمل في القطاع الأهلي.</p>	<p>توفير التغذية الصحية في أماكن العمل</p>
<p>-المادة 176 من قانون العمل في القطاع الأهلي.</p>	<p>تشجيع القيام بالنشاط الاجتماعي وحسين العلاقات ما بين</p>

³⁶ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLAB0406.pdf>

³⁷ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLMKT0119.pdf>

³⁸ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLSD6819.pdf>

³⁹ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLSD5220.pdf>

⁴⁰ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/L5918.pdf>

⁴¹ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/L1621.pdf>

⁴² <https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLAB4014.pdf>

⁴³ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/RHEL7620.pdf>

⁴⁴ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/L2899.pdf>



-قرار رقم 6 لسنة 2020 بشأن التصرف في أموال الجزاءات المالية التي توقع على العمال ⁴⁵ .	الزملاء ورؤساء عمل وأصحاب أعمال
-قانون رقم 33 لسنة 2002 بشأن النقابات العمالية ⁴⁶ ، (المادة 7: أ/ ب/ ج/ د) و (المادة 9: ج).	

-قرار رقم 8 لسنة 2013 بشأن تنظيم السلامة والصحة المهنية في المنشآت. (المادة 3: 6/4، المادة: 13، المادة 22: 11/10/9، المادة 32: 8)	العمل على رفع المستوى الثقافي للعاملين، وزيادة الوعي الوقائي لديهم بكافة الوسائل التعليمية والإيضاحية
---	---

المادة الحادية عشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

ماهي الاجهزة التي تشرف على بيئة العمل في دولتكم الموقرة.

- يتولى قسم السلامة والصحة المهنية تنفيذ عدد من المهام أهمها: التفتيش المهني، والتحقق في الحوادث المهنية، وتنفيذ برامج للتوعية والارشاد المهني عبر تنظيم المؤتمرات والندوات وورش العمل. وتتمثل اختصاصات القسم في:
 - تنفيذ ومتابعة سياسة الوزارة في مجال السلامة المهنية.
 - إجراء التفتيش الدوري على المصانع والمنشآت الخاضعة لأحكام قانون العمل في القطاع الأهلي والقرارات الوزارية المنفذة له في مجال السلامة المهنية بقصد تطبيق القانون، وتزويد طرفي الإنتاج بالمعلومات والإرشادات التي تعينهم على تقادي مخاطر العمل والتقليل من أثرها.
 - التفتيش الدوري على المنشآت، وبحث ما يحال إلى القسم من شكاوى في مجال اختصاصه.
 - العمل على تنمية الوعي الوقائي بين العمال وأصحاب العمل في مجال السلامة المهنية وما يتطلبه ذلك من إعداد وتصميم مواد التوعية والإعلام والعمل على توفيرها بالمنشآت.
 - إقامة الندوات والاجتماعات لأصحاب الأعمال بهدف إرشادهم إلى أساليب الوقاية من الأخطار المهنية وطريقة تنفيذها.

⁴⁵ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLSD0620.pdf>

⁴⁶ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/L3302.pdf>



- وضع القواعد والنظم والتعليمات الفنية التي تتبعها الوحدات التابعة للقسم واللازمة لتنفيذ سياسة الوزارة في مجال السلامة المهنية.
- الإشراف على أعمال المفتشين في الوحدات التابعة للقسم وتوجيههم ومراقبة أعمال التفتيش الصناعي ومتابعة خطته وبرامجه.
- إجراء المعاينات والدراسات الميدانية لاستكشاف أسباب حوادث العمل واقتراح الاشتراطات التي تكفل السلامة المهنية.
- تنظيم الدورات التدريبية لمشرفي السلامة المهنية في المنشآت لتزويدهم بالمفاهيم والمهارات التي تمكنهم من أداء أعمالهم بأعلى كفاءة ممكنة.
- تلقي البلاغات الخاصة بالحوادث والإصابات المهنية والانتقال إلى مكان وقوع الإصابة للتحقيق والكشف والمعاينة وإعداد التقارير الفنية بشأنها.
- التنسيق مع الجهات المختصة في الدولة حول المسائل المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية والسياسات البيئية.
- التنسيق مع أقسام الوزارة والجهات الخارجية المختصة فيما يتعلق بتطوير العمل في مجال السلامة المهنية.

● كما تم تشكيل مجلس للسلامة والصحة المهنية المعني برسم ومتابعة تنفيذ السياسة العامة في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بموجب القرار رقم (2) لسنة 2015 بشأن مجلس السلامة والصحة المهنية⁴⁷، برئاسة وزير العمل وعضوية ممثلين عن: وزارة الداخلية، ووزارة الصحة، ووزارة التربية والتعليم، ووزارة الأشغال، 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. ويتولى هذا المجلس رسم ومتابعة تنفيذ السياسة العامة في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل من خلال مجموعة من المهام والاختصاصات التي منحت لهذا المجلس.

ما مدى السعي لتوفير التخصص للعاملين في حماية البيئة؟

- تنظم دورات وبرامج تدريبية نوعيه ومتخصصة لرفع كفاءة أفراد جهاز التفتيش ومستوى ادائهم وتزويدهم بالخبرات الفنية اللازمة لضمان أفضل مستويات الصحة والسلامة المهنية.
- 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.

⁴⁷ <https://www.ilo.gov.bh/PDF/RCAB0215.pdf>



* وبتدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

	تغطية تشريعية	المادة 1
فيما يخص الفقرة أ: لم يتم ذكر القواعد التي يتم على أساسها تحديد ما إذا كان موقع المنشأة ملائم أم لا.	تغطية جزئية	المادة 2
	تغطية تشريعية	المادة 3
	تغطية تشريعية	المادة 4
لم يتم توفير التغطية التشريعية الخاصة بالحماية من العوامل الفيزيائية الآتية: 1- النور 2- اللون 3- الغبار بأنواعه	تغطية جزئية	المادة 5
	تغطية تشريعية	المادة 6
	تغطية تشريعية	المادة 7
لا يوجد ما يشير إلى السعي للحصول على آلات ومعدات يسهل التعامل معها بأقل جهد ممكن.	عدم تغطية التشريعية	المادة 8
تم الذكر بشكل صريح أنه لا يوجد قانونيا ما يوجه أصحاب الأعمال إلى توفير الآلات بدلا من العمل اليدوي عندما يلزم الأمر.	عدم التغطية التشريعية	المادة 9
	تغطية تشريعية	المادة 10
وذلك لعدم تغطية البند رقم 3 من المادة	تغطية جزئية	المادة 11



3- الجمهورية التونسية

▪ الاتفاقية رقم (17) لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين - غير مصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي تقرير من الجمهورية التونسية حول الاتفاقية رقم (17) لعام 1993

وجاء في هذا الرد ما يلي:

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

نعم

لا

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

2. من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتك الموقرة؟

مجلس نواب الشعب ومصادقة السيد رئيس الجمهورية.

3. ما هو الاجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

التصديق

أخذ العلم

ارجاء التصديق

عدم التصديق

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

نعم

لا

في حالة الإجابة (بنعم)، يرجى تحديد هذه الصعوبات.

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

اقتصادية اجتماعية ... الخ)؟

نعم

لا



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

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

على الاتفاقية مستقبلاً؟

نعم

لا

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

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

نعم

لا

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

نعم

لا

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

- إلى جانب إصدار التشريعات ووعيا من تونس بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على شغل تم منذ سنة 2006 خلال المفاوضات الاجتماعية بين المنظمات المهنية لأصحاب العمل والعمال إدراج موضوع تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن أحكام الاتفاقيات القطاعية المشتركة لتشمل أكثر من 20 اتفاقية.

9. هل ترغبون في تقديم دعم فني من قبل منظمة العمل العربية لتسهيل التصديق على

الاتفاقية؟

نعم

لا

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

- تقديم دعم فني ولوجستي لسلكي متفقد الشغل وأطباء متفقد الشغل قصد الرفع من مهارات وتقنيات التعامل الجيد مع الأشخاص ذوي الإعاقة بغاية تأهيلهم وتشغيلهم.

- تحسين المعارف الفنية لمتفقد الشغل ولأطباء متفقد الشغل لاكتساب تقنيات ملائمة المؤهلات الصحية والنفسية لذوي الإعاقة مع مراكز العمل بالمؤسسات.



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

نعم

لا

في حالة الإجابة بنعم)، يرجى بيان رأي المنظمات التي تم التنسيق معها.

- تمت مراسلة المنظمات المعنية ولم نتلق سوى إجابة المنظمة الشغيلة حيث لا يرى الاتحاد العام التونسي للشغل أي مانع يحول دون المصادقة على هذه الاتفاقية.

الجهة الإدارية التي تولت اعداد هذا التقرير:

الإدارة العامة لتشريع الشغل والمفاوضة الجماعية والأجور.

التاريخ: 29 سبتمبر 2023

البريد الإلكتروني: hayet.bensmail@social.gov.tn

*وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

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



4- المملكة العربية السعودية

▪ الاتفاقية العربية رقم (17) لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين – غير مصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي تقرير من المملكة العربية السعودية حول الاتفاقية رقم (17) لعام 1993

– وجاء في هذا الرد ما يلي:

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

نعم

لا

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

تم العرض على السلطة المختصة في عام 1416 هـ.

▪ 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

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

لا



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

.....

.....

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

نعم

لا

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

.....

.....

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

نعم

لا

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

.....

.....

▪ هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

نعم

لا

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

إن المملكة العربية السعودية تأخذ بعين الاعتبار جميع اتفاقيات منظمة العمل العربية عند صياغتها لقوانين العمل والتنمية الاجتماعية كما تحرص على الاستفادة قدر الإمكان والعمل بما تتضمنه الاتفاقيات والتوصيات العربية، حيث تضمنت الأحكام الواردة في نظام رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/37 بتاريخ 1421/9/23هـ نصوصاً تنظم حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة متوافقةً بشكل كبير مع بعض ما جاء في أحكام الاتفاقية على سبيل المثال (الحقوق الأساسية للأشخاص ذوي الإعاقة بالحصول على التعليم والتدريب والتأهيل والتوظيف، وغير ذلك من الأحكام)، كما أكد على حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51 بتاريخ 1426/8/23هـ المعدل ولائحته التنفيذية الصادرة



بالقرار الوزاري رقم 70273 بتاريخ 11/4/1440هـ الذي نص على (ضمان حق الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين بالحصول على عمل، وتكافؤ الفرص، ومنع التمييز في الأجور بين العاملين على أساس الإعاقة وغير ذلك من الأحكام).

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، تمثيلاً 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 الغرف السعودية.

- اللجنة الوطنية للجان العمالية.

ولم ترد أي ملاحظات بشأن التقرير.

❖ الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية - وكالة الشؤون الدولية

❖ التاريخ: 17/أغسطس/2023م

❖ البريد الإلكتروني:

*وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة اتخاذ الإجراءات اللازمة للتصديق على الاتفاقية خاصة أنه لا توجد أي صعوبات تحول دون التصديق.



5- دولة فلسطين

▪ الاتفاقية العربية رقم (16) لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية - اتفاقية مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربية تقرير من دولة فلسطين حول الاتفاقية رقم (16) لعام 1983

وجاء في هذا الرد ما يلي:

القسم الأول

بيانات عامة

- يرجى بيان النص التشريعي الذي صدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (16) لسنة 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية.
المادة (10) من القانون الأساسي المعدل لسنة 2003.
- يرجى إرفاق أرقام وتواريخ النصوص التشريعية السارية التي لها علاقة بأحكام الاتفاقية، وكذلك بيان التطبيق العملي لتلك النصوص التشريعية (القرارات الوزارية - اللوائح - الخ).
- قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، تحديدا المواد التالية: (76) الإجازة الثقافية العمالية، (79) الإجازة المرضية، (84/د) "تخصص الغرامات للخدمات الاجتماعية العمالية في المنشأة". قرار وزير العمل بشأن الإجازة الثقافية رقم (1) لسنة 2013، كذلك قرار مجلس الوزراء رقم (139) لسنة 2017 بشأن منح العمال المتعطلين عن العمل التأمين الصحي الحكومي المجاني.
- قانون الضمان الاجتماعي الجاري العمل على تطبيقه.
وفي التطبيق العملي فإن قانون العمل أقر إجازة عمالية مدفوعة الأجر مدتها أسبوع في السنة الواحدة، كذلك منح قانون العمل العامل إجازة مرضية مدفوعة الأجر خلال السنة الواحدة مدتها 14 يوما، وبنصف الأجر لمدة 14 يوما أخرى، كذلك أوجب قانون العمل على صاحب العمل أن يخصص الغرامات التي قد تقرض على العامل جراء إجراء تأديبي للخدمات الاجتماعية العمالية في المنشأة. وبموجب قرار وزير العمل المذكور أعلاه فإنه يحق للعامل الحصول على إجازة ثقافية عمالية مدفوعة الأجر لمدة لا تزيد عن 7 أيام عمل متتالية أو مجزأة خلال السنة الواحدة، كذلك للعامل الحق في المشاركة بالأنشطة والفعاليات الثقافية سواء كانت أنشطة داخلية أو خارجية. كذلك يحظى العاملون المتعطلون عن العمل بالرعاية الصحية الكاملة وفقا للتأمين الصحي المجاني.
- يرجى بيان النص التشريعي الذي يعطي الاتفاقيات الدولية المصادق عليها قوة النفاذ بمجرد التصديق عليها مع بيان مرتبة الاتفاقيات المصادق عليها بالنسبة للتشريعات الداخلية.
أ. المادة 2/10 من القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة 2003: "تعمل السلطة الوطنية الفلسطينية دون إبطاء على الانضمام للإعانات والمواثيق الإقليمية والدولية التي تحمي حقوق الإنسان".



ب. قرار المحكمة الدستورية في الطعن الدستوري رقم 2017/4، حيث قررت المحكمة بالأغلبية بتأكيد سمو الإتفاقيات الدولية على التشريعات الداخلية بحيث تكتسب قواعد هذه الإتفاقيات قوة أعلى من التشريعات الداخلية بما يتواءم مع الهوية الوطنية والدينية والثقافية الفلسطينية.

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

✓ نعم

لا

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

الإتحاد العام لنقابات عمال فلسطين.

القسم الثاني

"التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية"

المادة الأولى

يقصد بالخدمات الاجتماعية العمالية في هذه الاتفاقية:

خدمات التغذية والإسكان والانتقال وتنظيم أوقات الفراغ والتثقيف ودور الحضانة 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.

لم تتطرق تشريعات العمل في فلسطين للنص بشكل مباشر إلى تعريف الخدمات الاجتماعية العمالية ولم تحدد أنواعها، ولكن تضمن قانون العمل والتشريعات الثانوية الصادرة بمقتضاه بعض النصوص التي لها علاقة بهذه الإتفاقية كما تم ذكره أعلاه. كما أن جزءاً كبيراً من هذه الخدمات تم النص عليها في قانون الضمان الإجتماعي الجاري العمل على تطبيقه في فلسطين، كما يتم الحصول عليها أيضاً وفقاً لإتفاقيات العمل الجماعية.

- هل توجد خدمات أخرى غير المذكورة في نص المادة الأولى تقرها التشريعات؟

نعم

✓ لا



* في حالة الإجابة ب(نعم) يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

المادة الثانية

تسري هذه الاتفاقية على جميع العاملين الخاضعين لقوانين العمل والتأمينات الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) السارية في كل قطر.

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.

المادة (3) من قانون العمل الفلسطيني استثنت موظفي الحكومة، خدم المنازل، أفراد أسرة رب العمل من الدرجة الأولى.

المادة الثالثة

يعمل كل عضو يصدق على هذه الاتفاقية على توفير الخدمات الاجتماعية العمالية الواردة بها طبقاً للأحكام المنظمة لها، ويجوز التدرج في هذا التطبيق بما يتماشى مع التطور الاقتصادي وتوافر الإمكانيات اللازمة لقيام الخدمات.

يرجى بيان ما يلي:

- مدى الالتزام بتوفير الخدمات الاجتماعية العمالية التي تقرها الاتفاقية في دولتكم الموقرة.

تلتزم السلطة بتوفير الخدمات الاجتماعية العمالية في حدود ما تم ذكره أعلاه.

- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

تم ذكرها سابقاً.

المادة الرابعة

لا تشمل هذه الاتفاقية الخدمات العمالية التي تنظمها قوانين قائمة بذاتها وقواعد مستقلة خاصة بها كالتأمينات الاجتماعية والأمن الصناعي والتدريب.



يرجى بيان ما يلي:

- هل يوجد خدمات اجتماعية عمالية تنظمها قوانين أخرى خاصة بها؟

➤ نعم

لا

* في حالة الإجابة ب(نعم) يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

قرار بقانون جمعيات التعاون رقم 20 لسنة 2017 الذي يتم بموجبه تسجيل جمعيات إسكان تعاونية عمالية وجمعيات إستهلاكية عمالية ولفئات الخاضعة لأحكام قانون العمل.

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 مستويات أعلى، أو تحول دون إصدار قوانين تتضمن 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.

النصوص المذكورة 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 (2) من قانون العمل الفلسطيني التي تنص على أن العمل حق لكل مواطن قادر عليه، وتعمل السلطة الوطنية الفلسطينية على توفيره على أساس تكافؤ الفرص ودون أي نوع من أنواع التمييز، كما نصت المادة (16) على أنه: "يحظر التمييز في ظروف وشروط العمل بين العاملين في فلسطين"

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؟

يتمثل دور الدولة بالنسبة لتطبيق هذه الاتفاقية بسن التشريعات (قوانين، أنظمة لوائح، قرارات) التي تؤكد على حق العاملين في الحصول على الخدمات المذكورة في الاتفاقية، وإتخاذ الإجراءات اللازمة للعمل على تطبيق هذه الخدمات في الواقع العملي.

- هل توجد جهة متخصصة تشرف على تطبيق أحكام هذه الاتفاقية؟

✓ نعم

لا

* في حالة الإجابة ب(نعم) يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

وزارة العمل الفلسطينية والوحدات الإدارية التابعة لها.

المادة الثامنة

تلتزم المنشآت الكبيرة التي يحدد حجمها بقرار من الوزير المختص بأن تقدم على وجه الخصوص من بين ما توفره من خدمات ما

يلي:

1- إقامة مطعم لتقديم وجبات غذائية ملائمة للعمال بأسعار منخفضة وبدون ربح.

2- إنشاء دار للحضانة تتوفر فيها كافة الشروط الصحية والفنية والتربوية التي تحدد من الجهات المختصة.

3- إقامة ناد للعمال لقضاء أوقات فراغهم عن طريق تنظيم برامج رياضية وثقافية واجتماعية.

4- توفير وسائل الانتقال للعمال من أماكن التجمع وإلى أماكن العمل، ذهاباً وإياباً، 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 التي تقوم 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.

لا يوجد نص تشريعي إلا أنه بعض المنشآت الكبرى (المصانع، شركات الاتصالات، الجامعات الخاصة) تقدم بعض من هذه الخدمات المذكورة أعلاه دور الحضانه، مكان لتناول الطعام، توفير وسائل النقل من تلقاء نفسها، وجزء من هذه الخدمات حصل عليها العمال بواسطة إبرام اتفاقيات عمل جماعية.

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 المنشأة إن وجدوا، على أن يراعى في تخطيط هذه البرامج اتفاقها مع الحاجات الفعلية للعمال ونوع نشاط المنشأة 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

لا ✓

- في حالة وجود هذا القسم، ما هي اختصاصاته؟

- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

لا، قانون العمل الساري لا يلزم المنشآت بإيجاد قسم للخدمات الاجتماعية، إلا أن المسودة المقترحة لتعديل قانون العمل الفلسطيني، تضمنت حكما بالزام المنشآت الكبيرة التي توظف أكثر من عشرة نساء بتوفير حضانه لرعاية أطفالهن. وسيتم الأخذ



بعين الإعتبار بالنص في المسودة المقترحة على توفير الخدمات المذكورة في الإتفاقية كلها أو بعضها. علما بأن المادة (102) من القانون الساري ألزمت صاحب المنشأة العمالية على توفير وسائل راحة خاصة بالعمالات.

المادة العاشرة

تكون في كل منشأة كبيرة لجنة للخدمات الاجتماعية العمالية تضم مندوبين عن إدارة المنشأة والعمالين 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 رسم اشتراك رمزي تحدده 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 مصاريف إقامة المنشآت الخاصة بالخدمات الاجتماعية العمالية لكل منشأة، ونفقات تشغيلها؟
لا يوجد.

- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

حسب قانون العمل الفلسطيني فإنه لا يوجد نص واضح بالخصوص إلا أنه نص بشكل عام في المادة (92) منه على أنه: "لا يجوز لأية منشأة تحميل العامل أية نفقات أو اقتطاعات من أجره لقاء توفير شروط السلامة والصحة المهنية".

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، وهي التي 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 سليماً 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 تستدعي علاجاً اجتماعياً، 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.

لا يوجد نص تشريعي واضح، إلا أنه في إجراءات العمل التطبيقية تقوم الوزارة بالمصادقة على نظام الإدخار للعاملين في المنشأة كجزء من النظام الداخلي للمنشأة، بمساهمة مشتركة ما بين صاحب العمل والعامل يستفيد منها العامل عند إنهاء أو انتهاء علاقة العمل.

المادة الرابعة عشرة

يقوم بإدارة الصندوق مجلس مكون من ممثلين عن وزارات الخدمات ذات الاختصاص ومنظمات كل من أصحاب الأعمال والعمال في المنطقة، 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.
- كما ذكر أعلاه، يقوم بإدارة الصندوق لجنة مؤلفة من ممثلين عن العمال وممثل عن صاحب العمل.
- الجهات التي تمول الصندوق.
- بمساهمة من صاحب العمل والعمال.
- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.
- تم ذكره في المادة الثالثة عشر.

المادة السادسة عشرة

- تلتزم المنشأة في المناطق البعيدة عن العمران والنائية والتي تحدد بقرار من الوزير المختص، وكذلك المناجم والمقالع ومراكز التنقيب عن البترول، بالإضافة إلى الخدمات المنصوص عليها في القسم الأول من الباب الثاني من هذه الاتفاقية بتوفير الخدمات 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 استهلاكية لتوريد حاجيات العمال من أطعمة وملابس وأدوات منزلية وغيرها من السلع الضرورية بأسعار مخفضة.
 - 3- إنشاء مدارس ابتدائية مجانية في المناطق البعيدة عن العمران التي لا تتوفر بها الخدمات التعليمية تخصص لأبناء عمال هذه المنشآت وفق ما يسمح به التشريع الوطني



يرجى بيان ما يلي:

- هل تشمل الخدمات الاجتماعية العمالية التي تقدمها المنشآت المذكورة في المادة (16) ما تتضمنه الفقرات (1، 2، 3) من هذه المادة؟

نعم

لا ✓

المادة السابعة عشرة

- تسري الأحكام الخاصة بالإدارة والتمويل الواردة بالقسم الأول من الباب الثاني على المنشآت القائمة في المناطق البعيدة عن العمران والناائية.

يرجى بيان ما يلي:

- هل تسري على المنشآت المتواجدة في الأماكن البعيدة عن العمران والناائية 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 تستثنى المنشآت 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.

لا يوجد نص تشريعي إلا أن بعض المنشآت الكبيرة (بنوك، شركات الإتصالات، مصانع) توفر لمدراء تلك المنشآت وبعض مسؤولي الفئة العليا في المنشأة بدل سكن وبدل هاتف نقال، بدل تنقل، و/أو سيارة للمدير على حساب المنشأة.

المادة التاسعة عشرة

تقوم التنظيمات العمالية حينما وجدت في إطار هيكلها المحلية ووفق تشريعها 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 سناً 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 التي يحتاج إليها أي عضو من أعضاء النقابة .
- 5- إعداد فصول دراسية لمكافحة الأمية وتنقيف العمال وتدريبهم مهنياً .
- 6- إقامة مستوصف لعلاج أفراد أسر العمال، يقوم بتقديم الخدمات والرعاية الطبية في حالة عدم توافرها.

يرجى بيان ما يلي:

- هل يوجد نصوص تشريعية تغطي أحكام هذه المادة؟

✓ نعم

لا

* في حالة الإجابة ب(نعم) يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

إلا أن النظام الداخلي للاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين الانظمة الداخلية للنقابات العمالية تضمن ضمن أهدافها ما يلي:

- 1- تنمية الوعي الثقافي والمهني، ورفع المستوى الصحي والاجتماعي لأعضائها.
- 2- تشكيل صناديق مالية خاصة بالضمان الصحي والاجتماعي لأعضائها.



3- إقامة الأنشطة الثقافية والاجتماعية لأعضائها وأسرتهم.

المادة العشرون

تساهم الدولة كما يساهم أصحاب الأعمال بما يتناسب ومواردهم في الدعم المالي لنشاط النقابة في المجالات المذكورة في المادة السابقة، وفقاً 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.

في الغالب يتم ذلك بالاتفاق ما بين النقابات العمالية وأصحاب العمل في المنشأة.

- هل توجه النقابة نسبة من إيراداتها لتمويل الخدمات الاجتماعية التي تقوم بها؟

✓ نعم

لا

- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

النظام الداخلي للإتحاد العام والأنظمة الداخلية للنقابات العمالية تضمنت نصاً يجيز للإتحاد و/أو النقابة أن تستحدث صندوقاً أو أكثر لتمويل نشاطات التعليم، أو الخدمات الاجتماعية، أو الصحية أو التعليمية إلخ.

المادة الثالثة والعشرون

(6) 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 نشر الوعي العام في هذا المجال.

(ب) تنشأ مجالس فرعية للخدمات الاجتماعية العمالية في مناطق التجمع الصناعي أو التجاري أو الخدمي طبقاً لأحكام التشريعات الوطنية، ويختص بما يلي:

1. إجراء دراسات عن احتياجات المنطقة من الخدمات الاجتماعية ذات الطابع المحلي 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 يرجى بيان تشكيله وما هي اختصاصاته؟

.....

- هل يوجد في دولتكم الموقرة مجالس فرعية للخدمات الاجتماعية العمالية؟

نعم

لا ✓

- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

.....

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 ما هي اختصاصات هذه الإدارة؟

لا يوجد في دولة فلسطين.

- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

المادة الخامسة والعشرون

ينبغي مساهمة مؤسسة التأمينات الاجتماعية أو الضمان الاجتماعي في تطوير وتحسين مستويات الخدمات الاجتماعية العمالية لمختلف فئات العمال وزيادة عدد المنتفعين بها، وذلك في مناطق التجمعات الصناعية والتجارية والخدمية، كالمساكن والمراكز الاجتماعية ودور الحضانه وأماكن قضاء الإجازات ودور النقاها 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.

لا يوجد حاليا مؤسسة ضمان اجتماعي في فلسطين.



المادة السادسة والعشرون

تمنح بعض الإعفاءات من ضرائب الأرباح التجارية والصناعية للمنشآت التي تقوم بصفة اختيارية، أو بمقتضى اتفاقيات العمل الجماعية بتوفير بعض الخدمات الاجتماعية للعمال تتماشى مع المستويات والشروط المقررة وفقا للتشريعات الوطنية.

يرجى بيان ما يلي:

- هل تمنح المنشآت التي تقدم بصفة اختيارية أو بمقتضى اتفاقيات العمل الجماعية الخدمات الاجتماعية للعمال بعض الإعفاءات الضريبية؟

✓ نعم

لا

* في حالة الإجابة ب(نعم)، ما هي نوعية هذه الإعفاءات؟

بموجب قرار بقانون رقم (8) لسنة 2011، فإن الدخل المتحقق لأي صندوق موافق عليه من قبل الوزارة كصناديق التقاعد والتوفير والضمان والتأمين الصحي شريطة أن يقتصر الإعفاء على دخل الصندوق من مساهمات كل من المستخدمين والمستخدمين.

المادة السابعة والعشرون

العمل على تشجيع ودعم الجمعيات الخاصة التي تؤدي خدمات اجتماعية للعمال وتمارس نشاطها على الوجه المطلوب، وذلك بمنحها صفة النفع العام بمقتضى قرار من السلطة المختصة مما يقتضي تمتعها بالمزايا التي تقرر في هذا المجال.

يرجى بيان ما يلي:

- ماهي وسائل دعم وتشجيع الجمعيات الخاصة التي تؤدي خدمات اجتماعية للعمال؟

لا يوجد، ولكن الأكثر انتشارا في المجتمع الفلسطيني هو وجود نقابات عمالية التي تقوم بدورها بتقديم الخدمات الاجتماعية منها خدمات الإسكان.

- هل تتمتع هذه الجمعيات بمزايا معينة؟

✓ نعم

لا

* في حالة الإجابة ب(نعم)، ما هي المزايا؟

الحصول على أراضي حكومية مقابل أسعار رمزية، وشق الطرق وتوفير بعض الخدمات الأساسية مثل الكهرباء والماء وتعبيد شوارع.



المادة الثامنة والعشرون

يجب على جميع الجهات المسؤولة 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.

لا يوجد، والتعريف بالخدمات الاجتماعية وتوعية العاملين بكيفية الاستفادة منها دور يناط بال نقابات العمالية نفسها.

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 تؤدي خدمات اجتماعية عامة على تقديم خدماتها للعاملين 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.

لا يوجد.

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.

نعم، لا يوجد نص تشريعي خاص بذلك في قانون العمل، وتتص عليه الأنظمة الداخلية للنقابات.

*وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

المادة 1	عدم التغطية التشريعية	لا يوجد تعريف في التشريعات الوطنية للخدمات الاجتماعية العمالية.
----------	-----------------------	---



المادة 2	تغطية تشريعية	
المادة 3	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية	لم يتم ذكر النصوص التشريعية الخاصة بالمادة.
المادة 4	تغطية تشريعية	
المادة 5	عدم التغطية التشريعية	ورد في التقرير أن وضع الخدمات العمالية في التشريعات الوطنية أدنى من المستوى المذكور في الاتفاقية؛ لذا لا توجد تغطية تشريعية للمادة.
المادة 6	تغطية تشريعية	
المادة 7	عدم التغطية التشريعية	لم يتم ذكر جهة متخصصة كما هو مطلوب من المادة.
المادة 8	عدم التغطية التشريعية	تم الذكر صراحةً أنه لا يوجد تشريعات تحقق الغرض من المادة.
المادة 9	عدم التغطية التشريعية	تم الذكر صراحةً أنه لا يوجد تشريعات تحقق الغرض من المادة.
المادة 10	عدم التغطية التشريعية	تم الذكر صراحةً أنه لا توجد تشريعات خاصة بتشكيل لجان للخدمات الاجتماعية العمالية في المنشآت الكبيرة.
المادة 11	عدم التغطية التشريعية	تم الذكر صراحةً أنه لا يوجد قوانين تحقق الغرض من المادة.
المادة 12	عدم التغطية التشريعية	لعدم وجود صندوق للخدمات الاجتماعية العمالية.
المادة 13	عدم التغطية التشريعية	تم الذكر صراحةً أنه لا يوجد تشريعات تحقق الغرض من المادة.
المادة 14	عدم التغطية التشريعية	لعدم وجود صندوق للخدمات الاجتماعية العمالية.
المادة 15	عدم التغطية التشريعية	لم يتم ذكر النصوص التشريعية الدالة على وجود صندوق كما أنه لم يتم ذكر أي نصوص تشريعية في المادة 13.
المادة 16	عدم التغطية التشريعية	تم الذكر صراحةً أنه لا يوجد تشريعات تحقق الغرض من المادة.
المادة 17	عدم التغطية التشريعية	تم الذكر صراحةً أنه لا يوجد تشريعات تحقق الغرض من المادة.
المادة 18	عدم التغطية التشريعية	تم الذكر صراحةً أنه لا يوجد تشريعات تحقق الغرض من المادة.
المادة 19	تغطية جزئية	لم يتم توفير التغطية التشريعية لبعض فقرات هذه المادة التي تتضمن الخدمات التالية: - إقامة مكاتب توظيفية. - تقديم الخدمات الصحية. - إنشاء مكاتب استشارية. - تأسيس جمعيات تعاونية.



المادة 20	عدم التغطية التشريعية	تعتبر هذه المادة تكميلية للمادة (19) وبالتالي لا توجد تغطية تشريعية.
المادة 21	عدم التغطية التشريعية	تعتبر هذه المادة تكميلية للمادة (19) وبالتالي لا توجد تغطية تشريعية.
المادة 22	عدم التغطية التشريعية	تعتبر هذه المادة تكميلية للمادة (19) وبالتالي لا توجد تغطية تشريعية.
المادة 23	عدم التغطية التشريعية	تم الذكر صراحةً أنه لا يوجد تشريعات تحقق الغرض من المادة.
المادة 24	عدم التغطية التشريعية	تم الذكر صراحةً أنه لا يوجد تشريعات تحقق الغرض من المادة.
المادة 25	عدم التغطية التشريعية	تم الذكر صراحةً أنه لا يوجد تشريعات تحقق الغرض من المادة.
المادة 26	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية	وذلك لعدم وضوح النص التشريعي الخاص بالمادة.
المادة 27	عدم التغطية التشريعية	لا يوجد جمعيات خاصة ولذلك لا تتوفر التغطية التشريعية للمادة.
المادة 28	عدم التغطية التشريعية	تم الذكر صراحةً أنه لا يوجد تشريعات تحقق الغرض من المادة.
المادة 29	عدم التغطية التشريعية	تم الذكر صراحةً أنه لا يوجد تشريعات تحقق الغرض من المادة.
المادة 30	عدم التغطية التشريعية	تم الذكر صراحةً أنه لا يوجد تشريعات تحقق الغرض من المادة، وإذا كانت النظم الداخلية للنقابات تحقق الغرض من مواد الاتفاقية يرجى نكرها نصاً.



6- دولة الكويت

▪ الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية - غير مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي تقرير من دولة الكويت حول الإتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977

- وجاء في هذا الرد ما يلي:

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

نعم

- من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولكم الموقرة؟

- مجلس الأمة (السلطة التشريعية)

- 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.

الاتفاقية بحاجة للمزيد من الدراسة والمقارنة مع التشريعات 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 مستقبلاً؟

- لا

- 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

▪ 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: 2023-8-2

❖ 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 الاتفاقية.



7- دولة ليبيا

▪ الاتفاقية رقم (4) لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة (معدلة) - غير مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي من دولة ليبيا تقرير بشأن الاتفاقية رقم (4) لعام 1975

وجاء في هذا الرد ما يلي:

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

لا

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

.....

.....

▪ من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

مجلس النواب

▪ ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

التصديق

أخذ العلم

إرجاء التصديق

عدم التصديق

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

لا

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

.....

.....

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

لا



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

.....

.....

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

تم عرض الاتفاقية على لجنة فنية مختصة.

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

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

المادة (2) للقانون رقم 12 لسنة 2010.

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

لا



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

.....
.....

❖ الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:

- مكتب وكيل وزارة العمل لشؤون الاستخدام.

❖ التاريخ:

❖ البريد الإلكتروني:

*وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى مايلي:

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



8- جمهورية مصر العربية

▪ الاتفاقية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الأحداث - غير مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي من جمهورية مصر العربية تقرير حول الاتفاقية رقم (18) لعام 1996

وجاء في هذا الرد ما يلي:

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

✓ نعم

لا

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

سبق الرد

▪ من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

وزارة العمل هي السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقية وذلك بعد دراستها مع الجهات ذات الصلة ثم عرضها على مجلس النواب (البرلمان)

▪ ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

التصديق

أخذ العلم

✓ إرجاء التصديق

عدم التصديق

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

✓ نعم

لا

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

تجري وزارة العمل حالياً بعض التعديلات على قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 بما يتواءم مع معايير العمل العربية والدولية ولا يتعارض مع تطبيق احكام الاتفاقية.



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

نعم

لا

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

.....

.....

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

نعم

لا

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

.....

.....

هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

نعم

لا

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

تم العرض على الجهات المعنية لدراسة الاتفاقية وإبداء الرأي بشأن التصديق من عدمه ثم العرض على مجلس النواب.

هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

نعم

لا

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

تم وضع أحكام الاتفاقية في الاعتبار عند إجراء تعديلات على قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 والقرارات المنفذة له بما يتواءم مع معايير العمل العربية والدولية.



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

نعم

لا

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

عمل ندوات ودورات تدريبية لشرح وتوضيح أحكام الاتفاقية (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث للفائمين على التفتيش ورقابة تنفيذ قانون العمل بما يتواءم مع التشريعات الوطنية.

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

نعم

لا

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

تم التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال الأكثر تمثيلا وسوف يتم موافاتكم بأية ملاحظات ترد في هذا الشأن

❖ الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:

الإدارة العامة للمنظمات والاتفاقيات الدولية بوزارة العمل.

❖ التاريخ: 2023/8/

❖ البريد الإلكتروني: orgconferences@yahoo.com

*بعد دراسة الرد انتهت اللجنة إلى ما يلي:

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



9- المملكة المغربية

▪ الاتفاقية العربية رقم (4) لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة "معدلة" - غير مصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي من المملكة المغربية تقرير حول الاتفاقية رقم (4) لعام 1975

وجاء في هذا الرد ما يلي:

▪ هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات؟

نعم

لا

▪ من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولكم الموقرة؟

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

▪ ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

أخذ العلم

التصديق

إرجاء التصديق

عدم التصديق

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

نعم

لا

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

الصعوبات التي تحول دون التصديق على هذه الاتفاقية تكمن في مقتضيات مادتها الثانية خاصة:

- البند الثاني الذي أعطى الأولوية في التشغيل للعمال الوافدين، وبوجه الخصوص العمال الفلسطينيين، وذلك بما يتفق وحاجات كل دولة، وهو ما يتعارض ومبدأ عدم التمييز في التشغيل.
- البند الثالث الذي يوجب تضمين في عقد العمل، نفقات سفر وعودة العامل وأفراد أسرة العامل المصرح لهم بمصاحبتهم، وهو ما لا يوجد له مقابل في التشريع الوطني.



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

نعم

لا

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

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

نعم

لا

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

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

نعم

لا

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

تمت دراسة إمكانية المصادقة على الاتفاقية واستشارة الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين وكذا القطاعات الحكومية المعنية قصد النظر في سبل تيسير التصديق على هذه الاتفاقية.

▪ هل يتم الاسترشاد بالأحكام الواردة في الاتفاقية، عند تعديل تشريعاتكم المتعلقة بموضوع الاتفاقية؟

نعم

لا

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

نعم

لا

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

▪ هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في بلدكم حين إعدادكم لهذا التقرير، تماشياً مع ما تقتضيه المادة (17) من

نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟

نعم



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

- ❖ الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير: مديرية الشغل بوزارة الادماج الاقتصادي، والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات.
- ❖ التاريخ: شتنبر 2023.
- ❖ البريد الإلكتروني: dt@emploi.gov.ma

*بعد دراسة الرد انتهت اللجنة إلى ما يلي:

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



10- الجمهورية الإسلامية الموريتانية

▪ الاتفاقية العربية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الأحداث - اتفاقية مصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي من الجمهورية الإسلامية الموريتانية تقرير حول الاتفاقية رقم (18) لعام 1996

وجاء في هذا الرد ما يلي:

القسم الأول

بيانات عامة

- يرجى بيان النص التشريعي الذي صدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.
- القانون رقم: 2016/017 الصادر بتاريخ 29 يونيو 2016.
- يرجى إرفاق أرقام وتواريخ النصوص التشريعية السارية التي لها علاقة بأحكام الاتفاقية، وكذلك بيان التطبيق العملي لتلك النصوص التشريعية (القرارات الوزارية - اللوائح - الخ).
- القانون رقم 017:2004 المتضمن مدونة الشغل الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004.
- يرجى بيان النص التشريعي الذي يعطي الاتفاقيات الدولية المصادق عليها قوة النفاذ بمجرد التصديق عليها مع بيان مرتبة الاتفاقيات المصادق عليها بالنسبة للتشريعات الداخلية.
- الدستور الموريتاني
- القانون رقم: 2016/017 الصادر بتاريخ 29 يوليو 2016.
- هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في دولتكم الموقرة حين أعدادكم لهذا التقرير؟ وذلك تمشياً مع أحكام المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.
- نعم
- لا
- في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى ذكر المنظمات التي تم التنسيق معها.

.....

.....



القسم الثاني

"التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية"

أولاً: نطاق التطبيق

المادة الأولى

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

يرجى بيان ما يلي:

- المقصود بالحدث "الطفل" في التشريع.
- يعرف الحدث حسب ماورد في الأمر القانوني رقم : 015-2005 الصادر بتاريخ 5 ديسمبر 2005 المتضمن الحماية الجنائية للطفل في مادته الأولى أنه (كل إنسان يقل عمره عن ثماني عشرة سنة)
- السن المسموح لصاحبه بالعمل عند بلوغه.
- حددت المادة 153 من القانون رقم : 017-2004 المتضمن مدونة الشغل الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 السن المسموح لصاحبه بالعمل ب 14 سنة.
- الإجراء المطلوب للتحقق من السن عند الالتحاق بالعمل.
- ألزمت المادة 156 القانون: رقم 017-2004 المتضمن مدونة الشغل الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 كل صاحب عمل بضرورة وجود سجل يبين أسماء وتواريخ ميلاد كافة الأشخاص الذين تقل سنهم عن ثماني عشرة سنة و وضعه تحت تصرف مفتشي ومراقبي الشغل ، وكذلك ساعات عملهم.

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

-القانون رقم 017:2004 المتضمن مدونة الشغل الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004

المادة الثانية

- 1- تطبق هذه الاتفاقية على عمل الأحداث في جميع الأنشطة الاقتصادية.
- 2- مع مراعاة الحد الأدنى لسن الأحداث يجوز استثناء الأعمال الزراعية غير الخطرة وغير الضارة بالصحة من تطبيق عدد من أحكام هذه الاتفاقية، وذلك وفق الضوابط التي تحددها السلطة المختصة في كل دولة.



يرجى بيان ما يلي:

- هل يتم تحديد الأنشطة الاقتصادية التي يمنع عمل الأطفال فيها وهل يوجد بعض الاستثناءات في إطار سن معين؟
□ نعم
- هل يوجد استثناء للأطفال بعد الثالثة عشر للعمل في الزراعة؟ وما هي الشروط التي تحكم ذلك في حالة وجوده؟
□ نعم
- في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيان تلك الاستثناءات وشروطها.

-الاستثناء: من خلال نص المادة 153 من مدونة الشغل لا يجوز تشغيل الأطفال بأية مؤسسة، ولو بصفة تلاميذ صناعيين قبل سن الرابعة عشرة أو إذا تجاوزوا هذا السن ولا يزالون خاضعين للالتزام المدرسي .
وباستثناء الوظائف في الصيد البحري يجوز تشغيل الأطفال من كلا الجنسين البالغين سن الثانية عشرة في المنشآت التي يستخدم فيها أفراد أسرهم.

-الشروط: حسب نص المادة 154 من القانون رقم: 017-2004 المتضمن مدونة الشغل الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 فإن الشروط كالآتي:

- إذن صريح من الوزير المكلف بالعمل،

-عدم المساس بالترتيبات المتعلقة بالزامية التعليم ،

-عدم إضرار العمل بصحتهم ونموهم العادي ،

-أن لا يتجاوز العمل ساعتين في اليوم

ثانيا: سياسات عامة

المادة الثالثة

يجب ألا يتعارض عمل الحدث مع التعليم الإلزامي المرسوم في برامج كل دولة من الدول الأعضاء، بحيث لا تقل سن الالتحاق بالعمل عن الحد الأدنى لسن إكمال مرحلة التعليم الإلزامي.

يرجى بيان ما يلي:

- السن المفترض لإتمام مرحلة التعليم الإلزامي.

.....
.....

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

.....



المادة الرابعة

تقوم الأجهزة المختصة في كل دولة بإجراء الدراسات والبحوث لأسباب عمل الأحداث فيها، وذلك للوصول إلى رسم أفضل السياسات التي تحد من ظاهرة عمل الأحداث ومن ثم إنهاؤها.

يرجى بيان ما يلي:

- هل يوجد جهات معينة مناط بها إعداد بحوث أو دراسات حول أسباب عمل الأطفال؟

نعم

لا

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

.....

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

نعم

لا

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

.....

المادة الخامسة

تعمل الأجهزة المختصة في كل دولة على نشر التوعية الواسعة والفعالة بالأضرار المحتملة لعمل الأحداث.

يرجى بيان ما يلي:

- الوسائل والسبل التي تنتهجها الأجهزة المعنية بمكافحة عمل الأطفال لنشر التوعية بأضرار عمل الأطفال.

.....

المادة السادسة

تقوم الأجهزة المختصة في كل دولة بإجراء الدراسات والبحوث المتعلقة بظروف وشروط العمل في الأماكن التي يعمل فيها الأحداث، بهدف اتباع الوسائل المناسبة لتحسين تلك الظروف والشروط.

يرجى بيان ما يلي:



- هل يوجد أجهزة مختصة بمراقبة عمل الأطفال وإجراء البحوث المتعلقة بشروط وظروف العمل في الأماكن التي يعمل بها أطفال.
- نعم
- لا

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

ثالثاً: شروط وظروف عمل الأحداث

المادة السابعة

- 1- لا يجوز تشغيل الحدث في الأعمال الصناعية قبل إتمامه سن الخامسة عشرة.
- 2- تحدد السلطة المختصة في كل دولة المقصود بالأعمال الصناعية والخط الذي يفصلها عن غيرها من الأعمال.

يرجى بيان ما يلي:

- النصوص التشريعية التي تحدد سن العمل في الأعمال الصناعية.
- القانون رقم: 017-2004 المتضمن مدونة الشغل الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004
- النصوص التشريعية التي تحدد المقصود بالأعمال الصناعية المحظور عمل الأطفال فيها قبل السن المحدد لذلك.
- القانون رقم: 017-2004 المتضمن مدونة الشغل الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004
- المقرر رقم : 066-2022 الصادر بتاريخ 17 يناير 2022 للمحدد للائحة الأعمال الخطيرة المحظورة على الأطفال

المادة الثامنة

- 1- يجوز للحدث الذي يبلغ سن الرابعة عشرة العمل في الأعمال الصناعية الخفيفة التي تتولاها أسرته، على أن يكون أحد أفرادها مسئولاً عنه في العمل وبشكل لا يؤثر على دراسته أو صحته أو أخلاقه.
- 2- تحدد السلطة المختصة في كل دولة المقصود بالأعمال الصناعية الخفيفة.

يرجى بيان ما يلي:

- النص التشريعي الذي يحدد إمكانية عمل الأطفال في الأعمال الصناعية الخفيفة التي تتولاها الأسرة.
- المواد 153 و 154 من القانون رقم 017-2004 المتضمن مدونة الشغل الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 .
- بيان المقصود بالأعمال الصناعية الخفيفة من خلال التشريع والواقع العملي.
- هي الأعمال التي لا تضر بصحة الحدث و لا تؤثر على نموه العقلي و الجسدي



المادة التاسعة

- 1- استثناء من أحكام المادتين السابعة والثامنة من هذه الاتفاقية ولأغراض التدريب، يجوز عمل الأحداث الذين أتموا سن الثالثة عشرة في الأماكن المعتمدة لذلك من السلطة المختصة في كل دولة.
 - 2- يجوز للسلطة المختصة في كل دولة تخفيض هذه السن بالنسبة للتلمذة في المدارس الصناعية والمعاهد ومراكز التعليم المهني الخاضعة لإشراف الدولة.
- وفي جميع الأحوال يجب أن تتوفر الضمانات الكافية لمراقبة الأحداث وحمايتهم صحياً وأخلاقياً، وأن تثبت قدرتهم ولباقتهم الصحية المناسبة للحرفة المختارة، وألا يؤثر ذلك على تعليمهم الإلزامي.

يرجى بيان ما يلي:

- السن المحدد لعمل الأطفال لأغراض التدريب أو للالتحاق بالمدارس الصناعية ومراكز التعليم المهني والنصوص التشريعية التي تحكم ذلك.

السن المحدد لعمل الأطفال لأغراض التدريب أو الالتحاق بالمدارس الصناعية و مراكز التعليم هو 14 سنة .

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

المادة العاشرة

- يحظر تشغيل الحدث قبل إتمام سن الثامنة عشرة في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق، والتي تحددها التشريعات أو اللوائح أو القرارات الخاصة في كل دولة.

يرجى بيان ما يلي:

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

القانون: رقم 017-2004 المتضمن مدونة الشغل الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004

المادة الحادية عشرة

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



المادة الثانية عشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

- النصوص التشريعية المتعلقة بضرورة إجراء الفحص الطبي بشكل دوري.
- المادة 160 من القانون: رقم 2004-017 المتضمن مدونة الشغل الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 حيث نصت على إجبارية إخضاع الشبان لرقابة طبية دورية نصف سنوية .
- المدى الزمني المحدد لإعادة الفحص الطبي.
- حسب مقتضيات المادة 160 من القانون: رقم 2004-017 المتضمن مدونة الشغل الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 فإن المدى الزمني المحدد لإجراء الفحص الطبي هو 6 أشهر و يجوز لمفتش الشغل والضمان أن يأمر بفحوص ذات دورية أقصر .
- الجهات الطبية المناط بها إجراء الفحص الطبي للأطفال والخاص بالتحاقهم بالعمل، والشروط الواجب توافرها في الشهادة الطبية التي تُمنح لهم.

حسب أحكام المادة 158 من القانون: رقم 2004-017 المتضمن مدونة الشغل الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 يجب أن يجرى فحص القدرة الطبي بالمجان من طرف طبيب ملحق بالمصلحة الطبية للمؤسسة، وفي حالة عدم وجودها فمن طرف طبيب معتمد وعلى نفقة صاحب العمل.

المادة : 159 شهادة القدرة على العمل

يجوز للشهادة الطبية للقدرة على العمل:

أن تقرض شروطا محددة للعمل.

أن يتم تسليمها بالنسبة لعمل خاص أو لمجموعة من الأعمال.

أن يتم تسليمها لمدة محددة.

ويجب على صاحب العمل أن يرتب الشهادة الطبية للقدرة على العمل وأن يضعها تحت تصرف مفتشية الشغل والضمان الاجتماعي.

المادة الثالثة عشرة

لمفتش العمل أن يطلب إعادة الفحص الطبي قبل مرور الفترة الدورية المقررة إذا تبين أن شروط وظروف العمل أو قدرة ولياقة الحدث تقتضي ذلك.

يرجى بيان ما يلي:



- هل يدخل التفتيش على عمل الأطفال ضمن مهام جهاز تفتيش العمل؟

□ نعم

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

القانون: رقم 017-2004 المتضمن مدونة الشغل الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004

المادة الرابعة عشرة

تحدد السلطة المختصة الجهة التي تتحمل تكاليف الفحص الطبي، وفي جميع الحالات لا يتحمل الحدث أية نفقة مالية لقاء الفحص.

يرجى بيان ما يلي:

- الجهة التي تتحمل تكاليف الفحص الطبي.

صاحب العمل .

- النص التشريعي الذي يحدد ذلك.

القانون: رقم 017-2004 المتضمن مدونة الشغل الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المادة 158 (ويجب أن يجرى فحص القدرة الطبي بالمجان من طرف طبيب ملحق بالمصلحة الطبية للمؤسسة، وفي حالة عدم وجودها فمن طرف طبيب معتمد وعلى نفقة صاحب العمل)

المادة الخامسة عشرة

1- يحظر تشغيل الحدث ليلاً، ويجوز للتشريع الوطني أن يستثنى بعض الأعمال لفترات محدودة.

2- يحدد التشريع الوطني في كل دولة المقصود بالليل طبقاً لما يتمشى مع وضع وظروف كل بلد.

يرجى بيان ما يلي:

- النص الذي يحظر عمل الأطفال ليلاً والاستثناءات الواردة عليه.

المادة 166 من القانون: رقم 017-2004 المتضمن مدونة الشغل الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 حيث نصت على أنه يحظر تشغيل الأطفال الذين تقل سنهم عن الثمانية عشرة سنة في المصانع والمعامل والمناجم والمحاجر وساحات التعمير والورشات وملحقاتها من أي نوع كانت.

المادة : 167 الاستثناءات المؤقتة

1- -بالنسبة للصناعات التي يتصل العمل فيها بمواد قابلة للتغيير بسرعة شديدة يجوز الاستثناء بصورة مؤقتة

من أحكام المادتين 165 و 166 عندما يكون ذلك ضرورياً لإنقاذ تلك المواد من خسارة لا يمكن تفاديها.



2-يجوز في كل المنشآت المشار إليها في المادة 166 الاستثناء من أحكام المادتين 165 و 166 عندما يكون ذلك ضروريا لتفادي أو لإصلاح ما نشأ عن حوادث خطيرة وقعت عن غير قصد .غير أن هذه الاستثناءات تقتصر على النساء والأطفال الممتدة أعمارهم بين ستة عشرة وثمانية عشرة سنة.

المادة : 168 طرق الاستثناءات المؤقتة

يجوز في حدود خمسة عشرة ليلة في السنة استخدام الاستثناءات المنصوص عليها في المادة 167 بمجرد

إخطار مفتش الشغل والضمان الاجتماعي قبل البدء في العمل الاستثنائي.

ولا يجوز استخدام الاستثناء المنصوص عليه في المادة 167 ، الفقرة (1) أكثر من خمسة عشرة ليلة في السنة بدون ترخيص خاص مسبق من مفتش الشغل والضمان الاجتماعي.

وفي جميع الحالات التي يستعمل فيها الاستثناء، يجب أن تتمتع النساء والأطفال براحة تعويضية مدتها مساوية لمدة العمل الذي تمت تأديتها على أساس الاستثناء.

المادة : 169 الاستثناءات الدائمة

يجوز منح الاستثناءات الدائمة من طرف مفتش الشغل والضمان الاجتماعي بعد استشارة مندوبي العمال.

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

المادة : 164 تعريف العمل الليلي

العمل الليلي هو العمل الذي يؤدي بين الساعة الثانية والعشرين والساعة الخامسة صباحا غير أنها بالنسبة للأطفال الذين تقل سنهم عن السادسة عشر، العمل الليلي هو العمل المؤدى بين الساعة الثانية والعشرين والساعة السادسة صباحا.

المادة السادسة عشرة

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

2- للأحداث الذين يعملون بمقتضى عقد عمل الحصول على أجر لا يقل عن الحد الأدنى للأجر المقرر في كل دولة، مع مراعاة احتساب ذلك وفق ساعات عملهم.

يرجى بيان ما يلي:

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

القانون: رقم 017-2004 المتضمن مدونة الشغل الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004

- بيان الحد الأدنى للأجور في بلدكم الموقر.



الحد الأدنى للأجور هو 4500 أوقية جديدة

المادة السابعة عشرة

- 1- لا يجوز أن تزيد ساعات العمل اليومي للحدث على ست ساعات، تتخللها فترة أو أكثر للراحة، لا تقل في مجموعها عن ساعة، بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متوالية، ولا يبقى في مكان العمل فترة تزيد على سبع ساعات.
- 2- إذا تخللت عمل الحدث فترة تأهيل أو تدريب تحتسب هذه الفترة من ضمن ساعات عمله.

يرجى بيان ما يلي:

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

نصت المادة 154 من القانون رقم: 017-2004 المتضمن مدونة الشغل الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 على أن توقيت عمل الأطفال يجب أن لا تتجاوز ساعتين في اليوم سواء في أيام الدراسة أو في أيام العطل، دون أن يزيد المجموع اليومي للساعات المخصصة للدراسة ولأعمال الخفيفة سبع ساعات.

حسب المادة 174 من القانون رقم: 017-2004 المتضمن مدونة الشغل الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 فإنه يحظر تشغيل نفس العامل أكثر من ستة أيام في الأسبوع. يجب أن لا تقل مدة الراحة الأسبوعية عن أربع وعشرين متتالية.

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

نعم

لا

* يرجى بيان النص التشريعي.

.....

المادة الثامنة عشرة

يجوز أن يعمل الحدث لبعض الوقت بما هو دون ساعات العمل المحددة في هذه الاتفاقية، وذلك وفقا للضوابط التي تحددها السلطة المختصة.

يرجى بيان ما يلي:

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

نعم



المادة التاسعة عشرة

لا يجوز تكليف الحدث بأي عمل إضافي، أو تشغيله أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية.

