



مؤتمر العمل العربي الدورة الحادية والخمسون

القاهرة، جمهورية مصر العربية | 19 - 26 إبريل / نيسان 2025

البند الخامس

تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية

تقديم

أولاً : تنفيذاً لنص المادة الخامسة من نظام عمل لجنة الخبراء القانونيين ، عقدت اللجنة دورتها الخامسة والأربعين خلال الفترة 23 – 24 ديسمبر 2024، 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 (45) 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 (45) على مجلس إدارة منظمة العمل العربية في دورته الثانية بعد المئة " 27 - 28 فبراير / شباط 2025 في القاهرة – جمهورية مصر العربية " والذي أصدر قراراً نص على :

- أخذ العلم بتقرير لجنة الخبراء القانونيين في دورتها الخامسة والأربعين .
- إحالة تقرير اللجنة إلى الدورة (51) لمؤتمر العمل العربي ، لمناقشته من قبل لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات وفقاً للنظم ، مع التوصية بالمصادقة عليه.

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

فايز علي المطيري

المدير العام



تقرير لجنة الخبراء القانونيين

الدورة 45

2024



الفهرس

3.....	مقدمة
7.....	الملاحظات العامة للجنة
9.....	الجزء الأول: دراسة التقارير السنوية حول اتفاقيات العمل العربية لعام 2024
9.....	أولاً: الالتزامات التي تقع على الدول بموجب النظام
9.....	ثانياً: ملاحظات اللجنة بشأن التزامات الدول الأعضاء
11.....	ثالثاً: دراسة التقارير التي وردت من الدول العربية حول الاتفاقيات محل المتابعة لعام 2024
12.....	تقارير الدول العربية حول اتفاقيات العمل العربية لعام 2024
12.....	1- المملكة الأردنية الهاشمية: الاتفاقية رقم (15)
32.....	2- دولة الإمارات العربية المتحدة: الاتفاقية رقم (15)
39.....	3- مملكة البحرين: الاتفاقية رقم (16)
41.....	4- المملكة العربية السعودية: الاتفاقية رقم (15)
44.....	5- سلطنة عُمان: الاتفاقية رقم (15)
47.....	6- دولة الكويت: الاتفاقية رقم (19)
69.....	7- دولة ليبيا: الاتفاقية رقم (11)
77.....	8- جمهورية مصر العربية: الاتفاقية رقم (15)
82.....	9- المملكة المغربية: الاتفاقية رقم (15)
85.....	الجزء الثاني: متابعة الردود على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين
86.....	ردود الدول العربية على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين 2024
86.....	1- المملكة الأردنية الهاشمية: الاتفاقيات ذات الأرقام (17 / 11 / 4)
122.....	2- مملكة البحرين: الاتفاقيات ذات الأرقام (18 / 17 / 15 / 13 / 7)
136.....	3- الجمهورية التونسية: الاتفاقية رقم (17)
137.....	4- المملكة العربية السعودية: الاتفاقيات ذات الأرقام (19 / 17)
141.....	5- سلطنة عُمان: الاتفاقية رقم (19)
151.....	6- دولة الكويت: الاتفاقيات ذات الأرقام (18 / 17 / 13 / 7)



- 7- دولة ليبيا: الاتفاقيات ذات الأرقام (4 / 5 / 7 / 12 / 13 / 16 / 17 / 18 / 19) 158
- 8- جمهورية مصر العربية: الاتفاقيات ذات الأرقام (7 / 11 / 12 / 13 / 17 / 18 / 19) 189
- 9- المملكة المغربية: الاتفاقيات ذات الأرقام (4 / 17 / 18 / 19) 220
- الجزء الثالث: دراسة التقارير التي وردت بعد انعقاد اجتماع اللجنة خلال العام السابق 2023 وعن أعوام سابقة.. 234
- سلطنة عُمان: الاتفاقية رقم (17) 234
- الجزء الرابع: موضوعات تتعلق بمعايير العمل العربية 237



مقدمة

❖ بناء على دعوة المدير العام لمكتب العمل العربي، وتنفيذاً للمادة الخامسة من نظام عمل لجنة الخبراء القانونيين، عقدت اللجنة دورتها الخامسة والأربعين خلال الفترة من 23 إلى 24 ديسمبر / كانون الأول 2024، 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.

❖ افتتح اجتماعات اللجنة معالي السيد/ فايز علي المطيري المدير العام لمنظمة العمل العربية وحضر اجتماعات 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 الاستاذ / إيهاب عبد العاطي عليان رئيساً لها لمدة عام

❖ مثل منظمة العمل العربية في اجتماعات اللجنة كل من:

- السيد/ إسلام سناء
- المشرف على إدارة الحماية الاجتماعية وعلاقات العمل
- السيدة/ حنان قايد
- رئيس وحدة التعاونيات / إدارة الحماية الاجتماعية وعلاقات العمل
- السيد/ مروان الرايس
- ديوان المدير العام
- الأنسة/ دعاء خير
- إدارة الحماية الاجتماعية وعلاقات العمل

❖ وقد جاءت ردود الدول العربية بشأن الاتفاقيات المصادق عليها والاتفاقيات غير المصادق عليها والردود على الملاحظات السابقة للجنة كما هو مبين في الجدول التالي:



جدول: ردود الدول العربية 2024

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

(رمز ✓ = تم الرد) (رمز ⊗ = لم يتم الرد) (رمز ✓ = جاء الرد بعد انعقاد إجتماع لجنة الخبراء القانونيين) (رمز ** = اتفاقيات 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 (3) لعام 1971 بشأن المستوي الأدنى للتأمينات الاجتماعية
- الاتفاقية العربية رقم (4) لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة " معدلة "
- الاتفاقية العربية رقم (5) لعام 1976 بشأن المرأة العاملة
- 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 (15) لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور
- الاتفاقية العربية رقم (16) لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية
- الاتفاقية العربية رقم (17) لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين
- الاتفاقية العربية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الأحداث
- الاتفاقية العربية رقم (19) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل

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



وصل إلى مكتب العمل العربي (9) تقارير من (9) دول عربية هي:

1. المملكة الأردنية الهاشمية
2. دولة الإمارات العربية المتحدة
3. مملكة البحرين
4. المملكة العربية السعودية
5. سلطنة عُمان
6. دولة الكويت
7. دولة ليبيا



8. جمهورية مصر العربية

9. المملكة المغربية

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 (36) رداً من (9) دول عربية هي:

1. المملكة الأردنية الهاشمية

2. مملكة البحرين

3. الجمهورية التونسية

4. المملكة العربية السعودية

5. سلطنة عُمان

6. دولة الكويت

7. دولة ليبيا

8. جمهورية مصر العربية

9. المملكة المغربية

الجزء الثالث: دراسة تقارير وردت بعد انعقاد اجتماع اللجنة خلال العام السابق – 2023 وعن أعوام سابقة

تلقى مكتب العمل العربي تقريراً بعد انعقاد اللجنة في دورتها السابقة وعن أعوام سابقة من دولة عربية هي: 

• سلطنة عُمان

الجزء الرابع: موضوعات تتعلق بمعايير العمل العربية

درست اللجنة الوثيقة المقدمة من قبل مكتب العمل العربي، وفي ضوءها أعدت هذا التقرير للعرض 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. التنسيق الثلاثي بين أطراف الإنتاج:** ضرورة مراعاة حكومات الدول الأعضاء التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال عند إعداد الردود والتقارير التي يتم إرسالها لمكتب العمل العربي والخاصة بمتابعة معايير العمل العربية، وإن إرسال نسخة للعلم لا يمكن اعتباره تطبيقاً لنص المادة السابعة عشر من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.
- 2. الاستفادة من آلية التصديق الجزئي:** تدعو اللجنة الدول الأعضاء إلى الاستفادة من إمكانية المصادقة الجزئية التي تتيحها معظم الاتفاقيات، وبما يتناسب مع ظروف الدولة وإجراءاتها، الأمر الذي سيساعدها في تحقيق المزيد من التصديقات والانسجام التدريجي لتشريعاتها وإجراءاتها مع المعايير الواردة فيها.
- 3. العرض على السلطة المختصة بالتصديق:** تؤكد اللجنة على أن المقصود بما ورد في المادة العاشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية بعرض الاتفاقية على السلطات المختصة لاتخاذ ما تراه 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.
- 4. الوصول إلى مستويات متماثلة في تشريعات العمل العربية:** 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 الاتفاقيات وهو الأمر 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.
- 5. إشراك المختصين بمعايير العمل في لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات - مؤتمر العمل العربي:** 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.
- 6. إعداد التقارير وفق النماذج وإدراج نصوص التشريعات:** تؤكد اللجنة على ضرورة الرد وفقاً لنماذج التقارير المعدة من مكتب العمل العربي، كما تؤكد على ضرورة إدراج نص التشريع الوطني الذي يغطي كل حكم من أحكام الاتفاقية في التقارير المرسلة من الدول الأعضاء حتى تتمكن اللجنة من الاطلاع 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.



- وتدعو اللجنة المختصين بمعايير العمل في وزارات العمل ومنظمات اصحاب العمل والعمال إلى الاستفادة من الدليل الإرشادي حول متابعة معايير العمل العربية والمناخ عبر الموقع الالكتروني لمنظمة العمل العربية - قسم الاتفاقيات والتوصيات.
7. **الالتزام بالمواعيد المحددة لإرسال التقارير:** تؤكد اللجنة على ضرورة التزام الدول الاعضاء بالمواعيد المحددة من قبل مكتب العمل العربي بإرسال التقارير حتى تتمكن اللجنة من دراستها وإبداء الملاحظات بشأنها ومن ثم عرضها على المؤتمر العام.
8. **التواصل المباشر بين مكتب العمل العربي والدول الأعضاء:** ترى اللجنة أنه من الضروري ان يكون هناك تواصل مباشر بين مكتب العمل العربي والدول الأعضاء وبالأخص التي لديها صعوبات في عرض الاتفاقيات أو التصديق عليها أو تطبيقها، وذلك من خلال حلقات نقاشية أو دورات تدريبية للعاملين في مجال المعايير.
9. **تكثيف الأنشطة الخاصة بمعايير العمل العربية:** تدعو 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

الاستاذ / إيهاب عبد العاطي عليان



الجزء الأول

دراسة التقارير السنوية حول

اتفاقيات العمل العربية لعام 2024

أولاً: الالتزامات التي تقع على الدول بموجب النظام

ينص نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية على الالتزامات 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 الاتفاقيات 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 التزامات 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)

(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 / 15 / 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. الجمهورية الإسلامية الموريتانية: الاتفاقيات ذات الأرقام (4 / 5 / 7 / 8 / 9 / 10 / 11 / 12 / 13 / 14 / 15 / 16 / 17)

(17

13. 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 الاتفاقيات محل المتابعة، وهي كما يلي:

1. الجمهورية التونسية: الاتفاقية رقم (19)
2. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الاتفاقيات ذات الأرقام (19 / 13)
3. جمهورية جيبوتي: الاتفاقيات ذات الأرقام (17 / 12 / 7)
4. جمهورية السودان: الاتفاقيات ذات الأرقام (18 / 11)
5. الجمهورية العربية السورية: الاتفاقية رقم (19 / 16)
6. جمهورية الصومال الفيدرالية: الاتفاقيات ذات الأرقام (13 / 12 / 7)
7. جمهورية العراق: الاتفاقيات ذات الأرقام (15 / 4)
8. دولة فلسطين: الاتفاقية رقم (15)
9. دولة قطر: الاتفاقيات ذات الأرقام (16 / 12 / 11)
10. الجمهورية اللبنانية: الاتفاقيات ذات الأرقام (13 / 11 / 8)
11. الجمهورية الإسلامية الموريتانية: الاتفاقية رقم (15)
12. الجمهورية اليمنية: الاتفاقيات ذات الأرقام (19 / 18 / 16)

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

1. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الاتفاقية رقم (13)، عام 2023 الدورة (44) - الاتفاقية رقم (19)، عامي 2022 - 2023 الدورات (44/43)
2. جمهورية جيبوتي: الاتفاقيات ذات الأرقام (12 / 17 / 7)، أعوام 2019 - 2020 - 2021 - 2022 - 2023 / الدورات (44/43/42/41/40)
3. جمهورية السودان: الاتفاقية رقم (18)، عام 2023 / الدورة (44)
4. الجمهورية العربية السورية: الاتفاقية رقم (19)، عام 2023 - الدورة (44)
5. جمهورية الصومال الفيدرالية: الاتفاقيات ذات الأرقام (12 / 13 / 7)، أعوام 2019 - 2020 - 2021 - 2022 - 2023 / الدورات (44/43/42/41/40)
6. جمهورية العراق: الاتفاقية رقم (4)، عام 2023 / الدورة (44)
7. دولة قطر: الاتفاقية رقم (11)، أعوام 2021 - 2022 - 2023 / الدورات (44/43/42) - الاتفاقية رقم (12)، عامي 2022 - 2023 / الدورات (44/43) - الاتفاقية رقم (16)، عام 2023 / الدورة (44)
8. الجمهورية اللبنانية: الاتفاقيات ذات الأرقام (13/11/8)، أعوام 2019 - 2020 - 2021 - 2022 - 2023 / الدورات (44/43/42/41/40)



9. الجمهورية اليمنية: الاتفاقية رقم (16)، أعوام 2021-2022-2023/ الدورات (44/43/42) - الاتفاقية رقم (19) عامي 2022-2023 /الدورات (44/43)، الاتفاقية رقم (18) عام 2023/ الدورة (43)

ثالثاً: دراسة التقارير التي وردت من الدول العربية حول الاتفاقيات محل المتابعة لعام 2024

بفحص الردود الواردة هذا العام وجدت اللجنة أن 9 دول عربية قد أرسلت تقاريرها حول الاتفاقيات محل المتابعة لعام 2024 وهي كما يلي:

جدول 2: التقارير التي وردت من الدول العربية حول الاتفاقيات محل المتابعة لعام 2024

اتفاقيات العمل العربية غير المصادق عليها	اتفاقيات العمل العربية المصادق عليها	الدولة
-	الاتفاقية رقم (15) لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور	1. المملكة الأردنية الهاشمية
الاتفاقية رقم (15) لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور	-	2. دولة الإمارات العربية المتحدة
الاتفاقية رقم (16) لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية	-	3. مملكة البحرين
الاتفاقية رقم (15) لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور	-	4. المملكة العربية السعودية
الاتفاقية رقم (15) لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور	-	5. سلطنة عُمان
-	الاتفاقية رقم (19) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل	6. دولة الكويت
-	الاتفاقية رقم (11) لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية	7. دولة ليبيا
الاتفاقية رقم (15) لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور	-	8. جمهورية مصر العربية
الاتفاقية رقم (15) لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور	-	9. المملكة المغربية

وبذلك يكون مجموع التقارير الواردة (9) تقارير من أصل (15) 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 اتفاقيات العمل العربية لعام 2024

1- المملكة الأردنية الهاشمية

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

وصل مكتب العمل العربي تقرير من المملكة الأردنية الهاشمية حول الاتفاقية رقم (15) لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور، وجاء في هذا الرد ما يلي:

- يرجى بيان النص التشريعي الذي صدقت بموجبه دولتك الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (15) لسنة 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور.
- جاء بأحكام المادة (33) من دستور المملكة الأردنية الهاشمية ما يلي:-
 1. الملك هو الذي يعلن الحرب ويعقد الصلح ويبرم المعاهدات والاتفاقات.
 2. المعاهدات والاتفاقات التي يترتب عليها تحميل خزانة الدولة شيئاً من النفقات أو مساس في حقوق الأردنيين العامة أو الخاصة لا تكون نافذة الا اذا وافق عليها مجلس الامة ولا يجوز في أي حال ان تكون الشروط السرية في معاهدة أو اتفاق ما مناقضة للشروط العلنية.
- جاء بأحكام المادة (1/45) من قانون الدستور الأردني ما يلي:-
 1. يتولى مجلس الوزراء مسؤولية ادارة جميع شؤون الدولة الداخلية والخارجية باستثناء ما قد عهد أو يعهد به من تلك الشؤون بموجب هذا الدستور أو اي قانون أو الى اي شخص أو هيئة اخرى.
- يرجى إرفاق أرقام وتواريخ النصوص التشريعية السارية التي لها علاقة بأحكام الاتفاقية، وكذلك بيان التطبيق العملي لتلك النصوص التشريعية (القرارات الوزارية - اللوائح - الخ).
- مرفق التغطية التشريعية للاتفاقية مع النصوص التشريعية الوطنية (مرفق رقم 1).
- يرجى بيان النص التشريعي الذي يعطي الاتفاقيات الدولية المصادق عليها قوة النفاذ بمجرد التصديق عليها مع بيان مرتبة الاتفاقيات المصادق عليها بالنسبة للتشريعات الداخلية.
- جاء بأحكام المادة (1/40) من الدستور الأردني ما يلي:-
 - 1- مع مراعاة أحكام الفقرة (2) من هذه المادة يمارس الملك صلاحياته بإرادة ملكية وتكون الإرادة الملكية موقعة من رئيس الوزراء والوزير أو الوزراء المختصين بيدي الملك موافقته بتثبيت توقيعه فوق التواقيع المذكورة.
- صدرت الإرادة الملكية السامية بالموافقة على قرار مجلس الوزراء رقم (1424) تاريخ 2023/11/15 المتضمن المصادقة على (الاتفاقية العربية رقم (15) لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الاجور) وتم نشرها بالجريدة الرسمية عدد رقم (5899) بتاريخ 2023/12/17.
- جاء بأحكام المادة (2/33) من الدستور الاردني ما يلي:-



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

- جاء بأحكام المادة رقم (17) من قانون المحكمة الدستورية رقم (15) لسنة 2012 وتعديلاته ما يلي:-

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

جاء بأحكام القرار التفسيري رقم (1) لعام 2020 الصادر عن المحكمة الدستورية ما يلي:-

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

- أنه لا يجوز إصدار قانون يتضمن تعديلاً أو الغاء لأحكام تلك المعاهدة.

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

• هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في دولتكم الموقرة حين 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.

1. الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن.
2. غرفة تجارة الأردن.
3. غرفة صناعة الأردن.
4. الاتحاد العام للمزارعين الأردنيين.

الباب الأول

التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية

المادة الأولى

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

يرجى بيان ما يلي:-

1- ما هو المقصود بأجر العامل حسب تشريعاتكم؟

(كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو أستقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الاضافي).

ما هي متممات الأجر التي يشملها؟



- جاء بأحكام القرار التفسيري الصادر عن ديوان الخاص بتفسير القوانين رقم (5) لسنة 2003 والذي جاء فيه تفسير ما هو الاجر حسب قانون العمل (مرفق رقم 2).

- 1- ما هو النص التشريعي الذي يبين المقصود بأجر العامل؟ وما يشمله من متمات؟**
- جاء بأحكام المادة (2) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته.
- جاء بأحكام القرار التفسيري الصادر عن ديوان الخاص بتفسير القوانين رقم (5) لسنة 2003.

الباب الثاني

حماية الأجور

المادة الثانية

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

يرجى بيان ما يلي:

1- هل يدفع أجر العامل النقدي بالعملة المحلية؟

(✓) نعم

() لا

1.1 ما مدى جواز دفعه بالعملة الأخرى وكيفية ذلك الدفع؟

- يجوز

2- يرجى بيان النص التشريعي؟

- جاء بأحكام المادة (26) من قانون البنك المركزي رقم (23) لسنة 1971 وتعديلاته ما يلي :-
البيع والوفاء بالمملكة:-

أ- يجب ان يجري كل بيع او وفاء في المملكة بالدينار الاردني ويجب ان يحرر به كل سند او عقد او كمبيالة او وثيقة ايا كانت اذا تضمنت دفعا او التزاما ماليا.

ب- يجوز ان تستعمل عملة اجنبية للاغراض السالفة شريطة ان يتم ذلك وفق احكام قانون مراقبة العملة الاجنبية والانظمة والتعليمات الصادرة بمقتضاه.

- جاء بأحكام المادة (4) من نظام العاملين في المنازل وطهاها وبستانيتها ومن في حكمهم رقم (90) لسنة 2009 وتعديلاته ما يلي:-

"يلتزم صاحب المنزل بما يلي:-



ب- دفع الاجر الشهري للعامل خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه بالدينار الاردني او ما يعادله بالعملة الاجنبية بالوسائل والطرق التي يحددها الوزير لهذه الغاية على ان يحتفظ صاحب المنزل والعامل بمستند يثبت دفع الاجر الشهري له".

المادة الثالثة

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

يرجى بيان ما يلي:

1. هل تنظم تشريعاتكم مسألة تعريف العامل بتفاصيل حساب أجره؟

(✓) نعم

() لا

2. يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك؟

- جاء بأحكام المادة (2) من القرار الخاص بالسجلات الواجب على صاحب العمل الاحتفاظ بها لسنة 2002 ما يلي:-

على صاحب العمل الاحتفاظ في المركز الرئيسي للمؤسسة ومكان عمل العامل بالسجلات التالية وعلى ان تتضمن المعلومات المبينة ادناه:-

اولاً : سجل العمال ويتضمن:-

1. اسم العامل من اربعة مقاطع ورقمه الوطني وتاريخ ميلاده وجنسيته.

2. المؤهل العلمي والتخصص.

3. المهنة (طبيعة العمل).

4. تاريخ التحاقه بالعمل (اليوم / الشهر / السنة) وتاريخ انتهاء عمله وسببه (اليوم / الشهر / السنة).

5. مقدار الاجر.

ثانياً: سجل الاجور ويتضمن:-

1. اسم العامل من اربعة مقاطع.

2. مقدار الاجر (شهريا / اسبوعيا / يوميا / بالساعة / بالقطعة).

3. العلاوات والزيادات واية امتيازات اخرى.

4. الاقتطاعات القانونية.

5. مجموع الاجر وتوقيع العامل باستلامه وتاريخ الاستلام .

رابعاً: سجل الغرامات (بموجب أحكام المادة 48 من القانون) ويتضمن:-

1. اسم العامل من اربعة مقاطع.



2. مقدار الاجر.

3. قيمة الغرامة المقتطعة .

4. تاريخ فرض الغرامة وسببها.

سادساً: سجل العمال المتدربين ويتضمن:-

1. اسم العامل المتدرب من اربعة مقاطع وعمره وتحصيله العلمي.

2. رقم وتاريخ كتاب مؤسسة التدريب المهني بالموافقة.

3. مدة التدريب ومكانه ومراحله ونوع المهنة موضوع التدريب.

4. الاجر عن كل مرحلة من مراحل التدريب.

5. موافقة ولي الامر للمتدرب الذي لم يكمل الثامنة عشرة من عمره.

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.

يرجى بيان ما يلي:-

1. هل تجيز تشريعاتكم دفع جزء من الأجر للعامل عينا؟

(√) نعم

() لا

2. ما هي الضوابط التي تنظم ذلك؟

- يتم تحديد الحد الأدنى للأجر النقدي وتحديد مقدار الاجر العيني.

- يجمع الاجر العيني والنقدي لغايات احتساب العمل الإضافي والضمان الاجتماعي وأيه مستحقات اخرى تدخل في مفهوم الأجر.

3. يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك؟

- جاء بأحكام المادة (2) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-

"الأجر: كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو أستر التعامل على دفعها بإستثناء الأجر المستحقة عن العمل الاضافي".

- جاء بأحكام المادة (2) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014:-

"الاجر:- المقابل النقدي او المقابل العيني الذي يتقاضاه المؤمن عليه لقاء عمله وفقاً للأسس والضوابط التي تحددها الانظمة الصادرة بمقتضى احكام هذا القانون".



- نظمت عقود العمل الجماعية طريقة الدفع جزء من الاجر (عيناً) ومنها العقد الجماعي ما بين الجمعية الاردنية لمصدري الالبسة والنقابة العامة لاصحاب مصانع المحكيات والنقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والالبسة والذي يبين فيه ان يتقاضى العامل جزءاً من اجره عيناً.

- وما جاء في القرار التفسيري الصادر عن ديوان الخاص بتفسير القوانين رقم (5) لسنة 2003 والذي جاء فيه تفسير ما هو الاجر حسب قانون العمل.

المادة الخامسة

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

يرجى بيان ما يلي:

1- ما هي كيفية دفع الأجور ومواعيد الوفاء بها؟

يتم تحديد طريقة دفع الأجر بالاتفاق ما بين العامل وصاحب العمل بموجب عقد العمل والتي تكون إما عن طريق التسليم النقدي للعامل مباشرة أو الايداع النقدي البنكي في حساب العامل او بأية وسيلة دفع إلكتروني أخرى يتم الاتفاق عليها فيما بينهما.

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

- جاء بأحكام المادة (46/أ) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته:-

أ- يدفع الأجر وبدل العمل الإضافي خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه ولا يجوز لصاحب العمل حسم أي جزء منها إلا في الحالات التي يجيزها القانون.

المادة السادسة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

يتم دفع الأجر في الموعد المحدد بموجب احكام المادة (46/أ) اما مكان دفع الاجر في العمل فهو اجراء تنفيذي ولا يرتقي الى نص قانوني، حيث يتم بالاتفاق ما بين العامل وصاحب العمل او من خلال اي طريقة لدفعه من خلال البنوك.

المادة السابعة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

(√) نعم



2- في حالة الإجابة ب(نعم)، ما هي تلك الأسباب؟ يرجى بيان النص التشريعي الدال على ذلك.

- جاء بأحكام المادة (50) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-

"إذا اضطر صاحب العمل إلى وقف العمل بصورة مؤقتة بسبب لا يُعزى إليه وليس في وسعه دفعه فيستحق العامل الأجر الكامل عن مدة لا تزيد عن العشرة أيام الأولى من توقف العمل خلال السنة وأن يدفع للعامل نصف أجره عن المدة التي تزيد عن ذلك بحيث لا يزيد مجموع التعطيل الكلي المدفوع الأجر على ستين يوماً في السنة".

- جاء بأحكام المادة (29) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014 وتعديلاته ما يلي:-

أ. إذا حالت إصابة العمل دون أداء المؤمن عليه لعمله تلتزم المؤسسة خلال مدة تعطله الناشئ عن الإصابة بدفع بدل يومي يعادل (75%) من أجره اليومي الذي اتخذ أساساً لتسديد الاشتراكات بتاريخ وقوع الإصابة عن الأيام التي يقضيها المصاب تحت العلاج في احد مراكز العلاج المعتمدة من المؤسسة أو تلك التي يقضيها المصاب في المنزل وفقاً لقرار صادر عن المرجع الطبي أو الجهة المختصة التي تحدد بموجب الأنظمة الصادرة بمقتضى احكام هذا القانون .

ب. مع مراعاة أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة يستمر صرف البديل اليومي طيلة مدة عجز المصاب عن مباشرة عمله أو حتى ثبوت العجز الدائم أو حدوث الوفاة.

ج. تتحمل المنشأة اجر الأيام الثلاثة الأولى من تاريخ وقوع الإصابة".

المادة الثامنة

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

يرجى بيان ما يلي:-

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

- جاء بأحكام المادة (1/51) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 ما يلي :-

"تعتبر الأجور والمبالغ المستحقة بموجب أحكام هذا القانون للعامل أو ورثته أو أي مستحقين لها بعد وفاته، ديوناً ممتازة امتيازاً عاماً من الدرجة الأولى بالمعنى القانوني لهذه الكلمة".

- جاء بأحكام المادة (256/أ) من قانون الشركات الاردني ما يلي:-

"يسدد المصفي ديون الشركة وفق الترتيب التالي بعد حسم نفقات التصفية بما في ذلك اتعاب المصفي وتحت طائلة البطلان في حالة المخالفة لهذا الترتيب:-

أ. المبالغ المستحقة للعاملين في الشركة".



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

- جاء بأحكام المادة (1/51) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-
"تعتبر الأجور والمبالغ المستحقة بموجب أحكام هذا القانون للعامل أو ورثته أو أي مستحقين لها بعد وفاته، ديوناً ممتازة امتيازاً عاماً من الدرجة الأولى بالمعنى القانوني لهذه الكلمة".

المادة التاسعة

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

يرجى بيان ما يلي:

- 1- ما هي ضمانات العامل في التصرف في أجره؟ وهل له الحرية الكاملة في التصرف في ذلك؟
2- يرجى بيان النص التشريعي الدال على ذلك.

- جاء بأحكام المادة (46/ب) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته والتي تنص على ما يلي :-
"ان توقيع العامل على اي كشف أو سجل للأجور او على إيصال بقيمة المبلغ المسجل فيه لا يعني إسقاط حقه في اي زيادة على المبلغ المقبوض بموجب القانون أو النظام أو العقد".

- جاء بأحكام المادة (47/ب) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-
"لا يجوز حسم أي مبلغ من أجر العامل إلا في الحالات التالية:-
أ. استرداد أي مبلغ دفع للعامل زيادة على استحقاقه الأخرى".

- جاء بأحكام المادة (48/أ) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-
"لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي اجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل الوزير على أن يراعى ما يلي:-

أ - أن لا تفرض على العامل غرامة تزيد على أجر ثلاثة أيام في الشهر الواحد أو ايقافه عن العمل بدون أجر لمدة تزيد على ثلاثة أيام في الشهر الواحد وأن تتاح له فرصة سماع أقواله للدفاع عن نفسه قبل فرض العقوبة عليه، وأن يكون للعامل حق الاعتراض على العقوبة التي فرضت عليه لدى مفتش العمل خلال أسبوع واحد من تاريخ تبليغها له".

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.

يرجى بيان ما يلي:

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



- جاء بأحكام المادة (47) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-

"لا يجوز حسم أي مبلغ من أجر العامل إلا في الحالات التالية:-

أ- استرداد ما قدم صاحب العمل من سلف للعامل بحيث لا يزيد كل قسط يتم استرداده من السلفة على (10%) من الأجر.

ب- استرداد أي مبلغ دفع للعامل زيادة على استحقاقه.

ج- اشتراكات الضمان الاجتماعي وأقساطه المستحقة على العامل والحسميات الواجب إجراؤها بموجب القوانين الأخرى.

د- اشتراكات العامل في صندوق الادخار .

هـ- الحسميات الخاصة بتسهيلات الاسكان التي يقدمها صاحب العمل و غير ذلك من مزايا أو خدمات حسب المعدلات أو النسب المئوية المتفق عليها بين الطرفين .

و- كل دين يستوفي تنفيذاً لحكم قضائي .

ز- المبالغ التي تفرض على العامل بسبب مخالفته لأحكام النظام الداخلي للمؤسسة أو لعقد العمل أو مقابل ما أتلفه من المواد أو الأدوات بسبب إهماله أو أخطائه وذلك وفق الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا القانون."

- جاء بأحكام المادة (48) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-

"لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل الوزير على أن يراعى ما يلي:-

أ - أن لا تفرض على العامل غرامة تزيد على أجر ثلاثة أيام في الشهر الواحد أو إيقافه عن العمل بدون أجر لمدة تزيد على ثلاثة أيام في الشهر الواحد وأن تتاح له فرصة سماع أقواله للدفاع عن نفسه قبل فرض العقوبة عليه ، وأن يكون للعامل حق الاعتراض على العقوبة التي فرضت عليه لدى مفتش العمل خلال أسبوع واحد من تاريخ تبليغها له).

ب - أن لا يتخذ بحق العامل أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة عليه عن أي مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على ارتكابها .

ج - أن تسجل الغرامات التي تفرض بمقتضى هذه المادة في سجل خاص يبين فيه اسم العامل ومقدار أجره وأسباب فرض الغرامة عليه وأن تخصص الغرامات لتحقيق خدمات اجتماعية للعمال في المؤسسة وفق ما يقرره الوزير او من يفوضه."

- جاء بأحكام المادة (49) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-

"إذا ثبت أن العامل قد تسبب في فقد أو إتلاف أدوات أو آلات أو منتجات يملكها أو يجوزها صاحب العمل أو كانت في عهدة العامل وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل أو مخالفته تعليمات صاحب العمل فلصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل قيمة الاشياء المفقودة أو المتعلقة أو كلفة إصلاحها على ان لا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر ولصاحب العمل حق اللجوء إلى المحاكم النظامية المختصة بالمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي تسبب العامل بها".

- جاء بأحكام المادة (53) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته:-

"يعاقب صاحب العمل بغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على الف دينار عن كل حالة يدفع فيها إلى عامل أجراً يقل عن الحد الأدنى للأجور أو عن أي تمييز بالأجر بين الجنسين للعمل ذي القيمة المتساوية وذلك إضافة إلى الحكم للعامل بفرق الأجر وتضاعف العقوبة كلما تكررت المخالفة".

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



- جاء بأحكام المادة (48/ج) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-

"ج - أن تسجل الغرامات التي تفرض بمقتضى هذه المادة في سجل خاص يبين فيه اسم العامل ومقدار أجره وأسباب فرض الغرامة عليه وأن تخصص الغرامات لتحقيق خدمات اجتماعية للعمال في المؤسسة وفق ما يقرره الوزير أو من يفوضه".

المادة الحادية عشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

- لا يزيد كل قسط يتم استرداده من السلفة على (10%) من الأجر.

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

(√) الأجر الإجمالي.

() الأجر الأساسي

3- هل تحسب فوائد على الديون المشار إليها؟

() نعم

(X) لا

4- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

- جاء بأحكام المادة (47/أ) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-

"لا يجوز حسم أي مبلغ من أجر العامل إلا في الحالات التالية:-

أ - استرداد ما قدم صاحب العمل من سلف للعامل بحيث لا يزيد كل قسط يتم استرداده من السلفة على (10%) من الأجر".

المادة الثانية عشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

- بمقدار ثلث مجموع ما يتقاضونه باستثناء النفقة المقررة.

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

- جاء بأحكام المادة (31/ب) من قانون التنفيذ رقم (25) لسنة 2007 وتعديلاته ما يلي:-



"لا يجوز الحجز على ما يتقاضاه الموظفون والمستخدمون والمتقاعدون والعمال الا بمقدار ثلث مجموع ما يتقاضونه باستثناء النفقة المقررة".

- جاء بأحكام المادة (47/و) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-

"لا يجوز حسم أي مبلغ من أجر العامل إلا في الحالات التالية:-

- كل دين يستوفي تنفيذا لحكم قضائي".

- جاء بأحكام المادة (93) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014 وتعديلاته ما يلي:-

"لا يجوز الحجز على راتب التقاعد أو راتب الاعتلال أو المبالغ المستحقة للمؤمن عليه أو للمستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون إلا لدين النفقة أو لدين المؤسسة وبما لا يتجاوز ربع تلك الرواتب والمبالغ وتكون الأولوية في الحجز لدين النفقة".

المادة الثالثة عشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

(✓) نعم

() لا

2- يرجى بيان النص التشريعي الدال على ذلك.

- جاء بأحكام المادة (2) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-

"التمييز في الأجور: عدم المساواة بين العمال في الأجر عن كل عمل ذي قيمة متساوية دون أي تمييز قائم على الجنس".

- جاء بأحكام المادة (53) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-

"يعاقب صاحب العمل بغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على الف دينار عن كل حالة يدفع فيها إلى عامل أجراً يقل عن الحد الأدنى للأجور أو عن أي تمييز بالأجر بين الجنسين للعمل ذي القيمة المتساوية وذلك إضافة إلى الحكم للعامل بفرق الأجر وتضاعف العقوبة كلما تكررت المخالفة".

- جاء بأحكام المادة (54/أ) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-

"لوزير أن يعين في منطقة معينة سلطة من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل تسمى (سلطة الأجور) تتألف من شخص أو أكثر لتتولى ما يلي:-

1- النظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور في تلك المنطقة بما في ذلك النقص في الأجر المدفوع أو الحسميات غير القانونية منه أو تأخير دفعه أو أجور ساعات العمل الإضافية أو أي تمييز في الأجور عن العمل ذي القيمة المتساوية، على أن يتم الفصل فيها بصورة مستعجلة وللعامل إقامة الدعوى سواء كان على رأس عمله أو خلال ستة شهور من تركه العمل إذا كان إنهاء العلاقة التعاقدية من طرف العامل".



- جاء بأحكام المادة (69/أ) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-

أ - يحظر أي تمييز على أساس الجنس بين العاملين من شأنه المساس بتكافؤ الفرص".

المادة الرابعة عشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

(✓) نعم

() لا

2- يرجى بيان النص التشريعي الدال على ذلك.

بموجب الاتفاقيات مع الدول المصدرة للعمالة.

المادة الخامسة عشرة

يوجب التشريع الوطني دفع مستحقات العامل بمجرد انتهاء علاقة العمل.

يرجى بيان ما يلي:

1- كيف يدفع أجر العامل في حالة انتهاء علاقة عمله؟ وهل توجب تشريعاتكم دفع مستحقاته في هذه الحالة؟ يرجى بيان النص التشريعي الدال على ذلك.

- جاء بأحكام المادة (29/أ) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-

"أ- يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار صاحب العمل على أن يقوم بتبليغ وزارة العمل خلال اسبوعين من تاريخ ترك العمل وبالطرق التي تحددها الوزارة مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك في أي من الحالات التالية:-

1 - استخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بينا عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه بمقتضى عقد العمل على أن تراعى في ذلك أحكام المادة (17) من هذا القانون.

2- استخدامه بصورة تدعو الى تغيير محل اقامته الدائم إلا إذا نص في العقد على جواز ذلك.

3- نقله إلى عمل آخر في درجة أدنى من العمل الذي اتفق على استخدامه فيه.

4- تخفيض أجره ، على أن تراعى أحكام المادة (14) من هذا القانون.

5- إذا ثبت بتقرير طبي صادر عن مرجع طبي إن استمراره في العمل من شأنه تهديد صحته.

6- إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو باي شكل من اشكال الاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي المعاقب عليه بموجب احكام التشريعات النافذة المفعول.

7- إذا تخلف صاحب العمل عن تنفيذ أي حكم من أحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه شريطة أن يكون قد تلقى إشعاراً من جهة مختصة في الوزارة تطلب فيه التقيد بتلك الأحكام."

- جاء بأحكام المادة (30/أ) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-



أ - على صاحب العمل ان يعطي للعامل عند انتهاء خدمته بناء على طلبه ذلك شهادة خدمة يذكر فيها اسم العامل ونوع عمله وتاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهاء الخدمة كما ويلزم صاحب العمل برد ما أودعه العامل لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات."

- جاء بأحكام المادة (32) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-

"يحق للعامل غير الخاضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي وتنتهي خدمته لأي سبب من الأسباب الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بمعدل أجر شهر عن كل سنة من خدمته الفعلية ويعطى عن كسور السنة مكافأة نسبية وتحتسب المكافأة على أساس آخر أجر تقاضاه خلال مدة استخدامه أما إذا كان الأجر كله أو بعضه يحسب على أساس العمولة أو القطعة فيعتمد لحساب المكافأة المتوسط الشهري لما تقاضاه العامل فعلاً خلال الاثني عشر شهراً السابقة لانتهاء خدمته وإذا لم تبلغ خدمته هذا الحد فالمتوسط الشهري لمجموع خدمته وتعتبر الفواصل التي تقع بين عمل وآخر ولا يزيد أي منها على ستين يوماً كأنها مدة استخدام متصلة عند حساب المكافأة."

- جاء بأحكام المادة (33) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-

أ - بالإضافة لمكافأة نهاية الخدمة يحق للعامل الخاضع لأنظمة خاصة للمؤسسة التي يعمل فيها تتعلق بصناديق الإيداع أو التوفير أو التقاعد أو أي صندوق آخر مماثل الحصول على جميع الاستحقاقات الممنوحة له بموجب هذه الأنظمة في حالة انتهاء الخدمة.

ب - تعتمد الأنظمة الخاصة بالصناديق المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة من قبل الوزير.

ج- يجوز ان ينص نظام اي من الصناديق المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة على ان يكون استثمار امواله كلياً او جزئياً في اسهم او حصص الشركة التي اسس فيها ذلك الصندوق.

د- يكون للصناديق المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة شخصية اعتبارية مستقلة ويجب ان يتضمن نظام اي منها على الامور المتعلقة بادارة الصندوق بما في ذلك ما يلي:-

1- وجود هيئة عامة للصندوق تتالف من جميع العاملين الاعضاء في الصندوق تجتمع مرة واحدة على الاقل سنويا لإقرار حسابات الصندوق ومناقشة الامور الادارية والمالية وانتخاب اعضاء في لجنة ادارة الصندوق من بين اعضائها.