يرجى بيان ما يلي:

- النصوص التشريعية التي تغطي حكم هذه المادة.

القانون رقم: 017-2004 المتضمن مدونة الشغل الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004

المادة 155: مواقيت محظورة

يحظر تشغيل الأطفال الذين تقل أعمارهم عن أربعة عشرة عاما:

- يوم الجمعة وأيام الأعياد.

في الليل، من الساعة الثامنة مساء إلى الساعة الثامنة صباحا

المادة العشرون

للعامل الحدث الحق في راحة أسبوعية إلزامية مدفوعة الأجر مدتها (24) ساعة متصلة على الأقل.

يرجى بيان ما يلي:

- النص الذي يعطي العامل الحدث الحق في راحة أسبوعية ومدتها.

- المادة 173 : الراحة اليومية

يجب أن يتبع العمل اليومي لكل عامل براحة متواصلة لا تقل عن عشر ساعات متواصلة ،

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 بثلاثي مدة الإجازة دفعة واحدة على الأقل، ويتمتع بباقي المدة خلال العام نفسه.

يرجى بيان ما يلي:

- النصوص التشريعية المتعلقة بإجازات العامل الحدث وشروطها.

المادة 180 من القانون رقم: 017-2004 المتضمن مدونة الشغل الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004

للعامل الحدث في نهاية فترة الخدمات الفعلية الحق في:

- يومين من أيام العمل كإجازة عن كل شهر من الخدمة الفعلية إذا كان عمره يقل عن ثمانية عشر سنة.



المادة الثانية والعشرون

للعامل الحدوث الحق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية العمالية التي تتلاءم مع عمره.

يرجى بيان ما يلي:

- الخدمات الاجتماعية التي تقدم للعامل الحدوث بموجب القانون أو التطبيق العملي.

.....

.....

رابعاً: التزامات صاحب العمل

المادة الثالثة والعشرون

يلتزم صاحب العمل قبل تشغيل الحدوث أن يحصل على موافقة كتابية ممن له الولاية أو الوصاية على الحدوث.

يرجى بيان ما يلي:

- النص التشريعي الذي يغطي حكم هذه المادة.

نصت المادة 154 من القانون رقم: 017-2004 المتضمن مدونة الشغل الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 أنه لا يجوز تشغيل أي طفل بلغ سن الثانية عشرة ولم يبلغ سن الرابعة عشرة بدون ترخيص صريح من ممثله الشرعي.

المادة الرابعة والعشرون

يلتزم صاحب العمل المشغل للعامل الحدوث بالتأمين عليه في صناديق التأمينات الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) وذلك وفقاً للنظم المعمول بها في كل دولة.

يرجى بيان ما يلي:

- هل يوجد ما يلزم صاحب العمل بالتأمين على العامل الحدوث؟

نعم

لا

* يرجى بيان النص التشريعي.

القانون 039/ 67 الصادر بتاريخ 3 فبراير 1967 المنشئ لنظام الضمان الاجتماعي والمعدل بالقانون 145/ 72 الصادر بتاريخ 18 يوليو 1972 والأمر القانوني 296/ 87 الصادر بتاريخ 24 نوفمبر 1987.



المادة الخامسة والعشرون

يلتزم صاحب العمل بتقديم الرعاية الصحية والطبية للأحداث العاملين لديه وفق النظم التي تضعها السلطة المختصة في كل دولة.

يرجى بيان ما يلي:

النص التشريعي الذي يلزم صاحب العمل بتقديم الرعاية الصحية والطبية للعامل الحدث.

القانون 67/ 039 الصادر بتاريخ 3 فبراير 1967 المنشئ لنظام الضمان الاجتماعي والمعدل بالقانون 72/ 145 الصادر بتاريخ 18 يوليو 1972 والأمر القانوني 87/ 296 الصادر بتاريخ 24 نوفمبر 1987.

المادة السادسة والعشرون

يجب على صاحب العمل تدريب الأحداث العاملين لديه على كيفية استخدام وسائل السلامة والصحة المهنية، وأن يراقب تطبيقها، ويؤمن استعادتهم من تلك الوسائل.

يرجى بيان ما يلي:

- مدي التزام صاحب العمل بتدريب الأحداث العاملين لديه على استخدام وسائل السلامة والصحة المهنية وهل توجد برامج إلزامية لحماية صحة وسلامة العامل الحدث في المنشأة التي يعمل بها.

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

السابعة والعشرون

على صاحب العمل إبلاغ من له الولاية أو الوصاية على الحدث بأي مرض أو غياب أو تصرف يقوم به الحدث خلال أوقات العمل يستدعي معرفته به.

يرجى بيان ما يلي:

- هل يوجد نص تشريعي يلزم صاحب العمل بالإبلاغ عن أي مرض أو غياب لمن له الولاية أو الوصاية على الحدث العامل لديه.

المادة الثامنة والعشرون

يلتزم صاحب العمل الذي يعمل لديه أحداث بأن تتوافر لديه سجلات أو بيانات تتضمن المعلومات التي تستوجبها طبيعة العمل ومصلحة الحدث، وعلى الأخص:

- أسماء الأحداث وأعمارهم وتاريخ التحاقهم بالعمل.
- الأعمال الموكلة إليهم وساعات عملهم وفترات الراحة المخصصة لهم وإجازاتهم المستحقة.
- تاريخ الفحوص الطبية التي تجرى عليهم والشهادات الطبية المبينة لقدرتهم ولياقتهم الصحية للعمل.



يرجى بيان ما يلي:

- النصوص التشريعية التي تلزم صاحب العمل بتوفير سجلات أو بيانات تتضمن المعلومات المتعلقة بالعمال الأطفال العاملين لديه. نصت أحكام المادة 156 من القانون رقم: 017-2004 المتضمن مدونة الشغل الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004، على أنه يجب على كل صاحب عمل أن يضع تحت تصرف مفتش الشغل والضمان الاجتماعي سجلا يبين أسماء وتواريخ ميلاد كافة الأشخاص الذين نقل عنهم عن ثمانية عشرة سنة، وكذلك ساعات عملهم.

المادة التاسعة والعشرون

1- على كل صاحب عمل يعمل لديه أحداث:

(أ) أن يضع في مكان ظاهر في موقع العمل الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث.

(ب) أن يبلغ الجهة المختصة بأسماء الأحداث الذين يعملون لديه وأعمارهم وتاريخ التحاقهم بالعمل، وأية معلومات أخرى تتعلق بهم.

2- تنظم التشريعات الوطنية الأحكام المنفذة الواردة في الفقرتين السابقتين.

يرجى بيان ما يلي:

- النصوص التشريعية التي تغطي حكم المادة السابقة.

نصت أحكام المادة 156 من القانون رقم: 017-2004 المتضمن مدونة الشغل الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004، على أنه يجب على كل صاحب عمل أن يضع تحت تصرف مفتش الشغل والضمان الاجتماعي سجلا يبين أسماء وتواريخ ميلاد كافة الأشخاص الذين نقل عنهم عن ثمانية عشرة سنة، وكذلك ساعات عملهم.

* ودراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

المادة 1	تغطية تشريعية
المادة 2	تغطية جزئية وذلك لاستثناء الأعمال البحرية وليس الزراعية.
المادة 3	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية لم يرد في التقرير إجابة على سؤال المادة.
المادة 4	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية لم يرد في التقرير إجابة على سؤال المادة.
المادة 5	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية لم يرد في التقرير إجابة على سؤال المادة.



المادة 6	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية	لم يرد في التقرير إجابة على سؤال المادة.
المادة 7	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية	لم يرد في التقرير النص التشريعي للقوانين المذكورة
المادة 8	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية	لم يرد في التقرير النص التشريعي للمواد المذكورة
المادة 9	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية	لم يرد في التقرير النص التشريعي، كما في أنه لم يتم ذكر الضمانات التي تكفل حماية الأطفال صحياً وأخلاقياً كما هو وارد في مادة الاتفاقية.
المادة 10	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية	لم يرد في التقرير النص التشريعي للقانون المذكور.
المادة 11	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية	لم يرد في التقرير إجابة على سؤال المادة.
المادة 12	تغطية جزئية	لعدم تحديد نوع الفحص الطبي.
المادة 13	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية	لم يرد في التقرير النص التشريعي للقانون المذكور
المادة 14	تغطية تشريعية	
المادة 15	تغطية جزئية	تم تحديد العمل الليلي للأحداث تحت سن السادسة عشر في حين أنه يجب شمول الأحداث حتى سن الثامنة عشر.
المادة 16	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية	لم يرد في التقرير النص التشريعي للمواد المذكورة، يرجى عدم الاكتفاء باسماء وتواريخ القوانين.
المادة 17	تغطية جزئية	لعدم تغطية الفقرة الثانية من المادة.
المادة 18	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية	يرجى تزويدنا بالنص التشريعي الذي يوفر التغطية.
المادة 19	تغطية جزئية	لعدم ذكر ما يحظر تكليف الحدث بأي عمل إضافي.
المادة 20	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية	ما تم ذكره ليس هو المطلوب من المادة حيث إنها تخص الراحة الأسبوعية وليست اليومية.
المادة 21	تغطية جزئية	لعدم تغطية الفقرة الثانية من المادة.



المادة 22	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية	لم يرد في التقرير إجابة على سؤال المادة.
المادة 23	عدم التغطية التشريعية	ما تم ذكره في الرد خاص بالسنة من الثانية عشر إلى الرابعة عشر، وهذه المادة خاصة بالأحداث من سن الثالثة عشر إلى سن الثامنة عشر، فضلاً عن اشتراط الصيغة الكتابية.
المادة 24	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية	لم يرد في التقرير النص التشريعي للقوانين المذكورة، يرجى عدم الاكتفاء بأسماء وتواريخ القوانين.
المادة 25	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية	لم يرد في التقرير النص التشريعي للقوانين المذكورة، يرجى عدم الاكتفاء بأسماء وتواريخ القوانين.
المادة 26	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية	لم يرد في التقرير النص التشريعي للقوانين المذكورة، يرجى عدم الاكتفاء بأسماء وتواريخ القوانين.
المادة 27	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية	لم يرد في التقرير إجابة على سؤال المادة.
المادة 28	التغطية الجزئية	لم يتم ذكر وجوب أن يحتوي السجل على تاريخ إلتحاق الأحداث بالعمل وتواريخ الفحوصات الطبية وتفاصيل الأعمال الموكلة لهم.
المادة 29	التغطية الجزئية	لعدم تغطية الفقرة الأولى من المادة.



الجزء الثاني
متابعة الردود على
ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين

وصل من الدول العربية (17) رداً على الملاحظات السابقة للجنة وذلك من أصل (36) رداً مطلوباً هذا العام.

أولاً: دول ردت على الملاحظات

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

1- المملكة الأردنية الهاشمية: الاتفاقيات ذات الأرقام (4 / 11 / 17)

2- مملكة البحرين: الاتفاقيات ذات الأرقام (7 / 15 / 17 / 18)

3- المملكة العربية السعودية: الاتفاقية رقم (19)

4- دولة فلسطين: الاتفاقيات ذات الأرقام (7 / 13 / 17)

5- دولة الكويت: الاتفاقيات ذات الأرقام (13 / 17 / 18)

6- المملكة المغربية: الاتفاقيات ذات الأرقام (18 / 19)

7- الجمهورية الإسلامية الموريتانية: الاتفاقية رقم (19)

ثانياً: دول لم ترد على ملاحظات اللجنة

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الاتفاقيات ذات الأرقام (7 / 17)

2- جمهورية السودان: الاتفاقيات ذات الأرقام (5 / 7 / 17)

3- جمهورية العراق: الاتفاقيات ذات الأرقام (5 / 7 / 8 / 11 / 13 / 16 / 17 / 19)

4- سلطنة عُمان: الاتفاقية رقم (19)

5- دولة فلسطين: الاتفاقيات ذات الأرقام (5 / 11 / 18 / 19)

6- الجمهورية اللبنانية: الاتفاقيات ذات الأرقام (3 / 5 / 7 / 12 / 16 / 17 / 18 / 19)

7- الجمهورية اليمنية: الاتفاقية رقم (7)



ردود الدول العربية على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين 2023

1- المملكة الأردنية الهاشمية

■ الاتفاقية العربية رقم (4) لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة "معدلة" - اتفاقية مصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من المملكة الأردنية الهاشمية حول الاتفاقية رقم (4) لعام 1975

وجاء في هذا الرد ما يلي:

أولاً: بالرجوع إلى أحكام المادة (1) من الاتفاقية أعلاه حيث تشير إلى العمال العرب المشمولين بأحكام الاتفاقية والحقوق التي تترتب لهم والاتفاقيات الثنائية التي تنظم تنقل الأيدي العاملة.

وبالرد على ذلك:

1. إن المادة (2) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته قد نصت بشكل صريح ومطلق (دون قيد) على تعريف العامل حيث ورد فيها ما يلي: -

(العامل: كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل).

2. كما نصت المادة (3) من ذات القانون على ما يلي: -

أ. مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة، تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل باستثناء الموظفين العمامين وموظفي البلديات.

ب. تحدد الأحكام التي يخضع إليها عمال الزراعة والعمالون في المنازل وطهايتها وبستانيتها ومن في حكمهم بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية على أن يتضمن هذا النظام تنظيم عقود عملهم وأوقات العمل والراحة والتفتيش وأي أمور أخرى تتعلق باستخدامهم.

3. كما نصت المادة (4) من ذات القانون على ما يلي: -

أ. لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر، أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون.

ب. يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها أيها هذا القانون.

4. نصت المادة (41) من قانون نقابة الفنانين رقم (9) لسنة 1997 على ما يلي: -

(تستوفي النقابة وبموجب نظام يصدر لهذه الغاية نسبة من الدخل أو الأجر السنوي للفنانين الأفراد أو الفرق الفنية عند ممارستها للمهنة أو الأعمال المتصلة بها في الأردن بحيث لا تتجاوز:

5% من الأردنيين.

15% من العرب.



20% من الاجانب.

5. كما نصت المادة (43) من ذات القانون على ما يلي: -

(تسجل العقود المبرمة مع الفنانين الافراد والفرق العربية والاجنبية الفنية لاداء المهنة في المملكة في السجل المخصص لذلك في النقابة).

6. بموجب مصادقة المملكة الاردنية على اتفاقية العمل البحري لعام 2006 فإن الأحكام المتعلقة بالعمالين على ظهر السفينة تطبق على العاملين في البحر.

7. يتم ابرام العديد من الاتفاقيات الثنائية ومذكرات التفاهم المبرمة ما بين المملكة الاردنية الهاشمية والدول العربية لتنظيم تنقل الايدي العاملة.

ثانياً: ورد في كتابكم أعلاه التغطية الجزئية للمادة (2) من الاتفاقية أعلاه، وحيث أنه وبالرجوع إلى المادة (2) من الإتفاقية حول إتخاذ الإجراءات التشريعية والتنظيمية بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال الأكثر تمثيلاً لتنظيم المسائل المتعلقة بالعمال.

وبالرد على ذلك:

1. إن أحكام المادة (43) من قانون العمل قد بينت صلاحيات اللجنة الثلاثية لشؤون العمل والتي تضم في عضويتها ممثلين عن العمال وأصحاب العمل حيث تتولى اللجنة المهام المنصوص عليها في القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه إضافة الى المهام الاستشارية المتعلقة بشروط العمل وظروفه لكافة العاملين ودراسة وتقييم المسائل المتعلقة بمعايير العمل العربية واجراء تقييم دوري لمدى انسجام سياسات وتشريعات العمل مع احتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية ومعايير العمل العربية بما فيها التشغيل والحد من البطالة.

2. أما بخصوص الأولوية في التشغيل للعمال الوافدين، وبوجه خاص العمال الفلسطينيين، وذلك بما يتفق مع حاجات كل دولة، فإنه مغطى بموجب التشريعات الوطنية وعلى النحو التالي:-

- بموجب المادة (12/و) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته، والتي تنص على ما يلي:-

1. يعفى أبناء الأردنيات المتزوجات من غير الأردنيين المقيمون في المملكة من الحصول على تصاريح العمل المنصوص عليها في الفقرتين (أ) و(ب) من هذه المادة.

2. لمجلس الوزراء إصدار الأنظمة اللازمة لتنظيم عمل غير الأردنيين المقيمين في المملكة).

- بموجب المادة (10/أ) من تعليمات شروط واجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لسنة 2012 وتعديلاتها حيث ورد فيها ما يلي:-

(يتم استخدام أو استقدام أو تجديد تصاريح العمل للعمال غير الأردنيين وفق احتياجات قطاعات سوق العمل مع مراعاة قائمة المهن المغلقة وللوزارة ان تحدد نسبة العمالة غير الأردنية في أي من القطاعات الاقتصادية وبما يخدم سياسة الإحلال التدريجي للعمالة الأردنية).



- مغطى بموجب قرارات مجلس الوزراء ذوات الأرقام (13454) تاريخ 2016/1/10 و (1887) تاريخ (2017/2/20) بالموافقة على إعفاء أبناء قطاع غزة ممن يحملون إقامة دائمة وجواز سفر مؤقت من رسوم تصاريح العمل.

- مغطى بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (807) تاريخ 2020/12/30 بإعفاء العاملين من الجنسية السورية من رسوم تصاريح العمل والرسوم الإضافية والغرامات ورسوم إجراءات الفحص الطبي.

3. أما بخصوص عقد العمل الفردي، ووجوب أن يتضمن البيانات المتعلقة بشروط وظروف الاستخدام، والبيانات الأساسية الخاصة بالعامل، ونوع العمل، ومكان تأدية الأجر، والاستقطاعات التي تخضع منه، ومدة العقد، وشروط تجديده أو فسخه، ونفقات سفر وعودة العامل وأفراد أسرة العامل المصرح لهم بمصاحبته، فإنه مغطى بموجب التشريعات الوطنية وعلى النحو التالي:-

- المادة (2) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته حيث نصت على ما يلي: -
- يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا القانون المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك: -
- العمل: كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء كان بشكل دائم، أو عرضي، أو مؤقت أو موسمي.
- العمل العرضي: العمل الذي تستدعيه ضرورات طارئة ولا تزيد مدة انجازه على ثلاثة أشهر.
- العمل المؤقت: العمل الذي تقتضي طبيعة انجازه مدة محددة.
- العمل الموسمي: العمل في مواسم محددة من كل سنة ولا تزيد مدته على ستة أشهر.
- عقد العمل الجماعي: اتفاق خطي تنظم بمقتضاه شروط العمل بين صاحب العمل أو الجمعية من جهة ومجموعة عمال أو النقابة من جهة أخرى.
- عقد العمل: اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر، ويكون عقد العمل لمدة محددة أو غير محددة أو لعمل معين أو غير معين.
- الأجر: كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيما كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي.
- المستحق: المنتفع أو المنتفعون من عائلة العامل المنصوص عليهم في قانون الضمان الاجتماعي المعمول به.

- المادة (15/أ،1) من ذات القانون حيث نصت على ما يلي: -

أ-1- ينظم عقد العمل باللغة العربية وعلى نسختين على الأقل يحتفظ كل من الطرفين بنسخة منه، ويجوز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات القانونية إذا لم يحرر العقد كتابة.

- مغطى بموجب جميع الاتفاقيات الثنائية ومذكرات التفاهم المبرمة ما بين المملكة الأردنية الهاشمية والدول العربية لتنظيم تنقل الأيدي العاملة.

- مغطى بموجب عقود العمل الجماعية.



4. اما بخصوص تصاريح العمل والإقامة، ووجوب 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 المستقبلية له، مع منحه مهلة زمنية معقولة بعد انتهاء تصريح الإقامة، تمكيناً له من تسوية أموره الشخصية وأمور أسرته بطريقة مناسبة، شروط إبعاد الوافدين من الدولة المستقبلية لهم، مع ضمان عدم تعرضهم وأفراد أسرهم للاضطهاد أو الإبقاء التعسفي نتيجة تطورات قد تطرأ على العلاقات السياسية بين دولتهم الأصلية والدولة المستقبلية لهم، أو تبعاً لحالة سوق العمل، أو لأسباب صحية خاصة بالعمال.

وبالرد على ذلك فإن الأحكام المشار إليها في الاتفاقية مغطاة بموجب التشريعات الوطنية وعلى النحو التالي: -

- مغطى بموجب المادة (12/أ) من ذات القانون حيث نصت على ما يلي: -

أ - لا يجوز استخدام أو استخدام أي عامل غير أردني إلا بموافقة الوزير أو من يفوضه شريطة أن يتطلب العمل خبرة وكفاءة غير متوافرة لدى العمال الأردنيين أو كان العدد المتوافر منهم لا يفي بالحاجة ويصدر الوزير التعليمات اللازمة لهذه الغاية على أن تتضمن المهن التي يحظر على العمال غير الأردنيين العمل بها والنسب المسموح باستخدامها لدى اصحاب العمل والضمانات الواجب عليهم تقديمها.

ز - للوزير أو من يفوضه بناء على توصية من وزارة التنمية الاجتماعية ان يعفي شديد الإعاقة أو ولي أمره أو وصيه من دفع الرسوم والمبالغ المشار إليها في الفقرة (ج) من هذه المادة عن عامل غير أردني واحد اذا كان ذو الإعاقة بحاجة ماسة الى المساعدة من الغير للقيام بأعباء حياته اليومية وكان مستوى دخله أو دخل ولي أمره أو وصيه يستلزم هذا الإعفاء شريطة أن تقتصر مهام العامل غير الأردني على تقديم العون للشخص ذي الإعاقة وأن تحدد شروط تلك التوصية وإجراءات إصدارها بموجب تعليمات يصدرها وزير التنمية الاجتماعية لهذه الغاية.

- نظام رسوم تصاريح العمل لغير الأردنيين رقم (142) لسنة 2019 وتعديلاته.

- تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لسنة 2012 وتعديلاتها.

5. وبخصوص الاعتراض أمام الجهات المختصة وبالرد على ذلك فإن هذه الاحكام مغطاة بموجب نظام الاعتراض على قرارات وإجراءات التفتيش لسنة 2018.

6. وبخصوص منح العامل مهلة زمنية معقولة بعد انتهاء تصريح العمل تمكيناً له من تسوية أموره الشخصية بطريقة مناسبة وبالرد على ذلك فإن هذه الاحكام مغطاة بموجب أحكام المادة (11/أ) من تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لسنة 2012 وتعديلاتها حيث نصت على ما يلي: -

أ) يمنح العامل غير الأردني عدم الممانعة بصرف مستحقاته من الضمان الاجتماعي بسبب رغبته في مغادرة البلاد نهائياً على أن يقدم طلباً بذلك خلال مدة لاتزيد على ثلاثة أشهر من تاريخ انتهاء تصريح عمله وبخلاف ذلك يتم استيفاء كامل رسوم تصريح عمل لغايات منحه عدم الممانعة، مع مراعاة تطبيق الأثر الرجعي).



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

وبالرد على ذلك فإن هذه الاحكام مغطاة بموجب المادة (12/ح/ط) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته حيث نصت على ما يلي: -

(ح. تعتبر مخالفة لأحكام هذا القانون استخدام العامل غير الأردني في أي من الحالات التالية: -

1. استخدامه دون الحصول على تصريح عمل أو بتصريح عمل منتهي المدة بما لا يزيد على تسعين يوماً.
2. استخدامه لدى صاحب عمل غير المصرح له بالعمل لديه ما لم يكن حاصلًا على إذن بذلك من الجهة المختصة في الوزارة.
3. استخدامه في مهنة غير المهنة المصرح له العمل بها).

(ط.1. يصدر الوزير قراراً بتسفير العامل غير الأردني إلى خارج المملكة في أي من الحالات التالية: -

- أ. مخالفة العامل لأحكام هذه المادة بما في ذلك العامل الذي ثبت للوزارة تركه العمل لدى صاحب العمل.
- ب. من يعمل دون الحصول على ترخيص أو تصريح وفقاً للتشريعات النافذة.
2. يتم تنفيذ قرار التسفير من قبل السلطات المختصة على نفقة المخالف الذي تم ضبط العامل لديه، ولا يجوز إعادة استخدام أو استخدام العامل غير الأردني الذي يتم تسفيره قبل مضي خمس سنوات على الأقل من تاريخ تنفيذ قرار التسفير.
3. إذا لم يتم المخالف بدفع نفقات السفر المنصوص عليها في البند (2) من هذه الفقرة فيتم تحصيلها منه وفقاً لأحكام قانون تحصيل الأموال العامة).

8. أما بخصوص تمتع العمال الوافدين بالحقوق النقابية والمزايا التي يتمتع بها عمال الدولة المستقبلية في إطار التشريعات الوطنية للدولة المستقبلية.

وبالرد على ذلك فإن هذه الاحكام مغطاة بموجب احكام المادة (2) من قانون العمل الاردني حيث تنص على تعريف العامل بأنه (العامل: كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل) حيث ان قانون العمل الأردني يعزز من المساواة في الحقوق والواجبات بين العمال الأردنيين وغير الأردنيين وذلك بانطباق أحكامه على جميع العمال دون تمييز على أساس العرق أو الدين أو الجنسية أو الجنس بما في ذلك الانتساب للنقابات العمالية، كما أجازت الفقرة (و) من المادة (98) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته للعمال الأردنيين وغير الأردنيين من الانتساب للنقابات العمالية دون أي قيد باستثناء ان لا يقل سن العامل المنتسب عن (18) عاماً.



9. اما بخصوص 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.

وبالرد على ذلك فإنه مغطى بموجب الاتفاقيات مع الدول المصدرة للعمالة تتضمن صراحة على حق العامل بتحويل أجره إلى بلده أو أي مكان يختاره.

10. اما بخصوص فرض عقوبات جزائية رادعة على الوسطاء الذين يعملون على تنقل الايدي العاملة بطريقة غير قانونية.

وبالرد على ذلك فإنه مغطى بموجب احكام المادة (12/هـ، 1، 2) حيث نصت على ما يلي: -

1. يعاقب صاحب العمل وكل من يستخدم أو يتوسط باستخدام عامل غير أردني بصورة تخالف أحكام هذا القانون بغرامة لا تقل عن مثلي رسوم ومبالغ تصريح العمل للقطاع الذي ضبط فيه العامل وتصبح الغرامة أربعة امثال رسوم ومبالغ تصريح العمل للقطاع الذي ضبط فيه العامل في حال التكرار.

2 - يعاقب بالعقوبة المنصوص عليها في البند (1) من هذه الفقرة صاحب العمل الذي صدر تصريح العمل باسمه ولم يتم إبلاغ الوزارة عن ترك العامل العمل لديه قبل ضبطه يعمل لدى صاحب عمل آخر).

ثالثاً: بالرجوع إلى أحكام المادة (3) من الاتفاقية أعلاه حيث تشير الى وضع وتنفيذ سياسة للهجرة تتلائم مع احتياجاتها الاقتصادية والاجتماعية.

وبالرد على ذلك فقد تم اعتماد الاستراتيجيات التالية: -

1. الاستراتيجية الوطنية للتشغيل حيث تتكون من ثلاثة محاور وهي محور الرؤية بالمقارنة مع واقع سوق العمل الراهن، ومحور التشخيص الشامل والمنهجي لسوق العمل، ومحور النظرة المستقبلية، كما تراعي الاستراتيجية الوطنية للتشغيل عناصر عدة في مراحل التنفيذ من خلال استبدال العمالة الاردنية المدربة بالاجنبية تدريجيا، ودعم مشاريع وبرامج التشغيل، وتعزيز تدريب الاردنيين وفق احتياجات سوق العمل، ودعم التعليم والتدريب المهني وثقافة العمل الحر، وتعزيز الاستثمار في التشغيل، ودعم ذوي الاحتياجات الخاصة، وتخفيض البطالة الهيكلية، ودعم مشاريع استحداث الفرص في سوق العمل، والحفاظ على حقوق العمال (الضمان الاجتماعي، التأمين، الخ.) وتعزيز الحوار ثلاثي الاطراف.

2. الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية 2016-2025.

3. الاستراتيجية الوطنية للتشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.

رابعاً: بالرجوع إلى أحكام المادة (4) من الاتفاقية أعلاه حيث تشير الى إنشاء جهاز ثلاثي مختص على الصعيد الوطني أو تحديد السلطات المختصة بتنفيذ احكام الاتفاقية.

وبالرد على ذلك، فإنه واستنادا لنظام التنظيم الاداري لوزارة العمل رقم (174) لسنة 2016 وتعديلاته، واستنادا لمهام ومسؤوليات المديرية في وزارة العمل تتولى المديرية المبينة أدناه مسؤولية تنفيذ أحكام الاتفاقية: -



1. مديرية الشؤون القانونية.
 2. مديرية التعاون الدولي.
 3. مديرية التفتيش المركزية.
 4. مديرية علاقات العمل.
 5. مديرية العمالة الوافدة.
 6. مديرية السياسات والاستراتيجيات وتطوير الاداء المؤسسي
- وعليه، فإن التشريعات الوطنية قد وفرت الغطاء التشريعي لأحكام المواد (4/3/2/1) من الاتفاقية أعلاه.
- نسخة: عطوفة الأمين العام.
 - نسخة: مدير مديرية الشؤون القانونية.
 - نسخة: رئيس قسم الاتفاقيات والعقود.
- * ودراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

المادة 1	تغطية جزئية	لعدم تغطية الفقرة الثانية من المادة
المادة 2	تغطية جزئية	<p>الفقرة 2: لم يتم ذكر ما يوفر التغطية التشريعية لهذه الفقرة</p> <p>الفقرة 3: لم يتم ذكر النص التشريعي الخاص بمحتويات عقد العمل الفردي حفاظا على حقوق العمال الوافدين كما هي مذكوره في نص المادة.</p> <p>الفقرة 4: لم يتم توفير التغطية لمتطلبات هذه الفقرة حيث إنها خاصة بالعمال الوافدين العرب، كما لم يتم ذكر النص التشريعي الذي يكفل للعامل حق الاعتراض، ويرجى عدم الاكتفاء باسم وتاريخ التشريع.</p> <p>الفقرة 5: لم يُذكر كيفية حماية العمال من الاضطهاد والإبقاء التعسري لهم ولأسرهم في ظل أي تغييرات كما هو وارد في نص المادة.</p> <p>الفقرة 6: لا يوجد رد خاص بهذه الفقرة.</p> <p>الفقرة 7: لا يوجد رد خاص بهذه الفقرة.</p> <p>الفقرة 9: يرجى ذكر نصوص الاتفاقيات التي توفر التغطية التشريعية لهذه الفقرة.</p> <p>الفقرة 10: لا يوجد رد خاص بهذه الفقرة.</p> <p>الفقرة 11: لا يوجد رد خاص بهذه الفقرة.</p>
المادة 3	تغطية جزئية	باستثناء الفقرة الأولى لم يتم تغطية بقية الفقرات.
المادة 4	عدم التغطية التشريعية	الفقرة الأولى: لا يوجد جهاز ثلاثي مختص على الصعيد الوطني، ولهذا لا تتوفر التغطية التشريعية لهذه الفقرة.



<p>الفقرة الثانية: لا يوجد ما يفيد أن الإدارات المذكورة تتولى المهام المنصوص عليها في هذه الاتفاقية.</p> <p>الفقرة الثالثة: لم يرد في الرد ما يخص المطلوب من هذه الفقرة.</p>		
--	--	--

■ الاتفاقية العربية رقم (11) لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية - اتفاقية مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من المملكة الأردنية الهاشمية حول الاتفاقية رقم (11) لعام 1979

وجاء في هذا الرد ما يلي:

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

وبالرد على ذلك:

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

1- أصحاب العمل المشمولين بأحكام والخلف القانوني لهم بمن فيهم الورثة والأشخاص 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 اعضاء 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 ايضاً حق الاضراب ووقف مكان العمل أثناء سير التفاوض.

والرد على ذلك:



إن 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 يوجهه الطرف الذي يرغب في إجراء التفاوض إلي الطرف الآخر على أن يتضمن الإشعار موضوع التفاوض وأسبابه وعلى ان يتم إرسال نسخة منه إلي الوزير خلال مدة لا تزيد على (48) ساعة من تاريخ صدوره.

ب. كما تضمن قانون العمل اعلاه في الفصل (الثاني عشر) وذلك في المواد (120 - 124) منه تسوية النزاعات العمالية الجماعية حول تطبيق عقد العمل الجماعي او تفسيره او اي نزاع يتعلق بظروف العمل وشروطه، وعلى النحو لتالي:

- **مرحلة مندوب التوفيق**، منح القانون لوزير العمل صلاحية تعيين مندوب توفيق او أكثر من موظفي وزارة العمل للقيام بمهمة الوساطة وتسوية النزاع العمالي الجماعي بموجب احكام المادة (120) من قانون العمل ومدتها (21) يوم، وإذا تعذر اجراء المفاوضات بين الطرفين في هذه المرحلة لاي سبب من الاسباب يحال النزاع الي مرحلة تدخل الوزير.

- **مرحلة تدخل الوزير**، في حال تعذر تسوية النزاع بين الطرفين في هذه المرحلة يحال النزاع الي مجلس توفيق يشكله الوزير

- **مرحلة مجلس التوفيق**، يعين وزير العمل رئيس المجلس ممن ليس له علاقة بالنزاع او بنقابات العمال او نقابات اصحاب العمل، وعضوان او أكثر يمثلون كل من اصحاب العمل والعمال باعداد متساوية كل من الطرفين ممثليه في المجلس ويقدم تقرير شامل بكل الاجراءات الي الوزير خلال (21) يوم من التاريخ احالة النزاع اليه.

- **مرحلة المحكمة العمالية**، اذا لم يتمكن مجلس التوفيق من انتهاء النزاع العمالي الجماعي فيتربط علي الوزير إحالة النزاع العمالي الجماعي الي محكمة عمالية يتم تشكيلها من (3) قضاة نظاميين يبتدبهم المجلس القضائي لهذه الغاية بحيث تباشر النظر في النزاع خلال (7) ايام من تاريخ احالة النزاع اليها وتصدر حكمها خلال (30) يوم من تاريخ الإحالة ويكون قرارها قطعياً غير قابل للطعن أمام أي جهة قضائية اخري، ويعمل بقرارها من التاريخ التذي تحده المحكمة.

ج. كما ضمنت المادة (133) من قانون العمل الحماية الكاملة لشروط التسوية او قرار المحكمة المالية الملزمين ورتبت الاثار القانونية على مخالفة العامل او صاحب العمل لأي منها، وعلى النحو التالي: -

1. إذا خالف أي عامل شرط من شروط التسوية او قرار المحكمة العمالية الملزم له فيعاقب بغرامة لا تقل عن (50) خمسين ديناراً ولا تزيد على (200) مئتي دينار للمرة الأولى وتضاعف في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة.

2. إذا خالف صاحب العمل أي شرط من شروط التسوية او قرار المحكمة العمالية الملزم له فيعاقب بغرامة لا تقل عن (200) مائتي دينار ولا تزيد على (400) اربعمائة دينار للمرة الأولى وتضاعف في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة.



د. كما أضيف قانون العمل في المادة (132) منه الحماية القانونية للعامل خلال النظر في النزاع العمالي لدي مندوب التوفيق او مجلس التوفيق او المحكمة العمالية من خلال فرض الحظر علي صاحب العمل من القيام بما يلي: -

- تغيير شروط الاستخدام السارية المفعول.

- فصل اي عامل دون الحصول على اذن كتابي من مندوب التوفيق او مجلس التوفيق او المحكمة العمالية حسن مقتضى الحال.

ومن خلال منح العامل الحق في المطالبة بكل عطل او ضرر لحق به نتيجة اي اجراء اتخذ بحقة من قبل صاحب العمل بهذا الخصوص وفي حال فصله من العمل للمحكمة إصدار القرار بإعادته الي العمل مع الحكم له بكامل أجوره عند مدة انقطاعه عن العمل ولغاية تاريخ صدور القرار بإعادته اليه وإذا لم يتمكن العامل من العودة الي عمله لأسباب تتعلق بصاحب العمل المطالبة بتعويض إضافي لا يقل عن أجور (6) ستة شهور ولا يزيد علي (12) اثني عشر شهراً وذلك بالاضافة الي تعويض الفصل التعسفي واي حقوق اخري مترتبة له وفق احكام قانون العمل.

كما نظم قانون العمل بموجب احكام المواد (134) و (135) و (136) منه حق العامل في ممارسة الاضراب وحق صاحب العمل في الاغلاق، كما تضمن القانون المشار اليه أعلاه تحديد للحالات التي لا يجوز للعامل فيها الاضراب والتي لا يجوز لصاحب العمل فيها الاغلاق، واحال الشروط والاجراءات الاخري للاضراب بموجب نظام يصدر لهذة الغاية وهو نظام شروط واجراءات الاضراب والاعلاق رقم (8) لسنة 1998 كما رتب العقوبات على مخالفة العامل او صاحب العمل لذلك.

وعليه، فإن قانون العمل قد وفر الغطاء التشريعي لسريان احكام 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، وليس جزئياً حسبما هو وارد في تقرير لجنة الخبراء القانونيين.

* ویدرسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

المادة 11	التغطية الجزئية	المادة 44 من قانون العمل خاصة بالمفاوضات داخل المنشأة فقط أما مادة الاتفاقية تخص المفاوضات بشكل عام. ولم يتم ذكر النصوص التشريعية للمواد (134،135،136) المتعلقة بالحق في الإضراب والإغلاق.
المادة 18	التغطية الجزئية	لا يوجد نص تشريعي يختص بحالات التعارض بين اتفاقيتين أو أكثر مع ضمان تطبيق الاتفاقية التي تعطي مزايا أفضل للعمال.



■ الاتفاقية رقم (17) لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين - اتفاقية مصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من المملكة الأردنية الهاشمية حول الاتفاقية رقم (17) لعام 1993

وجاء في هذا الرد ما يلي:

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

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

1. الدستور الاردني

تضمنت التعديلات الدستورية الاخيرة والمنشورة في الجريدة الرسمية عدد (5570) بتاريخ 2023/1/31 حيث نصت المادة (5/6) على ما يلي: -

(يحمي القانون حقوق الأشخاص ذوي الاعاقة ويعزز مشاركتهم وإدماجهم في مناحي الحياة المختلفة كما يحمي الأمومة والطفولة والشيخوخة ويرعى النشء ويمنع الإساءة والاستغلال)

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

صدر قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة 2017 في العدد (5464) من الجريدة الرسمية بتاريخ 2017/6/1 والذي يعد نقلة نوعية وتطوراً كبيراً في مجال حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة كونه قائم على المساواة وعدم التمييز وتكافؤ الفرص والحماية من التمييز في كافة المجالات، حيث تضمن قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 20 لسنة 2017 في المادة (25) على الفقرات التالية: -

■ لا يجوز استبعاد الشخص من العمل أو التدريب على أساس الإعاقة أو بسببها، ولا تعتبر الإعاقة بذاتها مانعاً من الاستمرار فيهما.

■ لا يجوز أن تنطوي الإعلانات عن عمل أو وظيفة أو النماذج الخاصة بالتقدم لهما أو شغلها اشتراط الخلو من الإعاقة.

■ على وزارة العمل ومؤسسة التدريب المهني كل حسب اختصاصه بالتنسيق مع المجلس القيام بما يلي: -

-تضمين سياسات واستراتيجيات وخطط وبرامج العمل والتدريب والتعليم المهني والتقني والمناهج ذات الصلة، تدابير تكفل استيعابها للأشخاص ذوي الإعاقة، وتحقيق استفادتهم منها على أساس من المساواة مع الآخرين.

-تهيئة المناهج والخدمات المقدمة في برامج التدريب المهني، وتوفيرها بالأشكال الميسرة للأشخاص ذوي الإعاقة، بما يتيح لهم الاستفادة منها.

-عدم استبعاد الأشخاص ذوي الإعاقة من التدريب على أي مهنة، بعد تهيئتها بسبب إعاقتهم.

■ على جهات العمل الحكومية وغير الحكومية توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة التي تتيح للأشخاص ذوي الإعاقة القيام بمهام الوظيفة أو العمل والاستمرار والترفيه فيهما.



■ مع عدم الإخلال بما يتطلبه العمل أو الوظيفة من مؤهلات علمية أو مهنية، تلتزم الجهات الحكومية وغير الحكومية، التي لا يقل عدد العاملين والموظفين في أي منها عن (25) ولا يزيد على (50) عاملاً وموظفاً، بتشغيل شخص واحد على الأقل من الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن شواغرها، وإذا زاد عدد العاملين والموظفين في أي منها على (50) عاملاً وموظفاً تخصص نسبة تصل إلى (40%) من شواغرها للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لما تقرره وزارة العمل.

■ على جهات العمل غير الحكومية إرسال بيانات دورية إلى وزارة العمل تتعلق بعدد العاملين والموظفين لديها من الأشخاص ذوي الإعاقة، وطبيعة الأعمال والوظائف التي يشغلونها والأجور التي يحصلون عليها والترتيبات التيسيرية المعقولة المقدمة لهم.

■ كما نصت المادة (14) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة 2017 على أنه تشكل في المجلس لجنة تسمى لجنة تكافؤ الفرص برئاسة الأمين العام وعضوية كل من: -

■ ممثل عن وزارة العمل.

■ ممثل عن ديوان الخدمة المدنية.

■ ممثل عن غرفة تجارة الأردن.

■ ممثل عن غرفة صناعة الأردن.

■ ممثل عن اتحاد نقابات عمال الأردن.

■ ثلاثة ممثلين عن القطاع الخاص.

■ ثلاثة من أصحاب الخبرة المتصلة بمهام اللجنة من الأشخاص ذوي الإعاقة.

■ ممثل عن المركز الوطني لحقوق الإنسان يسميه مفوضه العام.

حيث تتولى لجنة تكافؤ الفرص المهام والصلاحيات التالية: -

- تلقي الشكاوى المتعلقة بالتمييز على أساس الإعاقة أو بسببها في مجال العمل والتحقق منها وتسويتها مع الجهات المعنية.

- إصدار التقارير الفنية المتعلقة بتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة في بيئة العمل بناء على طلب خطي من الأفراد أو جهات العمل المعنية.

- تبادل المعلومات والخبرات مع وزارة العمل وديوان الخدمة المدنية والقطاع الخاص وغيرها من الجهات ذات العلاقة لتعزيز انخراط الأشخاص ذوي الإعاقة واندماجهم في سوق العمل.

- التعاون مع المجلس ووزارة العمل وديوان الخدمة المدنية وجهات العمل في إصدار الأدلة الإرشادية والنشرات التوعوية المتعلقة بمتطلبات تعزيز حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل.

- أي مهام أخرى يكلفها الرئيس بها.

2. قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته

وقد لزم القانون صاحب العمل تشغيل من العمال ذوي الإعاقة النسبة المحددة في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة النافذ ووفق الشروط الواردة فيه وان يرسل الى الوزارة بياناً يحدد فيه الأعمال التي يشغلها ذوي الإعاقة واجر كل منهم.



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

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

4. نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020 وتعديلاته والتعليمات الصادرة بمقتضاه والتي بموجبها تكفل وتواكب

متطلبات أحكام المادة (14) من الإتفاقية المشار إليها

أ. نصت المادة (45) من نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020 (على الرغم مما ورد في الفقرة (د) من المادة (44) من هذا النظام يعين الأشخاص ذوو الإعاقة وفقاً لتعليمات واختيار وتعيين الموظفين في الوظائف الحكومية من الفئات الأولى والثانية والثالثة والعقود الشاملة بموجب تقرير يصدر عن لجنة تكافؤ الفرص المشكلة في المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً للأسس التي يعتمدها، وتلتزم الدائرة بتوفير الترتيبات التيسيرية اللازمة لتمكينهم من ممارسة العمل).

ب. نصت المادة (31/1) من تعليمات استقطاب واختيار وتعيين الموظفين في الوظائف الحكومية للفئات الأولى والثانية والثالثة والعقود الشاملة لجميع العلاوات للسنوات (2022-2027) على (تشكل لجنة من ديوان الخدمة المدنية ووزارة الصحة ووزارة التنمية الاجتماعية والمجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بقرار من رئيس ديوان الخدمة المدنية، تتولى النظر في الطلبات المقدمة ضمن الحالات الإنسانية وفق معايير وضوابط يعتمدها رئيس ديوان الخدمة المدنية وحسب كل حالة من الحالات الواردة في البنود (1 و 2 و 3 و 5) من هذه الفقرة:-

- ذوي الإعاقات حسب التعريف القانوني وفقاً لأحكام المادة (3) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وتلتزم الدائرة بتوفير الترتيبات التيسيرية اللازمة لتمكينهم من ممارسة العمل وفقاً لأحكام المادة (45) من النظام.

- الأسرة متعددة الإعاقات أو التي لديها الإعاقات الشديدة المعرفة بقانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة 2017 أو أي قانون يحل محله، وفق الأسس والمعايير المعتمدة حسب المادة (31) من هذه التعليمات.

ج. يجوز للأسرة التي تتعدد فيها الإعاقات الاستفادة من التعيين على الحالات الإنسانية / بند الإعاقة أكثر من مرة سناً لأحكام المادة (31/ب) من ذات التعليمات.

د. يخصص سنوياً (4%) بحد أقصى من مجموع الشواغر للحالات الإنسانية لحالات الإعاقة، حيث نصت المادة (31/ج) من ذات التعليمات على "يخصص للفئات الأولى والثانية والثالثة سنوياً ما نسبته (16%) بحد أقصى من مجموع الشواغر للحالات الإنسانية المبينة في هذه المادة ويخصص منها ما نسبته (4%) بحد أقصى للأشخاص ذوي الإعاقة وعلى أن يتولى الديوان توزيع هذه النسبة على وظائف الفئات الأولى والثانية والثالثة وفقاً لما يلي:



- خصوصية طبيعة عمل الدائرة وتوزيع الوظائف فيها.
- التزام الدوائر بعد التنسيق مع الديوان بتعبئة الشواغر المخصصة للحالات الإنسانية وفقاً للنسبة المقررة".
- هـ. تعتمد الحالات الإنسانية لذوي الإعاقة بموجب تقرير طبي صادر عن اللجان الطبية اللوائية في المحافظة التي يقيم فيها طالب التعيين، وذلك بموجب التعريف الوارد بقانون الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة 2017، أو أي قانون يحل محله للأسر متعددة الإعاقة سناً لأحكام المادة (27/1/2/3) من ذات التعليمات.
- و. نصت المادة (27/د) من ذات التعليمات على "يخضع المرشحون من الحالات الانسانية للامتحان التنافسي الالكتروني المقرر و/أو المقابلة الشخصية، ويتم التنسيق بخصوص المرشحين من ذوي الاعاقة مع المجلس الاعلى لحقوق الاشخاص ذوي الاعاقة لتوفير الترتيبات التيسيرية اللازمة لذلك".
- ز. نصت المادة (33/د) من ذات التعليمات على " يراعى توفير الترتيبات التيسيرية اللازمة في حال كان هناك أشخاص يراد مقابلتهم من ذوي الاعاقة "
- ح. على ضوء ما تقدم، فإن نظام الخدمة المدنية والتعليمات الصادرة بمقتضاه تراعي تطبيق أحكام المادة (14) من الاتفاقية المشار إليها، وذلك بتحديد نسبة محددة سنوياً من الشواغر لتعيين ذوي الإعاقة وضمان الإجراءات التي تسهل إجراء امتحاناتهم التنافسية ومقابلتهم الشخصية وكما ورد في البنود أعلاه.
- 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 الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة 2017 العديد من الإعفاءات على الرسوم والضرائب بموجب احكام المادة (46) منه ليشمل الرسوم الجمركية والضريبة العامة على المبيعات والضريبة الخاصة ورسوم طوابع الواردات وضريبة الأبنية والمسققات 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 والتي نصت على ما يلي:-
- أ. على الرغم مما ورد في أي تشريع آخر يعفى من الرسوم والضرائب، بما في ذلك الرسوم الجمركية والضريبة العامة وعلى المبيعات والضريبة الخاصة ورسوم طوابع الواردات وضريبة الأبنية والمسققات والمعارف تسجيل العقارات وأي ضرائب أو عوائد تحسين كل ما يلي:-
- 1. الترتيبات التيسيرية المعقولة المخصصة لاستعمال الأشخاص ذوي الإعاقة أو لمنظماتهم أو للجمعيات ورسوم والمراكز والأندية والمدارس والبرامج التي تقدم خدماتها لهم.
- 2. الحافلات المخصصة لنقل (9) أشخاص أو أكثر من الأشخاص ذوي الإعاقة الملحقين بالأندية الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة والمؤسسات التعليمية غير الربحية المرخصة وفقاً للتشريعات النافذة.



ب. يصدر مجلس الوزراء بناءً على تنسيب المجلس جدولاً بالترتيبات التيسيرية المعقولة المنصوص عليها في البند (1) من الفقرة (أ) من هذه المادة.

ج. على الرغم مما ورد في أي تشريع آخر تعفى كلياً واسطة نقل واحدة مخصصة لاستعمال الشخص ذي الإعاقة من الرسوم الجمركية والضريبة العامة على المبيعات والضريبة الخاصة ورسوم طوايح الواردات وأي رسوم أخرى، وفقاً للضوابط التالية: -

1. أن يكون طالب الإعفاء حاملاً للبطاقة التعريفية.
 2. أن تستخدم المركبة المعفاة لمصلحة المستفيد من الإعفاء دون غيره تحت طائلة المسؤولية.
 3. ألا يكون طالب الإعفاء حاصلاً على إعفاء مماثل بموجب أي تشريع آخر.
- د. تحدد إجراءات ومواصفات منح الإعفاء المنصوص عليه في الفقرة (ج) من هذه المادة وتبديل واسطة النقل بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية.

- صدور جدول الترتيبات التيسيرية المعقولة المعفاة من الرسوم والضرائب، بما في ذلك الرسوم الجمركية والضريبة العامة على المبيعات والضريبة الخاصة والمخصصة لاستعمال الأشخاص ذوي الإعاقة أو لمنظماتهم أو للجمعيات والمراكز والأندية والمدارس والبرامج التي تقدم خدماتها لهم والصادر بموجب أحكام المادة (46/ب) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة 2017.

- صدور نظام معدل لنظام إعفاء مركبات الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (50) لسنة 2020 والذي تضمن تعديلات على تشكيل لجنة الإعفاءات الجمركية إضافة إلى توسيع مظلة الإعاقات المستفيدة من الإعفاء (مثل: الإعاقة الجسدية الشديدة، والنفسية الشديدة بالإضافة إلى تعديل شروط ومواصفات منح الإعفاء .

- كما نصت المادة (158/ز) من قانون الجمارك رقم (20) لسنة 1998 وتعديلاته على ما يلي: -

(تعفى من الرسوم الجمركية وغيرها من الرسوم والضرائب جميع المواد التعليمية والطبية والوسائل المساعدة والأدوات والالات وقطعها ووسائل النقل اللازمة لمدارس ومؤسسات وبرامج المعوقين **والمشاريع الإنتاجية الفردية والجماعية التي يملكها المعوقون ويديرونها** ووسائل النقل المعدة اعدادا خاصا لاستعمال الافراد المعوقين بتوصية من وزارة التنمية الاجتماعية ووفق الشروط التي يتفق عليها بين وزارة التنمية الاجتماعية ودائرة الجمارك)

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 الخدمية والتعاونية والاجتماعية لرعاية أعضائها من العمال المعوقين بما يتلاءم مع ظروف إعاقتهم.

وبالرد على ذلك:

لقد ضمت المادة (14) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة 2017 في عضوية لجنة تكافؤ الفرص ممثل عن اتحاد نقابات عمال الأردن، والتي من مهامها وصلاحياتها التعاون مع المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ووزارة العمل وديوان الخدمة المدنية وجهات العمل في إصدار الأدلة الإرشادية والنشرات التوعوية المتعلقة بمتطلبات



تعزيز حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، بالإضافة إلى تبادل المعلومات لتعزيز انخراط الأشخاص ذوي الإعاقة واندماجهم في سوق العمل.

نفذ المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ووزارة العمل ورش توعوية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والمتعلقة بالعمل من خلال النقابات والمنظمات والجمعيات التي تعنى بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة العديد من ورشات العمل التي تهدف إلى رفع توعية النقابات العمالية ومنتسبيها فيما يتعلق بالعمل مثل نقابة الغزل والنسيج واللبسة حيث تم تنفيذ تدريبات ضمن برنامج (Better work Jordan) في منطقة الحسنة الصناعية إربد ومنطقة سحاب ومنطقة الضليل وتدريب (20) عدد من العمال (20) من أرباب العمل و (20) من ممثلي نقابات العمال ومفتشو العمل وتدريبهم وبناء قدراتهم وتحسين معرفتهم بحقوق ومسؤوليات العمال وأصحاب العمل بالإضافة إلى تدريب مفتشي العمل في وزارة العمل على القوانين واللوائح القائمة وبناء قدراتهم على الكشف بشكل أفضل الانتهاكات المتعلقة بالعمال ذوي الإعاقة على كافة المستويات وتم عقد عدة جلسات شبيهة.

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

وبالرد على ذلك:

أ. قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لعام 2017

أكدت المادة (36) من القانون المشار إليه أعلاه أنه على كل من وزارة النقل وهيئة تنظيم النقل البري وأمانة عمان الكبرى والبلديات ومن في حكمها وهيئة تنظيم الطيران المدني وشركات تشغيل المطارات وشركة العقبة لإدارة وتشغيل الموانئ وسلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة كل حسب اختصاصه بالتنسيق مع المجلس وخلال (5) سنوات من تاريخ نفاذ هذا القانون، القيام بما يلي: -

1. 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.
2. إلزام شركات النقل العام بتهيئة جميع الحافلات لاستعمال الأشخاص ذوي الإعاقة، وتخصيص مقعدين لهم في حافلات النقل العام حسب الاقتضاء.
3. إلزام شركات النقل السياحي العام والمتخصصة بتوفير وسائل نقل مهيأة للأشخاص ذوي الإعاقة الجسدية.
4. توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة وإمكانية الوصول في المطارات الموانئ البحرية ومحطات السكك الحديدية ومواقف حافلات النقل العام.
5. إلزام سيارات الأجرة بتوفير بطاقة معلومات السائق بالأشكال الميسرة.
6. عقد دورات تدريبية للعاملين في قطاع النقل البري والبحري والجوي على سبل التواصل الفعال مع الأشخاص ذوي الإعاقات المختلفة.



ب. إن المادة (14/ج) من قانون تنظيم نقل الركاب رقم (19) لسنة 2017 منحت الصلاحية لهيئة تنظيم النقل البري بإلزام المرخص من قبلها لممارسة أعمال النقل بأن تقوم بتقديم خدمات نقل الركاب مجاناً أو بأسعار مخفضة لعدد من الشرائح وهذا النص مطلق وبالتالي يشمل الأشخاص ذوي الإعاقة.

ج. كما نصت المادة (15/10) من أسس وشروط منح التراخيص والتصاريح لتشغيل خطوط نقل الركاب لسنة 2009 الصادر في الجريدة الرسمية بتاريخ 2009/7/16 على ما يلي (يلتزم المشغل المرتبط مع الهيئة بعقد التشغيل بتقديم خصم لا يقل عن (50%) من التعرفة المقرره من قبل المجلس لذوي الاحتياجات الخاصة وتقديم خصم لا يقل عن (25%) من التعرفة المقرره لطلبة المدارس والجامعات)

على مستوى الإجراءات

1. تهيئة مشروع الباص السريع الذي نفذته امانة عمان في المملكة الأردنية الهاشمية ليصبح مهياً للاستخدام جميع الأشخاص ذوي الإعاقة.
 2. تطوير أفلام توعية تستهدف سائقي المواصلات العامة والخاصة على آلية التواصل والتعامل مع الأشخاص.
 3. الإعفاءات حيث يعفى من تعرفه (باص عمان) الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية وكبار السن من المواطنين فوق (65) عاماً، حيث يتم إصدار بطاقة إعفاء خاصة للأشخاص المؤهلين للإعفاء إلكترونياً ويشمل ذوي الإعاقة الحركية علماً بأن الإعفاء يشمل الفئات التي تستخدم الكرسي المتحرك أو الأطراف الصناعية السفلية أو الأطراف السفلية المبتورة أو من لديه شلل الأطفال وسيتم شمول باقي الإعاقات في البطاقة المعفاة في المراحل المستقبلية من مشروع الباص السريع.
- وعليه ووفقاً لما هو وارد أعلاه، 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:

المادة 14	عدم التغطية التشريعية	لم ينص التشريع على إعطاء الأولوية لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في شغل بعض الوظائف والمهن.
المادة 18	عدم التغطية التشريعية	لم يرد في التشريع الاعفاء الجمركي لأدوات الإنتاج التي تستخدم في أماكن عمل الأشخاص ذوي الإعاقة.
المادة 23	عدم التغطية التشريعية	لم يتضمن النص التشريعي الأنشطة والخدمات بأنواعها التي تقدمها النقابات العمالية للأشخاص ذوي الإعاقة.
المادة 24	تغطية جزئية	مادة الاتفاقية شملت كافة أنواع المواصلات، كما أن التشريع يقتصر على المرتبطين مع الهيئة بعقد التشغيل فقط.



2- مملكة البحرين

■ الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن الصحة والسلامة المهنية - اتفاقية مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من مملكة البحرين حول الاتفاقية رقم (7) لعام 1977 وجاء في هذا الرد ما يلي:

قام المعنيون في وزارة العمل بدراسة تقرير لجنة تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، والاطلاع على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين حول الاتفاقية رقم (7) لسنة 1977، ونورد لكم ردودنا التالية بشأن التغطية الجزئية لأحكام المواد 11/6/4، وعدم التغطية التشريعية لأحكام مادة 13.

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 علميا.

- حرص المشرع البحريني على ضمان سلامة العمال في مواقع العمل وتأمين بيئة عمل سليمة وآمنة للعمال، مع عدم اغفال أية تفاصيل في الباب الخامس عشر من قانون العمل في القطاع الأهلي (قانون رقم 36 لسنة 2012)، كما وصدر عدد من القرارات الوزارية المنظمة في مجال تنفيذ هذا الباب نظراً لأهمية الموضوع وحفاظاً على رأس المال البشري.
- ونورد لكم ادناه هذه القرارات الوزارية التي تضع اشتراطات بيئة العمل:

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



- هذا الى جانب عدد من القوانين التي تغطي جوانب أخرى لضمان بيئة عمل أكثر أماناً وتكفل المزيد من الحماية المهنية للعمال، وتلك القوانين هي:

الرقم	السنة	الموضوع	المادة
34	2018	قانون الصحة العامة	الفصل الـ 21
21	1996	قانون بشأن البيئة	16 / 15 / 12

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.

- قدم التقرير السابق المقدم للجنة الموقرة (2022)، عرضاً شاملاً للمواد التي تضمنها قانون العمل في القطاع الأهلي التي تغطي معايير هذه المادة، نعيد التأكيد عليها من جديد:

المعيار	المادة من القانون/ القرار
عدم جواز تشغيل الاحداث قبل سن 15 عاماً	<ul style="list-style-type: none"> – المادة 23 من قانون العمل في القطاع الأهلي. – المادة 4 من قانون الطفل (رقم 37 لسنة 2012). – المادة 7 من قانون الطفل (رقم 37 لسنة 2012).
عدم جواز تشغيل الاحداث قبل بلوغهم سن الثامنة عشرة في الصناعات الخطرة او الضارة بالصحة	<ul style="list-style-type: none"> – المادة 27-3 من قانون العمل في القطاع الأهلي. – قرار رقم 23 لسنة 2013 بشأن تحديد الشروط والأحوال والظروف الأخرى لتنظيم تشغيل الأحداث.
حظر تشغيل النساء في الاعمال الخطرة او الشاقة او الضارة بالصحة	<ul style="list-style-type: none"> – قرار رقم (84) لسنة 2019 بشأن تحديد الأعمال التي يحظر فيها تشغيل النساء الحوامل.



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.

- استعرض تقرير الوزارة المرسل في العام 2022، في ردها على هذه المادة، الجهات المعنية بوضع وتطبيق ومتابعة تنفيذ سياسات الصحة والسلامة المهنية، مشفوعة بالمواد القانونية التي تعطيها هذه الصلاحية. ونورد لكم ادناه - مرة اخرى - عرضاً لهذه المواد:

الأداة التشريعية	الموضوع
<ul style="list-style-type: none"> • المادة 173 من قانون العمل في القطاع الأهلي (قانون رقم 36 لسنة 2012) • قرار رقم 8 لسنة 2013 بشأن تنظيم السلامة والصحة المهنية في المنشآت 	جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية
<ul style="list-style-type: none"> ○ من أهم المهام الموكلة الى جهاز السلامة المهنية في وزارة العمل والتي تأتي منسجمة مع المادة المشار إليها، هي: <ul style="list-style-type: none"> • 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. • اقتراح السياسات وتحديد خدمات السلامة والصحة المهنية، وتأمين بيئة العمل بالمنشأة. • تخطيط البرامج التدريبية لفنيي وأخصائيي السلامة والصحة المهنية وأعضاء اللجان ذات العلاقة ب مجال السلامة والصحة المهنية وجميع العاملين بالمنشأة. • 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. 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ من أهم المهام الموكلة الى جهاز السلامة المهنية داخل المنشأة والتي تأتي منسجمة مع المادة المشار إليها، هي: <ul style="list-style-type: none"> إعداد خطة سنوية لرفع الوعي الوقائي لدى العمال وتبصيرهم بالمخاطر المهنية وطرق الوقاية منها وذلك بإقامة الندوات وإلقاء المحاضرات وتعميم الملصقات وإعداد النشرات الخاصة بالسلامة المهنية. 	
<ul style="list-style-type: none"> • المادة 175 من قانون العمل في القطاع الأهلي (قانون رقم 36 لسنة 2012). • قرار رقم 2 لسنة 2015 بإنشاء مجلس السلامة والصحة المهنية. 	مجلس السلامة والصحة المهنية



- من أهم المهام المناطة للمجلس والتي تأتي منسجمة مع المادة المشار إليها، هي:
- يتولى رسم ومتابعة تنفيذ السياسات العامة في مجال الصحة والسلامة المهنية وتأمين بيئة العمل.
- إجراء الدراسات والبحوث الخاصة بالسلامة 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 والعلمية، 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.

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.

- يقدم معهد البحرين للتدريب (وهو أول مؤسسة للتدريب المهني تأسست من قبل المجلس الأعلى للتدريب المهني في شهر أغسطس من العام 1992، ويتبع حالياً كلية البحرين التقنية "بوليتكنك البحرين")، مجموعة من برامج التدريب الاحترافية والمتخصصة من بينها أساسيات الصحة والسلامة في العمل، الإسعافات الأولية في العمل، ومنع ومكافحة الحرائق.
- والى جانب معهد البحرين للتدريب، وكما اوردنا في تقريرنا السابق (2022)، رخصت وزارة العمل بموجب قانون التدريب المهني (قانون رقم 17 لسنة 2007) عدد من المعاهد التدريبية الخاصة التي تقدم خدماتها في سوق العمل البحريني. ويقدم عدد من معاهد التدريب الخاصة هذه دورات متخصصة وشهادات احترافية في السلامة والصحة المهنية. ويعتبر نشاط هذه المؤسسات التدريبية الخاصة مسانداً للجهود التي تقوم بها الحكومة للارتقاء بمهارات العاملين في هذا المجال الحيوي.
- وشكلت وزارة العمل لجنة للبت في طلبات تراخيص انشاء مراكز ومعاهد التدريب المهني الاصحاب الاعمال لتدريب كوادرها، وتعمل اللجنة على دراسة مجالات التدريب والوسائل العملية والنظرية الخاصة بالمركز أو المعهد التدريبي والتأكد من توافر الشروط والمواصفات المحددة في قانون التدريب والقرارات الوزارية المنفذة له.

ختاماً: تجدر الإشارة الى النقاط التالية:

- بتصديق مملكة البحرين على هذه الاتفاقية بموجب مرسوم رقم (3) لسنة 1996م، باتت الاتفاقية جزء من التشريعات الوطنية تطبيقاً لنص المادة (37) من دستور مملكة البحرين التي تجيز للملك ان يبرم المعاهدات تكون لها قوة القانون بعد التصديق عليها، وبالتالي تكون جميع مواد هذه الاتفاقية تم تغطيتها تشريعاً بصورة غير مباشرة عبر التصديق على هذه الاتفاقية.
- يعمل المشرع البحريني على مراجعة التشريعات السارية ومقارنتها بالمعايير المستجدة في جميع المجالات، وبالتالي سترفع وزارة العمل ملاحظات لجنة الخبراء للمعنيين للنظر في إمكانية الأخذ بها عند المراجعة القادمة.



منظمات أصحاب العمل والعمال التي أرسل إليها التقرير:

تم إرسال نسخة عن التقرير إلى كل من:

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

* ودراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

المادة 4	تغطية جزئية	لا ينص الرد على التشريعات الخاصة بحماية البيئة المجاورة من مخاطر النشاط المزاوول.
المادة 6	تغطية جزئية	النص في التشريع جاء قاصراً على النساء الحوامل فقط ولا يشمل كافة النساء.
المادة 11	تغطية جزئية	لا يوجد ما يفيد التغطية على مستوى الدولة.
المادة 13	عدم التغطية التشريعية	لعدم وجود معهد متخصص بالسلامة والصحة المهنية، والمعهد المشار إليه في التشريع ليس متخصصاً فقط في هذا المجال.

■ الاتفاقية العربية رقم (15) لسنة 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور - اتفاقية مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من مملكة البحرين حول الاتفاقية رقم (15) لعام 1983 وجاء في هذا الرد ما يلي:

قام المعنيون في وزارة العمل بدراسة ملاحظات لجنة تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، والاطلاع على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين حول الاتفاقية رقم (15) لسنة 1983، ونورد لكم ردودنا التالية: بشأن التغطية الجزئية لأحكام المواد 11/10/4، وعدم التغطية التشريعية لأحكام المواد 18/14.

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

- عرف قانون العمل في لقطاع الأهلي⁴⁸ (قانون رقم 36 لسنة 2023) الأجر الأساسي بأنه "المقابل المحدد في عقد العمل الذي يدفع للعامل بصفة دورية"، والأجر بأنه "كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله أياً كان نوعه، ثابتاً أو متغيراً، نقداً أو عينا".

⁴⁸ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/K3612.pdf>



• ويحدد المشرع (المادة 20 من قانون العمل) عدداً من البيانات الواجب توافرها في عقد العمل، بين هذه البيانات -التي تضمنتها الفقرة (4) من هذه المادة- الأجر المتفق عليه وطريقة موعد أدائه والمزايا النقدية المتفق عليها، أي ان القانون فتح المجال بالاتفاق وموافقة طرفي العلاقة تحديد الأجر وطريقة أدائه (نقداً، عينياً أو مزيج بين النوعين). وإذا لم يحدد عقد العمل (الفردى أو الجماعى) الأجر ونوعه، ترك المشرع حل هذه المسألة الى عرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، او تتولى المحكمة المختصة تحديد الأجر المستحق (المادة 37 من قانون العمل).

• ويحظر قانون المواد المخدرة والمؤثرات العقلية⁴⁹ (قانون رقم 15 لسنة 2007) صراحةً إنتاج أو صنع أو جلب أو استيراد أو تصدير أو نقل أو تملك أو حيازة أو احراز أو شراء أو بيع أو تسليم أو تبادل أو الاتجار أو تمويل أو تعاطي المواد المخدرة والمؤثرات العقلية، أو صرفها أو وصفها طبياً أو التنازل عنها بأية صفة كانت أو التوسط في اية عملية بشأنها أو التعامل فيها بأية صورة الا في الأحوال والشروط التي ينص عليها القانون (المادة 2 من القانون)، وتتمثل هذه الحالات في التعامل الطبي والبحثي. ومن يخالف ذلك يعاقب بالإعدام أو السجن المؤبد والغرامة المالية حسب نوع الجريمة (المادة 30).

• الخلاصة: تأتي التغطية التشريعية للفقرة الثانية من هذه المادة " ألا يكون من المواد المحظور استخدامها قانوناً" بصورة غير مباشرة، خاصةً وان الأساس والدراج في سوق العمل البحريني أداء الأجور نقداً. وبالتأكيد في حالة كانت هناك مزايا أو جزء من الأجر عينياً ستكون من المواد المشروعة ومباح استخدامها على المستوى الوطني، حتى لو لم يتم الإشارة صراحةً بذلك في قانون العمل أو القوانين الأخرى، وذلك لبداهة ان ما يتداول في سوق العمل، سواء من العملات النقدية أو السلع أو المزايا الأخرى، من الأمور المشروعة قانوناً، وإلا يتم إيقاف نشاط هذه المؤسسة قانوناً لمخالفتها الأنظمة والتشريعات الاقتصادية والأخلاقية في البلاد.

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.

استعرض التقرير الأخير المرسل من قبل وزارة العمل مواد قانون العمل في القطاع الأهلي (قانون رقم 36 لسنة 2012) التي تشرح نظام التدرج في الجزاءات (الباب العاشر من القانون - تحديداً المادة 75)، كما عرضنا بالتفصيل المواد التي تؤكد حرص المشرع البحريني على تناسب الجزاءات المالية مع المخالفة ومراعاة تناسب الجزاء مع المخالفة من جهة، والوضع الاقتصادي والمعيشي للعامل عبر مجموعة من الضوابط للتأكد من عدم وقوع العامل في العوز (المادة 78 - 4)، اذ يمكن للجنة الموقرة الرجوع الى التقرير والاطلاع على تفاصيلها، او الاطلاع على مواد الباب العاشر من قانون العمل لاسيما المادتين 78 و 82، وكذلك على قرار رقم (28) لسنة 2013 بشأن اعتماد نماذج لوائح الجزاءات بالمنشآت الخاضعة لأحكام قانون العمل⁵⁰، وهو نموذج استرشادي أعدته الوزارة لمساعدة أصحاب العمل في اعداد لوائحهم الخاصة.

• اما فيما يتعلق بأوجه "صرف صاحب العمل للغرامات"، فنود الإفادة بأنه في حال كان الجزاء بسبب اتلاف العامل أدوات كانت في عهده عن عمد او اهمال، يحق لصاحب العمل اقتطاع مبلغ التلغيات بما لا يتجاوز اجر خمسة أيام في الشهر الواحد وبما لا يتجاوز قيمة اجر العامل عن شهرين (المادة 82 من قانون العمل).

⁵⁰ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLAB2813.pdf>



• ووضع قانون العمل إجراءات تنظيمه أخرى بشأن المبالغ المتحصل عليها من الجزاءات المالية، إذ على صاحب العمل قيدها في سجل خاص، مشفوعة بالسبب، وبيانات العامل ومقدار اجره، على ان يتم تسجيل هذه المبالغ في حساب خاص (المادة 76-هـ). ونظم آلية صرف هذه المبالغ قرار وزير العمل بشأن التصرف في أموال الجزاءات المالية التي توقع على العمال⁵¹ (قرار رقم 6 لسنة 2020)، فمن خلال اللجنة التي تشكل من عدد من العمال وأعضاء النقابة العمالية -ان وجدت- تقرر أوجه صرف المبالغ المتحصلة من الجزاءات المالية، وإبلاغ وزارة العمل بذلك لإنفاذه. وحدد القرار أوجه صرف هذه المبالغ للأغراض الاجتماعية والثقافية والرياضية لعمال المنشأة.

المادة الحادية عشرة: لا يجوز لصاحب العمل أن يقطع 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.

• زدنا لجنة الخبراء -في آخر تقريرين- رداً على نفس الملاحظة أعلاه، وتضمن الرد الإشارة الى نص المادة (44-أ) من قانون العمل في القطاع الأهلي (قانون 36 لسنة 2012) والتي تأتي متوافقة نصاً مع المادة (11) من الاتفاقية. ونعيد تنكيركم بالنص مرة أخرى وهو على النحو التالي " لا يجوز لصاحب العمل ان يقطع من أجر العامل أكثر من 10% وفاء لما يكون قد أقرضه من مال اثناء سريان العقد، أو ان يتقاضى اية فائدة عن هذه القروض، ويسري هذا الحكم على الأجور المدفوعة مقدماً ".
• وعليه، نأمل من اللجنة إما الاخذ برد الوزارة، او الإفادة بصورة واضحة عن الجزئية التي لم يتم تغطيتها تشريعاً، لنتمكن من الرد بصورة أشمل ورفع الملاحظة الى المعنيين بشكل أوضح للنظر فيها واتخاذ الإجراءات التي تتلاءم معها.

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

• تكرر لجنة الخبراء هذه الملاحظة مرة أخرى، وقد أوردت حكومة البحرين في تقاريرها السابقة (2021 و 2022) ردها على هذه الملاحظة. وإذ نؤكد مرة أخرى بأنه في حال عدم تضمن قانون العمل في القطاع الأهلي والقرارات الوزارية المنفذة له مواد صريحة بضمان حق العامل (مواطن أو متعاقد على حد سواء) في التصرف بدخله واجراء الحوالات المالية من وإلى البحرين، لا يعني بالضرورة حظر هذه الممارسة او عدم تغطيتها تشريعاً.
• وكما أشرنا مراراً رداً على نفس الملاحظة، بأن دستور البلاد، وهو المرجع الأساسي لجميع التشريعات الوطنية، قد كفل الملكية الخاصة ولا يمنع أي أحد من التصرف في أملاكه سواء المنقولة أو غير المنقولة (المادة 9 "ج" من الدستور⁵²)، وبالتالي للجميع حق التصرف بأموالهم بالطريقة التي يرونها دون تقنين حرية المواطن او المقيم في التصرف بما لديه من أموال، وللجميع مطلق الحرية في ارسال واستقبال الحوالات المالية، إذ لا يوجد نص تشريعي صريح في القوانين المحلية يمنع ذلك، فيما عدا الأحوال التي يجرمها القانون (على سبيل المثال غسل الأموال). ولم تسجل لدى وزارة العمل أو خدمات حماية المستهلك التابعة لوزارة التجارة والصناعة أي شكاوى في هذا الشأن.

⁵¹ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLSD0620.pdf>

⁵² <https://www.lloc.gov.bh/PDF/Constitution.pdf>



- وتجري العمالة الوافدة، العربية وغيرها، معاملات تحويل أموالها الخاصة من أجور أو غيرها إلى بلدانها أو أي بلد يختارونها بكل سهولة، خاصة مع أتاحت مملكة البحرين جملة من الخدمات المالية الالكترونية الآمنة عبر المنصات المخصصة لهذا الغرض او البنوك، يمكن للأفراد إدارة المدفوعات عبر الحدود مباشرة من الحسابات البنكية القائمة لإتمام معاملات التحويل المالي إلى الحسابات البنكية خارج البحرين وإلى دول العالم وليس العربية فقط.
- هذا الى جانب ان مملكة البحرين قد تصدرت مؤخراً في مؤشر اساسيات الوافدين الصادر ضمن تقرير مؤسسة انترنشنز للعام 2023، تصدرت البحرين المرتبة الأولى في الشرق الأوسط وشمال افريقيا والمرتبة التاسعة عالمياً، ومن بين المؤشرات سهولة تأمين الخدمات الحيوية اليومية وافتتاح الحسابات البنكية.

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.

- كما اوردنا في تقاريرنا السابقة رداً على نفس الملاحظة، العلاقة التي تربط بين الحكومة وطرفي الإنتاج علاقة إيجابية تشاركية، إذ يجتمع أطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومة، أصحاب العمل ممثلة في غرفة تجارة وصناعة البحرين، والعمال ممثلة في الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين والاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين)، للمشاركة في اتخاذ القرارات ومناقشة المشاريع التي يعتمزم تنفيذها ولها علاقة ببيئة العمل والحقوق العمالية. كما يتم اشراكهم بصفة أعضاء في عدد من مجالس إدارة الهيئات الحكومية وذلك وفي إطار اهتمام البحرين الدائم بتعزيز المكتسبات العمالية والمحافظة على حقوقها الأساسية عبر تعزيز التشريعات الوطنية والسعي لمواكبتها مع التطورات الدولية والعربية.
- وفيما يتعلق بالحد الأدنى للأجور، فمملكة البحرين لم تأطر الحد الأدنى للأجور قانونياً، بل يكون الاجر توافقياً، ويتجاوب أصحاب العمل والعمال مع مرثيات الحكومة في هذا الشأن، اذ تعمل الحكومة على دراسة دخل الفرد والاسرة ومقارنته مع مؤشرات الاستهلاك. كما تقدم الحكومة دعماً للأجور للعاملين في القطاع الخاص لمدة محددة لمساندة أصحاب العمل. وقد أسهمت هذه الجهود في رفع الحد الأدنى للأجور في سوق العمل بمملكة البحرين بشكل توافقي بما يسهم في استقرار القوى العاملة وتنمية الاقتصاد.

ختاماً: تجدر الإشارة الى النقاط التالية:

1. بتصديق مملكة البحرين على هذه الاتفاقية بموجب مرسوم رقم (3) لسنة 1984م⁵³، باتت الاتفاقية جزء من التشريعات الوطنية تطبيقاً لنص المادة (37) من دستور مملكة البحرين التي تجيز للملك ان يبرم المعاهدات تكون لها قوة القانون بعد التصديق عليها، وبالتالي تكون جميع مواد هذه الاتفاقية تم تغطيتها تشريعاً بصورة غير مباشرة عبر التصديق على هذه الاتفاقية.

⁵³ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/L0384.pdf>



2. يعمل المشرع البحريني على مراجعة التشريعات السارية ومقارنتها بالمعايير المستجدة في جميع المجالات، وبالتالي سترفع وزارة العمل ملاحظات لجنة الخبراء للمعنيين للنظر في إمكانية الاخذ بها عند المراجعة القادمة.

منظمات أصحاب العمل والعمال التي أرسل إليها التقرير:

تم إرسال نسخة عن التقرير إلى كل من:

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

* ودراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

المادة 4	تغطية جزئية	لعدم وجود نص تشريعي يحدد الحد الأقصى من الأجر الذي يمكن دفعه للعامل عينا وليس نقدا.
المادة 10	تغطية تشريعية	
المادة 11	تغطية جزئية	نص الاتفاقية يتحدث عن الأجر الأساسي كعيار لاحتساب 10% من (الأجر الأساسي). أما النص الذي ذكر في الرد يتحدث عن الأجر بصورة عامة. وهناك فرق.
المادة 14	عدم التغطية التشريعية	عدم ادراج النص التشريعي المتوافق مع المادة.
المادة 18	عدم التغطية التشريعية	لا يكفي اشراك أصحاب الأعمال والعمال في القرارات كما ذكر في التقرير، بل يلزم تكوين لجنة متخصصة لتحديد الحد الأدنى للأجور، كما أنه ذكر في الرد عدم وجود حد أدنى للأجور.

■ الاتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين - اتفاقية مُصادق عليها

وصل لمكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من مملكة البحرين حول الاتفاقية رقم (17) لعام 1993

وجاء في هذا الرد ما يلي:

قام المعنيون في وزارة العمل بدراسة تقرير لجنة تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، والاطلاع على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين حول الاتفاقية رقم (17) لسنة 1996، ونورد لكم ردودنا بشأن التغطية الجزئية لأحكام المواد 14/7، وعدم التغطية التشريعية لأحكام المواد 23/20/18/16.



المادة (7) التي تنص على " تتخذ كل دولة الاجراءات التي تكفل قيام اصحاب الاعمال باتخاذ التدابير الخاصة بالأمن الصناعي والسلامة المهنية، وكذلك إجراء التحويلات اللازمة في معدات وأدوات الانتاج التي يعمل عليها المعوقون، بما يؤمن حمايتهم ويسهل أداء عملهم"

- أهتم المشرع البحريني عند صياغته لقانون العمل في القطاع الأهلي⁵⁴ (قانون رقم 36 لسنة 2012)، بتغطية جميع الجوانب المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل، ودعم ذلك بالقرارات الوزارية المنظمة للإجراءات الواردة في مواد هذا القانون الحديث.
- وكما نؤكد في جميع ردودنا، على ان قانون العمل عند تعريفه للعامل، جاء التعريف شاملاً وتمتد مظلته لتشمل جميع العاملين في القطاع الخاص دون تمييز كان، حتى بين الاسوياء والمعاقين في جميع الحقوق والمكتسبات وكذلك اشتراطات السلامة والصحة المهنية وسلامة بيئة العمل التي لا بد من توافرها لجميع العمال الاسوياء منهم والمعاقين.
- وفيما يخص ملاحظة اللجنة بعدم توافر التغطية التشريعية التي تلزم صاحب العمل بإجراء تعديلات في مواقع العمل التي يعمل عليها ذوي الإعاقة، فنود التأكيد على ان المادة (166) من قانون العمل التي تلزم صاحب العمل بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل على نحو يكفل الوقاية من أخطار العمل، ويشمل مفهوم هذه المادة -بصورة غير مباشرة- تهيئة أماكن العمل لتمكين العمال - الأسوياء أو من ذوي الاحتياجات الخاصة- من أداء مهامهم مع ضمان سلامتهم، وبالتالي يشمل هذا العمالة من ذوي الإعاقة بتهيئة مواقع العمل والآلات لتناسب مع اعاقاتهم.
- ونود لفت عناية اللجنة الموقرة الى تصديق مملكة البحرين على اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة⁵⁵ (مرسوم رقم 22 لسنة 2011م) والتي لها صفة القانون بموجب المادة (37) من دستور مملكة البحرين⁵⁶ التي تجيز للملك ان يبرم المعاهدات تكون لها قوة القانون بعد التصديق عليها، إذ ان المادة (27) من الاتفاقية تنظم العمل والعمالة، وما يهنا بالذات الفقرة (ط) التي تكفل توفير ترتيبات تيسيرية معقولة للأشخاص ذوي الإعاقات في أماكن العمل، وبالتالي تغطي هذه الفقرة تشريعياً هذه المادة.
- كما نؤكد على انه عند ترشيح أي باحث عن عمل من ذوي الإعاقة لشغل اي وظيفة، يؤخذ في الاعتبار قدراته الشخصية ونوع الإعاقة وربطها بنمط العمل الملائم له، بغية ايجاد الفرص الوظيفية والاعمال الملائمة في سوق العمل المتناسبة مع اعاقته والتأكد من امكانيته لأداء العمل بصورة فعالة وأمنة، وبالتالي لن يتم تشغيل العامل -ذي الإعاقة او العامل الطبيعي- في اماكن غير مهيئة لاحتياجاتهم.

المادة 14 التي تنص على " يكفل تشريع كل دولة إعطاء الأولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية وغير الحكومية، التي تتلاءم مع قدراتهم وإمكانياتهم"

- تعطي المادة (12) من قانون رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين⁵⁷ (قانون رقم 74 لسنة 2006م) الأولوية للمعاقين في شغل الوظائف في الأجهزة الحكومية والمؤسسات والهيئات العامة، وتعمل وزارة التنمية الاجتماعية بالتنسيق مع جهاز الخدمة المدنية وعدد من

⁵⁴ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/K3612.pdf>

⁵⁵ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/K2211.pdf>

⁵⁶ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/Constitution.pdf>

⁵⁷ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/K7406.pdf>



الجهات الحكومية الأخرى على تفعيل هذه المادة من القانون، بإصدار قرار يحدد فيه الوظائف والاعمال الحكومية التي يكون للمعاقين المؤهلين الأولوية للتعيين فيها. وسوف نوافي لجنتم الموقرة بنسخة عن هذا القرار عند صدوره

- ونلفت عنايتكم الى ان المادة (16) من دستور مملكة البحرين، تؤكد على المساواة بين المواطنين في تولي الوظائف العامة، ونظراً الى ان الدستور الوطني قائم على أساس المساواة بين المواطنين في الحقوق والواجبات ونبذ التمييز بجميع اشكاله (المادة 18 من الدستور)، والنتيجة ضمان حق ذوي الإعاقة في شغل الوظائف الحكومية بصورة قاطعة بالتغطية الدستورية لهذا الحق.

المادة 16 التي تنص على "تعمل كل دولة على تشجيع المعوقين لتأسيس جمعيات تعاونية إنتاجية خاصة بهم، وعلى دعم هذه الجمعيات بمختلف الوسائل المتاحة"

- حرية تكوين الجمعيات مضمونة دستورياً (المادة 27 من دستور مملكة البحرين لعام 2002)، كما ان قانون الجمعيات التعاونية⁵⁸ (قانون رقم 24 لسنة 2000م) ينظم آلية إنشاء الجمعيات التعاونية على اختلاف أنواعها، وكذلك الجمعيات المشتركة والاتحادات التعاونية. وبذلك فتح المشرع المجال لإنشاء هذه الجمعيات سواء كانوا من الأشخاص الطبيعيين (دون الإشارة الى اسوياء او ذوي اعاقة) وكذلك للشخصيات الاعتبارية من انشاء هذه الجمعيات، والغرض منها الارتقاء بالمستوى الاقتصادي والاجتماعي لأعضائها.

- وبالمقابل، تنفذ حكومة البحرين عدد من البرامج التي تعمل رفع المستوى الاقتصادي للأسر البحرينية، ويأتي تأسيس "بيت الاسرة للتمويل متناهي الصغر" من ضمن هذه المشاريع، اذ ان البنك يعمل كمؤسسة إسلامية للتمويل متناهي الصغر متوافقاً من توجهات تمكين الأفراد واطلاق قدراتهم وتحسين مستوياتهم المعيشية، والذي يشمل مبادرات تطوير الطبقة الوسطى وتمكين متلقي المساعدات الاجتماعية من المواطنين وتسهيل ريادة الأعمال، ويستكمل بيت الاسرة للتمويل متناهي الصغر منظومة الخدمات التي توفرها الحكومة البحرينية والجهات الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة . وغيرها من المشروعات التمويلية والتدريبية.

المادة (18) التي تنص على "تتخذ كل دولة الاجراءات اللازمة لإعفاء ادوات الانتاج التي يستخدمها المعوقون في عملهم من الرسوم الجمركية او من جزء منها"

- تعفي المادة (8) من قانون رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين، صراحةً من الرسوم والضرائب بأنواعها، الأدوات والأجهزة التأهيلية والطبية والتعليمية والتقنية والتعويضية اللازمة لذوي الإعاقة وتعمل الوزارة على تيسير حصولهم عليها.
- هذا الى جانب تقديم حكومة مملكة البحرين الأجهزة التعويضية مجاناً لذوي الإعاقة من الأسر ذات الدخل المحدود، وتنتظر في هذه الطلبات لجنة تتبع وزارة التنمية الاجتماعية (قرار رقم 25 لسنة 2011⁵⁹)، وتختص بإصدار القرارات (بقبول الطلب أو رفضه مع بيان أسباب الرفض) بعد دراسة الطلب ومدى حاجة مقدمه إلى الجهاز التعويضي وقدرته على الاستفادة منه.

المادة (20) التي تنص على "تعمل كل دولة على تشجيع صناعة المعينات التعويضية محلياً"

- لا تعتبر مملكة البحرين من الدول الصناعية، واغلب المنتجات الصناعية حالياً من الصناعات البترولية او الغذائية. وبالمقابل تملك البحرين رؤية اقتصادية طموحة وتقدم لتنفيذها باقة من التسهيلات لرؤوس الأموال للاستثمار في البلاد، لذا لا يستبعد ان تملك البلاد في

⁵⁸ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/L2400.pdf>

⁵⁹ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/RSOCD2511.pdf>



المستقبل انتاج مثل هذه الأجهزة التعويضية المخصصة لذوي الإعاقة. وتعتبر المنظومة التشريعية التجارية والصناعية البحرينية مشجعة لرؤوس الأموال للاستثمار في البلاد بالإضافة الى المزايا الاقتصادية المقدمة للشركات الراغبة بالاستثمار في سوق العمل البحريني.

المادة (23) التي تنص على "ينبغي على الدولة تشجيع منظمات العمال على تخصيص وتكييف جزء من انشطتها الخدمية والتعاونية والاجتماعية لرعاية اعضاءها من العمال المعوقين، بما يتلاءم مع ظروف اعاقتهم"

• كما تضمن ردنا في التقرير السابق المقدم للجنةكم (العام 2017)، الإشارة الى الجهود التي تقوم بها الاتحادات العمالية البحرينية (الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين، والاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين) اتجاه ذوي الإعاقة العاملين، وذلك بفتح الباب للعضوية في النقابات العمالية وكذلك دمجهم في الفعاليات والاحتفالات التي تنظمها هذه المنظمات، وحرص الاتحادات العمالية على ابراز جهود هذه الفئة من العمال وتقدير جهودهم خلال الاحتفالات السنوية التي تنظمها بمناسبة اليوم العالمي للعمال (1 مايو من كل عام) اذ يتم تكريم عدد منهم في هذه الاحتفالات وتسليط الضوء على قصص النجاح منها.

ختاماً: تجدر الإشارة الى النقاط التالية:

1. بتصديق مملكة البحرين على هذه الاتفاقية بموجب مرسوم رقم (3) لسنة 1996م⁶⁰، باتت الاتفاقية جزء من التشريعات الوطنية تطبيقاً لنص المادة (37) من دستور مملكة البحرين التي تجيز للملك ان يبرم المعاهدات تكون لها قوة القانون بعد التصديق عليها، وبالتالي تكون جميع مواد هذه الاتفاقية تم تغطيتها تشريعاً بصورة غير مباشرة عبر التصديق على هذه الاتفاقية.
2. يعمل المشرع البحريني على مراجعة التشريعات السارية ومقارنتها بالمعايير المستجدة في جميع المجالات، وبالتالي سترفع وزارة العمل ملاحظات لجنة الخبراء للمعنيين للنظر في إمكانية الاخذ بها عند المراجعة القادمة.
3. لم تسجل أجهزة التفتيش لدى الوزارة أي مخالفة خلال السنوات الماضية تتعلق بتشغيل ذوي الإعاقة في القطاعات الاقتصادية المشمولة بتفتيش العمل، او تلقي أي شكوى تأتي في إطار السلامة المهنية او بيئة العمل، الامر الذي يؤكد التنفيذ الفعال للتشريعات الوطنية، ووعي أصحاب العمل والعمال (الاسوياء وذوي العاقه) بالإجراءات الكفيلة بقضاء يوم عمل منتج وفق معايير العمل اللائق.

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.

* ودراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

⁶⁰ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/L0396.pdf>



المادة 7	التغطية الجزئية	التشريع لا يتضمن الأشخاص ذوي الإعاقة صراحةً، خاصة فيما يتعلق بالتحويلات اللازمة على المعدات وأدوات الإنتاج.
المادة 14	تغطية جزئية	قصر التشريع على إعطاء الأولوية للتعيين في الوظائف الحكومية فقط.
المادة 16	عدم التغطية التشريعية	تختص هذه الاتفاقية بأمور الأشخاص ذوي الإعاقة ولذا يجب وجود نص تشريعي خاص بهم.
المادة 18	عدم التغطية التشريعية	نص مادة الاتفاقية يتعلق بأدوات الإنتاج وليس الأدوات والأجهزة الطبية والتأهيلية والغرض هو مساعدة المعوقين على إقامة مشاريع إنتاجية.
المادة 20	عدم التغطية التشريعية	النص على الإعفاءات الجمركية في التشريع لا يشمل مضمون مادة الاتفاقية.
المادة 23	عدم التغطية التشريعية	لم يتضمن الرد تغطية لمضمون نص الاتفاقية.
المادة 25	عدم التغطية التشريعية	الإعفاءات المذكورة في المادة 8 من قانون 2006 لا تتضمن السيارات المحورة وفقاً لنص الاتفاقية.

■ الاتفاقية العربية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الأحداث - إتفاقية مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من مملكة البحرين حول الاتفاقية رقم (18) لعام 1996

وجاء في هذا الرد ما يلي:

قام المعنيون في وزارة العمل بدراسة تقرير لجنة تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، والاطلاع على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين حول الاتفاقية رقم (18) لسنة 1996، ونورد لكم ردودنا بشأن عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد 27/21/13.

المادة (13) التي تنص على " 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 تقريرنا السابق الذي قدم في العام 2018، يخضع الأحداث الى أنظمة التفتيش والصحة والسلامة المهنيين، وذلك بغية التحقيق من شروط وظروف تشغيل الأحداث في مواقع العمل وتوافقها مع التشريعات السارية.
- عرف المشرع البحريني "العامل" في قانون العمل في القطاع الأهلي⁶¹ (قانون رقم 36 لسنة 2012) بصورة عامة بأنه كل شخص طبيعي يعمل لقاء اجر لدى صاحب عمل وتحت ادارته واشرفه، وبالتالي يغطي جميع العمال بمن فيهم الأحداث، وبالتالي جميع مواد القانون والقرارات الوزارية الأخرى المنظمة للصحة والسلامة والتفتيش العمالي تنطبق على الحدث العامل أسوة بجميع العمال.

⁶¹ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/K3612.pdf>



• وتتوافق التشريعات المذكورة أدناه مع مبادئ المادة (1) من الاتفاقية من منطلق ان مواد قانون العمل تنطبق على جميع العمال بمن فيهم الاحداث، وهذه المواد على النحو التالي:

○ تلزم المادة 27 (البند أ الفقرة 2) صاحب العمل اجراء الفحص الطبي الأولي قبل التحاقه بالعمل، كما ان الفقرة (ب-3) تلزمه بإعادة الفحص بصورة دورية للتحقق من استمرارية لياقته الصحية.

○ تطلب المادة 3 من قرار رقم (23) لسنة 2013⁶²، من صاحب العمل إجراء الفحص الطبي الابتدائي على الحدث المتعاقد معه للتأكد من سلامته ولياقته الصحية تبعاً لنوع العمل الذي يسند إليه. كما يتوجب إجراء الكشف الطبي بصورة دورية -مرة كل عام على الأقل- وكذلك عند انتهاء خدمته للتأكد من خلوه من الأمراض المهنية أو إصابات العمل والمحافظة على لياقته الصحية بصفة مستمرة.

○ ويؤكد ذات التوجه، قرار وزير الصحة بشأن الفحص الطبي الدوري للعمال المعرضين للإصابة بالأمراض المهنية⁶³ (قرار رقم 3 لسنة 2001)، إذ يلزم صاحب العمل بإجراء الفحوص الطبية الدورية للعمال المعرضين للإصابة بأحد الأمراض المهنية، وقبلها إجراء فحص طبي ابتدائي عام لكل مرشح للعمل للتحقق من مدى لياقة العامل صحياً ونفسياً، مع التأكيد على أهمية تسجل نتيجة الفحص الطبي الابتدائي والدوري لكل عامل في السجل المعد لهذا الغرض.

○ ويلزم ذات القرار العامل -العامل بشكل عام، الراشد او الحدث- (المادة 10 من قرار 3 لسنة 2001)، بإخطار المدير المسئول عند شعوره بأية حالة مرضية لها صلة بالمهنة، وعلى المدير المسئول تحويله إلى الجهة الطبية المختصة بوزارة الصحة لإجراء الفحوصات اللازمة.

○ المادة (15) من قرار رقم (8) لسنة 2013 بشأن تنظيم السلامة والصحة المهنية في المنشآت⁶⁴، تلزم العامل بإخطار صاحب العمل عند وجود اية شكوى صحية او امراض يعتقد لسبب معقول انها ناشئة عن التعرض لعوامل او ممارسات مهنية خطيرة على الصحة.

المادة 21 التي تنص على "يستحق الحدث إجازة سنوية مدفوعة الاجر تزيد مدتها على المدة المستحقة لغيره من العاملين، وعلى الا تقل في جميع الأحوال عن 21 يوماً. ويجب ان يتمتع الحدث بثلاثي مدة الاجازة دفعة واحدة على الأقل، ويتمتع بباقي المدة خلال العام نفسه"

• كما أشرنا في ردنا على الملاحظة السابقة، عرف المشرع البحريني العامل بشكل عام، وبالتالي تنطبق على الحدث العامل مواد الباب السابع من قانون العمل في القطاع الأهلي الذي ينظم ساعات العمل وفترات الراحة.

• وقد شددت المادة (60) من القانون على عدم جواز تجزئة الإجازة السنوية للحدث أو ضمها أو قطعها، كما تعطي المادة (61) الحق للعامل التقدم بإجازة لأداء الامتحانات في احدى المرحل التعليمية شريطة اخطار صاحب العمل قبل مدة، وبذلك قدم المشرع البحريني حق يضاف الى الحقوق العمالية الأخرى وخاصة بالنسبة للأحداث.

• ويستحق العامل (الحدث والبالغ) وفق أحكام مواد قانون العمل في القطاع الأهلي 30 يوماً مدفوعة الاجر، بواقع يومين ونصف اليوم عن كل شهر، في حال تجاوزت مدى الخدمة سنة واحدة على الأقل، وإذا قلت مدة الخدمة عن ذلك يستحق العامل إجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل، وبالتالي تغطي هذه المادة المعيار الذي تنادي به المادة المذكورة، بل يتجاوزها.

⁶² <https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLAB2313.pdf>

⁶³ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/RHEL0301.pdf>

⁶⁴ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/RLAB0813.pdf>



- الى جانب ذلك يستفيد الحدث العامل من جميع الاجازات التي ينص عليها الباب الثامن من قانون العمل (الاجازات)، ومنها إجازة وفاة أحد الأقارب، والاجازات المرضية، والاعياد والمناسبات الرسمية، وغيرها من الاجازات والحقوق في هذا الباب.

المادة 27 التي تنص على " على صاحب العمل إبلاغ من له الولاية أو الوصاية على الحدث بأي مرض أو غياب أو تصرف يقوم به الحدث خلال أوقات العمل يستدعي معرفته به "

- يشترط قانون العمل على صاحب العمل قبل تشغيل الحدث (المادة 27 من قانون العمل)، التحقق من موافقة الولي او الوصي بشأن تشغيل الحدث، واطار وزارة العمل بكافة البيانات المتعلقة به. ويعمل جهاز تفتيش العمل في وزارة العمل على إصدار تعليمات إدارية إلى الشركات والمنشآت التي تقوم بتشغيل الأحداث بضرورة إشعار ولي أمر الحدث بأي تصرفات أو مشكلات قد تستدعي معرفته بها.

ختاماً: تجدر الإشارة هنا، النقاط التالية:

- بتصديق مملكة البحرين على هذه الاتفاقية بموجب مرسوم رقم (6) لسنة 1998م⁶⁵، باتت الاتفاقية جزء من التشريعات الوطنية تطبيقاً لنص المادة (37) من دستور مملكة البحرين⁶⁶ التي تجيز للملك ان يبرم المعاهدات تكون لها قوة القانون بعد التصديق عليها، أي ان هذه المادة تم تغطيتها تشريعاً بصورة غير مباشرة عبر التصديق على هذه الاتفاقية.
- ظاهرة عمالة الأطفال غير موجودة في مملكة البحرين على الإطلاق، وإن وجدت بعض الحالات القليل جداً، إذ قد يعمل الأطفال في مجال البيع أو الزراعة مع أهاليهم خلال فترات الإجازات الصيفية وغيرها.
- لا يسمح نظام إصدار تراخيص العمل المطبق في البحرين منح ترخيص عمل لعامل وافد أجنبي يقل عن سنه عن ثمانية عشر عاماً، وعليه لا توجد عمالة أطفال على نطاق العمل المنزلي أو ضمن العمالة الوافدة التي تعمل في البلاد.
- التشريعات الوطنية النازمة لتشغيل الأحداث، تأتي في نطاق التشريعات الوقائية، واستكمالاً لمظلة الحماية القانونية للطفل التي تحرص مملكة البحرين على استكمالها وتغطية جميع جوانبها.
- لم تسجل أجهزة التفتيش لدى الوزارة أي مخالفة خلال السنوات الماضية تتعلق بتشغيل الأطفال في القطاعات الاقتصادية المشمولة بتفتيش العمل.
- يعمل المشرع البحريني على مراجعة التشريعات السارية ومقارنتها بالمعايير المسجدة في جميع المجالات، وبالتالي سترفع وزارة العمل ملاحظات لجنة الخبراء للمعنيين للنظر في إمكانية الاخذ بها عند المراجعة القادمة.

⁶⁵ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/D0698.pdf>

⁶⁶ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/Constitution.pdf>



منظمات أصحاب العمل والعمال التي أرسل إليها التقرير:

تم إرسال نسخة عن التقرير إلى كل من:

7. غرفة تجارة وصناعة البحرين. - المنظمة الممثلة لأصحاب العمل.
8. الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين. - منظمة ممثلة للعمال.
9. الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين. - منظمة ممثلة للعمال.

* ودراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

المادة 13	عدم التغطية التشريعية	لا يوجد نص تشريعي يعطي المفتش صلاحية الطلب من صاحب العمل إعادة الفحص الطبي للحدث العامل قبل مرور الفترة الدورية المقررة.
المادة 21	تغطية جزئية	لا بد أن تفوق إجازة الحدث المدة المستحقة لبقية العاملين وهذا الحكم ليس له تغطية تشريعية.
المادة 27	عدم التغطية التشريعية	تنص مادة الاتفاقية على إلزام صاحب العمل بإبلاغ ولي أمر الحدث عند المرض أو الغياب، أما ما ورد في الرد كان مقتصر على إبلاغ ولي الأمر بوجود مشكلات أو تصرفات قد تستدعي معرفته بها.



3- المملكة العربية السعودية

▪ الاتفاقية رقم (19) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل - اتفاقية مصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من المملكة العربية السعودية حول الاتفاقية رقم (19) لعام 1998 وجاء في هذا الرد ما يلي:

أولاً: الإجراءات المتخذة لتوفير التغطية التشريعية لأحكام المواد التالية

- المادة 15 من الاتفاقية: "تحمل الجهة المختصة كافة النفقات المالية اللازمة لممارسة المفتشين لمهامهم".
- تحيط حكومة المملكة العربية السعودية علمًا بما ورد من اللجنة، وتُشير إلى إفادتها في تقريرها المقدم في عام 2022م.
- المادة 18 من الاتفاقية "يشارك جهاز التفتيش في وضع اشتراطات السلامة والصحة المهنية التي يتطلبها منح التراخيص بإقامة المنشآت".
- تحيط حكومة المملكة العربية السعودية علمًا بما ورد من اللجنة، وتُشير إلى إفادتها في تقريرها المقدم في عام 2022م، وتحيط اللجنة بأنه بهدف تطبيق حوكمة للسلامة والصحة المهنية على المستوى الوطني وتنسيق الأدوار بين الجهات الحكومية ذات العلاقة، ومتابعة تنفيذ السياسة الوطنية للسلامة والصحة المهنية، فإنه أنشأ مجلس باسم (المجلس الوطني للسلامة والصحة المهنية) يرتبط تنظيمياً بوزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بموجب قرار مجلس الوزراء رقم 379 وتاريخ 1443/7/7هـ بشأن تنظيم المجلس الوطني للسلامة والصحة المهنية، وحيث تم تشكيل المجلس بعضوية عدد من الجهات الحكومية ذات العلاقة، وممثلي أصحاب العمل والعمّال. ومن ضمن صلاحيات المجلس المنصوص عليها في التنظيم المشار إليه:
- 1- مراجعة التشريعات والأنظمة واللوائح والبرامج وأي أدوات تنظيمية متعلقة بالسلامة والصحة المهنية، واقتراح التعديلات اللازمة في شأنها وفق الإجراءات النظامية.
- 2- العمل على إنشاء نظام مراقبة وتقييم فعال وشامل للسلامة والصحة المهنية، بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة.
- 3- العمل على تطوير برنامج وطني شامل للتبليغ عن حوادث وإصابات العمل المرتبطة بالمهن وتوثيق البلاغات ونتائج التحقيقات المتعلقة بها، بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة.
- 4- العمل على تطوير واعتماد هيكل حوكمة محدد وواضح للسلامة والصحة المهنية على المستوى الوطني؛ لضمان وجود نظام فعال ومرن في تطبيق أحكام السلامة والصحة المهنية في مكان العمل، بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة.
- 5- تنسيق الأدوار والمسؤوليات بين الجهات الحكومية ذات العلاقة بالسلامة والصحة المهنية؛ لتفادي ازدواجية الجهود.
- 6- اعتماد البرامج والمبادرات الوطنية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية بالتنسيق مع الجهات الحكومية ذات العلاقة.



- المادة 38 من الاتفاقية " يكون لمحضر ضبط المخالفة القوة الثبوتية إلى أن يثبت العكس ".
 تحيط حكومة المملكة العربية السعودية علماً بما ورد من اللجنة، وتُشير إلى إفادتها في تقريرها المقدم في عام 2022م.
 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"
 تحيط حكومة المملكة العربية السعودية علماً بما ورد من اللجنة، وتُشير إلى إفادتها في تقريرها المقدم في عام 2022م.
 * ودراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

المادة 15	عدم التغطية التشريعية	النص التشريعي لا يتوافق مع مادة الاتفاقية.
المادة 16	تغطية جزئية	ليس هناك نص يعطي للمفتش الصفة الضبطية القضائية.
المادة 18	عدم التغطية التشريعية	لم يتم ذكر ما إذا كان جهاز التفتيش يشارك في وضع اشتراطات الصحة والسلامة المهنية الخاصة بتراخيص المنشآت.
المادة 38	عدم التغطية التشريعية	إن محضر المفتش يُرفع لمركز الاعتماد، وهذا الإجراء يعتبر غير متوافق مع نص مادة الاتفاقية.



4- دولة فلسطين

▪ الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن الصحة والسلامة المهنية - اتفاقية مصادق عليها

وصل من مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من دولة فلسطين حول الاتفاقية رقم (7) لعام 1977

وجاء في هذا الرد ما يلي:

نهدىكم أسمى التحيات، وبالإشارة إلى الموضوع أعلاه يرجى العلم بالإجراءات التالية:

إجراءات التغطية	التغطية التشريعية	المادة من الاتفاقية رقم (7) لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية
<ul style="list-style-type: none"> الباب التاسع من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، الباب التاسع (إصابات العمل وأمراض المهنة). قرار مجلس الوزراء رقم (47) لسنة 2004 بلائحة الإخطار بإصابات العمل والأمراض المهنية والحوادث الجسيمة ونماذج الإحصائيات الخاصة بها. 	تغطية جزئية	المادة (1)
<ul style="list-style-type: none"> قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000. تعليمات وزير العمل رقم (3) لسنة 2005 بحدود الجرعة السنوية القصوى المسموح التعرض لها للعاملين في مجال الأشعة المؤينة. قرار مجلس الوزراء رقم (49) لسنة 2004 بلائحة الوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة. قرار مجلس الوزراء رقم (17) لسنة 2003 بنظام وسائل الإسعاف الطبي في المنشآت. قرار مجلس الوزراء رقم (21) لسنة 2003 بنظام اشتراطات السلامة في مباني المنشآت. 	تغطية كاملة	المادة (4): " يحدد تشريع كل دولة الإجراءات والوسائل الكفيلة بسلامة بيئة العمل وحماية البيئة المجاورة والمحافظة عليها من



<ul style="list-style-type: none"> • تعليمات وزير العمل رقم (7) لسنة 2005 بوقاية العاملين في أعمال الغاز والمواد البترولية • مسودة مشروع قانون العمل الجديد ستشير في بنودها إلى ذلك. 		<p>مخاطر النشاط المزاول، بحيث تكون بيئة العمل والجوار الصحي المتعارف عليها علمياً".</p>
<ul style="list-style-type: none"> • قرار مجلس الوزراء رقم (15) لسنة 2003 بنظام الشروط الصحية اللازمة في أماكن العمل. • قرار مجلس الوزراء رقم (22) لسنة 2003 بنظام الفحص الطبي الابتدائي. • مسودة مشروع قانون العمل الجديد ستشير في بنودها إلى ذلك. 	تغطية كاملة	المادة (5)
<ul style="list-style-type: none"> • الباب السادس من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 بشأن تنظيم عمل الأحداث تحديداً المواد 93+95. • قرار مجلس الوزراء رقم (167) لسنة 2004 بنظام عمل الأحداث. • قرار وزير العمل رقم (1) لسنة 2004 بالأعمال والصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة التي لا يجوز تشغيل الأحداث فيها. • الباب السابع من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 (تنظيم عمل النساء) • قرار مجلس الوزراء رقم (14) لسنة 2003 بنظام عمل النساء ليلاً. • قرار وزير العمل رقم (2) لسنة 2004 بالأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها. • مسودة مشروع قانون العمل الجديد ستضمن نص بذلك. 	تغطية جزئية	المادة (6)



<ul style="list-style-type: none"> • مسودة مشروع قانون العمل الجديد تنص على تعديل المادة (90) من قانون العمل الفلسطيني النافذ، باستحداث بند ينص على الفحوصات الطبية الإبتدائية قبل البدء في العمل. وإضافة بند ينص على الفحص الدوري للعمال. 	<p>المادة (8)</p> <p>جاري العمل على تغطيتها</p>
<ul style="list-style-type: none"> • الباب الخامس - الفصل الرابع، من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 • قرار مجلس الوزراء (18/129/16 م.و.م/ا.م) لعام 2021 بشأن إنشاء مركز وطني متخصص بالصحة والسلامة المهنية. (حيث أن هذا المركز متخصص بإجراء البحوث والدراسات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية) 	<p>المادة (11)</p> <p>تغطية جزئية</p>
<ul style="list-style-type: none"> • الباب الثامن (تفتيش العمل) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، بحيث يشمل التفتيش أيضا تفتيش متخصص بالصحة والسلامة المهنية. • قرار بقانون رقم (3) لسنة 2019، بشأن لجان ومشرفي السلامة والصحة المهنية في المنشآت، نص على أن مفتش العمل عليه القيام بتفتيشات متخصصة في السلامة والصحة المهنية. 	<p>المادة (12)</p> <p>تغطية كاملة</p>
<ul style="list-style-type: none"> • قرار مجلس الوزراء (18/129/16 م.و.م/ا.م) لعام 2021 بشأن إنشاء مركز وطني متخصص بالصحة والسلامة المهنية. 	<p>المادة (13)</p> <p>تغطية كاملة</p>
<ul style="list-style-type: none"> • تعليمات وزير العمل رقم (50) لسنة 2021 بشأن المساقات النظرية والعملية في البرنامج التدريبي الذي تقدمه المؤسسات التدريبية في مجال السلامة والصحة المهنية. 	<p>المادة (14)</p> <p>تغطية كاملة</p>
<ul style="list-style-type: none"> • قرار وزير العمل رقم (501) لسنة 2011، بتشكيل اللجنة الوطنية للسلامة والصحة المهنية. • قرار بقانون رقم (3) لسنة 2019، بشأن لجان ومشرفي السلامة والصحة المهنية في المنشآت. • جاري العمل على مسودة نظام مشرفي ولجان السلامة والصحة المهنية في المنشآت. 	<p>المادة (15)</p> <p>تغطية كاملة</p>



المادة (16)	تغطية كاملة	<ul style="list-style-type: none"> المادة (6) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، (تطبيق الأحكام الأفضل للعامل)، "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".
-------------	-------------	---

* وبتداسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

المادة 11	التغطية الجزئية	لم يتم ذكر الجهاز المتخصص بالتدريب والتخطيط في مجال الصحة والسلامة المهنية، أما المركز الوطني فهو متخصص بالبحوث والدراسات على حسب ما أتى في الرد.
المادة 12	عدم التغطية التشريعية	تنص المادة على وجود جهاز خاص بتفتيش الصحة والسلامة المهنية ذو كوادر متخصصة ومزود بالأجهزة والمعدات اللازمة، أما جهاز عام لتفتيش العمل فلا يوفر التغطية التشريعية لهذه المادة.
المادة 13	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية	لم يذكر في الرد مهام المركز وهل بدأ في النشاط أم لا.
المادة 14	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية	المواد التشريعية المذكورة لا علاقة لها بنص المادة الذي يلزم وجود مادة الصحة والسلامة المهنية ضمن برامج التعليم والتدريب.