2- ادارة اموال الصندوق واستثماراته من اللجنة المنتخبة المنصوص عليها في البند (1) من هذه الفقرة."

- جاء بأحكام المادة (34) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-

"إذا توفي العامل تؤول الى ورثته الشرعيين جميع حقوقه المقررة بمقتضى احكام هذا القانون بالإضافة الى حقوقه في أي من الصناديق المنصوص عليها في المادة (33) من هذا القانون."



الباب الثالث

الحد الأدنى للأجور

المادة السادسة عشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

1- ما هو المقصود بالحد الأدنى للأجر حسب تشريعاتكم؟

جاء بأحكام المادة (5) من قرار لسنة 2023 (قرار صادر عن اللجنة الثلاثية لشؤون العمل) بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور للعاملين في الأردن ما يلي:-

"كما أكدت اللجنة ما يلي:-

أ. يقصد بالأجر: كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عينياً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيّاً كان نوعها إذا نص (القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي) أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الاضافي.

ب. أن يطبق الحد الأدنى للأجور في هذا القرار على جميع العمال الأردنيين وغير الأردنيين من غير المستثنين بهذا القرار المشمولين بأحكام قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته بغض النظر عن طريقة تقاضي أجورهم.

ج. أن يكون حساب الحد الأدنى للأجور في هذا القرار على العمال العاملين بأجر يومي أو أسبوعي أو بالساعة أو لأي مدد أخرى، وذلك بتقسيم الحد الأدنى للأجر الشهري على (30) يوماً.

د. أن يتقاضى العمال المتدربون ما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور في المرحلة الأخيرة من تدريبهم وتحدد هذه المرحلة بموجب التعليمات التي تصدرها مؤسسة التدريب المهني سنداً لأحكام المادة (37) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته".

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

(✓) نعم

() لا

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

- جاء بأحكام المادة (52/ أ/ب) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته:-

أ. يشكل مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير لجنة تتألف من عدد متساو من ممثلين عن الوزارة والعمال وأصحاب العمل ويعين المجلس رئيساً لها من بين أعضائها.

ب. تتولى اللجنة الثلاثية تحديد الحد الأدنى للأجور وذلك بصورة عامة أو بالنسبة لمنطقة أو لمهنة معينة أو لفئة عمرية معينة على ان يؤخذ بعين الاعتبار مؤشرات تكاليف المعيشة التي تصدرها الجهات الرسمية المختصة، وتنتشر قرارات اللجنة في الجريدة الرسمية".



المادة السابعة عشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

يطبق على جميع العمال الأردنيين وغير الأردنيين.

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

(✓) نعم

() لا

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

- ما جاء بأحكام المادة (2) من قرار لسنة 2023 (قرار صادر عن اللجنة الثلاثية لشؤون العمل بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور للعاملين في الأردن)

"عملاً بالصلاحيات المخولة للجنة الثلاثية لشؤون العمل بموجب أحكام المادة (52) من قانون العمل الأردني رقم (8)

لسنة 1996 وتعديلاته، بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور في المملكة قررت اللجنة ما يلي:-

1. يكون الحد الأدنى للأجور للأردنيين بواقع (260) ديناراً شهرياً للسنوات (2023،2024).

2. يكون الحد الأدنى للأجور للعمال غير الأردنيين بواقع (260) ديناراً شهرياً لسنوات (2023،2024).

3. ان يتم استثناء القطاعات والأنشطة الاقتصادية وفئات العمالة التالية من ما ورد في البنود (1،2) اعلاه:-

أ. نظراً لخصوصية الشركات والمؤسسات العاملة في قطاع الألبسة في المملكة واعتمادها على العمالة الأردنية والوافدة بشكل كبير، ونظراً لطبيعة العلاقات التعاقدية لهذه الشركات في الأسواق المحلية والخارجية وبهدف ضمان وكفاءة تنافسية هذه الشركات في هذا القطاع قررت اللجنة اعتماد عقد العمل الجماعي الذي تم ابرامه بين الجمعية الأردنية لمصدري الالبسة والمنسوجات والنقابة العامة لأصحاب مصانع المحيكات والنقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج و الالبسة بتاريخ 2022/10/10 والموعد لدى الوزارة تحت الرقم (42) تاريخ 2022/10/27 ويعتبر جزءاً لا يتجزأ من هذا القرار، كما يعتبر أي عقد عمل جماعي يتم توقيعه بين الجمعية الأردنية لمصدري الالبسة والمنسوجات والنقابة العامة لأصحاب مصانع المحيكات و النقابة العامة للعاملين في غزل المنسوجات ونسجها وإتمام تجهيزها (والصناعات الجلدية والمحيكات) لاحقاً جزءاً لا يتجزأ من هذا القرار.

ب. العاملون في المنازل من غير الأردنيين وطهاثها وبستانبيها ومن في حكمهم."

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

- جميع النصوص التشريعية الواردة في هذا التقرير بالاضافة الى القرارات الصادرة عن اللجنة الثلاثية لشؤون العمل وكان اخرها (قرار صادر عن اللجنة الثلاثية لشؤون العمل بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور للعاملين في الأردن لسنة 2023).

- جاء بأحكام المادة (52/ب) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-



"ب. تتولى اللجنة الثلاثية تحديد الحد الأدنى للأجور وذلك بصورة عامة أو بالنسبة لمنطقة أو لمهنة معينة أو لفئة عمرية معينة على ان يؤخذ بعين الاعتبار مؤشرات تكاليف المعيشة التي تصدرها الجهات الرسمية المختصة، وتنتشر قرارات اللجنة في الجريدة الرسمية."

المادة الثامنة عشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

(✓) نعم

2- كيف تشكل هذه اللجنة؟ ومن هم أعضائها؟

- جاء بأحكام المادة (52/ أ /ب) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-

"أ. يشكل مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير لجنة تتألف من عدد متساو من ممثلين عن الوزارة والعمال وأصحاب العمل ويعين المجلس رئيسا لها من بين أعضائها.

ب - تتولى اللجنة الثلاثية تحديد الحد الأدنى للأجور وذلك بصورة عامة أو بالنسبة لمنطقة أو لمهنة معينة أو لفئة عمرية معينة على ان يؤخذ بعين الاعتبار مؤشرات تكاليف المعيشة التي تصدرها الجهات الرسمية المختصة، وتنتشر قرارات اللجنة في الجريدة الرسمية".

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

تتولى اللجنة الثلاثية تحديد الحد الأدنى للأجور وذلك بصورة عامة أو بالنسبة لمنطقة أو لمهنة معينة أو لفئة عمرية معينة على ان يؤخذ بعين الاعتبار مؤشرات تكاليف المعيشة التي تصدرها الجهات الرسمية المختصة، وتنتشر قرارات اللجنة في الجريدة الرسمية، وتتخذ اللجنة قراراتها بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور بالإجماع وبخلاف ذلك تحيل الأمر إلى الوزير لرفعه إلى مجلس الوزراء لاتخاذ القرار المناسب بشأنه.

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

- جاء بأحكام المادة (43) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-

"تشكل في الوزارة لجنة تسمى (اللجنة الثلاثية لشؤون العمل) برئاسة الوزير وعضوية ممثلين عن الوزارة والعمال واصحاب العمل بالتساوي فيما بينهم وتحدد الاحكام والاجراءات المتعلقة بكيفية تشكيل اللجنة الثلاثية وعملها ومهامها وعقد اجتماعاتها وتحديد عدد اعضائها وكيفية تعيينهم ومكافاتهم وسائر الامور المتعلقة بهم بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية.

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



- 1- ابداء الرأي في الشؤون الخاصة بشروط العمل وظروفه.
 - 2- دراسة وتقييم المسائل المتعلقة بمعايير العمل العربية والدولية.
 - 3- اجراء الدراسة حول مدى انسجام سياسات وتشريعات العمل مع احتياجات التنمية الاجتماعية والاقتصادية ومعايير العمل الدولية.
 - 4- مناقشة النزاعات العمالية.
- ج-1- للجنة الثلاثية ان تقوم بعد اجراء الدراسة المناسبة برفع توصية الى الوزير بتوسيع نطاق اي عقد عمل جماعي مضى على تنفيذه مدة لا تقل عن شهرين ليسري بجميع شروطه على اصحاب العمل والعمال في قطاع معين او على فئة منهم في جميع المناطق او في منطقة معينة.
- 2- ينشر القرار الذي يصدره الوزير بالموافقة بشأن التوصية المنصوص عليها في البند (1) من هذه الفقرة في الجريدة الرسمية.
- جاء بأحكام المادة (52) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-
- أ- يشكل مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير لجنة تتألف من عدد متساو من ممثلين عن الوزارة والعمال وأصحاب العمل ويعين المجلس رئيسا لها من بين أعضائها.
- ب- تتولى اللجنة الثلاثية تحديد الحد الأدنى للأجور وذلك بصورة عامة أو بالنسبة لمنطقة أو لمهنة معينة أو لفئة عمرية معينة على ان يؤخذ بعين الاعتبار مؤشرات تكاليف المعيشة التي تصدرها الجهات الرسمية المختصة، وتنتشر قرارات اللجنة في الجريدة الرسمية.
- ج- تتخذ اللجنة الثلاثية قراراتها بشأن الأمور المحددة في الفقرة (ب) من هذه المادة بالإجماع وبخلاف ذلك تحيل الأمر إلى الوزير لرفعه إلى مجلس الوزراء لاتخاذ القرار المناسب بشأنه.
- جاء بأحكام المادة رقم (3) من نظام رقم (21) لسنة 2010 نظام اللجنة الثلاثية لشؤون العمل ما يلي:-
- "تشكل اللجنة برئاسة الوزير وعضوية تسعة اعضاء يمثلون كل من الوزارة واصحاب العمل والعمال وعلى النحو التالي:-
- أ- ثلاثة من موظفي الوزارة يسميهم الوزير على ان يكون الامين العام من بينهم.
- ب- رئيس غرفة صناعة الاردن ورئيس غرفة تجارة الاردن وممثل عن قطاع الزراعة يسميه الوزير.
- ج- رئيس الاتحاد العام لنقابات العمال واثنين من رؤساء النقابات العمالية أو أعضاء الهيئة الادارية فيها يسميها رئيس الاتحاد."

المادة التاسعة عشرة

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



يرجى بيان ما يلي:

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

- مؤشرات تكاليف المعيشة التي تصدرها الجهات الرسمية المختصة.

• هل تراعي حركة الأسعار ومستوى المعيشة والتوازن بينهما وبين الأجور؟

(✓) نعم

2- ما هي النصوص التشريعية الدالة على ذلك؟

- جاء بأحكام المادة (52/ب) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-

"تتولى اللجنة الثلاثية تحديد الحد الأدنى للأجور وذلك بصورة عامة أو بالنسبة لمنطقة أو لمهنة معينة أو لفئة عمرية معينة على ان يؤخذ بعين الاعتبار مؤشرات تكاليف المعيشة التي تصدرها الجهات الرسمية المختصة، وتنتشر قرارات اللجنة في الجريدة الرسمية".

- جاء بأحكام المادة رقم (8) من نظام رقم (21) لسنة 2010 نظام اللجنة الثلاثية لشؤون العمل ما يلي:-

"أ- لجنة تشكيل لجنة فنية او اكثر من بين اعضائها لدراسة اي من الامور المعروضة عليها على ان تحدد مهامها في قرار تشكيلها.

ب- للجنة الاستعانة باي خبير لمساعدة اي لجنة فنية مشكلة وفقاً لاحكام الفقرة (أ) من هذه المادة في قيامها بمهامها."

المادة العشرون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

(✓) نعم

2- يرجى بيان المدة التي يحددها التشريع للمراجعة، ما هو النص التشريعي الذي يبين المدة الفاصلة بين مراجعة الحد

الأدنى للأجر؟

- جاء بأحكام المادة (52/ب) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-

"تتولى اللجنة الثلاثية تحديد الحد الأدنى للأجور وذلك بصورة عامة أو بالنسبة لمنطقة أو لمهنة معينة أو لفئة عمرية معينة على ان يؤخذ بعين الاعتبار مؤشرات تكاليف المعيشة التي تصدرها الجهات الرسمية المختصة، وتنتشر قرارات اللجنة في الجريدة الرسمية".

- جاء بأحكام المادة رقم (6/أ، 5) من نظام رقم (21) لسنة 2010 نظام اللجنة الثلاثية لشؤون العمل ما يلي:-

"بالإضافة الى المهام التي تتولاها اللجنة وفقاً لاحكام قانون العمل النافذ تتولى اللجنة المهام والصلاحيات التالية:-



أ- إجراء تقييم دوري لمدى انسجام سياسات وتشريعات العمل مع احتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية ومعايير العمل الدولية والعربية وخاصة في المجالات التالية:-
5- الاجور.

- جاء بأحكام المادة رقم (7) من نظام رقم (21) لسنة 2010 نظام اللجنة الثلاثية لشؤون العمل ما يلي:-
أ- تجتمع اللجنة ثلاث مرات سنويا على الاقل او كلما دعت الحاجة، على ان تتم الدعوة للاجتماع وتحديد جدول اعمالها بقرار من الوزير.
ب- للجنة عقد اجتماع غير عادي بدعوة من رئيسها بناء على طلب يقدمه ما لا يقل عن اغلبية اعضائها على ان يقتصر هذا الاجتماع على مناقشة الامور المحددة في الطلب.
ج- يتكون النصاب القانوني لاجتماعات اللجنة العادية وغير العادية بحضور ما لا يقل عن اغلبية اعضائها على ان يكون الرئيس او نائبه من بينهم وتصدر قراراتها بأغلبية اصوات الاعضاء."

*وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

المادة 1	تغطية تشريعية	
المادة 2	تغطية تشريعية	
المادة 3	تغطية تشريعية	
المادة 4	تغطية تشريعية	
المادة 5	تغطية تشريعية	
المادة 6	عدم تغطية تشريعية	لا توجد ضوابط تحمي العامل من مشقة استلام أجره في حالة أنه في غير مكان ووقت العمل.
المادة 7	تغطية جزئية	المذكور فقط هو حالات إصابة العمل والتوقف المؤقت للعمل، والمطلوب أن تشمل الحماية الظروف الأخرى التي قد تمنع العامل من تأدية عمله بشكل خارج عن إرادته.
المادة 8	تغطية تشريعية	
المادة 9	عدم تغطية تشريعية	لا يوجد ما يمنع صاحب العمل من أن يحد من حرية العامل في التصرف بأجره، والمذكور فقط هو ضوابط الغرامات والجزاءات.



	تغطية تشريعية	المادة 10
النسبة المذكورة تحسب على الأجر الإجمالي والمطلوب أن تحسب على الأجر الأساسي فقط ، كما ان التشريع لا ينص علي عدم احتساب فوائد علي الديون .	عدم تغطية تشريعية	المادة 11
	تغطية تشريعية	المادة 12
	تغطية تشريعية	المادة 13
عدم وجود نصوص الاتفاقيات المبرمة مع دول عربية اخري المذكورة في الرد.	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية	المادة 14
لا يوجد ما ينص على حق العامل في الحصول على مستحقاته بمجرد انتهاء علاقة العمل.	عدم تغطية تشريعية	المادة 15
	تغطية تشريعية	المادة 16
حيث تضمن النص الاستثناء لبعض الفئات.	تغطية جزئية	المادة 17
	تغطية تشريعية	المادة 18
	تغطية تشريعية	المادة 19
لم يرد في الرد ما يفيد دورية مراجعة الحد الأدنى للأجور .	عدم تغطية تشريعية	المادة 20



2- دولة الإمارات العربية المتحدة

▪ الاتفاقية العربية رقم (15) لسنة 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور - غير مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي تقرير من دولة الإمارات العربية المتحدة حول الاتفاقية رقم (15) لسنة 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور، 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 دولتك الموقرة؟

يخضع التصديق على الاتفاقيات والمعاهدات الدولية لنظام وطني يقضي بدراسة جميع الجهات ذات العلاقة في الدولة لمختلف الجوانب حسب الاختصاص وتحديد التزامات وواجبات الدولة المترتبة على التصديق، ومن ثم اتخاذ القرار بشأن التصديق من عدمه، وبناءً على ما ورد أعلاه، فقد خضعت الاتفاقية للإجراء المذكور وعرضها على السلطة المختصة.

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.

التشريع الحالي مصمم ليتماشى مع واقع سوق العمل، ويتم إجراء تقييمات دورية وشاملة لدراسة الأداء لهذه التشريعات، واستكشاف فرص التحسين المستمرة. كما ان هذا النهج يهدف إلى ضمان أن تبقى السياسات والإجراءات فعالة ومواكبة للتغيرات في السوق، مما يساهم في تعزيز استقرار بيئة العمل وتحقيق التوازن بين مصالح جميع الأطراف المعنية .



كذلك تجدر الإشارة بأن سياسات العمل والتشريعات الوطنية بدولة الإمارات متوازنة وتضمن ازدهار سوق العمل مع ضمان حماية طرفي العلاقة التعاقدية، وإن إدخال أي سياسات جديدة غير قابلة للتكيف مع احتياجات سوق العمل المتطورة سيؤدي إلى تعطيل هذا التوازن.

كما ان الأنظمة الحالية مصممة بعناية لتكون متوافقة مع واقع سوق العمل، مما يتيح لأصحاب العمل والعمال فرصة الاتفاق على أفضل الممارسات والإجراءات لضمان حماية الأجور. كما يشمل الالتزام بالأساسيات والمعايير التي حددتها الدولة لضمان بيئة عمل عادلة ومستقرة. علما بان الدولة تلتزم بمراجعة أنظمتها باستمرار لوضع التحسينات التي تتماشى مع المعايير الدولية والعربية بهدف تعزيز حقوق العمال وتحقيق التوازن في سوق العمل.

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 مستقبلا؟

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.

تقوم السلطة المختصة بمراجعة كافة الاتفاقيات العربية والدولية لدراساتها ومقارنتها بالتشريعات الوطنية، تمهيدا للتصديق عليها.



هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

نعم

لا

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

بناء على التشريعات والقوانين في دولة الامارات من حق كل عامل وموظف الحصول على راتبه كاملاً في موعد الاستحقاق. وعلى أصحاب العمل في القطاع الخاص مسؤولية دفع رواتب موظفيهم كاملة، وبدون أي تأخير من خلال نظام حماية الأجور، لتفادي أية مخالفات وغرامات. ومن اهم القوانين التي نصت ونظمت إجراءات دفع الاجور:

- المرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل.

تعريف الأجر:

الأجر الأساسي، مضافاً إليه البدلات النقدية أو المزايا العينية التي تقرر للعامل بموجب عقد العمل أو هذا المرسوم بقانون. وقد تشمل: المزايا العينية التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها للعامل أو ما يقابلها نقداً، إذا كانت مقررة كجزء من الأجر في عقد العمل أو نظام المنشأة، أو البدلات التي يستحقها العامل لقاء جهد الأخر، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، أو أية بدلات أخرى تقتضيها طبيعة العمل.

المادة (22)

تحديد مقدار أو نوع الأجر وسداده:

- يعين تحديد مقدار أو نوع الأجر في عقد العمل، وإذا لم يحدد، تولت المحكمة المختصة تحديده باعتباره نزاعاً عمالياً.
- يلتزم صاحب العمل بأن يؤدي الأجور للعاملين لديه في مواعيد استحقاقها وفق الأنظمة المعتمدة في الوزارة والشروط والضوابط والإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.
- تؤدي الأجور بالدرهم الإماراتي، ويمكن تأدية الأجر بعملة أخرى إذا تم الاتفاق عليه بين الطرفين في عقد العمل.
- قرار مجلس الوزراء رقم (1) لسنة 2022 في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل

○ المادة (16): الأجور

مع مراعاة أحكام المادة رقم (22) من المرسوم بقانون:

1. يلتزم صاحب العمل بأن يؤدي الأجور للعاملين لديه في مواعيد استحقاقها وفق الشروط والضوابط والإجراءات

الآتية :



- أ. أن يتم سداد الأجور في مواعيد استحقاقها على النحو المتفق عليه في العقد وما يتفق مع الأنظمة والمعايير التي تضعها الوزارة
- ب. يتعين على جميع المنشآت المسجلة لدى الوزارة سداد أجور العاملين لديها في تاريخ استحقاقها من خلال نظام حماية الأجور أو أية أنظمة أخرى معتمدة لدى الوزارة
- ت. على جميع المنشآت تقديم كافة ما يطلب منها لإثبات سداد أجور عمالها في حال طلب منها ذلك.
2. للوزارة اتخاذ كافة الإجراءات والتدابير القانونية المنصوص عليها في هذا المرسوم بقانون والأنظمة القانونية ذات العلاقة تجاه المنشأة في حال عدم سداد الأجر المتفق عليه.

- القرار الوزاري رقم (598) لسنة 2022 بشأن نظام حماية الأجور.

المادة (1):

1. تنفيذ أحكام المادة 16 من اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 المشار إليه، يلزم على جميع المنشآت المسجلة لدى الوزارة، سداد أجور العاملين لديها في تاريخ استحقاقها من خلال نظام حماية الأجور المشار إليه، ويكون أجر العامل مستحقاً من اليوم الأول من الشهر التالي لانقضاء المدة المحددة على أساسها الأجر في عقد العمل، وإذا لم تكن هذه المدة محددة في عقد العمل يلزم سداد أجر العامل مرة على الأقل كل شهر.
2. إذا لم يتم صاحب العمل بسداد الأجر خلال عشرة أيام الأولى من تاريخ الاستحقاق، يعتبر مخالفاً لسداد الأجر.
3. على جميع المنشآت تقديم كافة المستندات لإثبات سداد أجور عمالها.

المادة (2):

في حال عدم سداد أجور العمال في المنشأة من تاريخ الاستحقاق، يلزم اتخاذ الإجراءات التالية:

المنشآت المستهدفة	نوع الإجراء	توقيت الإجراء
كافة المنشآت	متابعة المنشأة إلكترونياً لضمان التزامها بسداد أجور العاملين لديها.	في تاريخ الاستحقاق
كافة المنشآت	إرسال إشعارات وتنبيهات للمنشأة غير الملتزمة، وذلك للقيام بسداد الأجر.	في اليوم الثالث واليوم العاشر من بعد تاريخ الاستحقاق
كافة المنشآت	إيقاف منح تصاريح العمل الجديدة وإشعار صاحب المنشأة بسبب الوقف.	



المنشآت التي يعمل لديها 50 عامل فأكثر	إدراج المنشأة غير الملتزمة بسداد الأجور في النظام الإلكتروني وكذلك في منظومة الزيارات التفتيشية، حيث يقوم المفتش بإجراء زيارة تفتيشية للمنشأة، وكذلك إنذارها وفق الأصول	في اليوم السابع عشر من بعد تاريخ الاستحقاق
المنشآت التي يعمل لديها 50 عامل فأكثر	البدء في إجراءات الإبلاغ عن النياية العامة المعنية وتحويل بياناتها لجهات الاختصاص على المستوى الاتحادي والمحلي لاتخاذ الإجراءات القانونية ومتابعتها من قبل الفرق المختصة بالوزارة.	من بعد شهر ونصف من تاريخ الاستحقاق
كافة المنشآت المسجل عليها شكاوى عمالية متعلقة بالأجور ومحالة للقضاء	اتخاذ الإجراءات التالية ▪ فرض غرامة إدارية وفق قرار مجلس الوزراء رقم 21 لسنة 2022 المشار إليه. ▪ تحويل فئة المنشأة إلى الفئة الثالثة وفق القرار الوزاري رقم 209 لسنة 2022 المشار إليه.	في حال تكرار المنشأة المخالفة خلال ستة أشهر

المادة: (3)

دون المساس باستحقاق كافة العمال لأجورهم المتفق عليها:

1. تعتبر المنشأة ملتزمة بسداد الأجور في حال تم تحويل أجور بنسبة (80%) فأكثر من مجموع العمال الكلي المستحقين لسداد أجورهم وفقا لكافة أنماط العمل.
2. ويعتبر العامل مستلم للأجر في حال استلامه ما نسبته (80%) فأكثر من قيمة الأجر المسجل له في عقد العمل في حال وجود استقطاعات قانونية، على أن يتم إثبات الاستقطاعات في حال الطلب.

المادة: (4)

في حال منح العامل إجازة بدون أجر، يلتزم صاحب العمل بإشعار الوزارة وفق الآليات والقنوات المعتمدة لديها مع تحديد مدة الإجازة بدون أجر.

المادة: (5)

يستثنى العمال المذكورين أدناه من إجراءات نظام حماية الأجور:

1. العامل الذي لديه شكاوى عمالية متعلقة بالأجر محالة للقضاء.
2. العامل الذي قيد بحقه بلاغ انقطاع عن العمل.
3. العامل الجديد خلال فترة (30) يوم من استحقاق الأجر.
4. العامل المجاز بإجازة بدون أجر خلال مدة الإجازة ذلك مع تقديم الإثباتات المطلوبة من الوزارة وفق الأصول.
5. العمال البحارة العاملين على متن السفن من خلال طلب تقدمه المنشأة.



6. العمال الأجانب العاملين بالمنشآت الأجنبية أو فروعها داخل الدولة الذين يتسلمون أجورهم خارج الدولة، وذلك بعد موافقة العمال ومن خلال طلب تقدمه المنشأة.

المادة (6):

تستثنى المنشآت التي تمارس الأنشطة المذكورة أدناه من نظام حماية الأجور:

1. قوارب الصيد المملوكة لأفراد مواطنين.
2. سيارات الأجرة العمومية المملوكة لأفراد مواطنين.
3. البنوك والمصارف.
4. دور العبادة.

المادة (7):

يصدر وكيل الوزارة لشؤون الموارد البشرية دليل الإجراءات المطلوبة لتنفيذ أحكام هذا القرار.

المادة (8):

يلغى كل من القرار الوزاري رقم (43) لسنة 2022 والقرار الوزاري رقم (346) لسنة 2022 المشار إليهما، كما تلغى كافة الأحكام التي تتعارض وأحكام هذا القرار.

المادة (9):

يعمل بهذا القرار من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

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.

تم ارسال نسخة من التقرير الى كل من منظمة أصحاب الاعمال (اتحاد غرف التجارة والصناعة بدولة الامارات العربية المتحدة) ومنظمة العمال (جمعية التنسيق للمهنية العاملة في الدولة)، وسيتم مشاركتكم بالملاحظات حالما نحصل عليها

❖ الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:

وزارة الموارد البشرية والتوطين - دولة الامارات العربية المتحدة

❖ التاريخ: 08 اغسطس 2024

❖ البريد الإلكتروني: IOD@mohre.gov.ae

*وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

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



3- مملكة البحرين

▪ الاتفاقية العربية رقم (16) لسنة 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية - غير مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربية تقرير من مملكة البحرين حول الاتفاقية رقم (16) لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية، وجاء في هذا الرد ما يلي:

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

قامت وزارة العمل باتخاذ الاجراءات المطلوبة لعرض الاتفاقية المذكورة على مجلس الوزراء الموقر لكونه الجهة المعنية بإحالة طلب التصديق على الاتفاقيات العربية والدولية الى السلطة التشريعية متمثلة في المجلس الوطني بغرفتيه مجلس الشورى ومجلس النواب.

2. من هي الجهة المختصة بالتصديق؟

وفقاً لما يشير إليه دستور البلاد والممارسات المتبعة على المستوى الوطني، فإن مجلس الوزراء الموقر هو السلطة المعنية بالتصديق إلى جانب مجلسي الشورى والنواب.

3. ما هو الاجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

بعد عرض ومناقشة المجلس الوطني للتقرير المحال من مجلس الوزراء الموقر بشأن الاتفاقية، ارتأى المجلس إرجاء التصديق على هذه الاتفاقية، نظراً إلى تركيز الجهود حالياً على تطوير التشريعات العمالية في مملكة البحرين.

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

لا توجد لدى مملكة البحرين اي صعوبات تشريعية تحول دون التصديق على هذه الاتفاقية، كما ان المادة (176) من قانون رقم (36) لسنة 2012 بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي تلزم المنشآت التي يعمل بها خمسون عاملاً فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها بالاتفاق مع المنظمة النقابية ان وجدت او مع ممثلي العمال، ويحدد، وفق هذا القانون، وزير العمل بالاتفاق مع ممثلي العمال هذه الخدمات والقدر اللازم لتوفيرها.

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

لا توجد لدى البحرين اية صعوبات تشريعية تذكر تحول دون التصديق على هذه الاتفاقية.

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

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

يعمل المشرع البحريني بصورة مستمرة على تطوير التشريعات الوطنية لتتواءم مع المستجدات الاقليمية والدولية في كافة المجالات. وقد اعدت وزارة العمل تقريراً مفصلاً يتضمن معلومات عن المعايير التي تنادي بها هذه الاتفاقية. هذا الى جانب تضمين قانون العمل بعضاً من معاييرها.



يوجد في مملكة البحرين عدد كبير من الشركات الكبرى التي أنشأت طواعية أندية اجتماعية وتقدم هذه الأندية خدماتها للعاملين في هذه الشركات، وتشمل هذه الأندية أنشطة اجتماعية وثقافية ورياضية.

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

كما ذكرنا سابقاً، تضمن قانون رقم (36) لسنة 2012م العديد من المواد التي تأتي منسجمة مع ما جاء في اتفاقية العمل هذه، منها المادة (176) التي تلزم صاحب العمل بتقديم عدد من الخدمات الاجتماعية والثقافية، التي سيتم التوافق بكمها ونوعها مع ممثلي العمال، في المنشآت التي يعمل بها خمسون عاملاً فأكثر.

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

تقدر مملكة البحرين اتاحة المنظمة خبراتها ودعمها الفني لتعزيز جهود الوزارة لدى السلطة التشريعية المعنية للتصديق على هذه الاتفاقية، وسيتم طلب هذه المساندة حال الحاجة لها.

10. هل تم التنسيق مع منظمات اصحاب الاعمال والعمال في بلدكم حين اعدادكم لهذا التقرير، تمشياً مع ما تقضيه المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟

تم ارسال نسخة عن التقرير الى كل من:

1. غرفة تجارة وصناعة البحرين.
 2. الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين.
 3. الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين.
- الجهة الادارية التي تولت اعداد هذا التقرير:

التاريخ: 2024/07/01

البريد الالكتروني: abbas.matoq@mol.gov.bh

*وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

أخذ العلم بما جاء في التقرير ، تأمل اللجنة اتخاذ الإجراءات اللازمة للتصديق ، خاصة وأنه لا توجد صعوبات تحول دون ذلك.



4- المملكة العربية السعودية

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

وصل مكتب العمل العربية تقرير من المملكة العربية السعودية حول الاتفاقية رقم (15) لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور، 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 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 العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51 وتاريخ 1426/8/23هـ، والقرارات الوزارية الصادرة في تنفيذه، نصوصاً تنظم الأجور في العلاقة العمالية تتوافق بشكل كبير مع بعض ما جاء في أحكام الاتفاقية، ومنها على سبيل المثال لا الحصر: (تعريف الأجر، وتضمين الأجر في عقود العمل، واعتبار أن الأجر تعد من ضمن الديون الممتازة من الدرجة الأولى، وآلية دفع الأجر، وآلية استحقاق الأجر العينية، والحسميات المقررة نظاماً من أجر العمل ونسبتها، حماية الأجر والمساواة في الأجر).



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، تمشياً 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.

- 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

❖ التاريخ: أكتوبر 2024م

*وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

أخذ العلم بما جاء في التقرير ، تأمل اللجنة اتخاذ الإجراءات اللازمة للتصديق ، خاصة وأنه لا توجد صعوبات تحول دون ذلك.



5- سلطنة عُمان

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

وصل مكتب العمل العربي تقرير من سلطنة عُمان حول الاتفاقية رقم (15) لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور، 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 دولتكم الموقرة؟

- مرسوم سلطاني

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.

عدد من مواد الاتفاقية لا يوجد لها تشريع في قوانين السلطنة، كالمادة (السابعة).

كما أن هناك عدد من المواد تتعارض مع التشريعات الحالية ومن بينها المادة (الحادية عشرة) حيث يجوز استقطاع الأجور المستحقة للعامل في حدود الربع استناداً للمادة (96) من قانون العمل، بالإضافة إلى المادة (الثامنة) حيث نصت المادة (92) على أولوية دين النفقة الشرعية على الأجور المستحقة للعامل في حال وجودها، ما عدا ذلك فإن أجور العامل لها الأولوية على سائر الديون الواجبة على صاحب العمل.



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

لا

نعم

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

(يتم تحديدها وفق دراسة الموضوع)

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.

موائمة التشريعات والقوانين المراد تعديلها بحيث تتوافق مع الاتفاقية، وإيجاد الحلول لأي معوقات قد تظهر نتيجة الأخذ بمواد الاتفاقية من بينها وضع حد أدنى للأجور بالنسبة للقوى العاملة الوطنية، والذي تم معه إلزام المنشآت بنسب التعمين.

هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

لا

نعم

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

(يتم دراسة الموضوع)

هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

نعم

لا

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

جميع مواد الباب الثالث من الاتفاقية 15: الحد الأدنى للأجور

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

✓ نعم

□ لا

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

❖ الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير: دائرة التعاون الدولي

❖ التاريخ: 28/ أغسطس 2024م

❖ البريد الإلكتروني:

saif.al-raqadi@mol.gov.om

*وبدراسة 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.



6- دولة الكويت

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

وصل مكتب العمل العربي تقرير من دولة الكويت حول الاتفاقية رقم (19) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل، وجاء في الرد ما يلي:

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

المرسوم رقم 128 لسنة 1999 بتاريخ 1999/5/3 مرسوم يصدر من الأمير ويكون له قوة القانون وينشر بالجريدة الرسمية.

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

قانون رقم 6 لسنة 2010 بشأن العمل في القطاع الأهلي الباب السادس - الفصل الأول.

قانون رقم 156 لسنة 2022 بشأن اصدار لائحة قواعد وإجراءات منح الاذن بالعمل.

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

المادة (70) من الدستور تنص على " يبرم الأمير المعاهدات بمرسوم ويبلغها مجلس الأمة فوراً بما يناسب البيان ، وتكون للمعاهدة قوة القانون بعد ابرامها والتصديق عليها ونشرها في الجريدة الرسمية. على أن معاهدات الصلح والتحالف والمعاهدات المتعلقة بأراضي الدولة أو ثروتها الطبيعية أو بحقوق السيادة او حقوق المواطنين العامة والخاصة ومعاهدات التجارة والملاحة والاقامة والمعاهدات التي تتحمل خزنة الدولة شيئاً من النفقات غير الواردة في الميزانية أو تتضمن تعديلاً لقوانين الكويت يجب لنفاذها أن تصدر بقانون ولا يجوز في أي حال أن تتضمن المعاهدة شروطاً سرية تناقض شروطها العلنية

- 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.

- الإتحاد العام لعمال الكويت ممثل للعمال

- غرفة تجارة وصناعة الكويت ممثل أصحاب العمل



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؟

لا

- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

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؟

جهاز واحد وهي الهيئة العامة للقوى العاملة ويتكون من إدارتين:

- إدارة تفتيش العمل

- المركز الوطني للسلامة المهنية

- هل يتم تنسيق العمل بينها في حالة تعددها؟

نعم



• النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

قانون رقم 109 لسنة 2013 في شأن إنشاء الهيئة العامة للقوى العاملة المادة (3) التي تنص على "الإشراف" على القوى العاملة بالقطاعيين الأهلي والنفطي ويكون للمفتشين العاملين بالهيئة صفة الضبطية القضائية.

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؟

تتولى الهيئة العامة للقوى العاملة تفتيش العمل وبها إدارتين إدارة تفتيش العمل ومركز الصحة والسلامة المهنية.

• في حالة التعدد ما هي هذه الأجهزة؟ وما هي اختصاصاتها؟

1 إدارة تفتيش العمل في قانون العمل رقم (6) لسنة 2010 الباب السادس الفصل الأول

• المادة (133) ، وتنص على أن يكون للموظفين المختصين الذين يحددهم الوزير، بقرار يصدره صفة الضبطية القضائية لمراقبة تنفيذ هذا القانون واللوائح والقرارات المنفذة له، ويتعين على هؤلاء الموظفين أداء أعمالهم بأمانة ونزاهة وحياد والالتزام بعدم إفشاء أسرار مهن أصحاب العمل التي يطلعون عليها بحكم عملهم ، ويؤدي كل منهم أمام الوزير القسم التالي : "أقسم بالله العظيم أن أؤدي عملي بالأمانة والحيادة والنزاهة والصدق، وأن أحافظ على سرية المعلومات التي أطلع عليها بحكم عملي حتى بعد انتهاء خدمتي".

• المادة (134) بشأن أن يكون للموظفين المشار إليهم بالمادة السابقة حق دخول أماكن العمل خلال ساعات العمل الرسمية للمنشأة والاطلاع على السجلات والدفاتر وطلب البيانات والمعلومات المتعلقة بشؤون العمالة، ولهم في ذلك حق فحص وأخذ عينات من المواد المتداولة بغرض التحليل ولهم أيضاً حق دخول الأماكن التي يخصصها أصحاب العمل لأغراض الخدمات العمالية، ولهم أن يستعينوا بالقوة العامة في سبيل تنفيذ مهام عملهم.

• المادة (135) وتنص على أن يكون للموظفين المختصين بالتفتيش، في حالة مخالفة صاحب العمل أحكام المواد (83،83،86) من هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له على نحو يهدد تلوث البيئة والصحة العامة أو بصحة العمال أو سلامتهم أن يحرروا محضراً بالمخالفة ورفعوا إلى الوزير المختص الذي له بالتنسيق مع الجهات المختصة ان يصدر قراراً بغلق المحل كلياً أو جزئياً أو وقف استعمال آلة أو آلات معينة لحين تلافي المخالفة.

• المادة (136) وتنص على أن يكون للموظفين المختصين بالتفتيش صلاحية تحرير إخطارات المخالفات للعمال التي تعمل دون مركز عمل محدد ولهم في سبيل ذلك الاستعانة بالسلطات العامة والتنسيق مع الجهات المعنية بشأن البضائع التي تتركها أي من العمالة المذكورة ولا يستدل على أصحابها.

2 مركز الصحة والسلامة المهنية في قانون العمل رقم (6) لسنة 2010 الباب الرابع الفصل الرابع في المواد (80) و(81) و

(82) و (83) و (84) و (88) (87) (86) ، (85)



• النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

قانون رقم (109) لسنة 2013 في شأن الهيئة العامة للقوى العاملة المادة 3 حيث تتولى الهيئة الاختصاصات المقررة للوزارة في القانونين رقم (98) لسنة 1969 ورقم (6) لسنة 2010 ولها على وجه الاخص ما يلي: الاشراف على القوى العاملة بالقطاعيين الأهلي والنفطي ، ويكون للمفتشين العاملين بالهيئة صفة الضبطية القضائية".

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.

عن طريق عقد اجتماعات مشتركة ووضع خطط للتفتيش والتنسيق بينهم، والاتصالات المباشرة والمراسلات البريد الالكتروني.

المادة الخامسة

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

- وضع الخطة العامة للتفتيش.

- تحديد أولويات التفتيش.

- متابعة التنفيذ.

- توفير متطلبات جهاز التفتيش.

- الأداء الوظيفي والتدريب.

- تقييم النتائج.

يرجى بيان ما يلي:

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

• المادة (133) ، وتنص على أن يكون للموظفين المختصين الذين يحددهم الوزير، بقرار يصدره صفة الضبطية القضائية

لمراقبة تنفيذ هذا القانون واللوائح والقرارات المنفذة له، ويتعين على هؤلاء الموظفين أداء أعمالهم بأمانة ونزاهة وحياد والالتزام

بعدم إفشاء أسرار مهن أصحاب العمل التي يطلعون عليها بحكم عملهم ، ويؤدي كل منهم أمام الوزير القسم التالي :



"أقسم بالله العظيم أن أؤدي عملي بالأمانة والحيدة والنزاهة والصدق، وأن أحافظ على سرية المعلومات التي أطلع عليها بحكم عملي حتى بعد انتهاء خدمتي".