▪ الاتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل - اتفاقية مصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من دولة فلسطين حول الاتفاقية رقم (13) لعام 1981

وجاء في هذا الرد ما يلي

المادة (2) من الاتفاقية:

لا يوجد نص يتشابه مع هذه المادة في التشريعات الوطنية، انما يمكن موافقتها مع ما نصت عليه المادة (90) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 الى: "بناءً على اقتراح الوزير بالتنسيق من جهات الاختصاص يصدر مجلس الوزراء الأنظمة الخاصة بالصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل متضمنة بصفة خاصة ما يلي: 1- وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة. 2- الشروط الصحية اللازمة في أماكن العمل. 3- وسائل الإسعاف الطبي للعمال في المنشأة. 4- الفحص الطبي الدوري للعمال."، بالإضافة



الى نص المادة (91) منه الى: " وفقاً لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه تصدر المنشأة التعليمات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية ولائحة الجزاءات الخاصة بها مصدقة من الوزارة، وتعلق هذه التعليمات في أماكن ظاهرة في المنشأة."

كما تتواءم مع قرار مجلس الوزراء رقم (49) لسنة 2004م بلائحة الوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة، والتعليمات وزير العمل رقم (1) لسنة 2005م بتحديد الاحتياطات اللازمة لحماية العمال في أعمال البناء والانشاءات الهندسية.

• المادة (3) من الاتفاقية:

لا يوجد نص يتشابه مع هذه المادة في التشريعات الوطنية.

المادة (5) من الاتفاقية:

تضمن قرار مجلس الوزراء رقم (49) لسنة 2004م بلائحة الوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة على عدد من المواد التي تتشابه مع نص هذه المادة، وذلك في المادة (6) التي نصت على: " يلتزم صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات والتدابير بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية التالية: 1. سوء التهوية والوطأة الحرارية والبرودة. 2. الإضاءة. 3. الضوضاء والاهتزازات. 4. الإشعاعات المؤينة والضارة. 5. الكهرباء الديناميكية والستاتيكية (الساكنة)". وايضاً المادة (7) التي نصت على: " يجب أن تكون التهوية داخل أماكن العمل كافية ومناسبة بحيث تمنع ركود الهواء أو بطء تجده مع تقادي وجود الهواء الفاسد والتيارات الهوائية وارتفاع درجة الرطوبة النسبية أو الحرارة أو التغير المفاجئ فيها...."،

وكذلك المادة (8) التي نصت على: "1. يجب أن يكون زجاج النوافذ وفتحات الضوء في حالة نظيفة من الداخل والخارج بصفة دائمة وألا تكون محجوبة بأي عائق..."، وأيضاً المادة (9) التي نصت على: "جب أن لا تزيد شدة الضوضاء في مكان وقوف العامل وعند مستوى الأذنين عن المستويات الآمنة وذلك بأخذ الاحتياطات واستخدام الطرق الفنية المناسبة . 2. يجب الحد من تعرض العمال للضوضاء والاهتزازات كلما أمكن ذلك." والمادة (10) التي نصت على: " يجب استخدام الوسائل الفنية التي من شأنها منع أو الحد من وصول الإشعاعات الضارة والمؤينة إلى العمال..."

كما نصت تعليمات وزير العمل رقم (1) لسنة 2005م بتحديد الاحتياطات اللازمة لحماية العمال في أعمال البناء والانشاءات الهندسية أيضاً على عدد من المواد التي تتشابه مع هذه المادة، وذلك في المادة (30) التي نصت على: " يجب إضاءة أماكن العمل والممرات المؤدية إليها والأماكن التي تجري فيها عمليات الرفع والإنزال وكافة الفتحات الخطرة على العمال إضاءة كافية ومناسبة بالمصابيح الاصطناعية إذا لزم الأمر."

وأيضاً المادة (31) التي نصت على: " إذا كانت إحدى العمليات تثير غباراً أو جسيمات مادية أو إشعاعات يحتمل أن تصيب أحد العمال بأذى في عينه، فيجب توفير نظارات السلامة المناسبة أو حواجز وقاية الوجه لتفادي هذا الخطر." وكذلك المادة (32) التي نصت على: " في حالة القيام بأية عملية أو عمل ينجم عنه ضوضاء تتجاوز شدتها 85 (ديسبيل) يجب أن يزود الأشخاص العاملون في هذه العملية بغطاء للأذن أو أية وقاية أخرى لحماية الأذن من التعرض للأذى." كما نصت المادة (35) على: " يحظر دخول الأشخاص أو بقاؤهم في مكان مغلق يشك أن نسبة الأوكسجين في الهواء قليلة، أو يحتمل أن تصبح قليلة مما يعرضهم للغثيان ما لم تتوافر الشروط التالية:..." ونصت أيضاً المادة (36) على: " -1 يحظر دخول الأشخاص أو بقاؤهم في مكان مغلق يشك بوجود أبخرة خطيرة فيه، يحتمل أن تعرضهم



للغثيان، ما لم يكونوا مرتدين أجهزة للتنفس من النوع المناسب المصمم لأغراض هذه المادة، أو أن يكون شخصاً مسؤولاً قد أجاز الدخول فيه دون أجهزة التنفس لمدة محددة، وأن هذه المدة المحددة لم تزل سارية، ومع ذلك يحظر دخول الشخص أو بقاءه في هذا المكان دون جهاز للتنفس ما لم يكن على علم تام بموعد انقضاء هذه المدة المحددة...".

المادة (7) من الاتفاقية:

نص قرار مجلس الوزراء رقم (49) لسنة 2004 بلائحة الوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة في المادة (3/18) إلى: " يجب اتخاذ الاحتياطات الكفيلة بمنع أو إزالة أو الحد من انتشار أو تقليل درجة تركيز المواد الخطرة والضارة بالصحة داخل أماكن العمل ويستترشد في ذلك باتباع الطرق الهندسية مثل (الإستبدال، العزل... وغيرها)".

كما نص قرار مجلس الوزراء رقم (10) لسنة 2012م بنظام إدارة النفايات الطبية وتداولها في المادة (5/ج) إلى: " استبدال مواد التعقيم أو التنظيف شديدة السمية بمواد أقل سمية وأكثر فاعلية".

المادة (8) من الاتفاقية:

نص قرار مجلس الوزراء رقم (49) لسنة 2004 بلائحة الوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة في المادة (2/4) إلى: " يجب أن تكون جميع الآلات والمعدات مزودة بوسائل الوقاية الذاتية وأن تكون ملائمة لنوع وطبيعة العمل".

المادة (9) من الاتفاقية:

لا يوجد نص يتشابه مع هذه المادة في التشريعات الوطنية.

المادة (10) من الاتفاقية:

تتواءم هذه المادة مع احكام قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، وذلك في المواد (68، 69، 70، 71، 72، 73، 74، 96)، بالإضافة الى أحكام قرار مجلس الوزراء رقم (166) لسنة 2004م والتي تتعلق بنظام ساعات العمل والعمل الاضافي.

كما تتواءم هذه المادة مع قانون رقم (4) لسنة 1998م بإصدار قانون الخدمة المدنية، وذلك في المواد (80، 82، 83) منه والمتعلقة بالإجازات السنوية. وقرار مجلس الوزراء رقم (45) لسنة 2005م باللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998 المعدل بالقانون رقم (4) لسنة 2005م، وذلك في المادة (4) والمتعلقة بساعات الدوام الرسمية.

* وبتدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

المادة 2	التغطية الجزئية	ما تم ذكره في الرد خاص بالصحة والسلامة المهنية وليس قواعد اختيار مواقع منشآت العمل التي تهدف لحماية العمال والجوار.
المادة 3	عدم التغطية التشريعية	تم الذكر صراحةً أنه لا يوجد تشريعات وطنية تحقق الغرض من المادة.
المادة 5	التغطية الجزئية	لم يتم ذكر النصوص التشريعية التي تعمل على إبقاء الضغط الجوي والأمواج في الحدود المسموح بها في بيئة العمل.



المادة 7	التغطية التشريعية	
المادة 8	عدم التغطية التشريعية	مادة الاتفاقية خاصة بملاءمة قدرات العامل مع الآلات للحد من الارهاق والجهد المبذول، أما ما تم ذكره عن وسائل الوقاية الذاتية فلا يحقق الغرض من المادة.
المادة 9	عدم التغطية التشريعية	تم الذكر صراحةً بأنه لا يوجد تشريعات وطنية تحقق الغرض من المادة.
المادة 10	التغطية الجزئية	لم يتم توفير التغطية للفقرات (6/5/3) من المادة.

■ الاتفاقية العربية رقم (17) لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين - اتفاقية مصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من دولة فلسطين حول الاتفاقية رقم (17) لعام 1993

وجاء في هذا الرد ما يلي:

المادة (4) من الاتفاقية:

لا يوجد نص يتشابه أو يتواءم مع هذه المادة في التشريعات الوطنية. انما تم تعريف المعوق وتأهيله في المادة (1) من قانون رقم (4) لسنة 1999 م بشأن حقوق المعوقين، فيُعرف المعوق بأنه: "الشخص المصاب بعجز كلي أو جزئي خلقي أو غير خلقي وبشكل مستقر في أي من حواسه أو قدراته الجسدية أو النفسية أو العقلية إلى المدى الذي يحد من إمكانية تلبية متطلبات حياته العادية في ظروف أمثاله من غير المعوقين. كما يعرف التأهيل في ذات المادة بأنه: "مجموعة الخدمات والأنشطة والمعينات الاجتماعية والنفسية والطبية والتربوية والتعليمية والمهنية التي تمكن المعوقين من ممارسة حياتهم باستقلالية وكرامة."

المادة (7) من الاتفاقية:

تتواءم هذه المادة بشكل عام مع قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، وذلك في المادة (90) والتي نصت على: "بناءً على اقتراح الوزير بالتنسيق من جهات الاختصاص يصدر مجلس الوزراء الأنظمة الخاصة بالصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل متضمنة بصفة خاصة ما يلي:

- 1- وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة.
- 2- الشروط الصحية اللازمة في أماكن العمل.
- 3- وسائل الإسعاف الطبي للعمال في المنشأة.
- 4- الفحص الطبي الدوري للعمال."

كما نصت المادة (91) على: "وفقاً لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه تصدر المنشأة التعليمات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية ولائحة الجزاءات الخاصة بها مصدقة من الوزارة، وتعلق هذه التعليمات في أماكن ظاهرة في المنشأة."



بالإضافة الى صدور قرار بقانون رقم (3) لسنة 2019م بشأن لجان ومشرفي السلامة والصحة المهنية في المنشآت، والذي يهدف الى توفير اشتراطات السلامة والصحة المهنية الواردة في قانون العمل النافذ .، وذلك حسب نص المادة (2/2) منه.

• المادة (9) من الاتفاقية:

تتوائم هذه المادة مع ما ورد في قانون رقم (4) لسنة 1999 م بشأن حقوق المعوقين، وذلك في المادة (1) من حيث التعريفات، كما تتوائم مع المادة (3/10) التي نصت على: "تتولى الوزارة مسؤولية التنسيق مع جميع الجهات المعنية للعمل على رعاية وتأهيل المعوقين في المجالات الآتية: ... في مجال التعليم ...".

كما تتوائم هذه المادة مع قرار مجلس الوزراء رقم (40) لسنة 2004 باللائحة التنفيذية للقانون رقم (4) لسنة 1999 م بشأن حقوق المعوقين، وذلك في المادة (3) التي نصت على: "بطاقة المعوق: تقدم وزارة الشؤون الاجتماعية رزمة من الخدمات الصحية والدمج الاجتماعي والمهني والتعليمي وإعادة التأهيل وخدمات الدعم وفق نوع الإعاقة ودرجاتها وذلك من خلال بطاقة المعوق التي تصدرها وزارة الشؤون الاجتماعية ويتم من خلالها تقديم خدمات للمعوقين بالتنسيق مع الوزارات والجهات الرسمية والأهلية ومع الهيئات الأجنبية والدولية ذات العلاقة في هذا المجال".

وايضا المادة (4) التي نصت على: "التأهيل: مجموعة الخدمات والأنشطة والمساعدات الاجتماعية والنفسية والطبية والتربوية والتعليمية والمهنية والاقتصادية التي تمكن المعوقين من ممارسة حياتهم باستقلالية وكرامة من خلال ...". وكذلك المادة (12) التي نصت على: "تقوم وزارة الشؤون الاجتماعية بالتنسيق مع الجهات المختصة بالعمل على رعاية وتأهيل المعوقين في المجالات التالية: ...".

المادة (13) من الاتفاقية:

تتوائم هذه المادة مع القانون الأساسي المعدل لسنة 2003م، وذلك في المادة (9) والتي نصت على: "الفلسطينيون أمام القانون والقضاء سواء لا تمييز بينهم بسبب العرق أو الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الإعاقة".

كما تتوائم مع ما ورد في قانون رقم (4) لسنة 1999 م بشأن حقوق المعوقين، وذلك في المادة (4/10) التي نصت على: "ضمان حق الالتحاق في مرافق التأهيل والتدريب المهني حسب القوانين واللوائح المعمول بها وعلى أساس مبدأ تكافؤ الفرص وتوفير برامج التدريب المهني للمعوقين".

بالإضافة الى توائم هذه المادة مع ما ورد في قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، وذلك في المادة (16) التي نصت على: "يحظر التمييز في ظروف وشروط العمل بين العاملين في فلسطين".

كما تتوائم أيضاً مع ما ورد في قانون رقم (4) لسنة 1998م بإصدار قانون الخدمة المدنية، وذلك في المادة (3/24) فقد أجاز القانون تعيين الكفيف أو فاقد البصر في إحدى عينيه أو ذي الإعاقة الجسدية إذا لم تكن تمنعه تلك الإعاقة من القيام بتلك الوظيفة.



المادة (14) من الاتفاقية:

تتواءم هذه المادة مع ما ورد في قانون رقم (4) لسنة 1999 م بشأن حقوق المعوقين، وذلك في المادة (10/4/ج) التي نصت على: "إلزام المؤسسات الحكومية وغير الحكومية باستيعاب عدد من المعوقين لا يقل عن 5% من عدد العاملين بها يتناسب مع طبيعة العمل في تلك المؤسسات مع جعل أماكن العمل مناسبة لاستخدامهم."

وتتواءم هذه المادة مع ما ورد في قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، وذلك في المادة (13) التي نصت على: "يلتزم صاحب العمل بتشغيل عدد من العمال المعوقين المؤهلين بأعمال تتلاءم مع إعاقاتهم وذلك بنسبة لا تقل عن (5%) من حجم القوى العاملة في المنشأة."

بالإضافة الى توائمتها مع ما ورد في قرار مجلس الوزراء رقم (40) لسنة 2004 باللائحة التنفيذية للقانون رقم (4) لسنة 1999 م بشأن حقوق المعوقين، وذلك في المادة (1/4/12) والتي نصت: "على جميع المؤسسات الحكومية وغير الحكومية استيعاب عدد من المعوقين لا يقل عن 5% من عدد العاملين بها يتناسب مع طبيعة العمل في تلك المؤسسات."

كما تتواءم أيضاً مع قرار مجلس الوزراء رقم (45) لسنة 2005م باللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998 المعدل بالقانون رقم (4) لسنة 2005م، وذلك في المادة (34) التي نصت على: "على جميع الدوائر الحكومية أن تراعي عند كل تعيين جديد ضرورة استكمال نسبة الـ 5% المحددة لتشغيل المعوقين، ويقوم الديوان باحتجاز نسبة 5% من أعداد ومسميات الوظائف التي يصرح بالإعلان عن شغلها لتعيين المعوقين عليها."

المادة (16) من الاتفاقية:

تتواءم هذه المادة مع ما ورد في قانون رقم (4) لسنة 1999 م بشأن حقوق المعوقين، وذلك في المادة (4) التي نصت على: "وفقاً لأحكام القانون للمعوقين الحق في تكوين منظمات وجمعيات خاصة بهم."

بالإضافة الى توائمتها مع ما ورد في قرار مجلس الوزراء رقم (40) لسنة 2004 باللائحة التنفيذية للقانون رقم (4) لسنة 1999 م بشأن حقوق المعوقين، وذلك في المادة (8) التي نصت على: "وفقاً للقانون رقم (4) لسنة 1999 بشأن حقوق المعوقين يحق للمعوقين تكوين جمعيات ومنظمات واتحادات خاصة بهم وفقاً لشرائحهم المختلفة تخدم مصالحهم وتلبي احتياجاتهم منها:..."

المادة (18) من الاتفاقية:

تتواءم هذه المادة مع ما ورد في قانون رقم (4) لسنة 1999 م بشأن حقوق المعوقين، وذلك في المادة (6) التي نصت على: "وفقاً لأحكام هذا القانون تعفى من الرسوم والجمارك والضرائب: 1- جميع المواد التعليمية والطبية والوسائل المساعدة ووسائل النقل اللازمه لمدارس ومؤسسات المعوقين المرخصة. 2- وسائل النقل الشخصية لاستعمال الأفراد المعوقين."

وأيضاً المادة (10/4/ج) التي نصت على: "تخفيض رسوم دخول المعوقين إلى الأماكن الثقافية والترفيهية والأثرية الحكومية بنسبة 50%."



بالإضافة الى ما ورد في قرار مجلس الوزراء رقم (40) لسنة 2004م باللائحة التنفيذية للقانون رقم (4) لسنة 1999م بشأن حقوق المعوقين، وذلك في المادة (9) التي نصت على: "تعفى من الرسوم والجمارك والضرائب: 1- جميع الأجهزة والوسائل التعليمية الخاصة لخدمة المعوقين. 2. جميع الأجهزة الطبية والأدوية والوسائل المساعدة من كراس متحركة وعكازات، نظارات طبية، معينات سمعية، مساعد وقوف، أطراف صناعية، أجهزة علاج وظيفي وكل ما يتعلق بأمور أخرى تخدم الجانب الطبي للمعوقين. 3. وسائل النقل الشخصية اللازمة لاستعمال الأفراد المعوقين الشخصية وذلك من خلال بطاقة المعوق وتكون لاستخدامه الشخصي أو من يذوب عنه ويتم ذلك بالتعاون ما بين وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة والمالية والمواصلات."

وتتواءم هذه المادة أيضاً مع ما ورد في نظام التأمين الصحي الحكومي للأشخاص ذوي الإعاقة رقم (2) لسنة 2021م، وذلك في المادة (4) التي نصت على: "تعتبر الخدمات الصحية المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة وأسرهم من قبل الوزارة بموجب أحكام هذا النظام مجانية دون أي رسوم أو مقابل مالي".

كما تتواءم هذه المادة ما ورد في قرار مجلس الوزراء رقم (24) لسنة 2006م باللائحة التنفيذية بشأن إعفاء سيارات خاصة بالمعوقين لاستعمالهم الشخصي من الرسوم الجمركية والضرائب، وقرار مجلس الوزراء رقم (7) لعام 2010م باللائحة التنفيذية المعدلة لللائحة التنفيذية بشأن إعفاء سيارات خاصة بالمعوقين لاستعمالهم الشخصي من الرسوم الجمركية والضرائب رقم (8) لسنة 2006.

المادة (19) من الاتفاقية:

تتواءم هذه المادة مع ما ورد في قانون رقم (4) لسنة 1999م بشأن حقوق المعوقين، وذلك في المادة (1) من حيث التعريفات، والمادة (3) التي نصت على: "تتكفل الدولة بحماية حقوق المعوق وتسهيل حصوله عليها وتقوم الوزارة بالتنسيق مع الجهات المعنية بإعداد برامج التوعية له ولأسرته ولبيئته في كل ما يتعلق بتلك الحقوق المنصوص عليها في هذا القانون."، كما تتواءم مع ما ورد في قرار مجلس الوزراء رقم (40) لسنة 2004م باللائحة التنفيذية للقانون رقم (4) لسنة 1999م بشأن حقوق المعوقين، وذلك في المادة (5/4) التي نصت على: "التأهيل: مجموعة الخدمات والأنشطة والمساعدات الاجتماعية والنفسية والطبية والتربوية والتعليمية والمهنية والاقتصادية التي تمكن المعوقين من ممارسة حياتهم باستقلالية وكرامة من خلال ... 5- قيام كافة المؤسسات المختصة المعنية رسمية وغير رسمية بالمحافظة على المستوى الوظيفي للمعوق وإتاحة فرص المساواة والدمج الاجتماعي الشامل من خلال : المساعدة في حصول الأشخاص المعوقين على الأدوات مثل: كرسي متحرك، نظارة، معينة سمعية، عكازات، مساعد وقوف أطراف صناعية لليدين والساعدين والقدمين والساقين ووسيلة مواصلات خاصة وأي أدوات تساعد الشخص المعوق."، وايضاً المادة (6/6) التي نصت على: "بالإضافة إلى أية خدمات خاصة، تقدم وزارة الشؤون الاجتماعية للمعوقين الخدمات المختلفة التي تقدمها لغيرهم من المواطنين ومنها ما يلي: ...التسهيلات والموائمة البيئية."

كما تتواءم مع ما ورد في نظام التأمين الصحي الحكومي للأشخاص ذوي الإعاقة رقم (2) لسنة 2021م، وذلك في المادة (11) التي نصت على: "تقوم الوزارة بتوفير الخدمات التأهيلية اللازمة للأشخاص ذوي الإعاقة، بناءً على تقرير لجنة متعددة التخصصات بالتأهيل المشكلة بقرار من الوزير، وتشمل: 1. خدمات التأهيل الشامل. 2. الأجهزة الطبية والتعويضية والأدوات المساعدة لمختلف الإعاقات، المتعلقة بطبيعة الإعاقة. 3. أي خدمات تأهيلية وأجهزة تعويضية أخرى."



• المادة (20) من الاتفاقية:

لا يوجد نص يتشابه أو يتواءم مع هذه المادة في التشريعات الوطنية.

• المادة (21) من الاتفاقية:

تتواءم هذه المادة مع ما ورد في قانون رقم (4) لسنة 1999 م بشأن حقوق المعوقين، وذلك في المادة (12) التي نصت على: "تهدف الموائمة إلى تحقيق بيئة مناسبة للمعوقين تضمن لهم سهولة واستقلالية الحركة والتنقل والاستعمال الآمن للأماكن العامة"، وأيضاً المادة (16) التي نصت على: "تعمل وزارة المواصلات على تهيئة البيئة المناسبة لتسهيل حركة المعوقين إضافة إلى منح تخفيضات خاصة في وسائل النقل العامة لهم ولمرافقيهم."

كما تتواءم مع قرار مجلس الوزراء رقم (40) لسنة 2004 باللائحة التنفيذية للقانون رقم (4) لسنة 1999 م بشأن حقوق المعوقين، وذلك في المادة (13) التي نصت على: "يجب أن تكون الأماكن العامة موائمة للمعوقين على النحو التالي"

المادة (23) من الاتفاقية:

تتواءم هذه المادة بشكل عام مع ما ورد في قرار مجلس الوزراء رقم (40) لسنة 2004 باللائحة التنفيذية للقانون رقم (4) لسنة 1999 م بشأن حقوق المعوقين، وذلك في المادة (4/12) التي نصت على: "على وزارة الشؤون الاجتماعية بالتنسيق مع المجتمع المحلي تشجيع أصحاب العمل والمعوقين على فتح آفاق العمل أمامهم لتقادي الخوف من عدم معرفة كيفية التعامل مع الشخص المعوق ولتقادي الخوف من عدم فعالية أو بطء يؤدي إلى تدني الإنتاج ولتقادي الخوف من تكاليف يمكن أن تطرأ (مرضية، غياب، حوادث) كل ذلك من خلال التوعية لأصحاب العمل والأشخاص المعوقين وأسرههم على أهمية عمل الأشخاص المعوقين وتخفيف حدة التخوف من عملية تشغيلهم."

*وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

المادة 4	عدم التغطية التشريعية	تم الذكر أنه لا يوجد تشريع وطني يحقق الغرض من هذه المادة
المادة 7	عدم التغطية التشريعية	الرد الذي جاء في التقرير يخص الصحة والسلامة المهنية على وجه العموم، والمطلوب هو توفير تشريعات خاصة بالأمن الصناعي والصحة والسلامة المهنية الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة وإجراء التحويلات اللازمة على أدوات الإنتاج لهم.
المادة 9	التغطية الجزئية	لم يتم ذكر ما إذا هناك دعم من الدولة للمؤسسات غير الحكومية لتولي المهام المذكورة في مادة الاتفاقية.
المادة 13	التغطية الجزئية	المادة (10/4/ب) تخص التدريب المهني للمعاقين ولا يعد هو المطلوب من المادة التي تنص على التكافؤ في فرص العمل.
المادة 14	عدم التغطية التشريعية	المادة تطلب إعطاء الأولوية للمعاقين لتولي بعض الوظائف، وتحديد نسبة مئوية لهم لا يوفر التغطية التشريعية.
المادة 16	عدم التغطية التشريعية	ما تم ذكره هو السماح لأصحاب الإعاقة بتكوين جمعيات ومنظمات لحماية مصالحهم، أما المقصود من المادة هو تكوين الجمعيات التعاونية الإنتاجية.



المادة 18	عدم التغطية التشريعية	ما تم ذكره في الرد يخص الإعفاء الجمركي للأدوات الشخصية والطبية وغيرها ولا يوجد ذكر للإعفاء الجمركي الخاص بأدوات الإنتاج التي يستخدمها الأشخاص ذوي الإعاقة في عملهم.
المادة 19	التغطية التشريعية	
المادة 20	عدم التغطية التشريعية	تم الذكر صراحةً أنه لا يوجد تشريع وطني يحقق الغرض من هذه المادة.
المادة 21	عدم التغطية التشريعية	ما أتى في الرد خاص بالأماكن العامة ولا يعد هذا الغرض من المادة التي تختص بتوفير التسهيلات اللازمة لحركة وتنقل الأشخاص ذوي الإعاقة عند إقامة منشآت جديدة.
المادة 23	عدم التغطية التشريعية	الرد لا ينطبق على ما ورد في مادة الاتفاقية.



5- دولة الكويت

■ الاتفاقية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل - اتفاقية مصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من دولة الكويت حول الاتفاقية (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 ألزمت المادة (88) على صاحب العمل التأمين على عماله لدى شركات التأمين ضد إصابات العمل وأمراض المهنة مع مراعاة أحكام قانون التأمينات الاجتماعية 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.
 - 3- تحديد المشاكل الناجمة عن تلوث البيئة وتدهورها بالتعاون المؤسسات المحلية والعالمية المعنية بالبيئة واقتراح الحلول المناسبة لها ومتابعة تطبيقها.
 - 4- تطوير وتنفيذ المسوحات البيئية الشاملة وبرامج المراقبة المستمرة للمعايير والمؤشرات البيئية في كافة القطاعات البيئية والقيام بعمليات الرصد والقياس البيئي والمتابعة المستمرة لجودة البيئة .
 - 5- وضع خطة عمل متكاملة لدعم مؤسسات المجتمع المدني والعمل على تأهيل قطاعات المجتمع طرق ووسائل حماية البيئة وذلك بالتعاون مع الجهات المعنية.
 - 6- إعداد نظام لتقييم المردود البيئي لمشاريع الدولة المختلفة وتطوير الدلائل الاسترشادية والإجراءات اللازمة وإبداء الرأي بشأنها قبل إقرار تنفيذها من الجهات المعنية.
 - 7- 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 .
 - 8- منح الموافق للشركات والمؤسسات والمكاتب الاستشارية المتخصصة في إعداد دراسات تقييم المردود البيئي أو تقديم الاستشارات البيئية أو التدقيق البيئي، والجهات العامل مجال الخدمات والمختبرات البيئية لممارسة هذه الأنشطة.



9- 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 قانون حماية البيئة رقم 2014/42 " 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 خلل في اجهزاتها وأن 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 الأماكن العامة المغلقة ان تكون مستوفية لوسائل التهوية الكافية بما يتناسب مع حجم المكان وقدرته الاستيعابية ونوع النشاط الذي يمارس فيه بما يضمن تجديد الهواء ونقاؤه 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 نشاط أو التقدم بطلب إلغاء الترخيص من الجهة المانحة له إذا ثبت خطورة المنتج بيئيا أو يجب 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 دمج 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 لم تحددته الهيئة من اشتراطات بهذا الخصوص.
- المادة رقم 47 من قانون حماية البيئة رقم 2014/42 "يراعي 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 علي المسئول عن المنشأة استخدام وسائل مناسبة للرصد المستمر لمعدلات انبعاث الغازات من المصادر المختلفة وإبلاغ الهيئة فور تجاوزها الحدود القصوى المسموح بها وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون المنشآت التي يطبق عليها حكم هذه الفقرة.



عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة رقم 9 من الاتفاقية:-

- قانون رقم 56 لسنة 1996 في شأن إصدار قانون الصناعة (56 / 1996) المادة 2 "المنشأة الصناعية هي كل منشأة يكون غرضها الأساسي تحويل الخامات أو المواد الأولية الى منتجات كاملة الصنع أو نصف مصنعة أو وسيطة أو تحويل المنتجات نصف المصنعة أو الوسيطة الى منتجات كاملة الصنع، ويدخل في ذلك اعمال المزج والفصل والتشكيل وإعادة التشكيل والتجميع والتعبئة والتغليف كل ذلك اذا كان العمل في المنشأة يدار اساسا بقوة آلية."

التغطية الجزئية لحكم المادة رقم 10 من الاتفاقية

- تناول القانون رقم 6 لسنة 2010 بشأن تنظيم ساعات العمل اليومية في المادة 64 مع عدم الإخلال بأحكام المادة 21 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 وثلثين 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 يومياً دون أن يعقبها فترة راحة لا تقل عن ساعة ولا تحسب فترات الراحة ضمن 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 المكتتبية 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 الأقصى لساعات العمل الإضافية وتحديداً في المادة 66 حيث نص "مع عدم الإخلال بأحكام المادتين 21 و 64 من هذا القانون يجوز بأمر كتابي من صاحب العمل تشغيل العامل فترة إضافية إذا كان ذلك لازماً لمنع وقوع حادث خطر أو اصلاح ما نشأ عنه أو تقادي خسارة محققة أو مواجهة أعمال تزيد على القدر اليومي، ولا يجوز أن تزيد ساعات العمل الإضافي على ساعتين في اليوم الواحد ويحد 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 ويراعي 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 الأسبوعية 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 العامل ويستحق إجازة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل ولو كانت السنة الأولى من الخدمة .
- تناول القانون رقم 6 لسنة 2010 بشأن الأجر في المادة 55 يقصد بالاجر ما يتقاضاه العامل من اجر اساسي او ينبغ له ان يتقاضاه لقاء عمله وبسببه مضافا إليه كافة العناصر المنصوص عليها في العقد او لوائح صاحب العمل.
- ودون الإخلال بالعلو الاجتماعية وعلو الاولاد المقررتان وفقا للقانون رقم 19 لسنة 2000 المشار إليه يدخل في حساب الاجر ما يتقاضاه العامل في 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 به العامل مع العمل الذي قام به يجب تقدير اجره على اساس اجر المثل او وفقا لعرف المهنة او لمقتضيات العدالة.
- 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)
- المادة 60 من قانون العمل رقم 6 لسنة 2010 بشأن التغذية الصحية في اماكن العمل حيث نصت على الآتي "لا يجوز الزام العامل بشراء اغذية او سلع من محال معينة او مما ينتجه صاحب العمل.
- عدت المادة 118 من قانون العمل رقم 6 لسنة 2010 الأشخاص الاعتبارية والطبيعية والفئات التي تسري عليها أحكام عقد العمل الجماعي فهي أولاً نقابات أو اتحادات العمال التي أبرمت العقد أو انضمت إليه بعد إبرامه ، وثانياً أصحاب الأعمال أو اتحاداتهم الذين أبرموا العقد أو انضموا 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 سياتر على ذلك من آثار إقتصادية وإجتماعية.
- 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.
- إشراف الهيئة على الأنشطة والإجراءات والممارسات المعنية بحماية البيئة ومتابعتها وتقييمها.



- تعريف الملوثات وتحديد المعايير لجودة البيئة وإعداد مشروعات القوانين واللوائح والنظم والاشتراطات الخاصة بحماية البيئة ومتابعة تنفيذها ووضع الضوابط اللازمة لمنع وتقليل ومكافحة التلوث البيئي وذلك بالتنسيق مع الجهات المعنية بالدولة.
 - الإعداد والمشاركة في توجيه ودعم الأبحاث والدراسات في مجال حماية البيئة وصيانة مواردها وتحقيق التنمية البيئية ومتابعة تقييم نتائجها وتنفيذ التوصيات الصادرة عنها من خلال الجهات المعنية بالدولة.
 - تحديد المشاكل الناجمة عن تلوث البيئة وتدهورها بالتعاون مع المؤسسات المحلية والعالمية المعنية بالبيئة واقتراح الحلول المناسبة لها ومتابعة تطبيقها.
 - دراسة الاتفاقيات الإقليمية والدولية المعنية بشئون البيئة وإبداء الرأي بالنسبة إلى الانضمام إليها بالتنسيق مع الجهات المعنية، والتعاون مع هذه المنظمات والتنسيق معها فيما يخص تنفيذ بنود هذه الاتفاقيات.
 - متابعة التطورات المستجدة في القانون الدولي في مجال حماية البيئة.
 - تنسيق علاقة الدولة بالمنظمات الدولية والإقليمية المعنية بشئون البيئة.
 - وضع الإطار العام لبرامج التثقيف والتربية والتوعية البيئية ورفع مستوى الوعي البيئي وتحقيق المشرى أركنة المجتمعية الإيجابية في حماية البيئة.
 - تطوير وتنفيذ المسوحات البيئية الشاملة وبرامج المراقبة المستمرة للمعايير والمؤشرات البيئية في كافة القطاعات البيئية والقيام بعملية الرصد والقياس البيئي والمتابعة المستمرة لجودة البيئة.
 - وضع خطة شاملة لمواجهة الكوارث البيئية واتخاذ الإجراءات الضرورية لمواجهتها في زمن الحرب والسلم وذلك بالتنسيق والتعاون مع الجهات المعنية.
 - تنفيذ حملات التوعية في مجالات السلامة والصحة المهنية بين العمال وأصحاب الأعمال بالتنسيق مع إدارة العلاقات العامة والاعلام في الهيئة العامة للقوى العاملة.
- التغطية التشريعية لأحكام المادة رقم 11 من الاتفاقية:-**
- صدر القرار الوزاري رقم (198) لسنة 2010 بشأن الاحتياط والاشتراطات اللازم توافرها في مناطق وام المشتغلين والمترددن عليها من مخاطر العمل.(مرفق صورة)
 - المادة رقم (6) من قانون حماية البيئة رقم 42 لسنة 2014 حيث نصت على " تخص الهيئة العامة للبيئة، هيئة عامة ذات شخصية اعتبارية شئون يولها ميزانية ملحقة تعني بشئون البيئة لها الولاية العامة على البيئة في الدولة وتلحق بمجلس الوزراء ويشار عليها المجلس الأعلى للبيئة."
 - المادة رقم (7) من قانون حماية البيئة رقم 42 لسنة 2014 حيث تص الهيئة بالقيام بكافة الأعمال والمهام الكفيلة بحماية البيئة في البلاد وعلى وجه الخصوص ما يلي:



- وضع وتطبيق السياسة العامة للدولة بشأن 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 والعمراي واستغلال الموارد الطبيعية بما يكفل المحافظة على صحة العاملين وسلامة جميع المرافق وبيئة العمل وحماية البيئة والمحافظة على التوازن البيئي بصفة عامة.
- وضع خطة عمل متكاملة لدعم مؤسسات المجتمع المدني والعمل على تأهيل قطاعات المجتمع على طرق ووسائل حماية البيئة وذلك بالتعاون مع الجهات المعنية.
- إعداد نظام لتقييم المردود البيئي لمشاريع الدولة المختلفة وتطوير الدلائل الاسترشادية والإجراءات اللازمة وإبداء الرأي بشأنها قبل إقرار تنفيذها من الجهات المعنية.
- دراسة التقارير البيئية التي تقدم إليها عن الأوضاع البيئية ف واتخاذ اللازم بشأنها، وإعداد تقرير سنوي يشمل كل من الوضع العام والأداء البيئي لمؤسسات الدولة في دولة الكويت.
- منح الموافق الشركات والمؤسسات والمكاتب الاستشارية المتخصصة في إعداد دراسات تقييم المردود البيئي أو تقديم الاستشارات البيئية أو التدقيق البيئي، والجهات العاملة في مجال الخدمات والمختبرات البيئي لممارسة هذه الأنشطة
- إنشاء وتطوير قاعدة بيانات بيئية شاملة للدولة والعمل على تحسين آليات اتخاذ القرارات البيئية وتحقيق الربط الإلكتروني مع مؤسسات الدولة وتبادل البيانات فيما بينها.
- إعداد البيانات والمؤشرات البيئية عن دولة الكويت ونشرها في التقارير والإحصائيات الرسمية للهيئة والجهات ذات العلاقة داخل وخارج البلاد.
- وضع المعايير والاشتراطات الواجب على اصحاب 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 البيئي 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 شرط 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

<p>ما أتى في الرد يوضح كيفية حماية العمال من المخاطر الناتجة من أنشطة المنشآت مثل المواد الكيميائية والانبعاثات أو التسريبات، ولكن لم يتم ذكر التشريعات التي تخص اختيار مواقع المنشآت لحماية العمال من مخاطر البيئة المجاورة.</p>	تغطية جزئية	المادة 2
<p>الرد أتى خاص بالمنشآت الصناعية وليس هذا الغرض من المادة الاتفاقية، والمطلوب هو وجود نص تشريعي يلزم أصحاب العمل باتخاذ الإجراءات اللازمة لتقليل الأعمال اليدوية المجهدة واستبدالها بأعمال آلية كلما أمكن ذلك مع الحفاظ على الإنتاج والقوة العاملة.</p>	عدم التغطية التشريعية	المادة 9
<p>الفقرة 1: المادة 65 من القانون رقم 6 لسنة 2010 طرحت استثناءات تحرم العمال في القطاع المصرفي والمالي والاستثماري من فترات الراحة اليومية وأيضا لأسباب أخرى معينة بعد موافقة الوزير وهذا يعد غير مطابق لنص مادة الاتفاقية.</p> <p>الفقرة 3: لا يوجد ما يلزم صاحب العمل بتوفير سكن قريب من أماكن العمل خاصة في المناطق النائية عن العمران، أو تأمين وسائل النقل المناسبة، كما أنه لم يتم ذكر توفير السكن للعمال وعائلاتهم، بل ما نص عليه القانون يوضح مشاركة العمال سكن مشترك؛ أي سكن غير عائلي.</p> <p>الفقرة 4: لا يوجد في الرد ما يلزم صاحب العمل التغذية الصحية في أماكن العمل.</p> <p>الفقرة 5: الرد خاص بالمنخرطين في عقود العمل الجماعية فقط، كما أنه لم يتم ذكر الطرق والأنشطة التي تعمل على تحسين علاقة العمال وأصحاب الأعمال ورؤساء العمل.</p> <p>الفقرة 6: عدم ادراج رفع المستوى الثقافي للعمال في التشريع.</p>	تغطية جزئية	المادة 10
<p>عدم توفر التغطية التشريعية للفقرتين 1 و 3 من المادة.</p>	التغطية الجزئية	المادة 11



▪ الاتفاقية رقم (17) لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين - اتفاقية مصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من دولة الكويت حول الاتفاقية رقم (17) لعام 1993

وجاء في هذا الرد ما يلي:

• عدم التغطية التشريعية المادة 5 من الاتفاقية:

عرّف القانون رقم 8 لسنة 2010 بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الفصل الأول منه والذي يتناول نطاق تطبيق القانون حيث نص البند الأول من المادة الأولى منه على:

"1- الشخص ذو الإعاقة : كل من يعاني إعتلالات دائمة كلية أو جزئية تؤدي الى قصور في قدراته البدنية أو العقلية أو الحسية قد تمنعه من تأمين مستلزمات حياته أو المشاركة بصورة كاملة و فعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين".

- و كما نرى من النص السابق بأن القانون قد عرّف أنواع الإعاقة الثلاث بصورة عامة حتى لا يتم استثناء أي من المستحقين للحقوق المنصوصه لذوي الإعاقة في هذا القانون.

• التغطية الجزئية لأحكام المادة 6 من الاتفاقية :-

تناول القانون رقم 8 لسنة 2010 بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الفصل الرابع منه التأهيل و التشغيل حيث نصت المادة (14) على " تلتزم الجهات الحكومية والأهلية والقطاع النفطي التي تستخدم خمسين عاملاً كويتياً على الأقل باستخدام نسبة من الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين مهنيّاً لا تقل عن 4% من العاملين الكويتيين لديها. ولا يجوز لأي من هذه الجهات رفض تعيين المرشحين من الأشخاص ذوي الإعاقة للعمل لديها دون سبب مقبول خلاف الإعاقة. وتوفر الدولة برامج تحفيزية لجهات العمل التي توظف ما يزيد عن النسب المحددة من ذوي الإعاقة، ويجوز للحكومة تقديم الدعم المادي للجهات التي تتجاوز هذه النسب، ويصدر بشروط الدعم قرار من السلطة المختصة بناء على عرض الهيئة".

كما نصت المادة (15) على " تلتزم جهات العمل المختلفة بتحديد المهن والوظائف الشاغرة للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لتخصصاتهم وتقديم بياناً دورياً بذلك كل ستة أشهر لديوان الخدمة المدنية والهيئة وبرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي. ويجب على جهة العمل اتخاذ الترتيبات التيسيرية وتجهيز بيئة العمل المناسبة لتمكينهم من الاندماج في بيئة العمل".

أما بالنسبة للتأهيل فإن القرار الإداري رقم 123 لسنة 2019 بإصدار اللائحة التنظيمية للخدمات التعليمية و التأهيلية للأشخاص ذوي الإعاقة قد وضع ضوابط و شروط لمن يرغب بإنشاء جهة تأهيلية تقوم بتقديم خدمات تأهيلية لذوي الإعاقة لمختلف المراحل السنية حي تناول القرار في مواده تعريف الجهات التأهيلية و الدعم المقدم لذوي الإعاقة عند تسجيلهم في هذه الجهات.(مرفق نسخة من القرار).



• عدم التغطية التشريعية لحكم المادة 16 من الاتفاقية :-

تشير حكومة دولة الكويت الى القانون رقم 73 لسنة 2020 بتعديل أحكام القانون رقم 8 لسنة 2010 في شأن الاشخاص ذوي الاعاقة حيث استبدل المادة 18 من القانون رقم 8 لسنة 2010 بالنص التالي"تلتزم جميع الجهات الرسمية بالدولة وعلى الاخص المعنية بشئون ذوي الشباب و الرياضة باتخاذ الاجراءات اللازمة لضمان إقامة إندية و مراكز للأنشطة الرياضية و الثقافية و الترفيهية المتخصصة وفقا للمواصفات العالمية الخاصة بذوي الاعاقة في جميع المحافظات وذلك بهدف دمجهم بالمجتمع".

- تم ارسال نسخ من هذا التقرير الى كل من:
- الاتحاد العام لعمال الكويت - ممثلاً للعمال.
- غرفة تجارة وصناعة الكويت - ممثلاً لأصحاب الأعمال.
- ولم نتلق منهما أي ملاحظات بشأنه.

* ودراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

المادة 5	تغطية تشريعية	
المادة 6	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية	لعدم وجود ما يفيد بالتنسيق مع أصحاب الأعمال والعمال.
المادة 16	عدم التغطية التشريعية	عدم توافق النص التشريعي مع مضمون مادة الاتفاقية.

■ الاتفاقية العربية الاتفاقية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث - اتفاقية مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من دولة الكويت على الاتفاقية رقم (18) لعام 1996 وجاء هذا الرد كما يلي:

ودت حكومة دولة الكويت الاشارة الي انه لم يطرأ اي تغيير علي اللوائح والقوانين المنظمة لعمل الاحداث خلال الفترة الماضية وعليه تشير حكومة دولة الكويت الي ردها السابق والذي تلخص بالاتي:

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 علي الآتي:
 ((يحظر تشغيل من يقل سنهم عن خمسة عشرة سنة ميلادية))
 وبموجب هذا الحظر فلا وجود لعمل الأحداث في دولة الكويت وبالتالي لا توجد دراسات او أبحاث لأسباب عملهم.

عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة 6 من الاتفاقية:



غطت المادتين 20 - 21 من القانون رقم 6 لسنة 2010 بشأن 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 تشغيلهم في غير الصناعات والمهن الخطرة أو المضرة بالصحة التي يصدر بها قرار من الوزير.
- ب. توقيع الكشف الطبي عليهم قبل الحاقهم بعد ذلك في فترات دورية لا تتجاوز ستة أشهر، ويصدر الوزير قراراً بتحديد هذه الصناعات.

ونصت المادة 21 على انه:

((الحد الأقصى لساعات عمل الاحداث 6 ساعات يومياً 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 أو من الساعة السابعة مساءً حتي الساعة السادسة صباحاً.))

عدم التغطية التشريعية لحكم المادة 22 من الاتفاقية:

كما ذكرنا سابقاً انه 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 اي اجراء لا بموافقة ولي الامر حسب قوانين دولة الكويت.

تم ارسال من هذا التقرير الي كل من:

- الاتحاد العام لعمال الكويت - ممثلاً للعمال
 - غرفة تجارة وصناعة الكويت - ممثلاً لأصحاب الأعمال
- ولم نتلق منهما أي ملاحظة بشأنه.



* ودراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

المادة 4	عدم التغطية التشريعية	لم يتم الإشارة إلى جهات معنية مناط لها إعداد بحوث أو دراسات حول أسباب عمل الأحداث.
المادة 6	عدم التغطية التشريعية	عدم توافق النص التشريعي مع مضمون مادة الاتفاقية.
المادة 22	عدم التغطية التشريعية	عدم تضمن النص التشريعي توفير خدمات اجتماعية لفئة الأحداث.
المادة 27	عدم التغطية التشريعية	عدم تضمن النص التشريعي الزام صاحب العمل بإبلاغ ولي أمر الحدث بأي مرض أو غياب أو تصرف يقوم به الحدث.



6- المملكة المغربية

▪ الاتفاقية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الأحداث - اتفاقية مصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من المملكة المغربية حول الاتفاقية رقم (18) بشأن عمل الأحداث

عناصر الجواب على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين للمنظمة بشأن عدم وجود تغطية تشريعية لأحكام المواد 4، و14، و17، و21، و28، و29 من الاتفاقية:

1. التغطية التشريعية لأحكام المادة 4 من الاتفاقية:

نص المادة 4: تقوم الأجهزة المختصة في كل دولة بإجراء الدراسات والبحوث لأسباب عمل الأحداث فيها، وذلك للوصول إلى رسم أفضل السياسات التي تحد من ظاهرة عمل الأحداث ومن ثم أنهاؤها.

الجواب:

دأبت المملكة المغربية ومنذ بداية القرن الواحد والعشرين على تنزيل مجموعة من السياسات العمومية لتحسين وضعية الأطفال، نخص بالذكر منها خطة العمل الوطنية "مغرب جدير بأطفاله" 2006-2015، ثم السياسة العمومية المندمجة لحماية الطفولة 2015-2025، والتي تم من خلالها إيلاء أهمية خاصة لمكافحة ظاهرة تشغيل الأطفال، منذ 2009. وقد أسندت مهام تنزيل البرنامج الخاص بمكافحة تشغيل الأطفال للقطاع المكلف بالشغل، ويرتكز هذا البرنامج على ثلاثة محاور رئيسية تتمثل في:

1. **تقوية تدخلات جهاز تفتيش الشغل** عبر حث أعوان تفتيش الشغل على تكثيف زيارات المراقبة الخاصة بمحاربة تشغيل الأطفال من خلال إدراجها ضمن الأولويات الوطنية للبرنامج الوطني لتفتيش الشغل، بالإضافة إلى تعيين 53 نقطة ارتكاز من بين مفتشي الشغل لمتابعة ملف محاربة ظاهرة تشغيل الأطفال بمختلف المديريات الجهوية والإقليمية للإدماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والتشغيل. في نفس السياق، يتم التنسيق مع رئاسة النيابة العامة من أجل تعزيز التعاون بين السادة قضاة النيابة العامة والسادة أعوان تفتيش الشغل في عدد من المجالات، حيث تم إعداد دليل منهجي للتنسيق في مجال تعزيز تطبيق القانون رقم 19.12 المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين.

2. **تقوية الشراكة مع المجتمع المدني** من خلال توقيع اتفاقيات شراكة مع الجمعيات العاملة في الميدان وتتبع تنفيذ المشاريع المبرمة في هذا الإطار، حيث تم، برسم سنة 2022، توقيع ما مجموعه ثمان (8) اتفاقيات مع جمعيات المجتمع المدني بناء على دفتر تحملات يتضمن محاربة تشغيل الأطفال دون السن القانوني.

3. **تطوير وتنفيذ برامج التعاون الدولي**، حيث عملت وزارة الإدماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات، وبشراكة مع مكتب العمل الدولي، على إنجاز تقرير حول عمل الأطفال في المغرب، وكذا وضع خطة عمل وطنية للقضاء على هذه الظاهرة في أفق 2030، والتي تم تقديمها خلال ورشة عمل، عرفت مشاركة كل المتدخلين في مجال محاربة تشغيل الأطفال من قطاعات وزارية ومؤسسات وطنية وشركاء اجتماعيين وكذا فعاليات المجتمع المدني.

وترتكز هذه الخطة على هدفين محوريين يتعلق الأول بالقضاء على ظاهرة تشغيل الأطفال أقل من 15 سنة خاصة في المجال الفلاحي في أفق 2030، والثاني بالحد تدريجياً من ظاهرة تشغيل الأطفال المتراوح أعمارهم بين 16 و18 سنة في الأعمال الخطرة، وسيتم بلوغها عبر ثلاثة محاور استراتيجية وهي:



- تعزيز الوقاية من تشغيل الأطفال عبر توسيع الحماية الاجتماعية ومكافحة الهدر المدرسي وتقوية القدرات المهنية، وكذا الإعلام والتحسيس؛
- تقوية الإطار القانوني وتعزيز عمليات المراقبة والانتشال والتكفل؛
- تفعيل آليات الحكامة والتتبع والتقييم.

II. التغطية التشريعية لأحكام المادة 14 من الاتفاقية:

نص المادة 14: تحدد السلطة المختصة الجهة التي تتحمل تكاليف الفحص الطبي، وفي جميع الحالات لا يتحمل الحدث أية نفقة مالية لقاء الفحص.

الجواب:

يجدر التنكير بأن الحدث لا يتحمل أية تكاليف بشأن الفحص الطبي الذي يجرى له، طبقاً لمقتضيات المادة 144 من مدونة الشغل، التي تنص على حق العون المكلف بتفتيش الشغل المطالبة في أي وقت، عرض جميع الأجراء الأحداث الذين تقل سنهم عن ثمانية عشرة سنة، وجميع الأجراء المعاقين، على طبيب بمستشفى تابع للوزارة المكلفة بالصحة العمومية، قصد التحقق من أن الشغل الذي يعهد به إليهم، لا يفوق طاقتهم، أو لا يتناسب مع إعاقاتهم. كما يحق له، أن يأمر بإعفاء الأحداث والأجراء المعاقين من الشغل دون إخطار، إذا أبدى الطبيب رأياً مطابقاً لرأيه، وأجري عليهم فحص مضاد بطلب من ذويهم.

التغطية التشريعية لأحكام المادة 17 من الاتفاقية:

نص المادة 17:

1. لا يجوز أن تزيد ساعات العمل اليومي للحدث على ست (6) ساعات، تتخللها فترة أو أكثر للراحة، لا تقل في مجموعها عن ساعة، بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متوالية، ولا يبقى في مكان العمل فترة تزيد على سبع ساعات.
- 2- تخلت عمل الحدث فترة تأهيل أو تدريب تحتسب هذه الفترة من ضمن ساعات عمله.

الجواب:

طبقاً لمقتضيات المادة 184 من مدونة الشغل تحدد مدة الشغل في النشاطات غير الفلاحية في 2288 ساعة في السنة أو 44 ساعة في الأسبوع. وفي النشاط الفلاحي في 2496 ساعة في السنة. ذلك أن المشرع المغربي لا يميز بين الأجير الحدث الذي يجوز له العمل، أي الفئة البالغة من العمر ما بين 16 و18 سنة، والأجير الراشد في مدة العمل. لكن يبقى هناك استثناء في المادة 13 من القانون 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين، التي تحدد مدة العمل في الأشغال المنزلية في 48 ساعة في الأسبوع يتم توزيعها على أيام الأسبوع باتفاق الطرفين. غير أنه بالنسبة للعاملات أو العمال المنزليين المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و18 سنة فتحدد مدة عملهم في 40 ساعة في الأسبوع.

التغطية التشريعية لأحكام المادة 21 من الاتفاقية:

نص المادة 21:



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

2- يجب أن يتمتع الحدث بثلاثي مدة الإجازة دفعة واحدة على الأقل، ويتمتع بباقي المدة خلال العام نفسه.

الجواب:

تنص المادة 231 من مدونة الشغل على أن كل أجير قضى ستة أشهر متصلة من الشغل في نفس المقابلة أو لدى نفس المشغل، يستحق 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 الثامنة عشرة.
 كما يضاف إلى مدة العطلة السنوية المؤدى عنها، يوم ونصف يوم عن كل فترة شغل كاملة، مدتها خمس سنوات متصلة أو غير متصلة، على ألا تؤدي هذه الإضافة إلى رفع مجموع مدة العطلة السنوية إلى أزيد من ثلاثين يوماً من أيام الشغل الفعلي (المادة 232 من مدونة الشغل)

ومن جهة أخرى، تنص المدونة في المادة 240 المتعلقة بتجزئة العطلة السنوية المؤدى عنها أو الجمع بين أجزاء من مددها على مدى سنتين متتاليتين، على منع تخفيض مدة العطلة، التي يقضيها الأجير سنوياً إلى أقل من اثني عشر (12) يوم شغل، يتخللها يومان من أيام الراحة الأسبوعية. كما يمكن إضافة أيام الراحة التعويضية، إلى مدة العطلة السنوية المؤدى عنها.

التغطية التشريعية لأحكام المادة 28 من الاتفاقية:

نص المادة 28:

يلتزم صاحب العمل الذي يعمل لديه أحداث بأن تتوافر لديه سجلات أو بيانات تتضمن المعلومات التي تستوجبها طبيعة العمل ومصلحة الحدث، وعلى الأخص:

- أسماء الأحداث وأعمارهم وتاريخ التحاقهم بالعمل.
- الأعمال الموكلة إليهم وساعات عملهم وفترات الراحة المخصصة لهم وإجازاتهم المستحقة.
- تاريخ الفحوص الطبية التي تجرى عليهم والشهادات الطبية المبينة لقدرتهم ولياقتهم الصحية للعمل.

الجواب:

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 يشمل كل من البيانات التالية المحددة في القرار رقم 347.05 المؤرخ في 9 فبراير 2005 بتحديد نموذج دفتر الأداء:

- الإسم الشخصي والعائلي للأجير؛
- المهنة؛



- المدة؛
- رقم بطاقة الأداء؛
- تاريخ الازدياد؛
- تاريخ التشغيل؛
- رقم التسجيل في ص و ض ج؛
- الحالة العائلية؛
- الاقطاعات؛
- المدة المؤدى عنها الأجر (الساعات والأيام)؛
- الأجر الأساسي؛
- مكافئات.

التغطية التشريعية لأحكام المادة 29 من الاتفاقية:

نص المادة 29:

1- على كل صاحب عمل يعمل لديه أحداث :

(أ) أن يضع في مكان ظاهر في موقع العمل الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث؛

(ب) أن يبلغ الجهة المختصة بأسماء الأحداث الذين يعملون لديه وأعمارهم وتواريخ التحاقهم بالعمل، وأية معلومات أخرى تتعلق بهم.

2- تنظم التشريعات الوطنية الأحكام المنفذة الواردة في الفقرتين السابقتين.

الجواب:

تنص المادة 140 من مدونة الشغل أنه يجب على المشغل أن يحيط أجراه علما بالنظام الداخلي، وأن يقوم بإصاقه في المكان الذي يعتاد الأجراء دخوله، وفي المكان الذي تؤدي فيه عادة أجورهم، وبالرجوع إلى المقتضيات التي يشملها النظام الداخلي نجد سن التشغيل.

هذا، بالإضافة إلى أن المادة 130 من مدونة الشغل تلزم المؤسسات التي يشملها تطبيق اتفاقيات الشغل الجماعية، إلصاق إعلان بشأنها في الأماكن التي يباشر فيها الشغل، وفي المحلات التي يتم فيها التشغيل. كما يجب وضع نظير من الاتفاقية رهن إشارة الأجراء.

* بعد دراسة الرد، انتهت اللجنة إلى ما يلي:

المادة 4	عدم التغطية التشريعية	عدم تضمن النص التشريعي اجراء الدراسات والأبحاث.
المادة 14	تغطية جزئية	عدم تضمن النص التشريعي عدم تحمل الأحداث تكاليف الفحص الطبي في جميع الحالات.
المادة 17	عدم التغطية التشريعية	عدم تضمن النص التشريعي ما يفيد وجود تسهيلات في ساعات العمل للأحداث.
المادة 21	تغطية جزئية	لم يتم تغطية الفقرة الثانية من المادة.



لم يتم ذكر النص التشريعي الذي يكفل للحدث التمتع بثلاثي مدة الاجازة دفعة واحدة على الأقل.		
ما أتى في الرد غير خاص بالأحداث، كما أن بطاقة الأداء لا تشمل العمر، ساعات العمل، فترات الراحة، الإجازات وتاريخ الفحوصات المطلوبين من مادة الاتفاقية	عدم التغطية التشريعية	المادة 28
لم يتم ذكر ما يوفر التغطية للفقرتي (1/أ) و (1/ب) من المادة وما تم نكره في الرد غير خاص بعمل الأحداث	عدم التغطية التشريعية	المادة 29

▪ الاتفاقية رقم (19) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل - اتفاقية مصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي من المملكة المغربية رد على ملاحظات اللجنة حول الاتفاقية رقم (19) لعام 1998

وجاء في هذا الرد ما يلي:

القسم الثاني: الرد على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين للمنظمة بشأن الإجراءات المتخذة لتوفير التغطية التشريعية الكاملة لأحكام المواد 11، و17، و20، و36 من الاتفاقية:

1- التغطية التشريعية لأحكام المادة الحادية عشرة (11):

نص المادة 11: تكفل تشريعات كل دولة الحماية اللازمة لمفتش العمل، واستقراره الوظيفي بما يجعله يقوم بمهامه بحرية وحياد واستقلالية.

الجواب:

تجدر الإشارة إلى أن التشريع الوطني يكفل لمفتش الشغل الحماية اللازمة، واستقراره الوظيفي، ذلك أن هذه الحماية توطر بمقتضى المواد من 530 إلى 548 من الكتاب الخامس من مدونة الشغل، الذي يحدد المهام وكيفية عمل مفتشي الشغل مع ضمان كامل للحرية والاستقلالية والحياد الذي تفرضه الاتفاقية.

كما يحظر على مفتش الشغل أن يكشف أي سر من الأسرار المهنية التي يطلع عليها خلال قيامه بمهامه أو أن يبوح بمصدر الشكوى أو المعلومات التي أدت إلى القيام بالتفتيش، وذلك بمقتضى الفصل 18 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية باعتباره موظفا عموميا.

2- التغطية التشريعية لأحكام المادة السابعة عشر (17):

نص المادة 17: لا يجوز أن توكل إلى الجهة المختصة بالتفتيش أو المفتشين أية واجبات إضافية تؤثر سلبا على أدائهم الفعال أو تخل بالسلطة أو الحياد اللازمين للمفتشين في علاقتهم بأصحاب العمل والعمال.

الجواب:



جدير بالذكر أن جهاز تفتيش الشغل يتمتع بالحرية والحياد والاستقلالية في أداء مهامه، حيث تناولت مدونة الشغل في الكتاب الخامس منها مفتش الشغل كجهاز للمراقبة، وكذا المرسوم رقم 2.02.69 بشأن النظام الأساسي الخاص بهيئة تفتيش الشغل وحددت كافة الاختصاصات الموكولة له، وفق أحكام مدونة الشغل، التي تنص على ما يلي :

- 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.

وللإشارة فإن عمل مفتشي الشغل يتم وفق برنامج وطني لتفتيش الشغل يتم على أساسه برمجة مجموعة من الأولويات الوطنية والجهوية لتيسير عمل الجهاز المذكور.

3-التغطية التشريعية لأحكام المادة العشرين:

نص المادة 20: يجب على مفتش العمل أن يؤدي عمله بنزاهة، ويحظر أن تكون له أية مصلحة شخصية مباشرة أو غير مباشرة في المنشآت التي يقوم بالتفتيش فيها.

الجواب:

من الجدير ذكره أنه طبقاً للفصل 15 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية يمنع على كل موظف أن يمارس بصفته المهنية أي نشاط يدر عليه دخلاً". أما الفصل 16 منه فينص على منع كل موظف مهما كانت وضعيته أن تكون له، مباشرة أو بواسطة ما أو تحت أي اسم كان في مقابلة موضوعة تحت مراقبة الإدارة أو المصلحة التي ينتمي إليها أو على اتصال بهما، مصالح من شأنها أن تمس حريته.

في حين، ينص الفصل 17 من النظام الأساسي المذكور على أن كل هفوة يرتكبها الموظف في تأدية وظيفته أو عند مباشرتها تعرضه لعقوبة تأديبية، زيادة إن اقتضى الحال على العقوبات التي ينص عليها القانون.

كما ينص الفصل 18 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه بغض النظر عن القواعد المقررة في القانون الجنائي فيما يخص السر المهني، فإن كل موظف يكون ملزماً بكتف سر المهنة في كل ما يخص الأعمال والأخبار التي يعلمها أثناء تأدية مهامه أو بمناسبة مزاولتها.

4-التغطية التشريعية لأحكام المادة السادسة والثلاثون (36):

نص المادة 36: يراعي مفتش العمل حين تحريره المخالفة أن يكون وفق نموذج الذي تعده الجهة المختصة بالتفتيش.

الجواب:

طبقاً للكتاب الخامس من مدونة الشغل، يؤدي الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل اليمين الواجب ادائها على الموظفين المنصبين لتحرير محاضر الضبط. ويقوم مفتشي الشغل بمعاينة المخالفات المتعلقة بأحكام هذا القانون، والمقتضيات التنظيمية الصادرة بتطبيقه وتثبيتها في محاضر يوثق بمضمونها إلى أن يثبت عكس ما فيها.

يمكن لهؤلاء الأعوان، قبل اللجوء إلى تحرير المحاضر، أن يوجهوا تنبيهات أو ملاحظات للمشغلين، الذين يخالفون الأحكام الواجب احترامها. كما يجب عليهم أن يحرروا هذه المحاضر في ثلاثة نظائر، يوجه واحد منها مباشرة إلى المحكمة المختصة من قبل المدير الإقليمي المكلف بالشغل، والثاني إلى مديرية الشغل بالمصالح المركزية للقطاع المكلف بالشغل، ويحتفظ بالنظير الثالث في الملف الخاص بالمؤسسة. وفي



هذا الصدد، جاء المرسوم المحدد لشكليات توجيه التنبيهات والملاحظات إلى المشغل، الذي حدد الشكليات التي يقوم وفقها الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل بتوجيه الملاحظات والتنبيهات إلى المشغل الذي يخالف أحكام القانون التشريعية واجبة التطبيق. وهكذا، فقد تم تحديد نماذج رسائل الملاحظات والتنبيهات التي يجب توجيهها للمشغلين.

ولإشارة، فإن القطاع المكلف بالشغل يولي أهمية قصوى لعمل جهاز تفتيش الشغل الشيء الذي حدا به إلى بناء شراكة مع رئاسة النيابة العامة لتنسيق تدخلات جهاز تفتيش الشغل مع وكلاء الملك بمحاكم المملكة في موضوع مراقبة المقترضات القانونية المتعلقة بالعمال المنزليين، حيث تم إعداد دليل عملي لتنسيق تدخل الجهازين، ويتم حاليا العمل على تعميم هذه التجربة على تنسيق تدخلات الجهازين بشكل عام بما في ذلك إعداد نموذج موحد لتحرير محضر المخالفات.

*وبدراسة اللجنة للرد، أنتهت إلى ما يلي:

المادة 11	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية	لعدم ذكر النصوص التشريعية التي توفر التغطية لهذه المادة
المادة 17	عدم التغطية التشريعية	لم يتم ذكر النص التشريعي الذي يمنع تولي المفتشين مهام أخرى من شأنها التأثير سلبا على عملهم.
المادة 20	عدم التغطية التشريعية	لم يتضمن الرد أي أحكام خاصة بمفتشي العمل حيث إن لمهام عملهم طبيعة خاصة وجب ذكرها بشكل خاص.
المادة 36	التغطية الجزئية	لم يتضمن الرد الإشارة إلى وجود نموذج لتحرير المخالفة.



7- الجمهورية الإسلامية الموريتانية

▪ الاتفاقية العربية رقم (19) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل - اتفاقية مصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من الجمهورية الإسلامية الموريتانية بشأن الاتفاقية رقم (19) لعام 1998 وجاء في هذا الرد ما يلي:

القسم الأول

بيانات عامة

- يرجى بيان النص التشريعي الذي صدقت 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 النصوص التشريعية السارية 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 التشريعي الذي يعطي الاتفاقيات الدولية المصادق 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 أعدادكم لهذا التقرير؟ وذلك تمشياً مع أحكام المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.
- نعم

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

الاتحاد عمال موريتانيا

القسم الثاني

"التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية"

المادة الأولى



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

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

يرجى بيان ما يلي:

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

✓ نعم

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

✓ نعم

• يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

القانون رقم 017 - 2004 الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل في المواد التالية:

المادة 378 : المراقبة الفنية في المناجم المعدنية والمحاجر

يجب على الموظفين المكلفين في المناجم والمحاجر وكذلك في المنشآت وساحات التعمير التي يخضع فيها العمل إلى مراقبة مصلحة فنية ، يسهر على تهيئة المنشآت التي تخضع لرقابتهم من أجل تأمين سلامة العمال.

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

ويجوز لمفتشي أو لمراقبي الشغل أن يطلبوا في أي وقت إجراء زيارة مع الموظفين المشار 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.



المادة الثانية

تشكل كل دولة جهازاً أو أكثر لتفتيش العمل، ويرتبط هذا الجهاز أو الأجهزة بالإدارة أو الإدارات المركزية ذات الصلة بنشاط التفتيش. وفي حالة تعدد الأجهزة التي تقوم بالتفتيش يجب التنسيق فيما بينها على نحو يحول دون التناقض والتداخل بين أنشطتها.

يرجى بيان ما يلي:

- هل يوجد جهاز واحد لتفتيش العمل لديكم أم أكثر؟

نعم يوجد جهاز خاص بتفتيش العمل في بلادنا ويعرف بـ المفتشية الجمهورية 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

المادة الثالثة

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

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 هيكله الإدارة العامة للعمل رصد بعض الموارد المالية سنويا لكل مفتشية جهوية للعمل ، الا أنها تبقى بحاجة إلى 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 الحياطة 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 والحياطة الاجتماعية.

المادة السادسة

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

المادة السابعة

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

المادة الثامنة

يقوم مفتش العمل قبل مباشرة عمله بأداء اليمين، وتنظم التشريعات أداء اليمين ومضمونه، والجهة التي يؤدي 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 البكالوريا أو شهادة جامعية ،
- تجاوز امتحان الاكتتاب ،
- إكمال فترة التكوين في المدرسة الوطنية للإدارة والصحافة و القضاء .
- أداء اليمين أمام محكمة الاستئناف



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

نصت المادة رقم 371 من القانون رقم 017 - 2004 الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل على أنه يحلف مفتشو ومراقبو الشغل اليمين على أداء واجباتهم بذمة وأمانة وأن لا يذيعوا حتى بعد خروجهم من الخدمة أسرار الصناعة وعلى العموم وسائل الاستغلال التي قد تصل إلى علمهم أثناء تأديتهم لوظائفهم.

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

- هل يتم تدريب مفتش العمل على مهام عمله؟

□ نعم

- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

ينص القانون رقم 93/09 الصادر بتاريخ 18 يناير 1993 المتضمن النظام الأساسي للموظفين والوكلاء العقوديين للدولة على تدريب الموظفين العموميين على المهام المنوطة بهم بما فيهم مفتشي و مراقبي الشغل اللذين يتم تكوينهم في المدرسة الوطنية للإدارة و الصحافة و القضاء .

المادة العاشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

- هل يتوفر لجهاز التفتيش لديك العدد الكافي من المفتشين؟

✓ نعم

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

✓ نعم

النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

القانون رقم 017 - 2004 الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل من خلال المادة 375 التي نصت على أنه يجب على كافة السلطات المدنية والعسكرية أن تعترف لمفتشي ومراقبي الشغل بصفتهم بناء على تقديم بطاقتهم المهنية وأن تقدم لهم المساعدة والمعونة في تأدية وظائفهم وذلك بناء على طلبهم.



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.

نصت مقتضيات المادة 370 من القانون رقم 017 - 2004 الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل على أنه يكفل النظام الأساسي لمفتشي و مراقبي الشغل المحدد بموجب مرسوم صادر عن مجلس الوزراء الضمانات القانونية و المادية والمعنوية الضرورية لتفادي أي تأثير خارجي على حيادهم و استقلالهم.

ولا يجوز أن تكون لمفتشي و مراقبي الشغل أية مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في المؤسسات التي تخضع لمراقبتهم .

المادة الثانية عشرة

تهيئ الجبهة المختصة للمفتشين مكاتب مجهزة تجهيزا مناسباً 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 الجبهة المختصة للمفتشين وسائل أو تسهيلات نقل للأداء الفعال لواجباتهم.

المادة الرابعة عشرة

تزود الجبهة المختصة المفتشين بالوثائق والتشريعات والأجهزة الضرورية لأداء عملهم.

المادة الخامسة عشرة

تحمل الجبهة 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 الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل 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 بالتنقيش أو المفتشين أية واجبات إضافية تؤثر سلبا على أدائهم الفعال أو تخل بالسلطة أو الحياد اللازمين للمفتشين في علاقتهم بأصحاب العمل والعمال.



يرجى بيان ما يلي:

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

نعم

لا ✓

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

.....

.....

المادة الثامنة عشرة

يشارك جهاز التفتيش في وضع اشتراطات السلامة والصحة المهنية التي يتطلبها منح التراخيص بإقامة المنشآت.

يرجى بيان ما يلي:

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

لا □

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

.....

.....

المادة التاسعة عشرة

يتم في كل دولة التنسيق والتكامل بين تفتيش العمل وتفتيش التأمينات الاجتماعية كلما كان ذلك ضرورياً.

يرجى بيان ما يلي:

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

نعم □

- النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

- قانون الشغل و الضمان الاجتماعي بحيث أن مؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

هي هيئة تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل.



المادة العشرون

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

يرجى بيان ما يلي:

- النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

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 أي سر من أسرار المهنة يطلع عليه خلال قيامه بمهمته أو أن يبوح بمصدر الشكوى أو المعلومات التي أدت إلى القيام بالتفتيش.

يرجى بيان ما يلي:

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

✓ نعم

لا

- هل يحظر على مفتش العمل أن يبوح بمصدر الشكوى أو المعلومات التي 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 المنشآت 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 التشريعات ذات العلاقة، بما في ذلك القوانين والنظم واللوائح والقرارات الصادرة بموجبها، واتفاقيات العمل العربية والدولية المصدق عليها من قبل دولته، واتفاقيات العمل الجماعية.

يرجى بيان ما يلي:

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

- قانون الشغل

- قانون الضمان الاجتماعي

- الاتفاقية الجماعية العامة للشغل

كما تشمل هذه الرقابة تطبيق معايير العمل الدولية و العربية ذات الصلة بالاتفاقيات الدولية رقم 81 بشأن تفتيش العمل و الاتفاقية العربية رقم 19 بشأن تفتيش العمل.

- 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 التي تساعدهم في تطبيق التشريعات النافذة.

يرجى بيان ما يلي:

- هل يوجد دور وقائي لمفتش العمل تجاه أصحاب الأعمال والعمال للمساعدة في تطبيق التشريعات النافذة؟

✓ نعم

لا

- النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

القانون رقم 017 - 2004 الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل في المادة 369 في الفقرة الأولى

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 التي يكتشفها حين مراقبته تطبيق تشريعات العمل، بهدف اتخاذ الإجراءات اللازمة لتلافيها.

يرجى بيان ما يلي:

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

✓ نعم

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 في إتباع وسائل ومتطلبات السلامة والصحة المهنية

يرجى بيان ما يلي:

- هل يوجد دور لمفتش العمل للمساعدة في إتباع وسائل ومتطلبات السلامة والصحة المهنية؟

✓ نعم

لا

المادة السادسة والعشرون

لمفتش العمل دخول أماكن العمل لأداء واجبه بحرية تامة في كل الأوقات، نهاراً أو ليلاً، 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 في كل الأوقات ودون إخطار 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

1 - سلطة الزيارة

ويجب على مراقبي ومفتشي أن يخطروا صاحب العمل أو ممثله بوجودهم ، وذلك بمناسبة 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 معه في المنشأة (على انفراد أو أمام شهود) عن أية معلومات ضرورية تتعلق بتطبيق تشريعات العمل.

يرجى بيان ما يلي:

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

✓ نعم

لا



• النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

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 بطاقتهم 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.

المادة 376 من القانون رقم 017 - 2004 الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل المحددة لسلطات مفتشي الشغل فيما يتعلق بالفحص والمراقبة و التحقيق.

المادة الثلاثون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

✓ نعم

لا



- هل يخطر صاحب العمل بنتيجة التحليل؟

نعم

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 يسمح لمفتش العمل بالاطلاع على السجلات أو أية وثائق أخرى في مكان العمل، وأن يأخذ نسخ أو صور منها في

حالة الضرورة؟

نعم

لا

- النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

. 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 في الأجهزة والمعدات المستعملة بهدف المحافظة على سلامة وصحة العمال.

وفي حالة وجود خطر وشيك يهدد سلامة العمال أو صحتهم له سلطة إصدار، أو استصدار الأوامر اللازمة لإزالة المخالفة وفقا للأحكام

والإجراءات التي يقرها التشريع الوطني، بما في ذلك الوقف الكلي أو الجزئي 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 يأمر 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 اللجوء 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 يأمر 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 اللجوء 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 والعاامل بالتعاون مع مفتش العمل وتسهيل قيامه بمهامه، ويحدد تشريع كل دولة العقوبات التي تفرض على كل من يعرقل أعمال التفتيش، أو يمتنع عن التعاون مع المفتش.



يرجى بيان ما يلي:

- هل يلزم التشريع صاحب العمل والعامل بالتعاون مع مفتش العمل؟
 - ✓ نعم
 - 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، المادتين 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؟
 - لا □
 - ما هي المهام التي يقوم بها مفتش العمل بعد إتمام عملية التفتيش؟ وهل يقوم بتقديم تقرير وفقا للنموذج المعتمد من جهة عمله؟
 - يقوم بتوجيه إنذار لرئيس المؤسسة
 - النص التشريعي الذي يتناول ذلك.
- نصت أحكام المادة 373 من القانون رقم 017 - 2004 الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل على أنه يجوز لمفتشي ومراقبي الشغل في محضر يعتبر صحيحا - حتى يثبت العكس - المخالفات لأحكام تشريع وتنظيمات العمل و الضمان الاجتماعي و يخول لهم رفع الأمر مباشرة إلى السلطات الإدارية المختصة.



المادة الخامسة والثلاثون

يتخذ مفتش العمل حين قيامه بمهامه الإجراءات المناسبة لدرء ومعالجة المخالفات من بين:

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

يرجى بيان ما يلي:

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

✓ نعم

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 لتحريير محضر مخالفة يلتزم به مفتش العمل؟

نعم

لا ✓

- النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

المادة 373 من القانون رقم 017 - 2004 الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل تنص على أنه لا يلزم أي شكل خاص بمحضر مفتشي و مراقبي الشغل.

المادة السابعة والثلاثون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

رفع الأمر إلى السلطات القضائية بعد ضبط المخالفة .

- النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

. القانون رقم 017 - 2004 الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل في مادته 373.

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 والضمنان الاجتماعي ويخول لهم رفع الأمر مباشرة 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 الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل 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 تتبعية، أو انتقائية، أو بناء على شكوى.

يرجى بيان ما يلي:

• ما هي عدد مرات التفتيش على المنشأة الواحدة في السنة؟ وكيف تنظم زيارات التفتيش؟

ليس هناك عدد محدد، بل يتم تنظيم الزيارات حسب الحاجة.

• النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

نصت أحكام المادة 376 من القانون رقم 017 - 2004 الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل على أنه يحوز لمفتشي ومراقبي الشغل المدعين بأوراق تثبت مهنتهم الدخول بحرية و بدون سابق إعلام في أي ساعة نهارا أو ليلا في المنشآت الخاضعة لرقابة التفتيش.

المادة الأربعون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

✓ نعم

- النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

. القانون رقم 017 - 2004 الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل في المادة 369 حيث نصت على انه يجب على مفتشي الشغل أن يرفعوا إلى سلطة التفتيش المركزية تقارير دورية ذات طابع عام حول نتائج نشاطاتهم.

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

□ لا



* ودراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

	التغطية التشريعية	المادة 9
لم يتم ذكر التشريع الذي ينص على وجود عدد كافي من المفتشين بما يتلائم مع حجم المهام.	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية	المادة 10
	التغطية التشريعية	المادة 11
تم الذكر صراحةً أنه لا يوجد وسائل أو تسهيلات نقل لأداء المفتشين لواجباتهم.	عدم التغطية التشريعية	المادة 13
لم يتم ذكر التشريع الذي ينص على تزويد المفتشين بالوثائق والتشريعات والأجهزة الضرورية لأداء عملهم	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية	المادة 14
تم الذكر صراحةً أن الجهة المختصة لا تتحمل كافة النفقات المالية اللازمة لممارسة المفتشين لمهامهم.	عدم التغطية التشريعية	المادة 15
تم الذكر صراحةً أنه لا يوجد دور لجهاز التفتيش في وضع اشتراطات السلامة والصحة المهنية اللازمة لمنح تراخيص إقامة المنشآت.	عدم التغطية التشريعية	المادة 18
لم يتم ذكر النص التشريعي الذي يحقق الغرض من المادة كما أن الرد الوارد غير واضح	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية	المادة 19
بالرجوع للمادتين 369 و373 توجد تغطية جزئية. لا توجد تغطية فيما يخص تطبيق اتفاقيات العمل العربية والدولية المصادق عليها.	التغطية الجزئية	المادة 22
	التغطية التشريعية	المادة 28
لا يوجد نص تشريعي يعطي للمفتش صلاحية استدعاء صاحب العمل أو من يمثله إلى مكتبه.	عدم التغطية التشريعية	المادة 29



المادة 34	عدم التغطية التشريعية	مادة الاتفاقية تلزم تحرير تقرير سواء في حالة المخالفات أو عدمها ولا يكون الأمر مقصور فقط للحالات التي يلزمها إنذار.
المادة 35	تغطية جزئية	بالرجوع لمدونة الشغل، بعض الإجراءات لم يتم ذكرها مثل التدرج، توجيه تنبيه شفهي، توجيه إنذار كتابي.
المادة 36	عدم التغطية التشريعية	نص المادة الواردة في الرد لا يلزم أي شكل خاص بمحضر مفتشي ومراقبي الشغل وهذا غير مطابق لما تنص عليه مادة الاتفاقية.
المادة 37	التغطية التشريعية	بالرجوع للمادتين 373 و 374 من مدونة الشغل تتوفر التغطية التشريعية للمادة.
المادة 39	عدم التغطية التشريعية	تم الذكر صراحةً أنه لا يوجد عدد محدد لزيارات التفتيش، كما لا ينص التشريع على دورية الزيارات.
المادة 40	عدم التغطية التشريعية	ما أتى في الرد هو التقارير الشهرية التي يعدها مفتشو العمل للسلطة المركزية والمطلوب من مادة الاتفاقية هي التقارير السنوية عن نشاطات الجهات المختصة.



الجزء الثالث
دراسة تقارير وردت بعد انعقاد اجتماع اللجنة
خلال العام السابق - 2022
وعن أعوام سابقة

1- دولة الإمارات العربية المتحدة

▪ الاتفاقية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث - اتفاقية مصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي تقرير من دولة الإمارات العربية المتحدة حول الاتفاقية رقم (18) لعام 1996 وجاء في هذا الرد ما يلي:

القسم الأول

بيانات عامة

- يرجى بيان النص التشريعي الذي صدقت بموجبه دولتك الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.
- المرسوم الاتحادي رقم (48) لسنة 2004 في شأن التصديق على اتفاقية العمل العربية رقم (18) لسنة 1996 في شأن عمل الأحداث.
- يرجى إرفاق أرقام وتواريخ النصوص التشريعية السارية التي لها علاقة بأحكام الاتفاقية، وكذلك بيان التطبيق العملي لتلك النصوص التشريعية (القرارات الوزارية - اللوائح - الخ).
- دستور دولة الامارات العربية المتحدة.
- مرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل.
- قرار مجلس الوزراء رقم (1) لسنة 2022 في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل.
- القانون الاتحادي رقم 3 لسنة 2016 بشأن حقوق الطفل (وديمة)
- قرار وزاري رقم 1189 لسنة 2010 بشأن ضوابط وشروط منح تصاريح عمل الأحداث
- قرار وزاري رقم 803 لسنة 2012 بتعديل القرار الوزاري رقم 1189 لسنة 2010 بشأن ضوابط وشروط منح تصاريح عمل الأحداث
- قرار وزاري رقم 519 لسنة 2018 بشأن ضوابط وشروط تدريب وتشغيل الطلبة
- قرار مجلس الوزراء رقم (52) لسنة 2018 بشأن اللائحة التنفيذية للقانون الاتحادي رقم 3 لسنة 2016 بشأن قانون حقوق الطفل (وديمة).



- القرار الوزاري رقم 820 لعام 2014 بشأن لائحة تسجيل للطلاب.
- 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 (125) من دستور دولة الامارات العربية المتحدة والتي نصت على أن "تقوم حكومات الإمارات باتخاذ ما ينبغي من تدابير لتنفيذ القوانين الصادرة عن الاتحاد والمعاهدات والاتفاقيات الدولية التي يبرمها، بما في ذلك اصدار القوانين واللوائح والقرارات والأوامر المحلية اللازمة لهذا التنفيذ. وللسلطات الاتحادية الإشراف على تنفيذ حكومات الإمارات للقوانين والقرارات والمعاهدات والاتفاقيات الدولية والأحكام القضائية الاتحادية. وعلى السلطات الإدارية والقضائية المختصة في الإمارات، تقديم كل المساعدات الممكنة لسلطات الاتحاد في هذا الشأن."

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

نعم

لا

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

- اتحاد غرف التجارة والصناعة.
- جمعية التنسيق للجمعيات المهنية العاملة في الدولة.

القسم الثاني

"التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية"

أولاً: نطاق التطبيق

المادة الأولى

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

يرجى بيان ما يلي:

- المقصود بالحدث "الطفل" في التشريع.



عرف المرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل في مادته الأولى الحدث بأنه: كل من أتم الخامسة عشرة ولم يجاوز الثامنة عشرة من عمره.

- السن المسموح لصاحبه بالعمل عند بلوغه.

الخامسة عشر

- الإجراء المطلوب للتحقق من السن عند الالتحاق بالعمل.

التحقق من الأوراق والمستندات الرسمية

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

نصت المادة (5) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل في فقرته الأولى بأنه لا يجوز تشغيل أي شخص قبل تمام سن الخامسة عشرة من العمر.

المادة الثانية

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

2- مع مراعاة الحد الأدنى لسن الأحداث يجوز استثناء الأعمال الزراعية غير الخطرة وغير الضارة بالصحة من تطبيق عدد من أحكام هذه الاتفاقية، وذلك وفق الضوابط التي تحددها السلطة المختصة في كل دولة.

يرجى بيان ما يلي:

- هل يتم تحديد الأنشطة الاقتصادية التي يمنع عمل الأطفال فيها وهل يوجد بعض الاستثناءات في إطار سن معين؟

نعم

لا

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

نعم

لا

• في حالة الإجابة ب(نعم)، يرجى بيان تلك الاستثناءات وشروطها.

ثانياً: سياسات عامة

المادة الثالثة



يجب ألا يتعارض عمل الحدث مع التعليم الإلزامي المرسوم في برامج كل دولة من الدول الأعضاء، بحيث لا تقل سن الالتحاق بالعمل عن الحد الأدنى لسن إكمال مرحلة التعليم الإلزامي.

يرجى بيان ما يلي:

- السن المفترض لإتمام مرحلة التعليم الإلزامي.

ينص قانون التعليم الإلزامي على أن التعليم حق لكل مواطن توفره الدولة مجاناً في المدارس والمعاهد الحكومية، ويكون إلزامياً لكل من أكمل ست سنوات. ويظل الإلزام قائماً حتى نهاية التعليم أو بلوغ سن الـ 18 أيهما أسبق.

وفقاً للمادة 2 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 39 لسنة 2022 في شأن التعليم الإلزامي " يكون التعليم للمواطن إلزامياً بدءاً من المرحلة الابتدائية وحتى نهاية التعليم المدرسي.

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

وفقاً للمادة 14 من القرار الوزاري رقم 820 لعام 2014 بشأن لائحة تسجيل للطلاب، يتوجب على الأهل توقيع تعهد للمدرسة يفيد بمعرفتهم ببنود قانون التعليم الإلزامي، وغيره من القرارات التي صدرت في هذا الصدد، وبأنهم ملتزمون بإرسال أبنائهم إلى المدرسة خلال فترة التعليم الإلزامي.

المادة الرابعة

تقوم الأجهزة المختصة في كل دولة بإجراء الدراسات والبحوث لأسباب عمل الأحداث فيها، وذلك للوصول إلى رسم أفضل السياسات التي تحد من ظاهرة عمل الأحداث ومن ثم إنهاؤها.

يرجى بيان ما يلي:

- هل يوجد جهات معينة مناط بها إعداد بحوث أو دراسات حول أسباب عمل الأطفال؟

نعم

لا

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

وزارة الموارد البشرية والتوطين.

وزارة التربية والتعليم.

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

نعم

لا



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

من خلال قواعد بيانات وزارة الموارد البشرية والتوطين، يتضح لدينا وجود 169 تصريح عمل لأحداث في عام 2021.

المادة الخامسة

تعمل الأجهزة المختصة في كل دولة على نشر التوعية الواسعة والفعالة بالأضرار المحتملة لعمل الأحداث.

يرجى بيان ما يلي:

- الوسائل والسبل التي تنتهجها الأجهزة المعنية بمكافحة عمل الأطفال لنشر التوعية بأضرار عمل الأطفال.

الرسائل التوعوية - مركز وزارة الداخلية لحماية الطفل.

قراءات في حقوقي - وزارة تنمية المجتمع.

الرسائل التوعوية الصادرة من وزارة الموارد البشرية والتوطين الخاصة بتنظيم عمل الأحداث.

حق الطفل في الحماية من الانخراط في العمل - هيئة تنمية المجتمع.

المادة السادسة

تقوم الأجهزة المختصة في كل دولة بإجراء الدراسات والبحوث المتعلقة بظروف وشروط العمل في الأماكن التي يعمل فيها الأحداث،

بهدف اتباع الوسائل المناسبة لتحسين تلك الظروف والشروط.

يرجى بيان ما يلي:

- هل يوجد أجهزة مختصة بمراقبة عمل الأطفال وإجراء البحوث المتعلقة بشروط وظروف العمل في الأماكن التي يعمل بها أطفال.

نعم

لا

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

وزارة الموارد البشرية والتوطين.

وزارة الداخلية.

وزارة التربية والتعليم.

وزارة تنمية المجتمع.

هيئة تنمية المجتمع - دبي.

ثالثاً: شروط وظروف عمل الأحداث



المادة السابعة

- 1- لا يجوز تشغيل الحدث في الأعمال الصناعية قبل إتمامه سن الخامسة عشرة.
- 2- تحدد السلطة المختصة في كل دولة المقصود بالأعمال الصناعية والخط الذي يفصلها عن غيرها من الأعمال.

يرجى بيان ما يلي:

- النصوص التشريعية التي تحدد سن العمل في الأعمال الصناعية.
- حظرت المادة (4) من قرار مجلس الوزراء رقم (1) لسنة 2022 في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل من تشغيل الأحداث في الأعمال والصناعات الخطرة أو الضارة، والمهن التي يحتمل أن تعرض صحة الأحداث أو سلامتهم للخطر، بسبب طبيعة المهنة أو الظروف التي تؤدي فيها، على أن يتم التأمين على الحدث شأنه شأن العمالة العادية.
- النصوص التشريعية التي تحدد المقصود بالأعمال الصناعية المحظور عمل الأطفال فيها قبل السن المحدد لذلك.
- نصت المادة 3 من قرار مجلس الوزراء رقم 52 لسنة 2018 بشأن اللائحة التنفيذية للقانون الاتحادي رقم 3 لسنة 2016 بشأن قانون حقوق الطفل (وديمة) بالأمكان المحظورة على الأطفال:

 1. أماكن السهر أو اللهو المخصصة للبالغين.
 2. الأماكن المخصصة للتدخين.
 3. مختبرات المواد ذات التفاعلات الكيميائية السريعة والخطرة.
 4. المصانع والأفران ذات درجات الحرارة العالية.
 5. أماكن انبعاثات الغازات والسوائل السامة.
 6. المحاجر والمناجم وأماكن استخراج المواد من باطن الأرض.
 7. ورش الآلات الدوارة السريعة والخطرة.
 8. أماكن الحروب، والصراعات المسلحة، والكوارث الطبيعية والبيئية.
 9. أماكن تصنيع الأسلحة والمتفجرات.
 10. أماكن قص وكبس وتشكيل المعادن الخطرة.
 11. أماكن المقذوفات والشرارات الطيارة والانصهارات.
 12. أماكن إعادة تدوير المخلفات غير النقية.
 13. الأماكن التي تنتشر فيها الأوبئة والأمراض الفتاكة.
 14. أماكن التشويش والذبذبات الكهرومغناطيسية المؤثرة في صحة الطفل.
 15. أماكن صناعة العقاقير الطبية المخدرة.
 16. المحلات المخصصة لبيع المواد المخصصة للبالغين.



يستثنى من الحظر الوارد في البند (1) من هذه المادة، الزيارات والأنشطة المدرسية، وفقاً للضوابط التي تحدد من قبل وزارة التربية والتعليم، ويتم تعميمها على المدارس والجهات المعنية بالتعليم في الدولة.

إذا تم اصطحاب الطفل الى الأماكن غير المحددة في البند (1) من هذه المادة، فيجب مراعاة ما يأتي:

1. المحافظة على سلامة الطفل الجسدية والنفسية والأخلاقية.
 2. الالتزام بالضوابط والاشتراطات التي تضعها الجهات المشرفة على المكان.
 3. توافق سن الطفل مع المكان الذي يتم اصطحابه اليه ودرجة استيعابه لما يشاهده.
- نصت المادة (3) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (803) لسنة 2012 بشأن ضوابط وشروط بأن لايجوز لصاحب العمل تشغيل الأحداث الذين لم يبلغوا سن الثامنة عشرة في أحد الأعمال الآتية:

1. العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن
2. والأحجار. العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها وانضاجها.
3. معامل تكرير البترول.
4. العمل أمام الأفران في المخابز.
5. معامل الأسمنت.
6. معامل الثلج والتبريد.
7. تقضيض الما ريا بواسطة الزئبق.
8. صناعة المفرقات والأعمال المتعلقة بها.
9. إذابة الزجاج وانضاجه.
10. اللحام بالأكسجين والأستيلين وبالكهرباء.
11. الدهان بمادة الدوكو
12. معالجة وتهيئة أو اختا رن الرماد المحتوي على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص. صناعة القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من 10 % من الرصاص.
13. صنع أول أكسيد الرصاص (المرتك الذهبي) أو أكسيد الرصاص الأصفر، وثاني أكسيد الرصاص (السلفون)، وكوبونات الرصاص وأكسيد الرصاص البرتقالي، وسلفات وكرومات وسليكات الرصاص.
14. عمليات المزج والعجن في صناعة أو إصلاح البطاريات الكهربائية.
15. تنظيف الورش التي تزاو ل فيها الأعمال الواردة بالبند (12) ، (13) ، (14) ، (15) من هذه المادة.
16. إدارة أو مراقبة الماكينات المتحركة أو إصلاحها أو تنظيفها أثناء إدارتها.
17. صناعة الأسفلت.
18. صناعة عصير الزيوت بالطرق الميكانيكية.
19. صناعة السماد أو العمل في مستودعاته، أو في معامل الحوامض المعدنية والحاصلات الكيماوية.



20. العمل في المدابغ.
21. سلخ الحيوانات وتقطيعها وسمطها واذابة شحمها.
22. صناعة الكاوتشوك.
23. العمل في ملء الإسطوانات بالغازات المضغوطة.
24. شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الاستيداع.
25. نقل الركاب بطريق البر أو في المياه الداخلية.
26. صناعة الفحم من عظام الحيوانات ما عدا عملية فرز العظام قبل حرقها.
27. عمليات تبييض وصبغة وطبع المنسوجات.
28. العمل كمضيفين في الملاهي.
29. العمل في الباربات.
30. حمل الأثقال أو جرّها أو دفعها إذا وزنها على ما هو مبين بالجدول المرفق بهذا القرار.

المادة الثامنة

- 1- يجوز للحدث الذي يبلغ سن الرابعة عشرة العمل في الأعمال الصناعية الخفيفة التي تتولاها أسرته، على أن يكون أحد أفرادها مسئولاً عنه في العمل وبشكل لا يؤثر على دراسته أو صحته أو أخلاقه.
- 2- تحدد السلطة المختصة في كل دولة المقصود بالأعمال الصناعية الخفيفة.

يرجى بيان ما يلي:

- النص التشريعي الذي يحدد إمكانية عمل الأطفال في الأعمال الصناعية الخفيفة التي تتولاها الأسرة.

نصت المادة 23 من قرار مجلس الوزراء رقم 52 لسنة 2018 بشأن اللائحة التنفيذية للقانون الاتحادي رقم 3 لسنة 2016 بشأن قانون حقوق الطفل (وديمة) بالشروط لتشغيل الأطفال والتي من ضمنها يجوز تدريب الأطفال أو تعليمهم حرفاً أو مهناً تكسبهم المعرفة والاعتماد على النفس وتحقيق ذاتهم، وذلك من خلال أولياء أمورهم أو القائمين على رعايتهم.

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

حدد القرار الوزاري رقم 1189 لسنة 2010 بشأن ضوابط وشروط منح تصاريح عمل الأحداث وتعديلاته وقرار مجلس الوزراء رقم 52 لسنة 2018 بشأن اللائحة التنفيذية للقانون الاتحادي رقم 3 لسنة 2016 بشأن قانون حقوق الطفل (وديمة) الأعمال الخطرة والشاقة، وفيما عدا ذلك من الأعمال الصناعية يعد خفيفاً.

المادة التاسعة

- 1- استثناء من أحكام المادتين السابعة والثامنة من هذه الاتفاقية ولأغراض التدريب، يجوز عمل الأحداث الذين أتموا سن الثالثة عشرة في الأماكن المعتمدة لذلك من السلطة المختصة في كل دولة.



2- يجوز للسلطة المختصة في كل دولة تخفيض هذه السن بالنسبة للتلمذة في المدارس الصناعية والمعاهد ومراكز التعليم المهني الخاضعة لإشراف الدولة.

وفي جميع الأحوال يجب أن تتوفر الضمانات الكافية لمراقبة الأحداث وحمايتهم صحياً وأخلاقياً، وأن تثبت قدرتهم ولياقتهم الصحية المناسبة للحرفة المختارة، وألا يؤثر ذلك على تعليمهم الإلزامي.

يرجى بيان ما يلي:

- السن المحدد لعمل الأطفال لأغراض التدريب أو للتحاق بالمدارس الصناعية ومراكز التعليم المهني و النصوص التشريعية التي تحكم ذلك.

نصت المادة (5) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل في فقرتها الأولى بأنه لا يجوز تشغيل أي شخص قبل تمام سن الخامسة عشرة من العمر. كما استتنت المادة (4) من قرار مجلس الوزراء رقم (1) لسنة 2022 في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021، بشأن تنظيم علاقات العمل، "المؤسسات الخيرية والتربوية والتدريبية والجهات الأخرى التي تهدف إلى التأهيل أو التدريب المهني للأحداث من بعض أحكام المادة"، والمادة (1) من القرار الوزاري رقم (519) لسنة 2018 بشأن ضوابط وشروط تدريب وتشغيل الطلبة.

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

تضمن قانون حقوق الطفل في دولة الامارات الجانب التعليمي بجميع زواياه، كحق الطفل في التعليم وعدم السماح بمعاملته بسوء أو إيذائه جسدياً ونفسياً. كما أوجبت المادة 6 من اللائحة التنفيذية لقانون وديمة على:

- تقوم جميع المؤسسات التعليمية بإبلاغ وحدة حماية الطفل في وزارة التربية والتعليم عن الشكاوى الخاصة بتجاوزات أي حق من الحقوق التعليمية أو أي إساءة يتعرض لها الطفل عند حدوثها أو حتى الاشتباه بحدوثها.
- يقوم اختصاصي حماية الطفل بدراسة الحالة وتقييم الضرر وفقاً للنموذج المعتمد وتحديد الأسباب، واقتراح الاجراء المطلوب حسبما أسفرت عنه دراسة الحالة، ورفع له لائحة حماية الطفل.
- تتولى وحدة حماية الطفل بعد تقييم الحالة باتخاذ الإجراءات الآتية:
 - إبلاغ الشرطة في الحالات التي تشكل جريمة تعاقب عليها التشريعات النافذة في الدولة.
 - إيداع الطفل للعلاج في المستشفى، وتسلم تقرير طبي يشتمل على بيان لحالة الطفل، وتحديد الآثار الناجمة عن إثبات واقعة الاعتداء (جنسي، جسدي أو سوء التغذية أو المرض) إن دعت الحاجة لذلك.
 - تحويل الطفل المتعرض للاعتداء أو الإساءة للبرامج التأهيلية في الجهات المختصة إن دعت الحاجة لذلك.
 - وضع خطط وحلول ومقترحات إزالة أسباب وآثار انتهاك حقوق الطفل أو الاعتداء عليه، بالتنسيق مع ولي أمر الطفل أو القائم على رعايته.



المادة العاشرة

يحظر تشغيل الحدث قبل إتمام سن الثامنة عشرة في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق، والتي تحددها التشريعات أو اللوائح أو القرارات الخاصة في كل دولة.

يرجى بيان ما يلي:

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

نصت المادة (5) من مرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل بعدم تشغيل الحدث في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو في أعمال تُلحق بحكم طبيعتها أضرارًا بصحته أو سلامته أو أخلاقه.

المادة الحادية عشرة

1- يجب إجراء الفحص الطبي على الأحداث قبل التحاقهم بالعمل، للتأكد من مدى ملاءمة قدرتهم ولياقتهم البدنية والصحية، وطبيعة العمل الذي سيلتحقون به.

2- يجب إعادة هذا الفحص بشكل دوري في مدة أقصاها سنة.

المادة الثانية عشرة

1- يجرى الفحص الطبي من قبل جهة طبية معتمدة، وتُعطى شهادة طبية بنتيجة الفحص الذي أجرته.

2- تحدد السلطة المختصة نوع الفحص الطبي والشروط الواجب توافرها في الشهادة الطبية.

يرجى بيان ما يلي:

- النصوص التشريعية المتعلقة بضرورة إجراء الفحص الطبي بشكل دوري.

اشتراطت المادة رقم 6 (التزامات صاحب العمل بشأن الرعاية الصحية) من القرار الإداري رقم 28 لسنة 2022 بشأن الصحة والسلامة المهنية والسكنات العمالية بان يلتزم صاحب العمل بفحص العاملين لديه فحصا طبييا مهنيا حسب طبيعة عمله والتقدم من مدى لياقته لمزاولة العمل قبل مباشرته وان يحفظ النتائج في ملف العامل. كما اشتراطت كذلك على صاحب العمل اجراء الفحوصات الطبية للعاملين المعرضين لمرض من امراض المهنة حسب الجدول الصادر من مجلس الوزراء، والتأكد من مدى ملائمتهم قبل مباشرة العمل وكذلك فحصهم دوريا كل 6 أشهر لضمان لياقتهم الصحية واستمراريتهم في مزاولة الاعمال.

- المدي الزمني المحدد لإعادة الفحص الطبي.

اشتراطت المادة رقم 6 (التزامات صاحب العمل بشأن الرعاية الصحية) من القرار الإداري رقم 28 لسنة 2022 بشأن الصحة والسلامة المهنية والسكنات العمالية صاحب العمل اجراء الفحوصات الطبية للعاملين المعرضين لمرض من امراض المهنة حسب الجدول الصادر



من مجلس الوزراء، والتأكد من مدى ملائمتهم قبل مباشرة العمل وكذلك فحصهم دورياً كل 6 أشهر لضمان لياقتهم الصحية واستمراريتهم في مزاولة الاعمال.

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

نصت المادة (5) من مرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل بانه لا يجوز تشغيل أي شخص قبل تمام سن الخامسة عشرة من العمر ويشترط لتشغيل الحدث وجود شهادة تثبت اللياقة الصحية للعمل المطلوب صادرة عن الجهة الطبية. كما عرف القانون الجهة الطبية بأي جهة حكومية اتحادية او محلية تعني بالشؤون الصحية في الدولة او أي منشأة صحية خاصة لتقديم الخدمات الصحية في الدولة.

نصت المادة (3) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (519) لسنة 2018 بشأن ضوابط وشروط تدريب وتشغيل الطلبة، بأن لا يجوز تدريب او تشغيل الطالب إلا بعد توافر الشروط الآتية:

- موافقة كتابية ممن له الولاية أو الوصاية على الطالب.
- بطاقة الهوية الإماراتية .
- أن يتم تقديم ما يثبت صفة الطالب .
- يتعين أن تكون للطالب الأجنبي (الراغب في التدريب أو في العمل) إقامة سارية بالدولة.
- شهادة باللياقة الصحية من طبيب مختص، ومعتمدة، ويكفي إقرار الولي أو الوصي كبديل لهذه الشهادة في حالة التدريب .
- شهادة عدم ممانعة من الجهة التعليمية التابع لها الطالب في حالة التدريب.
- ألا تكون المنشأة، التي سيتدرب أو يعمل بها الطالب، موقوفة.

نصت المادة (2) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (803) لسنة 2012 بشأن ضوابط وشروط، بأن لا يجوز تدريب او تشغيل الطالب إلا بعد توافر الشروط الآتية: لا يجوز للوزارة الموافقة على منح تصريح عمل للأحداث إلا بعد توافر الشروط الآتية:

- موافقة كتابية ممن له الولاية أو الوصاية على الحدث.
- شهادة ميلاد أو شهادة بتقدير سن الحدث صادرة من السلطات الطبية الرسمية المختصة.
- شهادة باللياقة الصحية للعمل المطلوب صادرة من السلطات الطبية الرسمية المختصة.
- أن يكون للحدث غير المواطن ولذويه إقامة سارية المفعول مثبتة في جواز السفر .
- أن لا يكون العمل المراد تشغيل الحدث فيها ضمن الأعمال المحظورة بموجب هذا القرار
- أو القرارات الصادرة في هذا الشأن.
- أن تكون رخصة المنشأة مقدمة الطلب سارية المفعول.
- سداد الرسم المقرر لهذا التصريح.



وفي جميع الأحوال لا يجوز للوزارة الموافقة على منح تصريح عمل لحدث غير مواطن إلا بعد التأكد من أنه لا يوجد من يستطيع أن يشغل الوظيفة المطلوبة من بين المواطنين الباحثين عن عمل.

المادة الثالثة عشرة

لمفتش العمل أن يطلب إعادة الفحص الطبي قبل مرور الفترة الدورية المقررة إذا تبين أن شروط وظروف العمل أو قدرة ولياقة الحدث تقتضي ذلك.

يرجى بيان ما يلي:

- هل يدخل التفتيش على عمل الأطفال ضمن مهام جهاز تفتيش العمل؟

نعم

لا

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

نصت المادة (22) من قرار مجلس الوزراء رقم (1) لسنة 2022 في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل في الفقرة الثالثة بان تتولى الوزارة التنسيق مع الجهات ذات العلاقة بالصحة العامة والرعاية والسلامة المهنية للعمال بالرقابة والتفتيش وتطبيق الجزاءات الإدارية على المنشآت المخالفة لتعليمات الصحة والسلامة المهنية.

المادة الرابعة عشرة

تحدد السلطة المختصة الجهة التي تتحمل تكاليف الفحص الطبي، وفي جميع الحالات لا يتحمل الحدث أية نفقة مالية لقاء الفحص.

يرجى بيان ما يلي:

- الجهة التي تتحمل تكاليف الفحص الطبي.

صاحب العمل.

- النص التشريعي الذي يحدد ذلك.

نصت المادة رقم (6) من مرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل. يحظر على صاحب العمل تحميل العامل رسوم وتكلفة الاستخدام والاستقدام، أو تحصيلها منه سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة. حيث تعتبر شهادة اللياقة الصحية أو الفحص الطبي من الشروط الواجب توافرها بناء على المادة رقم 5 من مرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل.



المادة الخامسة عشرة

- 1- يحظر تشغيل الحدث ليلاً، ويجوز للتشريع الوطني أن يستثنى بعض الأعمال لفترات محدودة.
- 2- يحدد التشريع الوطني في كل دولة المقصود بالليل طبقاً لما يتمشى مع وضع وظروف كل بلد.

يرجى بيان ما يلي:

- النص الذي يحظر عمل الأطفال ليلاً والاستثناءات الواردة عليه.
- نصت المادة (5) من مرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل بعدم تشغيل الحدث خلال الفترة من الساعة السابعة مساءً حتى الساعة صباحاً.
- المقصود بالليل في التشريع الوطني (يرجى بيان الفترة الزمنية من - إلى).
- حدد المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل في المادة الخامسة بعدم تشغيل الحدث من الساعة السابعة مساءً حتى الساعة السابعة صباحاً.
- نصت المادة (4) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (519) لسنة 2018 بشأن ضوابط وشروط تدريب وتشغيل الطلبة، البند (3) من هذا القرار، على يتعين على من يقوم بتدريب الطالب الحدث (وهو مَنْ يكون عمره ما بين سن الخامسة عشر والثامنة عشر)، أو تشغيله أثناء الاجازة الدراسية، الالتزام بالآتي:
 - أن يكون الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية بالنسبة للطالب الحدث ست ساعات يومياً، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة، أو أكثر للراحة أو لتناول الطعام أو للصلاة لا تقل في مجموعها عن ساعة، وتُحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يعمل الطالب أكثر من أربع ساعات متتالية، وإذا تخللت عمل الحدث فترة تأهيل أو تدريب تُحتسب هذه الفترة من ضمن ساعات عمله. وفي جميع الأحوال لا يجوز إبقاء الطالب الحدث في مكان العمل أو التدريب أكثر من سبع ساعات متصلة.

المادة السادسة عشرة

- 1- للأحداث الذين يعملون بمقتضى عقد التدريب الحصول على مكافأة شهرية مناسبة أثناء فترة تدريبهم، وفقاً للضوابط التي تحددها السلطة المختصة.
- 2- للأحداث الذين يعملون بمقتضى عقد عمل الحصول على أجر لا يقل عن الحد الأدنى للأجر المقرر في كل دولة، مع مراعاة احتساب ذلك وفق ساعات عملهم.

يرجى بيان ما يلي:

- النصوص التشريعية المتعلقة بأجور الأطفال في العمل سواء أثناء فترة التدريب أو بموجب عقد العمل.
- نصت المادة (2) من القرار الوزاري رقم (519) لسنة 2018 بشأن ضوابط وشروط تدريب بأن يجوز لأية منشأة تشغيل الطلبة الذين بلغوا سن الخامسة عشر، أثناء إجازاتهم الدراسية، ولمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر في المرة الواحدة إلا في الحالات التي تُستثنى بقرار من الوزير



أو من يفوضه، وعلى أن يتم في جميع الأحوال - كتابة عقد طبقاً للنموذج المرفق بهذا القرار، على أن يُبين فيه طبيعة العمل، ومدته، وأجر الطالب، وموعد راحته الأسبوعية، وعدد ساعات عمله اليومية.

- بيان الحد الأدنى للأجور في بلدكم الموقر.

لا ينص قانون العمل على حد أدنى للأجور.

المادة السابعة عشرة

1- لا يجوز أن تزيد ساعات العمل اليومي للحدث على ست ساعات، تتخللها فترة أو أكثر للراحة، لا تقل في مجموعها عن ساعة،

بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متوالية، ولا يبقى في مكان العمل فترة تزيد على سبع ساعات.

2- إذا تخللت عمل الحدث فترة تأهيل أو تدريب تحتسب هذه الفترة من ضمن ساعات عمله.

يرجى بيان ما يلي:

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

نصت المادة (5) من مرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل بان لا تزيد ساعات العمل الفعلية للحدث

على ست ساعات يومياً، ويجب أن تتخللها فترة أو أكثر للراحة، لا تقل في مجموعها عن ساعة، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متوالية.

نصت المادة (4) من القرار الوزاري رقم (519) لسنة 2018 بشأن ضوابط وشروط تدريب وتشغيل الطلبة، البند (3) من هذا القرار، على

يتعين على من يقوم بتدريب الطالب الحدث (وهو مَنْ يكون عمره ما بين سن الخامسة عشر والثامنة عشر)، أو تشغيله اثناء الاجازة

الدراسية، الالتزام بالآتي: أن يكون الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية بالنسبة للطالب الحدث ست ساعات يومياً، ويجب أن تتخلل ساعات

العمل فترة أو أكثر للراحة أو لتناول الطعام أو للصلاة لا تقل في مجموعها عن ساعة، وتُحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يعمل الطالب

أكثر من أربع ساعات متتالية، وإذا تخللت عمل الحدث فترة تأهيل أو تدريب تُحتسب هذه الفترة من ضمن ساعات عمله. وفي جميع الأحوال

لا يجوز إبقاء الطالب الحدث في مكان العمل أو التدريب أكثر من سبع ساعات متصلة.

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

نعم

لا

* يرجى بيان النص التشريعي.

نص البند الثالث من المادة (4) من القرار الوزاري رقم (519) لسنة 2018 بشأن ضوابط وشروط تدريب وتشغيل الطلبة على أنه يتعين

على من يقوم بتدريب الطالب الحدث (وهو مَنْ يكون عمره ما بين سن الخامسة عشر والثامنة عشر)، أو تشغيله اثناء الاجازة الدراسية،

الالتزام بالآتي: أن يكون الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية بالنسبة للطالب الحدث ست ساعات يومياً، ويجب أن تتخلل ساعات العمل

فترة أو أكثر للراحة أو لتناول الطعام أو للصلاة لا تقل في مجموعها عن ساعة، وتُحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يعمل الطالب أكثر



من أربع ساعات متتالية، وإذا تخللت عمل الحدث فترة تأهيل أو تدريب تُحتسب هذه الفترة من ضمن ساعات عمله. وفي جميع الأحوال لا يجوز إبقاء الطالب الحدث في مكان العمل أو التدريب أكثر من سبع ساعات متصلة.

المادة الثامنة عشرة

يجوز أن يعمل الحدث لبعض الوقت بما هو دون ساعات العمل المحددة في هذه الاتفاقية، وذلك وفقاً للضوابط التي تحددها السلطة المختصة.

يرجى بيان ما يلي:

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

نعم

المادة التاسعة عشرة

لا يجوز تكليف الحدث بأي عمل إضافي، أو تشغيله أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية.

يرجى بيان ما يلي:

- النصوص التشريعية التي تغطي حكم هذه المادة.

نصت المادة (5) من مرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل بانه من ضمن شروط تشغيل الحدث هو عدم تكليفه بساعات عمل إضافية، أو إبقائه في مكان العمل بعد المواعيد المقررة له، أو تشغيله في أيام الراحة أو العطلات الرسمية.