- المادة (134) بشأن أن يكون للموظفين المشار إليهم بالمادة السابقة حق دخول أماكن العمل خلال ساعات العمل الرسمية للمنشأة والاطلاع على السجلات والدفاتر وطلب البيانات والمعلومات المتعلقة بشؤون العمالة، ولهم في ذلك حق فحص وأخذ عينات من المواد المتداولة بغرض التحليل ولهم أيضاً حق دخول الأماكن التي يخصصها أصحاب العمل لأغراض الخدمات العمالية ، ولهم أن يستعينوا بالقوة العامة في سبيل تنفيذ مهام عملهم.
- المادة (135) وتنص على أن يكون للوظفين المختصين بالتنفيذ ، في حالة مخالفة صاحب العمل أحكام المواد (83،83،86) من هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له على نحو يهدد تلوث البيئة والصحة العامة أو بصحة العمال أو سلامتهم ،أن يحرروا محضراً بالمخالفة ورفعوه إلى الوزير المختص الذي له بالتنسيق مع الجهات المختصة ان يصدر قراراً بغلق المحل كلياً أو جزئياً أو وقف استعمال آلة أو آلات معينة لحين تلافي المخالفة.
- المادة (136) وتنص على أن يكون للموظفين المختصين بالتنفيذ صلاحية تحرير إخطارات المخالفات للعمالة التي تعمل دون مركز عمل محدد ولهم في سبيل ذلك الاستعانة بالسلطات العامة والتنسيق مع الجهات المعنية بشأن البضائع التي تتركها أي من العمالة المذكورة ولا يستدل على أصحابها.
- قانون رقم (109) لسنة 2013 في شأن الهيئة العامة للقوى العاملة المادة 3 حيث تتولى الهيئة الاختصاصات المقررة للوزارة في القانونين رقمي (98) لسنة 1969 ورقم (6) لسنة 2010 ولها على وجه الاخص ما يلي :
"الإشراف على القوى العاملة بالقطعتعيين الأهلي والنفطي ، ويكون للمفتشين العاملين بالهيئة صفة الضبطية القضائية".

المادة السادسة

يراعى في تعيين مفتش العمل أن يكون مؤهلاً تأهيلاً علمياً 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 نظرياً وعملياً بما يؤهله لأداء مهامه.

يرجى بيان ما يلي:

- شروط تعيين مفتش العمل.

- اجتياز دورة تدريبية مدتها سنتين ويتم القبول وفق شروط محددة.



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

- نعم، امام الوزير المشرف على الهيئة العامة للقوى العاملة.

- هل يتم تدريب مفتش العمل على مهام عمله؟

نعم

- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

- قانون رقم 109 لسنة 2013 في شأن الهيئة العامة للقوى العاملة المادة 3 حيث تتولى الهيئة الاختصاصات المقررة

لوزارة في القانونين رقمي 98 لسنة 1969 ورقم 6 لسنة 2010 ولها وجه الأخص ما يلي: "الاشراف على القوى العاملة

بالقطاعيين الأهلي والنفطي ، ويكون للمفتشين العاملين بالهيئة صفة الضبطية القضائية".

المادة العاشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

- هل يتوفر لجهاز التفتيش لديكم العدد الكافي من المفتشين؟

نعم

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

نعم

- النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

- المادة (136) من قانون العمل رقم 6 لسنة 2010 وتتص على أن يكون للموظفين المختصين بالتفتيش صلاحية تحرير

إخطارات المخالفات للعمالة التي تعمل دون مركز عمل محدد ولهم في سبيل ذلك الاستعانة بالسلطات العامة والتنسيق

مع الجهات المعنية بشأن البضائع التي تتركها أي من العمالة المذكورة ولا يستدل على أصحابها.

المادة الحادية عشرة

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

يرجى بيان ما يلي:



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

نعم

النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

- المادة (136) من قانون العمل وتنص على أن يكون للموظفين المختصين بالتفتيش صلاحية تحرير إخطارات المخالفات للعمال التي تعمل دون مركز عمل محدد ولهم في سبيل ذلك الاستعانة بالسلطات العامة والتنسيق مع الجهات المعنية بشأن البضائع التي تتركها أي من العمال المذكورة ولا يستدل على أصحابها.
- وتنص المادة 140 من قانون العمل مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر، يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألف دينار ، كل من لم يمكن الموظفين المختصين الذين يحددهم الوزير من أداء واجباتهم المنصوص عليها في المادتين (133) و(134) من هذا القانون. وتضاعف الغرامة في حالة العود.

المادة الثانية عشرة

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

المادة الرابعة عشرة

تزود الجهة المختصة المفتشين بالوثائق والتشريعات والأجهزة الضرورية لأداء عملهم.

المادة الخامسة عشرة

تتحمل الجهة المختصة كافة النفقات المالية اللازمة لممارسة المفتشين لمهامهم.

المادة السادسة عشرة

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



يرجى بيان ما يلي:

- هل تتوفر للمفتشين ما يلي:

- وسائل أو تسهيلات نقل.

لا

- وثائق وتشريعات وأجهزة ضرورية لأداء عملهم.

نعم

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

نعم

- بطاقة مهنية لشخصيته ووظيفته كأحد أفراد الضابطة القضائية.

نعم

- النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

- المادة (133) من قانون العمل رقم (6) لسنة 2010 ، وتنص على أن يكون للموظفين المختصين الذين يحددهم الوزير بقرار يصدره صفة الضبطية القضائية لمراقبة تنفيذ هذا القانون و اللوائح والقرارات المنفذة له، ويتعين على هؤلاء الموظفين أداء أعمالهم بأمانة ونزاهة وحياد والالتزام بعدم إفشاء أسرار مهن أصحاب العمل التي يطلعون عليها بحكم عملهم ، ويؤدي كل منهم أمام الوزير القسم التالي " أقسم بالله العظيم أن أؤدي عملي بالأمانة والحيادة والنزاهة والصدق، وأن أحافظ على سرية المعلومات التي أطلع عليها بحكم عملي حتى بعد انتهاء خدمتي."

المادة السابعة عشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

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؟

نعم

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

من خلال تشكيل لجنة مكونة من المختصين في مجال الصحة والسلامة المهنية

المادة التاسعة عشرة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

لا

- النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

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.

- المادة (133) من قانون العمل رقم (6) لسنة 2010 ، وتنص على أن يكون للموظفين المختصين الذين يحدددهم الوزير بقرار يصدره صفة الضبطية القضائية لمراقبة تنفيذ هذا القانون و اللوائح والقرارات المنفذة له، ويتعين على هؤلاء الموظفين أداء أعمالهم بأمانة ونزاهة وحياد والالتزام بعدم إفشاء أسرار مهن أصحاب العمل التي يطلعون



عليها بحكم عملهم ، ويؤدي كل منهم أمام الوزير القسم التالي " أقسم بالله العظيم أن أؤدي عملي بالأمانة والحيدة والنزاهة والصدق، وأن أحافظ على سرية المعلومات التي أطلع عليها بحكم عملي حتى بعد انتهاء خدمتي".

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
- هل يحظر على مفتش العمل أن يبوح بمصدر الشكوى أو المعلومات التي أدت إلى القيام بالتفتيش؟
 نعم
- النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

- المادة (133) من قانون العمل رقم (6) لسنة 2010 ، وتنص على أن يكون للموظفين المختصين الذين يحدددهم الوزير بقرار يصدره صفة الضبطية القضائية لمراقبة تنفيذ هذا القانون و اللوائح والقرارات المنفذة له، ويتعين على هؤلاء الموظفين أداء أعمالهم بأمانة ونزاهة وحياد والالتزام بعدم إفشاء أسرار مهن أصحاب العمل التي يطلعون عليها بحكم عملهم ، ويؤدي كل منهم أمام الوزير القسم التالي " أقسم بالله العظيم أن أؤدي عملي بالأمانة والحيدة والنزاهة والصدق، وأن أحافظ على سرية المعلومات التي أطلع عليها بحكم عملي حتى بعد انتهاء خدمتي".

المادة الثانية والعشرون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

نعم من خلال قانون العمل رقم 6 لسنة 2010 والقرارات المنفذة لها واللوائح الداخلية



- النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

- المادة (133) ، وتتص على أن يكون للموظفين المختصين الذين يحدددهم الوزير، بقرار يصدره صفة الضبطية القضائية لمراقبة تنفيذ هذا القانون واللوائح والقرارات المنفذة له، ويتعين على هؤلاء الموظفين أداء أعمالهم بأمانة ونزاهة وحياد والالتزام بعدم إفشاء أسرار مهن أصحاب العمل التي يطلعون عليها بحكم عملهم ، ويؤدي كل منهم أمام الوزير القسم التالي : "أقسم بالله العظيم أن أؤدي عملي بالأمانة والحيادة والنزاهة والصدق، وأن أحافظ على سرية المعلومات التي أطلع عليها بحكم عملي حتى بعد انتهاء خدمتي".
- المادة (134) بشأن أن يكون للموظفين المشار إليهم بالمادة السابقة حق دخول أماكن العمل خلال ساعات العمل الرسمية للمنشأة والاطلاع على السجلات والدفاتر وطلب البيانات والمعلومات المتعلقة بشؤون العمالة، ولهم في ذلك حق فحص وأخذ عينات من المواد المتداولة بغرض التحليل ولهم أيضاً حق دخول الأماكن التي يخصصها أصحاب العمل لأغراض الخدمات العمالية، ولهم أن يستعينوا بالقوة العامة في سبيل تنفيذ مهام عملهم.
- المادة (135) وتتص على أن يكون للموظفين المختصين بالتفتيش، في حالة مخالفة صاحب العمل أحكام المواد (83،83،86) من هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له على نحو يهدد تلوث البيئة والصحة العامة أو ب صحة العمال أو سلامتهم، أن يحرروا محضراً بالمخالفة ورفعوه إلى الوزير المختص الذي له بالتنسيق مع الجهات المختصة ان يصدر قراراً بغلاق المحل كلياً أو جزئياً أو وقف استعمال آلة أو آلات معينة لحين تلافي المخالفة.
- المادة (136) وتتص على أن يكون للموظفين المختصين بالتفتيش صلاحية تحرير إخطارات المخالفات للعمالة التي تعمل دون مركز عمل محدد ولهم في سبيل ذلك الاستعانة بالسلطات العامة والتنسيق مع الجهات المعنية بشأن البضائع التي تتركها أي من العمالة المذكورة ولا يستدل على أصحابها.
- بالإضافة إلى دستور دولة الكويت المادة (70) تنص على " يبرم الأمير المعاهدات بمرسوم ويبلغها مجلس الأمة فوراً بما يناسب البيان ، وتكون للمعاهدة قوة القانون بعد ابرامها والتصديق عليها ونشرها في الجريدة الرسمية على أن معاهدات الصلح والتحالف والمعاهدات المتعلقة بأراضي الدولة أو ثروتها الطبيعية أو بحقوق السيادة او حقوق المواطنين العامة والخاصة ومعاهدات التجارة والملاحة والاقامة والمعاهدات التي تتحمل خزنة الدولة شيئاً من النفقات غير الواردة في الميزانية أو تتضمن تعديلاً لقوانين الكويت يجب لنفاذها أن تصدر بقانون. ولا يجوز في أي حال أن تتضمن المعاهدة شروطاً سرية تناقض شروطها العلنية.

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

- النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

من خلال الدورات التي تقوم للعمالة والبروشورات من أجل تثقيفهم وتوعيتهم بجوانب السلامة والصحة المهنية.



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

- النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

- يقوم المفتش بالتبليغ عن أوجه النقص والثغرات حين مراقبته لتطبيق تشريعات العمل حيث ان ذلك من الاجراءات المهمة التي يلتزم بها المفتش ان وجدت.

- المادة (133) ، من قانون العمل رقم 6 لسنة 2010 وتنص على أن يكون للموظفين المختصين الذين يحددهم الوزير، بقرار يصدره صفة الضبطية القضائية لمراقبة تنفيذ هذا القانون واللوائح والقرارات المنفذة له، ويتعين على هؤلاء الموظفين أداء أعمالهم بأمانة ونزاهة وحياد والالتزام بعدم إفشاء أسرار مهن أصحاب العمل التي يطلعون عليها بحكم عملهم ، ويؤدي كل منهم أمام الوزير القسم التالي : "أقسم بالله العظيم أن أؤدي عملي بالأمانة والحيادة والنزاهة والصدق، وأن أحافظ على سرية المعلومات التي أطلع عليها بحكم عملي حتى بعد انتهاء خدمتي".

المادة الخامسة والعشرون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

نعم

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 التفقيش 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



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

- يكون في وقت العمل الرسمي حيث نظمت ذلك المادة (134) من قانون العمل رقم (6) لسنة 2010 بشأن أن يكون للموظفين المشار إليهم بالمادة السابقة حق دخول أماكن العمل خلال ساعات العمل الرسمية للمنشأة والاطلاع على السجلات والدفاتر وطلب البيانات والمعلومات المتعلقة بشؤون العمالة، ولهم في ذلك حق فحص وأخذ عينات من المواد المتداولة بغرض التحليل ولهم أيضاً حق دخول الأماكن التي يخصصها أصحاب العمل لأغراض الخدمات العمالية، ولهم أن يستعينوا بالقوة العامة في سبيل تنفيذ مهام عملهم.

المادة السابعة والعشرون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

لا

- برجاء بيان الاستثناءات إن وجدت.

المادة الثامنة والعشرون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

نعم

- النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

- المادة (134) من قانون العمل رقم (6) لسنة 2010 حيث نصت أن يكون للموظفين المشار إليهم بالمادة السابقة حق دخول أماكن العمل خلال ساعات العمل الرسمية للمنشأة والاطلاع على السجلات والدفاتر وطلب البيانات والمعلومات المتعلقة بشؤون العمالة، ولهم في ذلك حق فحص وأخذ عينات من المواد المتداولة بغرض التحليل ولهم أيضاً حق دخول الأماكن التي يخصصها أصحاب العمل لأغراض الخدمات العمالية، ولهم أن يستعينوا بالقوة العامة في سبيل تنفيذ مهام عملهم.

- كما يكون لهم تحرير محاضر المخالفات لأصحاب الأعمال ومنحهم المهلة اللازمة لتلافي المخالفة وإحالة محاضر المخالفات للمحكمة المختصة لتوقيع العقوبة المنصوص عليها في هذا القانون.



المادة التاسعة والعشرون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

نعم

- النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

- إن مفتشين العمل يقومون باستدعاء صاحب العمل أو من يمثله أي عامل إلى مكتبه للاستفسار عن أي أمور تخص التفتيش حتى يكون ملم بكل الحقائق والأمر المتعلقة بالموقع الذي قام بالتفتيش عليه.

المادة الثلاثون

يسمح لمفتش العمل أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في 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 في مكان العمل أو المنتجات بغرض التحليل للحفاظ على سلامة وصحة العمال وبيئة العمل؟

نعم

- هل يخطر صاحب العمل بنتيجة التحليل؟

نعم

- النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

- المادة (134) من قانون العمل رقم (6) لسنة 2010 حيث نصت أن يكون للموظفين المشار إليهم بالمادة السابقة حق دخول أماكن العمل خلال ساعات العمل الرسمية للمنشأة والاطلاع على السجلات والدفاتر وطلب البيانات والمعلومات المتعلقة بشؤون العمالة، ولهم في ذلك حق فحص وأخذ عينات من المواد المتداولة بغرض التحليل ولهم أيضاً حق دخول الأماكن التي يخصصها أصحاب العمل لأغراض الخدمات العمالية، ولهم أن يستعينوا بالقوة العامة في سبيل تنفيذ مهام عملهم.

- كما يكون لهم تحرير محاضر المخالفات لأصحاب الأعمال ومنحهم المهلة اللازمة لتلافي المخالفة وإحالة محاضر المخالفات للمحكمة المختصة لتوقيع العقوبة المنصوص عليها في هذا القانون.



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

- النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

- المادة (134) من قانون العمل رقم (6) لسنة 2010 حيث نصت أن يكون للموظفين المشار إليهم بالمادة السابقة حق دخول أماكن العمل خلال ساعات العمل الرسمية للمنشأة والاطلاع على السجلات والدفاتر وطلب البيانات والمعلومات المتعلقة بشؤون العمالة، ولهم في ذلك حق فحص وأخذ عينات من المواد المتداولة بغرض التحليل ولهم أيضاً حق دخول الأماكن التي يخصصها أصحاب العمل لأغراض الخدمات العمالية، ولهم أن يستعينوا بالقوة العامة في سبيل تنفيذ مهام عملهم.

- كما يكون لهم تحرير محاضر المخالفات لأصحاب الأعمال ومنحهم المهلة اللازمة لتلافي المخالفة وإحالة محاضر المخالفات للمحكمة المختصة لتوقيع العقوبة المنصوص عليها في هذا القانون.

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 وفقاً للأحكام والإجراءات التي يقررها 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؟

أن يسجل إنذار لصاحب العمل ولهم الحق في الاستعانة بالقوة العامة في سبيل تنفيذ مهام عملهم

- النصوص التشريعية التي تتناول ذلك.

- المادة (134) من قانون العمل رقم (6) لسنة 2010 حيث نصت أن يكون للموظفين المشار إليهم بالمادة السابقة حق دخول أماكن العمل خلال ساعات العمل الرسمية للمنشأة والاطلاع على السجلات والدفاتر وطلب البيانات والمعلومات المتعلقة بشؤون العمالة، ولهم في ذلك حق فحص وأخذ عينات من المواد المتداولة بغرض التحليل ولهم أيضاً حق دخول الأماكن التي يخصصها أصحاب العمل لأغراض الخدمات العمالية، ولهم أن يستعينوا بالقوة العامة في سبيل تنفيذ مهام عملهم.



- كما يكون لهم تحرير محاضر المخالفات لأصحاب الأعمال ومنحهم المهلة اللازمة لتلافي المخالفة وإحالة محاضر المخالفات للمحكمة المختصة لتوقيع العقوبة المنصوص عليها في هذا القانون.

المادة الثالثة والثلاثون

يلتزم صاحب العمل والعامل 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
- هل يفرض التشريع في دولتكم الموقرة عقوبات معينة على من يعرقل أعمال التفتيش أو يمتنع عن التعاون مع المفتش؟
 نعم
- النصوص التشريعية التي تتناول ذلك.
- تنص المادة (140) من قانون العمل مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألف دينار، كل من لم يمكن الموظفين المختصين الذين يحددهم الوزير من أداء واجباتهم المنصوص عليها في المادتين (133) و (134) من هذا القانون.
- وتضاعف الغرامة في حالة العود.

المادة الرابعة والثلاثون

يحرر مفتش العمل تقريراً حول زيارته التفتيشية وفقاً للنموذج الذي تعتمده الجهة المختصة بالتفتيش.

يرجى بيان ما يلي:

- هل يوجد نموذج معتمد لتقارير التفتيش؟
 نعم
 - ما هي المهام التي يقوم بها مفتش العمل بعد إتمام عملية التفتيش؟ وهل يقوم بتقديم تقرير وفقاً للنموذج المعتمد من جهة عمله؟
- نعم يقوم بتقديم النموذج لرئيس القسم المختص في الإدارة بعد إتمام عملية التفتيش



• النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

- المادة (134) من قانون العمل رقم (6) لسنة 2010 حيث نصت أن يكون للموظفين المشار إليهم بالمادة السابقة حق دخول أماكن العمل خلال ساعات العمل الرسمية للمنشأة والاطلاع على السجلات والدفاتر وطلب البيانات والمعلومات المتعلقة بشؤون العمالة، ولهم في ذلك حق فحص وأخذ عينات من المواد المتداولة بغرض التحليل ولهم أيضاً حق دخول الأماكن التي يخصصها أصحاب العمل لأغراض الخدمات العمالية ، ولهم أن يستعينوا بالقوة العامة في سبيل تنفيذ مهام عملهم.
- كما يكون لهم تحرير محاضر المخالفات لأصحاب الأعمال ومنحهم المهلة اللازمة لتلافي المخالفة وإحالة محاضر المخالفات للمحكمة المختصة لتوقيع العقوبة المنصوص عليها في هذا القانون.

المادة الخامسة والثلاثون

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

- إصداء النصح والإرشاد بشأن كيفية تلافي المخالفة.
- توجيه تنبيه شفهي لتلافي 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

- ما هي هذه الإجراءات؟

- تتعهد بعدم تكرار المخالفة.
- إخطار تلافي المخالفة.
- المحاكمة النهائية.

- النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

- المادة (134) من قانون العمل رقم (6) لسنة 2010 حيث نصت أن يكون للموظفين المشار إليهم بالمادة السابقة حق دخول أماكن العمل خلال ساعات العمل الرسمية للمنشأة والاطلاع على السجلات والدفاتر وطلب البيانات والمعلومات المتعلقة بشؤون العمالة، ولهم في ذلك حق فحص وأخذ عينات من المواد المتداولة بغرض التحليل ولهم أيضاً حق دخول



الأماكن التي يخصصها أصحاب العمل لأغراض الخدمات العمالية، ولهم أن يستعينوا بالقوة العامة في سبيل تنفيذ مهام عملهم.

- كما يكون لهم تحرير محاضر المخالفات لأصحاب الأعمال ومنحهم المهلة اللازمة لتلافي المخالفة وإحالة محاضر المخالفات للمحكمة المختصة لتوقيع العقوبة المنصوص عليها في هذا القانون.

المادة السادسة والثلاثون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

نعم

- النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

- المادة (134) من قانون العمل رقم (6) لسنة 2010 حيث نصت أن يكون للموظفين المشار إليهم بالمادة السابقة حق دخول أماكن العمل خلال ساعات العمل الرسمية للمنشأة والاطلاع على السجلات والدفاتر وطلب البيانات والمعلومات المتعلقة بشؤون العمالة، ولهم في ذلك حق فحص وأخذ عينات من المواد المتداولة بغرض التحليل ولهم أيضاً حق دخول الأماكن التي يخصصها أصحاب العمل لأغراض الخدمات العمالية، ولهم أن يستعينوا بالقوة العامة في سبيل تنفيذ مهام عملهم.

- كما يكون لهم تحرير محاضر المخالفات لأصحاب الأعمال ومنحهم المهلة اللازمة لتلافي المخالفة وإحالة محاضر المخالفات للمحكمة المختصة لتوقيع العقوبة المنصوص عليها في هذا القانون.

المادة السابعة والثلاثون

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

يرجى بيان ما يلي:

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

تحرير محضر المخالفات وتسليمها لرئيس القسم مع منح صاحب العمل مهلة لتلافي المخالفة من ثم إرسال المحضر للإدارة العامة للتحقيقات من ثم للقضاء.

- النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

- المادة (134) من قانون العمل رقم (6) لسنة 2010 حيث نصت أن يكون للموظفين المشار إليهم بالمادة السابقة حق دخول أماكن العمل خلال ساعات العمل الرسمية للمنشأة والاطلاع على السجلات والدفاتر وطلب البيانات والمعلومات



المتعلقة بشؤون العمالة، ولهم في ذلك حق فحص وأخذ عينات من المواد المتداولة بغرض التحليل ولهم أيضاً حق دخول الأماكن التي يخصصها أصحاب العمل لأغراض الخدمات العمالية، ولهم أن يستعينوا بالقوة العامة في سبيل تنفيذ مهام عملهم.

- كما يكون لهم تحرير محاضر المخالفات لأصحاب الأعمال ومنحهم المهلة اللازمة لتلافي المخالفة وإحالة محاضر المخالفات للمحكمة المختصة لتوقيع العقوبة المنصوص عليها في هذا القانون.

المادة الثامنة والثلاثون

يكون لمحضر ضبط المخالفة القوة الثبوتية إلى أن يثبت العكس.

يرجى بيان ما يلي:

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

نعم

• النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

- المادة (134) من قانون العمل رقم (6) لسنة 2010 حيث نصت أن يكون للموظفين المشار إليهم بالمادة السابقة حق دخول أماكن العمل خلال ساعات العمل الرسمية للمنشأة والاطلاع على السجلات والدفاتر وطلب البيانات والمعلومات المتعلقة بشؤون العمالة، ولهم في ذلك حق فحص وأخذ عينات من المواد المتداولة بغرض التحليل ولهم أيضاً حق دخول الأماكن التي يخصصها أصحاب العمل لأغراض الخدمات العمالية، ولهم أن يستعينوا بالقوة العامة في سبيل تنفيذ مهام عملهم.

- كما يكون لهم تحرير محاضر المخالفات لأصحاب الأعمال ومنحهم المهلة اللازمة لتلافي المخالفة وإحالة محاضر المخالفات للمحكمة المختصة لتوقيع العقوبة المنصوص عليها في هذا القانون.

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؟

- الزيارات أما تكون دورية أو متابعة لزيارات سابقة بناء على تقديم شكوى.

• النص التشريعي الذي يتناول ذلك.

- هي عملية تنظيمية بناء على قرار تفتيش العمل التي يضعها نائب القطاع حماية القوة العاملة لتنظيم العمل.



المادة الأربعون

تعد الجهة المختصة بالتفتيش تقريراً سنوياً شاملاً 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

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

لا

*وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

المادة 1	لم يتسنّ التأكد من وجود تغطية تشريعية	عدم إدراج النصوص التشريعية الخاصة بتنظيم تفتيش العمل في جميع القطاعات.
المادة 2	تغطية تشريعية	
المادة 3	لم يتسنّ التأكد من وجود تغطية تشريعية	عدم إدراج التشريعات الخاصة بشأن التفتيش في مجال الصحة والسلامة المهنية.
المادة 4	تغطية تشريعية	
المادة 5	عدم تغطية تشريعية	لم يتم ذكر ما ينص على معالجة المسائل المذكورة في المادة ضمن السياسة العامة لتفتيش العمل.
المادة 6	لم يتسنّ التأكد من وجود تغطية تشريعية	لعدم تحديد المؤهل العلمي المطلوب
المادة 7	تغطية تشريعية	
المادة 8	تغطية تشريعية	
المادة 9	تغطية تشريعية	
المادة 10	لم يتسنّ التأكد من وجود تغطية تشريعية	لم يحدد الرد المقصود بالاستعانة بالجهات المعنية في حالة العمالة التي تعمل دون مركز محدد.
المادة 11	لم يتسنّ التأكد من وجود تغطية تشريعية	لم يحدد الرد الإشارة الي الاستقرار الوظيفي لمفتشي العمل.
المادة 12	تغطية تشريعية	
المادة 13	عدم تغطية تشريعية	تم الذكر صراحةً أنه لا تتوفر وسائل او تسهيلات نقل لمفتشي العمل.



المادة 14	لم يتسنّ التأكد من وجود تغطية تشريعية	عدم توفير النصوص التشريعية الخاصة بتزويد المفتشين بالوثائق والتشريعات والاجهزة الضرورية لأداء عملهم.
المادة 15	لم يتسنّ التأكد من وجود تغطية تشريعية	عدم توفير النصوص التشريعية الخاصة بتحمل الجهة المختصة لكافة النفقات المالية اللازمة لممارسة المفتشين لمهامهم.
المادة 16	تغطية جزئية	لعدم وجود ما يفيد بحمل بطاقة مهنية للمفتش.
المادة 17	تغطية تشريعية	
المادة 18	لم يتسنّ التأكد من وجود تغطية تشريعية	عدم توفير النصوص التشريعية التي توفر التغطية التشريعية لهذه المادة
المادة 19	عدم تغطية تشريعية	تم الذكر صراحةً أنه لا تتوفر تغطية تشريعية لهذه المادة.
المادة 20	تغطية جزئية	لم يتم الذكر ما يلزم عدم تضارب مصالح مفتش العمل الشخصية مع عمله.
المادة 21	تغطية جزئية	لم يتم الذكر ما يحظر على مفتش العمل الإفشاء بمصدر الشكوى.
المادة 22	تغطية جزئية	لم يتم ذكر اتفاقيات العمل العربية والدولية واتفاقيات العمل الجماعية.
المادة 23	لم يتسنّ التأكد من وجود تغطية تشريعية	عدم توفير النصوص التشريعية التي تحقق الغرض من هذه المادة.
المادة 24	لم يتسنّ التأكد من وجود تغطية تشريعية	النص التشريعي المذكور لا يوفر التغطية لهذه المادة.
المادة 25	لم يتسنّ التأكد من وجود تغطية تشريعية	توفير النصوص التشريعية التي توفر التغطية التشريعية لهذه المادة
المادة 26	تغطية جزئية	لم يرد ذكر "دون اخطار سابق".
المادة 27	عدم تغطية تشريعية	لذكر أنه لا يتم إخطار صاحب العمل بقدوم المفتش.
المادة 28	لم يتسنّ التأكد من وجود تغطية تشريعية	لعدم ذكر ما إذا كان يسمح لمفتش العمل بالاستفسار من صاحب العمل أو من يمثله أو العمال.
المادة 29	لم يتسنّ التأكد من وجود تغطية تشريعية	عدم توفير النصوص التشريعية التي تحقق الغرض من هذه المادة.
المادة 30	تغطية جزئية	عدم توفير النص التشريعي الذي ينص على إخطار صاحب العمل بنتائج التحليل.
المادة 31	تغطية جزئية	عدم ورود صلاحية أخذ نسخ من السجلات في التشريع.
المادة 32	تغطية تشريعية	
المادة 33	تغطية تشريعية	
المادة 34	لم يتسنّ التأكد من وجود تغطية تشريعية	لعدم وضوح النص التشريعي الذي يفى بوجود نموذج متبع والمهام التي يقوم بها مفتش العمل بعد الانتهاء من مهمة التفتيش.
المادة 35	تغطية جزئية	لا يوجد في التشريع ما ينص على الإجراءات المتخذة لدرء ومعالجة المخالفات وكذلك عدم ذكر النصح والارشاد والاذنار الشفهي.



المادة 36	لم يتسنَّ التأكد من وجود تغطية تشريعية	لعدم وضوح النص بما يفيد وجود نموذج لتحرير محضر مخالفة.
المادة 37	تغطية تشريعية	
المادة 38	لم يتسنَّ التأكد من وجود تغطية تشريعية	لم يتم ذكر ما ينص على القوة الثبوتية لمحضر المخالفة.
المادة 39	عدم تغطية تشريعية	يلزم وجود نص تشريعي ينظم الزيارات الدورية لتفتيش العمل.
المادة 40	تغطية جزئية	لعدم إرسال نسخة لمكتب العمل العربي.



7- دولة ليبيا

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

وصل مكتب العمل العربي تقرير من دولة ليبيا حول الاتفاقية رقم (11) لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية، وجاء في الرد ما يلي:

1. يرجى بيان النص التشريعي الذي صدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (11) لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية.

- صدقت ليبيا بموجب قانون رقم (18) لسنة 1371 و.ر. الموافق 2003 م .

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).

- مادة 102 قانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل ولائحته التنفيذية .

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

- المادة 23 من القانون المدني .

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

نعم

لا

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

نظراً لتعدد المنظمات للعمال وأصحاب العمل وعدم ورود بيانات تبين الأكثر تمثيلاً يتم مخاطبة كافة النقابات والاتحادات العمالية.

المادة الأولى

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

يرجى بيان مايلي:

1. تعريف المفاوضة الجماعية

عرف مشروع قانون العمل الجديد المفاوضة الجماعية هي الحوار والنقاش والتشاور الذي يجري بين نقابات العمال أو اتحاداتها وبين أصحاب العمل أو منظماتهم.



2. النصوص التشريعية التي تكفل حق منظمات العمل و أصحاب الأعمال أو منظماتهم في المفاوضة الجماعية.

نصت المادة (102) من قانون (12) لسنة 2010 بشأن علاقات العمل على ما يأتي : إذا وقع نزاع بين عامل وجهة عمله يتولى موظف التدقيق التابع لمكتب التشغيل ودياً عن طريق المفاوضة (مرفق النص كاملاً).

كما نصت المادة (112) من مشروع قانون العمل الجديد بأن " تكون المفاوضة الجماعية على جميع المستويات بدءاً من المشروع أو المصنع أو المنشأة الواحدة إلى مستوى النشاط أو المهنة أو الصناعة الواحدة إلى مستوى القطاع أو المستوى الوطني. وتتولى التفاوض عن العمال نقاباتهم ، أو النقابة العامة ، أو الاتحاد بحسب الأحوال ، وإذا لم توجد نقابة أو لجنة نقابية فيجوز التفاوض بين صاحب العمل وثلاثة من العمال يتم اختيارهم من قبل العاملين واثنين من النقابة العامة. (مرفق النص كاملاً).

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

المادة (110) من مشروع قانون العمل الجديد التي نصت على ما يأتي " يجب أن تجرى المفاوضة الجماعية بصورة مباشرة وبحرية تامة دون التدخل أو الضغط أو التأثير من أي جهة كانت".

المادة الثانية

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

يرجى بيان مايلي:

- هل يوجد تنظيم قانوني للمفاوضة الجماعية والأجهزة والإجراءات المتعلقة بيها ؟

نعم

لا

- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

- الفصل الثاني من الباب الثالث من مشروع قانون العمل نص على المفاوضة الجماعية في المواد من (108) إلى (138).

المادة الثالثة

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

يرجى بيان مايلي:

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

نعم

لا



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

نعم

لا

• يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

المادة (113) من مشروع قانون العمل حيث جاءت تقول (يعين كل طرف في المفاوضات الجماعية من يمثله رسمياً ، ولا يجوز للطرف الآخر الاعتراض على هذا التمثيل، ولكل طرف الاستعانة بمن يشاء من المستشارين ويعتبر ممثلو كل طرف مفوضين قانوناً في إجراء التفاوض وإبرام ما يسفر عنه من اتفاق).

المادة الرابعة

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

يرجى بيان ما يلي:

• إذا كانت تشريعات العمل تلزم أصحاب الأعمال بتقديم المعلومات والبيانات لممثلي العمال والتي تساعد على مباشرة المفاوضات الجماعية؟

نعم

لا

• يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

المادة (114) من مشروع قانون العمل نصت على مايلي :

(يلتزم صاحب العمل بتقديم ما يطلبه الطرف الآخر (المفاوضات) من بيانات ومعلومات محددة عن الوضع الاقتصادي والاجتماعي يتعلق بموضوع التفاوض، على أن تكون هذه البيانات والمعلومات المطلوبة جوهرية ولازمة لسير المفاوضات) .

المادة الخامسة

تؤمن الجهات الرسمية لمنظمات العمال و أصحاب الأعمال أو منظماتهم الحصول على كافة الإحصاءات والبيانات الاقتصادية والاجتماعية والفنية وغيرها لتيسير إجراء المفاوضات الجماعية على أسس سليمة.

يرجى بيان مايلي:

• هل تسهل الدولة وتؤمن حصول منظمات العمال و أصحاب الاعمال على كافة الإحصاءات والبيانات اللازمة أثناء المفاوضات الجماعية؟

نعم

لا

• يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

نصت المادة (117) من مشروع قانون العمل الجديد على الآتي : تؤمن وزارة العمل والتأهيل لطرفي المفاوضات الجماعية الاحصاءات والبيانات والمعلومات الاقتصادية والاجتماعية والفنية وغيرها مما تعنى به الوزارة لتيسير اجراء المفاوضات الجماعية على أسس سليمة.



المادة السادسة

تجرى المفاوضات الجماعية بصورة مباشرة بين منظمات العمال و أصحاب الأعمال أو منظماتهم على المستويات التالية :

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

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

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

يرجى بيان مايلي:

• مستويات المفاوضات الجماعية في التشريع.

تكون المفاوضات الجماعية علي جميع المستويات بدءاً من المشروع أو المصنع أو المنشأة الواحدة إلى مستوى النشاط أو المهنة أو الصناعة الواحدة إلي مستوى القطاع أو المستوى الوطني وتتولى التفاوض عن العمال نقاباتهم أو النقابة العامة أو الاتحاد بحسب الأحوال إلى آخر المادة.

• يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك

- تم الاستعانة بأحكام الاتفاقية ووضعت المادة السادسة حرفياً في مشروع قانون العمل وأصبحت المادة (112) فيه .

المادة السابعة

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

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

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

يرجى بيان مايلي:

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

المادة (118) من مشروع قانون العمل التي نصت على دعم وزارة العمل للمفاوضة الجماعية.

2-ماهي وسائل التدعيم المنصوص عليها ؟

التدعيم من خلال برامج الثقافة العمالية الخاصة بتكوين القيادات النقابية ووضع كفاءة الذين يتولون المفاوضة الجماعية وكذلك تنمية قدرات الادارة التنفيذية لأصحاب الأعمال والمسئولين فيها وتنظيم برامج خاصة بهذا الشأن .

يتم دعم معهد الثقافة العمالية من قبل وزارة العمل عند تنفيذ برامج السنوية من ندوات ودورات تثقيفية للنقابات بأنواعها.

المادة الثامنة

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

يرجى بيان ما يلي:



1- هل تنص تشريعاتكم على إنشاء أجهزة للتوفيق والتحكيم؟

نعم

لا

2- ماهي اختصاصات هذه الأجهزة؟

تضمن قانون (12) لسنة 2010 في الفصل الرابع من الباب الثالث بشأن العلاقات التعاقدية الخاص بمنازعات العمل الجماعية والتوفيق والتحكيم وهي دوائر قضائية (مجلس التوفيق) الذي يشكل في دائرة اختصاص كل محكمة ابتدائية وهيئة التحكيم التي تشكل في دائرة كل محكمة إستئناف .

وتتولى هذان الجهازان تسوية النزاعات الجماعية واختصاصاتهما في المواد (104) و (105) من قانون (12) المشار إليه.

المادة التاسعة

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

يرجى بيان مايلي :

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

المادة (104) من قانون (12) لسنة 2010 الفقرة (ب) نصت على تولي مجلس التوفيق البحث في أسباب النزاع للوصول إلى تسويته فإذا تمكن من تسوية المطالب حرر محضراً بما تم الاتفاق عليه ويوقع على المحضر ويكون هذا المحضر قوة الاحكام النهائية.

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

وتختص هيئة التحكيم بالفصل في المنازعات العمل التي تحال إليها من مجلس التوفيق وبدون مصروفات أو رسوم ويجوز حضور محام أمام هيئة التحكيم مع أي من طرف النزاع ويكون قرار هيئة التحكيم ملزماً وله قوة الأحكامالصادرة من محاكم الاستئناف.

المادة العاشرة

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

يرجى بيان مايلي:

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

نعم

لا

2- ماهي النصوص التي تكفل عدم الاضرار ب ممثلي العمال وتيسر مهامهم ؟

المادة (49) من اللائحة التنفيذية لقانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن علاقات العمل نصت على عدم جواز لجهة العمل أن تغير شروط التشغيل التي كانت سارية قبل السير في اجراءات التوفيق بما يلحق الضرر للعاملين أو فصل أحدهم. كما نصت المادة (116) من مشروع قانون العمل الجديد نصت على ما يأتي: لا يجوز لأصحاب الأعمال الإضرار بمندوبي العمال أو أعضاء نقاباتهم المشاركين في المفاوضات الجماعية أو توقيع أي نوع من الإجازات بسبب وضعهم أو موقفهم أو نشاطهم في المفاوضات الجماعية.

المادة الحادية عشرة

يحدد التشريع الوطني فترة زمنية للدخول في التفاوض والانتهاه منه، كما ينظم ايضاً حق الاضراب و قفل مكان العمل أثناء سير التفاوض.



يرجى بيان ما يلي:

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

نعم

لا

النص:

المادة (119) من مشروع القانون الجديد نصت على ما يأتي: يوجه الطرف الذي يرغب في التفاوض اخطاراً كتابياً إلي الطرف الآخر الذي يجب عليه أن يبلغ موقفه إلى الطرف الراغب في التفاوض خلال أسبوع من تاريخ تلقيه الاخطار .

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

المادة (152) من مشروع قانون العمل الجديد نصت على حق الاضراب السلمي للعمال ونقاباتهم للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم الاقتصادية والاجتماعية والمعنوية بعد استنفاد طرق التفاوض مع مراعاة الاجراءات القانونية.

الباب الثاني

اتفاقيات العمل الجماعية

المادة الثانية عشرة

يكفل تشريع كل دولة حق منظمات العمال واصحاب الاعمال أو منظماتهم في ابرام اتفاقيات العمل الجماعية دون تدخل من أية جهة كانت .

يرجى بيان ما يلي :

- النص التشريعي الذي يكفل حق منظمات العمال واصحاب الاعمال أو منظماتهم في ابرام اتفاقيات العمل الجماعية دون التدخل من اية جهة .

المادة (122) من مشروع قانون العمل نصت على أن الاتفاقيات الجماعية عقد اجتماعي يبرم بين مجموعة من العمال تمثلهم النقابة التي ينتمون إليها أو ينوب عنهم مندوبين مختارون من قبلهم يتولون التفاوض عنهم مع صاحب العمل أو مجموعة من اصحاب الاعمال الذين يعملون لديهم أو نقاباتهم الممثلة لهم وتنظم الاتفاقية الجماعية ما تم التوصل إليه خلال المفاوضات .

المادة الثالثة عشرة

مع عدم الاخلال بالأحكام الواردة في اتفاقيات العمل الجماعية ينظم التشريع مدة سريان ونطاق تطبيق اتفاقيات العمل الجماعية وكيفية فض المنازعات الناشئة عن تفسيرها كما ينظم كيفية تعديلها أو تمديدتها أو تحديدها أو أنقضاءها .

يرجى بيان مايلي :

النصوص التشريعية التي تتناول اتفاقيات العمل الجماعية من حيث:

• نطاق تطبيقها

نصت المادة (130) من مشروع قانون العمل الجديد علي مايلي:

تطبق الاتفاقية الجماعية علي جميع العمال ذوي العلاقة بدون تمييز من أي نوع سواء كانوا أعضاء أو غير أعضاء في النقابة التي تكون طرفاً في الاتفاقية .



• تمديدها

• ومدة سريانها

نصت المادة (133) من مشروع قانون العمل الجديد على ما يأتي:

(يجوز إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة غير محدودة أو لمدة انجاز مشروع معين كما يجوز ابرامها لمدة محدودة على ألا تزيد على خمس سنوات، وإذا انقضت هذه المدة دون إنهاؤها واستمر الطرفان في العمل بها اعتبرت الاتفاقية مجده لمدة غير محددة) .

• انقضائها

جاءت المادة (135) من مشروع قانون العمل الجديد على ما يلي:

إذا حل أجل الاتفاقية الجماعية أو أتق أطرافها على إنهاؤها، احتفظ العمال بالمزايا المكتسبة بموجب تلك الاتفاقية مالم يبرم اتفاق جديد فردياً أو جماعياً. ينص على مزايا أكثر فائدة للعمال.

• تعديلها

{ باتفاق الطرفين

• تجديدها

المادة الرابعة عشرة

تطبق اتفاقيات العمل الجماعية على جميع العمال ذو العلاقة بدون تمييز من أي نوع كان سواء كانوا أعضاء أو غير أعضاء في النقابة التي تكون طرفاً في الاتفاقية أن المادة الرابعة عشرة قد تم اضافتها إلى مشروع قانون العمل الجديد وهي المادة (130) منه.

المادة الخامسة عشرة

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

يرجى بيان مايلي:

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

إن المادة (132) كفلت لغير المتعاقدين الإنضمام للاتفاقية الجماعية بناء على اتفاق بين طرفي العمل طالبي الانضمام دون حاجة إلى موافقة المتعاقدين الأصليين.

2- ضوابط وإجراءات الانضمام إلى اتفاقيات العمل الجماعية.

المادة السادسة عشرة

ينظم تشريع كل دولة إجراءات توقيع وإيداع اتفاقيات العمل الجماعية.

يرجى بيان مايلي:

النصوص التشريعية التي تنظم إجراءات توقيع وإيداع اتفاقيات العمل الجماعية .

نصت المادة (131) من مشروع قانون العمل على ما يأتي :

(يجب على أصحاب الأعمال الذين يشملهم تطبيق الاتفاقية الجماعية إعلانها في الاماكن الظاهرة التي يباشر فيها العمل متضمنة أحكامها والموقعين عليها وتاريخ ايداعها لدى وزارة العمل والتأهيل) .



المادة السابعة عشرة

نصت المادة (124) على وجوب إيداع الاتفاقية لدى وزارة العمل والتأهيل لتتولى تسجيلها واعتمادها وإشهارها لتصبح ملزمة للموقعين عليها والذين عقدت بالنيابة عنهم .
ينص تشريع كل دولة على شروط تطبيق كل أو بعض أحكام العمل الجماعية على جميع أصحاب الأعمال والعمال الذين يشملهم ميدان التطبيق المهني أو الاقليمي.

يرجى بيان ما يلي:

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

المادة (125) من قانون العمل نصت على : (تدخل هذه الاتفاقية حيز التنفيذ بعد اسبوع من تاريخ ايداعها لدى وزارة العمل والتأهيل).

المادة الثامنة عشرة

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

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

يرجى بيان مايلي:

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

المادة (129) من مشروع قانون العمل على ما يأتي :

يجب على اطراف الاتفاقية الجماعية التقيد بأحكامها طيلة مدة سريانها ونفاذي كل ما قد يخل بتنفيذها.

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

نعم

لا

النص التشريعي الذي يكفل ذلك :

لحماية العمال نصت المادة (127) من مشروع قانون العمل على ما يأتي :

(يقع باطلاً كل شرط في الاتفاقية الاجتماعية يخالف حكماً من الاحكام الخاصة بعقد العمل الفردي ما لم يكن أكثر فائدة للعمال ، ويقع باطلاً كل شرط مخالف للاتفاقية الجماعية يرد في العقود الفردية المبرمة بين عمال وجهات عمل مرتبطين بهذه الاتفاقية ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة لهم).

*وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

أخذت اللجنة علماً بما جاء في رد دولة ليبيا حول الإتفاقية رقم (11) بشأن المفاوضات الجماعية، وتأمل بموافاتها بقانون العمل الجديد عند إصداره حتي تتمكن من متابعة التغطية التشريعية لأحكام الإتفاقية بموجب هذا القانون.



8- جمهورية مصر العربية

▪ الاتفاقية العربية رقم (15) لسنة 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور - غير مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربية تقرير من جمهورية مصر العربية حول الاتفاقية رقم (15) لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور، وجاء في هذا الرد ما يلي:

هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات؟

نعم ✓

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

سبق الرد

من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولكم 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؟

نعم

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

على الرغم من عدم وجود صعوبات تشريعية أو غيرها للتصديق على الاتفاقية إلا أننا لدينا تصور واضح لاتخاذ إجراءات التصديق وهو التنسيق مع الوزارات والجهات المعنية للبدء في اتخاذ الإجراءات اللازمة حيث إن تشريعاتنا الوطنية وطريقة تنفيذها تمثل الأحكام الاتفاقية

هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

نعم

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

تم اعداد دراسة مقارنة تتضمن امثال التشريعات الوطنية لأحكام الاتفاقية

هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

نعم

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

تم وضع احكام الاتفاقية في الاعتبار وذلك علي النحو التالي:-

المادة رقم (1)

البند (ج) (جـ) 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 أيا كان سبب استحقاقها أو نوعها.
- 4- المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل.
- 5- المنح: وهي ما يعطى للعامل علاوة على أجره وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته متى كانت هذه المنح مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في الأنظمة الأساسية للعمل، وكذلك ما جرت العادة بمنحه متى توافرت لها صفات العمومية والدوام والثبات.
- 6- البديل: وهو ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها في أداء عمله.
- 7- نصيب العامل في الأرباح.
- 8- الوهبة التي يحصل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدتها، وتعتبر في حكم الوهبة النسبية المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية.



ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع المنظمة النقابية المعنية بكيفية توزيعها على العاملين وذلك بالتشاور مع الوزير المعني.

المادة 34

ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة، وبيجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار.

كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن (7%) من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية.

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

ويصدر رئيس مجلس الوزراء خلال ستين يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون قراراً بتشكيل هذا المجلس ويضم في عضويته الفئات الآتية:

1- أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم.

2- أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم هذه المنظمات.

3- أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد.

ويراعى أن يكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساوياً لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة معاً وأن يتساوى عدد أعضاء كل من الفئتين الثانية والثالثة.

ويحدد في قرار تشكيل المجلس اختصاصاته الأخرى ونظام العمل به.

المادة 35

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

المادة 36

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

المادة 37

إذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو بالعمولة وجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور.

المادة 38

تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً 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 يؤدي له باقي الأجر خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به.

(ج) في غير ما ذكر في البندين السابقين تؤدي للعمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك.

(د) إذا 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 على صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته في مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات.

المادة 42

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.

المادة 43

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، ويسري ذلك الحكم على الأجور المدفوعة مقدماً.

وجدير بالذكر أنه صدر قرار المجلس القومي للأجور رقم 27 لسنة 2024 برفع الحد الأدنى للأجور للعاملين بالقطاع الخاص الي (6000) جنيها شهريا وذلك اعتبارا من 2024/5/1.

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

نعم

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

عمل ندوات ودورات تدريبية لشرح وتوضيح احكام الاتفاقية (15) لسنة 1983 بشأن تحديد وحماية الاجور للقائمين علي 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 العمل والعمال الاكثر 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: 2024 / 8 / 19

❖ البريد الإلكتروني: orgconferences@yahoo.com

*وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة التصديق على هذه الاتفاقية خاصةً أنه لا توجد أي صعوبات تحول دون التصديق.



9- المملكة المغربية

▪ الاتفاقية العربية رقم (15) لسنة 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور - غير مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربية تقرير من المملكة المغربية حول الاتفاقية رقم (15) لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور، وجاء في هذا الرد ما يلي:

هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات؟

نعم

لا

من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتكم الموقرة؟

الجواب: السلطة المخول لها حق التصديق على الاتفاقيات طبقاً 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

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

الصعوبات التي تحول دون التصديق على هذه الاتفاقية تكمن في عدم تطابق بعض مقتضيات مواد هذه الاتفاقية مع التشريع الوطني ولاسيما:

- المادة الثانية: التي تنص على أن يدفع الأجر النقدي بالعملة المحلية، ويجوز الاتفاق على غير ذلك في حدود التشريعات المعمول بها. إلا أن التشريع المغربي لا يجيز أداء الأجر بعملة غير العملة الوطنية وذلك طبقاً للمادة 362 من مدونة الشغل التي تنص على وجوب تأدية الأجور بالعملة المغربية، رغم كل شرط مخالف.

- المادة السابعة: تقتضي أن يستحق العامل أجره كاملاً حتى وإن لم يؤد عملاً لأسباب خارجة عن إرادته، على أن تحدد التشريعات الوطنية تلك الأسباب، إلا أن هذا المقتضى وإن كان ينطبق على النشاطات غير الفلاحية إلا أنه في النشاطات الفلاحية فإن



الأجبر في حالة توقفه عن الشغل بسبب تقلبات جوية غير مألوفة يتم تعويضه بنصف أجره اليوم إذا ظل عاطلا ليوم بأكمله وبتلثي الأجره اليومية إذا ظل عاطلا لنصف يوم فقط وفقا للمادة 347 من مدونة الشغل.

- المادة العشرون: توجب هذه المادة أن تراجع اللجنة الحد الأدنى للأجور دوريا لفترات لا تزيد عن سنة، وذلك لتواكب الأجور الحقيقية مستوى تكاليف المعيشة وبالتالي لا يوجد لهذا المقضى ما يقابله في التشريع الو مغربي.
هل هناك صعوبات أخرى تحول دون التصديق على الاتفاقية حتى الآن (اجتماعية، سياسية، اقتصادية ... الخ)؟

لا ⊗

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

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

لا ⊗

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

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

نعم ⊗

* 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 التصديق الجزئي على هذه الاتفاقية.

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

نعم ⊗

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

لا ⊗

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

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

نعم ⊗



الجواب:

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

- ❖ الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير: مديرية الشغل بوزارة الادماج الاقتصادي، والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات.
- ❖ التاريخ: أكتوبر 2024.
- ❖ البريد الإلكتروني: dt@emploi.gov.ma

*وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة الاستمرار في دراسة امكانية التصديق الجزئي على الاتفاقية.



الجزء الثاني
متابعة الردود على
ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين

ينص نظام اتفاقيات العمل العربية على موافاة الدول الاعضاء مكتب العمل العربي بالرد على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين وهذا وقد وصل من الدول العربية (36) رداً على الملاحظات السابقة للجنة وذلك من أصل (73) 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 / 13 / 15 / 17 / 18)
- 3- الجمهورية التونسية: الاتفاقية رقم (17)
- 4- المملكة العربية السعودية: الاتفاقيات ذات الأرقام (17 / 19)
- 5- سلطنة عُمان: الاتفاقية رقم (19)
- 6- دولة الكويت: الاتفاقيات ذات الأرقام (7 / 13 / 17 / 18)
- 7- دولة ليبيا: الاتفاقيات ذات الأرقام (4 / 5 / 7 / 12 / 13 / 16 / 17 / 18 / 19)
- 8- جمهورية مصر العربية: الاتفاقيات ذات الأرقام (7 / 11 / 12 / 13 / 17 / 18 / 19)
- 9- المملكة المغربية: الاتفاقيات ذات الأرقام (4 / 17 / 18 / 19)

ثانياً: دول لم ترد على ملاحظات اللجنة

- 1- دولة الإمارات العربية المتحدة: الاتفاقية رقم (4)
- 2- الجمهورية التونسية: الاتفاقية رقم (7)
- 3- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الاتفاقيات ذات الأرقام (7 / 17)
- 4- جمهورية السودان: الاتفاقيات ذات الأرقام (5 / 7 / 15 / 17)
- 5- جمهورية العراق: الاتفاقيات ذات الأرقام (5 / 7 / 8 / 11 / 13 / 16 / 17 / 18 / 19)
- 6- دولة فلسطين: الاتفاقيات ذات الأرقام (5 / 7 / 11 / 13 / 16 / 17 / 18 / 19)
- 7- الجمهورية اللبنانية: الاتفاقيات ذات الأرقام (3 / 5 / 7 / 12 / 16 / 17 / 18 / 19)
- 8- الجمهورية الإسلامية الموريتانية: الاتفاقيات ذات الأرقام (18 / 19)
- 9- الجمهورية اليمنية: الاتفاقية رقم (7)



ثالثاً: دول وافت مكتب العمل العربي برودوها بعد انعقاد اجتماع اللجنة 2024:

- دولة الإمارات العربية المتحدة: الاتفاقية رقم (18)

ردود الدول العربية على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين 2024

1- المملكة الأردنية الهاشمية

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

وصل مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من المملكة الأردنية الهاشمية حول الاتفاقية رقم (4) لعام 1975، وجاء في الرد ما يلي:

رقم المادة	نص المادة	التغطية التشريعية
2.1	تسري احكام هذه الاتفاقية على العمال الفلسطينيين الذين يعملون او ينتقلون بغرض العمل بين الدول الاطراف في هذه الاتفاقية مع تمتعهم بكل حقوق المواطن في بلده.	<p>- جاء بأحكام المادة (3/أ) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته، ما يلي: -</p> <p>أ - مع مراعاة احكام الفقرة (ب) من هذه المادة، تطبق احكام هذا القانون على جميع العمال واصحاب العمل باستثناء الموظفين العاميين وموظفي البلديات.</p> <p>ب- تحدد الاحكام التي يخضع اليها عمال الزراعة والعاملون في المنازل وطهااتها وبستانيتها ومن في حكمهم بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية على ان يتضمن هذا النظام تنظيم عقود عملهم واوقات العمل والراحة والتفتيش واي امور اخرى تتعلق باستخدامهم.</p> <p>- جاء بأحكام المادة (12/ و، 1) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته، ما يلي:-</p> <p>1. يعفى أبناء الأردنيين المتزوجات من غير الأردنيين المقيمون في المملكة من الحصول على تصاريح العمل المنصوص عليها في الفقرتين (أ) و(ب) من هذه المادة.</p> <p>- جاء بأحكام المادة (10/أ) من تعليمات شروط واجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لسنة 2012 وتعديلاتها حيث ورد فيها ما يلي: -</p> <p>- (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</p>



<p>غير الأردنية في أي من القطاعات الاقتصادية وبما يخدم سياسة الإحلال التدريجي للعمالة الأردنية).</p> <p>- مغطى بموجب قرارات مجلس الوزراء نوات الارقام (13454) تـاريخ 2016/1/10 و (1887) تـاريخ (2017/2/20) بالموافقة على إعفاء أبناء قطاع غزة ممن يحملون إقامة دائمة وجواز سفر مؤقت من رسوم تصاريح العمل.</p>		
<p>غير مغطى.</p>	<p>الأولوية في التشغيل للعمال الوافدين، وبوجه خاص العمال الفلسطينيين، وذلك بما يتفق وحاجات كل دولة.</p>	<p>2.2</p>
<p>- جاء بأحكام المادة (15/أ،1) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته حيث نصت على ما يلي:-</p> <p>أ-1- ينظم عقد العمل باللغة العربية وعلى نسختين على الأقل يحتفظ كل من الطرفين بنسخة منه، ويجوز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الاثبات القانونية إذا لم يحرر العقد كتابة.</p> <p>- جاء بأحكام المادة (13) من تعليمات شروط وإجراءات استخدام العمال غير الأردنيين من الجنسية السورية لسنة 2020 وتعديلاتها ما يلي:-</p> <p>مع مراعاة ما ورد في الفقرة (د) من المادة (6) والفقرة (د) من المادة (7) من هذه التعليمات تصدر الوزارة تصريح العمل ضمن الأنواع المنصوص عليها في هذه التعليمات للعامل بعد موافقة الوزير أو من يفوضه وفي النموذج المعتمد من الوزارة بما فيه البيانات التالية:-</p> <p>أ- البيانات الشخصية للعامل:(اسم العامل حسبما ورد في وثيقة الخدمة/ رقم التصريح / الجنسية / الرقم الشخصي).</p> <p>ب- بيانات المهنة.</p> <p>ج- تاريخ انتهاء تصريح العمل.</p> <p>د- المديرية التي أصدرت تصريح العمل وتوقيع مدير المديرية.</p> <p>هـ- اسم صاحب العمل.</p> <p>- أما مكان دفع الأجر في العمل فهو اجراء تنفيذي ولا يرتقي الى نص قانوني، حيث يتم بالاتفاق ما بين العامل</p>	<p>عقد العمل الفردي، ويجب ان يتضمن البيانات المتعلقة بشروط وظروف الاستخدام، والبيانات الأساسية الخاصة بالعامل، ونوع العمل، ومكان تأدية الأجر والاستقطاعات التي تخصم منه، ومدة العقد، وشروط تجديده او فسخه، ونفقات سفر وعودة العامل وافراد اسرة العامل المصرح لهم بمصاحبته.</p>	<p>3.2</p>

وصاحب العمل او من خلال اي طريقة لدفعه من خلال البنوك أو وسائل الدفع الإلكتروني الأخرى.

- جاء بأحكام المادة (47) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-

لا يجوز حسم أي مبلغ من أجر العامل إلا في الحالات التالية:-

أ - استرداد ما قدم صاحب العمل من سلف للعامل بحيث لا يزيد كل قسط يتم استرداده من السلفة على (10%) من الأجر.

ب- استرداد أي مبلغ دفع للعامل زيادة على استحقاقه.

ج- اشتراكات الضمان الاجتماعي وأقساطه المستحقة على العامل والحسميات الواجب اجزاؤها بموجب القوانين الأخرى.

د- اشتراكات العامل في صندوق الادخار.

هـ- الحسميات الخاصة بتسهيلات الاسكان التي يقدمها صاحب العمل وغير ذلك من مزايا أو خدمات حسب المعدلات أو النسب المئوية المتفق عليها بين الطرفين.

و- كل دين يستوفي تنفيذا لحكم قضائي.

ز- المبالغ التي تفرض على العامل بسبب مخالفته لأحكام النظام الداخلي للمؤسسة أو لعقد العمل أو مقابل ما أتلفه من المواد أو الأدوات بسبب اهماله أو أخطائه وذلك وفق الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا القانون.

- جاء بأحكام المادة (21) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-

- ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية: -

أ - إذا اتفق الطرفان على إنهائه.

ب- إذا انتهت مدة عقد العمل أو انتهى العمل نفسه.

ج- إذا توفي العامل أو أقعده مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي.

د- إذا استوفى العامل شروط تقاعد الشيخوخة المنصوص عليه في قانون الضمان الاجتماعي الا اذا اتفق الطرفان على غير ذلك.

- جاء بأحكام المادة (23) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي: -

أ- إذا رغب أحد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة فيترتب عليه إشعار الطرف الأخر خطياً برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل ولا يجوز سحب الإشعار إلا بموافقة الطرفين.

ب- يبقى عقد العمل ساري المفعول طوال مدة الإشعار وتعتبر مدة الإشعار من مدة الخدمة.

ج- إذا كان الإشعار من طرف صاحب العمل فله أن يعفي العامل من العمل خلال مدته وله أن يشغله إلا في الأيام السبعة الأخيرة منها ويستحق العامل أجره عن مدة الإشعار في جميع هذه الأحوال.

د- إذا كان الإشعار من طرف العامل وترك العمل قبل انقضاء مدة الإشعار فلا يستحق أجراً عن فترة تركه العمل وعليه تعويض صاحب العمل عن تلك الفترة بما يعادل أجره عنها.

- جاء بأحكام المادة (26) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي :-

أ - إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته أو أنهاه العامل لأحد الأسباب الواردة في المادة (29) من هذا القانون يحق للعامل استيفاء جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليها العقد كما يستحق الأجور التي تستحق حتى انتهاء المدة المتبقية من العقد ما لم يكن إنهاء عقد العمل فصلاً بموجب المادة (28) من هذا القانون.

- جاء بأحكام المادة (28) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-

لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار وذلك في أي من الحالات التالية:-

أ- إذا انتحل العامل شخصية أو هوية غيره أو قدم شهادات أو وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الأضرار بغيره.

ب- إذا لم يقم العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل.

ج- إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهة أو الجهات المختصة بالحادث خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه.

د- إذا خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال رغم انذاره كتابة مرتين.

ه- إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً مقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق الفصل انذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في إحدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة.

و- إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالعمل.

ز- إذا أدين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية أو بجنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة.

ح- إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي أو ارتكب عملاً مخالفاً بالأداب العامة في مكان العمل.

ط- إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو أي عامل أو على أي شخص آخر أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير.

- جاء بأحكام المادة (29/أ، ب) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-

أ- يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار صاحب العمل على أن يقوم بتبليغ وزارة العمل خلال اسبوعين من تاريخ ترك العمل وبالطرق التي تحددها الوزارة مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك في أي من الحالات التالية:-

1 - استخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه بمقتضى عقد العمل على أن تراعى في ذلك أحكام المادة (17) من هذا القانون.

2- استخدامه بصورة تدعو إلى تغيير محل إقامته الدائم إلا إذا نص في العقد على جواز ذلك.

3- نقله إلى عمل آخر في درجة أدنى من العمل الذي اتفق على استخدامه فيه.

4- تخفيض أجره، على أن تراعى أحكام المادة (14) من هذا القانون.

5- إذا ثبت بتقرير طبي صادر عن مرجع طبي إن استمراره في العمل من شأنه تهديد صحته.

6- إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل، أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو باي شكل من اشكال الاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي المعاقب عليه بموجب احكام التشريعات النافذة المفعول.

7- إذا تخلف صاحب العمل عن تنفيذ أي حكم من أحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه شريطة أن يكون قد تلقى إشعاراً من جهة مختصة في الوزارة تطلب فيه التقيد بتلك الأحكام.

ب- إذا تبين للوزير وقوع اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله بالضرب أو بممارسة أي شكل من اشكال الاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي على العاملين المستخدمين لديه يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة أو من يمثله بغرامه لا تقل عن ألفي دينار ولا تزيد على خمسة آلاف دينار وتضاعف الغرامة في حال التكرار وذلك مع مراعاة أحكام أي تشريعات أخرى نافذة المفعول.

– جاء بأحكام المادة (39) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-

أ- ينظم عقد العمل الجماعي على ثلاث نسخ أصلية على الأقل ويحتفظ كل طرف بنسخة منه وتودع النسخة الثالثة لدى الوزارة لتسجيلها في سجل خاص، ويكون عقد العمل الجماعي ملزماً من التاريخ المحدد فيه وفي حالة عدم تحديد التاريخ فمن تاريخ تسجيله في الوزارة.

ب- يصدر الوزير التعليمات المتعلقة بكيفية تسجيل عقود العمل الجماعية والانضمام إليها وأي أمور تنظيمية متعلقة بها، على أن يتم نشر هذه العقود في الجريدة الرسمية وإعلانها على لوحة خاصة في مكان العمل.

جاء بأحكام المادة (10/ب) من تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة لسنة 2007 وتعديلاتها ما يلي:-

ب. يتحمل صاحب العمل مسؤولية إعادة العمال الذين تم استقدامهم إلى بلادهم الأصلية عند انتهاء أو إنهاء عقودهم بشكل قانوني لديه وإثبات مغادرتهم حسب الأصول.

– مغطى بموجب العقود الموحدة الملحقة باتفاقيات العمل الجماعية.



<p>- مغطى بموجب مذكرات التفاهم الموقعة مع الدول المصدرة للعمالة بحيث تتضمن نموذج لعقد عمل.</p>	
<p>- جاء بأحكام المادة (3) من تعليمات شروط واجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لسنة 2012 وتعديلاتها ما يلي: - الوزير تشكيل لجنة أو أكثر من موظفي الوزارة تسمى (لجنة الاستخدام) تختص بالنظر في طلبات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين من داخل وخارج المملكة، تحدد مهامها بموجب قرار تشكيلها، وللوزير إشراك ممثلين عن الجهات ذات العلاقة في عضوية هذه اللجان للاستئناس برأيهم. - جاء بأحكام المادة (4) من تعليمات شروط واجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لسنة 2012 وتعديلاتها ما يلي: - يلتزم كل صاحب عمل يرغب باستخدام او استقدام عامل غير أردني اجراء ما يلي: أ- تعبئة نموذج الاستخدام والاستقدام المعتمد وموقعاً حسب الأصول متضمناً ما يلي: - 1- اسم صاحب العمل أو المؤسسة واسم صاحبها أو مديرها المسؤول، وعنوانها، وطبيعة عملها، وفروعها إن وجدت. 2- اسم العامل حسبما ورد في جواز سفره، وتاريخ ميلاده، وجنسيته، والمهنة التي سيعمل بها. ب- يرفق بطلب الاستخدام الوثائق التالية: - 1- عقد عمل من نسختين موقعاً من الطرفين. 2- إبراز رخصة مهن سارية المفعول للمؤسسة وإرفاق صورة عنها، أو تقديم إذن أشغال وسند تسجيل الأرض وعقد الايجار (إذا كان مستأجراً) مصدقاً حسب الأصول وإرفاق صور عنهما في حالة كون العامل المستخدم يعمل في عمارة او فيلا على ان تكون الموافقة لعامل واحد فقط للعمارة أو الفيلا، أو إرفاق كتاب صادر عن مديرية الزراعة المختصة في حالة كون العامل عاملاً زراعياً.</p>	<p>4.2 تصاريح العمل والاقامة، ويجب ان تتضمن بيانات بالإجراءات الخاصة بمنح تصاريح العمل والاقامة للعمال الوافدين، بما في ذلك اجراءات تجديد او عدم تجديد او سحب تلك التصاريح، مع حفظ حق العامل في التظلم امام الجهات المختصة وحصوله على كافة المستحقات او المكافآت او المزايا المستحقة له عند مغادرة الدولة المستقبلية له، مع منحه مهلة زمنية معقولة بعد انتهاء تصريح الإقامة، تمكينا له من تسوية اموره الشخصية وامور اسرته بطريقة مناسبة.</p>

- 3- صورة عن جواز سفر العامل على ان يكون ساري المفعول.
- 4- كشف صادر عن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي تبين اشتراك المؤسسة بالضمان الاجتماعي.
- 5- صورة عن المشاريع والعطاءات المحالة على صاحب المحل مبينا فيها الجهة التي احالت اليه هذه العطاءات.
- 6- شهادة فحص طبي للعامل المستقدم أو المستخدم سارية المفعول صادرة عن أحد المراكز الصحية المعتمدة لدى وزارة الصحة.
- ج- يرفق بطلب الاستقدام الوثائق التالية: -
- 1- إبراز رخصة مهن سارية المفعول للمؤسسة ورفاق صورة عنها، او تقديم اذن أشغال وسند تسجيل الارض وعقد الايجار (إذا كان مستأجرا) مصدقا حسب الأصول ورفاق صور عنهما في حالة كون العامل المستخدم يعمل في عمارة او فيلا على ان تكون الموافقة لعامل واحد فقط للعمارة او الفيلا، أو ارفاق كتاب صادر عن مديرية الزراعة المختصة في حالة كون العامل المطلوب استقدامه سيعمل في قطاع الزراعة.
- 2- صورة عن المشاريع والعطاءات المحالة على صاحب العمل مبينا فيها الجهة التي احالت اليه هذه العطاءات.
- 3- صورة عن جواز سفر العامل ساري المفعول لمدة لا تقل عن سنة.
- 4- عقد عمل على نسختين يقدم عند صدور الموافقة على الطلب.
- 5- يتم استكمال الوثائق المطلوبة عند دخول العامل اراضي المملكة وفق البند (ب) أعلاه بالإضافة الى شهادة عدم محكومية حسب الأصول صادرة عن الجهات المختصة في بلد العامل.
- 6- يتم دفع رسوم تصاريح العمل مسبقاً وبعد الحصول على الموافقة على الطلب.
- جاء بأحكام المادة (11) من تعليمات شروط واجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لسنة 2012 وتعديلاتها ما يلي: -

<p>يمنح العامل غير الأردني عدم الممانعة بصرف مستحقته من الضمان الاجتماعي بسبب رغبته في مغادرة البلاد نهائياً على أن يقدم طلباً بذلك خلال مدة لا تزيد 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.</p> <p>ب- لغايات منح عدم الممانعة للعامل غير الأردني وغير الحاصل على تصريح عمل سابق لصرف مستحقته من الضمان الاجتماعي بسبب رغبته في مغادرة البلاد نهائياً، يستوفي رسوم تصريح العمل بأثر رجعي عن كامل مدة اشتراكه في الضمان الاجتماعي.</p> <p>- مغطى بموجب قرار معالي وزير العمل رقم (20/2024) تاريخ 2024/3/31 الدليل الشامل لأسس إصدار تصاريح عمل للعمال غير الأردنيين، حيث تضمن الدليل المشار إليه أعلاه جميع الإجراءات المتعلقة بإصدار وتجديد وإلغاء تصريح العمل.</p> <p>- مغطى بموجب قرار معالي وزير العمل رقم (30/2024) قرار خاص باعتماد أسس إخلاء سبيل وتكفيل وإلغاء تسفير العمال غير الأردنيين لعام 2024.</p>		
<p>- جاء بأحكام المادة (12/ح، ط) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-</p> <p>ح- تعتبر مخالفة لأحكام هذا القانون استخدام العامل غير الأردني في أي من الحالات التالية: -</p> <p>1 - استخدامه دون الحصول على تصريح عمل أو بتصريح عمل منتهي المدة بما لا يزيد على تسعين يوماً.</p> <p>2 - استخدامه لدى صاحب عمل غير المصرح له بالعمل لديه ما لم يكن حاصلًا على إذن بذلك من الجهة المختصة في الوزارة.</p> <p>3 - استخدامه في مهنة غير المهنة المصرح له بالعمل بها.</p> <p>ط1. يصدر الوزير قراراً بتسفير العامل غير الأردني إلى خارج المملكة في أي من الحالات التالية: -</p> <p>أ- مخالفة العامل لأحكام هذه المادة بما في ذلك العامل الذي ثبت للوزارة تركه العمل لدى صاحب العمل.</p>	<p>شروط ابعاد الوافدين من الدولة المستقبلية لهم، مع ضمان عدم تعرضهم وافراد اسرهم للاضطهاد او الابقاء التعسفي نتيجة تطورات قد تطرأ على العلاقات السياسية بين دولتهم الاصلية والدولة المستقبلية لهم، أو تبعاً لحالة سوق العمل، أو لأسباب صحية خاصة بالعمال.</p>	<p>5.2</p>

<p>ب - من يعمل دون الحصول على ترخيص أو تصريح وفقاً للتشريعات النافذة.</p> <p>2 - يتم تنفيذ قرار التسفير من قبل السلطات المختصة على نفقة المخالف الذي تم ضبط العامل لديه، ولا يجوز إعادة استقدام أو استخدام العامل غير الأردني الذي يتم تسفيره قبل مضي خمس سنوات على الأقل من تاريخ تنفيذ قرار التسفير.</p> <p>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.</p> <p>- مغطاة بموجب الاتفاقيات ومذكرات التفاهم الموقعة مع الدول المصدرة للعمالة.</p>		
<p>- جاء بأحكام المادة رقم (18) من نظام تأشيرة الدخول والعمل والإقامة في منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة رقم (90) لسنة 2000 لسنة وتعديلاته ما يلي:-</p> <p>أ. يمنح اذن اقامة في المنطقة لزوج الاجنبي المقيم فيها او لمن يعيّلهم وفقاً للشروط التالية:-</p> <p>1. ارفاق طلب الحصول على اذن الإقامة بوثائق اثبات الحالة الزوجية او الاعالة.</p> <p>2. ان يكون المعال من ابناء الاجنبي المقيم في المنطقة او من اقربائه حتى الدرجة الاولى وفقاً لأحكام التشريعات الاردنية المعمول بها.</p> <p>3. ان لا يكون المعال متزوجاً.</p> <p>ب. ينتهي اذن الإقامة الذي يتم منحه وفقاً لأحكام الفقرة (أ) من هذه المادة في حال انتهاء العلاقة الزوجية او انتهاء أي شرط من الشروط الواردة في تلك الفقرة او الغاء اذن الإقامة الذي تم منحه للأجنبي المقيم في المنطقة او انتهاء مدته.</p> <p>- جاء بأحكام المادة رقم (19) من نظام تأشيرة الدخول والعمل والإقامة في منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة رقم (90) لسنة 2000 لسنة وتعديلاته ما يلي:-</p> <p>يجوز للرئيس او من يفوضه منح المستثمر الاجنبي ومن يعيّلهم اذن اقامة وفقاً للشروط التي تحدد بمقتضى تعليمات يصدرها لهذه الغاية.</p>	<p>6.2 حق العمال الوافدين - بناء على طلب يقدمونه الى الجهات المختصة في الدولة المستقبلية لهم - في اصطحاب افراد اسرتهم (الزوجة او الزوج والاطفال والوالدان) وذلك بمنحهم تصاريح الإقامة لأفراد الاسرة على نفس الاسس التي تمنح للعمال الوافدين، على ان تبحث تلك الجهات هذا الطلب وتبت فيه على وجه السرعة في فترة لا تتجاوز (6) أشهر من تاريخ تقديم الطلب.</p>	

<p>- جاء بأحكام المادة رقم (24) من نظام تأشيرة الدخول والعمل والإقامة في منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة رقم (90) لسنة 2000 لسنة وتعديلاته ما يلي:-</p> <p>أ. 1. يتم البت في الطلب المقدم للحصول على تأشيرة العمل أو تصريح العمل أو اذن الإقامة أو تجديد أي منها خلال سبعة ايام عمل من تاريخ تقديم الطلب الى الجهة المختصة في السلطة الا إذا حالت ظروف دون ذلك فيجب على هذه الجهة البت في الطلب خلال مدة لا تتجاوز اربعة عشر يوماً من تاريخ تقديمه.</p> <p>2. للجهة المختصة في السلطة رفض طلب اصدار أي تأشيرة عمل أو تصريح عمل أو اذن اقامة دون بيان الاسباب.</p> <p>3. إذا تم رفض الطلب فعلى الجهة المختصة اعلام الرئيس ومقدم الطلب خطياً بقرار الرفض واسبابه خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره.</p> <p>ب. على الجهة المختصة في السلطة البت في طلب تأشيرة العبور أو تأشيرة الزيارة أو تجديدها عند تقديم الطلب دون أي تأخير.</p>		
<p>- جاء بأحكام المادة (3/أ) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته، ما يلي: -</p> <p>أ - مع مراعاة احكام الفقرة (ب) من هذه المادة، تطبق احكام هذا القانون على جميع العمال واصحاب العمل باستثناء الموظفين العاميين وموظفي البلديات.</p> <p>- جاء بأحكام المادة (2) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي: -</p> <p>يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا القانون المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك: -</p> <p>- العامل: كل شخص ذكرًا كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل.</p> <p>- جاء بأحكام المادة (55) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي: -</p>	<p>تمتع العمال الوافدين وافراد اسرهم المصرح لهم باصطحابهم بالحقوق والمزايا التي يتمتع بها عمال الدولة المستقبلية لهم، على ان يشمل ذلك بوجه خاص:-</p> <p>أ. فرص العمل.</p> <p>ب. ساعات العمل والاجور خاضعة للضرائب والرسوم التي تفرض على كسب العمل.</p> <p>ج. الراحة الاسبوعية.</p> <p>د . الاجازات باجر.</p> <p>هـ. التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي.</p> <p>و. الخدمات التعليمية والتدريبية والتثقيفية والترفيهية.</p> <p>ز. الخدمات الاسكانية والصحية وخدمات السلامة المهنية.</p>	<p>7.2</p>

على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع نظاما داخليا لتنظيم العمل في مؤسسته يبين فيه أوقات الدوام وفترات الراحة اليومية والأسبوعية ومخالفات العمل والعقوبات والتدابير المتخذة بشأنها بما في ذلك الفصل من العمل وكيفية تنفيذها وأي تفاصيل أخرى تقتضيها طبيعة العمل ويخضع النظام الداخلي للمؤسسة لتصديق الوزير أو من يفوضه ويعمل به من تاريخ تصديقه.

- جاء بأحكام المادة (56) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-

أ - لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات يوميا أو ثمان واربعين ساعة في الاسبوع الا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون ولا يحسب منها الوقت المخصص لتناول الطعام والراحة.

ب- يجوز توزيع الحد الاعلى لساعات العمل الاسبوعية وفترات الراحة بحيث لا يزيد مجموعها على احدى عشرة ساعة في اليوم.

- جاء بأحكام المادة (46) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-

أ- يدفع الأجر وبدل العمل الإضافي خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه ولا يجوز لصاحب العمل حسم أي جزء منها إلا في الحالات التي يجيزها القانون.

ب- إن توقيع العامل على أي كشف أو سجل للأجور أو على إيصال بقيمة المبلغ المسجل فيه لا يعني أسقاط حقه في أي زيادة على المبلغ المقبوض بموجب القانون أو النظام أو العقد.

- جاء بأحكام المادة (2) من قانون ضريبة الدخل رقم (34) لسنة 2014 وتعديلاته ما يلي:-

يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا القانون المعاني المخصصة لها أدناه، ما لم تدل القرينة على غير ذلك :-

المكلف: كل شخص ملزم بدفع الضريبة أو اقتطاعها أو توريدها وفق أحكام هذا القانون.

الدخل من الوظيفة: الرواتب والأجور والعلاوات والمكافآت والبدلات وأي امتيازات نقدية أو عينية أخرى تتأتى للموظف من الوظيفة سواء كانت في القطاع العام أو الخاص.
الشخص: الشخص الطبيعي أو الاعتباري.
الشخص المقيم: الشخص الطبيعي المقيم أو الشخص الاعتباري المقيم.

الشخص الطبيعي المقيم: من أقام فعلياً في المملكة لمدة لا تقل عن (183) يوماً خلال الفترة الضريبية سواء كانت إقامته متصلة أو متقطعة أو الموظف الأردني الذي يعمل فعلياً لأي مدة خلال الفترة الضريبية لدى الحكومة أو أي من المؤسسات الرسمية العامة أو المؤسسات العامة داخل المملكة أو خارجها.

- جاء بأحكام المادة (60) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-

أ - يكون يوم الجمعة من كل أسبوع يوم العطلة الأسبوعية للعامل إلا إذا اقتضت طبيعة العمل غير ذلك.

ب - يجوز للعامل بموافقة صاحب العمل جمع أيام عطلته الأسبوعية والحصول عليها خلال مدة لا تزيد على شهر.

ج - يكون يوم العطلة الأسبوعية للعامل بأجر كامل، إلا إذا كان يعمل على أساس يومي أو أسبوعي فيستحق في كلتا الحالتين أجر يوم العطلة الأسبوعية إذا عمل ستة أيام متصلة قبل اليوم المحدد للعطلة، ويستحق من ذلك الأجر بنسبة الأيام التي عمل فيها خلال الأسبوع إذا كانت ثلاثة أيام أو أكثر.