نص البند الثالث من المادة (4) من القرار الوزاري رقم (519) لسنة 2018 بشأن ضوابط وشروط تدريب وتشغيل الطلبة، على أنه يتعين على من يقوم بتدريب الطالب الحدث (وهو مَنْ يكون عمره ما بين سن الخامسة عشر والثامنة عشر)، أو تشغيله اثناء الاجازة الدراسية، الالتزام بالآتي: أن يكون الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية بالنسبة للطالب الحدث ست ساعات يومياً، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للراحة أو لتناول الطعام أو للصلاة لا تقل في مجموعها عن ساعة، وتُحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يعمل الطالب أكثر من أربع ساعات متتالية، وإذا تخللت عمل الحدث فترة تأهيل أو تدريب تُحتسب هذه الفترة من ضمن ساعات عمله. وفي جميع الأحوال لا يجوز إبقاء الطالب الحدث في مكان العمل أو التدريب أكثر من سبع ساعات متصلة.

ونص البند (4) التابع لهذا القرار، أن ألا يُكلف الطالب الحدث بالعمل ساعات إضافية مهما كانت الأحوال، ولا يجوز إبقاؤه في محل العمل بعد المواعيد المقررة له، كما لا يجوز تدريبه أو تشغيله في أيام الراحة.

المادة العشرون

للعامل الحدث الحق في راحة أسبوعية إلزامية مدفوعة الأجر مدتها (24) ساعة متصلة على الأقل.

يرجى بيان ما يلي:

- النص الذي يعطي العامل الحدث الحق في راحة أسبوعية ومدتها.



نصت المادة (5) من مرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل بعدة اشتراطات لتشغيل الحدث ومن ضمنها ألا تزيد ساعات العمل الفعلية على ست ساعات يومياً، ويجب أن تتخللها فترة أو أكثر للراحة، لا تقل في مجموعها عن ساعة، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متوالية. وكذلك بعدم تكليفه بساعات عمل إضافية، أو إبقائه في مكان العمل بعد المواعيد المقررة له، أو تشغيله في أيام الراحة أو العطلات الرسمية.

المادة الحادية والعشرون

- 1- يستحق الحدث إجازة سنوية مدفوعة الأجر تزيد مدتها على المدة المستحقة لغيره من العاملين، على ألا تقل في جميع الأحوال عن (21) يوماً.
- 2- يجب أن يتمتع الحدث بثلاثي مدة الإجازة دفعة واحدة على الأقل، ويتمتع بباقي المدة خلال العام نفسه.

يرجى بيان ما يلي:

- النصوص التشريعية المتعلقة بإجازات العامل الحدث وشروطها.

المادة 2 من قرار وزاري رقم 519 لسنة 2018 بشأن ضوابط وشروط تدريب وتشغيل الطلبة ينص على: يجوز لأية منشأة تشغيل الطلبة الذين بلغوا سن الخامسة عشر، أثناء إجازتهم الدراسية، ولمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر في المرة الواحدة إلا في الحالات التي تستثنى بقرار من الوزير أو من يفوضه، وعلى أن يتم في جميع الأحوال كتابة عقد طبقاً للنموذج المرفق بهذا القرار، على أن يبين فيه طبيعة العمل، ومدته، وأجر الطالب، وموعد راحته الأسبوعية، وعدد ساعات عمله اليومية.

المادة الثانية والعشرون

للعامل الحدث الحق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية العمالية التي تتلاءم مع عمره.

يرجى بيان ما يلي:

- الخدمات الاجتماعية التي تقدم للعامل الحدث بموجب القانون أو التطبيق العملي.

نصت المادة 22 من قرار مجلس الوزراء رقم 52 لسنة 2018 بشأن اللائحة التنفيذية للقانون الاتحادي رقم 3 لسنة 2016 بشأن قانون حقوق الطفل (وديمة) فيما يخص الحقوق الاجتماعية بان تعمل الدولة على توفير مستوى معيشي ملائم لنمو الطفل البدني والعقلي والنفسي والاجتماعي وفقاً للقوانين المعمول بها. كما نصت المادة 23 من نفس القرار على أن الأطفال الذين ليس لديهم عائل مقدر أو مصدر دخل الحق في الحصول على مساعدة الدولة وفقاً للقوانين المعمول بها.

رابعاً: التزامات صاحب العمل

المادة الثالثة والعشرون

يلتزم صاحب العمل قبل تشغيل الحدث أن يحصل على موافقة كتابية ممن له الولاية أو الوصاية على الحدث.

يرجى بيان ما يلي:



- النص التشريعي الذي يغطي حكم هذه المادة.

نصت المادة (5) من مرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل بأنه من ضمن شروط تشغيل الحدث هو الموافقة الخطية ممن له الولاية أو الوصاية عليه.

نصت المادة (3) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (519) لسنة 2018 بشأن ضوابط وشروط تدريب الطلبة، بأن لا يجوز تدريب او تشغيل الطالب إلا بعد توافر الشروط الآتية :

a) موافقة كتابية ممن له الولاية أو الوصاية على الطالب.

المادة الرابعة والعشرون

يلتزم صاحب العمل المشغل للعامل للحدث بالتأمين عليه في صناديق التأمينات الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) وذلك وفقا للنظم المعمول بها في كل دولة.

يرجى بيان ما يلي:

- هل يوجد ما يلزم صاحب العمل بالتأمين على العامل للحدث؟

نعم

لا

* يرجى بيان النص التشريعي.

نص قرار مجلس الوزراء رقم 1 لسنة 2022 في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل في مادته الرابعة والمتعلقة بنظام تشغيل الاحداث في فقرته الثالثة بأنه يتعين على صاحب العمل المشغل للحدث الالتزام بالتأمين على الحدث شأنه شأن العمالة العادية.

المادة الخامسة والعشرون

يلتزم صاحب العمل بتقديم الرعاية الصحية والطبية للأحداث العاملين لديه وفق النظم التي تضعها السلطة المختصة في كل دولة.

يرجى بيان ما يلي:

النص التشريعي الذي يلزم صاحب العمل بتقديم الرعاية الصحية والطبية للعامل للحدث.

المادة 5 من قرار وزاري رقم 1189 لسنة 2010 بشأن ضوابط وشروط عمل الأحداث على ان: يستحق الحدث جميع الحقوق المقررة للعمال في قانون تنظيم علاقات العمل، المشار إليه، والقرارات الصادرة تنفيذاً له وذلك في حالة توافر شروط استحقاقها في هذا الحدث.



المادة السادسة والعشرون

يجب على صاحب العمل تدريب الأحدث العاملين لديه على كيفية استخدام وسائل السلامة والصحة المهنية، وأن يراقب تطبيقها، ويؤمن استقادتهم من تلك الوسائل.

يرجى بيان ما يلي:

- مدي التزام صاحب العمل بتدريب الأحدث العاملين لديه على استخدام وسائل السلامة والصحة المهنية وهل توجد برامج إنزامية لحماية صحة وسلامة العامل الحدث في المنشأة التي يعمل بها.

نص قرار مجلس الوزراء رقم 1 لسنة 2022 في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل في مادته الرابعة والمتعلقة بنظام تشغيل الاحداث في فقرته الثالثة على انه يتعين على صاحب العمل المشغل للحدث الالتزام بتدريب الاحداث العاملين لديه على كيفية استخدام وسائل السلامة والصحة المهنية .

نصت المادة (4) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (519) لسنة 2018 بشأن ضوابط وشروط تدريب الطلبة، البند (5) من هذا القرار، على تدريب الطالب الحدث على كيفية استخدام وسائل السلامة والصحة المهنية، وأن يراقب قيامهم بتطبيقها، ويؤمن استقادتهم من تلك الوسائل، وتوفير بيئة العمل أو التدريب التي يتم توفيرها لجميع العمال مع مراعاة ظروف الحدث.

المادة السابعة والعشرون

على صاحب العمل إبلاغ من له الولاية أو الوصاية على الحدث بأي مرض أو غياب أو تصرف يقوم به الحدث خلال أوقات العمل يستدعي معرفته به.

يرجى بيان ما يلي:

- هل يوجد نص تشريعي يلزم صاحب العمل بالإبلاغ عن أي مرض أو غياب، لمن له الولاية أو الوصاية على الحدث العامل لديه.

نصت المادة (4) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (519) لسنة 2018 بشأن ضوابط وشروط تدريب الطلبة، البند(6) من هذا القرار على إبلاغ من له الولاية أو الوصاية على الطالب الحدث بأي مرض أو غياب أو تصرف يقوم به الحدث خلال أوقات العمل أو التدريب، ويتطلب معرفته به.

المادة الثامنة والعشرون

يلتزم صاحب العمل الذي يعمل لديه أحداث بأن تتوافر لديه سجلات أو بيانات تتضمن المعلومات التي تستوجبها طبيعة العمل ومصلحة الحدث، وعلى الأخص:

- أسماء الأحداث وأعمارهم وتاريخ التحاقهم بالعمل.
- الأعمال الموكلة إليهم وساعات عملهم وفترات الراحة المخصصة لهم وإجازاتهم المستحقة.
- تاريخ الفحوص الطبية التي تجرى عليهم والشهادات الطبية المبينة لقدرتهم ولياقتهم الصحية للعمل.



يرجى بيان ما يلي:

- النصوص التشريعية التي تلزم صاحب العمل بتوفير سجلات أو بيانات تتضمن المعلومات المتعلقة بالعمال الأطفال العاملين لديه. نص البند الثالث من المادة (4) من قرار مجلس الوزراء رقم 1 لسنة 2022 في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل على انه يتعين على صاحب العمل، ان يحتفظ بسجل خاص بالأحداث، يبين فيه اسم الحدث وعمره والاسم الكامل لمن له الوصاية او الوصاية عليه وبيانات التواصل معه، ومحل إقامة الحدث ومن له الوصاية عليه، وتاريخ استخدامه والعمل الذي يستخدم فيه.

المادة التاسعة والعشرون

1- على كل صاحب عمل يعمل لديه أحداث:

(أ) أن يضع في مكان ظاهر في موقع العمل الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث.

(ب) أن يبلغ الجهة المختصة بأسماء الأحداث الذين يعملون لديه وأعمارهم وتاريخ التحاقهم بالعمل، وأية معلومات أخرى تتعلق بهم.

2- تنظم التشريعات الوطنية الأحكام المنفذة الواردة في الفقرتين السابقتين.

يرجى بيان ما يلي:

- النصوص التشريعية التي تغطي حكم المادة السابقة.

نص البند الثالث من المادة (4) من قرار مجلس الوزراء رقم 1 لسنة 2022 في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل في على ان يضع في مكان ظاهر في موقع العمل، الاحكام الخاصة بتشغيل الاحداث.

*وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

المادة 1	تغطية تشريعية
المادة 2	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية
المادة 3	تغطية تشريعية
المادة 4	تغطية تشريعية
المادة 5	تغطية تشريعية
المادة 6	تغطية تشريعية
المادة 7	تغطية تشريعية
المادة 8	تغطية تشريعية



المادة 9	عدم تغطية تشريعية	لم يرد في التقرير السن الدنيا للأحداث بالنسبة لعقود التدريب والتلمذة، بالإضافة إلى الضمانات التي تكفل حماية الأطفال صحياً وأخلاقياً في موقع العمل (ذات علاقة بالعمل).
المادة 10	تغطية تشريعية	
المادة 11	تغطية جزئية	ما ذكر في الرد خاص بالعمال المعرضين للأمراض المهنية وليس الأحداث، كما أن الفقرة 2 من المادة غير مغطاة.
المادة 12	تغطية جزئية	لا توجد تغطية للفقرة 2 من المادة.
المادة 13	عدم تغطية تشريعية	تنص المادة على إعطاء مفتش العمل صلاحية طلب إعادة الفحص الطبي وما تم ذكره في رد الدولة يخص الجزاءات الإدارية على المنشآت المخالفة لتعليمات الصحة والسلامة المهنية وليس هذا المطلوب من المادة.
المادة 14	تغطية تشريعية	
المادة 15	تغطية تشريعية	
المادة 16	عدم تغطية تشريعية	الفقرة 1: ما جاء في الرد يعني فقط عمل الطلبة أثناء الإجازة الدراسية وليس الأحداث العاملين بمقتضى عقد تدريب. الفقرة 2: لا يوجد ما ينص على إعطاء الحدث الذي يعمل بمقتضى عقد عمل أجر شهري لا يقل عن الحد الأدنى للأجور.
المادة 17	تغطية جزئية	عدم تغطية الفقرة 2.
المادة 18	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية	يرجى تزويدنا بالنص التشريعي الذي يوفر التغطية.
المادة 19	تغطية تشريعية	

المادة 20	تغطية تشريعية	
المادة 21	عدم تغطية تشريعية	لم يتم ذكر مدة وشروط إجازات عمل الأحداث.
المادة 22	عدم التغطية التشريعية	لم يتضمن النص التشريعي ما يفيد توفير الخدمات الاجتماعية العمالية التي تلائم العامل الحدث.
المادة 23	تغطية تشريعية	
المادة 24	تغطية تشريعية	



	تغطية تشريعية	المادة 25
	تغطية تشريعية	المادة 26
ما ذكر في الرد خاص بالطلبة والمادة تشمل جميع الأحداث العاملين.	تغطية جزئية	المادة 27
تطلب المادة أن تتضمن سجلات العامل الحدث عدة معلومات، وما تم ذكره لا يغطي جميع البيانات المطلوبة من نص المادة.	تغطية جزئية	المادة 28
لا توجد تغطية للفقرة الفرعية (ب) من الفقرة 1.	تغطية جزئية	المادة 29



الاتفاقية رقم (19) لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل - اتفاقية مصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من دولة الإمارات العربية المتحدة حول الاتفاقية رقم (19) لعام 1998 وجاء في هذا الرد ما يلي:

مرئيات وزارة الموارد البشرية والتوطين بدولة الامارات العربية المتحدة	نص الاتفاقية
<p>1. التكامل مع أجهزة التفتيش والحماية الاجتماعية نود أن نحيطكم علماً بأنه تم توقيع مذكرة تفاهم بين وزارة الموارد البشرية والتوطين والهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية</p> <ul style="list-style-type: none"> • وكذلك مع صناديق المعاشات ومكافآت التقاعد بدولة الإمارات، حيث نصت على التعاون في المجالات التالية: • تنفيذ زيارات تفتيشية مشتركة للتأكد من وضع المؤمن عليهم من العاملين في منشآت القطاع الخاص. - عقد ورش توعوية مشتركة وارشادية للعاملين في القطاع الخاص. <p>2. قانون التأمين ضد التعطل عدا عن ذلك، فقد اعتمدت دولة الإمارات مرسوم بقانون اتحادي رقم (13) لسنة 2022 بشأن التأمين ضد التعطل عن العمل، والذي يعد أحد أشكال الضمان الاجتماعي، حيث يوفر نظام التأمين ضد التعطل للمواطنين والمقيمين العاملين في القطاعين الاتحادي والخاص الدعم المالي في حال فقدان وظائفهم نتيجة لإنهاء الخدمة من قبل أصحاب العمل وذلك من خلال مظلة حماية اجتماعية للعاملين بما يكفل الحياة الكريمة لهم ولأسرهم من خلال تعويض العامل المؤمن عليه بمبلغ نقدي لفترة (3) أشهر في حال تعطله عن العمل بسبب انتهاء خدمته لدى جهة عمله مقابل قيمة اشتراك يتم تحصيله من العامل شهريا خلال فترة عمله. ويكون التعويض على أساس شهري بنسبة 60% من راتب الاشتراك وبحد أقصى 20 ألف درهم شهريا ولمدة (3) أشهر من تاريخ التعطل عن العمل وهي المدة القصوى للتعويض عن كل مطالبة. كذلك فقد استثمرت دولة الإمارات في منظومة تفتيش الكترونية متكاملة ومرتبطة بالمجمع التأميني وقواعد البيانات الداخلية في الوزارة للتمكن من تحديد الأفراد الغير مؤمن عليهم وفق القانون واتخاذ الإجراءات اللازمة.</p>	<p>المادة التاسعة عشر: "يتم في كل دولة التنسيق والتكامل بين تفتيش العمل وتفتيش التأمينات الاجتماعية كلما كان ذلك ضروريا"</p>



3. الضمان المصرفي والتأمين على حقوق العمالة

بموجب القرار الوزاري رقم (318) لسنة 2022 بشأن الضمان المصرفي والتأمين على حقوق العمال للمنشآت، لدى المنشأة حرية اختيار وسيلة الحماية المقررة لحقوق العمال من خلال أحد الخيارات:

- سداد ضمان مصرفي لا تقل قيمته عن 3000 درهم عن كل عامل، عن طريق أحد المصارف العاملة بالدولة، على أن يكون الضمان ساري المفعول ابتداء من تاريخ إصداره ولمدة عام، ويجدد تلقائياً، ويدفع بناء على طلب الوزارة ودون وجود أية قيود أخرى.

- أو سداد قيمة التأمين على العامل من خلال شراء وثيقة التأمين حيث يلتزم صاحب العمل بتوفير تغطية تأمينية للعامل تصل قيمتها إلى 20,000 درهم لحماية العامل من أية تطورات قد تؤثر عليه مثل إفلاس الشركة أو عجزها عن دفع مستحققاته. ولضمان استمرارية التغطية التأمينية لجميع العمال، يقوم جهاز التفتيش بمتابعة المنشآت التي قرب انتهاء التغطية التأمينية لعمالهم لضمان توفير الحماية لجميع العمال بالدولة.

4. التأمين الصحي في القطاع الخاص. نص مرسوم بقانون اتحادي رقم

(33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل وتعديلاته ضمن المادة (13) على التزامات

صاحب العمل بـ:

تحمل تكاليف الرعاية الطبية للعامل وفق التشريعات النافذة في الدولة
تحمل نفقات التأمينات والاشتراكات والضمانات التي تحددها
التشريعات النافذة.

كما يلتزم أصحاب العمل بموجب منظومة الضمان الصحي بتوفير التأمين الصحي لموظفيهم عبر شركات التأمين المرخصة لتقديم خدمات التأمين الصحي في الدولة، حيث تتوافر باقات عديدة مقبولة التكلفة تتناسب مع حجم الشركة وطبيعة نشاطها وعدد موظفيها.

ويقوم مفتشو العمل من خلال زياراتهم التفتيشية بالتأكد من توفر الضمان الصحي لجميع العمال، والذي قد يتخذ على صاحب العمل الإجراءات القانونية حيال المنشآت التي لم توفر أو لم تجدد الضمان الصحي، بحسب الإجراءات التي تفرضاها الجهات الصحية.

*وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

	تغطية تشريعية	المادة 19
--	---------------	-----------



2- جمهورية السودان

■ الاتفاقية العربية رقم (15) لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور - اتفاقية مصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من جمهورية السودان حول الاتفاقية رقم (15) لعام 1983 وجاء في هذا الرد ما يلي:

المادة (2) من الاتفاقية:

يدفع الاجر النقدي بالعملة المحلية. ويجوز الاتفاق على غير ذلك في التشريعات المعمول بها.

الرد: نص قانون الحد الأدنى للأجور لسنة 1974 المادة (2) من هذا القانون ما لم يقتضي السياق معنى آخر، الأجر يقصد به كل ما يتقاضاه أي من العاملين لقاء عمله سواء كان ذلك المقابل نقداً أو عيناً و سواء كانت الفترات التي يدفع فيها الأجر شهرية أو نصف شهرية أو أسبوعية أو يومية أو أي طريقة أخرى.

المادة (3) من الإتفاقية:

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

الرد: لائحة الخدمة المدنية القومية لسنة 2007 الفصل الثالث - صرف الأجور (5)17

يجب مسئول شؤون الخدمة في الوحدة المعنية التأكد من المعلومات المدونة بدفاتر الأجور والتوقيع عليها واعتمادها من رئيس الوحدة او من يفوضه قبل تحويلها للصرف.

المادة (10) من الاتفاقية:

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

الرد: الفصل الرابع عشر من قانون العمل أحكام ختامية - المادة (3) يجوز للمحكمة المختصة أن تخصص جزءاً من الغرامة للشخص المتضرر.

المادة (11) من الإتفاقية:

لايجوز لصاحب العمل أن يقطع من أجر العامل وفاءاً لما يكون قد أقرضه أو لدين مستحق له بنسبة تزيد عن 10% من الاجر الأساسي. مع عدم احتساب أي فوائد علي تلك الديون.

الرد: (الفصل السادس) المادة 35 (1) قانون العمل 1997 يجب أن يدفع أجر العامل نقداً ويجوز أن يستثنى من ذلك ما يدخل في الأجور من مد العامل بالطعام أو الوقود أو السكن أو الترحيل أو الملابس .



المادة 37 (1) السلفيات (1) يجوز لصاحب العمل أن يمنح سلفيات للعمال بشرط:-

أ- أن تكون بدون فائدة ، على أنه يجوز لصاحب العمل أن يتقاضى نسبة مئوية مخفضة لمقابلة المصاريف المتصلة بتلك السلفية .

ب- لا تزيد الإستقطاعات الدورية لسداد السلفيات عن 15% من المرتب .

المادة (12) من الاتفاقية :

تحدد التشريعات الوطنية النسبة التي يجوز الحجز عليها أو التنازل عنها من أجر العامل المستحق وفاء للديون المترتبة عليها و أولويتها مع مراعاة كفاية ما يبق للعمال من أجر لسداد حاجاته وحاجات أسرته الأساسية .

الرد : قانون العمل الفصل السادس - المادة (1)35 يجب ان يدفع اجر العامل نقدا ويجوز ان يستثنى من ذلك ما يدخل في الأجور من مد الطعام او الوقود او السكن او الترحيل او اللبس.

المادة (14) من الإتفاقية:

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

الرد : توجد في لائحة التعامل بالنقد الأجنبي لسنة 1999 و لائحة 2003 تعديل 1999 الفصل الثالث التعامل بالنقد الأجنبي:

1. يجوز لأي شخص بموافقة المحافظ أو من يفرضه أن يتعامل بالنقد الأجنبي بأي من الوسائل التالية :

أ. إدخال اي أرصدة وإخراجها من السودان .

ج. تحويل الجنيه السوداني إلى نقد أجنبي بغرض أداء مدفوعات أو إجراء تحويلات إلى داخل و خارج السودان .

المادة (16) من الإتفاقية:

يقصد بالحد الأدنى العام للأجور، المستوى المقدر للأجر ليكون كافياً لإشباع الحاجات الضرورية للعامل وأسرته ، كالملبس والتغذية والسكن للعيشة بمستوى انساني لائق.

الرد : الحد الأدنى العام للأجور يحدد عبر لجنة الأجور و شروط الخدمة بقرارات دورية من مجلس الوزراء .

الرد : ينص قانون العمل لسنة 1997 الفصل الاول أحكام تمهيدية المادة (4) تفسير (الأجر) يقصد به مجموع المرتب الأساسي و جميع المكافآت الأخرى التي تدفع للعامل بواسطة صاحب العمل و يشمل قيمة ما يقدمه صاحب العمل للعامل من طعام او وقود أو سكن او اي أجر يدفع عن العمل الإضافي او اي مكافأة خاصة تدفع نظير أداء أي عمل و أي علاوات أخرى على ألا يشمل اي مبالغ تدفع كمنحة او هبة او بدل مأمورية أو امتياز و لا أي إكتتاب يقوم صاحب العمل بدفعه نيابة عن العامل في اي مشروع للضمان الإجتماعي كفوائد ما بعد الخدمة و التأمين على الحياة أو مصروفات خاصة يدفعها صاحب العمل.



المادة (17) من الاتفاقية :

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

قانون الحد الأدنى للأجور لسنة 1974 (العاملون يقصد به العمال والموظفون الخاضعون لاحكام هذا القانون)

المادة (19) من الاتفاقية:

تراعي لجنة او لجان الحد الأدنى للأجور عند تحديدها للأجور حركة الأسعار ، وكيفية التوازن بينها ومعرفة مستوى تكاليف المعيشة ، ولها أن تستعين في ذلك بأجهزة مختصة فرعية أو قطاعية لتزويدها بالمعلومات اللازمة .

الرد : بقرار من مجلس الوزراء تصدر هياكل الأجور بالنسبة للقطاع الحكومي ووزارة العمل (بتوصية من وزير المالية) .

المادة (5) من قانون الحد الأدنى للأجور لسنة 1974 بالنسبة للقطاع الخاص: يجوز للوزير تشكيل لجنة من الاتحاد العام لأصحاب العمل واتحاد نقابات عمال السودان و وزارة العمل والإصلاح الإداري واي اشخاص آخرين من ذوى الاختصاص للنظر في الآثار المترتبة على الحد الأدنى للأجور على مستويات الأجور والعمل على معالجة الأوضاع الناشئة عن ذلك وطبقا للقوانين ذات الصلة ورفع توصية بذلك الوزير .

المادة (20) من الإتفاقية:

تراجع اللجنة الحد الأدنى للأجور دورياً لفترات لاتزيد عن سنة وذلك لتواكب الأجور الحقيقية مستوى تكاليف المعيشة.

الرد : الحد الأدنى العام للأجور يحدد عبر لجنة الأجور و شروط الخدمة بقرارات دورية من مجلس الوزراء .

*وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

المادة 2	عدم التغطية التشريعية	لم يتم ذكر النص التشريعي الخاص بدفع الأجر النقدي بالعملة المحلية.
المادة 3	عدم التغطية التشريعية	لم يتم ذكر ما ينص على تسهيل إطلاع العامل على تفاصيل حساب أجره.
المادة 10	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية	لم يتم ذكر النص التشريعي الخاص بنظام الجزاءات المالية التي تحمي معيشة العامل وأسرته، كما يرجى إرفاق قرار الوزير الذي يحدد أوجه صرف الغرامات على حسب البند 4 من المادة 64 من قانون العمل.
المادة 11	تغطية جزئية	نسبة الاستقطاع المذكورة في الرد هي 15% بينما النسبة القصوى المذكورة في مادة الاتفاقية هي 10%؛ ولهذا لا تتوفر التغطية التشريعية الكاملة.



المادة 12	عدم التغطية التشريعية	لم يتم ذكر النسبة التي يجوز الحجز عليها أو التنازل عنها، مع أخذ العلم بأن نسبة الاستقطاع من أجر العامل نتيجة السلفيات تختلف عن النسبة التي يجوز الحجز أو التنازل عنها.
المادة 14	التغطية التشريعية	
المادة 16	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية	يرجى تزويدنا بالنص التشريعي الذي يوفر التغطية.
المادة 17	تغطية تشريعية	
المادة 19	تغطية تشريعية	
المادة 20	عدم التغطية التشريعية	لم يتم بيان المدة التي ينص عليها التشريع للمراجعة.



3- جمهورية العراق

▪ الاتفاقية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الأحداث - غير مصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي تقرير من جمهورية العراق حول الاتفاقية رقم (18) لعام 1996

وجاء في هذا الرد ما يلي:

تُهدي المندوبية الدائمة لجمهورية العراق لدى جامعة الدول العربية أطيب تحياتها إلى منظمة العمل العربية، وإذ تشير إلى مذكرتك المرقمة ح.أ. 586/11 في 2022/09/25، وبشأن متابعة اتفاقيات وتوصيات المنظمة، وتحديدًا الاتفاقية العربية رقم (18) لعام 1996، تتشرف بإعلامها أن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في جمهورية العراق بينت عدم أخذها بالاتفاقية المذكورة أنفاً قبل عام 2015، وذلك لعدم توافقتها مع التشريعات ذات الصلة، وأنه تم إدراج فصل خاص بالأحداث بعد صدور قانون العمل رقم (37) لعام 2015

تغتتم المندوبية الدائمة هذه المناسبة لتعرب لمنظمة العمل العربي عن فائق تقديرها وإحترامها

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

أخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة اتخاذ الإجراءات اللازمة للتصديق على الاتفاقية.



4- دولة ليبيا

▪ الاتفاقية رقم (5) لعام 1976 بشأن المرأة العاملة - اتفاقية مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من دولة ليبيا حول الاتفاقية رقم (5) لعام 1976 وجاء في هذا الرد ما يلي:

المواد الآتية:-

الاتفاقية رقم (5) لسنة (1976) بشأن المرأة العاملة المواد أرقام رقم: (5) .9 .11 .14 .15 .17 .18 .19).

• الرد على المادة رقم (5) من الاتفاقية رقم (5) بشأن المرأة العاملة لسنة 1976م

إن ضمان توفير التسهيلات لإعادة تدريب المرأة العاملة بعد فترات انقطاعها المسموح بها عن مجال العمل نفيد بان قرار مجلس الوزراء رقم (258) لسنة (1989) بشأن تدريب وتأهيل المرأة.

(مرفق نسخة من هذا القرار).

• الرد على المادة (9) التاسعة من الاتفاقية رقم (5) لسنة 1976م.

نصت المادة رقم (24) من نفس قانون رقم (12) لسنة 2010 م، بشأن علاقات العمل. على ما يأتي: لا يجوز تشغيل النساء في أعمال التي لا تتناسب مع طبيعة المرأة والتي يصدر لتحديدتها قرار مجلس الوزراء ولا يجوز تمييز الرجال على نساء في المعاملة والاستخدام وفي مقابل عن العمل ذي القيمة متساوية ويجوز تخفيض ساعات العمل بالنسبة لهن في بعض المهن والأعمال التي يحددها مجلس الوزراء وبمراعاة احتياجات العمل التي تتناسب مع عدد العاملين من رجال ونساء.

• الرد على المادة (11) الحادي عشر من الاتفاقية رقم (5) لسنة 1976م بشأن المرأة العاملة

أجازت المادة (24) من القانون المذكور أعلاه تخفيض ساعات العمل بالنسبة للنساء في بعض المهن والاعمال التي يحددها مجلس الوزراء كما نصت المادة (25) بعدم إجازة إنهاء عمل المرأة أثناء حملها أو أثناء تغييبها في إجازة الأمومة، إلا لأسباب مبررة لا تمت بصلة للحمل أو الولادة و مضاعفاتها أو الرضاعة ، كما نصت المادة (33) على حق في إجازة مرضية مدفوعة مقابل أو مرتب لمدة لا تزيد على 45 يوما متصلة أو 60 يوما متقطعة خلال السنة واحدة وهذا الحق ينطبق على الرجال أو النساء على حد سواء .

كما جاءت في المادة (25) للمرأة الحق في إجازة أمومة يقابل مدتها 14 أربعة عشر أسبوعا، تتضمن هذه الإجازة فترة إلزامية بعد الرضع لا تقل عن 6 أسابيع وتمدوا إجازة الأمومة إلي 16 عشرة أسبوعا إذا أنجبت أكثر من طفل ولا يجوز إنهاء عمل المرأة أثناء حملها و أثناء تغييبها في إجازة أمومة إلا لأسباب مبررة لا تمت بصلة إلى الحمل أو الولادة و مضاعفاتها أو إرضاع ، كما يكون للمرأة العاملة خلال (18) ثمانية عشر شهرا، التالية لتاريخ الوضع الحق في تمتع لفترة أو فترات توقف عن العمل خلال ساعات العمل لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة من أجل إرضاع طفلها على أن تعتبر ساعات عمل مدفوعة مقابل.



• الرد على المادة (14) الرابعة عشر، بشأن المرأة.

نصت المادة (36) من القانون المذكور " يجوز بقرار من جهة العمل منح العامل أو الموظف (الرجال أو النساء) إجازة خاصة بدون مرتب في الحالات وبالشروط التي حدتها اللائحة التنفيذية " الخاصة بقانون رقم (12).

• الرد على المادة (15) خمسة عشر، بشأن المرأة العاملة.

نصت المادة (38) من القانون 12 لسنة 2010 م، على ما يلي على جهات العمل إجراء التأمين و إلزام العاملين أو الموظفين بها (الرجال والنساء) ضد أمراض وأخطار المهن و أن توفر الرعاية الصحية والحماية الاجتماعية اللازمة من (رجال ونساء) ولأفراد أسرهم، كما نص قانون الضمان الاجتماعي في مادة (1) على أن الضمان الاجتماعي حق يكفله المجتمع على الوجه المبين في قانون الجميع المواطنين في ليبيا وحماية المقيمين فيها من غير المواطنين ويشمل الضمان الاجتماعي حماية الفرد ورعايته في حالات الشيخوخة والمرض المهنة وعند فقد العائل وانقطاع سبل العيش وعند الحمل والولادة وإعانتته على تحمل الأعباء العائلية في حالات الكوارث والطوارئ.

كما يشمل الضمان الاجتماعي الرعاية الاجتماعية لمن لا راعي له من الأطفال والبنين والبنات والمعوقين والعجزة والشيوخ من كلا الجنسين.

• الرد على المادة (17) السابعة عشر من الاتفاقية رقم (5) لسنة 1976م بشأن المرأة العاملة

تص المادة (38) من قانون العمل رقم (12) لسنة 2010م، على جهات العمل إجراء التأمين اللازم على العاملين أو الموظفين (رجال ونساء) بها ضد أمراض و أخطار المهنة، وأن توفر الرعاية الصحية والحماية الاجتماعية اللازمة لهم ولأفراد أسرهم، وذلك مع عدم الإخلال بأي نظام قانوني آخر.

• الرد على المادة (18) ثمانية عشر، بشأن حق حصول المرأة على المنح العائلية في حالة إعالتها لأولادها ولزوجها إذا كان عاجزا.

تقدم المادتان (10) و (11) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (13) لسنة 1980م، المنافع النقدية ومنافع عينية وهي :-
أ- المعاشات المتمثلة في:

- الشيخوخة - العجز إصابة العمل - والعجز الكلي لغير إصابة العمل.

- المعاش الأساسي لفاقد العائل وعديمي الدخل.

ب- علاوة العائلة:

- التي صدر بها قانون رقم (6) لسنة 2013م، ونصت المادة الأولى من هذا القانون على ما الاتي :-

يستحق كل ليبي (ذكرا أو أنثى) لم يكمل سن الثامنة عشر علاوة شهرية قدرها مائة دينار غير خاضعة لأية استقطاعات مالية

... (مرفق صور من قانون)

• الرد على المادة (19) التاسعة عشر بشأن المرأة العاملة.

إذا قدمت المرأة العاملة استقالتها فإن كان لها حقوق لدى جهة عملها فإنها تحصل عليها كاملة وهي تتمثل في مكافأة نهاية الخدمة وتدفع لها نقديا الإجازات التي لم تتمتع بها أثناء عملها.



*وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

المادة 5	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية	لم يتم إرفاق نسخة من قرار مجلس الوزراء رقم (258) لسنة (1989).
المادة 7	تغطية جزئية	لم يتم الرد على ملاحظات اللجنة الخاصة بهذه المادة، ولهذا تحتفظ اللجنة بردها السابق.
المادة 9	عدم التغطية التشريعية	لم يتضمن الرد ما يفيد تخفيف الأعمال للمرأة وعدم تشغيلها ساعات إضافية في فترات الحمل المتأخرة والفترة الأولى بعد الولادة.
المادة 11	عدم التغطية التشريعية	الرد يتناول الإجازات الاعتيادية في حين أن مادة الاتفاقية تتعلق بالإجازات المرضية الخاصة في حالة المرض الناجم عن الحمل والوضع.
المادة 14	عدم التغطية التشريعية	لم يتم ذكر الحالات والشروط الخاصة بالإجازات غير مدفوعة الأجر.
المادة 15	عدم التغطية التشريعية	تنص المادة على وجود تأمين خاص بالأمومة وما تم ذكره في الرد خاص بالتأمينات الاجتماعية العامة للرجال والنساء وليس هذا المقصود من المادة.
المادة 16	تغطية جزئية	لم يتم الرد على ملاحظات اللجنة الخاصة بهذه المادة، ولهذا تحتفظ اللجنة بردها السابق.
المادة 17	عدم التغطية التشريعية	لا يوجد نص يكفل لأسرة المرأة العاملة الحق في الاستفادة من التأمين الصحي الخاص بها.
المادة 18	عدم التغطية التشريعية	تنص المادة على حق المرأة العاملة في المنح العائلية في حالات معينة، أما ما تم ذكره عن المعاشات وعلاوة العائلة فلا يحققوا المطلوب من المادة.
المادة 19	عدم التغطية التشريعية	لعدم وجود نص تشريعي يحقق الغرض من المادة.



■ الاتفاقية رقم (7) لعام 1977 بشأن الصحة والسلامة المهنية - اتفاقية مصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من دولة ليبيا حول الاتفاقية رقم (7) لعام 1977

وجاء في هذا الرد ما يلي:

المادة الثالثة

يجب أن تتضمن الأحكام الخاصة بالسلامة والصحة المهنية الأسس الفنية اللازمة لضمان السلامة والحماية في:

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

يرجى بيان ما يلي:

- الاشتراطات الفنية اللازمة لمراعاة أحكام المادة السابقة.

أن يكون تخطيط المؤسسة ومساحتها وحجم المباني ومواصفاتها ومواصفات الأرضية والممرات والمداخل وغيرها سبب للعمليات الانتاجية وتسلسلها واشتراطات صحة وسلامة العمال

- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

المادة رقم (15) للقانون رقم (93) لسنة 1976 م بشأن الأمن الصناعي والسلامة العمالية

" وفي جميع الأحوال لا يجوز مزاوله أية منشأة لأعمالها إلا بعد الحصول على شهادة بمطابقة مشروعات إنشائها ومواصفات إنشائها لقواعد الأمن الصناعي "

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 بالنتقيف الصحي والتوعية الوقائية.

يرجى بيان ما يلي

هل توجد أجهزة خدمات للسلامة والصحة المهنية في المنشآت في دولتكم الموقرة

✓ نعم

لا



• ما هو دور هذه الأجهزة أن وجدت؟

- الكشف على بيئة العمل.
- تنفيذ التشريعات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.
- الرقابة وضبط المخالفات.
- التوعية والتثقيف.
- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.
- القانون رقم (93) لسنة 1976 بشأن الامن الصناعي.
- القانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن إصدار قانون علاقات العمل.
- القانون رقم (15) لسنة 1983 بشأن البيئة.
- القانون رقم (13) لسنة 1980 بشأن الضمان الاجتماعي.
- القانون رقم (11) لسنة 1970 بشأن الدفاع المدني.

المادة الرابعة عشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

✓ نعم

□ لا

- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

- قرار انشاء المعهد العالي للسلامة والصحة المهنية.

*وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

المادة 2	التغطية الجزئية	لم يتم الرد على ملاحظات اللجنة الخاصة بهذه المادة.
المادة 3	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية	لم يتم ذكر النصوص التشريعية التي تضع الأسس الفنية لقواعد الصحة والسلامة المهنية كما هو مذكور في المادة.



المادة 7	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية	لم يتم ذكر النصوص التشريعية للقوانين المذكورة في الرد، كما أنه لم يتم ذكر اسماء الأجهزة المسؤولة عن السلامة والصحة المهنية في المنشآت والنصوص التشريعية الخاصة بها.
المادة 10	التغطية الجزئية	لم يتم الرد على ملاحظات اللجنة الخاصة بهذه المادة.
المادة 12	التغطية الجزئية	لم يتم الرد على ملاحظات اللجنة الخاصة بهذه المادة.
المادة 14	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية	لم يتم ذكر النصوص التشريعية بشأن تدريس مادة السلامة والصحة المهنية كما هو مذكور في المادة.

■ الاتفاقية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين - غير مصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي تقرير من دولة ليبيا حول الاتفاقية رقم (12) لعام 1980

وجاء في هذا الرد ما يلي:

■ هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق على الإتفاقيات؟

نعم

لا ✓

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

.....

■ من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

السلطة المختصة بالتصديق (البرلمان)

■ ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

التصديق

أخذ العلم ✓

إرجاء التصديق

عدم التصديق



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

نعم

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

لا

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

توجد صعوبات سياسية آلت إلى انقسام السلطة التنفيذية من ناحية وعدم الاستقرار السياسي الذي حال دون اصدار القوانين والتصديق على الاتفاقيات من ناحية أخرى

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

نعم

لا

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

.....

هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

نعم

لا

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

تم إحالة الاتفاقية لوزارة الزراعة للدراسة.



هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

نعم

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؟

نعم

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

نعم

لا

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

❖ الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:

- اللجنة الفنية لإعداد الردود اللازمة على ملاحظات لجنتي الخبراء القانونيين بمنظمتي العمل العربية والدولية.

- إدارة التعاون الدولي بوزارة العمل والتأهيل.

❖ التاريخ:

❖ البريد الإلكتروني:

*بدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة اتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.



▪ الاتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل - اتفاقية مصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من دولة ليبيا حول الاتفاقية رقم (13) لعام 1981

وجاء في هذا الرد ما يلي:

المادة الثالثة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

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

وزارة العمل - وزارة الاقتصاد - وزارة الصناعة - وزارة التخطيط - وزارة الزراعة - الهيئة العامة للبيئة - مصلحة المساحة - التخطيط

العمراني - وزارة الصحة - هيئة السلامة الوطنية.

✓ يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

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

2- المادة رقم 15 للقانون رقم 93 بشأن الامن الصناعي.

المادة الرابعة

يجب أن تتوفر في أماكن العمل الشروط الصحية، خاصة من حيث النظافة والسلامة من التلوث بالعوامل الحية المسببة للأمراض،

كالجراثيم، الحماة الراشحة (الفيروسات) الفطريات والطفيليات.

يرجى بيان ما يلي:

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

توجد، يتم اعدادها من قبل، تقوم الهيئة العامة للبيئة بوضع اشتراطات خاصة للحماية من الملوثات الحيوية كما توجد مواصفات

ومعايير يتم تحديدها من قبل مركز المواصفات والمعايير.

✓ يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

1- المادة (3) للاتحة التنفيذية للقانون رقم (15) لسنة 2003 بشأن حماية وتحسين بيئة العمل.

2- لاتحة السلامة رقم 74 لسنة 1976.



المادة السادسة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

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

✓ يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

قرار رئيس الهيئة العامة للبيئة رقم 34 لسنة 2010.

المادة السابعة

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

يرجى بيان ما يلي:

هل يوجد نص تشريعي يعالج هذه المسألة؟

✓ نعم

□ لا

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

1- نصت المادة 2 من اللائحة التنفيذية للقانون رقم 15 لسنة 2003 بشأن حماية وتحسين بيئة العمل على الحد من

استعمال المواد الأولية الصناعية الخطرة والضارة والمشاركة في وضع الخطط للحد من آثارها.

2- المادة 72 للقانون رقم 93 بشأن الامن الصناعي.

المادة الثامنة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

وجود الكشف الطبي الابتدائي للعامل وكل من يتم التعاقد معه من أجل العمل وهل هو ملائم لمهنته أو لا طبقاً لنوع العمل الذي يزاوله.



✓ يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

1- المادة 37 للقانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل.

2- المادة 8 للقانون رقم 93 بشأن الامن الصناعي.

المادة التاسعة

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

يرجى بيان ما يلي:

ما مدى السعي لتحويل الأعمال اليدوية المرهقة إلى أعمال آلية؟

.....

✓ يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

.....

المادة العاشرة

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

- تنظيم ساعات العمل اليومية، وتحديد الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية، والتقيد بفترات الراحة اليومية والإجازات الأسبوعية والسنوية.
- منح العامل أجرا عادلا يتناسب مع جهده وإمكاناته، ويضمن له ولأفراد أسرته مستوى معيشة مناسبة.
- توفير السكن الصحي المناسب والقريب من أماكن العمل للعاملين وعائلاتهم، خاصة في المناطق النائية عن العمران، وتأمين وسائل النقل المناسبة من وإلى أماكن العمل.
- توفير التغذية الصحية في أماكن العمل.
- تشجيع القيام بالنشاط الاجتماعي والعمل على تحسين العلاقات ما بين الزملاء في العمل من عمال ورؤساء عمل وأصحاب أعمال.
- العمل على رفع المستوى الثقافي للعاملين، وزيادة الوعي الوقائي لديهم بكافة الوسائل التعليمية والإيضاحية.

يرجى بيان ما يلي:

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

المادة؟

✓ نعم

□ لا



• يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

• القانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل المادة رقم (13).

• القانون رقم 13 لسنة 1980 بشأن الضمان الاجتماعي المادة رقم (30).

*وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

المادة 3	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية	لم يتم بيان النصوص التشريعية ذات العلاقة كما هي واردة في التشريع، ويرجى عدم الإكتفاء باسم التشريع وتاريخ صدوره.
المادة 4	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية	لم يتم بيان النصوص التشريعية ذات العلاقة كما هي واردة في التشريع، ويرجى عدم الإكتفاء باسم التشريع وتاريخ صدوره.
المادة 5	تغطية جزئية	لم يتم الرد على ملاحظات اللجنة الخاصة بهذه المادة، ولهذا الإبقاء على الرأي السابق للجنة.
المادة 6	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية	لم يتم بيان النصوص التشريعية ذات العلاقة كما هي واردة في التشريع، ويرجى عدم الإكتفاء بذكر اسم التشريع وتاريخ صدوره.
المادة 7	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية	لم يتم بيان النصوص التشريعية ذات العلاقة كما هي واردة في التشريع، ويرجى عدم الإكتفاء باسم التشريع وتاريخ صدوره.
المادة 8	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية	لم يتم بيان النصوص التشريعية ذات العلاقة كما هي واردة في التشريع، ويرجى عدم الإكتفاء باسم التشريع وتاريخ صدوره.
المادة 9	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية	لم يتم الرد على ملاحظات اللجنة الخاصة بهذه المادة.
المادة 10	تغطية جزئية	لم يأت في الرد لهذا التقرير أو التقرير السابق ما يوفر التغطية التشريعية للفقرتي (6/5) من مادة الاتفاقية.



■ الاتفاقية رقم (16) لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية - غير مصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي تقرير من دولة ليبيا حول الاتفاقية رقم (16) لعام 1983 وجاء في هذا الرد ما يلي:

■ هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات؟

نعم

لا

تم عرض الاتفاقية على اللجنة الفنية وما زالت تحت الدراسة.

■ من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتك الموقرة؟

.....

■ 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 ب(نعم)، يرجى تحديد هذه الصعوبات.

.....

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

نعم

لا



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

توجد صعوبات سياسية آلت الى انقسام السلطة التنفيذية من ناحية وعدم الاستقرار السياسي الذي حال دون اصدار القوانين والتصديق على الاتفاقيات من ناحية أخرى.

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

نعم

لا

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

.....

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

نعم

لا

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

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

▪ هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

نعم ✓

لا

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

- قانون رقم (12) لسنة 2010.



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

نعم

لا

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

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

نعم

لا

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

❖ الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:

- اللجنة الفنية لإعداد الردود اللازمة على ملاحظات لجنتي الخبراء القانونيين بمنظمتي العمل العربية والدولية.

- إدارة التعاون الدولي بوزارة العمل والتأهيل.

❖ التاريخ:

❖ البريد الإلكتروني:

*بدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمّل اللجنة اتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق.



▪ **الاتفاقية رقم (17) لعام 1993 بشأن تشغيل وتأهيل المعوقين - غير مصادق عليها**

وصل مكتب العمل العربي تقرير من دولة ليبيا حول الاتفاقية رقم (17) لعام 1993

وجاء في هذا الرد ما يلي:

▪ هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق على الإتفاقيات؟

✓ نعم

□ لا

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

.....

▪ من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

تم إحالتها للمجلس الرئاسي والسلطة المختصة بالتصديق (البرلمان)

▪ ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

التصديق

✓ أخذ العلم

إرجاء التصديق

عدم التصديق

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

□ نعم

✓ 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

□ لا



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

- توجد صعوبات سياسية آلت إلى انقسام السلطة التنفيذية من ناحية وعدم الاستقرار السياسي الذي حال دون اصدار القوانين والتصديق على الاتفاقيات من ناحية أخرى.

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

نعم

لا

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

.....
.....

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

نعم

لا

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

▪ هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

نعم

لا

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

- مشروع قانون العمل الجديد.

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

نعم

لا



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

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

نعم

لا

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

❖ الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:

- اللجنة الفنية لإعداد الردود اللازمة على ملاحظات لجنتي الخبراء القانونيين بمنظمتي العمل العربية والدولية.

- إدارة التعاون الدولي بوزارة العمل والتأهيل.

❖ التاريخ:

❖ البريد الإلكتروني:

*وبدراسة الرد انتهت اللجنة إلى ما يلي:

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



▪ **الاتفاقية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الأحداث - غير مصادق عليها**

وصل مكتب العمل العربي تقرير من دولة ليبيا حول الاتفاقية رقم (18) لعام 1996

وجاء في هذا الرد ما يلي:

▪ هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق على الإتفاقيات؟

✓ نعم

□ لا

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

.....

▪ من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

تم إحالتها للمجلس الرئاسي والسلطة المختصة بالتصديق (البرلمان)

▪ ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

✓ التصديق

✓ أخذ العلم

✓ إرجاء التصديق

✓ عدم التصديق

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

□ نعم

✓ 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

□ لا

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



- توجد صعوبات سياسية آلت إلى انقسام السلطة التنفيذية من ناحية وعدم الاستقرار السياسي الذي حال دون اصدار القوانين والتصديق على الاتفاقيات من ناحية أخرى.

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

نعم

لا

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

.....

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

نعم

لا

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

▪ هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

نعم

لا

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

- مشروع قانون العمل الجديد.

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

نعم

لا

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



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

نعم

لا

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

❖ الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:

- اللجنة الفنية لإعداد الردود اللازمة على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين بمنظمتي العمل العربية والدولية.

- إدارة التعاون الدولي بوزارة العمل والتأهيل.

❖ التاريخ:

❖ البريد الإلكتروني:

* بدراسة الرد انتهت اللجنة إلى ما يلي:

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

- الاتفاقية رقم (19) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل - غير مصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي تقرير من دولة ليبيا حول الاتفاقية رقم (19) لعام 1998

وجاء في هذا الرد ما يلي:

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

نعم

لا

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

.....

- من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

تم إحالتها للمجلس الرئاسي والسلطة المختصة بالتصديق (البرلمان)



▪ ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

التصديق

أخذ العلم ✓

إرجاء التصديق

عدم التصديق

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

نعم

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 ✓

لا

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

- توجد صعوبات سياسية آلت إلى انقسام السلطة التنفيذية من ناحية وعدم الاستقرار السياسي الذي حال دون اصدار القوانين والتصديق على الاتفاقيات من ناحية أخرى.

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

نعم

لا

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

.....



هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

نعم

لا

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

هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

نعم ✓

لا

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

- مشروع قانون العمل الجديد.

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

نعم

لا

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

هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في بلدكم حين إعدادكم لهذا التقرير، تمشيا مع ما تقتضيه المادة

(17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟

نعم

لا ✓

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

❖ الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:

- اللجنة الفنية لإعداد الردود اللازمة على ملاحظات لجنتي الخبراء القانونيين بمنظمتي العمل العربية والدولية.

- إدارة التعاون الدولي بوزارة العمل والتأهيل.



❖ التاريخ:

❖ البريد الإلكتروني:

*بدراسة الرد انتهت اللجنة إلى ما يلي:

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



5- جمهورية مصر العربية

▪ الاتفاقية رقم (7) لعام 1977 بشأن الصحة والسلامة المهنية - غير مصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي رد جمهورية مصر العربية حول الاتفاقية رقم (7) لعام 1977

وجاء في هذا الرد ما يلي:

❖ الإجراءات المتخذة للتغلب على الصعوبات التي تحول دون التصديق على الاتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية.

رد الحكومة:

نحيط اللجنة علماً أن الحكومة المصرية تقوم بدراسة والاسترشاد باحكام الاتفاقيات العربية عند الممارسة وفي التشريعات الوطنية.

حيث يتم أخذ احكام الاتفاقية فى الاعتبار عند وضع وتعديل التشريعات الوطنية حرصاً من الحكومة المصرية على مواءمة احكام الاتفاقيات العربية مع التشريعات الوطنية، فضلاً عن عرض الاتفاقية على الجهات المعنية لدراستها وابداء الرأى بشأن التصديق من عدمه ثم العرض على مجلس النواب..

*بدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

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

▪ الاتفاقية رقم (11) لعام 1979 بشأن المفاوضات الجماعية - غير مصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي تقرير من جمهورية مصر العربية بشأن الاتفاقية رقم (11) لعام 1979

وجاء في هذا الرد ما يلي:

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

✓ نعم

□ لا

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

- تم العرض على مجلس الشعب بتاريخ (22-23) /11/1989 وسبق موافاة المنظمة برسالة العرض على مجلس الشعب.



- من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟
- وزارة القوى العاملة هي السلطة المختصة بالتصديق على الإتفاقية وذلك بعد دراستها مع الجهات ذات الصلة ثم عرضها على مجلس النواب.

- 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 ب(نعم)، يرجى تحديد هذه الصعوبات.

- تجري وزارة القوى العاملة حالياً بعض التعديلات على قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003 بما يتواءم مع معايير العمل العربية والدولية.

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

□ نعم

✓ لا

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

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

□ نعم

✓ لا

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

.....



هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

✓ نعم

□ لا

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

- تم العرض على الجهات المعنية لدراسة الإتفاقية وإبداء الرأي بشأن التصديق من عدمه ثم العرض على مجلس النواب.

▪ هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

✓ نعم

□ لا

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

- تم وضع أحكام الإتفاقية في الإعتبار حين تم إجراء تعديل على قانون العمل سالف الذكر بما يتواءم مع معايير العمل الدولية

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

✓ نعم

□ لا

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

- إعداد ندوات ودورات تدريبية لشرح وتوضيح أحكام الإتفاقية رقم (11) لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية.

▪ هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في بلدكم حين إعدادكم لهذا التقرير، تمشيا مع ما تقضيه

المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟

✓ نعم

□ لا

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

- تم إرسال نسخة من التقرير إلى منظمات أصحاب الأعمال والعمال وسوف نوافيكم بأي تعليقات ترد إلينا في هذا الشأن.

❖ الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:

- الإدارة العامة للمنظمات والإتفاقيات الدولية بوزارة القوى العاملة

❖ التاريخ: 2022



❖ البريد الإلكتروني: relations.foreign@yahoo.com

foreignrelations@manpower.gov.eg

*وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

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

▪ الاتفاقية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين - اتفاقية مصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من جمهورية مصر العربية حول الاتفاقية رقم (12) لعام 1980

وجاء في هذا الرد ما يلي:

المادة الثالثة عشر

يرجي بيان ما يلي:

➤ العمل وتقليل معدلات البطالة، والقضاء على الفقر ويلتزم النظام الاقتصادي اجتماعياً بضمان تكافؤ الفرص والتوزيع العادل لعوائد التنمية وتقليل الفوارق بين الدخل والالتزام بحد أدنى للأجور والمعاشات يضمن الحياة هل تنطبق القواعد الخاصة بحماية الأجور في القطاع المنظم على العاملين بالقطاع غير المنظم وبخاصة العمال الزراعيين؟

➤ نعم

➤ حدود الحماية القانونية للأجور في القطاع الزراعي؟

رد الحكومة:

لما كان قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 قد نص في المادة (3) منه على أنه "يعتبر هذا القانون، القانون العام الذي يحكم علاقات العمل، وذلك مع مراعاة اتفاقيات العمل الجماعية واحكام المادة (5) من هذا القانون". ولذا فقد اضحت قواعد قانون العمل هي واجبة التطبيق على عمال القطاع الزراعي وحيث تكفل الدولة تقديم الحماية القانونية للأجور من خلال وضع حد أدنى للأجور في القطاع الخاص، كما تقوم بمنح اعانات للعمالة غير المنتظمة.

وتطبيقاً لذلك فقد نص الدستور المصري الصادر عام 2014

في المادة (8) على ان "يقوم المجتمع على التضامن الاجتماعي وتلتزم الدولة بتحقيق العدالة الاجتماعية وتوفير سبل التكافل الاجتماعي، بما يضمن الحياة الكريمة لجميع المواطنين، على النحو الذي ينظمه القانون".

وكذلك في المادة (12) على أن "العمل حق، وواجب، وشرف تكفله الدولة. ولا يجوز إلزام أى مواطن بالعمل جبراً، إلا بمقتضى قانون، ولأداء خدمة عامة، لمدة محددة، وبمقابل عادل، ودون إخلال بالحقوق الأساسية للمكلفين بالعمل".