- جاء بأحكام المادة (61) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-

أ - لكل عامل الحق بإجازة سنوية بأجر كامل لمدة أربعة عشر يوماً عن كل سنة خدمة إلا إذا تم الاتفاق على أكثر من ذلك على أن مدة الإجازة السنوية واحداً وعشرين يوماً إذا أمضى في الخدمة لدى صاحب العمل نفسه خمس سنوات متصلة، ولا تحسب أيام العطل الرسمية والأعياد الدينية وأيام العطلة الأسبوعية من الإجازة السنوية.

ب - إذا لم تبلغ مدة خدمة العامل السنة فيحق له الحصول على إجازة بأجر بنسبة المدة التي عمل خلالها في السنة.

- جاء بأحكام المادة (65) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-

لكل عامل الحق في اجازة مرضية مدتها اربعة عشر يوماً خلال السنة الواحدة بأجر كامل بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة، ويجوز تجديدها لمدة اربعة عشر يوماً أخرى بأجر كامل إذا كان نزيل أحد المستشفيات بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسات التي يقل عدد عمالها عن عشرين عاملاً، أما المؤسسات التي يزيد عدد عمالها على عشرين عاملاً فيتم اعتماد لجنة طبية خاصة لغايات اعتماد التقارير الطبية.

- جاء بأحكام المادة (66/أ/ج) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-

أ - لكل عامل الحق في اجازة مدتها أربعة عشر يوماً في السنة مدفوعة الأجر في أي من الحالات التالية:-

1- إذا التحق بدورة للتقافة العمالية معتمدة من الوزارة او الاتحاد العام لنقابات العمال بناء على ترشيح صاحب العمل أو مدير المؤسسة بالتنسيق مع النقابة المعنية.
2 - لأداء فريضة الحج ويشترط لمنح هذه الاجازة أن يكون العامل قد عمل مدة خمس سنوات متواصلة على الاقل لدى صاحب العمل ولا تعطى هذه الاجازة إلا لمرة واحدة خلال مدة خدمته.

ج- يحق للعامل الحصول على اجازة أبوة ثلاثة أيام مدفوعة الأجر.

- جاء بأحكام المادة (70) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-

للمرأة العاملة الحق في الحصول على اجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع، على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الاجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة.

- جاء بأحكام المادة (3) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014 وتعديلاته ما يلي:-

أ- يشمل هذا القانون التأمينات التالية:-

1- تأمين إصابات العمل.

2- تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.



<p>3- تأمين الأمومة.</p> <p>4- تأمين التعطل عن العمل.</p> <p>5- التأمين الصحي.</p> <p>ب- تسري التأمينات الواردة في البنود (1) و (2) و (3) و (4) من الفقرة (أ) من هذه المادة على الأشخاص الخاضعين لأحكام هذا القانون عند سريان مفعوله.</p> <p>- جاء بأحكام الفصل التاسع من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته "السلامة والصحة المهنية".</p>		
<p>- مغطى بموجب اتفاقيات تنقل الأيدي العاملة مع الدول المصدرة للعمالة.</p>	<p>9.2 حق العمال الوافدين في ان يحولوا اجورهم الى أي بلد يختارونه او الى الدولة التي ينتمون اليها، ولكل دولة ان تحدد المبلغ المسموح بتحويله على الا يقل عن ثلث الاجر.</p>	
<p>- جاء بأحكام المادة (10) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-</p> <p>أ. تتولى الوزارة، بالتنسيق والتعاون مع الجهات المختصة، مهام تنظيم سوق العمل والتوجيه المهني وتوفير فرص العمل والتشغيل للأردنيين داخل المملكة وخارجها ولهذه الغاية يجوز لها انشاء مكاتب لتشغيل الاردنيين أو التعاقد مع أي جهة داخل أو خارج المملكة وفقا لنظام يصدر لهذه الغاية أو ترخيص ما يلي:-</p> <p>1 - شركات متخصصة في نشاط معين تستخدم عمالاً أردنيين عاملين لديها وتقوم بالتعاقد مع أصحاب العمل لتزويدهم بهؤلاء العمال.</p> <p>2 - شركات غاياتها الوساطة لتشغيل الأردنيين داخل المملكة وخارجها.</p> <p>ب. مع مراعاة أحكام أي تشريع آخر، يجوز للوزير الترخيص بإنشاء مكاتب خاصة لتنظيم استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين في القطاعات التالية:-</p> <p>1- قطاع العاملين في المنازل وبستانيها وطهايتها ومن في حكمهم.</p> <p>2- أي قطاع آخر يوافق عليه مجلس الوزراء وبما لا يتعارض مع أهداف الوزارة وسياستها في توفير فرص العمل وتشغيل الأردنيين.</p>	<p>10.2 شروط تجميع وترحيل وتشغيل العمال الراغبين في الانتقال للعمل.</p>	

<p>ج. تنظم جميع الشؤون المتعلقة بتشغيل العمال واستقدامهم أو استخدامهم المنصوص عليها في الفقرتين (أ) و(ب) من هذه المادة بما في ذلك تحديد أحكام وشروط واجراءات ورسوم ترخيص الشركات والمكاتب وتجديد ترخيصها وحالات إلغائه وكيفية إدارتها واشراف الوزارة عليها وتحديد بدل الخدمات التي تقدمها تلك الشركات والمكاتب بمقتضى أنظمة تصدر لهذه الغاية.</p> <p>د. للوزير السماح للنقابات ونقابات أصحاب العمل والنقابات المهنية والجامعات والبلديات والغرف الصناعية والتجارية وأي هيئات عامة أخرى للقيام بأعمال الوساطة لتشغيل الأردنيين شريطة عدم تقاضي أي بدل مقابل ذلك.</p> <p>- جاء بأحكام المادة (3/ب) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته، ما يلي:-</p> <p>أ - مع مراعاة احكام الفقرة (ب) من هذه المادة، تطبق احكام هذا القانون على جميع العمال واصحاب العمل باستثناء الموظفين العاميين وموظفي البلديات.</p> <p>ب- تحدد الاحكام التي يخضع اليها عمال الزراعة والعاملون في المنازل وطهااتها وبستانيها ومن في حكمهم بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية على ان يتضمن هذا النظام تنظيم عقود عملهم واوقات العمل والراحة والتفتيش واي امور اخرى تتعلق باستخدامهم.</p> <p>- جاء بأحكام نظام عمال الزراعة رقم (19) لسنة 2021.</p> <p>- جاء بأحكام نظام العاملين في المنازل وطهااتها وبستانيها ومن في حكمهم رقم (90) لسنة 2009 وتعديلاته.</p> <p>- جاء بأحكام نظام ترخيص شركات الوساطة لتشغيل الاردنيين داخل المملكة وخارجها رقم (35) لسنة 2024.</p> <p>- جاء بأحكام تعليمات شروط واجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لسنة 2012 وتعديلاتها.</p>		
<p>- مغطى بموجب الاتفاقيات ومذكرات التفاهم الموقعة مع الدول المصدرة للعمالة.</p>	<p>تبسيط الاجراءات الخاصة بتتقل الايدي العاملة فيما بين الدول العربية للحد من تتقل الايدي العاملة بطريقة غير قانونية.</p>	<p>11.2</p>



<p>2.3 - تشجيع استثمار رؤوس الأموال العربية في مشاريع استثمارية تهدف إلى إيجاد فرص عمل لاستيعاب الفائض من العمالة.</p> <p>2022 - جاء بأحكام قانون البيئة الاستثمارية رقم (21) لسنة 2023 - جاء بأحكام نظام تنظيم البيئة الاستثمارية رقم (7) لسنة 2023 - قرارات مجلس الوزراء ذات الأرقام (15183) تاريخ 2016/4/27 ورقم (2353) تاريخ 2017/6/13 المتضمن الموافقة على منح المزايا والحوافز للمشاريع التي تقام ضمن مبادرات تشغيل الاردنيين (المشاريع الجديدة والفروع الإنتاجية).</p>		2.3
<p>3.3 - جاء بأحكام المادة (10) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-</p> <p>أ. تتولى الوزارة، بالتنسيق والتعاون مع الجهات المختصة، مهام تنظيم سوق العمل والتوجيه المهني وتوفير فرص العمل والتشغيل للأردنيين داخل المملكة وخارجها ولهذه الغاية يجوز لها انشاء مكاتب لتشغيل الاردنيين أو التعاقد مع أي جهة داخل أو خارج المملكة وفقاً لنظام يصدر لهذه الغاية أو ترخيص ما يلي:-</p> <p>1 - شركات متخصصة في نشاط معين تستخدم عمالاً أردنيين عاملين لديها وتقوم بالتعاقد مع أصحاب العمل لتزويدهم بهؤلاء العمال.</p> <p>2 - شركات غاياتها الوساطة لتشغيل الأردنيين داخل المملكة وخارجها.</p> <p>د. للوزير السماح للنقابات ونقابات أصحاب العمل والنقابات المهنية والجامعات والبلديات والغرف الصناعية والتجارية وأي هيئات عامة أخرى للقيام بأعمال الوساطة لتشغيل الأردنيين شريطة عدم تقاضي أي بدل مقابل ذلك.</p> <p>- جاء بأحكام نظام ترخيص شركات الوساطة لتشغيل الاردنيين داخل المملكة وخارجها رقم (35) لسنة 2024.</p> <p>- قامت وزارة العمل بتوقيع اتفاقيات مع الدول العربية، بهدف ردها باحتياجات سوق العمل من العمالة الأردنية.</p>	<p>إعطاء الأولوية لاحتياجات الدول العربية الأخرى من القوى العاملة.</p>	3.3
<p>4.3 - جاء بأحكام المادة رقم (10) من نظام الإقامة والعمل والعمال في المناطق التنموية والمناطق الحرة ما يلي:-</p>	<p>العمل تدريجياً على تعويض القوى العاملة الأجنبية في الدول العربية بقوى عاملة عربية.</p>	4.3

أ- تلتزم المؤسسة المسجلة بتدريب العمال الأردنيين وبالإحلال التدريجي السنوي للعمال الأردنية محل العمالة غير الأردنية وفق تعليمات تصدرها الهيئة لهذه الغاية.

ب- للهيئة وفقاً لتعليمات تصدرها وقف منح تصاريح العمل للمدة التي تراها مناسبة لأي مؤسسة مسجلة لغايات ضبط سوق العمل وتنظيمه او في حال عدم الالتزام بالإحلال التدريجي للعمال الأردنية أو مخالفة المؤسسة لأحكام قانون العمل والأنظمة والتعليمات الصادرة بمقتضاه.

- جاء بأحكام المادة رقم (4) من تعليمات شروط واجراءات استخدام واستقدام العمال غير الاردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة لسنة 2007 وتعديلاتها ما يلي:-

ج. في حال طلب تجديد تصاريح العمل او طلب الاستقدام لمرّة ثانية يقدم صاحب المؤسسة الوثائق الواردة في البند (ب) من هذه المادة بالإضافة الى تقرير من مديرية التشغيل في الوزارة يبين ما قامت به تلك المؤسسة من اجراءات عملية لإحلال العمالة الاردنية محل العمالة الوافدة بشكل تدريجي وحسب النسب التالية:-

1. الحد الأدنى 10% نسبة عمالة أردنية للسنة الأولى للمصانع التي هي تحت الإنشاء. 2. الحد الأدنى 20% نسبة عمالة أردنية للمصانع العاملة وتبدأ من تاريخ نشر هذه التعليمات في الجريدة الرسمية.
3. الحد الأدنى 25% نسبة عمالة أردنية للسنة الثانية وتبدأ من تاريخ نشر هذه التعليمات في الجريدة الرسمية.
4. الحد الأدنى 30% نسبة عمالة أردنية للسنة الثالثة وتبدأ من تاريخ نشر هذه التعليمات في الجريدة الرسمية.
5. الفروع الإنتاجية: في حال قيام أي مصنع بفتح فرع إنتاجي في المحافظات وفي مناطق جيوب الفقر يتم منحه تخفيضاً من نسبة العمالة الأردنية بالمقدار الذي تراه وزارة العمل مناسباً على النسب المشار إليها اعلاه.

- جاء بأحكام المادة رقم (6) من تعليمات شروط واجراءات استخدام واستقدام العمال غير الاردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة لسنة 2007 وتعديلاتها ما يلي:-

يتم الموافقة على منح تصاريح العمل وفق الاسس التالية:-

<p>أ . تقرير الكشف الصادر عن كل من مؤسسة تشجيع الاستثمار ومديرية شؤون العمال والتفتيش في الوزارة حول واقع الحال في المؤسسة.</p> <p>ب. التقرير الصادر من مديرية التشغيل والتدريب في الوزارة حول ما قامت به المؤسسة من اجراءات عملية لإحلال العمالة الاردنية محل العمالة الوافدة بشكل تدريجي.</p> <p>ج. الطاقة الانتاجية للمؤسسة حسب عدد الماكينات التي تملكها وخطوط وحجم الانتاج.</p> <p>- جاء بأحكام المادة رقم (12) من تعليمات شروط واجراءات استخدام واستقدام العمال غير الاردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة لسنة 2007 وتعديلاتها ما يلي:-</p> <p>لوزير وقف منح تصاريح العمل وللمدة التي يراها مناسبة لاي مؤسسة في الحالات التالية:-</p> <p>أ . لغايات ضبط وتنظيم سوق العمل.</p> <p>ب. عدم الالتزام بالإحلال التدريجي للعمالة الاردنية محل العمالة الوافدة.</p> <p>ج. مخالفة المؤسسة لأحكام قانون العمل والانظمة والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبه.</p>		
<p>- جاء بأحكام المادة (3/أ) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته، ما يلي:-</p> <p>أ - مع مراعاة احكام الفقرة (ب) من هذه المادة، تطبق احكام هذا القانون على جميع العمال واصحاب العمل باستثناء الموظفين العامين وموظفي البلديات.</p> <p>- جاء بأحكام المادة (69/أ) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-</p> <p>أ - يحظر أي تمييز على أساس الجنس بين العاملين من شأنه المساس بتكافؤ الفرص.</p>	<p>الغاء أية تفرقة ضد العمال الوافدين فيما يتعلق بالأحكام الواردة في المادة الثانية (فقرة 7) من هذه الاتفاقية.</p>	5.3
<p>- جاء بأحكام المادة (5/ب، 1) من نظام رسوم تصاريح العمل لغير الأردنيين رقم (142) لسنة 2019 وتعديلاته ما يلي:-</p> <p>تستوفي الوزارة البدلات التالية:-</p> <p>ب- (10) عشرة دنانير بدل أي من الخدمات التالية:-</p> <p>1- إجازة الخروج والعودة.</p>	<p>الحفاظ على الروابط والعلاقات العائلية والوطنية بين العمال الوافدين وبين اقطارهم الأصلية.</p>	6.3

عدم تشجيع هجرة الكفاءات والمهارات إلى الدول الأجنبية.

- لم تتضمن التشريعات نص قانوني يغطي احكام الاتفاقية ولكن تعمل وزارة العمل على إنفاذ هذه الاحكام من خلال تنفيذ البرامج والمشاريع وعلى النحو التالي:-

أ- قامت وزارة العمل بتنفيذ مجموعة من البرامج الهادفة للتدريب المنتهي بالتشغيل او التشغيل المباشر، وعلى النحو التالي:-

1- برنامج التشغيل الوطني

تم اطلاقه بداية عام 2022 الذي يعتبر احد أولويات عمل الحكومة الاقتصادية لعام 2022 والذي تم تصميمه بالشراكة مع القطاع الخاص ويهدف البرنامج الى ما يلي:-

- تحفيز القطاع الخاص لتوفير فرص عمل لتشغيل الاردنيين والاردنيات الباحثين عن عمل في كافة القطاعات.
- الوصول الى (60) ألف فرصة عمل من الاردنيين والاردنيات ومن الفئة العمرية بين (18-40) للعمل في القطاع الخاص.

- تقديم حوافز مالية لمدة ستة أشهر للعامل الواحد.
- وعليه وتنفيذاً لبرنامج التشغيل الوطني قامت وزارة العمل بما يلي:-

- توقيع مجموعة من الاتفاقيات مع القطاع الخاص لتنفيذ برنامج التشغيل الوطني.

- عقد ايام وظيفية بالتعاون مع القطاع الخاص والجامعات والمنظمات الدولية من اجل التسهيل على الباحثين عن عمل وتشبيكهم مع اصحاب العمل.

- رصد (80) مليون دينار للبرنامج للمساهمة في تكاليف البرنامج وتقديم الحوافز المالية لدعم القطاع الخاص وبالتالي زيادة الفرص الموجودة للشباب ذكوراً واناثاً في كافة محافظات المملكة.

2- مبادرة الفروع الانتاجية.

- وهي مبادرة متعلقة بدعم القطاع الخاص لإنشاء فروع انتاجية (مصانع) او تشغيل المصانع القائمة في مناطق جيوب الفقر للحد من البطالة تقوم على تقديم حوافز مالية من (دعم رأسمالي وتشغيلي) والعمل جار على استحداث 3 آلاف فرصة عمل جديدة.



<p>- تعمل وزارة العمل حالياً على التوسع في انشاء فروع انتاجية جديدة بالتعاون مع الشركاء الرئيسيين والتي جاءت بمبادرة ودعم ملكي من جلالة الملك عبد الله الثاني في مختلف القطاعات التي تشهد ارتفاعاً في مستويات البطالة لخلق فرصة عمل جديدة.</p> <p>3- خدمات الارشاد والتوجيه المهني.</p> <p>تقوم وزارة العمل ومن خلال مكاتب التشغيل في مديريات العمل في الميدان بتقديم خدمات الارشاد والتوجيه المهني للباحثين عن عمل واصحاب العمل من خلال اقامة المحاضرات الارشادية لطلاب الجامعات والمدارس لتعريفهم بسوق العمل ومتطلباته.</p>		
<p>غير مغطاة</p>	<p>اجتذاب العرب المهاجرين إلى دول اجنبية وتشجيع عودتهم لوطنهم للمساهمة في خطط وبرامج التنمية العربية، وذلك بتوفير الحوافز المادية والمعنوية، وبإيجاد المناخ العلمي والاجتماعي المناسب لهم.</p>	8.3
<p>- مغطاة بموجب الاتفاقيات ومذكرات التفاهم الموقعة مع الدول المصدرة للعمالة.</p>	<p>تسجيع ابرام اتفاقيات ثنائية أو جماعية بين الدول العربية التي بها حركة هجرة عمالية الى الخارج وبين الدول الأجنبية المستقبلية للعمال، على أن تتضمن تلك الاتفاقيات باعتبارها - حد أدنى- نصوصاً تتعلق بمساواة العمال المهاجرين بالعمال الوطنيين وبوجه خاص فيما يتعلق بالأحكام الواردة في المادة الثانية فقرة (7) من هذه الاتفاقية.</p>	9.3
<p>- غير مغطاة.</p>	<p>تتعهد كل دولة طرف في هذه الاتفاقية باتخاذ الإجراءات المناسبة لإنشاء جهاز ثلاثي مختص على الصعيد الوطني للقيام بالمجان - دون اقتضاء اي رسوم من العمال بالمهام التالية:-</p> <p>أ. وضع تنفيذ سياسة الهجرة وتنقل الأيدي العاملة.</p> <p>ب. إعداد الدراسات والبيانات الإحصائية الخاصة بتنقل الأيدي العاملة.</p>	1.4



	<p>ج. القيام بالإجراءات المتعلقة بتنظيم تنقل الأيدي العاملة وبوجه خاص :-</p> <ol style="list-style-type: none">1. متابعة تنفيذ أحكام هذه الإتفاقية.2. اعداد الإتفاقيات الثنائية والجماعية الخاصة بتنقل الأيدي العاملة ومتابعة تنفيذها.3. العمليات الخاصة بتجميع واختيار وتشغيل العمال الراغبين في التنقل بغرض العمل وتسهيل مغادرة وسفر واستقبال هؤلاء العمال وافراد اسرهم.4. تسهيل إصدار التأشيرات اللازمة للخروج والدخول والشهادات الطبية.5. تقديم الخدمات الاستشارية للعمال بهدف مساعدتهم على التكيف مع البيئة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للدول المستقبلة لهم، وتزويدهم بنسخ من القوانين واللوائح المطبقة عليهم أو بالتعديلات التي تدخل عليها.	
<p>- جاء بأحكام نظام المادة (3) من نظام مفتشي العمل رقم (56) لسنة 1996 وتعديلاته، ما يلي:-</p> <p>يهدف التفتيش الى ما يلي:-</p> <ol style="list-style-type: none">أ . التحقق من تطبيق الاحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال اثناء قيامهم بعملهم.ب. تقديم المعلومات التقنية والمشورة لأصحاب العمل والعمال بشأن مراعاة الاحكام القانونية.ج. تشجيع التعاون بين اصحاب العمل وجمعياتهم من جهة والعمال ونقاباتهم من جهة اخرى وذلك في سبيل تحسين العلاقات الانسانية والاسهام في تحقيق التنمية الاقتصادية.د. الاهتمام بتأمين شروط السلامة والصحة المهنية في العمل.هـ. جمع المعلومات الخاصة بتنظيم سوق العمل بما في ذلك عدد العمال وفتاتهم وحاجاتهم التدريبية واي امور اخرى تتعلق بشروط الاستخدام. <p>- جاء بأحكام نظام التنظيم الاداري لوزارة العمل رقم (174) لسنة 2016 وتعديلاته، واستنادا لمهام</p>	<p>والى أن يتم إنشاء الجهاز المشار اليه في صدر هذه المادة، وممارسته لمهامه بصورة كاملة، على كل دولة طرف في هذه الاتفاقية تحديد السلطة المختصة بتنفيذ أحكام هذه الاتفاقية، على أن تقوم هذه السلطة بالمجان - دون اقتضاء أي رسوم من العمال - بالمهام الواردة في المادة الرابعة بالتعاون الوثيق مع منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال الأكثر تمثيلا.</p>	<p>2.4</p>



<p>ومسؤوليات المديرية في وزارة العمل تتولى المديرية المبينة أدناه مسؤولية تنفيذ أحكام الاتفاقية: -</p> <ol style="list-style-type: none">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. <p>- مهام ومسؤوليات المديرية التي تتولى المهام المنصوص عليها في هذه الاتفاقية والمنشورة على الموقع الإلكتروني لوزارة العمل (www.mol.gov.jo).</p>		
<p>- مغطى بموجب قرار معالي وزير العمل رقم (2023/11) أسس اصدار تصريح عمل للعمال غير الاردنيين من ذوي المهارات المتخصصة لسنة 2023.</p>	<p>على الدول الأطراف في هذه الاتفاقية أن تعترف بالوثائق والشهادات التي تصدرها الأجهزة او السلطات في كل منها بشأن الحالة المدنية أو القانونية وان تعترف كذلك بالمؤهلات العلمية والمهنية والشهادات الصحية الممنوحة للعمال الوافدين.</p>	3.4



*وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

المادة 1	تغطية جزئية	التسهيلات المذكورة لعمال قطاع غزة الخاصة بإلغاء رسوم تصريح العمل فقط والمطلوب تمتع العامل الفلسطيني بنفس حقوق المواطن.
المادة 2	تغطية جزئية	الفقرة 2: تم الذكر صراحة بعدم وجود التغطية. الفقرة 3: لا يوجد ما ينص على محتويات عقد العمل الفردي بنسبة للعامل الوافد. الفقرة 4: لم يرد في التشريع البيانات الخاصة بتصاريح العمل والإقامة للعامل الوافد. الفقرة 5: لم يرد في التشريع احكام تنظم شروط إبعاد الوافدين وحمايتهم. الفقرة 6: ما تم ذكره خاص بمنطقة العقبة الاقتصادية، ولا يشمل كافة مناطق المملكة. الفقرة 7: الفقرة خاصة بالعمال الوافدين وأفراد أسرهم وليست بالعمال بشكل عام، ولا يوجد رد خاص بالفقرات الفرعية (أ، و، ز). الفقرة 9: لم يتم ذكر نصوص اتفاقيات تنقل الايدي العاملة التي تغطي احكام هذه المادة المتعلقة بتحويل الأجور. الفقرة 10: ما تم ذكره خاص بالعمال الأردنيين وليس هذا المطلوب من المادة. الفقرة 11: لم يتم ذكر بيان هذه الاتفاقيات الموقعة مع الدول العربية. الفقرة 12: لم يتم الإشارة الى النصوص التي تتعلق بفرض عقوبات رادعة علي الوسطاء الذين يعملون على تنقل الايدي العاملة بطريقة غير قانونية.
المادة 3	تغطية جزئية	الفقرة 2: عدم توفير النصوص التشريعات المذكورة للتأكد من وجود تغطية. الفقرة 3: عدم إدراج بيان الاتفاقيات الموقعة مع الدول العربية. الفقرة 4: ما تم ذكره يخص تعويض العمالة الاجنبية بعمالة أردنية ولا يوجد ما يفيد تعويض العمالة الاجنبية بالعمالة العربية. الفقرة 5: النصوص المشار إليها لا تتوافق مع نص المادة في الاتفاقية. الفقرة 6: ما تم ذكره ليس هو المطلوب من المادة.



الفقرة 7: لا تتوفر التغطية التشريعية. الفقرة 8: لا تتوفر التغطية التشريعية. الفقرة 9: لم يتم ذكر نصوص هذه الاتفاقيات ومذكرات التفاهم.		
الفقرة 1: لا تتوفر التغطية التشريعية. الفقرة 2: المطلوب هو سلطة مختصة تهتم بوضع وتنفيذ سياسات التنقل والهجرة. الفقرة 3: لم يتسن الاطلاع علي احكام القرار المذكور.	عدم تغطية تشريعية	المادة 4

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

وصل مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من المملكة الأردنية الهاشمية حول الاتفاقية رقم (11) لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية، وجاء في هذا الرد ما يلي:

لقد كفلت العديد من التشريعات الأردنية حق المفاوضة الجماعية والإضراب، وعلى النحو التالي:-
1. قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته.

- جاء بأحكام المادة (44/أ) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-

"أ- يجوز اجراء تفاوض جماعي بين أصحاب العمل والنقابة بشأن أي أمور متعلقة بتحسين شروط وظروف العمل وإنتاجية العمال وعلى ان يتم هذا التفاوض بناء على طلب صاحب العمل او النقابة خلال مدة لا تزيد على (21) يوما من تاريخ تبلغ الإشعار الخطي الذي يوجهه الطرف الذي يرغب في إجراء التفاوض إلى الطرف الآخر على أن يتضمن الإشعار موضوع التفاوض وأسبابه وعلى ان يتم إرسال نسخة منه إلى الوزير خلال مدة لا تزيد على (48) ساعة من تاريخ صدوره".

- كما تضمن قانون العمل اعلاه في الفصل (الثاني ع شر) وذلك في المواد (120-124) منه تسوية النزاعات العمالية الجماعية حول تطبيق عقد العمل الجماعي أو تفسيره أو اي نزاع يتعلق بظروف العمل وشروطه، وعلى النحو التالي:-

- جاء بأحكام المادة (120) من قانون العمل الاردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-

" للوزير ان يعين مندوب توفيق او أكثر من موظفي الوزارة للقيام بمهمة الوساطة في تسوية النزاعات العمالية الجماعية وذلك للمنطقة التي يحددها والمدة التي يراها مناسبة ".

- جاء بأحكام المادة (121) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-

" أ - إذا وقع نزاع عمالي جماعي فعلى مندوب التوفيق أن يبدأ اجراءات الوساطة بين الطرفين لتسوية ذلك النزاع فإذا تم الاتفاق بشأنه بعقد جماعي أو بغيره يحتفظ مندوب التوفيق بنسخة منه مصادق عليها من الطرفين.

ب - إذا تعذر اجراء المفاوضات بين الطرفين لأي سبب من الأسباب أو تبين أن الاستمرار فيها لن يؤدي إلي تسوية النزاع فيترتب على مندوب التوفيق أن يقدم تقريراً إلى الوزير يتضمن أسباب النزاع والمفاوضات التي تمت بين الطرفين والنتيجة التي توصل إليها وذلك خلال مدة لا تزيد على واحد وعشرين يوماً من تاريخ احالة النزاع إليه.

ج - إذا لم يتمكن الوزير بدوره من تسوية النزاع فعليه أن يحيله إلى مجلس توفيق يشكله على النحو التالي:-



1- رئيس يعينه الوزير على أن لا يكون من ذوي العلاقة بالنزاع أو بنقابات العمال أو نقابات اصحاب العمل.
2- عضوان أو أكثر يمثلون كل من أصحاب العمل والعمال بإعداد متساوية يسمي كل من الطرفين ممثليه في المجلس".

- جاء بأحكام المادة (122) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-

أ - إذا أحيل نزاع عمالي الى مجلس التوفيق وجب عليه أن يسعى جهده للتوصل إلى تسويته بالطريقة التي يراها ملائمة فإذا توصل إلى تسويته كلياً أو جزئياً فيقدم إلى الوزير تقريراً بذلك مرفقاً به التسوية الموقعة بين الطرفين.
ب - إذا لم يتوصل مجلس التوفيق إلى تسوية النزاع فيترتب عليه أن يقدم الى الوزير تقريراً يتضمن أسباب النزاع والإجراءات التي اتخذها لتسويته والأسباب التي أدت إلى عدم انتهائه والتوصيات التي يراها مناسبة بهذا الشأن.
ج - يترتب على المجلس في جميع الأحوال أن ينهي اجراءات التوفيق وتقديم تقريره بالنتائج التي توصل إليها خلال مدة لا تزيد على واحد وعشرين يوماً من تاريخ احالة النزاع إليه".

- جاء بأحكام المادة (123) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-

"لا يجوز لأي من الطرفين في النزاع العمالي توكيل المحامين أمام مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق".

- جاء بأحكام المادة (124) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-

أ - إذا لم يتمكن مجلس التوفيق من انتهاء النزاع العمالي الجماعي فيترتب على الوزير احالته الى محكمة عمالية يتم تشكيلها من ثلاثة قضاة نظاميين ينتدبهم المجلس القضائي لهذا الغاية بناء على طلب الوزير ويرأسها أعلاهم في الدرجة ويجوز انعقادها بحضور اثنين من أعضائها وفي حالة اختلافهما في الرأي يدعي القاضي الثالث للاشتراك في نظر القضية واصدار القرار فيها.

ب - يعطي النزاع العمالي الذي يحال الى المحكمة العمالية صفة الاستعجال بحيث تباشر النظر فيه خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ الاحالة على ان تصدر المحكمة قرارها في النزاع وتبلغه الى الوزير خلال ثلاثين يوماً من ذلك التاريخ ويكون هذا القرار قطعياً، غير قابل للطعن أمام أي جهة قضائية أو ادارية.

ج - تنظر المحكمة العمالية في النزاع العمالي المعروف عليها وتتصل فيه وفقاً للإجراءات التي تراها مناسبة لتحقيق العدالة بين الطرفين على أن تراعي في ذلك أي اجراءات خاصة منصوص عليها في هذا القانون ويجوز لكل من الطرفين توكيل محامي او أكثر أمام المحكمة".

- **حق الإضراب**، نظم قانون العمل بموجب أحكام المواد (134) و(135) و(136) منه حق العامل في ممارسة الإضراب وحق صاحب العمل في الإغلاق، كما تضمن القانون المشار اليه أعلاه تحديد للحالات التي لا يجوز للعامل فيها الاضراب والتي لا يجوز لصاحب العمل فيها الاغلاق، وعلى النحو التالي:-

- جاء بأحكام المادة (134) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-

"لا يجوز لأي عامل يضرب او لأي صاحب عمل أن يغلق مؤسسته في أي من الحالات التالية:-

أ- إذا كان النزاع محالاً على مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق أو المحكمة العمالية.

ب- خلال المدة التي تكون فيها أي تسوية نافذة المفعول أو أي قرار معمول به وكان الاضراب او الاغلاق يتعلق بالمسائل المشمولة بتلك التسوية أو ذلك القرار".



- جاء بأحكام المادة (135) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-

أ - لا يجوز للعامل ان يضرب دون اعطاء اشعار لصاحب العمل قبل مدة لا تقل عن أربعة عشر يوماً من التاريخ المحدد للإضراب وتضاعف هذه المدة إذا كان العمل متعلقاً بإحدى خدمات المصالح العامة.

ب - لا يجوز لصاحب العمل اغلاق مؤسسته دون ان يعطي اشعاراً للعمال بذلك قبل مدة لا تقل عن اربعة عشر يوماً من التاريخ المحدد للإغلاق وتضاعف هذه المدة إذا كان العمل متعلقاً بإحدى خدمات المصالح العامة .

ج - تحدد الشروط والاجراءات الأخرى للإضراب والإغلاق بموجب نظام يصدر لهذه الغاية".

- جاء بأحكام المادة (136) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-

أ - إذا قام أي عامل بإضراب محظور بموجب هذا القانون يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً عن اليوم الأول وخمسة دنائير عن كل يستمر فيه الاضراب بعد ذلك ويحرم من اجره عن الأيام التي يضرب فيها .

ب - إذا أقدم صاحب العمل على اغلاق محظور بموجب هذا القانون فيعاقب بغرامة مقدارها خمسمائة دينار عن اليوم الأول وخمسون ديناراً عن كل يوم يستمر فيه الاغلاق بعد ذلك ويلزم بدفع أجور العمال عن الأيام التي يستمر الإغلاق فيها"

- أحال المشرع الشروط والإجراءات الأخرى للإضراب بموجب نظام يصدر لهذه الغاية وهو نظام شروط واجراءات الاضراب والاطلاق رقم (8) لسنة 1998 وعلى النحو التالي:-

- جاء بأحكام المادة (4) ما يلي:-

أ . يجب ان يكون الاشعار بالإضراب كتابياً ومتضمناً لموضوع النزاع وتاريخ الاضراب المزمع القيام به.

ب. يجب ان يكون الاشعار بالإضراب موقِعاً من قبل العمال او النقابة الممثلة لهم شريطة ذكر وتحديد فئات العمل المعنيين بوضوح.

ج. يجب ان يقدم الاشعار بالإضراب الى صاحب العمل او من ينوب عنه وفي حالة تعذر ذلك يجوز ارساله بالبريد المسجل ويعتبر التبليغ قد تم بعد مضي سبعة ايام من تاريخ ارساله ويتوجب تبعاً لذلك تغيير تاريخ البدء بالإضراب من تاريخ انتهاء هذه المدة".

- جاء بأحكام المادة (5) ما يلي:-

أ . يجب ان يكون الاشعار بالإغلاق كتابياً ومتضمناً لموضوع النزاع وتاريخ الاغلاق المزمع تنفيذه.

ب. يجب ان يكون الاشعار بالإغلاق موقِعاً من صاحب العمل او من ينوب عنه ويجب تسليم الاشعار مباشرة للعمال المعنيين او النقابة التي تمثلهم وإذا تعذر ذلك يتم الاعلان عنه في مكان بارز في المؤسسة ويتوجب تبعاً لذلك تغيير تاريخ البدء بالإغلاق من تاريخ الاعلان".

ثانياً: ما ورد في كتاب سعادتكم أعلاه بخصوص التغطية الجزئية لأحكام المادة (18) من الاتفاقية والتي تنص على ما يلي:-

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

وفي حالة تعارض أحكام اتفاقيتين تم ابرامهما على مستويين مختلفين تسري أحكام الاتفاقية التي تتضمن مزايا أفضل للعمال).



وبالرد على ذلك: -

لقد نظمت التشريعات سريان أحكام عقود العمل الجماعية، وعلى النحو التالي:-

- جاء بأحكام المادة (42) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-

"أ- يجب أن يتضمن عقد العمل الجماعي ما يلي:-

1- تحديد أصحاب العمل وفئات العمال المستفيدة منه.

2- الأمور المتفق عليها بين أطرافه بما في ذلك شروط العمل وظروفه وتنظيم علاقات العمل.

3- تاريخ بدء العمل به وتاريخ إنجائه إذا كانت مدته محددة.

4- إجراءات تعديله.

5- ضمان متابعة تطبيقه من خلال تشكيل لجنة من ممثلي أطراف العقد بحيث تكون العضوية فيها بالتساوي بين

أصحاب العمل والعمال ويكون من صلاحيتها تسوية الخلافات الناشئة عن تنفيذه.

ب- يكون عقد العمل الجماعي ملزماً لكل من:-

1- أصحاب العمل المشمولين بأحكامه 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 أعضاء في أي نقابة.

4- العمال في أي مؤسسة خاضعة لأحكام عقد العمل الجماعي ويرتبطون بعقود عمل فردية مع هذه المؤسسة وكانت

شروط عقودهم أقل فائدة لهم من الأحكام الواردة في العقد الجماعي.

ج- يعتبر باطلاً كل شرط مخالف لعقد العمل الجماعي يرد في أي عقد فردي أبرم بين أشخاص مرتبطين بالعقد الجماعي ما

لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعمال".

- وفي حالة تعارض أحكام اتفاقيتين تم إبرامهما على مستويين مختلفين تسري أحكام الاتفاقية التي تتضمن مزايا أفضل

للعمال، وبالرد على ذلك، لقد غطت أحكام التشريعات الأردنية هذا البند، وعلى النحو التالي:-

- جاء بأحكام المادة (4/أ) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته 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 يربط للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون.

- جاء بأحكام المادة (42/ب، 4/ج) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:-

"ب- يكون عقد العمل الجماعي ملزماً لكل من:-

4- العمال في أي مؤسسة خاضعة لأحكام عقد العمل الجماعي ويرتبطون بعقود عمل فردية مع هذه المؤسسة وكانت

شروط عقودهم أقل فائدة لهم من الأحكام الواردة في العقد الجماعي.

ج- يعتبر باطلاً كل شرط مخالف لعقد العمل الجماعي يرد في أي عقد فردي أبرم بين أشخاص مرتبطين بالعقد الجماعي ما

لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعمال".



وعليه ووفقاً لما هو وارد أعلاه، ارجو ساعاتكم التكرم بالعلم بأن التشريعات المعمول بها في المملكة الأردنية الهاشمية قد وفرت الغطاء التشريعي لأحكام المواد (11) و (18) من الاتفاقية العربية رقم (11) لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية.

* بدراسة اللجنة للرد، انتهت إلى ما يلي:

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

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

وصل مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من المملكة الأردنية الهاشمية حول الاتفاقية رقم (17) لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين، وجاء في الرد ما يلي:

أولاً: فيما يتعلق بأحكام المادة (14) من الاتفاقية التي تنص على ما يلي: "يكفل تشريع كل دولة إعطاء الأولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية وغير الحكومية التي تتلاءم مع قدراتهم وإمكاناتهم".

وبالرد على ذلك:

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

1. جاء بأحكام الفقرة (5) من المادة (6) من الدستور الأردني ما يلي:

"يحمي القانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ويعزز مشاركتهم وإدماجهم في مناحي الحياة المختلفة كما يحمي الأمومة والطفولة والشيوخة ويرعى النشء ويمنع الإساءة والاستغلال".

2. جاء بأحكام الفقرة (ب) من المادة (5) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة 2017 ما يلي:-

" لا تحول الإعاقة بذاتها دون اعتبار الشخص لائقاً صحياً للعمل والتعلم والتأهيل وممارسة جميع الحقوق والحريات المقررة، بمقتضى احكام هذا القانون أو أي تشريع آخر متى كان مستوفياً للشروط اللازمة"،

وتحقيقاً لهذا النص فقد صدر تعميم من رئاسة الوزراء رقم (44964/12/1) تاريخ 2021/10/20 لكافة الجهات للتقيد بأحكامه.

3. جاء بأحكام المادة (25) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة 2017 ما يلي:

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



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

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

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

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

3. عدم استبعاد الأشخاص ذوي الإعاقة من التدريب على أي مهنة، بعد تهيئتها بسبب إعاقته.

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

هـ. 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 نسبه تصل الى (4 %) من شواغرها للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لما تقرره وزارة العمل.

و. 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.

4. جاء بأحكام المادة (13) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته ما يلي:

"على صاحب العمل أن يشغل من العمال ذوي الإعاقة النسبة المحددة في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة النافذ ووفق الشروط الواردة فيه وأن يرسل إلى الوزارة بياناً يحدد فيه الأعمال التي يشغلها ذوو الإعاقة وأجر كل منهم".

5. جاء بأحكام المادة (4) من نظام تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (35) لسنة 2021 ما يلي:

أ. لغايات هذا النظام يتولى مفتشو العمل التحقيق مما يلي:

1. تشغيل شخص واحد من الأشخاص ذوي الإعاقة إذا كان عدد العاملين في المؤسسة أكثر من (25) وأقل من (50) عاملاً.

2. تشغيل ما نسبته (4 %) من الأشخاص ذوي الإعاقة إذا كان عدد العاملين في المؤسسة أكثر من (50) عاملاً.

3. عدم وجود أي شكل من أشكال التمييز على أساس الإعاقة في المؤسسة.



4. مدى التزام المؤسسة بتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة أو إمكانية الوصول أو الأشكال الميسرة للعمال ذوي الإعاقة لديها دون تحميلهم أي تكلفة مالية.
5. تسلم المؤسسة البيان الخاص بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ووجود إشعار استلام البيان موقعاً ومختوماً من مديريات الوزارة في منطقة العمل.
- ب. يمارس مفتشو العمل الصلاحيات المنصوص عليها في القانون عند مخالفة صاحب العمل لأي من أحكام هذا النظام.
6. جاء بأحكام المادة (5) من نظام تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (35) لسنة 2021 ما يلي:
- أ. 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.
- ب. على صاحب العمل عند الإعلان عن فرص عمل أو اعتماد نماذج تعيين عدم تضمين ما يشير الى ضرورة خلو العامل من الإعاقة.
7. كما جاء بأحكام المادة (6) من نظام تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (35) لسنة 2021 ما يلي:
- أ. لصاحب العمل ولغاية تحقيق نسبة تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في مؤسسته مراجعة أي من مديريات الوزارة في منطقة العمل للحصول على قوائم الباحثين عن العمل من الأشخاص ذوي الإعاقة والمسجلين لدى الوزارة.
- ب. لا يعتبر الإجراء المنصوص عليه في الفقرة (أ) من هذه المادة بديلاً عن التزام المؤسسة في إيجاد باحثين عن عمل وتشغيلهم بنفسها بجميع الطرق المتاحة لغاية تحقيق النسبة المنصوص عليها في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وهذا النظام.
- ج. اذا لم يتمكن صاحب العمل من إيجاد باحثين عن عمل من الاشخاص ذوي الاعاقة وفقاً لأحكام الفقرتين (أ) و(ب) من هذه المادة فعليه اخطار الوزارة والمجلس الأعلى لحقوق الاشخاص ذوي الاعاقة بذلك.
8. جاء بأحكام المادة (45) من نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020 وتعديلاته ما يلي:
- "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 الاشخاص ذوي الإعاقة وفقاً للأسس التي يعتمدها، وتلتزم الدائرة بتوفير الترتيبات التيسيرية اللازمة لتمكينهم من ممارسة العمل".
9. جاء بأحكام الفقرة (د) من المادة (27) من تعليمات استقطاب واختيار وتعيين الموظفين في الوظائف الحكومية للفئات الأولى والثانية والثالثة والعقود الشاملة لجميع العلاوات للسنوات (2022-2027) ما يلي:
- "باستثناء ذوي الإعاقة والتي ترشح للمقابلة الشخصية فقط يخضع المرشحين للامتحان التنافسي الالكتروني المقرر و/ أو المقابلة الشخصية".



10. جاء بأحكام الفقرة (أ) من المادة (31) من تعليمات استقطاب واختيار وتعيين الموظفين في الوظائف الحكومية

للفئات الأولى والثانية والثالثة والعقود الشاملة لجميع العلاوات للسنوات (2022-2027) ما يلي:

أ. 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 (1,2,3,5,6,7) من هذه الفقرة:

1. الأسرة الفقيرة التي يناضى معيها معونة شهرية منتظمة من صندوق المعونة الوطنية بموجب بطاقة سارية المفعول لتعيين أحد أفرادها.

2. ذوي الإعاقات حسب التعريف القانوني وفقاً لأحكام المادة (45) من نظام الخدمة المدنية، وتلتزم الدائرة بتوفير الترتيبات التيسيرية اللازمة لتمكينهم من ممارسة العمل.

3. الأسرة التي لديها أربعة فأكثر من أبنائها المؤهلين علمياً من المتقدمين بطلبات تعيين إلى ديوان الخدمة المدنية من حملة دبلوم كلية المجتمع (الشامل) كحد أدنى.

4. أ. الاحتياجات الملحة والعوز الشديد وفق أسس ومعايير يتم اعتمادها بقرار من مجلس الوزراء بناء على توصية مجلس الخدمة المدنية و المستندة الى تتسيب رئيس ديوان الخدمة المدنية وتوصية اللجنة المشكلة برئاسة امين عام ديوان الخدمة المدنية وعضوية مندوبين من كل من (وزارة العمل , وزارة التنمية الاجتماعية، صندوق المعونة الوطنية، والمجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة) على ان تراعى أن لا تقل درجة كل منهم عن الدرجة الثالثة من الفئة الاولى.

ب. يستمر التعامل مع الحالات السابقة المقدمة لديوان الخدمة المدنية بموجب البند (1) أعلاه شريطة أن تكون معتمدة من لجنة الحالات الإنسانية قبل صدور هذه التعليمات، ويعاد النظر في هذه الحالات مرة كل أربعة أشهر وعند الترشيح وعند التعيين.

5. الزوج والزوجة من حملة الشهادة الجامعية الاولى فأعلى واللذان لديهما اطفال، وأن يكون قد مضى على تقديمهما طلب توظيف لديوان الخدمة المدنية عشر سنوات فأكثر.

6. الاسرة متعددة الاعاقات او التي لديها الاعاقات الشديدة المعرفة بقانون حقوق الاشخاص ذوي الاعاقة رقم (20) لسنة 2017 أو أي قانون يحل محله، وفق الأسس والمعايير المعتمدة حسب المادة (31) من هذه التعليمات.

7. الارملة التي لا تتقاضى معونة نقدية متكررة ولها اولاد غير قادرين على العمل اعمارهم دون (18) عاماً، شريطة ان لا يكون لها اي مصدر دخل ثابت.

ب. 1. باستثناء حالات الإعاقة لا يجوز أن تستفيد الأسرة الواحدة من الحالات الإنسانية الواردة في الفقرة (أ) من هذه المادة أكثر من مرة واحدة، ولا يجوز قبول طلب أي من أفرادها على أي من بنود الحالات الإنسانية مرة



أخرى، ولديوان الخدمة المدنية الحق في إلغاء ترشيح أو تعيين أي منتفع من هذه الحالات إذا تبين عدم صحة أو دقة المعلومات التي قدمها لديوان الخدمة المدنية.

2. باستثناء حالة الإعاقة يتم التدقيق في الحالات الإنسانية الواردة في البنود (1، 3، 4، 5، 7) من الفقرة (أ) من هذه المادة مرة كل أربعة أشهر وعند الترشيح وعند التعيين.

ج. 1. يخصص للفئات الأولى والثانية والثالثة سنوياً ما نسبته (16%) من مجموع الشواغر للحالات الإنسانية المبينة في هذه المادة ويخصص منها ما نسبته (4%) 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.

2. مع مراعاة أحكام البند (1) من هذه الفقرة، يجوز بقرار من رئيس ديوان الخدمة المدنية زيادة النسبة المحددة في البند (1) من هذه الفقرة.

د. تتم المنافسة بين المتقدمين بطلبات توظيف على الحالات الإنسانية وفقاً لتاريخ تقديم الطلب المعتمد كحالة إنسانية.

هـ. يتم ترشيح الأشخاص الذين تم اختيارهم من فئة الحالات الإنسانية إلى الدوائر ضمن النسب المقررة وفقاً للآلية التي يعتمدها رئيس ديوان الخدمة المدنية ونشرها على الموقع الإلكتروني لديوان الخدمة المدنية.

11. جاء بأحكام الفقرة (د) من المادة (33) من تعليمات استقطاب واختيار وتعيين الموظفين في الوظائف الحكومية للفئات الأولى والثانية والثالثة والعقود الشاملة لجميع العلاوات للسنوات (2022-2027) ما يلي:
"يراعى توفير الترتيبات التيسيرية اللازمة في حال كان هناك أشخاص يراد مقابلتهم من ذوي الإعاقة".

بناء على ما تقدم، فإنه يتضح بأن التشريعات المشار إليها أعلاه توفر التغطية التشريعية لأحكام المادة (14) من الاتفاقية المشار إليها، بما في ذلك تحديد نسبة محددة سنوياً من الشواغر لتعيين ذوي الإعاقة وضمان الإجراءات التي تسهل عملية إجراء الامتحانات التنافسية والمقابلات الشخصية وكما ورد في البنود أعلاه.

ثانياً: فيما يتعلق بالمادة (18) من الاتفاقية والتي تنص على ما يلي: "تتخذ كل دولة الإجراءات اللازمة لإعفاء أدوات الإنتاج التي يستخدمها المعوقون في عملهم من الرسوم الجمركية، أو من جزء منها.

وبالرد على ذلك:

لقد كفلت العديد من التشريعات الأردنية الإعفاءات على الرسوم والضرائب للأشخاص ذوي الإعاقة وذلك على النحو التالي:



1. جاء بأحكام المادة (46) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة 2017 ما يلي:

أ. على الرغم مما ورد في أي تشريع آخر يعفى من الرسوم والضرائب، بما في ذلك الرسوم الجمركية والضريبة العامة على 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 طوابع 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. أن لا يكون طالب الإعفاء حاصلًا 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.

2. جاء بأحكام الفقرة (ز) من المادة (158) من قانون الجمارك رقم (20) لسنة 1998 وتعديلاته ما يلي:

"تعفى من الرسوم الجمركية وغيرها من الرسوم والضرائب جميع المواد التعليمية والطبية والوسائل المساعدة والأدوات والآلات 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".

3. بتاريخ 2023/8/29 صدر قرار مجلس الوزراء باعتماد جدول الترتيبات التيسيرية المطلوب شمولها بالإعفاءات المنصوص عليها في قانون حقوق الاشخاص ذوي الاعاقة النافذ).

ثالثاً: فيما يتعلق بأحكام المادة (23) من الاتفاقية رقم (17) التي تنص على ما يلي: "ينبغي على كل دولة تشجيع منظمات العمال على تخصيص وتكييف جزء من أنشطتها الخدمة والتعاونية والاجتماعية لرعاية أعضائها من العمال المعوقين بما يتلاءم مع ظروف إعاقتهم".



وبالرد على ذلك:

استناداً لأحكام المادة (14) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة 2017 فإنه تم تشكيل لجنة تسمى لجنة تكافؤ الفرص تضم في عضويتها ممثل عن الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن وذلك لغايات تعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في مجال العمل، ويتم تنفيذ ورش توعوية بحق العمال من خلال الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن حول حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والعمل على توفير بيئة عمل خالية من العوائق المادية والحواجز السلوكية من خلال توفير إمكانية الوصول والترتيبات التيسيرية والأشكال الميسرة.

رابعاً: فيما يتعلق بأحكام المادة (24) من الاتفاقية رقم (17) التي تنص على ما يلي: "يحدد تشريع كل دولة الإجراءات الكفيلة بتمكين المعوق من استخدام المواصلات العامة مجاناً أو بأسعار مخفضة".

وبالرد على ذلك:

1. جاء بأحكام المادة (36) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لعام 2017 على ما يلي:-

"على 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:

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

2. جاء بأحكام الفقرة (ج) من المادة (14) من قانون تنظيم نقل الركاب رقم (19) لسنة 2017 على ما يلي:

"للهيئة إلزام المرخص له بموجب الاتفاقيات أو العقود التي تبرمها معه بتقديم خدمات نقل الركاب مجاناً أو بأسعار مخفضة لبعض شرائح المستفيدين، وفي هذه الحالة يتم تعويض النقص الحاصل جراء ذلك في مداخل المرخص له وتحدد الهيئة طريقة احتساب هذا النقص في المداخل)، علماً بأن قانون تنظيم نقل الركاب لسنة 2017 ألزم جميع المرخص لهم بإبرام عقود واتفاقيات مع الهيئة أو الجهة المختصة من أجل تقديم أي من خدمات نقل الركاب ضمن الحدود الإدارية لذات الجهة المختصة".



وعليه قامت الهيئة بإدراج الخصم الخاص بذوي الاحتياجات الخاصة وبما لا يقل عن (50%) من التعرفة المقررة ضمن احكام العقود والاتفاقيات التشغيلية التي تم ابرامها مع المرخص لهم بموجب دعوات التشغيل التي طرحها من قبل الهيئة لتقديم خدمات نقل الركاب".

3. جاء بأحكام المادة (7) من نظام رسوم منح التراخيص والتصاريح ضمن حدود أمانة عمان الكبرى رقم (180) لسنة 2016 ما يلي:-

"تعفى مكاتب وسائط النقل الخاص بالأشخاص المعوقين والحافلات العمومية المرخصة والمجهزة لنقل الاشخاص المعوقين المملوكة للمشغل من بدل الخدمات والرسوم المنصوص عليها في هذا النظام".

4. جاء بأحكام البند (10) من المادة (15) من أسس وشروط منح التراخيص والتصاريح لتشغيل خطوط نقل الركاب لسنة 2009 ما يلي:

"يلتزم المشغل المرتبط مع الهيئة بعقد التشغيل بتقديم خصم لا يقل عن (50%) من التعرفة المقررة من قبل المجلس لذوي الاحتياجات الخاصة وتقديم خصم لا يقل عن (25%) من التعرفة المقررة لطلبة المدارس والجامعات".

5. على مستوى الإجراءات

إيجاد بيئة دامجة ومهيأة للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال تهيئة مشروع الباص السريع وباص عمان الذي نفذته امانة عمان في المملكة الأردنية الهاشمية، بتزويد المشروع بحافلات بمواصفات فنية عالمية مجهزة لرعاية ذوي الاعاقة لتلبي متطلبات تنقلهم بالإضافة إلى إصدار بطاقة خاصة تمكن ذوي الاعاقة من التنقل مجاناً.

بناء على ما تقدم، ووفقاً لما هو وارد أعلاه، ارجو ساعاتكم 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 العربية رقم (17) لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين.

* ودراسة اللجنة لرد انتهت إلى ما يلي:

المادة	عدم تغطية تشريعية	لم ينص التشريع على إعطاء الأولوية لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في شغل بعض الوظائف والمهن.
المادة 14		
المادة 18	تغطية جزئية	لم يرد في التشريع الاعفاء الجمركي لأدوات الانتاج الذي يستخدمها المعوقين في عملهم.
المادة 23	عدم تغطية تشريعية	لا يتضمن التشريع الأنشطة والخدمات بأنواعها التي تقدمها النقابات العمالية للأشخاص المعوقين.
المادة 24	تغطية تشريعية	



2- مملكة البحرين

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

وصل مكتب العمل العربي رد من مملكة البحرين حول الاتفاقية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية، وجاء في 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:

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 عليه علميا.

- تضمن تقريرنا السابق (سنة 2023) معلومات مفصلة حول الإجراءات التي اقرها المشرع البحريني الهادفة الى تأمين بيئة عمل سليمة وآمنة للعمال، وتجاوز ذلك لتشمل الحماية بيئة المحيطة بموقع العمل، حماية العمال عند أدائهم لمهامهم الوظيفية الواردة في عقد العمل، ومن ناحية أخرى سلامة بيئة العمل والبيئة المحيطة بحماية للعامل ولمستخدمي المواقع المحيطة بموقع العمل. ولا ينظم ذلك قانون العمل في القطاع الأهلي، بل كذلك عدد من القوانين ذات الصلة بالتجارة والبيئة والصحة العامة.
- اذ تفرض عدد من مواد قانون البيئة¹ عدة إجراءات يجب على صاحب العمل اتخاذها لحماية البيئة وحماية الكائنات الحية، ولا تجيز استخدام المواد المبيدات او المركبات الكيماوية الا ضمن شروط محددة، الى جانب وضع اشتراطات للحفر والبناء والهدم وتداول المواد الخطرة وغيرها من الإجراءات التي تكفل ليس فقط سلامة العمال، بل لتصل الى المتواجدين في محيط موقع العمل والبيئة العامة.
- دون اغفال المعايير التي يضعها قانون الصحة العامة² الذي خصص الفصل الثاني والعشرون منه لتنظيم الصحة المهنية. ويضع هذا الفصل عدد من الاشتراطات لحماية العمال في مواقع العمل، الى جانب الزامية لصاحب العمل اتخاذ عدد من الإجراءات التي تضمن سلامة البيئة المحيطة بالزامه اتخاذ الوسائل اللازمة للحد من مخاطر الناتجة عن أعماله.
- ومن جهة أخرى، يختص جهاز البيئة بمنح التراخيص البيئية للمشروعات التي يهدف منها تقييم الأثر البيئي للمشروع على صحة الانسان والتجمعات السكانية، او أي تهديد للمجموعات الحيوانية او النباتية، والتأثيرات البعيدة المدى، او تهديد لسلامة البيئة، او اية مشكلات مرتبطة بالتخلص من النفايات.

المادة السادسة- الفقرة 3: يحظر تشغيل النساء في الاعمال الخطرة او الشاقة او الضارة بالصحة التي يحددها التشريع في كل دولة.

- شهدت التشريعات الوطنية الهادفة الى حماية المرأة، والمرأة العاملة بشكل خاص، الكثير من التعديلات لتواكب وضع المرأة في سوق العمل، وتعزيز بيئة عمل تقوم على قيم المساواة وحظر التمييز في الاستخدام والمهنة، فقد قام المشرع بإلغاء مادتين من قانون العمل في القطاع الأهلي³، بهذا الالغاء تم إزالة الحظر والاستثناءات التي كانت مفروضة على تشغيل النساء سواء ليلاً او في بعض المهن والأعمال في المنشآت الخاضعة لقانون العمل في القطاع الأهلي، مع مراعاة الاشتراطات الخاصة بتشغيل المرأة الحامل وحماية الأمومة.

¹ قانون رقم 21 لسنة 1996 بشأن البيئة: المواد من 6 الى 14.

² قانون رقم 34 لسنة 2018 بشأن الصحة العامة- الفصل الثاني والعشرون.

³ القرار رقم (50) لسنة 2020 بشأن تشغيل النساء ليلاً، والقرار رقم (51) لسنة 2020 بشأن الاعمال التي يجوز تشغيل النساء فيها.



- ويأتي هذا التحديث على التشريعات الخاصة بالمرأة بغية تعزيز حقوقها وتمكينها اقتصادياً واجتماعياً، واعمالاً لمبادئ المساواة بينها وبين الرجل في مجال العمل والمهن، وتتسجم مع التوجهات للقضاء على كافة أشكال التمييز بين الجنسين في سوق العمل، وتعزز من فرص توظيف المرأة وترسيخ مبادئ التكافؤ بين الجنسين في توفير الفرص الوظيفية بالقطاع الخاص.
- ومن خلال تقارير إدارة التفتيش والسلامة المهنية وكذلك إدارة العلاقات العمالية، بأنه لم يتم رصد أي شكوى عمالية من نساء او إصابات عمل، فتجد النساء في مواقع العمل الانشائية والكبرى المصانع في البلاد يؤدون مهامهم باقتدار ومهارة عالية. ومن جانب آخر فأن أصحاب العمل على وعي كبير بطبيعة الفسيولوجية للنساء، وبالتالي يأخذ هذا بعين الاعتبار عند تكليفهن بالأعمال التي يمكن ان تعتبر شاقة او خطيرة
- وتجدر الإشارة إلى أن وزارة العمل بمملكة البحرين قد أشعرت منظمة العمل العربية بخطاب رسمي في العام 2020 بهذه التعديلات التي تم اجراؤها على التشريعات الوطنية، وقد لاقت ترحيباً واشادة من مدير عام المنظمة والتأكيد على توافق هذه التعديلات الجريئة مع معايير العمل الدولية والعربية.

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

- تضمن تقريرنا السابق (المرسل في العام 2023)، عرضاً مفصلاً للجهات المعنية في البلاد بوضع وتطبيق ومتابعة تنفيذ سياسات الصحة والسلامة المهنية، مشفوعة بالمواد القانونية التي تعطيها هذه الصلاحية، وتستمد صلاحيتها من قرارات وزارية ويتم متابعة اعمالها ومناقشة نتائجها عبر لجان تضم في عضويتها عدد من الجهات الحكومية ذات العلاقة، بالإضافة الى ممثلين عن العمال وأصحاب العمل، وعدد من الشركاء الاجتماعيين وكذلك ممثلين عن كبرى الشركات العاملة في البلاد.
- ونورد للجنتمك من -جديد- هذه الجهات، والصيغة التشريعية لها:
- 1. **جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية:** شكل تنفيذياً للمادة 173 من قانون العمل في القطاع الأهلي، وينظم عمله ومهامه قرار رقم 8 لسنة 2013.

2. **مجلس السلامة والصحة المهنية:** تم تشكيله تنفيذياً للمادة 175 من قانون العمل في القطاع الأهلي، وينظم عمله قرار رقم 2 لسنة 2015.

- ومثل ما تم الإشارة إليه أعلاه، العضوية في هذه الأجهزة تضم الجهات المعنية بموضوع السلامة والصحة المهنية وكذلك الشركاء الاجتماعيين على مستوى البلاد، وترفع التقارير سنوياً الى مجلس الوزراء، وهذه دلائل أخرى على ان هذه الأجهزة قائمة مستوى الدولة وليس على مستوى الداخلي للمؤسسات. تتعاون وزارة العمل ممثلة في إدارة الصحة والسلامة المهنية مع مؤسسات القطاع الخاص العاملة في البلاد لتقديم المشورة والخبرات لتأسيس وتشغيل أجهزة مختصة في السلامة والصحة المهنية على المستوى الداخلي للمؤسسة، كما تتضمن الخطة السنوية للإدارة إقامة الندوات وإلقاء المحاضرات وتعميم الملصقات وإعداد النشرات الخاصة بالسلامة المهنية بهدف رفع الوعي الوقائي لدى الشركات والعمال وتبصيرهم بالمخاطر المهنية وطرق الوقاية منها.

- وتتمثل ملاحظة اللجنة بأنه "لا يوجد ما يفيد التغطية على مستوى الدولة"، وفي هذا الشأن نود الاستيضاح من لجنتمك المقصد من ذلك.
- المادة الثالثة عشرة: يجب الاهتمام بالتدريب في مجالات السلامة والصحة المهنية، وذلك بإنشاء مراكز او معهد وطني خاص بالسلامة والصحة المهنية في كل دولة عربية لإجراء التجار وعرض أحدث وسائل الوقاية وتنظيم الدورات التدريبية.**

- لا يوجد -حالياً- في مملكة البحرين معهد حكومي متخصص في مجال السلامة والصحة المهنية، الا انه لتغطية الحاجة من هذه البرامج المتخصصة في الصحة والسلامة المهنية، يقدم عدد من المعاهد التدريبية الخاصة -المرخصة من قبل الوزارة بموجب قانون التدريب المهني (قانون رقم 17 لسنة 2007) - دورات متخصصة وشهادات احترافية في السلامة والصحة المهنية.



ختاماً: تجدر الإشارة الى النقاط التالية:

- بتصديق مملكة البحرين على هذه الاتفاقية بموجب مرسوم رقم (3) لسنة 1996م، باتت الاتفاقية جزءاً 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 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.

* بدراسة 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	ما جاء في الرد يخص بالنساء الحوامل فقط في حين أن نص المادة شامل كل النساء.
المادة 11	تغطية جزئية	لا يوجد ما يفيد التغطية على مستوى الدولة.
المادة 13	عدم تغطية تشريعية	لعدم وجود مركز أو معهد وطني متخصص بالتدريب في مجال الصحة والسلامة المهنية.

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

وصل مكتب العمل العربي رد من مملكة البحرين حول الاتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل، وجاء في 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 (13) لسنة 1981، ونورد لكم ردودنا التالية:

عدم التغطية التشريعية للمادة الثانية-أ (لحماية عمال هذه المنشآت من اخطار البيئة المجاورة لأماكن العمل)

- تضمن تقريرنا السابق (سنة 2023) معلومات مفصلة حول الإجراءات التي اقراها المشرع البحريني الهادفة الى حماية العمال عند أدائهم لمهامهم الوظيفية الواردة في عقد العمل، ومن ناحية أخرى سلامة بيئة العمل والبيئة المحيطة بحماية للعامل ولمستخدمي المواقع المحيطة بموقع العمل. ولا ينظم ذلك قانون العمل في القطاع الأهلي، بل كذلك عدد من القوانين ذات الصلة بالتجارة والبيئة والصحة العامة.



• وقد أشرنا الى ان القرار رقم 8 لسنة 2013 بشأن تنظيم السلامة والصحة المهنية في المنشآت، قد غطى هذا الجانب وجوانب أخرى ذات العلاقة ببيئة العمل وسلامة العمال، ومع ذلك ترى اللجنة عدم وجود تغطية تشريعية لهذه المادة لعدم ورود نص صريح ويتطابق نصياً مع مادة الاتفاقية.

• وتضمن القرار المشار اليه عدد من الإجراءات الواجب على صاحب العمل اتخاذها في مواقع العمل لحماية العمال وتأمين بيئة العمل، ومنها -والتي لها علاقة صريحة بهذه المادة- الإجراءات التالية⁴:

1. على صاحب العمل احاطة العامل علماً بمخاطر مهنته ووسائل الوقاية الواجب عليه مراعاتها.
2. على صاحب العمل توفير التدريب اللازم لجميع العاملين لديه، وكذلك الاشراف المناسب والملائم.
3. توفير المعلومات والارشادات اللازمة لجميع المتواجدين في مواقع العمل التابعة له بما يضمن الحفاظ على سلامتهم وصحتهم، على ان تكون مكتوبة بلغات يفهمها جميع العمال.

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

• والمادة 7 من ذات القرار تفرض على صاحب العمل تقييم المخاطر التي تهدد سلامة وصحة عمالة، ومفهوم المخاطر في التشريع: "احتمال كامن لإلحاق إصابة او ضرر بسلامة وصحة الأشخاص"، وجاءت العبارة عامة لتشمل جميع اشكال أخطار المتوقعة سواء في البيئة المحيطة لموقع العمل، او الكوارث الطبيعية وغيرها.

• ولتتمكن أي مؤسسة من مباشرة علمها، تحتاج لعدد من التصاريح التي تصدر عن مجموعة من الجهات الحكومية، من بينها وزارة الصحة من منطلق اهتمامها بصحة الفرد، وفي مجال عملنا تهتم بالصحة المهنية. ويلزم قانون الصحة العامة⁵ التنسيق مع الجهات الإدارية المعنية بوضع الشروط اللازمة المتعلقة بوسائل السلامة للعمال، ولا ترخص بمباشرة العمل في أية منشأة قبل الحصول على موافقة الجهات الإدارية المعنية فيما يتعلق بالاشتراطات الصحية والسلامة المهنية الواجب توافرها والتي من شأنها حماية العاملين بهذه المنشأة.

تغطية الجزئية للمادة الخامسة (لم يتم توفير التغطية التشريعية الخاصة بالحماية من العوامل الفيزيائية للآتية: النور، اللون، الغبار بأنواعه)

• اشعرنا لجننتكم الكريمة في تقريرنا السابق بما تضمنه قرار رقم 9 لسنة 2014 بشأن وقاية وحماية العمال من المخاطر الطبيعية "الفيزيائية"⁶ في المنشآت ومواقع العمل، من تسمية عدد من المخاطر الفيزيائية/ الطبيعية ضمن هذا القرار، والتي تتسجم الى حد كبير مع ما ورد في المادة الخامسة من اتفاقية العمل محل البحث بالإضافة الى عدد آخر من المخاطر تم تضمينها ولم تأت على ذكرها الاتفاقية. وهذه المخاطر تم تحديدها بناء على دراسات لسوق والبيئة البحرينية. وهذا لا يعني بأنه تم تجاهل المخاطر الأخرى التي لم يأتي على ذكرها بالقرار او القانون، بل جميع المخاطر مغطاه بطريقة غير مباشرة عندما الزم المشرع صاحب العمل بتقييم مخاطر بيئة العمل، وتوفير وسائل الحماية وتدريب العمال على استخدامها، وغيرها من إجراءات السلامة التي يفرضها القانون.

• ونوضح بأن القرار قد أشار الى مخاطر التعرض للنور/ الإضاءة وكذلك الغبار، في المادة 8 التي تنص على: "يلزم صاحب العمل بحماية عمالة من مخاطر التعرض لشدة الإضاءة والرياح وسوء الأحوال الجوية باتخاذ الوسائل الملائمة والكفيلة بحمايتهم وتقليل تعريضهم لها".

⁴ المادة الثالثة من الباب الثاني- قرار رقم 8 لسنة 2013 بشأن تنظيم السلامة والصحة المهنية في المنشآت

⁵ قانون رقم 34 لسنة 2018 بإصدار قانون الصحة العامة، الفصل 22 الصحة المهنية- المادة 74.

⁶ قرار رقم 9 لسنة 2014 بشأن وقاية وحماية العمال من المخاطر الطبيعية "الفيزيائية"



عدم التغطية التشريعية:

1. المادة 8: ينبغي العمل على تحقيق التلاؤم بين الانسان والآلة والحد من الإرهاق والسعي للحصول على آلات ومعدات يسهل التعامل معها بأقل جهد ممكن.
2. المادة 9: ينبغي العمل على تحويل الاعمال اليدوية المجهدة والمرهقة الى اعمال آلية كلما أمكن ذلك، شريطة الا يؤثر ذلك على الإنتاج وقوة العمالة.

- يلزم القانون صاحب العمل باتخاذ ما يلزم من إجراءات نحو المحافظة على سلامة العامل، من خلال توفير معدات السلامة الملائمة للعمل وتدريبه على استخدامها بفعالية، واحاطته بمخاطر العمل، وضمان سلامة بيئة العمل، بالإضافة الى التشديد على صيانة الآلات المعدات التي يستخدمها العامل، والتأكد من جودة أداؤها بصورة دورية، وفحصها قبل الاستخدام للتأكد من ثباتها وسلامتها وجاهزية وسائل الوقاية، وتوعيه العامل بالطرق الآمنة لاستخدامها⁷.
- ويضع قانون التنظيم الصناعي عدد الالتزامات على صاحب المشروع الصناعي العمل، من بينها ويتوافق مع المعيارين التي تضعهما المادتين 8 و9 من هذه الاتفاقية، انه يتوجب على صاحب المشروع الصناعي استيعاب وتوطين وتطوير تقنيات الإنتاج في المشروع وتدريب العمالة الوطنية عليه والتعاون مع الدولة وفقاً للأنظمة والخطط الموضوعة للتدريب المهني⁸.
- وتدعو المادة 8 من قرار تنظيم السلامة والصحة المهنية⁹ صاحب العمل بالالتزام بتقييم مخاطر بيئة العمل، ومن بينها مطالبة صاحب العمل باستبدال العمليات او المواظرة بأخرى اقل خطورة، والعمل على تقليل المخاطر الى ادنى مستوى مستعياً بنظم عمل آمنة تتضمن تدابير تحكم إدارية.
- أما فيما يتعلق بتوجيه صاحب العمل نحو استبدال الآلات والمعدات بأخرى يسهل التعامل معها بأقل جهد ممكن أو حثه على تحويل الاعمال اليدوية الى آلية، فهذا الموضوع لم يذكر في التشريعات الوطنية في الوقت الحاضر، وسوف تدرس الوزارة هذه الملاحظة عند مراجعتها القادمة الى التشريعات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل.

التغطية الجزئية للمادة 11 البند 3: ينبغي العمل على تشجيع التخصص، وعلى تكوين الكوادر الفنية المتخصصة بحماية بيئة العمل.

- يتولى مجلس السلامة والصحة المهنية¹⁰ مهمة رسم ومتابعة تنفيذ السياسة العامة في مجال الصحة والسلامة المهنية وتأمين بيئة العمل، ووضع والاقتراح والخطط 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.
- ولا تدخر وزارة العمل من الجهد في تدريب ورفع كفاءة المفتشين العاملين في إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وذلك عبر اشراكهم في دورات تدريبية متخصصة لمواكبة المستجدات في هذا المجال الحيوي والمتغير. وتستفيد الوزارة في مسعاها ذلك من خبرات منظمة العمل الدولية وكذلك خبراء منظمة العمل العربية على حد سواء. كما وينظم مجلس السلامة والصحة المهنية مؤتمراً سنوياً يستعرض فيه الخبراء والمختصين مختلف الموضوعات والمستجدات في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.

7 قرار رقم 38 لسنة 2014 تحديد الشروط والاحتياجات اللازمة لحماية العمال من المخاطر الميكانيكية وبيئة العمل.

8 قانون رقم (81) لسنة 2006 بالموافقة على قانون (نظام) التنظيم الصناعي الموحد لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية - الفقرة 10 من المادة 23 (<https://www.lloc.gov.bh/PDF/K8106.pdf>)

9 قرار رقم 8 لسنة 2013 بشأن تنظيم السلامة والصحة المهنية في المنشآت-

10 أنشأ مجلس الصحة والسلامة المهنية تنفيذياً للمادة 175 من قانون العمل في القطاع الأهلي (<https://www.lloc.gov.bh/PDF/RCAB0215.pdf>)



منظمات أصحاب العمل والعمال التي أرسل إليها التقرير:

تم إرسال التقرير إلى كل من:

4. غرفة تجارة وصناعة البحرين. - المنظمة الممثلة لأصحاب العمل.
5. الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين. - منظمة ممثلة للعمال.
6. الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين. - منظمة ممثلة للعمال.

* بدراسة اللجنة للرد، انتهت إلى ما يلي:

المادة 2	تغطية جزئية	لم يتضمن الرد ما يفيد باختيار مواقع المنشآت بمعايير تحافظ على المواقع المجاورة وعلى العامل.
المادة 5	تغطية جزئية	لم يتم ذكر الحماية من الغبار بأنواعه واللون في القرار الوارد في التقرير، ولا يكتفى بالحماية من جميع المخاطر بطريقة غير مباشرة.
المادة 8	عدم تغطية تشريعية	لا يوجد ما يشير إلى السعي للحصول على آلات والمعدات يسهل التعامل معها بأقل جهد ممكن.
المادة 9	عدم تغطية تشريعية	تأمل اللجنة توفير التغطية التشريعية لهذا المادة بعد أن تدرس الوزارة هذه الملاحظة كما ورد في التقرير.
المادة 11	تغطية جزئية	لعدم وجود ما يفيد تكوين الكوادر المتخصصة لحماية بيئة العمل.



▪ الاتفاقية العربية رقم (15) لسنة 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور - 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 ريدونا التالية:

- تولي مملكة البحرين أولوية ضمان حقوق العمال والسعي الدائم لزيادة مكتسباتهم وحمايتهم في مختلف المجالات، ومن بينها حماية الأجور التي شهدت تشريعاتها وانظمتها خلال السنوات القليلة الماضية نقلة نوعية وذلك حرصاً على دفع أجور العمل في أوقاتها وصون حقوقهم وتعزيزاً للثقة بين أطراف الإنتاج الثلاثة.
- وقد صدرت عدد من القرارات لتطوير نظم حماية الأجور للعاملين بالقطاع الخاص وإنشاء قاعدة بيانات الكترونية تكفل الرقابة على التزام صاحب العمل بسداد أجور العاملين لديه والتي يتوجب أدائها من خلال البنوك والمصارف المرخصة من قبل المصرف المركزي، وأخرى تحظر بشكل التمييز في الاجر متى ما تماثلت ظروف العمل.

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

- استعرضنا في تقريرنا السابق -رداً على ذات الملاحظة- المواد التشريعية التي تعرف الاجر الأساسي والأجر، بالإضافة الى وجوب تضمين العقد بيانات أخرى عن الاجر (مثل الاجر المتفق عليه وطريقة موعد أدائه والمزايا النقدية المتفق عليها)، دون اغفال القرارات الوزارية الصادرة خلال الفترة الماضية التي تعمل على تطوير نظم حماية الأجور للعاملين بالقطاع.
- أما فيما يتعلق بمضمون هذه المادة، فنود الإشارة الى انه لا توجد في التشريعات الوطنية مادة صريحة تحدد قدر "الاجر الذي يدفع عينا"، وذلك لان العرف السائد في سوق العمل البحريني "أداء الأجر نقدا" وذلك نظراً لطبيعة النشاط الاقتصادي القائم في البحرين والتي تمثل في المجال المصرفي وصناعات البترول وتجارة التجزئة، ولا تتيح طبيعة هذه الأنشطة التجارية من منح اجر عيني.
- وبالرجوع الى تقارير ادرة العلاقات العمالية وقسم التفتيش العمالي، لم تسجل أي شكاوى عمالية او مخالفات تأتي في إطار الخلاف على نسبة او أداء الاجر العيني، وكذلك لم يرد في العقود المسجلة لدى وزارة العمل أي عقد يتضمن مثل هذا الاتفاق.
- وكما أشرنا في تقريرنا السابق، بأن هذه المادة من الاتفاقية مغطاة تشريعياً بصورة غير مباشرة ولها صفة الالزام بمجرد التصديق عليها، وذلك بموجب 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 تشريعياً بصورة غير مباشرة منذ العام 1984م.

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.

- سوف ترفع الوزارة ملاحظة اللجنة بشأن اعتماد الاجر الأساسي أي المبلغ المحدد في عقد العمل الذي يدفع للعامل بصفة دورية، وليس الأجر بمعناه الشامل بالأجر الأساسي مضاف اليه العلاوات والبدلات والمنح وغيرها من المزايا، عند مراجعته القادمة لتشريعات العمل السارية للنظر في إمكانية الاخذ بها.



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

- تطلب لجنتم الموقرة اساند تشريعي يتوافق مع هذه المادة التي تطالب بحق العامل العربي في تحويل اجره من مملكة البحرين الى البلد القادم منه، وكما أشرنا في تقارير السابقة -نعاود ذكرها من جديد- بأنه لا يوجد نص تشريعي يقيد حق العمالة المتعاقدة العاملة في سوق العمل البحريني بالتصرف في أموالهم. وعدم وجود تشريع متوافق مع هذه المادة لا يعني بالضرورة حظر هذه الممارسة او عدم تغطيتها تشريعاً. تهتم البحرين بالممارسة المتوافقة مع الحق أكثر من توافر التشريع.
- وكما أشرنا مراراً رداً على نفس الملاحظة، بأن دستور البلاد، كفل الملكية الخاصة ولا يمنع أي أحد من التصرف في أملاكه سواء المنقولة أو غير المنقولة (المادة 9 "ج" من الدستور)، وبالتالي لجميع حق التصرف بأموالهم بالطريقة التي يترؤونها دون تقنين حرية المواطن او المقيم في التصرف بما لديه من أموال، اذ ان البلاد تنتهج نهج الاقتصاد الحر المنفتح على التجارة العالمية والاستثمارات دون قيود، سواء إدارية أو بفرض رسوم.
- ويتجاوز اجمالي تحويلات العمالة الأجنبية المليار دينار بحريني سنوياً، وهو دليل على عدم تقييد حرية العمالة المتعاقدة في معاملاتهم المالية. وتسهل البنوك والمؤسسات المالية العاملة في البحرين عملية تحويل الأموال عبر عدة تطبيقات الكترونية، هذا الى جانب عدم تحميل العامل أي رسوم على التحويلات المالية للخارج.
- ونظام حماية الأجور الذي شرعت البحرين في تطبيقه منذ العام 2019، دليل واضح على الجهود البحرينية في حماية الأجور وتسهيل الإجراءات على العمالة للتصرف بمستحققاتها وفق ما يروونه مناسباً.

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.

- يتمثل التعاون الثلاثي ومشاركة ممثلي أطراف الانتاج من خلال اللجان الثنائية والثلاثية المشتركة التي تشكلها الوزارة. بالإضافة إلى مشاركة ممثلي أطراف الانتاج في مجالس إدارات المؤسسات المعنية بسوق العمل كمجلس إدارة هيئة تنظيم سوق العمل، ومجلس إدارة صندوق العمل (تمكين)، ومجلس إدارة الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي. وتتولى هذه المجالس مناقشة العديد من القضايا المرتبطة بسوق العمل بما فيها الحد الأدنى للأجور.
 - تجري الحكومة -على فترات- تقيماً للحد الأدنى لأجور العمالة بناء على المؤشرات الاقتصادية ومعدل الاستهلاك وغيرها من المؤشرات، ليتم بعدها اقتراح رفع الحد الأدنى للأجور التوافقي المعمول به بهدف تناسب الدخل مع ارتفاع الأسعار العالمية والغلاء. ويتجاوب أصحاب العمل مع توجهات الحكومة بزيادة الحد الأجور بدون إلزام تشريعي، خاصة مع باقاة برامج الدعم التي تقدمها الحكومة دعماً لأجور للعاملين في القطاع الخاص لمدة محددة لمساندة أصحاب العمل.
- 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.