وكذلك في المادة (17) على ان "تكفل الدولة توفير خدمات التأمين الاجتماعي. ولكل مواطن لا يتمتع بنظام التأمين الاجتماعي الحق في الضمان الاجتماعي، بما يضمن له حياة كريمة، إذا لم يكن قادراً على إعالة نفسه وأسرته، وفي حالات العجز عن العمل والشيخوخة والبطالة. وتعمل الدولة على توفير معاش مناسب لصغار الفلاحين، والعمال الزراعيين والصيادين، والعمالة غير المنتظمة، وفقاً للقانون. وأموال التأمينات والمعاشات أموال خاصة، تتمتع بجميع أوجه وأشكال الحماية المقررة للأموال العامة، وهي وعوائدها حق للمستفيدين منها، وتستثمر استثماراً آمناً، وتديرها هيئة مستقلة، وفقاً للقانون. وتضمن الدولة أموال التأمينات والمعاشات".

وكذلك في المادة (27) على ان "يهدف النظام الاقتصادي إلى تحقيق الرخاء في البلاد من خلال التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية، بما يكفل رفع معدل النمو الحقيقي للاقتصاد القومي، ورفع مستوى المعيشة، وزيادة فرص الكريمة، وبعدها أقصى في أجهزة الدولة لكل من يعمل بأجر، وفقاً للقانون".

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

كما تناول قانون العمل رقم 12 لسنة 2003

احكام خاصة بالاجر حيث اعتبر أن الأجر عنصر من عناصر عقد العمل ومقوم من مقوماته ، وهو محل الإلتزام الرئيسي لصاحب العمل ، وهو في نفس الوقت سبب التزامات العامل ، ومن هنا كانت أهميته البالغة في عقد العمل ، لذا فهو من أهم الموضوعات التي تشغل بال العمال وأصحاب الأعمال والحكومات ، فالأجر بالنسبة للعامل يمثل دخله الرئيسي بما يحقق حياة لائقة للعمال ، كما يسمح بتحقيق فائض يعاد استثماره في زيادة قدرة الدولة على الإنتاج ، ومن جهة أخرى فإن ما يهتم الدولة هو استقرار علاقات العمل ، لأن استقرار تلك العلاقات يشجع على زيادة النشاط الاقتصادي .

كما تضمن قانون العمل عدة احكام تتعلق بالحماية القانونية للاجور وذلك كما يلي:

حيث نص في المادة (35) منه على ما يلي "يحظر التمييز في الأجر بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة".

كما نص في المادة (36) منه على ان "يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة المنشأة، فإذا لم يحدد الأجر بأى من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولت اللجنة المنصوص عليها في المادة (71) من هذا القانون تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة".

ونص في المادة (37) على انه "إذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو بالعمولة يجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور".



ونص في المادة (38) على ان "تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانونا في أحد أيام العمل وفي مكانه ، مع مراعاة الأحكام التالية :

(أ) العمال المعينون بأجر شهري تؤدى أجورهم مرة على الأقل في الشهر .

(ب) إذا كان الأجر بالإنتاج واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل وأن يؤدى له باقى الأجر خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به .

(ج) فى غير ما ذكر فى البندين السابقين تؤدى للعمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك .

(هـ) إذا انتهت علاقة العمل يؤدى صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فورا إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب فى هذه الحالة على صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته فى مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات".

ونص فى المادة (39) على ان "يكون حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج أو العمال الذين يتقاضون أجورا ثابتة مضافا إليها عمولة أو نسبة مئوية على أساس متوسط ما يتقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية فى السنة الأخيرة أو عن المدة التي اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوما على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة".

ونص فى المادة (40) على ان "يحظر على صاحب العمل أن ينقل عاملا بالأجر الشهري إلى فئة عمال المياومة أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعي أو بالساعة أو بالإنتاج إلا بموافقة العامل عند نقله كتابة ويكون للعامل فى هذه الحالة جميع الحقوق التي اكتسبها فى المدة التي قضاها بالأجر الشهري".

ونصت المادة (41) على انه "إذا حضر العامل إلى مقر عمله فى الوقت المحدد للعمل، وكان مستعدا لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل، اعتبر كأنه أدى عمله فعلا واستحق أجره كاملا. أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره".

ونصت المادة (42) على انه "لا يجوز لصاحب العمل إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع أو خدمات من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع أو يقدمه من خدمات".

ونصت المادة (43) على انه "لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من (10 %) وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد أو أن يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض، ويسرى ذلك الحكم على الأجور المدفوعة مقدما".

ونصت المادة (44) على انه " مع مراعاة أحكام المواد (75 ، 76 ، 77) من قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي فى مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم 1 لسنة 2000 ، لا يجوز فى جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا فى حدود (25 %) من هذا الأجر ، ويجوز رفع نسبة الخصم إلى (50 %) فى حالة دين النفقة، وعند التزام مقدم دين النفقة ، ثم ما يكون مطلوبا لصاحب العمل بسبب ما أنفقه العامل من أدوات أو مهمات ، أو استردادا لما صرف إليه بغير وجه حق ، أو ما وقع على العامل من جزاءات، ويشترط لصحة النزول عن الأجر فى حدود النسبة المقررة بهذه المادة أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل، وتحسب النسبة المشار إليها فى الفقرة الأولى من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر ، وقيمة المبالغ المستحقة وفقا لقوانين التأمين الاجتماعي ، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل فى حدود النسبة المنصوص عليها فى المادة السابقة".



ونصت المادة (45) على انه "لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك وفي كشوف الأجر ، على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر".

ونصت المادة (46) على انه "مع مراعاة حكم المادة السابقة، يسلم صاحب العمل إلى عماله من الأطفال أجورهم أو مكافآتهم أو غير ذلك مما يستحقونه قانوناً، ويكون هذا التسليم مبرئاً لذمته".

كما صدر القانون رقم 125 لسنة 2010 بشأن مرتبة امتياز لحقوق العمال .

ونص في المادة الأولى منه على انه "مع مراعاة حكم المادة (1) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 يكون للمبالغ المستحقة للعامل او المستحقين عنه ، والناشئة عن علاقة عمل ، امتياز علي جميع أموال المدين ، وتستوفي هذه المبالغ قبل المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة لخزانته العامه ومصروفات الحفظ والترميم . ويلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القانون".

كما نص في المادة الثانية منه على انه "في حالة صدور قرار او حكم بحل المنشأة او الشركه او تصفيتها او اغلاقها نهائيا او بشهر افلاسها ، يجب ان يحدد هذا القرار او الحكم أجلا للوفاء بحقوق العاملين ، وتتولي الجهة الاداريه المختصة متابعة الوفاء بتلك الحقوق ، ويكون لها ان تنوب عن ذوي الشأن في اتخاذ الاجراءات اللازمة للتحقق من تمام الوفاء بها في الاجل المحدد".

كما صدرت اللائحة التنفيذية للقانون 125 لسنة 2010 بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 2736 لسنة 2010 وقضت هي الاخرى

في المادة الثالثة منها بأن "يكون للأجر وجميع المبالغ المستحقة للعامل او للمستحقين عنه والناشئة عن علاقة عمل امتياز على جميع اموال المدين وتستوفي هذه المبالغ قبل سداد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم ويلغى كل ما يخالف ذلك".

ونصت المادة الرابعة منها على أنه "في الحالات التي يجيز فيها القانون إصدار قرار من السلطة المختصة بحل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها نهائياً تلتزم الجهة بان تضمن قرارها بتحديد الأجل المناسب للوفاء بأجور ومستحقات العمال وذلك بما لا يجاوز سنة من صدور القرار أما في الحالات التي يصدر فيها حكم قضائي بالحل أو التصفية أو الإغلاق النهائي أو بشهر الإفلاس تتولى المحكمة المختصة بإصدار الحكم مراعاة تضمين حكمها بتحديد أجل للوفاء بأجور ومستحقات العمال على أن يكون هذا الأجل متفقاً مع القوانين المطبقة في هذا الشأن".

كما نصت المادة الخامسة منها على أنه "يجب على صاحب المنشأة أو المصفي أو امين التفليسة حسب الأحوال خلال ثلاثين يوماً على الأكثر من تاريخ صدور القرار أو الحكم بحل المنشأة او تصفيتها أو إغلاقها نهائياً او شهر إفلاسها القيام بحصر اجور ومستحقات العمال وفي حالة كفاية اموال المنشأة للوفاء بتلك الأجور والمستحقات يتعين الوفاء بها فوراً ، أما في حالة عدم كفاية الأموال للوفاء بأجور ومستحقات العمال دفعة واحدة ، يلتزم صاحب المنشأة او المصفي أو امين التفليسة حسب الأحوال لسداد الجانب المتوفر من هذه الاموال على ان يتم سداد الباقي في ميعاد لا يجاوز الأجل المحدد في المادة السابقة من هذه اللائحة مما يتاح من أموال المنشأة".

كما نصت المادة السادسة منها على أن "يلتزم صاحب المنشأة أو المصفي أو امين التفليسة حسب الأحوال بتقديم تقرير شهري للجهة الإدارية المختصة مبيناً به الاجراءات التي تمت بشأن سداد مستحقات العمال على ان تتولى هذه الجهة مراعاة هذا التقرير ومتابعة سداد تلك المستحقات في الآجال المحددة لها".

كمت نصت المادة السابعة منها على ان "يقع باطلاً كل إجراء او تصرف او إتفاق يقوم به صاحب المنشأة أو المصفي أو امين التفليسة حسب الأحوال يكون من شأنه الإخلال بالالتزامه بسداد أجور ومستحقات العاملين وفقاً لأحكام القانون رقم 125 لسنة 2010 وهذه اللائحة



التنفيذية ويجوز للعمال أو ممثليهم رفع دعوة بطلان لهذا الإجراء أو التصرف أو الاتفاق و طلب عزل المصفي أو امين التقلية حسب الأحوال أو إقامة دعوى ضد أي منهم حسب الأحوال".

➤ **زيادة في الحماية القانونية للأجور** فقد صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 983 لسنة 2003 بإنشاء المجلس القومي للأجور . ونصت المادة الثالثة منه علي:

"يختص المجلس القومي للأجور بما يلي:

- وضع الحد الأدنى للأجور على المستوي القومي بمراعاة نفقات المعيشة والوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار .
- وضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن 7% من الاجر الأساسي الذي تحسب علي أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية.
- النظر فيما يعرض عليه من طلبات للمنشآت التي تتعرض لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار اليها، وتقرير ما يراه ملائماً مع ظروفها وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه.
- رسم السياسة القومية للأجور ووضع برامج قومية شاملة لها في علاقاتها بالإنتاجية والمستوى العام للأسعار ومستويات المعيشة
- كما نصت المادة 34 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على تشكيل المجلس القومي للأجور، وفي هذا الصدد فقد صدر قرار المجلس القومي للأجور رقم 103 لسنة 2022 بزيادة الحد الأدنى للأجور بالقطاع الخاص من 2400 ليصل إلى 2700 جنيه اعتباراً من أول يناير 2023، وأن يكون الحد الأدنى لقيمة العلاوة السنوية الدورية للقطاع الخاص وتسري من العام 2023 حسب السنة المالية المحاسبية لكل منشأة بما لا يقل عن 3% من أجر الاشتراك التأميني المنصوص عليه في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات، وبحد أدنى ١٠٠ جنيه .

➤ **النصوص التشريعية المتضمنة ذلك؟**

- الدستور المصري الصادر عام 2014 المواد (8، 12، 17، 27، 29).
- قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 المواد (3، 35، 36، 37، 38، 39، 40، 41، 42، 43، 44، 45، 46).
- قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 983 لسنة 2003 بإنشاء المجلس القومي للأجور.
- القانون رقم 125 لسنة والصادر بشأن مرتبة امتياز حقوق العمال المواد (1، 2).
- اللائحة التنفيذية للقانون رقم 125 لسنة 2010 المواد (3، 4، 5، 6، 7).
- قرار المجلس القومي للأجور رقم 103 لسنة 2022



المادة الرابعة عشرة

يرجي بيان ما يلي:

➤ الطرق التي يتم بها صرف الأجر في القطاع الزراعي؟

رد الحكومة:

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

وقد نظم قانون العمل طرق صرف الأجر من خلال بعض المواد علي النحو التالي:-

المادة (36) نصت على أن " يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل الفردي او اتفاقية العمل الجماعي او لائحة المنشأة ، فإذا لم يحدد الأجر بأي من هذه الطرق استحق العامل اجر المثل إن وجد ، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل ، فإن لم يوجد عرف تولت اللجنة المنصوص عليها في المادة (71) من هذا القانون تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة ، وذلك كله مع مراعاة حكم المادتين (34، 35) من هذا القانون ."

المادة (37) نصت على انه "إذا تم الاتفاق علي تحديد الأجر بالإنتاج أو العمولة وجب الا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور".

المادة (38) نصت على ان "تؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً في أحد ايام العمل وفي مكانه ، مع مراعاة الأحكام التالية:

(ا) العمال المعينون بأجر شهري تؤدي أجورهم مرة على الاقل في الشهر .

(ب) اذا كان الأجر بالإنتاج واستلزم العمل مدة تزيد على اسبوعين وجب ان يحصل العامل كل أسبوع علي دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل وان يؤدي له باقي الأجر خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به.

(ج) في غير ما ذكر في البندين السابقين تؤدي للعمال اجورهم مرة كل أسبوع علي الأكثر ما لم يتفق علي غير ذلك.

(د) اذا انتهت علاقة العمل يؤدي صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فوراً إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب في هذه الحالة علي صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته في مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات".

كما نصت المادة (39) على ان "يكون حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج أو العمال الذين يتقاضون أجوراً ثابتة مضافاً إليها عمولة أو نسبة مئوية علي أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الاخيرة أو عن المدة التي اشتغلها ان قلت عن ذلك مقسوماً علي عدد ايام العمل الفعلية عن ذات الفترة".

كما نصت المادة (40) على ان "يحظر على صاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري إلى فئة عمال المياومة أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعي أو بالساعة أو بالإنتاج الا بموافقة العامل عند نقله كتابة، ويكون للعامل في هذه الحالة جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري".



كما نصت المادة (41) على أنه "إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل، وكان مستعداً لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلي صاحب العمل ، اعتبر كأنه ادي عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً. أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره".

➤ ضمانات صرف جزء من الاجر عينياً من الإنتاج الزراعي ؟

رد الحكومة :

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

وقد نصت المادة (42) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 علي انه "لا يجوز لصاحب العمل إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع أو خدمات من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع أو يقدمه من خدمات".

➤ النصوص التشريعية المتضمنة لذلك .

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

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

أ- العامل: كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه.

ب- صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر.

ج- الأجر : كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، ثابتاً كان أو متغيراً، نقداً أو عينياً.

ويعتبر أجراً على الأخص ما يلي:

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



- نصوص المواد ارقام (36، 37، 38، 39، 40، 41، 42، 43) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 .

المادة الثامنة عشر

يرجى بيان ما يلي:-

➤ كيفية قضاء العامل الزراعي لإجازته السنوية؟

رد الحكومة:-

قسم قانون العمل اجازات العامل الي ما يلي:

اولا: بالنسبة للاجازات السنوية:

تنظم المواد من (47 الى 55) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 انواع الاجازات وألية الحصول عليها وذلك في الباب الرابع من الكتاب الثاني في قانون العمل وفقا لما يلي :-

حيث نصت المادة (47) على ان "تكون مدة الإجازة السنوية 21 يوماً بأجر كامل لمن امضي في الخدمة سنة كاملة ،تزداد إلي ثلاثين يوماً متي أمضي العامل في الخدمة عشر سنوات لدي صاحب عمل أو أكثر ، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوماً في السنة لمن تجاوز سن الخمسين ، ولا يدخل في حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية.

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

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

ومع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (48) من هذا القانون ، لا يجوز للعامل النزول عن اجازته".

وبناء عليه فانه يتضح ان مده الأجازة السنويه 21 يوماً باجر كامل لمن أمضي في خدمه عام كامل وتُزداد لتصبح 30 يوماً في حالتين:

(متى أمضى العامل في خدمه صاحب عمل واحد او اكثر عشر سنوات ، او تجاوز سن الخمسين للعامل حتي لو قلت مده خدمته عن عشر سنوات)

ولايدخل في حساب الاجازات السنويه ايام العطلات او الراحات الأسبوعية.

ويستحق العامل أجازة بنسبه المدة التي قضاها بالعمل اذا قلت هذه المدة عن سنه شريطه ان يكون امضى ستة أشهر في خدمة صاحب العمل.

كما نصت المادة (50) على أن "لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة ، أو يسترد ما أداه من أجر عنها إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى صاحب عمل آخر ، وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبي".

كما نصت المادة (51) على ان "للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة ، وبحد أقصى يومان في المرة الواحدة ، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل"



وقد نصت المادة (53) على ان "للعامل الذى أمضى فى خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة الحق فى اجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس، وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته."

ثانياً - بالنسبة للإجازات الرسمية (الأعياد والعطلات)

نصت المادة (52) على ان "للعامل الحق فى اجازة بأجر كامل فى الأعياد التى يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بحد أقصى ثلاثة عشر يوماً فى السنة .

ولصاحب العمل تشغيل العامل فى هذه الأيام إذا اقتضت ظروف العمل ذلك ، ويستحق العامل فى هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلى هذا الأجر".

هذا وقد تم تحديد تلك الأعياد بالقرار الوزاري رقم 112 فى 2003 والمعدل بالقرار الوزاري رقم 49 لسنة 2009

ثالثاً: - بالنسبة للإجازات المرضية

وقد نصت عليها المادة (54) حيث قضت بان "للعامل الذى يثبت مرضه الحق فى اجازة مرضية تحدها الجهة الطبية المختصة، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعى .ويكون للعامل الذى يثبت مرضه فى المنشآت الصناعية التى تسرى فى شأنها أحكام المادتين (1) ، (8) من القانون رقم 21 لسنة 1958 فى شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها الحق فى إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة على أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية اشهر بأجر يعادل (75 %) من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه.

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

➤ فى حالة تجزئة الإجازة ، ما هى مدد هذه التجزئة؟

رد الحكومة:-

عالج قانون العمل ذلك الامر من خلال نص المادة (48) الفقرة الثالثة والتي نصت على انه ".....يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً ، منها ستة أيام متصلة على الأقل ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الاكثر فاذا انتهت علاقة العمل قبل استفاد العامل رصيد أجازاته السنوية استحق الاجر المقابل لهذا الرصيد.

ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال".

مدى جواز تأجيل جزء من هذه الإجازة وضماناته وموقف العامل منه؟

رد الحكومة:-

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

ويلتزم العامل بالقيام بالإجازة فى التاريخ وللمدة التى حددها صاحب العمل وإذا رفض العامل كتابة بالقيام بالإجازة سقط حقه فى اقتضاء مقابلها....."



وبناء عليه فان لصاحب العمل منفرداً تحديد مواعيد الأجازة السنويه وذلك حسب ظروف ومقتضيات العمل فاذا قام العامل باجازته لايحوز قطعها إلا لأسباب قويه تقتضيها مصلحه العمل ويلتزم العامل بالقيام بالأجازة في التاريخ والمدته المحدده من قبل صاحب العمل فاذا رفض العامل القيام بالأجازة كتابياً سقط حقه في المقابل النقدي لها.

ويجب ان يحصل العامل علي أجازة سنويه خلال العام مدتها خمسة عشر يوماً منها ستة أيام متصله علي الأقل علي ان يتم تسويه رصيد العامل من الأجازات السنويه او المقابل النقدي لها سنوياً او بحد اقصي كل ثلاث سنوات، وفي حاله انقضاء علاقه العمل قبل استفاد الرصيد يتم تسويته نقداً.

كما نصت المادة (49) على ان "للعامل الحق في تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوماً على الأقل".
وللعامل الحق في تحديد موعد أجازته السنويه اذا كان متقدماً لأداء الإمتحانات شرط ان يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالأجازة بخمسة عشر يوماً على الأقل.

النصوص التشريعية المتضمنة ذلك :

● قانون العمل الباب الرابع الاجازات في المواد أرقام 47 - 48 - 49 - 52 - 53 - 54 - 55 السابق الإشارة إليهم.

● القرار الوزاري رقم 112 لسنة 2003 والمعدل بالقرار الوزاري رقم 49 لسنة 2009

المادة الثالثة والعشرون

يرجي بيان ما يلي :

➤ مدي انطباق اشتراطات السلامة والصحة المهنية علي العمال الزراعيين ؟

رد الحكومة :

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

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

وتطبيقاً لذلك فقد نص الدستور المصري الصادر عام 2014 في المادة (13) على ان "تلتزم الدولة بالحفاظ علي حقوق العمال، وتعمل على بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الانتاجية، وتكفل سبل التفاوض الجماعي، وتعمل على حماية العمال من مخاطر العمل وتوافر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية، ويحظر فصلهم تعسفاً، وذلك كله على النحو الذي ينظمه القانون".

كما نصت المادة (46) على ان "لكل شخص الحق في بيئة صحية سليمة، وحمايتها واجب وطني. وتلتزم الدولة باتخاذ التدابير اللازمة للحفاظ عليها، وعدم الإضرار بها، والاستخدام الرشيد للموارد الطبيعية بما يكفل تحقيق التنمية المستدامة، وضمان حقوق الأجيال القادمة فيها".



كما نصت المادة (53) على ان "المواطنون لدى القانون سواء، وهم متساوون في الحقوق والحريات والواجبات العامة، لا تمييز بينهم بسبب الدين، أو العقيدة، أو الجنس، أو الأصل، أو العرق، أو اللون، أو اللغة، أو الإعاقة، أو المستوى الإجتماعي، أو الإلتواء السياسي أو الجغرافي، أو لأي سبب آخر وان التمييز والحض على الكراهية جريمة، يعاقب عليها القانون وان تلتزم الدولة باتخاذ التدابير اللازمة للقضاء علي كافة أشكال التمييز، وينظم القانون إنشاء مفوضية مستقلة لهذا الغرض".

كما نص قانون العمل رقم 12 لسنة 2003:-

في المادة (26) منه على ان "تتولي الوزارة المختصة رسم سياية ومتابعة تشغيل العماله غير المنتظمة وعلي الاخص عمال الزراعة الموسمييين وعمال البحر وعمال المناجم والمحاجر وعمال المقاولات.

ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزراء المعنيين والاتحاد العام لنقابات العمال مصر القرارات الخاصة لتحديد القواعد المنظمة لتشغيل هذه الفئات واشترطات السلامة والصحة المهنية والانتقال والاعاشة الواجب اتخاذها بشأنهم والوائح المالة والادارية التي تنظم هذا التشغيل"

كما تضمن في الكتاب الخامس والخاص بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

في المادة 203 "تسرى أحكام هذا الكتاب على جميع مواقع العمل ، والمنشآت وفروعها أيا كان نوعها أو تبعيتها سواء كانت برية أو بحرية.

كما تسرى أيضا على المسطحات المائية بجميع أنواعها ووسائل النقل المختلفة".

وفي المادة 204 على ان "يراعي عند اختيار مواقع العمل والمنشآت وفروعها ومنح التراخيص الخاصة بها مقتضيات حماية البيئة طبقا لأحكام التشريعات الصادرة في هذا الشأن"

وفي المادة 208 على ان "تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية الناجمة عما يلي بوجه خاص :

(ا) الوطأة الحرارية والبرودة .

(ب) الضوضاء والاهتزازات .

(ج) الإضاءة .

(د) الإشعاعات الضارة والخطرة .

(هـ) تغيرات الضغط الجوي .

(و) الكهرباء الإستاتيكية والديناميكية .

(ز) مخاطر الانفجار" .

وفي المادة 209 على ان "تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ جميع الاحتياطات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطر الميكانيكية والتي تنشأ من الاصطدام بين جسم العامل وبين جسم صلب وعلي الأخص :

(ا) كل خطر ينشأ عن آلات وأدوات العمل من أجهزة وآلات وأدوات رفع وجر ووسائل الانتقال والتداول ونقل الحركة .

(ب) كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء والحفر ومخاطر الانهيار والسقوط".



وفي المادة 210 على ان "تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ وسائل وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتيريا والفيروسات والفطريات

والطفيليات وسائر المخاطر البيولوجية متى كانت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الإصابة بها وعلي الأخص :

(ا) التعامل مع الحيوانات المصابة ومنتجاتها ومخلفاتها .

(ب) مخالطة الأدميين المرضى والقيام بخدماتهم من رعاية وتحاليل وفحوص طبية" .

وفي المادة 211 على ان "تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية

الصلبة والسائلة والغازية مع مراعاة ما يلي :

(ا) عدم تجاوز أقصى تركيز مسموح به للمواد الكيماوية والمواد المسببة للسرطان التي يتعرض لها العمال .

(ب) عدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة كميات العتبة لكل منها .

(ج) توفير الاحتياطات اللازمة لوقاية المنشأة والعمال عند نقل وتخزين وتداول واستخدام المواد الكيميائية الخطرة والتخلص من نفاياتها .

(د) الاحتفاظ بسجل لحصر المواد الكيميائية الخطرة المتداولة متضمنا جميع البيانات الخاصة بكل مادة وبسجل لرصد بيئة العمل وتعرض

العمال لخطر الكيماويات....." .

وفي المادة 212 على ان "تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر السلبية والتي تنشأ أو يتفاقم الضرر أو الخطر من

عدم توافرها، كوسائل الإنقاذ والإسعاف والنظافة والترتيب والتنظيم بأماكن العمل، والتأكد من حصول العاملين بأماكن طهو وتناول

الأطعمة والمشروبات علي الشهادات الصحية الدالة علي خلوهم من الأمراض البوائية والمعدية".

كما اشار القرار الوزاري رقم 134 لسنة 2003 والخاص بتحديد المنشآت التي تلتزم بإنشاء اجهزة وظيفية ولجان للسلامة والصحة

المهنية وتأمين بيئة العمل في المادة الاولي منه الي انه "تسري أحكام هذا القرار على جميع مواقع العمل المختلفة والمنشآت بالدولة أيا

كان نوعها او تبعيتها....."

كما اشار بالمادة الثانية منه الي ضرورة ان "تنشأ بالمنشآت وفروعها المشار اليها بالمادة 1 جهاز وظيفي متخصص للسلامة والصحة

المهنية يتناسب حجمه مع مسؤوليات المنشأة ونوع النشاط وحجم العمالة بها وذلك طبقا للجدول رقم 2 المرفق ويعهد إليه بأعمال السلامة

والصحة المهنية و تأمين بيئة العمل....."

فضلا عن قرار وزير القوى العاملة رقم 162 لسنة 2019 والخاص باللائحة المالية والإدارية لتشغيل ورعاية وحماية العمالة غير

المنتظمة:

والذي تضمن في المادة (2) منه سريان احكام هذه اللائحة علي جميع العمال الموسميين والمؤقتين وعلي الأخص:

(عمال المقاولات والزراعة والموسميين والمؤقتين ومن في حكمهم)

وقد الزم ذلك القرار في المادة (19) منه مفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية والتشغيل بمتابعة تشغيل العمالة الخاضعة لأحكام هذه

اللائحة ومراقبة تطبيق قواعد التشغيل المنصوص عليها في ها وعلي الأخص (توفير صاحب العمل وسائل الإعاشة متى زادت ساعات

العمل عن ثماني ساعات أو في المناطق النائية أو البعيدة عن العمران، أو في الحالات التي تقتضى إبقاء العامل في مكان العمل ،

ومتابعة توافر اشتراطات السلامة والصحة المهنية طبقا لأحكام قانون العمل والقرارات الوزارية المنفذة له في المنشآت المعنية).



➤ مدي تشابه واختلاف أخطار العمل والأمراض المهنية في القطاع الزراعي عن قطاعات النشاط الاقتصادي الأخرى ؟

رد الحكومة :

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

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

السلامة والصحة المهنية؟

رد الحكومة :

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

➤ النصوص التشريعية المتضمنة ذلك .

الدستور المصري الصادر عام 2014 المواد (13، 46، 53)

قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 المواد (26، 203، 204، 208، 209، 210، 211، 212)

القرار الوزاري رقم 134 لسنة 2003 .

قرار وزير القوى العاملة رقم 162 لسنة 2019.

المادة السادسة والعشرون

يرجي بيان ما يلي :

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

رد الحكومة :

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

- اقتراح السياسات العامة لخطط التفتيش علي المنشآت المختلفة لمديريات القوى العاملة .
- اجراء التوجيه الفني علي مكاتب تفتيش العمل التابعة للمديريات للتأكد من تنفيذ أحكام قانون العمل والقرارات الوزارية وذلك بالتنسيق مع الجهات المعنية .



كما أنه وفقاً للقرار الوزاري سالف الذكر يوجد قطاعين يقومان بالتفتيش : قطاع السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل أما القطاع الثاني فهو قطاع رعاية القوي العاملة وهو ما يفيد بوجود جهاز التفتيش العام وأجهزة متخصصة للتفتيش على مجالات العمل التي تتطلب ذلك .

كما أن قانون العمل قد أشار في الكتاب السادس منه أن الجهة الإدارية المختصة تلتزم بإعداد جهاز فني متخصص للتفتيش علي المنشآت يتشكل من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والخبرة اللازمة في مجالات الطب والهندسة والعلوم وغيرها . كما صدر دليل الإجراءات الخاص بتفتيش العمل المنظم لعمليات التفتيش والموضح لإجراءات العمل في مجال التفتيش والصادر بناء على قرار وزير القوي العاملة رقم 130 لسنة 2006 . كما صدر قرار وزير القوي العاملة رقم 162 لسنة 2019 والخاص باللائحة المالية والإدارية لتشغيل ورعاية وحماية العمالة غير المنتظمة .

ونص في المادة (2) منه علي ان “تسرى أحكام هذه اللائحة على جميع العمال الموسمين والمؤقتين وعلى الأخص:
2- عمال الزراعة الموسمين: وعلى سبيل المثال: (العاملين في الحقول - الحدائق - البساتين - أو في أراضي الاستصلاح الزراعي - أو في مشروعات تربية الماشية - أو الحيوانات الصغيرة - الدواجن - المناحل - أو في محطات فرز وتعبئة الفاكهة والخضروات)، ويعتبر في حكمهم من يعملون لدى الغير في الأعمال الآتية:
أ) تنظيف البذور وتلقيتها.

ب) الري، والصرف، وإنشاء وصيانة وتطهير مرافقها، وحفر الآبار الارتوازية.

ج) العاملون في الصناعات القائمة على الخدمات الزراعية في المناطق الريفية كصناعات الخوص والألياف وقش

الأرز.....”.

كما ألزمت المادة (9) منه مفتشو العمل، والسلامة والصحة المهنية عند قيامهم بعمليات التفتيش بمتابعة العمالة غير المنتظمة بالمنشآت محل التفتيش وإخطار أصحاب الأعمال بالتوجه إلى الإدارة المختصة بالمديرية لتسجيل هذه العمالة وتوفير أوضاعها واتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة طبقاً لأحكام قانون العمل والقرارات الوزارية المنفذة له . وبناء عليه فإن ذلك القرار يكون قد ألزم مفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية والتشغيل بمتابعة تشغيل العمالة الخاضعة لأحكام هذه اللائحة ومراقبة تطبيق قواعد التشغيل المنصوص عليها في ها .

وقد اشارت المادة (19) منه إلى انه يجب على مفتشي العمل، والسلامة والصحة المهنية، والتشغيل، متابعة تشغيل العمالة

الخاضعة لأحكام هذه اللائحة، ومراقبة تطبيق قواعد التشغيل المنصوص عليها في هذه اللائحة، وعلى الأخص:

1- حصول العامل على أجره عن أيام العمل الفعلية، والأجر الإضافي عن ساعات العمل الإضافية

2- توفير صاحب العمل وسيلة لانتقال العامل من محل إقامته إلى مقر العمل والعودة توفير صاحب العمل وسائل الإعاشة متى زادت

ساعات العمل عن ثماني ساعات أو في المناطق النائية أو البعيدة عن العمران، أو في الحالات التي تقتضى إبقاء العامل في مكان

العمل

3- متابعة توافر اشتراطات السلامة والصحة المهنية طبقاً لأحكام قانون العمل والقرارات الوزارية المنفذة له في المنشآت المعنية



➤ تحديد اختصاصات جهاز التفتيش في القطاع الزراعي ؟

رد الحكومة :

لما كان العاملين في القطاع الزراعي تسري عليهم احكام قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 وذلك طبقا لما قضت به المادة الرابعة منه والتي نصت علي انه :-

“لاتسري أحكام هذا القانون علي :

1- العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة .

2- عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.

3- افراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً”.

ومن ثم فانه يلتزم بالتفتيش عليهم كما سبق بيانه بالبند السابق مفتشي العمل وكذا مفتشي السلامة والصحة المهنية فضلا عن مفتشي التشغيل وذلك وفقا لقرار وزير القوى العاملة رقم 162 لسنة 2019 والخاص باللائحة المالية والإدارية لتشغيل ورعاية وحماية العمالة غير المنتظمة والذي ألزم في المادة (19) منه مفتشي العمل، والسلامة والصحة المهنية، والتشغيل، متابعة تشغيل العمالة الخاضعة لأحكام هذه اللائحة، ومراقبة تطبيق قواعد التشغيل المنصوص عليها في هذه اللائحة.

وبناء على ما سبق فان قانون العمل يكون قد حدد اختصاصات جهاز التفتيش من خلال ما يلي :-

الكتاب السادس

تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات

الباب الأول

تفتيش العمل والضبطية القضائية

مادة 232: “يكون للعاملين القائمين، على تنفيذ الأحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له والذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص صفة مأمورية الضبط القضائي بالنسبة للجرائم التي تقع في دوائر اختصاصهم وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم.

ويحلف كل منهم قبل مباشرة عمله يميناً أمام الوزير المختص بأن يقوم بأداء عمله بالأمانة والإخلاص وألا يفشي سر من أسرار العمل أو الاختراعات التي يطلع عليها بحكم وظيفته حتي بعد تركه العمل” .

مادة 233: “يحمل العامل الذي له صفة الضبطية القضائية بطاقة تثبت هذه الصفة ، وله حق دخول جميع أماكن العمل وتفتيشها للتحقق من تطبيق أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له ، وفحص الدفاتر والأوراق المتعلقة بذلك ، وطلب المستندات والبيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم.

ويحدد الوزير المختص بقرار منه قواعد التكليف بتفتيش أماكن العمل ليلاً وفي غير أوقات العمل الرسمية للقائمين به والمكافآت التي تستحق له”.

والمادة (234) : “على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم أن يسهلوا مهمة المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له ون يقدموا لهم المستندات والبيانات اللازمة لأداء مهمتهم” .



والمادة (235) “على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم الاستجابة لطلبات الحضور التي توجه اليهم من العاملين المشار اليهم في المادة 232 من هذا القانون وذلك في المواعيد التي يحددها.”

والمادة (236) “على السلطات المختصة مساعدة العاملين المكلفين بمراقبة تنفيذ هذا القانون والقرارات المنفذة له عند قيامهم بوظائفهم متى طلب ذلك منها”.

وكذا نص الكتاب الخامس والخاص بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

في المادة (203) “تسرى أحكام هذا الكتاب على جميع مواقع العمل ، والمنشآت وفروعها أيا كان نوعها أو تبعيتها سواء كانت برية أو بحرية.

كما تسرى أيضا على المسطحات المائية بجميع أنواعها ووسائل النقل المختلفة.”

وفي المادة (204) على ان “يراعي عند اختيار مواقع العمل والمنشآت وفروعها ومنح التراخيص الخاصة بها مقتضيات حماية البيئة طبقا لأحكام التشريعات الصادرة في هذا الشأن”.

وفي المادة (208) على ان “تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية الناجمة عما يلي بوجه خاص :

(ا) الوطأة الحرارية والبرودة .

(ب) الضوضاء والاهتزازات .

(ج) الإضاءة .

(د) الإشعاعات الضارة والخطرة .

(هـ) تغيرات الضغط الجوي .

(و) الكهرباء الإستاتيكية والديناميكية .

(ز) مخاطر الانفجار” .

وفي المادة 209 على أن “تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ جميع الاحتياطات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطر الميكانيكية والتي تنشأ من الاصطدام بين جسم العامل وبين جسم صلب وعلي الأخص :

(ا) كل خطر ينشأ عن آلات وأدوات العمل من أجهزة وآلات وأدوات رفع وجر ووسائل الانتقال والتداول ونقل الحركة .

(ب) كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء والحفر ومخاطر الانهيار والسقوط.”

وفي المادة 210 على أن “تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ وسائل وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتريا والفيروسات والفطريات والطفيليات وسائر المخاطر البيولوجية متى كانت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الإصابة بها وعلي الأخص :

(ا) التعامل مع الحيوانات المصابة ومنتجاتها ومخلفاتها.

(ب) مخالطة الأدميين المرضى والقيام بخدماتهم من رعاية وتحاليل وفحوص طبية.”

وفي المادة 211 على أن “تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية مع مراعاة ما يلي :

(ا) عدم تجاوز أقصى تركيز مسموح به للمواد الكيماوية والمواد المسببة للسرطان التي يتعرض لها العمال .



- (ب) عدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة كميات العتبة لكل منها .
- (ج) توفير الاحتياطات اللازمة لوقاية المنشأة والعمال عند نقل وتخزين وتداول واستخدام المواد الكيميائية الخطرة والتخلص من نفاياتها .
- (د) الاحتفاظ بسجل لحصر المواد الكيميائية الخطرة المتداولة متضمنا جميع البيانات الخاصة بكل مادة وسجل لرصد بيئة العمل وتعرض العمال لخطر الكيماويات

وفي المادة 212 على ان "تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر السلبية والتي تنشأ أو يتفاقم الضرر أو الخطر من عدم توافرها، كوسائل الإنقاذ والإسعاف والنظافة والترتيب والتنظيم بأماكن العمل والتأكد من حصول العاملين بأماكن طهو وتناول الأطعمة والمشروبات علي الشهادات الصحية الدالة على خلوهم من الأمراض الوبائية والمعدية" .

وفي المادة 224 وتنص علي :

مع مراعاة الأحكام الواردة بالكتاب السادس من هذا القانون، تلتزم الجهة الإدارية المختصة بما يأتي:

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

➤ النصوص التشريعية المتضمنة ذلك

- قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 من خلال المواد (203، 204، 208، 209، 210، 211، 212، 224، 232، 233، 234، 235، 236)
- قرار وزير القوى العاملة رقم 162 لسنة 2019 والمنشور بجريدة الوقائع المصرية العدد 167 تابع بتاريخ 25 / 7 / 2019 والخاص باللائحة المالية والإدارية لتشغيل ورعاية وحماية العمالة غير المنتظمة

*بدراسة اللجنة لرد انتهت إلى ما يلي:

المادة 13	التغطية التشريعية
المادة 14	عدم التغطية التشريعية
المادة 18	تغطية جزئية



المادة 23	التغطية الجزئية	لم يتم ذكر القواعد والشروط التي تقي العمال الزراعيين من مخاطر المهنة التي قد تختلف عن قطاعات النشاط الاقتصادي الأخرى.
المادة 26	عدم التغطية التشريعية	تنص هذه المادة على إيجاد جهاز خاص بالقطاع الزراعي يعمل على التأكد من التطبيق السليم للأحكام القانونية المتعلقة بشروط العمل وحماية العمال، وما تم ذكره يخص تفتيش العمل بشكل عام وليس هذا الغرض من المادة.

■ الاتفاقية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل - اتفاقية مصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من جمهورية مصر العربية حول الاتفاقية رقم (13) لعام 1981

وجاء في هذا الرد ما يلي:

أولاً: المادة (2):

"يجب اختيار مواقع مناسبة لإقامة المنشآت عليها ضماناً":

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

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

رد الحكومة:

تحرص الدولة على إتخاذ التدابير اللازمة لتأمين بيئة العمل من خلال حماية العمال وتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل لتوفير الحماية القصوى للعمال وضمان توفير بيئة عمل مناسبة وآمنة وصحية.

وقد حرصت التشريعات الوطنية ومنها الدستور المصري لعام 2014 على تأكيد التزام الدولة بالحفاظ على حقوق العمال والتي من أهمها حماية العمال من أخطار العمل وتوفير شروط الأمن والسلامة الصحية والمهنية في بيئة العمل ونذكر من مواد الدستور ما يلي:

نصت المادة (13) على ما يلي "تلتزم الدولة بالحفاظ على حقوق العمال، وتعمل على بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الانتاجية، وتكفل سبل التفاوض الجماعي، وتعمل على حماية العمال من مخاطر العمل وتوافر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية، ويحظر فصلهم تعسفاً، وذلك كله على النحو الذي ينظمه القانون".

كما نصت المادة رقم 46 منه على أن: "لكل شخص الحق في بيئة صحية سليمة، وحمايتها واجب وطني، وتلتزم الدولة بإتخاذ التدابير اللازمة للحفاظ عليها وعدم الإضرار بها، والإستخدام الرشيد للموارد الطبيعية بما يكفل تحقيق التنمية المستدامة، وضمان حقوق الأجيال القادمة فيها".



كما نظم قانون العمل في الكتاب الخامس منه القواعد والأحكام الخاصة بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وذلك من خلال المواد التالية:-

المادة 203 وتتص على ما يلي " تسري أحكام هذا الكتاب على جميع مواقع العمل ، والمنشآت وفروعها أياً كان نوعها أو تبعيتها سواء كانت برية أو بحرية....."

كما نصت المادة 204 على أن: " يراعى عند اختيار مواقع العمل والمنشآت وفروعها ومنح التراخيص الخاصة بها مقتضيات حماية البيئة طبقاً لأحكام التشريعات الصادرة في هذا الشأن ."

هذا وقد نصت المادة 208 من ذات القانون على ما يلي: " تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية الناجمة عما يلي بوجه خاص :

- الوطأة الحرارية والبرودة
- الضوضاء والاهتزازات
- الإضاءة
- الإشعاعات الضارة والخطرة
- تغيرات الضغط الجوي
- الكهرباء الاستاتيكية والديناميكية
- مخاطر الانفجار

وأكدت المادة 209 على ما يلي: " تلتزم المنشأة وفروعها بإتخاذ جميع الاحتياطات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطر الميكانيكية والتي تنشأ من الإصطدام بين جسم العامل وبين جسم صلب وعلى الأخص:

أ- كل خطر ينشأ عن آلات وأدوات العمل من أجهزة وآلات رفع وجر ووسائل الانتقال والتداول ونقل الحركة.

ب- كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء والحفر ومخاطر الإنهيار والسقوط ."

فضلاً عن المادة 210 من ذات القانون التي أشارت إلى ما يلي:

" تلتزم المنشأة وفروعها بإتخاذ وسائل وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتيريا والفيروسات والفطريات والطفيليات وسائر المخاطر البيولوجية متى كانت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الإصابة بها وعلى الأخص:

أ- التعامل مع الحيوانات المصابة ومنتجاتها ومخلفاتها.

ب- مخالطة الأدميين المرضى والقيام بخدماتهم من رعاية وتحاليل وفحوص طبية."

كما أوضحت المادة 211 من ذات القانون ما يلي: -

" تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية مع مراعاة ما يلي: -



- أ- عدم تجاوز أقصى تركيز مسموح به للمواد الكيماوية والمواد المسببة للسرطان التي يتعرض لها العمال.
- ب- عدم تجاوز مخزون المواد الكيماوية الخطرة كميات العتبة لكل منها
- ج- توفير الإحتياجات اللازمة لوقاية المنشأة والعمال عند نقل وتخزين وتداول واستخدام المواد الكيماوية الخطرة والتخلص من نفاياتها.
- د- الإحتفاظ بسجل لحصر المواد الكيماوية الخطرة والمتداولة متضمناً جميع البيانات الخاصة بكل مادة ويسجل لرصد بيئة العمل وتعرض العمال لخطر الكيماويات.
- هـ- وضع بطاقات تعريف لجميع المواد الكيماوية المتداولة في العمل موضحاً بها الإسم العلمي والتجاري والتركييب الكيماوي لها ودرجة خطورتها واحتياطات السلامة وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها ، وعلى المنشأة أن تحصل على البيانات المذكورة في هذه المواد من موردها عند التوريد
- و- تدريب العمال على طرق التعامل مع المواد الكيماوية الخطرة والمواد المسببة للسرطان وتعريفهم وتبصيرهم بمخاطرها وبطرق الأمان والوقاية من هذه المخاطر".

كما ذكرت المادة 212 من ذات القانون ما يلي:-

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

ومما يعكس حرص الدولة المصرية على حماية العمال وبيئة العمل من المخاطر التي يمكن أن يتعرض لها العمال والمنشآت في بيئة العمل والبيئة العامة المجاورة إصدار بعض القرارات الوزارية في هذا الشأن ومنها:

القرار الوزاري رقم 114 لسنة 2003 بشأن القواعد والاجراءات الخاصة بالبحوث و الدراسات في مجال السلامة و الصحة المهنية و

تأمين بيئة العمل والذي نص في المادة الأولى منه على ما يلي: -

"يقوم المركز القومي لدراسات الأمن الصناعي بالتنسيق مع الاجهزة المعنية بالسلامة والصحة المهنية بالوزارة بوضع الخطط المركزية للبحوث والدراسات في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وفقاً للقواعد والإجراءات التالية:

1. دراسة التوصيات التي تتضح أثناء التفتيش الميداني بمعرفة الادارة العامة للسلامة والصحة المهنية بالوزارة ومديرياتها.
2. المؤشرات التي تظهر من خلال تقييم وتحليل الاحصائيات الخاصة بإصابات العمل والحوادث الجسيمة والأمراض المهنية.
3. الظواهر المرضية نتيجة لاستخدام التكنولوجيا الحديثة وبعض الكيماويات والمواد الخطرة التي تستلزم إجراء الدراسات والبحوث للتأكد من سلامة العمل بها.
4. تقييم نتائج البحوث وإبداء التوصيات المناسبة في شأنها.
5. تعميم توصيات البحوث على مديريات القوى العاملة والجهات المعنية لمراعاتها في تنفيذ أعمالها.



كما نصت (المادة الثانية) من ذات القرار على ما يلي:

"يقوم مدير المركز بالتنسيق مع الإدارة المركزية لرعاية القوى العاملة بتشكيل لجنة فنية لتنفيذ القواعد والإجراءات الخاصة بالبحوث والدراسات"

قرار رقم 134 لسنة 2003 بشأن تحديد المنشآت التي تلتزم بإنشاء أجهزة وظيفية و لجان للسلامة و الصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والجهات التي تتولى التدريب و القواعد التي تتبع في هذا الشأن والذي ينص في مواده على ما يلي:-

مادة 1 :

- "تسري أحكام هذا القرار على جميع مواقع العمل المختلفة والمنشآت بالدولة أيا كان نوعها او تبعيتها على النحو التالي :
- أولاً - المنشآت التي تستخدم 50 عاملاً فأكثر في موقع واحد ، ويعتبر في حكم المنشآت كل موقع منفصل يزاول به أحد أوجه نشاط المنشأة متى كان عدد العمال فيه 50 عاملاً فأكثر ، كما يعتبر في حكم المنشآت التي تستخدم 50 عاملاً فأكثر المنشآت وفروعها ومواقع عملها مهما تعددت في دائرة المحافظة الواحدة متى كان عدد العمال 50 عاملاً فأكثر ."

مادة 2 :

- "ينشأ بالمنشآت وفروعها المشار إليها بالمادة 1 جهاز وظيفي متخصص للسلامة والصحة المهنية يتناسب حجمه مع مسؤوليات المنشأة ونوع النشاط وحجم العمالة بها ويعهد إليه بأعمال السلامة والصحة المهنية و تأمين بيئة العمل تنفيذاً للمادة الثالثة من هذا القرار و يتساوى العاملون بجهاز السلامة والصحة المهنية مع زملائهم من نفس المستوى الوظيفي بالمنشأة في كافة المزايا العينية و المادية .
- ويتبع هذا الجهاز مباشرة صاحب العمل او رئيس مجلس الادارة أو المدير المسئول عن المنشأة بحسب الأحوال ويكون أي منهم مسئولاً عن توفير اشتراطات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل داخل المنشأة وتلتزم المنشأة بتوفير أجهزة القياس المناسبة لتقييم وقياس المخاطر والملوثات التي يتعرض لها العاملون في بيئة العمل"

مادة 3 :

" يكون لجهاز السلامة و الصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في سبيل أداء مهمته يكون القيام بما يلي :

أ - ابداء الرأي مع إدارة المنشأة والمختصين في التصميم الخاص بالإنشاءات والمعدات والاجهزة الخاصة بالانتاج والخدمات والاجهزة والمعدات الخاصة بالتحكم في المخاطر والملوثات وبيئة العمل والتوسعات التي تطرأ عليها .

تحديد السياسات وخدمات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشأة .

ج- التعرف على جميع الأنشطة بالمنشأة وجميع العمليات الانتاجية الجارية فيها ... وكذا التعرف على الخامات الأولية والمواد الوسيطة وصولاً الى المنتج النهائي، وكذا المواد والنفايات الخطرة واتخاذ الاحتياطات الواقية من المخاطر المحتملة خاصة الحرائق والانفجارات .

د- التعرف على المخاطر في بيئة العمل وعلى الاخص الفيزيائية والميكانيكية والكهربائية والبيولوجية والكيميائية والسلبية والتي تؤثر على صحة وسلامة العاملين من حيث خصائصها ومصادرها، وطرق التماس معها وطرق تعرض العاملين لمخاطرها و آثارها على صحة وسلامة العاملين واقتصاديات المنشأة .



هـ- قياس وتقييم الملوثات والمخاطر باستخدام الاجهزة والمعدات المحمولة والثابتة للتعرف على نوعية المخاطر ومستويات تركيزها وطبيعتها كما وكيفا و آثارها على صحة العاملين وسلامة بيئة العمل والتعرف على نظم التحكم والسيطرة على الاخطار والملوثات .

و- ابداء الرأي في تحليل وتقييم المخاطر والكوارث والحوادث الصناعية المحتملة واعداد خطط الاستجابة لمواجهة الطوارئ والازمات و تدريب العاملين عليها لاختبار فاعليتها وكفاءتها والتعرف على السلبيات والايجابيات اثناء اجراء التجارب الميدانية على تنفيذها .

ز- الاشتراك في وضع المواصفات الفنية ومعايير السلامة و الصحة المهنية وتأمين بيئة العمل لمعدات واجهزة ومهمات الوقاية الجماعية والشخصية للمنشآت والعاملين بها طبقا لمواصفات الجودة والتوحيد القياسي والاسس الفنية في استخدامها وصيانتها والتحقق من فاعليتها وملاءمتها لطبيعة العمل والمخاطر والملوثات في بيئة العمل .

ح - ابداء الرأي في تقدير الاجراءات الخاصة بتنظيم وادارة الرعاية الصحية والاجتماعية والاسعافات الطبية ومعرفة الانظمة في توبيب وعرض وتحليل نتائج البيانات الخاصة بحوادث و اصابات العمل والامراض المهنية والحوادث الجسيمة وفق ما ورد بالتشريعات الوطنية وكذلك الواردة بقانون العمل رقم 12 لسنة 2003 والقرارات الوزارية المنفذة له والاحصائيات النصف سنوية واستخلاص التوصيات اللازمة لمنع الحوادث واصابات العمل وتشمل الامراض المهنية لمنعها او الحد منها .

ط- ابداء الرأي في السياسة الخاصة بالتوعية وتثقيف العاملين بالمنشأة عن تنظيم الندوات وورش العمل والحملات الاعلامية في اقسام العمل وكذا عن طريق الملصقات واللوحات الارشادية وأجهزة الاعلام المسموعة و المرئية والمقروءة واعداد النشرات والكتيبات واساليب السلامة والصحة المهنية للتوعية والتثقيف .

ي- الاشتراك مع جهات الاختصاص في تخطيط البرامج التدريبية لفني و اخصائي السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل واعضاء اللجان والعاملين بالمنشأة وفي البحوث والدراسات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.

ك- اعداد الخطة السنوية الخاصة بتنفيذ السياسات وادارة الخدمات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والخطط الاستثمارية الخاصة بالاحتياجات والمتطلبات لتنفيذ هذه السياسة .

ل- التفتيش اليومي وفي كل وردية عمل على اماكن العمل للتعرف على المخاطر و الملوثات المحتملة في بيئة العمل والتزام العاملين بتنفيذ التعليمات والاشتراطات الخاصة بذلك .

م- معاينة الحوادث الجسيمة و الاصابات وحوادث العمل والامراض المهنية للتعرف على اوجه القصور الذي ادى اليها واعداد التقارير الفنية الخاصة بأسبابها وطرق منعها او الحد منها ."

- **قرار رقم 152 لسنة 2003 بتحديد اختصاصات ونظام عمل اللجان الاستشارية لسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمحافظات**

وقد تناولت المادة الثانية منه ما يلي " تختص اللجان الاستشارية والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، بما يلي :

- تخطيط ورسم السياسة العامة للمحافظة في مجالات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وفق الخطة القومية التي اعدتها المجلس الاستشاري الاعلى لهذا الغرض ومتابعة تنفيذها.



- التنسيق بين الجهات المعنية بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمحافظة في تنفيذ برامج ومشاريع السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وفقاً للخطة القومية الموضوعية على مستوى المحافظة .
- دراسة وتقييم تقارير المتابعة الفنية التي تعدها الامانة الفنية للجنة للتأكد من مدى تحقق الاهداف المرسومة لتنفيذ الخطط والبرامج والمشروعات الخاصة بمجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل على مستوى المحافظة ، واقتراح الحلول للمشاكل والصعوبات التي تواجه التنفيذ .
- دراسة ومناقشة المشاكل ومعوقات التطبيق الخاصة بمجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والواردة الى اللجنة من الجهات المعنية بالسلامة والصحة المهنية على مستوى المحافظة ، واقتراح الحلول المناسبة لها .
- المشاركة في وضع خطط الطوارئ على مستوى المحافظة ودراسة مدى فاعليتها ومعوقاتها .
- اصدار نشرة سنوية عن اوضاع السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمحافظة تتضمن بيانات عن الحوادث والاصابات والوفيات والامراض والخسائر وتقييم لبرامج وخطط السلامة والصحة المهنية ، ومدى ما تحقق من تقدم في هذا الشأن" .

قرار رقم 154 لسنة 2003 بتنظيم اعمال المجلس الاستشاري الاعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والذي نصت مادته الأولى على ما يلي:- " يتولى المجلس الاستشاري الاعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل تخطيط ورسم السياسة العامة للدولة في مجالات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وفق خطة قومية يعدها المجلس لهذا الغرض ومتابعة تنفيذها ؛ وله على الأخص ما يلي :

- التنسيق بين الجهات المعنية بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في تنفيذ برامج ومشاريع السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وفقاً للخطة القومية الموضوعية .
- دراسة وتقييم تقارير المتابعة التي تعدها الامانة العامة للمجلس للتأكد من مدى تحقق الاهداف المرسومة لتنفيذ الخطط والبرامج والمشروعات الخاصة بمجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، واقتراح الحلول للمشاكل والصعوبات التي تواجه التنفيذ.
- دراسة ومناقشة المشاكل ومعوقات تطبيق السياسة الخاصة بمجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والواردة الى المجلس من اللجان الاستشارية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمحافظات واقتراح الحلول المناسبة لها .
- متابعة ودراسة التصديق على الاتفاقيات والتوصيات الدولية والعربية في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، ومدى توافقها مع التشريعات الوطنية في هذا الشأن.
- المشاركة في وضع خطط الطوارئ على مستوى القومي ودراسة مدى فاعليتها ومعوقاتها.
- اصدار نشرة سنوية عن اوضاع السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالجمهورية تتضمن بيانات عن الحوادث والاصابات والوفيات والامراض والخسائر وتقييم لبرامج وخطط السلامة والصحة المهنية، و مدى ما تحقق من تقدم في هذا الشأن وكذلك تنظيم مؤتمرات قومية في هذا المجال".



ثانياً: المادة 5:

يرجى بيان ما يلي:-

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

2- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

رد الحكومة:

تسعى الدولة المصرية ممثلة في وزارة القوى العاملة لضمان توفير شروط العمل اللائق وتحسين ظروف العمل الصحية والبيئية وتوفير بيئة عمل آمنة تعزز وتحترم الحقوق العمالية والانسانية، هذا وتقوم الدولة بإتخاذ الإجراءات اللازمة لبقاء عوامل التلوث الطبيعية (الفيزيائية) ضمن الحدود المسموح بها في بيئة العمل من خلال إلزام المنشأة بوجود جهاز السلامة والصحة المهنية ويقوم بالتفتيش الحكومي الدوري على المنشآت وإتخاذ الإجراءات القانونية والوقائية اللازمة.

فيما يتعلق بالنصوص التشريعية الدالة على ذلك:-

أقر الدستور المصري لعام 2014 في المادة رقم 13 على ما يلي:-

" تلتزم الدولة بالحفاظ على حقوق العمال، وتعمل على بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الإنتاجية، وتكفل سبل التفاوض الجماعي، وتعمل على حماية العمال من مخاطر العمل وتوافر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية...".

كما أشار قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 في الكتاب الخامس الخاص بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في المواد التالية

على ما يلي :

مادة 203 :-

" تسري أحكام هذا الكتاب على جميع مواقع العمل ، والمنشآت وفروعها أياً كان نوعها أو تبعيتها سواء كانت برية أو بحرية....."

مادة 208

التي نصت على أن " تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية

من المخاطر الفيزيائية الناجمة عما يلي بوجه خاص :

أ- الوطأة الحرارية والبرودة

ب- الضوضاء والاهتزازات

ج- الإضاءة

د- الإشعاعات الضارة والخطرة

هـ- تغيرات الضغط الجوى



و- الكهرباء الاستاتيكية والديناميكية

ز- مخاطر الانفجار

مادة 211

" تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية مع مراعاة ما يلي:-

أ - عدم تجاوز أقصى تركيز مسموح به للمواد الكيماوية والمواد المسببة للسرطان التي يتعرض لها العمال.

عدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة كميات العتبة لكل منها

ج- توفير الإحتياجات اللازمة لوقاية المنشأة والعمال عند نقل وتخزين وتداول واستخدام المواد الكيميائية الخطرة والتخلص من نفاياتها.

د- الإحتفاظ بسجل لحصر المواد الكيميائية الخطرة والمتداولة متضمناً جميع البيانات الخاصة بكل مادة ويسجل لرصد بيئة العمل وتعرض العمال لخطر الكيماويات.

هـ- وضع بطاقات تعريف لجميع المواد الكيميائية المتداولة في العمل موضحاً بها الإسم العلمي والتجاري والتركيب الكيميائي لها ودرجة خطورتها واحتياجات السلامة واجراءات الطوارئ المتعلقة بها ، وعلى المنشأة أن تحصل على البيانات المذكورة في هذه المواد من موردها عند التوريد

و- تدريب العمال على طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة والمواد المسببة للسرطان وتعريفهم وتصويرهم بمخاطرها وبطرق الأمان والوقاية من هذه المخاطر".

مادة 212

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

مادة 214

"تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات اللازمة للوقاية من مخاطر الحريق طبقاً لما تحدده الجهة المختصة بوزارة الداخلية وحسب طبيعة النشاط الذي تزاوله المنشأة والخواص الفيزيائية والكيميائية والمواد المستخدمة والمنتجة مع مراعاة ما يأتي :

1. أن تكون كافة أجهزة وأدوات الإطفاء المستخدمة مطابقة للمواصفات القياسية المصرية .
2. تطوير معدات الإطفاء والوقاية باستخدام أحدث الوسائل وتوفير أجهزة التنبيه والتحذير والإنذار المبكر والعزل الوقائي والإطفاء الآلي التلقائي كلما كان ذلك ضرورياً ، بحسب طبيعة المنشأة ونشاطها . "



مادة (215)

" تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة وإعداد خطة طوارئ لحماية المنشأة والعمال بها عند وقوع الكارثة، على أن يتم اختبار فاعلية هذه الخطة وإجراء بيانات عملية عليها للتأكد من كفاءتها وتدريب العمال لمواجهة متطلباتها "

مادة 219

" تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي :

- أ- التفقيش الدورى اليومى في كل وردية عمل على أماكن العمل وخاصة الخطرة منها لإكتشاف المخاطر المهنية والعمل على الوقاية منها .
- ب- قيام طبيب المنشأة إن وجد بفحص شكاوى العامل المرضية ومعرفة علاقاتها بنوع العمل .
- ج- التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحى لإجراء الفحص الطبى الدورى لجميع عمال المنشأة للمحافظة على لياقتهم الصحية وسلامتهم بصفة مستمرة ولإكتشاف ما يظهر من أمراض مهنية في مراحلها الأولى ولإجراء الفحص عند إنتهاء الخدمة، وذلك كله طبقاً لأنظمة التأمين الصحى المقررة في هذا الشأن ."

مادة 227

" يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة بتحديد المنشآت وفروعها التى تلتزم بإنشاء أجهزة وظيفية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل واللجان المختصة بذلك والجهات التى تتولى التدريب في هذه المجالات وتحدد هذه القرارات القواعد التى تتبع في هذا الشأن".

وتختص اللجان المشار إليها ببحث ظروف العمل وأسباب الحوادث والإصابات والأمراض المهنية وغيرها ووضع القواعد والاحتياطات الكفيلة بمنعها، وتكون قرارات هذه اللجان ملزمة للمنشآت وفروعها.

ويجب أن يشمل التدريب العاملين بالجهاز الوظيفى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وأعضاء اللجان المختصة بذلك والمسؤولين عن الإدارة والإنتاج بكافة مستوياتهم بما يتفق ومسئولياتهم وطبيعة عملهم .

وقد صدر قرار وزير القوى العاملة رقم 211 لسنة 2003 بشأن حدود الأمان والاشتراطات والإحتياجات اللازمة لدرء المخاطر الفيزيائية والميكانيكية والبيولوجية والكيميائية والسلبية وتأمين بيئة العمل، ونص في المادة الاولى علي ان (يعمل باحكام القرار والجداول المرفقة في شأن حدود الامان والاشتراطات والاحتياجات اللازمة لدرء المخاطر الفيزيائية والميكانيكية والبيولوجية والكيميائية والسلبية وتأمين بيئة العمل، وذلك اعمالا لاحكام المادة 213 من قانون العمل) .

وقد أفرد الباب الثاني منه والخاص (بتأمين بيئة العمل) في الفصل الاول الخاص (الوقاية من المخاطر الفيزيائية) حيث نصت المادة 3 منه علي ما يلي:



" تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر المختلفة وعلى الأخص المخاطر الفيزيائية ومنها:-

1- الحرارة:-

إجراء تقييم لدرجات الحرارة المؤثرة بأجواء بيئة العمل وعمل قياسات دورية وذلك بتقييم الجهد الجسماني لكل عمل بقياس درجة الحرارة المؤثرة على بيئة العمل باستخدام أجهزة قياس الوطأة الحرارية.

2- البرودة:-

لا يسمح بالتعرض المستمر للجلد بدون واقٍ عند درجة تبريد مكافئة ل 32 درجة مئوية مع ضرورة مراعاة مدة التعرض.

3- شدة الإضاءة:-

يجب توفير الإضاءة المناسبة الكافية لنوع العمل الذي تجرى مزاولته سواء كانت إضاءة طبيعية أو صناعية.

4- الضوضاء:

يجب إتخاذ الإحتياطات الكفيلة لتقليل مستويات شدة الإضاءة ذات الخطورة على صحة العاملين حتى لا تزيد مستوى شدة الضوضاء ومدة التعرض عن المستويات الآمنة.

5- الإهتزازات :-

إتخاذ الإحتياطات الكفيلة لمنع أو تقليل تعرض العاملين للإهتزازات الميكانيكية وغيرها من التدابير والإجراءات التي تحرص الدولة على تنفيذها داخل المنشآت وعلى مستوى محافظات الجمهورية لضمان توفير بيئة عمل آمنة ولائقة.

6- تنظيم العمل بالاشعاعات المؤينة والوقاية من اخطارها:-

تلتزم المنشأة باتخاذ اجراءات واشترطات الوقاية من الاشعاعات المؤينة سواء كانت ناتجة عن مواد ذات نشاط اشعاعي او اي انشطة يتولد عنها نشاط اشعاعي.

7- الوقاية من التاثيرات الضارة لاشعة الليزر:-

يجب اتباع الضوابط والمعايير اللازمة لاستخدام اجهزة الليزر.....

8- الاشعة غير المؤينة ومجالاتها:-

(المجال الكهربائي الاستاتيكي الترددي - المجال المغناطيسي الاستاتيكي الترددي)

9- التعرض للاشعة فوق البنفسجية:-



عند التعرض للاشعة فوق البنفسجية تراعي الحدود العتبية للاشعة البنفسجية في منطقة الطيف بين 180، 400 نانو متر.

ثالثاً : المادة 8:

" ينبغي العمل على تحقيق التلائم بين الإنسان والآلة والحد من الإرهاق والسعى للحصول على الآت ومعدات يسهل التعامل معها بأقل جهد ممكن ."

يرجى بيان ما يلي:-

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

2- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك؟

رد الحكومة:

تهتم الدولة حالياً بتطبيق مبادئ وعلم الأرجونوميكس في المنشآت وهو علم يعرف العلاقة والتفاعل بين بيئة العمل والعامل حيث يهتم بكيفية ملائمة العمل للعامل، وعلى أساس ذلك فالأرجونوميكس يدرس تصميم المعدات والأجهزة التي تناسب وتلائم الجسم البشري وحركته وقدرته الطبيعية، كما يهتم بالتوافق والملائمة بين البشر والأشياء التي يستخدمونها والأشياء التي يفعلونها في البيئة التي يعملون ويعيشون فيها، حيث يتم العمل على تطوير هذا العلم وذلك يتم من خلال المنظمة الدولية للمعايير ISO لتجنب الإعتلالات المرضية.

وتحرص الدولة على وضع سياسات للتدريب تعمل على تدريب العمال على أحدث الآلات في المهن المختلفة وعلى إحداث التناغم بين الآلة والعامل لتحسين مستوى الخدمات. وذلك وفقاً للسياسات التي يضعها المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية.

ولذا فقد افرد قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 الكتاب الثالث كاملاً لإحكام التوجيه والتدريب المهني

ونص في المادة 131 علي انه " يقصد في تطبيق احكام هذا الكتاب بالمصطلحات الاتية المعاني المبينة قرين كل منها :

بالتوجيه المهني :مساعدة الفرد في اختيار المهنة او المسار المهني ملائمة لقدراته واستعداده وميوله في ضوء الدراسات المستمرة لسوق العمل والمهن المطلوبه ومقوماتها

بالتدريب المهني :الوسائل التي من شأنها تمكين الفرد من اكتساب وتنمية المعارف والمهارات والقدرات اللازمة لاعادة للعمل المناسب."

كما نصت المادة 132 علي ان " يشكل المجلس الاعلي لتنمية المواد البشرية ويصدر بتحديد اختصاصه ونظام العمل به، قرار من رئيس الجمهورية ،ويتولي رسم السياسه القومي لتخطيط التنميه البشريه ووضع برنامج قومي لتنميتها واستخدامها الاستخدام الامثل بالتنسيق مع الوزارات والجهات المختصة".

ونصت المادة 133 علي ان " ينشأصندوق لتمويل التدريب والتأهيل تكون له الشخصية الاعتباريه العامة ،يتبع الوزير المختص وذلك لتمويل انشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب التي تستهدف المواءمة بين احتياجات سوق العمل المحلي والخاص ويختص الصندوق بوضع الشروط والقواعد التي تتبع لبرامج ومدد التدريب المهني الدراسية والنظرية ونظم الاختبارات والشهادات التي تصدر في هذا الشأن



ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتشكيل مجلس إدارة الصندوق برئاسة الوزير المختص يحدد نظام العمل به وفروعه في المحافظات ولائحته التنفيذية ونظام تحصيل موارده والنظام المحاسبي الواجب اتباعه ونظام الرقابة علي امواله".

ونصت المادة 135 علي انه " لا يجوز لاية جهة مزاوله عملية التدريب المهني إلا إذا كانت متخذة شكل شركة من شركات المساهمة او التوصية بالاسهم او الشركات ذات المسئوليه المحدوده ، ويحدد المجلس الاعلي لتنمية الموارد البشريه المنصوص عليه في المادة (132) من هذا القانون الحد الادني لراسمال كل من هذه الشركات الذي تمارس فيه عملية التدريب ويستثني من احكام الفقرة السابقة:

1-الجهات والمنظمات النقابيه والمؤسسات الاهليه المنشأة وفقاً للقانون رقم 84 لسنة 2002 والتي تزاوّل عمليات التدريب المهني وقت صدور هذا القانون

2-الجهات التي تنشئها وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ووحدات الإدارة المحليه

3-الجهات التي تزاوّل عمليات التأهيل والتدريب المهني للمعوقين

4-المنشأة التي تتولي تدريب عمالها"

بالاضافة الي نص المادة 136والذي اشار الي ما يلي "انه يشترط لمزاولة عمليات التدريب المهني الحصول علي ترخيص بذلك من الوزارة المختصه باستثناء الجهات المنصوص عليها في البنود (2،3،4) من الفقرة الثانية من المادة السابقة ويصدر الوزير المختص قرارا بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص وقيدته في السجل الخاص.

ويعد بالوزارة المذكورة سجل لقيّد الجهات التي يتم الترخيص لها بمزاولة عمليات التدريب المهني. وتلتزم الجهات التي تزاوّل عمليات التدريب المهني وقت صدور هذا القانون بالحصول علي الترخيص المشار إليه خلال سنة من تاريخ العمل بهذا القانون ويلغي الترخيص في حالة الإخلال باي شرط من شروطه"

كما نصت المادة137علي ان "تلتزم الجهات المرخص لها بالتدريب المهني بعرض البرامج التدريبية التي تضعها الأجهزة المعنيه بالوزارة المختصة لاعتمادها ، مراعية في ذلك:

1-الشروط التي يجب توافرها في المتدربين للالتحاق بالبرامج ومصروفات التدريب

2- مدي كفاية العمليات التدريبية من حيث موضوعها ومجالات التدريب وعدد الساعات المخصصة لها

3-مستويات ونوعيات المدربين

4-مستوي المهارة التي يكتسبها المتدرب بعد الانتهاء من البرنامج

5-اية شروط اخري تضعها الوزارة المختصه

ويتم اعتماد البرامج المقدمة خلال ستين يوما من تاريخ تقديمها، ويعتبر فوات هذه المدة دون اخطار اعتمادا لهذه البرامج".

ونصت المادة 138 علي انه "يشترط في المتدربين الذين يزاولون اعمال التدريب المهني ان يرخص لهم بذلك من الوزارة المختصه. ويصدر الوزير المختص قرارا بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص وحالات الغائه.

ويعد بالوزارة المختصه سجل القيد المدربين المرخص لهم يتم التأشير فيه بحالات الغاء التراخيص."



كما صدر القرار الوزاري رقم 151 لسنة 2003 بشأن القواعد والاجراءات المنظمة لمزاولة عمليات التدريب المهني:-

ونص في المادة 2 علي ما يلي:

”يزاول مركز التدريب المهني نشاطه وفقا للاجراءات الاتية:

- 1- يعلن المركز عن مزاولة نشاط التدريب المهني وفقا للترخيص الممنوح له ، مع اخطار وزارة القوى العاملة والهجرة بصورة من الاعلان على النموذج المعد لذلك.
- 2- يتلقى المركز طلبات الراغبين في الالتحاق ببرامج التدريب على المهن التي تحددها وزارة القوى العاملة والهجرة طبقا للنموذج المعد لذلك.
- 3- يقوم المركز بتوفير كافة التسهيلات اللازمة للمتقدمين اليه بما يمكنهم من تلقي التدريب الذي يتوافق مع ميولهم وقدراتهم واستعدادهم.
- 4- يدرس المركز الطلبات المقدمة من راغبي التدريب لاختيار افضل المرشحين منهم في ضوء شروط الالتحاق التي يضعها لهذا الغرض.
- 5- يخطر المركز المرشحين المقبولين للتدريب بموعد ومكان التدريب كتابة على عنوان كل منهم قبل بداية الدورة التدريبية بشهر على الاقل.
- 6- يلتزم المركز بالتأمين على المتدربين ضد اصابات العمل خلال فترة تدريبهم بالمركز وذلك في ضوء النظم والقوانين الصادرة من الجهات المعنية في هذا الشأن.
- 7- يلتزم المركز بتقديم خدمات التوجيه والمشورة المهنية للمتدربين بما يمكنهم من اختيار المهنة التي تتفق مع ميول كل منهم وقدراته واستعداداته.”

ونصت المادة 3 علي ما يلي:

”يلتزم المركز بتقديم نسخة من البرامج التدريبية لوزارة القوى العاملة والهجرة وتتولى الادارة المركزية للتدريب المهني بالوزارة المشار اليها دراسة هذه البرامج ومدى ملاءمتها للغرض منها من حيث:

-مستوى المتدربين المرشحين لهذه البرامج

-موضوعات ومجالات التدريب

-عدد الساعات النظرية والعلمية لكل برنامج.

-اسلوب التدريب.

-مصروفات التدريب.

-مستوى المهارة الذي يكتسبه المتدرب بعد الانتهاء من التدريب.

-اية شروط أخرى ذات الصلة تضعها وزارة القوى العاملة والهجرة.”

ونصت المادة 6 علي ما يلي:

”يشترط في المدربين الذين يزاولون اعمال التدريب المهني الحصول على ترخيص بذلك من وزارة القوى العاملة والهجرة ، في ضوء



المعايير التالية:

- الحصول على مؤهل مناسب وخبرة عملية لا تقل عن 5 سنوات في نفس التخصص.
- ان يتمتع كل منهما بالسمعة الطيبة مع تقديمه صحيفة الحالة الجنائية المؤيدة لذلك عند التحاقه للعمل بالمركز.
- توافر اللياقة الصحية بتقديمه شهادة تفيد ذلك من جهة معتمدة.
- الالمام بعلوم الحاسبات الالية والمصطلحات الفنية ذات الصلة بمهنته او تخصصه.
- اجتياز الاختبارات التي تجربها وزارة القوى العاملة والهجرة عن طريقها او بالتعاون مع جهات أخرى لهذا الغرض.
- استيفاء النماذج التي تعدها الوزارة بشأن أية بيانات اضافية.

كما أصدر السيد رئيس الجمهورية القرار رقم 229 لسنة 2003 بشأن تشكيل واختصاصات المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية الذي يضم في عضويته كافة الوزارات والجهات المعنية بالدولة وقد حدد في المادة (3) من القرار ما يلي:-

" يختص المجلس برسم السياسة القومية لتخطيط وتنمية الموارد البشرية ووضع برنامج قومي شامل لتنميتها واستخدامها الإستخدام الأمثل بالتنسيق مع الوزارات والجهات بما يحقق ما يأتي:-

- 1- الربط بين احتياجات خطط التنمية الإقتصادية والإجتماعية وإمكانات التعليم والتدريب، مع تحديد موقف العرض والطلب لمختلف قطاعات العمل العام والخاص ومستويات جدارة مهنية معترف بها.
- 2- الإستخدام الأمثل للموارد البشرية ورفع كفاءتها الإنتاجية والفنية والتكنولوجية والمهنية والإدارية لمواجهة متطلبات المنافسة في أسواق العمل داخلياً وخارجياً وبما يتماشى مع التطورات التقنية المستمرة.
- 3- التنسيق بين الجهات المعنية بإعداد وتشغيل وتنمية القوى البشرية ومتابعة سياساتها وخططها وتحقيق استجاباتها لمتطلبات التدريب والتأهيل على كافة المستويات والمجالات.
- 4- وضع ومتابعة تنفيذ سياسة لبناء مستويات مهارة قومية لمختلف المهن والأنشطة بالمشاركة مع القطاع الخاص، مع وضع نظام لإعتماد مؤهلاتها المهنية وقياسها دورياً وتطويرها ومنح تراخيص لمزاولة المهن على أساسها.

رابعاً: المادة 9:

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

يرجى بيان ما يلي:

- 1- ما مدى السعى لتحويل الأعمال اليدوية المرهقة إلى أعمال آلية؟
- 2- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

رد الحكومة:.

تعمل الدولة المصرية على اتباع سياسات وبرامج فعالة لتحويل الأعمال اليدوية المرهقة إلى أعمال آلية بما يساهم في التطور التكنولوجي والذي تحرص الدولة على تطويره وتحسينه بأساليب مختلفة لمواكبة احتياجات ومتطلبات سوق العمل.



❖ وفيما يتعلق بالنصوص التشريعية الدالة على ذلك نجد أن الدستور المصري لعام 2014 قد نص في المادة 20 منه على أن: "تلتزم الدولة بتشجيع التعليم الفني والتقني والتدريب المهني وتطويره، والتوسع في أنواعه كافة، وفقاً لمعايير الجودة العالمية، وبما يتناسب مع احتياجات سوق العمل".

كما نص قانون العمل في المادة (132) منه على أن :

"يشكل المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية ويصدر بتحديد اختصاصه ونظام العمل به، قرار من رئيس الجمهورية، ويتولى رسم السياسة القومية لتخطيط التنمية البشرية ووضع برنامج قومي لتنميتها واستخدامها الإستخدام الأمثل بالتنسيق مع الوزارات والجهات المعنية."

وأيضاً المادة 133 من ذات القانون التي نصت على أن:

"ينشأ صندوق لتمويل التدريب والتأهيل تكون له الشخصية الاعتبارية العامة، يتبع الوزير المختص، وذلك لتمويل إنشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب التي تستهدف الموازنة بين احتياجات سوق العمل المحلي والخاص..."

وأيضاً القرار الرئاسي الصادر رقم 229 لسنة 2003 بشأن تشكيل واختصاصات المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية السابق الإشارة إليه.

هذا وتقوم وزارة القوى العاملة برسم السياسة القومية للتوجيه والتدريب المهني ووضع النظم التي تكفل تنفيذها ومتابعة هذا التنفيذ بالتنسيق والتعاون مع المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية ومراجعة الخطط والبرامج المنفذة لهذه السياسة والتي تعمل على تصويب هيكل القوى العاملة بما يتفق ومتطلبات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وإعداد مشروعات خطط تمويل التدريب المهني ومصادر وأسبقيات الإنفاق بالاشتراك مع الجهات المعنية والعمل على تحسين الخدمات التي تقدمها أجهزة الوزارة الميدانية في مجال التدريب والتوجيه المهني وقياس مستوى المهارة.



*وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

المادة 2	التغطية الجزئية	لم يتم ذكر أي نصوص تشريعية تستهدف حماية الجوار والبيئة العامة من الأخطار التي تتجم عن هذه المنشآت ولهذا لا يوجد تغطية تشريعية للفقرة ب.
المادة 5	التغطية الجزئية	عدم وجود تغطية تشريعية للعوامل الفيزيائية التالية: 1- الرطوبة 2- التهوية 3- الغبار
المادة 8	عدم التغطية التشريعية	القوانين والقرارات الواردة لا علاقة لها بالتوائم بين الآلة والعامل، أما مبادئ وعلم الأرجونوميكس فلم تأتي هذه الفقرة مرفقة بالنصوص التشريعية؛ ولهذا لا تتوفر التغطية التشريعية للمادة.
المادة 9	عدم التغطية التشريعية	التدريب المهني والفني ليس هو المطلوب من المادة والتي تنص على السعى لتحويل الأعمال اليدوية المرهقة إلى أعمال آلية.

▪ الاتفاقية رقم (17) لعام 1993 بشأن تشغيل وتأهيل المعوقين - اتفاقية مصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من جمهورية مصر العربية حول الاتفاقية رقم (17) لعام 1993

وجاء في هذا الرد ما يلي:

❖ عدم وجود تغطية تشريعية

أولاً: المادة (14) :

" يكفل تشريع كل دولة إعطاء الأولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية، وغير الحكومية، والتي تتلائم مع قدراتهم وإمكانيتهم .

رد الحكومة :

تحرص الدولة المصرية على حماية ورعاية الأشخاص ذوي الإعاقة وقد أتضح ذلك من خلال إصدار الدستور المصرى لعام 2014 الذى تناول العديد في مواد من الحقوق والواجبات للأشخاص ذوي الإعاقة وعدم التمييز إضافة الى تأسيس المجلس القومى لشئون ذوي الإعاقة لرعاية شئونهم .

وتعددت مواد الدستور التى شملت الأشخاص ذوي الإعاقة ونعرضها فيما يلي :

المادة 53:

" المواطنون لدى القانون سواء، وهم متساون في الحقوق والحريات والواجبات العامة، لا تمييز بينهم بسبب الدين أو العقيدة، أو الجنس، أو الأصل، أو العرق، أو اللون، أو اللغة، أو الإعاقة، أو المستوى الإجتماعي، أو الإلتناء السياسي أو الجغرافي، أو لأي سبب آخر .
التمييز والحض على الكراهية جريمة، يعاقب عليها القانون .

تلتزم الدولة بإتخاذ التدابير اللازمة للقضاء على كافة أشكال التمييز "

المادة 54:

" الحرية الشخصية حق طبيعي، وهي مصونه لامتس،، مع توفير المساعدة اللازمة لذوي الإعاقة، وفقاً للإجراءات المقررة في القانون

المادة 55:

" كل من يقبض عليه، أو يحبس، أو تقيد حريته تجب معاملته بما يحفظ عليه كرامته، ولا يجوز تعذيبه، ولا تهديبه، ولا أكرهه، ولا إيذاؤه بدنياً أو معنوياً، ولا يكون حجزه، أو حبسه إلا في أماكن مخصصة لذلك، لا ثقة إنسانياً وصحياً، وتلتزم الدولة بتوفير وسائل الإتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة .

ومخالفة شئ من ذلك جريمة يعاقب مرتكبها وفقاً للقانون

المادة 80:

" يعد طفلاً كل من لم يبلغ الثمانية عشر من عمره، ولكل طفل الحق في اسم وأوراق ثبوتيه، وتطعيم إجباري مجاني، ورعاية صحية وأسرية أو بديلة، وتغذية أساسية، ومأوى آمن وتربية دينية، وتنمية وجدانية ومعرفية .
وتكفل الدولة حقوق الأطفال ذوي الإعاقة وتأهيلهم وإندماجهم في المجتمع

المادة 81:

" تلتزم الدولة بضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام، صحياً وإقتصادياً وإجتماعياً وثقافياً وترفيهياً ورياضياً وتعليمياً، وتوفير فرص العمل لهم، مع تخصيص نسبة منها لهم، وتهيئة المرافق العامة والبيئة المحيطة بهم، وممارستهم لجميع الحقوق السياسية، ودمجهم مع غيرهم من المواطنين، إعمالاً لمبادئ المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص ."

كما صدر القانون رقم (10) لسنة 2018 الخاص بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والذي يهدف الى حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وكفالة تمتعهم تمتعاً كاملاً بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية، وتعزيز كرامتهم ودمجهم في المجتمع وتأمين الحياة الكريمة لهم، حيثُ أشار الباب الأول منه " أحكام عامة " في المادة الرابعة منه على ما يلي :

مادة (4):



" تلتزم الدولة بحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المنصوص عليها في هذا القانون أو في أى قانون آخر، وعلى وجه الخصوص الحقوق الآتية :

- 1- عدم التمييز بسبب الإعاقة أو نوعها أو جنس الشخص ذى الإعاقة، وتأمين المساواة الفعلية في التمتع بجميع حقوق الإنسان وحرية الأساسية في كافة الميادين، وإزالة جميع العقبات والمعوقات التي تحول دون تمتعهم بهذه الحقوق .
 - 2- تهيئة الظروف المناسبة لهم للمعيشة الكريمة من جميع المناحى في إطار من إحترام الكرامة الإنسانية .
 - 3- ضمان حقوقهم الواردة بإتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وغيرها من المواثيق الدولية ذات الصلة النافذة في مصر، وعدم القيام بأى عمل أو ممارسة تتعارض مع أحكام هذه المواثيق .
 - 4- كفاؤ الفرص بين الأشخاص ذوي الإعاقة والآخرين .
 - 5- ضمان حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحياة والنماء لأقصى حد، وذلك بتيسير التدابير اللازمة في إطار من إحترام الكرامة الإنسانية، لتوفير أعلى مستوى ممكن من المقومات الأساسية لذلك من مأكّل ومسكن ورعاية صحية وإجتماعية ونفسية وغيرها وتمكينهم من ممارسة الحق في التعليم والتعلم والعمل والترويج، وفى إستعمال المرافق والخدمات العامة والحصول على المعلومات وحرية التعبير والرأى، وغيرها من الحقوق والحريات الأساسية العامة والخاصة .
 - 6- ناء وتنمية قدرات المتعاملين مع الأشخاص ذوي الإعاقة في الأجهزة الحكومية وغير الحكومية، بما يجعلهم قادرين على التواصل مع الأشخاص ذوي الإعاقة ومؤهلين للتعامل معهم في جميع المجالات، وتشجيع تدريب الأخصائيين والموظفين العاملين مع الأشخاص ذوي الإعاقة في مجال الحقوق الواردة في هذا القانون لتوفير المساعدة والخدمات التي تكفلها تلك الحقوق، ورفع الوعى المجتمعى بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وتعزيز إحترام هذه الحقوق، وتدعيم ذلك الوعى بقدرات وإسهامات الأشخاص ذوي الإعاقة أنفسهم
- فضلاً عن الإشارة الى الحقوق الواردة في الباب الرابع من ذات القانون الخاص " الإعداد المهني والتدريب والحق في العمل " في الفصل الأول الخاص (الحق في الإعداد المهني والتدريب) في المادة (18) .

" تلتزم الدولة بتوفير فرص الإعداد المهني والتدريب الوظيفى للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لإحتياجاتهم، وبإستخدام التكنولوجيا الحديثة وأساليب الدمج الشامل، لبلوغ أقصى قدر من الإستقلالية مع ضمان الجودة والسلامة والأمان داخل مؤسسات الإعداد المهني وجميع سبل الإتاحة المكانية والتكنولوجيا "

وكما ورد بالفصل الثانى " الحق في العمل " في المادة (20):

" تلتزم الدولة بضمان حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على فرص متكافئة للعمل تتناسب مع مؤهلهم الدراسى وإعدادهم المهني، كما تلتزم بعدم إخضاعهم لأى نوع من أنواع العمل الجبرى أو القسرى، وعليها توفير الحماية لهم في ظروف عمل عادلة بالمساواة مع الآخرين، والسعى لفتح أسواق العمل لهم في الداخل والخارج، وتعزيز فرص العمل الخاصة بهم من خلال مباشرة العمل الحر عن طريق أنشطة التنمية الشاملة ومشروعاتها في ضوء السياسات الإجتماعية للدولة .

كما تلتزم الدولة بتوفير سبل الأمان والسلامة الملائمة والترتيبات التيسيرية للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل، وضمان ممارستهم حقوقهم العمالية والنقابية، وتمكينهم من الحصول بصورة فعالة على برامج التوجيه التقنى والمهني، وخدمات التوظيف،



والتدريب المهني والمستمر، ويحظر أى تمييز أو حرمان من أية مزايا أو حقوق على أساس الإعاقة في التعيين أو نوع العمل أو الترقيات أو الأجر وملحقاته".

وقد حددت المادة (22) نسبة العاملين من الأشخاص ذوى الإعاقة التى يتم إستيفائها من قبل الجهات الحكومية وغير الحكومية حيث نصت على ما يلى :

" تلتزم الجهات الحكومية وغير الحكومية وكل صاحب عمل من يستخدم عشرين عاملاً فأكثر سواء كانوا يعملون في مكان واحد أو أماكن متفرقة وأياً كانت طبيعة عملهم بتعيين نسبة 5% من عدد العاملين على الأقل من الأشخاص ذوى الإعاقة الذين ترشحهم الوزارة المعنية بشئون العمل والجهات الإدارية التابعة لها " .

كما أعطت الدولة مزايا عديدة لصاحب العمل الذى يقوم بتوظيف أشخاص من ذوى الإعاقة يزيدون على نسبة 5% وذلك وفقاً لنص المادة (23) فقرة (2) على النحو التالى:

- لصاحب العمل الذى يوظف أشخاصاً من ذوى الإعاقة يزيدون على نسبة 5% المشار إليها في المادة (22) من هذا القانون، الحق في زيادة نسبة الاعفاء الشخصي المقرر في البند (1) من المادة (13) من قانون الضريبة على الدخل المشار إليه بنسبة 5% عن كل عامل يزيد عن النسبة المقررة لتوظيف الأشخاص ذوى الإعاقة .

- وتأكيداً لجهود الدولة المصرية المستمرة على رعاية الأشخاص ذوى الإعاقة وحماية حقوقهم أكد قانون العمل رقم (12) 2003 في الكتاب الثاني " علاقات العمل الفردية" في الباب الأول الخاص " التشغيل" في الفصل الأول منه الخاص " بتنظيم تشغيل المصريين في الداخل والخارج، حيث نصت المادة (14) منه على ما يلى:

" مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم 39 لسنة 1979 بشأن تأهيل المعاقين لصاحب العمل الحق في تعيين من يقع عليه إختياره، فإذا لم يكن المرشح من بين الحاصلين على شهادة القيد المُشار إليها في المادة 12 من هذا القانون، وجب عليه قيد أسمه خلال خمسة عشر يوماً من إلحاقه بالعمل ويجوز لصاحب العمل أن يستوفى إحتياجاته الوظيفية والمهنية والحرفية بالنسبة للوظائف والأعمال التى خلت أو انشئت لديه ممن ترشحهم الجهة الإدارية المختصة التى يقع في دائرتها محل عمله من المسجلين لديها مراعيأً اسبقية القيد " .

وقد الزم قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 في المادة (13) منه الاجهزة الحكومية باستيفاء نسبة 5% لذوي الاعاقة وذلك علي النحو التالي " تلتزم كل وحدة بتخصيص نسبة خمسة في المائة من مجموع الوظائف بها للأشخاص ذوي الاعاقة....."

كما اوضحت اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية في المادة (28) منها ما يلي:-

"يتعين عند كل تعيين استيفاء النسبة المقررة لذوي الاعاقة الحاصلين علي شهادات التأهيل ، وفقاً لاحكام القانون الصادر في هذا الشأن ، علي ان تكون الشهادة المقدمه لم يمض علي صدورها اكثر من عام"

ثانياً: المادة (18):



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

رد الحكومة:

نحيط اللجنة علماً بالجهود التي تبذلها الدولة في دعم ذوى الهمم والتوسع في مظلة الحماية الإجتماعية لتوفير كل السبل اللازمة لهم لتعزيز حقوقهم ودمجهم في كافة المجالات والأنشطة المجتمعية .

هذا وقد أعطى قانون رقم (10) لسنة 2018 بشأن الأشخاص ذوى الإعاقة مزايا وإعفاءات لذوى الهمم بما يمكنهم من القيام بأداء عملهم بسهولة ويسر، كما ورد بالمادة (23) والتي تنص على ما يلي: " مع عدم الإخلال بالإعفاءات الضريبية الأخرى المقررة بقوانين خاصة، يمنح الشخص ذو الإعاقة أو من يوظف أو يرعى شخصاً ذا إعاقة، المزايا الآتية:

1- يُزاد مبلغ الإعفاء الشخصي المنصوص عليه في المادة (13) / بند (1) من قانون الضريبة على الدخل الصادر بالقانون رقم 91 لسنة 2005 بنسبة (50%) من هذا المبلغ لكل شخص من ذوى الإعاقة، أو لمن يرعى فعلياً شخصاً ذا إعاقة، وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون الإجراءات والقواعد المنظمة لذلك .

2- لصاحب العمل الذى يوظف أشخاصاً من ذوى الإعاقة يزيدون عن نسبة 50% المشار إليها في المادة (22) من هذا القانون الحق في زيادة نسبة الإعفاء الشخصي المقرر في البند (1) من المادة (13) من قانون الضريبة على الدخل المشار إليها بنسبة 5% عن كل عامل يزيد عن النسبة المقررة لتوظيف الأشخاص ذوى الإعاقة .

وقد حددت اللائحة التنفيذية لهذا القانون القواعد والإجراءات المنظمة للإعفاءات الشخصية للأشخاص ذوى الهمم وتتمثل هذه القواعد

فيما يلي :

- 1- يجب أن يكون العامل من الأشخاص ذوى الإعاقة وفقاً لأحكام اللائحة .
- 2- أن يكون العامل من ذوى الإعاقة ممن يعملون لدى المنشأة بصفة دائمة، وثبت ذلك بمستند رسمى أو صادر من الهيئة القومية للتأمين الإجتماعى، وأن يكون للمنشأة حاجة المجال عمله، ويحصل على أجر ملائم يتفق مع أجر المثل في هذا المجال .
- 3- أن يكون قائماً برعاية شخص ذى إعاقة فعلياً، ولا يجوز للشخص الواحد تكرار الأعفاء في حالة تكرار الصفة .
- 4- يلتزم الشخص المسئول عن حجز الضريبة وتوريدها والمنصوص عليها في المادة 15 من قانون الضريبة على الدخل الصادر بالقانون رقم 91 لسنة 2005 أن يقدم إقراراً ربع سنوى بذات الإجراءات المقررة بالمادة (22) من اللائحة التنفيذية لقانون الضريبة على الدخل المشار إليه مُضافاً إليه البيانات المطلوبة في البنود الثلاثة السابقة .

لم يكتفى القانون رقم (10) لسنة 2018 بالمزايا السابقة بل تضمن مزايا أخرى للأشخاص ذوى الإعاقة، فقد اشار في الباب الخامس (المعاملة المجتمعية والحماية القانونية والجنائية للأشخاص ذوى الإعاقة) الفصل الثانى منه (الحق في الإتاحة والتيسير) على الإعفاءات الضريبية والجمركية للأشخاص ذوى الإعاقة وذلك بالمادة (31) من القانون الفقرتين (3، 4)، حيث نصت الفقرة (3) على أن " تعفى من الضريبة الجمركية التجهيزات والمعدات والمواد التعليمية والطبية والوسائل المساعدة والآليات والأدوات الخاصة والأجهزة التعويضية وأجهزة التقنيات والمعينات المساعدة وقطع غيارها، الخاصة بالأشخاص ذوى الإعاقة إذا كان مستوردها شخصاً ذا إعاقة بغرض إستعمالها



الشخصى أو جمعية أو مؤسسة أو جهة من الجهات المعنية لتقديم أو توفير هذه الأشياء طبقاً لأحكام قانون تنظيم الجمعيات وغيرها من المؤسسات العاملة في مجال العمل الأهلى الصادر بالقانون رقم 70 لسنة 2017.

كما نصت الفقرة رقم (4) على أن " تعفى السيارات ووسائل النقل الفردية المعدة لإستخدام الأشخاص ذوى الإعاقة من الضريبة الجمركية أياً كان نوعها وضريبة القيمة المضافة المقررة عليها وذلك بالشروط المقررة في البند رقم (3) من هذه المادة، على أن يكون الإعفاء للشخص ذوى الإعاقة أياً كانت إعاقته سواء قاصراً أو بالغاً، وذلك عن سيارة أو وسيلة واحدة كل خمس سنوات " .

" ولا يجوز قيادة أو إستعمال هذه السيارة أو الوسيلة إلا من الشخص ذوى الإعاقة إن كانت حالته تسمح بذلك على النحو الذى تحدده الجهة المنوط بها إصدار رخصة القيادة أو من سائقه الشخصى المؤمن عليه أو من أحد أقاربه من الدرجة الأولى إذا كان قاصراً أو كانت حالته لا تسمح بقيادة السيارة بنفسه " .

ولا يجوز التصرف في هذه السيارة أو الوسيلة خلال خمس سنوات من تاريخ الإفراج الجمركى عنها بأى صورة من صور التصرف سواء تم بتوكيل أو بالبيع الإبتدائى أو النهائى أو غيره أو إستعمالها في غير الغرض المخصص لها ما لم تدفع عنها الضرائب والرسوم المقررة. وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون قواعد وإجراءات منح الأعضاء في كل حالة من الحالات السابقة وكذا جواز وضع الاشارات والعلامات الدالة على تمييز هذه السيارة وذلك بالتنسيق مع وزارة المالية " .

وفى إطار جهود الدولة المستمرة لضمان حقوق أصحاب الهمم فقد تم إصدار بطاقة الخدمات المتكاملة والتي تعد الوسيلة الوحيدة المعتمدة لإثبات الإعاقة ونوعها ودرجتها، لتساعد في الحصول على الخدمات المختلفة، وعلى التسهيلات والمزايا المقررة لأصحابها، وذلك بموجب التشريعات السارية من دعم وتأمين صحي، ونسبة في العمل وخلافه.

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

المادة 14	عدم التغطية التشريعية	الرد جاء خاص بنسب تشغيل المعوقين أما مادة الاتفاقية تتعلق بإعطاء الأولوية في بعض الوظائف للمعوقين وهذا ما ليس له تغطية تشريعية.
المادة 18	عدم التغطية التشريعية	مادة الاتفاقية تتعلق بالإعفاء الجمركي الكلي أو الجزئي لأدوات أنتاج المعوقين، وما أتى في الرد هو الإعفاء الشخصي على ضريبة الدخل أو آلات وأدوات الاستخدام الشخصي وليس هذا المقصود من المادة.



▪ الاتفاقية رقم (19) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل - اتفاقية مصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من جمهورية مصر العربية حول الاتفاقية رقم (19) لعام 1998

وجاء هذا الرد ما يلي:

أولاً :

❖ عدم وجود تغطية تشريعية كاملة لحكم المادة (27).

المادة (27) :

يُخطر مُفتش العمل صاحب العمل بوجوده داخل مكان العمل للتفتيش ما لم يرى أن ذلك قد يضره .

رد الحكومة :

- تحرص وزارة القوى العاملة على إتخاذ الإجراءات اللازمة نحو قيام منظومة التفتيش ومفتشى العمل بدورهم في أماكن العمل ومنحهم الضبطية القضائية اللازمة لتفعيل هذا الدور .

- وقد أوضح قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 في الكتاب السادس منه الخاص (بتفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات) في الباب الأول منه والخاص (تفتيش العمل والضبطية القضائية) في المواد من "232-236" منه ذلك الامر وفقا لما يلي:-

المادة (232) :-

“يكون للعاملين القائمين, على تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذا له والذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص صفة مأمورى الضبط القضائي بالنسبة للجرائم التي تقع في دوائر اختصاصهم وتكون متعلقة بأعمال ووظائفهم .

ويحلف كل منهم قبل مباشرة عمله يمينا أمام الوزير المختص بأن يقوم بأداء عمله بالأمانة والإخلاص وألا يفشى سرا من إسرار العمل أو الاختراعات التي يطلع عليها بحكم وظيفته حتى بعد تركه العمل“.

المادة (233)

" يحمل العامل الذى له صفة الضبطية القضائية، بطاقة تثبت هذه الصفة له وله حق دخول جميع أماكن العمل وتفتيشها للتحقق من تطبيق أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له، وفحص الدفاتر والأوراق المتعلقة بذلك، وطلب المُستندات والبيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم.

ويحدد الوزير المختص بقرار منه قواعد التكليف بتفتيش أماكن العمل ليلاً وفى غير أوقات العمل الرسمية للقائمين بها والمكافآت

التي تستحق لهم "



المادة (234)

“على اصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم أن يسهلوا مهمة المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له وان يقدموا لهم المستندات والبيانات اللازمة لأداء مهمتهم” .

المادة (235)

“على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم الاستجابة لطلبات الحضور التي توجه اليهم من العاملين المشار اليهم في المادة 232 من هذا القانون وذلك في المواعيد التي يحددها” .

المادة (236)

“على السلطات المختصة مساعدة العاملين المكلفين بمراقبة تنفيذ هذا القانون والقرارات المنفذة له عند قيامهم بوظائفهم متى طلب ذلك منها” .

- ويفهم من خلال النصوص السابقة أن دخول مكان العمل لا يتم إلا بمعرفة صاحب العمل فلا يمكن للمفتش طلب الأوراق والدفاتر المتعلقة بمكان العمل إلا من خلال صاحب العمل ويعلمه .
 - كما أشار قرار وزير القوى العاملة رقم (111) لسنة 2003 بشأن قواعد التكليف بتفتيش أماكن العمل ليلاً وفي غير أوقات العمل الرسمية حيثُ أشار في المادة (الأولى) الى ما يلي :
- " يقصد بالتفتيش الليلي التفتيش الذي يتم في الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها، ويقصد بالتفتيش في غير أوقات العمل الرسمية التفتيش الذي يتم بعد مواعيد عمل التفتيش التي تحددها السلطة المختصة وذلك للقائمين به.

ويشمل التفتيش الليلي، وفي غير أوقات العمل الرسمية ما يلي :

- أ- المنشآت التي تعمل ثلاث منوبات إذا وقع التفتيش ليلاً وفي غير أوقات العمل الرسمية .
- ب- المنشآت التي من طبيعتها العمل ليلاً .
- ج- المنشآت التي تستخدم أحداث أو نساء .
- د- المنشآت المرخص لها بتشغيل النساء ليلاً بعد الساعة السابعة مساءً .
- هـ- التفتيش على فترات الراحة ومواعيد الغلق الليلية والغلق الإيسبوعي والراحة الأسبوعية .
- و- المنشآت التي تقوم بأعمال أو صناعات موسمية .
- ز- وفي حالة وجود داهم على صحة العمال أو سلامتهم يستدعى إنتقال المفتش ليلاً أو في غير أوقات العمل الرسمية .
- ح- التفتيش على وجبات الغذاء ليلاً .
- ط- إذا استدعت ظروف العمل أو التفتيش أثناء العمل بقاء المفتش بعد ساعات العمل الرسمية .
- ي- أى عمل يكلف به موظفوا الإدارة العامة للتفتيش العمل ومديريات ومناطق القوى العاملة ومكاتب تفتيش العمل ليلاً أو في غير أوقات العمل الرسمية “.



- هذا وتعمل الوزارة على تحسين خدمات تفتيش العمل وتحسين البنية التحتية لمنظومة التفتيش على المستويين المركزي والمحلي من خلال إتخاذ العديد من الإجراءات وأهمها ما يلي :

- 1- قامت وزارة القوى العاملة بإصدار القرار رقم (130) لسنة 2006 بشأن دليل الإجراءات في مجال تفتيش العمل " والذي تضمن الإجراءات التي يجب أن تتبعها وتطبقها وحدات العمل الميدانية في مجال تفتيش العمل " .
 - 2- قامت وزارة القوى العاملة بإصدار " قائمة مراجعة تفتيش العمل " وذلك بالتعاون مع مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة والتي يتم من خلالها حصر النقاط التي يتحقق منها مفتش العمل خلال زيارة المنشآت الخاضعة للتفتيش وفقاً لقانون العمل رقم (12) لسنة 2003 والقرارات الوزارية المنفذه له .
 - 3- تم تعميم قائمة مراجعة تفتيش العمل على كافة مكاتب التفتيش التابعة لوزارة القوى العاملة والمديريات وذلك بهدف توحيد خطوات الزيارات التفتيشية التي تتم في أنحاء الجمهورية .
- هذا وتبذل الحكومة المصرية جهودها في هذا الصدد نحو تحسين وتطوير خدمات التفتيش التي يقوم بها مفتشوا العمل فضلاً عن مساعدتهم على أداء أعمالهم وتوفير الحماية اللازمة في هذا الصدد.

*وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

المادة 27	عدم التغطية التشريعية	لم يذكر في الرد النص التشريعي الذي يلزم مفتش العمل بإخطار صاحب العمل بوجوده في مكان العمل، أما ما أتى في الرد أن مفتش العمل يحق له طلب مستندات العمل من صاحب العمل فبالتالي يخطر صاحب العمل بوجوده فهذا لا يوفر التغطية التشريعية للمادة.
-----------	-----------------------	---



6- المملكة المغربية

■ الاتفاقية رقم (17) لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين - غير مصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي تقرير من المملكة المغربية حول اتفاقية رقم (17) لعام 1993

وجاء في هذا الرد ما يلي:

■ هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق على الإتفاقيات؟

نعم

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

.....

■ من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

السلطة المخول لها حق التصديق على الاتفاقية طبقاً لأحكام الدستور المغربي هي السلطة التنفيذية والسلطة التشريعية

■ ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

أخذ العلم

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

لا

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

.....

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

لا

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

.....

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

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.

*فيما يلي الإجراءات المذكورة:

- مباشرة مسطرة التصديق على الاتفاقية المذكورة حيث تم إقرارها من طرف مجلس الوزراء بتاريخ 09 ماي 2009
- اعتماد وتنفيذ مخطط العمل الوطني للنهوض بحقوق الأشخاص في وضعية إعاقة 2017 - 2021، معززا بمنظومة وطنية للتتبع والتقييم وذلك لأجل تنزيل الرفعات العرضانية والموضوعاتية للسياسات العمومية المندمجة.
- تفعيل خدمات صندوق دعم التماسك الاجتماعي ويتضمن المحاور التالية:

- تحسين ظروف تدرس الأطفال في وضعية إعاقة داخل المؤسسات المتخصصة
- تشجيع الاندماج المهني وإحداث المشاريع المدرة للدخل لفئة الأشخاص في وضعية إعاقة
- المساهمة في إحداث وتسيير مراكز استقبال ومساعدة الأشخاص في وضعية إعاقة
- إحداث المركز الوطني للرصد والدراسات والتوثيق لأجل رصد مختلف الممارسات المتعلقة بالإعاقة

▪ هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

نعم

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

- القانون الإطار رقم 13-97 المتعلق بحماية حقوق الأشخاص في وضعية إعاقة والنهوض بها، والذي يحدد الأهداف الأساسية التي تسعى الدول لتحقيقها في مجال حقوق الأشخاص في وضعية إعاقة والنهوض بها.
- قرار مشترك لوزير إعداد التراب الوطني والتعمير والإسكان وسياسة المدينة، ووزير الداخلية الصادر في 01 مارس 2018 المحدد للخصائص التقنية وقياسات مختلف الولوجيات العمرانية.

▪ 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.

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

❖ الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير: مديرية الشغل بوزارة الادماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات.

❖ التاريخ: مارس 2023

❖ البريد الإلكتروني: dt@emploi.gov.ma

* ودراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة اتخاذ الإجراءات اللازمة للتصديق على الاتفاقية، خاصة وأنه لا توجد صعوبات تحول دون التصديق.



الجزء الرابع

موضوعات تتعلق بمعايير العمل العربية

أولاً: الأداة المعيارية الجديدة حول "الأنماط الجديدة للعمل" وتعديل الإتفاقية رقم (9) بشأن التوجيه والتدريب المهني

أخذت اللجنة علماً بالمستجدات الخاصة بهذا الموضوع، واطلعت على مشروع الأداة المعيارية بشأن "الأنماط الجديدة للعمل" وعلى مشروع تعديل الإتفاقية رقم (9) بشأن التوجيه والتدريب المهني وذلك بعد إضافة الملاحظات المقدمة من أطراف الإنتاج الثلاثة خلال انعقاد لجنة تطبيق الإتفاقيات والتوصيات - مؤتمر العمل العربي الدورة 49 (المناقشة الأولى الخاصة بالإتفاقيتين)، وأعربت عن أملها في أن تتضافر الجهود للوصول إلى اعتماد هذه المعايير بما يستجيب لحاجات أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية.

ثانياً: إصدار أدوات معيارية جديدة

في إطار تطوير النشاط المعيارى العربي، قدم مكتب العمل العربي مقترحات حول إصدار أدوات معيارية جديدة لمواكبة مستجدات ومتغيرات عالم العمل، تضمنت الموضوعين التاليين:

1. التعاونيات

2. ريادة الأعمال

وقد رحبت اللجنة بجهود مكتب العمل العربي لتطوير النشاط المعيارى العربي، وأوصت المكتب باتخاذ الإجراءات النظامية الخاصة بهذا الشأن.

ثالثاً: 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، وتوفير الحماية اللازمة لأطرافها، وتستجيب لمتطلبات أسواق العمل وتطوراتها، كما تشتمن كافة النشاطات التي من شأنها أن توفر مزيداً 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.

كما تبارك اللجنة إدراج الدليل الإرشادي حول معايير العمل العربية على الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل العربية وتأمل الرجوع إليه من أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية لتحقيق الاستفادة المرجوة منه.



جدول تصديقات الدول العربية
حتى 2023/12/31

منظمة العمل العربية
إدارة الحماية الاجتماعية

تصديقات الدول الأعضاء على اتفاقيات العمل العربية حتى 2023 / 12 / 31

رقم الاتفاقيات التي صدقت عليها الدول	بيان اتفاقيات العمل العربية والتصديق عليها																		اسم الدولة	م	
	الاتفاقية رقم 19 تعام 1998	الاتفاقية رقم 18 تعام 1996	الاتفاقية رقم 17 تعام 1993	الاتفاقية رقم 16 تعام 1983	الاتفاقية رقم 15 تعام 1983	الاتفاقية رقم 14 تعام 1981	الاتفاقية رقم 13 تعام 1981	الاتفاقية رقم 12 تعام 1980	الاتفاقية رقم 11 تعام 1979	الاتفاقية رقم 10 تعام 1979	الاتفاقية رقم 9 تعام 1977	الاتفاقية رقم 8 تعام 1977	الاتفاقية رقم 7 تعام 1977	الاتفاقية رقم 6 تعام 1976	الاتفاقية رقم 5 تعام 1976	الاتفاقية رقم 4 تعام 1975	الاتفاقية رقم 3 تعام 1971	الاتفاقية رقم 2 تعام 1967			الاتفاقية رقم 1 تعام 1966
6	-	-	1993	-	-	-	-	-	1980	-	1980	-	-	-	-	1975	-	1970	1970	الأردن	1
2	2004	2004	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	الإمارات	2
5	-	1998	1996	-	1984	-	1983	-	-	-	-	-	1994	-	-	-	-	-	-	البحرين	3
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1987	-	-	-	-	-	-	فلسطين	4
3	-	-	2005	-	-	-	2005	-	-	-	-	-	2005	-	-	-	-	-	-	الجزائر	5
2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2017	-	-	-	2012	-	-	-	جيبوتي	6
1	2000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	السعودية	7
11	-	2016	2011	-	2011	2011	-	-	-	-	2011	-	2011	2011	2011	-	1978	1972	1972	السودان	8
11	2002	2002	2001	-	-	-	2001	-	-	-	1978	-	1979	1982	-	2001	1973	1969	1967	سورية	9
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1976	-	-	-	الصومال	10
16	2001	-	2002	1984	1988	1982	1982	1982	1980	1981	1978	1978	1978	-	1978	1977	1976	-	1970	العراق	11
2	* 2008	* 2008	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	سلطنة عمان	12
18	2004	2004	1993	1983	1983	1981	1981	2010	2004	-	1977	1977	1977	1976	1976	1976	1976	1976	1976	لبنان	13
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	قطر	14
4	* 1998	1999	2013	-	-	-	1981	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	التونين	15
7	* 2004	2003	2003	-	2003	-	2003	-	-	-	2003	-	-	-	-	-	-	-	-	لبنان	16
8	-	-	-	-	-	-	2004	-	2004	-	-	2004	2004	-	* 2004	-	1975	1974	1974	ليبيا	17
13	2001	-	1994	1991	-	1996	1991	1991	-	1991	1990	-	-	1977	-	1976	1977	1969	1979	مصر	18
6	2013	2013	-	-	-	1992	-	-	1992	-	-	-	-	-	-	-	-	1995	1969	المغرب	19
3	2016	2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2016	-	-	موريتانيا	20
7	2001	-	1999	-	-	-	-	-	1999	-	1988	-	1990	-	1988	1988	-	-	-	اليمن	21
127	12	10	11	3	5	5	9	3	6	2	8	4	9	4	5	8	7	7	9	المجموع	



2023



مؤتمر العمل العربي العملي

الدورة الخمسون

بغداد، جمهورية العراق | 27 أبريل / نيسان - 4 مايو / آيار 2024