بدراسة اللجنة للرد، انتهت إلى ما يلي:

المادة 4	تغطية جزئية	لعدم وجود نص تشريعي يضبط الحد الأقصى من الأجر الذي يمكن دفعه للعامل عينا.
المادة 11	تغطية جزئية	تضمن تشريع النص على الخصم من الأجر بشكل عام بينما نص مادة الاتفاقية يشير الي الخصم 10% من الأجر الاساسي.
المادة 14	عدم تغطية تشريعية	تأمل اللجنة اخذ ملاحظاتها بشأن المادة 14 في الاعتبار عند المراجعات القادمة عند تشريع العمل.
المادة 18	عدم تغطية تشريعية	التشريع لا ينص على ضبط حد ادني للاجور وعلى تكوين لجنة ثلاثية متخصصة لهذا الغرض.



▪ الاتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين - 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 المعينون 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 التالية:

- قبل الشروع في سرد ردود وزارة العمل على ملاحظة لجنة الخبراء القانونيين على عدم التغطية التشريعية لمواد الاتفاقية هذه محل البحث مع التشريعات الوطنية السارية، نود التأكيد على المبدأ الذي تنتهجه حكومة البحرين في المساواة وعدم التمييز، وان كافة التشريعات السارية تنطبق على جميع المواطنين والمقيمين، وبالتالي الجميع محمي ومغطى بهذه المظلة التشريعية المتكاملة.
- وبالتالي، نؤكد على ان التشريعات البحرينية تحقيق الهدف المطلوب، والتنفيذ الفعال بها ارتقى بمكانة مملكة البحرين في المحافل الدولية والعربية، ويتصدر التقارير العالمية في مجالات حقوق الانسان والتنمية وغيرها من المجالات.

تعليقات وزارة العمل على ملاحظات لجنة الخبراء بشأن عدم التغطية التشريعية للمواد التالية:

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 "

- تتمثل ملاحظة اللجنة بعدم إشارة تشريعات الصحة والسلامة المهنية "صراحةً" الى الأشخاص ذوي الإعاقة، ورداً على ذلك نشير الى ان قانون العمل في القطاع الأهلي يخاطب العمال كافةً بدون تمييز ا حتى بين الاسوياء وذوي الإعاقة. وتلزم المادة (166) من قانون العمل 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 لتتناسب مع اعاقتهم.
- وعدم ذكر هذه الفئة صراحةً لا يعتبر تقصيراً من المشرع البحريني او اغفال شمولهم تحت مظلة اشتراطات السلامة والصحة المهنية وسلامة بيئة العمل وذلك لكون هذه الاشتراطات من الاهمية توافرها لجميع العمال الاسوياء منهم والمعاقين.
- كما نؤكد على انه عند ترشيح أي باحث عن عمل من ذوي الإعاقة لشغل اي وظيفة، يؤخذ في الاعتبار قدراته الشخصية ونوع ال إعاقة وربطها بنمط العمل الملائم له، بغية ايجاد الفرص الوظيفية والاعمال الملائمة في سوق العمل المتناسبة مع اعاقته والتأكد من امكانيته لأداء العمل بصورة فعالة وآمنة، وبالتالي لن يتم تشغيل العامل -ذي الإعاقة او العامل الطبيعي- في اماكن غير مهيئة لاحتياجاتهم.
- ومن خلال تقارير إدارة التفتيش والسلامة المهنية، وكذلك إدارة العلاقات العمالية، يؤكد تعاون ومراعاة أصحاب العمل مراعين للاحتياجات الخاصة لهذه الفئة من العمالة، اذ لم يتم تسجيل أي من إصابات عمل او حوادث مهنية بينهم، وكذلك لم تستقبل إدارة العلاقات العمالية أي شكاوى في هذا الشأن.
- عدد ذوي الإعاقة العاملين في سوق العمل البحريني لا يتجاوز الـ(1285)، وهو عدد قليل مقارنة بالقوى العاملة في سوق البحريني، واغلب الوظائف التي يشغلونها وظائف مكتبية لا تحتاج الى آلات ومعدات.

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 "



- تجاوز المشرع البحريني هذا المعيار الذي تطالب به الاتفاقية، ليصل الى الفرض على أصحاب العمل الذين يستخدمون خمسين عاملاً فأكثر سواء كانوا يشتغلون في مكان واحد أو في أماكن متفرقة، استخدام من ترشحهم وزارة العمل من واقع سجل قيد الذين تم تأهيلهم، بما لا يقل عن اثنين في المئة من مجموع عدد العمال¹¹. هذا الى جانب إعطاء الأولوية للمعاقين في شغل الوظائف في الأجهزة الحكومية والمؤسسات والهيئات العامة¹².

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

- تطلب اللجنة افادتها بالتشريعات المتوافقة مع مواد الاتفاقية مع التشديد على ذكر مصطلح ذوي الإعاقة تحديداً في التشريع، في هذا الشأن نؤكد على انه لا يوجد أي عائق قانوني من تشكيل الجمعيات او الاتحادات التعاونية دون أي تمييز متى ما انطبقت الشروط والاحكام. وهذا الحق يدعمه دستور البلاد وينظمه قانون الجمعيات التعاونية¹³ (قانون رقم 24 لسنة 2000م).
- عدم ذكر مصطلح ذوي الإعاقة في التشريع، لا يعني استثنائهم من التغطية التشريعية. قانون رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين ينظم المسائل ذات الخصوصية بحياة ذوي الإعاقة ويراعي المسائل والتي لا تنطبق على الاسوياء، أما المسائل الأخرى مثل حقهم في تشكيل الجمعيات او الاستفادة من برامج التوظيف والتدريب او دعم المشاريع الصغيرة أو التعليم والتأهيل المهني وغيرها من الحقوق الأساسية التي يتشاركون فيها مع الأسوياء فتتضمنها القوانين الأخرى ذات العلاقة والتي تطبق على جميع المواطنين والمقيمين الاصحاء منهم وذوي الإعاقة دون تمييز، نظراً لان القوانين الوطنية تؤكد على المساواة ونبذ التمييز القائم على أي أساس كان.

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 "

- زدونا لجننتكم الكريمة في التقرير السابق بما تضمنته المادة (8) من قانون رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين، من الاعفاء صراحةً من الرسوم والضرائب بأنواعها، الأدوات والأجهزة التأهيلية والطبية والتعليمية والتقنية والتعويضية اللازمة لذوي الإعاقة، ويشمل ذلك ايضاً أدوات الإنتاج.
- وكما ذكرنا ضمن ردنا، يشغل ذوي الإعاقة -في الغالب- وظائف مكتبية، وتلك الوظائف التي لا تتطلب مجهود عضلي او استخدام الآلات، ناهيك عن انه عند شروعاتهم في انشاء مشاريعهم الخاصة فتكون مشروعاتهم تجارية في قطاع البيع بالتجزئة.

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

- الاقتصاد البحريني مفتوح، وتقدم الحكومة جملة من التسهيلات لرؤوس الأموال للاستثمار في البلاد، ولا توجد أي قيود على نوع الاستثمار او مجالاته. ومؤخراً نشط الاستثمار في القطاع الصحي بفتح مصانع للمنتجات الطبية الى جانب العمل على استقطاب المبادرات والمشاريع الاستثمارية في القطاع الصحي والطبي والتعريف بالفرص والمزايا التي تتمتع بها المملكة والتي تمثل بيئة جاذبة للاستثمارات الطبية، وقد يكون في المستقبل القريب انتاج مثل هذه الأجهزة التعويضية المخصصة لذوي الإعاقة.
- هذا فيما يتعلق بالممارسة الفعلية، وإذا كانت تطلب اللجنة مادة قانونية ملزمة تتوافق مع المادة، فهذه التغطية التشريعية "نصاً" غير موجودة، ولكن يقابلها تشريعات الصناعة التي تنظم هذا القطاع دون الإشارة الى صناعة بعينها دون أخرى.

¹¹ المادة 11 من قانون رقم (74) لسنة 2006 بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين.
¹² المادة (12) من قانون رقم 74 لسنة 2006م قانون رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين.

¹³ <https://www.lloc.gov.bh/PDF/L2400.pdf>



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

- تدعم حكومة مملكة البحرين الاتحادات وكذلك النقابات العمالية العاملة في البلاد، وكما تعلم اللجنة بأن النقابات والاتحادات لها شخصيتها الاعتبارية واستقلاليتها، والحرية في تنظيم ما تراه مناسباً من الفعاليات والأنشطة حدودها في ذلك قانون النقابات العمالية. ومتاح لجميع العمال -بمن فيهم ذوي الإعاقة- الانضمام لعضوية النقابات العمالية دون أي قيود. منظمات أصحاب العمل والعمال التي أرسل إليها التقرير:

تم إرسال نسخة عن التقرير إلى كل من:

- 10. غرفة تجارة وصناعة البحرين. - المنظمة الممثلة لأصحاب العمل.
- 11. الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين. - منظمة ممثلة للعمال.
- 12. الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين. - منظمة ممثلة للعمال.

* بدراسة اللجنة للرد، انتهت إلى ما يلي:

المادة 7	تغطية جزئية	لم يتضمن نص المادة ما يفيد إلزام صاحب العمل لإجراء تحويلات مُعينة لتأتم المعوق في عمله بغاية تسهيل أداء العمل وتأمين الحماية الخاصة له.
المادة 14	لم يتسن التأكد من وجود تغطية تشريعية	لم يتضمن الرد ما يفيد على اعطاء الأولوية للمعوقين في بعض الوظائف والمهن وتخصيص نسبة للمعوقين لشغل بعض الوظائف لا يكفي.
المادة 16	عدم تغطية تشريعية	لم يتضمن التشريع السماح للمعاقين بتكوين جمعيات تعاونية وتقديم التشجيع والدعم لفعل ذلك.
المادة 18	عدم تغطية تشريعية	الأدوات الخاضعة للإعفاء الضريبي وفقاً للنص التشريعي هي أدوات استخدام شخصي وليست الأدوات الإنتاجية المخصصة للمعاقين التي يقتنيها صاحب العمل لتسهيل العمل وحماية المعاقين.
المادة 20	عدم تغطية تشريعية	الغرض من المادة هو توفير الدعم والتشجيع من الدولة لصناعة المُعينات التعويضية محلياً قصد تيسير اندماج المعوقين في سوق العمل.
المادة 23	عدم تغطية تشريعية	الهدف من هذه المادة تشجيع منظمات العمال على تخصيص جزء من نشاطاتها لرعاية اعضائها من المعوقين وذلك بطبيعة الحال دون المساس باستقلاليتها هذه المنظمات.
المادة 25	عدم تغطية تشريعية	الإعفاءات المذكورة في المادة 8 من التشريع لا تضمن السيارات المحورة وفقاً لنص الاتفاقية.



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

- قبل طرح ردودنا على ملاحظات لجنتم الموقرة نود التأكيد على النقاط التالية لأهميتها:
 - يخلو سوق العمل في مملكة البحرين من ظاهرة عمل الأطفال/ الأحداث منذ أعوام عديدة، ليس فقط في أوساط المواطنين، بل كذلك تشمل العمالة الوافدة، إذ فعلت الحكومة من خلال أنظمة وزارة الداخلية منظومة رقابية حازمة تطبق على إجراءات الاستقدام. وقد نالت البلاد اشادات دولية وإقليمية لتحقيقها هذا الإنجاز. والإجراءات الحمائية التي تتخذها الحكومة بشأن تشغيل الأطفال/ الأحداث تأتي في إطار استكمال المنظومة التشريعية الوطنية وتوافقها مع معايير العمل الدولية، وكإجراء استباقي واحترازي أيضاً.
 - تؤكد سجلات إدارة التفتيش والسلامة المهنية في وزارة العمل وكذلك هيئة تنظيم سوق العمل، عدم ورود أي مخالفة خلال السنوات الماضية تتعلق بتشغيل الأطفال/ الأحداث في القطاعات الاقتصادية المشمولة بتفتيش العمل. ناهيك عن تجاوب أصحاب العمل الإيجابي مع هذه التوجهات بعدم تشغيل أو استقدام الأطفال/ الأحداث.
 - افرد قانون العمل في القطاع الأهلي باباً كاملاً ينظم تشغيل الأحداث، إذ يتناول تأطير المعايير ذات الخصوصية بهم، في حين تتم تغطية باقي الجوانب الأخرى من خلال سائر مواد القانون الى جانب التشريعات الأخرى ذات الصلة.
 - عدم وجد مادة تذكر الأطفال/ الأحداث صراحة في النص القانوني، لا يعني استبعادهم من التغطية التشريعية، وعند الرجوع الى الواقع والممارسة تؤكد ذلك.

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 ذكرنا سابقاً، المادة 27 من قانون العمل في القطاع الأهلي (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. وينظم قرار رقم (23) لسنة 2013 عدد من الموضوعات المتصلة بهذا الموضوع، إذ يؤكد على صاحب العمل قبل تشغيل الأحداث إجراء الفحص الطبي الابتدائي عليهم قبل التحاقهم بالعمل للتأكد من سلامتهم ولياقتهم الصحية تبعاً لنوع العمل الذي يسند إليهم، ويتخذ ما يلزم لتوقيع الكشف الطبي الدوري عليه بمعرفته - مرة كل عام على الأقل، وكذلك عند انتهاء خدمته.
- ومن بين المهام المناطة بجهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية اجراء الفحوص الطبية والمعملية اللازمة على العمال بالمنشآت للتحقق من ملائمة ظروف العمل ومدى تأثيرها على المستوى الصحي والوقائي للعمال (المادة 174- البند أ- الفقرة 1)، وبذلك يعطي الحق للمفتش طلب إعادة الفحص الطبي للحدث وبالتالي يتحقق التوافق الذي تطالب به لجنة الخبراء.
- ونعود لتكرار، بأن تقارير التفتيش والصحة والسلامة المهنية لم يرد فيها تسجيل حالات تشغيل أطفال/ الحدث، ولم تسجل أي إصابات في اوساطهم. بمعنى ان التدابير الاحترازية المتخذة من قبل المشرع البحريني كافية -في الوقت الراهن- وتتوافق مع المعيار الذي تطالب له المادة 13 من الاتفاقية.



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

• وضعت الاتفاقية الحد الأدنى لمدة الاجازة المدفوعة الاجر للحدث بـ 21 يوماً، وبالمقابل منح القانون العمل العامل بشكل عام (البالغين والأحداث، من منطلق عمومية تعريف العامل في التشريع الوطني) إجازة سنوية مدفوعة الاجر لا تقل عن 30 يوماً لكل من أمضي في خدمة صاحب العمل مدة سنة واحدة (المادة 58 من قانون العمل). وهنا قد يتساوى العمال البالغين بالعاملين من الأحداث في المدة، ولكن تتجاوز المعيار المحدد من قبل الاتفاقية. هذا الى جانب الى استقادات الحدث العامل من جميع الاجازات التي ينص عليها الباب الثامن من قانون العمل (الاجازات)، ومنها إجازة وفاة أحد الأقارب، والاجازات المرضية، والاعياد والمناسبات الرسمية، واجازة لأداء الامتحانات في احدى مراحل التعليم، 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 "

• ذكرنا للجنةكم اشتراط المادة 27 من قانون العمل التحقق من موافقة الولي او الوصي قبل تشغيل الحدث، ويعمل جهاز تفتيش العمل في وزارة العمل على إصدار تعليمات إدارية إلى الشركات والمنشآت التي تقوم بتشغيل الأحداث بضرورة إشعار ولي أمر او الوصي على الحدث بأي تصرفات أو مشكلات قد تستدعي معرفته بها، ويقصد بالمشكلات والتصرفات كل ما يتصل بالحدث من ممارسات وسلوكيات من بينها عدم الالتزام بساعات العمل والتغيب والسلوكيات غير السوية.

منظمات أصحاب العمل والعمال التي أرسل إليها التقرير:

تم إرسال نسخة عن التقرير إلى كل من:

- 13. غرفة تجارة وصناعة البحرين. - المنظمة الممثلة لأصحاب العمل.
- 14. الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين. - منظمة ممثلة للعمال.
- 15. الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين. - منظمة ممثلة للعمال.

* وبتدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

المادة 13	عدم تغطية تشريعية	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	توجب المادة اعطاء الحدث اجازة سنوية مدتها تزيد عن اجازة غير من العاملين بالنظر لحاجته لحماية اكبر، وهذا الحكم غير مغطي.
المادة 27	عدم تغطية تشريعية	تضمن الرد ذكر لتعليمات إدارية وليس قوانين او قرارات في هذا الشأن.



3- الجمهورية التونسية

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

وصل لمكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من الجمهورية التونسية حول الاتفاقية رقم (17) لعام 1993، وجاء في هذا الرد ما يلي:

أتشرف بإعلامكم أنه تبعا لمراسلتكم المشار إليها بالمرجع أعلاه، والتي تتضمن طلب اتخاذ الإجراءات اللازمة قصد عرض اتفاقية العمل العربية غير المصادق عليها عدد 17 لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين على السلط المختصة بالتصديق، أتشرف بإعلامكم أن الحكومة التونسية بصدد تدارس إمكانية المصادقة على هذه الاتفاقية مع الأطراف الاجتماعية المعنية، وفي صورة الاتفاق حولها سيتم عرضها على أنظار مجلس نواب الشعب للمصادقة عليها في أقرب الآجال الممكنة.

وتفضلوا بقبول فائق عبارات الاحترام والتقدير .

* وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

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



4- المملكة العربية السعودية

■ الاتفاقية العربية رقم (17) لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين - غير مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من المملكة العربية السعودية حول الاتفاقية رقم (17) لعام 1993، وجاء في الرد ما يلي:

أعدت حكومة المملكة العربية السعودية هذا الرد بناءً على ما ورد من منظمة العمل العربية بشأن رأي لجنة تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية من خلال دراسة التقارير السنوية حول اتفاقيات العمل العربية محل المتابعة.

الاتفاقية العربية رقم (17) لسنة 1993م بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين

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

تؤكد حكومة المملكة العربية السعودية للجنة بأنها تأخذ بعين الاعتبار كافة اتفاقيات وتوصيات العمل العربية عند إعدادها مشروعات الأنظمة واللوائح، وتحرص على الاستفادة قدر الإمكان والعمل بما تتضمنه الاتفاقيات والتوصيات العربية حتى وإن لم تصادق عليها.

* ودراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

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



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

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

أعدت حكومة المملكة العربية السعودية هذا التقرير للرد على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين بمنظمة العمل العربية في تطبيق أحكام الاتفاقية العربية رقم (19) لعام 1998م، بشأن تفتيش العمل والتي صادقت عليها المملكة في عام 2000م.

أولاً: بشأن عدم التغطية التشريعية لأحكام المواد التالية

المادة 15 من الاتفاقية: "تتحمل الجهة المختصة كافة النفقات المالية اللازمة لممارسة المفتشين لمهامهم".
النص التشريعي لا يتوافق مع مادة الاتفاقية.

تحيط حكومة المملكة العربية السعودية علمًا بما ورد من اللجنة، وتُشير إلى إفادتها في تقريرها المقدم في عام 2023م. وتذكر اللجنة بأن مفتشي العمل تنطبق عليهم الأحكام التي تنطبق على جميع موظفي الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية، ولهم جميع الحقوق والمزايا العينية والمالية، والتي تضمن عدم تحميلهم أي نفقات مالية اثناء ممارستهم لأعمالهم، وذلك وفق الأنظمة واللوائح المعمول بها في المملكة، والموضحة على النحو التالي:

1- لائحة الحقوق والمزايا المالية والمقرة بالأمر الملكي رقم (أ/ 28) في 1432/3/20هـ والصادرة بالقرار الوزاري رقم 2746/700 وتاريخ 1432/4/7هـ لشاغلي الوظائف العامة وتعديلاتها: وتوضح الحكومة لجنة فيما يتعلق بتحمل الجهة المختصة كافة النفقات المالية اللازمة فإن المادة 11 من اللائحة نصت على: "إذا انتدب موظف للاشتراك في لجنة تتحمل الجهة التابع لها ما يستحقه من بدلات أو تعويض أو مكافأة".

كما تضمنت اللائحة تفصيل الحقوق والمزايا المالية للموظفين الذين ينتقلون خارج مقر عملهم الأصلي في داخل أو خارج المملكة العربية السعودية لأداء مهام رسمية، وعن أيام السفر، ومكافئات العمل الإضافي، وغيرها من الحقوق المالية ذات العلاقة بأداء الموظف لمهامه. وعلاوةً على ذلك فإن المادة 52 من اللائحة تنص على جواز "منح بدل طبيعة عمل لغير شاغلي الوظائف التعليمية والتدريبية - لأسباب محددة من بينها -:

3. كون الوظيفة من الوظائف التي يعمل شاغلها خارج المكاتب الحكومية طوال الوقت أو أغلبه..."

2- اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية الصادرة بقرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم 1550 وتاريخ 9 / 6 / 1440هـ، والتي نصت في المادة 8 منها على أنه "على الجهة الحكومية بناء ثقافة مؤسسية إيجابية تدعم تحقيق أهدافها وتتسجم مع قيمها، ووضع ترتيبات محددة ومعلنة لتحقيق ذلك تركز على - عدة ركائز ومن بينها-:

هـ- إيجاد أدوات فعالة تهدف إلى استقرار الأوضاع الوظيفية في الجهة الحكومية، وضمان حقوق الموظفين الوظيفية ومعاملتهم بطريقة عادلة ومنصفة دون تمييز.

كما كفلت اللائحة حق الموظفين العاملين عن بعد في توفير كافة ما يلزم لقيام الموظف بعمله في المادة 9 منها، حيث نصت الفقرة ب منها على ما يلي:

" ب. على الجهة الحكومية لضمان العمل عن بعد القيام بما يأتي - من بينها-:

3. توفير ما يلزم من خدمات البنية التحتية والتطبيقات اللازمة من الأجهزة والمستلزمات التي يتطلبها العمل عن بعد، وتوفير الدعم التقني والفني اللازم".



المادة 18 من الاتفاقية "يشارك جهاز التفتيش في وضع اشتراطات السلامة والصحة المهنية التي يتطلبها منح التراخيص بإقامة المنشآت".

لم يذكر ما إذا كان جهاز التفتيش يشارك في وضع اشتراطات الصحة والسلامة المهنية الخاصة بتراخيص المنشآت.

تحيط حكومة المملكة العربية السعودية علماً بما ورد من اللجنة، وتُشير إلى إفادتها في تقريرها المقدم في عام 2023م، بشأن إنشاء (المجلس الوطني للسلامة والصحة المهنية) المرتبط تنظيمياً بوزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بموجب قرار مجلس الوزراء رقم 379 وتاريخ 7 / 7 / 1443 هـ، وصلاحياته المنصوص عليها في قرار مجلس الوزراء سالف الذكر.

وحيث تم اعتماد إطار الحوكمة للسلامة والصحة المهنية على المستوى الوطني بموجب قرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم 144116 وتاريخ 1444/9/15هـ، وبناءً على ذلك تم تشكيل لجان متخصصة داخل المجلس المُشار إليه للعمل على مراجعته التشريعات والأنظمة واللوائح والبرامج وأي أدوات تنظيمية أخرى متعلقة بالسلامة والصحة المهنية على المستوى الوطني، بمشاركة الجهات الحكومية ذات العلاقة بما في ذلك ممثلين من جهاز التفتيش بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

المادة 38 من الاتفاقية " يكون لمحضر ضبط المخالفة القوة الثبوتية إلى أن يثبت العكس " .

إن محضر المفتش يُرفع لمركز الاعتماد، وهذا الإجراء يعتبر غير متوافق مع نص مادة الاتفاقية.

تحيط حكومة المملكة العربية السعودية علماً بما ورد من اللجنة، وتُشير إلى إفادتها في تقريرها المقدم في عام 2023م.

وتؤكد الحكومة للجنة بأن الإجراء المتخذ برفع المحضر إلى مركز الاعتماد لا يمس القوة الثبوتية للمحضر، بحيث أن المركز لا يقوم بإجراء أي تعديل أو تغيير على محضر المخالفة، وتبقى صفة الثبوت له، ويصدر المركز القرار الإداري بإيقاع العقوبة على المخالف، إلا في حال ثبوت عكس ذلك؛ بما يتوافق مع التشريعات الوطنية. ويتم رفع محضر الضبط عن طريق الجهة المختصة بالتفتيش التي يتبعها المفتش وفق الإجراءات التي نصت عليها المادة 38 من اللائحة التنفيذية لنظام العمل الصادرة بقرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم 70273 وتاريخ 1440/4/11هـ وتعديلاتها.

○ ثانيًا: بشأن التغطية الجزئية لأحكام المادة التالية

المادة 16 من الاتفاقية " يعتبر مفتش العمل أحد أفراد الضابطة العدلية (القضائية) ويحمل بطاقة مهنية تثبت شخصيته ووظيفته" ليس هناك نص يعطي للمفتش الصفة الضبطية القضائية.

تحيط حكومة المملكة العربية السعودية علماً بما ورد من اللجنة، وتُشير إلى إفادتها في تقريرها المقدم في عام 2023م. وتؤكد حكومة المملكة العربية السعودية على الاختصاصات والصلاحيات الممنوحة لمفتشي العمل بموجب نظام العمل السعودي الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم م/ 51 وتاريخ 1426/8/23هـ، حيث نصت المادة 196 من نظام العمل، ومهام مفتشي العمل وواجباتهم وصلاحياتهم المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لضبط أعمال التفتيش وتنظيمها في الفصلين (الثاني والثالث) الصادرة بموجب قرار مجلس الوزراء 264 وتاريخ 1428/8/14هـ.



* ودراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

	تغطية تشريعية	المادة 15
ليس هناك نص يعطي للمفتش الصفة الضبطية القضائية.	تغطية جزئية	المادة 16
لم يتم ذكر ما إذا كان جهاز التفتيش يشارك في وضع اشتراطات الصحة والسلامة المهنية الخاصة بتراخيص المنشآت.	عدم تغطية تشريعية	المادة 18
تضمن الرد ان محضر المفتش يرفع لمراكز الاعتماد، وهذا الإجراء يعتبر غير متوافق مع نص مادة الاتفاقية.	عدم تغطية تشريعية	المادة 38



5- سلطنة عُمان

- الاتفاقية رقم (19) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل - مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي رد من سلطنة عُمان حول الاتفاقية رقم (19) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل، وجاء في هذا الرد ما يلي:

م	المطلوب/ الملاحظة	المادة في الاتفاقية	الرد
1	الإجراءات المتخذة لتوفير التغطية التشريعية الكاملة لأحكام المواد (10، 16، 23، 31، 38، 40).	المادة (10): تراعى كل دولة تعيين العدد الكافي من المفتشين بما يتلاءم مع حجم المهمات ونوعيتها والتنسيق مع الإدارات والأجهزة المعنية في الدولة للاستعانة بالاختصاصيين للمعاونة في أعمال التفتيش.	1- المادة (107) من قانون العمل نصت على أنه: "يجوز للجهة المختصة في حالة وجود مخالفة لأحكام السلامة والصحة المهنية توجيه إشعار خطي إلى صاحب العمل لاتخاذ تدابير تصحيحية لوقف المخالفة خلال المدة المحددة في الإشعار، وفي حالة وجود خطر وشيك يهدد سلامة وصحة العاملين، يجب على الوزارة اتخاذ التدابير اللازمة لإغلاق مكان العمل، كلياً أو جزئياً، أو وقف استخدام المعدات حتى زوال الأسباب المؤدية لهذا الخطر ويجوز طلب المساعدة من شرطة عمان السلطانية، إذا لزم الأمر لتنفيذ هذه التدابير." 2- القرار الوزاري رقم (2010/296) الصادر بتاريخ 2010/6/8م بشأن القواعد المنظمة لطلب المساندة من رجال الشرطة. 3- المادة (34) من قانون الإجراءات الجزائية نصت على: "لمأموري الضبط القضائي أثناء قيامهم بجمع الاستدلالات أن يسمعوا أقوال من يكون لديهم معلومات عن الجريمة وفاعلها، وأن يسألوا المتهم بها، ولهم أن يستعينوا بالأطباء وغيرهم من أهل الخبرة، ولكن لا يجوز لهم تحليف الشهود أو الخبراء اليمين إلا إذا خيف ألا يستطاع فيما بعد سماع الشهادة بيمين."
		المادة (16): يعتبر مفتش العمل أحد أفراد الضابطة العدلية (القضائية) ويحمل بطاقة مهنية تثبت شخصيته ووظيفته.	1- المادة (137) من قانون العمل نصت على " تكون للموظفين - الذين يصدر بتحديدهم قرار من السلطة المختصة قانوناً بالاتفاق مع الوزير - صفة الضبطية القضائية في نطاق تطبيق أحكام هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له..." 2- المادة الأولى من القرار الوزاري الصادر من وزارة العدل والشؤون القانونية رقم ٥١ / ٢٠٢٣ بتحويل صفة الضبطية القضائية لبعض موظفي وزارة العمل حيث نصت على: " يخول شاغلو الوظائف الآتية في وزارة العمل - كل في نطاق اختصاصه - صفة الضبطية القضائية في تطبيق قانون العمل المشار إليه، واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً لأحكامه: ... - مفتش العمل. - مفتش أمن صناعي. - مفتش السلامة والصحة المهنية."



م	المطلوب/ الملاحظة	المادة في الاتفاقية	الرد
			<p>3- دليل تفتيش العمل الصادر بالقرار الوزاري رقم (2008/11) بتاريخ 2008/1/15م، الفقرة الحادية عشر: إجراءات تفتيش العمل بالبند رقم (1) الصفحة رقم (10) والتي تنص على: "1- يحمل مفتش العمل عند قيامه بمهمة التفتيش بطاقة تثبت صفته وتحمل صورته وتعتمد هذه البطاقة من قبل الوزير وتختم بالختم الرسمي، ويجب على المفتش رد هذه البطاقة عند تركه العمل في التفتيش أو عندما تزول عنه هذه الصفة لأي سبب كان...".</p>
	<p>المادة (23): يزود مفتش العمل أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات التي تساعدهم في تطبيق التشريعات النافذة.</p>		<p>دليل تفتيش العمل الصادر بالقرار الوزاري رقم (2008/11) بتاريخ 2008/1/15م،</p> <p>1- الفقرة الثالثة: أهداف تفتيش العمل بالبند رقم (4) الصفحة رقم (5) والتي تنص على: "... 4- تقديم المعلومات والمشورة لأصحاب الأعمال والعمال بشأن الالتزام بالأحكام القانونية بما يحقق العلاقة الطيبة واستمرار التواصل بينهم من أجل تطوير هذه العلاقة إلى الأفضل بما يخدم المصلحة المشتركة لكافة أطراف الإنتاج...".</p> <p>2- الفقرة السادسة: مهام مفتش العمل بالبند رقم (8) الصفحة رقم (8) والتي تنص على: "... 8- المشاركة في عقد الاجتماعات والندوات وإجراء الاتصالات التي ترمي إلى تزويد العمال وأصحاب الأعمال بأحسن السبل لتطبيق قانون العمل واللوائح والقرارات المنفذة له...".</p>
	<p>المادة (31): لمفتش العمل أن يطلع على السجلات أو الدفاتر أو أية وثائق أخرى، وأخذ نسخة أو صورة منها إذا وجد أن ذلك ضروري لأداء مهمته.</p>		<p>1- المادة (137) من قانون العمل التي تنص على: "تكون للموظفين - الذين يصدر بتحديدهم قرار من السلطة المختصة قانونا بالاتفاق مع الوزير - صفة الضبطية القضائية في نطاق تطبيق أحكام هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذا له، وتحدد بقرار من الوزير القواعد والإجراءات المنظمة لعملهم، ويكون لهم الحق في الدخول إلى أماكن العمل وفحص الدفاتر والسجلات والأوراق المتعلقة به للتأكد من تطبيق أحكام هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذا له...".</p> <p>2- دليل تفتيش العمل الصادر بالقرار الوزاري رقم (2008/11) بتاريخ 2008/1/15م الفقرة السابعة: صلاحيات مفتش العمل بالبند رقم (3/ب) الصفحة رقم (8) والتي تنص على: "... 3- إجراء أي بحث أو اختبار أو تحقيق يكون ضروريا للتحقق من المراعاة الدقيقة للأحكام القانونية وبوجه خاص: ... (ب) طلب الإطلاع بالطريقة التي قررها قانون العمل واللوائح والقرارات المنفذة له على أي دفاتر أو سجلات أو وثائق أخرى يقضي قانون العمل واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له باحتفاظ صاحب</p>



م	المطلوب/ الملاحظة	المادة في الاتفاقية	الرد
			العمل بهذه السجلات للتحقق من توافقها مع الأحكام القانونية وأخذ صور أو مستخرجات من هذه الوثائق...".
2	إرسال الردود الخاصة بالمواد التالية متضمنة النصوص التشريعية.	المادة (1): 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.	نصت المادة (137) من قانون العمل: "تكون للموظفين - الذين يصدر بتحديدهم قرار من السلطة المختصة قانونا بالاتفاق مع الوزير - صفة الضبطية القضائية في نطاق تطبيق أحكام هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذا له، وتحدد بقرار من الوزير القواعد والإجراءات المنظمة لعملهم،...".
		المادة (4): تنظم كل دولة الاتصالات الأفقية والرأسية فيما بين جهاز أو أجهزة التفتيش، بما يحقق سرعة الأداء ونجاعته وسهولته.	نصت المادة (137) من قانون العمل على: "تكون للموظفين - الذين يصدر بتحديدهم قرار من السلطة المختصة قانونا بالاتفاق مع الوزير - صفة الضبطية القضائية في نطاق تطبيق أحكام هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذا له، وتحدد بقرار من الوزير القواعد والإجراءات المنظمة لعملهم، ويكون لهم الحق في الدخول إلى أماكن العمل وفحص الدفاتر والسجلات والأوراق المتعلقة به للتأكد من تطبيق أحكام هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذا له.
		المادة (5): تضع الإدارة المركزية ذات الصلة بنشاط	دليل تفتيش العمل الصادر بالقرار الوزاري رقم (2008/11) بتاريخ 2008/1/15م،



م	المطلوب/ الملاحظة	المادة في الاتفاقية	الرد
	<p>1- الفقرة التاسعة: الخطة السنوية والشهرية للتفتيش الصفحة رقم (9) والتي تنص على: "يتم إعداد هذه الخطة وفقاً للمعلومات والبيانات المستخرجة من قاعدة البيانات بالوزارة بأعداد مؤسسات ومنشآت القطاع الخاص مع مراعاة توزيع هذه الخطة حسب فئات التفتيش وأعداد العاملين فيها ومواقعها الجغرافية بحيث تشمل هذه الخطة التفتيش الشامل للعمل...".</p> <p>2- الفقرة العاشرة: الخطة العامة للتفتيش الصفحة رقم (10) والتي تنص على: "هي الخطة التي إعدادها عند الضرورة للقيام بالتفتيش الانتقائي للعمل، وحملات تفتيش العمل".</p>	<p>تفتيش العمل السياسة العامة للتفتيش التي تعالج على الأخص:</p> <ul style="list-style-type: none"> - وضع الخطة العامة للتفتيش. - تحديد أولويات التفتيش. - متابعة التفويض. - توفير متطلبات جهاز التفتيش. - الأداء الوظيفي والتدريب. - تقييم النتائج. 	
	<p>المادة (9): يجب على كل دولة تدريب مفتش العمل نظرياً وعملياً بما يؤهله لأداء مهامه.</p>	<p>تقوم الوزارة بتوفير دورات وورش تدريبية متخصصة وقانونية فيما يتعلق بتفتيش العمل. (لا يوجد نص)</p>	
	<p>المادة (19): يتم في كل دولة التنسيق والتكامل بين تفتيش العمل وتفتيش التأمينات</p>	<p>يوجد تنسيق بين وزارة العمل وصندوق الحماية الاجتماعية بشأن تفتيش العمل كلما تطلب الأمر ذلك. كما نصت المادة (139) من قانون العمل في الفقرة الثانية منها على: "... وللوزارة - بالتنسيق مع الجهات المختصة - ربط المخالفات المقيدة ضد</p>	



م	المطلوب/ الملاحظة	المادة في الاتفاقية	الرد
		الاجتماعية كلما كان ذلك ضرورياً.	أصحاب العمل في سجل التزامات تلك الجهات ولإيقاف خدماتها عنهم حتى زوال تلك المخالفات. "
		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 عليها.	<p>دليل تفتيش العمل الصادر بالقرار الوزاري رقم (2008/11) بتاريخ 2008/1/15م، الفقرة الرابعة: الشروط الواجب توفرها في مفتش العمل بالبندين رقم (2، 3) الصفحة رقم (6) والتي تنص على: "... 2- الحفاظ على المصلحة العامة: يجب على المفتش عند قيامه بعمله أن يستهدف تحقيق المصلحة العامة من خلال تطبيق قانون العمل والقرارات واللوائح المنفذة له وأن لا يكون للمفتش مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في المنشآت التي يقوم بالتفتيش عليها.</p> <p>3- النزاهة: يجب على مفتش العمل التحلي بصفة النزاهة والترفع عن أي عمل من شأنه المساس بمهام وظيفته وعليه:</p> <p>1- أن يلتزم بالمعايير القانونية في إجراء التفتيش.</p> <p>2- أن يتجنب الاستفادة من أي امتياز أثناء قيامه بالتفتيش، وبغض النظر سواء كان هذا الامتياز منفعة مادية أو معنوية.</p> <p>3- أن يتجنب قبول الهدايا أو أي عرض أو خدمة من أي نوع خاص، ولو كانت زهيدة الثمن سواء من أصحاب الأعمال أو العمال. "...</p>
		المادة (21): 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.	<p>1- نصت الفقرة الثانية من المادة (137) من قانون العمل على: "... ويؤدي هؤلاء الموظفون قبل مباشرة العمل اليمين أمام الوزير بأن يؤدي عملهم بأمانة وإخلاص وألا يفشوا سرا من أسرار العمل أو أي معلومات أو بيانات اطلعوا عليها بحكم عملهم، ولو بعد انتهاء خدمتهم."</p> <p>2- دليل تفتيش العمل الصادر بالقرار الوزاري رقم (2008/11) بتاريخ 2008/1/15م، الفقرة الرابعة: الشروط الواجب توفرها في مفتش العمل بالبندين رقم (5، 6) الصفحة رقم (6) والتي تنص على: "... 5- السر المهني: على مفتش العمل عدم إفشاء الأسرار التي اطلع عليها بحكم عمله سواء الأسرار الصناعية أو التجارية أو أية أسرار أخرى تؤثر على عمل المنشأة، وفي حال ثبوت إفشاء المفتش لهذه الأسرار يتم إخضاعه للمساءلة.</p> <p>6- كتمان مصدر الشكاوى: يحيط مفتشو العمل بالسرية المطلقة مصدر أي بلاغ أو شكوى تقدم لهم بشأن أي نقص أو خروج على الأحكام القانونية في المنشأة، وأن لا يبوحوا لصاحب العمل أو ممثله بأن زيارة التفتيش جاءت بناء على بلاغ أو شكوى...."</p>



م	المطلوب/ الملاحظة	المادة في الاتفاقية	الرد
		المادة (28): لمفتش العمل أثناء تأدية مهمته الاستفسار من صاحب العمل أو من يمثله أو العاملين في المنشأة (على انفراد أو أمام شهود) عن أية معلومات ضرورية تتعلق بتطبيق تشريعات العمل.	دليل تفتيش العمل الصادر بالقرار الوزاري رقم (2008/11) بتاريخ 2008/1/15م الفقرة السابعة: صلاحيات مفتش العمل بالبند رقم (3/أ) الصفحة رقم (8) والتي تنص على: "... 3- إجراء أي بحث أو اختبار أو تحقيق يكون ضرورياً للتحقق من المراعاة الدقيقة لأحكام القانونية وبوجه خاص: ... (أ) توجيه الأسئلة إلى صاحب العمل أو العاملين في المنشأة على انفراد أو أمام شهود عن أية مسألة تتعلق بتطبيق الأحكام القانونية. ...".
		المادة (33): يلتزم صاحب العمل والعامل بالتعاون مع مفتش العمل وتسهيل قيامه بمهامه، ويحدد تشريع كل دولة العقوبات التي تفرض على كل من يعرقل أعمال التفتيش، أو من يمنع عن التعاون مع المفتش.	نصت المادة (138) من قانون العمل على: "يلتزم صاحب العمل أو من يمثله أن يقدم للموظفين المنصوص عليهم في المادة (137) من هذا القانون التسهيلات اللازمة للقيام بأداء واجباتهم وكل ما يطلبونه من بيانات أو معلومات على أن تكون كاملة وصحيحة، وذلك فيما يتعلق بتطبيق أحكام هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له. ويحظر على أي شخص أن يعطل أو يعرقل متعمداً هؤلاء الموظفين عن ممارسة عملهم.". وفرضت المادة (143) من قانون العمل وفقاً للبندين (2، 4) عقوبة على المخالفين لأحكام المادة المشار إليها أنفاً حيث نصت على: "يعاقب بالسجن مدة لا تقل عن (10) عشرة أيام، ولا تزيد على شهر، وبغرامة لا تقل عن (1000) ألف ريال عماني، ولا تزيد على (2000) ألفي ريال عماني، أو بإحدى هاتين العقوبتين: ..." ٢ - صاحب العمل أو من يمثله الذي يمتنع عن تقديم التسهيلات اللازمة أو البيانات أو المعلومات وفقاً لأحكام هذا القانون أو يقدم بيانات أو معلومات غير حقيقية للموظفين، ٤ - كل شخص يعرقل أو يعطل عمداً أحداً من الموظفين المخولين صفة الضبطية القضائية عن ممارسة سلطاته أو إنجاز أي واجب مخول له، أو مفروض عليه، وتضاعف العقوبة عند تكرار المخالفة. ...".
		المادة (35): يتخذ مفتش العمل حين	دليل تفتيش العمل الصادر بالقرار الوزاري رقم (2008/11) بتاريخ 2008/1/15م الفقرة السابعة: صلاحيات مفتش العمل بالبند رقم (4) الصفحة



م	المطلوب/ الملاحظة	المادة في الاتفاقية	الرد
		قيامه بمهامه الإجراء المناسب لدرء ومعالجة المخالفات من بين: - إسداء النصح والإرشاد بشأن كيفية تلافي المخالفة. - توجيه تنبيه شفهي لتلافي المخالفة. - توجيه إنذار كتابي لتدارك المخالفة خلال مدة معينة. - تحرير محضر مخالفة. - اتخاذ إجراءات التنفيذ الفوري لدرء خطر	رقم (8) والتي تنص على: " ... 4- يتخذ مفتش العمل حين قيامه بمهامه الإجراء المناسب لدرء ومعالجة عدم الالتزام بأحكام قانون العمل واللوائح والقرارات المنفذة له ويشمل ذلك: (أ) إسداء النصح والإرشاد بشأن تطبيق الأحكام القانونية. (ب) توجيه التنبيه الشفهي لتلافي تلك المخالفة. (ج) توجيه إنذار كتابي لتدارك المخالفة خلال مدة معينة. (د) تحرير محضر بالمخالفة وفق النموذج المعد لهذه الغاية."



م	المطلوب/ الملاحظة	المادة في الاتفاقية	الرد
		<p>داهم يهدد سلامة العمال أو صحتهم.</p>	
		<p>المادة (36): يراعى مفتش العمل حين تحريره المخالفة أن يكون وفق النموذج الذي تعده الجهة المختصة بالتفتيش.</p>	<p>دليل تفتيش العمل الصادر بالقرار الوزاري رقم (2008/11) بتاريخ 2008/1/15م الفقرة السابعة: صلاحيات مفتش العمل بالبند رقم (4/ج) الصفحة رقم (8) والتي تنص على: "... 4- يتخذ مفتش العمل حين قيامه بمهامه الإجراء المناسب لدرء ومعالجة عدم الالتزام بأحكام قانون العمل واللوائح والقرارات المنفذة له ويشمل ذلك: ... (ج) تحرير محضر بالمخالفة وفق النموذج المعد لهذه الغاية."</p>
		<p>المادة (37): يرفع محضر ضبط المخالفة إلى السلطة القضائية مباشرة، أو عن طريق الجهة المختصة بالتفتيش التي يتبعها المفتش، وذلك وفقاً لإجراءات التي ينص عليها التشريع الوطني.</p>	<p>دليل تفتيش العمل الصادر بالقرار الوزاري رقم (2008/11) بتاريخ 2008/1/15م الفقرة الحادية عشرة: إجراءات تفتيش العمل بالبند رقم (7) الصفحة رقم (11) والتي تنص على: "... 6- على مفتش العمل تسليم نسخة طبق الأصل من الإخطار بالمخالفة أو المحضر المحرر بشأنها إلى الموظف المختص بالمنشأة، على أن يحتفظ المفتش بالنسخة الأخرى (الأصلية) لديه لعرضها على رئيسه المباشر في اليوم التالي، مشفوعة بتقرير كتابي عما قام به في هذا الشأن. 7- يقوم الرئيس المباشر للمفتش بعد استيفاء مما يلزم من بيانات بشأن المحضر ومرفقاته بإحالاته إلى الادعاء العام وفقاً لنسق العمل المتبع في هذا الشأن أو المحدد اتباعه بين الوزارة والادعاء العام."</p>
		<p>المادة (39): يسعى جهاز التفتيش إجراء التفتيش على المنشأة الواحدة مرة واحدة في السنة على الأقل، وتكون زيارات التفتيش دورية، أو تتبعية، أو انتقائية، أو بناء على شكوى.</p>	<p>دليل تفتيش العمل الصادر بالقرار الوزاري رقم (2008/11) بتاريخ 2008/1/15م، الفقرة الثامنة: أنواع زيارات تفتيش العمل الصفحة رقم (9) والتي تنص على: "تتنوع زيارات تفتيش العمل ويتميز كل منها بخصوصيات وإجراءات معينة، وهذه الزيارات تكون على النحو الآتي:</p> <p>1- التفتيش الشامل:</p> <p>يستخدم هذا النوع من التفتيش لتقييم وضع المنشأة تجاه الالتزام بأحكام قانون العمل واللوائح والقرارات المنفذة</p>



م	المطلوب/ الملاحظة	المادة في الاتفاقية	الرد
			<p>له، والاتفاقيات ذات العلاقة التي صادقت عليها حكومة السلطنة في هذا الشأن، ويتم تنفيذه بشكل دوري مرة واحدة سنويًا (على الأقل) للتحديث الشامل في البيانات والمعلومات الخاصة بالمنشأة.</p> <p>2- إعادة التفتيش:</p> <p>يتم إعادة التفتيش على أي منشأة يتضح بأنها غير ملتزمة تمامًا بأحكام قانون العمل واللوائح والقرارات المنفذة له بعد أن تم إخطارها بنتيجة التفتيش الشامل الذي أجري عليها والطلب إليها لتصحيح أوضاعها، وفي حالة وجود مخالفة أن تتم إزالتها بالسرعة الممكنة، وتكون إعادة التفتيش بعد فترة قصيرة مناسبة للتأكد من تصحيح المنشأة لأوضاعها.</p> <p>3- التفتيش الانتقائي:</p> <p>يتم هذا النوع من زيارات التفتيش بناء على بلاغ أو شكوى يتم التقدم بها إلى الجهة المختصة بتفتيش العمل، ...</p> <p>4- حملات تفتيش العمل:</p> <p>وتكون بغرض التحقق من وجود ظاهرة أو شكوى عامة تؤثر سلبًا على إنتاجية وسير العمل في مؤسسات ومنشآت القطاع الخاص، وظروف وأوضاع العاملين فيها."</p>



*وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

المادة 1	تغطية تشريعية	
المادة 4	عدم تغطية تشريعية	لم يتم ذكر ما يفيد تنظيم الاتصالات بين جهاز او أجهزة التفتيش.
المادة 5	تغطية جزئية	لم يتم ذكر ما يفيد معالجة أمور كضبط أولويات التفتيش ومتابعة التنفيذ، متطلبات جهاز التفتيش، الأداء الوظيفي والتدريب وتقييم النتائج كما هو مطلوب من المادة.
المادة 9	عدم تغطية تشريعية	لعدم وجود نص تشريعي يغطي أحكام هذه المادة.
المادة 10	تغطية جزئية	لم يتم ذكر ما يفيد ثلاثم عدد المفتشين مع حجم المهام ونوعيتها.
المادة 16	تغطية تشريعية	
المادة 19	عدم تغطية تشريعية	المطلوب هو التنسيق والتكامل بين تفتيش العمل وتفتيش التأمينات الاجتماعية.
المادة 20	تغطية تشريعية	
المادة 21	تغطية تشريعية	
المادة 23	تغطية تشريعية	
المادة 24	تغطية تشريعية	
المادة 28	تغطية تشريعية	
المادة 31	تغطية تشريعية	
المادة 33	تغطية تشريعية	
المادة 35	تغطية جزئية	التشريع لا ينص على أخذ الإجراءات الممكن اتخاذها من مفتش العمل (إجراءات التنفيذ الفوري لدرك خطر دائم).
المادة 36	تغطية تشريعية	
المادة 37	تغطية تشريعية	
المادة 39	تغطية تشريعية	



6- دولة الكويت

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

وصل مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من دولة الكويت حول الاتفاقية رقم (4) لعام 1977 بشأن الصحة والسلامة المهنية، وجاء في هذا الرد ما يلي:

- إن حكومة دولة الكويت متمثلة بالهيئة العامة للقوى العاملة وضعت ضوابط ونظم ملزمة وذلك في القانون رقم 6 لسنة 2010 في القطاع الأهلي لتنظيم السلامة والصحة المهنية في دولة الكويت وتسعى حالياً لدراسة القوانين ومراجعتها وتطويرها من أجل الحفاظ على صحة وسلامة العمالة في بيئة عمل صحية وسليمة، كما أن الهيئة تضع بعين الاعتبار الاتفاقية رقم 7 بشأن السلامة والصحة المهنية في تلك الدراسة للاستفادة منها.

*وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

أخذ العلم بما جاء في الرد، وتأمل اللجنة اتخاذ الإجراءات اللازمة للتصديق على الاتفاقية.

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

وصل مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من دولة الكويت حول الاتفاقية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل، وجاء في هذا الرد ما يلي:

- المادة الثانية: التغطية الجزئية: إن المنشآت التي تؤثر على البيئة وعلى العمال تكون في مناطق نائية وبعيدة عن العمران ويتم وضع شروط وضوابط معينة يجب الالتزام بها وذلك لحماية العمال والبيئة المجاورة وذلك من خلال القرار الوزاري رقم 198/ع لسنة 2010 (مرفق)
- المادة التاسعة عدم التغطية التشريعية: ان القرار الوزاري رقم 198/ع لسنة 2010 ينص في المادة (41/أ) يجب ان يكون تداول الخامات او المعدات او مواد الإنتاج وغيرها من أدوات العمل المختلفة بطريقة آمنة وسليمة لا يترتب عليها أي ضرر بسلامة وصحة العاملين، والمادة (41/د) تأمين وسائل النقل الميكانيكية المناسبة واستخدامها لرفع المواد بطريقة سليمة مع التأكد من سلامة وصلاحية السلاسل والحبال وخطافات التعليق والنفتيش عليها اسبوعياً واختبارها مرة على الأقل كل سنة، فإن استخدام



الآلات من الأمور الضرورية التي تسعى الحكومة لإحلالها كبديل للأعمال اليدوية المجهدة والمرهقة كلما أمكن ذلك حتى تزيد من الإنتاج.

• المادة العاشرة: التغطية الجزئية:

- الفقرة 1: إن قانون العمل الكويتي رقم 6 لسنة 2010 قد نظم ساعات العمل و الراحة الأسبوعية فالمادة رقم (64) تنص على ان لايجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني وأربعين ساعة اسبوعياً او ثماني ساعات يومياً إلا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون وتكون ساعات العمل في شهر رمضان المبارك ست و ثلاثين ساعة اسبوعياً، كما يجوز إنقاص ساعات العمل في الاعمال المرهقة او المضرة بالصحة او لظروف قاسية وذلك بقرار يصدر من الوزير، لذا فإن قانون العمل قد حدد ساعات العمل اليومية بالإضافة الى الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية وذلك في حالات الضرورة لتفادي خسارة محققة أو حادث خطر يعتبر من الاستثناءات المؤقتة التي تسمح لإضافة ساعات عمل إضافية لمواجهة ضد غط العمل في الحالات غير العادية و ايضاً أن قانون العمل الكويتي رقم (6) لسنة 2010 في شأن العمل في القطاع الأهلي والقوانين المعدلة له في المادة (66) نصت يجوز بأمر كتابي من صاحب العمل تشغيل العامل فترة إضافية اذا كان ذلك لازماً لمنع وقوع حادث خطر او لإصلاح ما نشأ عنه او تفادي خسارة محققة او مواجهة اعمال تزيد على القدر اليومي، ولا يجوز ان تزيد ساعات العمل الإضافي على ساعتين في اليوم الواحد وبحد اقصى مئة وثمانون ساعة سنوياً، كما لا يجوز ان تزيد فترات العمل الإضافي على ثلاثة أيام اسبوعياً وتسعين يوماً في السنة، ولا يحول ذلك دون حق العامل في اثبات تكليف صاحب العمل له بالعمل الإضافي فترة إضافية بكافة طرق الاثبات او بحق العامل الحصول على اجر عن فترة العمل الإضافي يزيد على اجره العادي الفترة المماثلة بمقدار 25 في المئة ويراعي في هذا الاجر ما تقضي به المادة (56) من هذا القانون. وعلى صاحب العمل ان يمكس سجلاً خاصاً بالعمل الإضافي يبين فيه تواريخ الأيام وعدد الساعات الإضافية والأجور المقابلة للعمل الإضافي الذي كلف به العامل، مع عدم الاخلال بأحكام المادة (64) من ذات القانون، بالإضافة الى المادة (67) التي تنص على ان للعامل الحق في راحة أسبوعية مدفوعة الاجر وتحدد بأربع وعشرون : متصلة عقب كل ستة أيام عمل ويجوز لصاحب العمل عن ضرورة تشغيل العامل يوم راحته الاسبوعية إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويتقاضى العامل 50 في المئة على الأقل من أجره إضافة لأجره الاصلي ويعوض يوم راحته بموم راحة آخر، ولا يخل حكم الفقرة السابقة في حساب حق العامل بما فيها أجره اليوم وأجازته حيث يجري حساب هذا الحق بقسمة راتبه على عدد أيام العمل الفعلية دون أن تحسب من ضمنه أيام راحته الاسبوعية على الرغم من كون أيام الراحة هذه مدفوعة الاجر، والمادة (68) الاجازات الرسمية المقررة للعام بأجر كامل هي:



- يوم رأس السنة الهجرية يوم واحد.
- يوم الاسراء والمعراج يوم واحد.
- عيد الفطر السعيد - ثلاثة أيام.
- وقفة عيد الأضحى المبارك - يوم واحد.
- يوم عيد الأضحى المبارك - ثلاثة أيام.
- المولد النبوي الشريف - يوم واحد.
- اليوم الوطني 25 فبراير - يوم واحد.
- التحرير 26 فبراير - يوم واحد.
- يوم رأس السنة الميلادية - يوم واحد.

وإذا استدعت ظروف العمل تشد غيل العامل في أحد هذه الأيام قرر له أجر مضاعف عنه مع تعويضه بيوم بديل، بالإضافة المادة (70) للعامل الحق في إجازة سنوية لا تقل عن ثلاثين يوم عمل مدفوعة الاجر على أن يستحق العامل إجازة عن السنة الاولى بعد قضائه ستة أشهر على الاقل في خدمة صاحب العمل ولا تحسب ضمن الإجازة السنوية أيام العطل الأسبوعية والعطل الرسمية وأيام الإجازات المرضية الواقعة خلالها ويستحق العامل إجازة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل ولو كانت السنة الأولى من الخدمة، والمادة (79) يجوز لصاحب العمل منح العامل، بناء على طلبه، إجازة خاصة من دون أجر خلاف الإجازات المشار إليها.

الفقرة 3: أن توفير بيئة عمل مناسبة وصحية تعتبر من اهم الأمور التي تضع لها حكومة دولة الكويت متمثلة بالهيئة العامة للقوى العاملة الأولوية فهي تعكس على العامل مما يؤثر عليه إيجابا، وليس فقط ان العمل انما كذلك السكن المناسب ليوفر الاستقرار النفسي والاجتماعي للعامل، لذا فإن القرار الوزاري رقم 199/ع لسنة 2010 في شأن تحديد اشتراطات ومواصفات السكن المناسب للعامل قد حدد ضوابط يلتزم بها صاحب العمل فيجب توفير السكن المناسب ووسائل النقل التي تسهل على العمال الانتقال من و الى العمل وفي حال عدم توفير سكن فإن صاحب العمل ملزم بمنح العامل بدل سكن



وفقاً لضوابط قد حددها ذات القرار المشار اليه، فالعامل هنا له حرية الخيار في اختيار المسكن الملائم سواء كان عائلي او غيره وبالشروط التي تتلاءم مع احتياجاته، كما تم إطلاق خدمة ملائمة السكن العمالي من خلال برنامج سهل الالكتروني لضرورة الزام صاحب العمل بتوفير المسكن المناسب، اما بالنسبة لوسائل النقل فإن تحديد ذلك يكون من خلال عقد العمل الذي يشمل على بند الشروط الخاصة.

الفقرة 4 و 5: إن الهيئة العامة للقوى العاملة بصدد دراسة وتطوير اشتراطات الصحة والسلامة المهنية بالتنسيق مع الجهات المعنية وستضع الهيئة بعين الاعتبار ملاحظات اللجنة واماورد في الاتفاقية من بنود من اجل المحافظة على بيئة العمل السليمة للعامل.

الفقرة 6 إن الهيئة العامة للقوى العاملة تقوم بصفة دورية ومستمرة بتوعية العمالة وتثقيفهم وذلك لحمايتهم وحفظ حقوقهم حيث تقوم بعمل زيارات لمواقع العمل من اجل توعية العمالة بالإضافة الى توفير بروشورات بسبع لغات توضح حقوق العمالة ويتم نشرها في كافة وسائل التواصل الاجتماعي وذلك للوصول لأكبر شريحة ممكنة من العمالة

المادة الحادية عشر: التغطية الجزئية

الفقرة 1: إن القانون رقم 6 لسنة 2010 بشأن العمل في القطاع الأهلي قد نظم في الفصل الرابع (السلامة والصحة المهنية) فالقانون قد أولى الهيئة العامة للقوى العاملة اختصاص الاشراف على بيئة العمل من خلال إدارة مركز الصحة والسلامة المهنية بالإضافة الى الهيئة العامة للبيئة التي لها دور كذلك في الاشراف على بيئة العمل.

الفقرة 3: تسعى حكومة دولة الكويت وفي جميع المجالات الى مجال الصحة والسلامة الكوادر المتخصصة ولاسيما في مجال الصحة السلامة المهنية لأهميته وانعكاسه على الإنتاج وذلك من خلال توفير بيئة العمل المناسبة والسليمة.

* بعد دراسة اللجنة للرد، انتهت إلى ما يلي:

المادة 2	تغطية جزئية	ما أتى في الرد لا يوضح كيفية اختيار مواقع المنشآت بشكل يحمي العمال من مخاطر البيئة المجاورة، ووجود المنشآت في مناطق نائية لا يحقق الغرض من المادة.
المادة 9	تغطية جزئية	ما تم ذكره كان مقصور على وسائل النقل الميكانيكية.
المادة 10	تغطية جزئية	الفقرة 3: لا يوجد ما يفيد أن يكون السكن قريب من مكان العمل، أو أن يتم توفير سكن عائلي، ولا يوجد ما يفيد إلزام صاحب العمل بتوفير الانتقالات للعمال، ووجود هذا كشرط في عقد العمل فقط لا يحقق الغرض من المادة. الفقرة 4: أخذ العلم وتأمل اللجنة اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحقيق التغطية التشريعية لهذه الفقرة. الفقرة 5: أخذ العلم وتأمل اللجنة اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحقيق التغطية التشريعية لهذه الفقرة. الفقرة 6: عدم ذكر النصوص التشريعية أو القرارات الوزارية التي تعيد التغطية التشريعية لهذه الفقرة.



المادة 11	تغطية جزئية	الفقرة 1: لا تعد الهيئات المذكورة أجهزة خاصة بالصحة والسلامة المهنية. الفقرة 3: لم يتم ذكر نصوص تشريعية تفيد تشجيع التخصص وتكوين الكوادر في مجال حماية بيئة العمل.
------------------	--------------------	---

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

وصل مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من دولة الكويت حول الاتفاقية رقم (17) لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين،
وجاء في الرد ما يلي:

• **المادة السادسة**

- أن حكومة دولة الكويت تسعى إلى توفير الرعاية الكاملة للمعاقين من أجل تأهيلهم وتمكينهم من أداء دورهم في المجتمع وذلك بالتعاون مع أصحاب العمل والعمال حيث فرضت في المادة 14 من القانون رقم 8 لسنة 2010 بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بالزام أصحاب العمل سواء في الجهات الحكومية أو الخاصة والقطاع النفطي التي تستخدم ٥٠ عامل كويتي أن توظف نسبة لا تقل عن ٤٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة ولا يحق لهذه الجهات رفض تعيينهم كما أن هناك تعاون دائم ومستمر بين الحكومة وجمعيات النفع العام الخاصة بالمعاقين وذلك بتشجيعهم والتنسيق معهم لرفع مستوى الوعي العام للأشخاص ذوي الإعاقة وكذلك توفير الأندية والمؤسسات المتخصصة التي توفر البرامج المهنية والتعليمية والتوجيهية للشباب ذوي الإعاقة ، ومن أجل توفير بيئة صحية واجتماعية وثقافية مناسبة لأعدادهم ليكونوا فاعلين في المجتمع ، كما تقوم بزيادة فرص العمل والتشغيل المتوفرة لهم في كافة القطاعات والأنشطة الاقتصادية والاجتماعية بما يناسب ميول و استعداد وقدرات كل شخص، بالإضافة لذلك تم توفير ورش عمل مخصصة من أجل تنمية قدراتهم وتمكينهم من العمل.

- وكما ان دولة الكويت برعاية وزيرة الشؤون الاجتماعية وشؤون الأسرة والطفولة، ووزيرة الدولة لشؤون الشباب ، أطلقت الهيئة العامة لشؤون ذوي الإعاقة بالشراكة مع معهد البناء البشري، للملتقى الوظيفي للدفعة الخامسة من المبادرة الوطنية شركاء لتوظيفهم لدعم الأشخاص ذوي الإعاقة. ويعد الملتقى الوظيفي ضمن فعاليات مبادرة حملة شركاء لتوظيفهم للعام التدريبي (2024/2023) حيث تعد الدفعة الخامسة للمبادرة في سبيل توحيد الرؤى وتضافر الجهود لتدريب وتأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة، بعد أن خضعوا للبرنامج التدريبي على مدى عام كامل حتى تخرج منهم 100 متدرب. كما هم الآن في طور الحصول على فرص وظيفية مناسبة تهدف أيضا إلى تأهيل وتوظيف وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ودمجهم في المجتمع كأشخاص فاعلين من خلال تفعيل مبدأ الشراكة في توظيف من يتم تدريبهم نوعياً وفقاً لمتطلبات الوصف الوظيفي بإشراف الجهات المعنية.



وبدعم ورعاية الهيئة العامة لشؤون القصر واتحاد المصارف ومكتب ممثل الأمين العام للأمم المتحدة وجامعة الكويت ووزارة الشباب، تم الإعلان عن استمرار هذه المبادرة الوطنية بدفعتها السادسة التي ستطلق بعدد 200 من ذوي الإعاقة.

كما تم إقامة أنشطة مختلفة بالتعاون مع الهيئة العامة للقوى العاملة و الهيئة العامة لذوي الإعاقة للفرص الوظيفية وتتضمن أكثر من (7) شركات خاصة وبنوك، وتم حضور عدد (32) مرشح ومرشحة من ذوي الاحتياجات الخاصة وتم أيضا إقامة يوم وظيفي في الهيئة العامة للقوى العاملة للفرص الوظيفية التابعة لبنك بيت التمويل الكويتي بعدد (5) مسميات وظيفية وملائمة لترشيح ذوي الاحتياجات الخاصة وتم حضور عدد (54) مرشح ومرشحة.

- المادة السادسة عشر: عدم التغطية التشريعية لعدم توافق النص التشريعي مع مضمون مادة الاتفاقية: تقدم دولة الكويت الدعم للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال صندوق رعاية وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ، كما تسهل الدولة ممثلة بالهيئة العامة لشؤون ذوي الإعاقة والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية مخصصات مالية شهرية تسهم في تحقيق الضمان والأمان الاجتماعي وتمكينهم من العيش المستقل.

* بعد دراسة اللجنة للرد، انتهت إلى ما يلي:

المادة 6	عدم تغطية تشريعية	لم يتم ذكر النص التشريعي الخاص بالتعاون والتنسيق مع أصحاب العمل والعمال في وضع السياسات الخاصة بالمعوقين.
المادة 16	عدم تغطية تشريعية	ما تم ذكره في الرد لا يفيد تشجيع المعوقين على إنشاء جمعيات تعاونية إنتاجية خاصة بهم، وقيام الدولة بدعم هذه الجمعيات.

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

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

● عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة 4 و 6 من الاتفاقية:

أن الهيئة العامة للقوى العاملة لديها إدارة مختصة لعمل البحوث وإعداد الدراسات حول سوق العمل وهي إدارة استراتيجيات سوق العمل والتي من شأنها إعداد البحوث والدراسات الخاصة بالقطاع الأهلي التي تطلبها جهات الاختصاص بالتعاون مع الوحدات التنظيمية ذات العلاقة بها، وإبداء الرأي في البحوث والدراسات المماثلة.



بالإضافة إلى دراسة المستجدات التي تطرأ في سوق العمل بالقطاع الأهلي واقتراح الحلول البديلة المناسبة وتشمل كذلك عمل الأحداث إلا أنه لا يوجد عمل للأحداث في دولة الكويت والقانون رقم (6) لسنة 2010 قد نظم عمل الأحداث للأعمار من 15-18 فهو عمل منظم وفق تشريعات محددة حماية لحق العامل الحدث، ويشمل ذلك بيئة العمل والشروط اللازمة في مكان العمل وغيرها من الحقوق.

• **عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة 22 من الاتفاقية:**

أن القانون رقم (6) لسنة 2010 في الباب الثالث تشغيل الأحداث" قد نظم عمل الأحداث وذلك مع مراعاة جميع الجوانب التي توفر بيئة عمل مناسبة وتراعي جميع الجوانب من أجل تكيف العامل الحدث مع جو العمل ولزيادة إنتاجه بما يتلاءم مع: سنه، كما أن صاحب العمل ملزم بالتأمين على العمالة لدى شركة التأمين وذلك مراعاة لأحكام التأمينات الاجتماعية. بالإضافة إلى أن حكومة دولة الكويت تلزم صاحب العمل بتوفير السكن بل وأن يحتوي على جميع المستلزمات من ناحية أماكن النوم - الامتعة الشخصية - دورات المياه - أماكن تناول الطعام والخدمة والحراسة.

• **عدم التغطية التشريعية لأحكام المادة 27 من الاتفاقية:**

إن عمل الحدث لا يتم إلا بموافقة ولي الأمر ومعرفته أو من له الوصايا على الحدث، وذلك يشمل جميع ما يخص العامل فلم يستثنى القانون الحالات المشار إليها في المادة 27 من مرض أو غياب.

* بعد دراسة اللجنة للرد، انتهت إلى ما يلي:

المادة 4	عدم تغطية تشريعية	الإدارة المذكورة ليست جهة مختصة بعمل الدراسات والأبحاث الخاصة بعمل الأحداث.
المادة 6	عدم تغطية تشريعية	حتى تتوفر التغطية التشريعية لهذه المادة يجب توافر أجهزة مختصة للقيام بالدراسات والأبحاث الخاصة بعمل الأحداث كما هو مذكور في المادة.
المادة 22	عدم تغطية تشريعية	لا يوجد ذكر للخدمات الاجتماعية العمالية التي يحظى بها العامل الحدث.
المادة 27	عدم تغطية تشريعية	موافقة ولي الأمر على شروع الحدث في العمل تختلف عن إبلاغ ولي الأمر بكل مستجدات الحدث من غياب أو مرض.



7- دولة ليبيا

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

وصل مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من دولة ليبيا حول الاتفاقية رقم (4) لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة "معدلة"، وجاء في هذا الرد ما يلي:

أولاً: تقضى الفقرة الثانية من المادة السادسة عشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية بأن توافى الدول الأعضاء مكتب العمل العربي، بناء على طلبه، بتقارير سنوية عن الإجراءات المتخذة لتسهيل التصديق على الاتفاقيات التي لم يتم التصديق عليها، مع الإشارة إلى الصعوبات التي تحول دون التصديق، وذلك وفقاً للنماذج المعدة من قبله.

ثانياً: المرجو من الدول الأعضاء التي لم تصدق على الاتفاقية أن تتفضل بموافاة مكتب العمل العربي بالرد على نموذج التقرير التالي، وذلك قبل منتصف شهر سبتمبر/أيلول من السنة الجارية لكي يعرض على لجنة الخبراء القانونيين لدراسته وإعداد تقرير يقدم إلى المؤتمر العام في دورته القادمة.

هل تم عرض الاتفاقيات على السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات؟

نعم

لا

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 حالت دون احالة الاتفاقيات من السلطة التنفيذية للسلطة التشريعية المعنية بالتصديق.

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

لا

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

هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

نعم

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

تم عرض الاتفاقيات على اللجنة الفنية لإعداد الردود ودراساتها واحالتها لمجلس الوزراء.

هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

نعم

لا

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

– مشروع قانون العمل الجديد.

– مشروع قانون تنظيم النقابات.

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

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، تمشياً 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.
الموافقة على التصديق.

الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:

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

❖ التاريخ: 2024 / 08 / 25

* بعد دراسة اللجنة للرد، انتهت إلى ما يلي:

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

▪ الاتفاقية رقم (5) لعام 1976 بشأن المرأة العاملة - مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من دولة ليبيا حول الاتفاقية رقم (5) لعام 1976 بشأن المرأة العاملة، وجاء في هذا الرد ما يلي:

المادة الخامسة

يجب العمل على ضمان توفير تسهيلات إعادة تدريب المرأة العاملة بعد فترات انقطاعها المسموح بها عن مجال العمل.
يرجى بيان ما يلي:

يرجى بيان التسهيلات المقدمة للمرأة العاملة لإعادة تدريبها بعد فترات انقطاعها المسموح بها عن مجال العمل؟

تم اصدار قرار من (اللجنة الشعبية العامة) مجلس الوزراء رقم 164 لسنة 1988 بشأن تشغيل المرأة العربية الليبية ونصت المادة (1) على سريانه على جميع النساء القادرات على العمل باستثناء النساء العاملات بالشرطة والجمارك حيث يسرى عليهم قوانين خاصة.



* يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

قرار مجلس الوزراء رقم 164 لسنة 1988 المشار اليه سلفا والمادة الثانية من هذا القرار على ما يأتي: -
العمل واجب على المرأة القادرة عليه تجاه المجتمع وللمرأة الحق في مزاوله الأعمال والوظائف بمختلف النشاطات الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع كما لها الحق في التمتع بكافة فرص التدريب المهني والوظيفي التي تتطلبها مزاوله هذه الاعمال والوظائف.

المادة السابعة

لا يجوز تشغيل النساء ليلا وتحدد الجهات المختصة في كل دولة المقصود بالليل طبقا لما يتمشى مع جو وموقع وتقاليد كل بلد وتستثني من ذلك الأعمال التي يحددها التشريع في كل دولة.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل ينص تشريع العمل في دولتكم الموقرة على حظر تشغيل النساء ليلا؟

نعم

2 - ماهي ساعات الليل المحددة في التشريع التي يحظر تشغيل النساء خلالها؟

ورد في المادة (178) من مشروع قانون العمل الجديد بأنه " لا يجوز بأي حال تشغيل النساء أكثر من 48 ساعة في الأسبوع، بما في ذلك ساعات العمل الإضافية، كما لا يجوز تشغيلهن فيما بين الساعة الثامنة مساءً والسابعة صباحاً، الا في الأحوال والاعمال التي يصدر بتحديددها قرار من وزير العمل والتأهيل..

1- ماهي الأعمال التي يستثنيها التشريع من حظر تشغيل النساء خلالها؟

المادة 178 من مشروع قانون العمل الجديد نصت على عدم جواز تشغيل النساء ليلا إلا في الأحوال والأعمال التي يصدر بها قرار من وزير العمل والتأهيل الذي يحدد الاستثناءات مثل المستشفيات أو العائلات في وظائف إشرافيه أو غيرها.

المادة التاسعة

يجب العمل على تخفيف الاعمال التي تكلف بها المرأة العاملة أثناء الفترة الأخيرة للحمل، وفي الفترة الأولى عقب الولادة، ويحظر تشغيلها ساعات إضافية في الفترات المذكورة.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل ينص التشريع على تخفيف الأعمال التي تكلف بها المرأة العاملة اثناء الفترة الأخيرة للحمل؟ وفي الفترة الأولى للولادة؟

نعم

* في حالة الاجابة ب(نعم) ماهي الفترات المذكورة في التشريع؟

تحديد الفترات متروكة للمرأة نفسها في نص المادة 25 للقانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل " للمرأة الحق في إجازة أمومة بمقابل مدتها أربعة عشر أسبوعاً عند تقديمها شهادة طبية تبين التاريخ المحتمل للولادة، وتتضمن هذه الإجازة فترة إلزامية بعد الوضع لا تقل عن ستة



أسابيع وتمتد إجازة الأمومة إلى ستة عشر أسبوعاً إذا أنجبت أكثر من طفل ولا يجوز إنهاء عمل المرأة أثناء حملها أو أثناء تغيبها في إجازة أمومة إلا لأسباب مبررة لا تمت بصلة إلى الحمل أو الولادة ومضاعفاتها أو الإرضاع.

كما يكون للمرأة العاملة في خلال الثمانية عشر شهراً التالية لتاريخ الوضع الحق في التمتع بفترة 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 المقابل.

2- هل ينص التشريع على حظر تشغيل المرأة في الفترات في هذه المادة ساعات عمل إضافية؟

نعم

* يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك

المادة الحادية عشر

تمنح المرأة العاملة إجازة مرضية خاصة في حالة المرض الناجم عن الحمل أو الوضع طبقاً لما يحدده التشريع في كل دولة، ومع مراعاة عدم احتساب هذه الإجازة من بين الإجازات المرضية المنصوص عليها في القانون.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل ينص التشريع على منح المرأة العاملة إجازة مرضية خاصة في حالة المرض الناجم عن الحمل أو الوضع؟

نعم تمنح الإجازة بأجر كامل

* يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك

المادة 25 للقانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل " للمرأة الحق في إجازة أمومة بمقابل مدتها أربعة عشر أسبوعاً عند تقديمها شهادة طبية تبين التاريخ المحتمل للولادة، وتتضمن هذه الإجازة فترة إلزامية بعد الوضع لا تقل عن ستة أسابيع وتمتد إجازة الأمومة إلى ستة عشر أسبوعاً إذا أنجبت أكثر من طفل ولا يجوز إنهاء عمل المرأة أثناء حملها أو أثناء تغيبها في إجازة أمومة إلا لأسباب مبررة لا تمت بصلة إلى الحمل أو الولادة ومضاعفاتها أو الإرضاع.

كما يكون للمرأة العاملة في خلال الثمانية عشر شهراً التالية لتاريخ الوضع الحق في التمتع بفترة 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 المقابل.

المادة الرابعة عشر

للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة بدون أجر للتفرغ لتربية طفلها. وذلك طبقاً للشروط والمدة التي يحددها التشريع في كل دولة، ويحتفظ للمرأة العاملة بوظيفتها خلال هذه الإجازة.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل ينص التشريع على حق المرأة العاملة في إجازة بدون أجر للتفرغ لتربية أطفالها؟

نعم



2- ماهي مدة الإجازة وشروط الحصول عليها؟

نصت المادة 35 للقانون رقم 12 لسنة 2010 " يجوز بقرار من جهة العمل منح العامل أو الموظف إجازة خاصة بدون مرتب في الحالات وبالشروط التي تحددها اللائحة التنفيذية".

كما نصت الفقرة 3 للمادة 19 لللائحة التنفيذية للقانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل على أنه " يجوز بقرار من جهة العمل منح العامل أو الموظف إجازة خاصة بدون مرتب في الحالات وبالشروط التالية:

1. للزوج أو الزوجة إذا رخص لأحدهما بالسفر للخارج بشرط ألا تتجاوز المدة المرخص بها.
2. لأغراض العلاج للزوج أو الزوجة أو الأبناء أو الوالدين.
3. لأسباب الأخرى التي يبديها العامل أو الموظف وتقدرها جهة العمل، ويجب ألا تقل الإجازة في هذه الحالة عن شهرين ولا تزيد على سنة إلا إذا كانت ممنوحة لغرض الدراسة أو العمل فهي قابلة للتجديد.

3- هل تحتفظ المرأة العاملة بوظيفتها خلال هذه الإجازة؟

نعم

* يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك

المادة (103) من اللائحة التنفيذية لقانون (12) لسنة 2010 نصت على " عند إعارة الموظف أو ندبه على سبيل التفرغ، أو إفقاده في بعثة أو منحة دراسية أو تدريبية، أو إجازة دراسية، تبقى وظيفته شاغرة، ويجوز في حالة الضرورة شغلها بقرار من الجهة المختصة بالتعيين إذا لم تقل مدة الإعارة أو النذب أو الإفاد عن سنة، كما يجوز النذب للقيام بعملها خلال مدة الإعارة أو النذب أو الإفاد ولو كانت أقل من سنة. وعند عودة الموظف يشغل وظيفته الأصلية إذا كانت شاغرة، أو أي وظيفة شاغرة من ذات درجته بالمجموعة الوظيفية التي تدرج فيها وظيفته، وإلا أعتبر شاغرا لدرجته بصفة شخصية، على أن تسوى حالته في أول وظيفة تخلو بالمجموعة المشار إليها متى كانت من ذات درجته. وتسري أحكام هذه المادة في حالة أداء الموظف للخدمة الوطنية.

المادة الخامسة عشر

" الضمانات الاجتماعية "

يجب أن يشمل تشريع التأمينات الاجتماعية الخاص بكل دولة، تأميننا خاصا للأمومة

يرجى بيان ما يلي:

هل ينص تشريع التأمينات الاجتماعية للمرأة العاملة الحق في الجمع بين أجرها أو معاشها وبين معاشها عن زوجها دون حد أقصى؟

نعم

2- هل هذا الحق مضمون للزوج كذلك؟

نعم



3- هل للأولاد حق الجمع بين معاشهم عن والدهم ومعاشهم عن والدتهم؟ وبدون التقيد بحد أقصى؟

نعم

* يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك

التغطية بموجب المادة 133 من لائحة معاشات الضمان الاجتماعي الصادرة بموجب بقرار (اللجنة الشعبية العامة) رقم 669 لسنة 1981،

جواز الجمع بين المعاشات بالنسبة إلى الأولاد والأرامل:

تستثنى من أحكام المادة السابقة الحالتان الآتيتان:

أ- يجوز لأي من الأولاد - ذكورا أو إناثا - أن يجمع بين معاشين مستحقين له عن والدين توفى كل منهما بعد أن كان مشتركا أو صاحب معاش، ويكون الجمع بين المعاشين في هذه الحالة بدون حد أقصى.

ب- يجوز للأرملة الجمع بين المعاش المستحق لها عن زوجها المتوفى وبين أي معاش آخر يستحق لها بصفتها مشتركة وفقا لقانون الضمان الاجتماعي بسبب الشيخوخة أو العجز الكلي، ويشترط في هذه الحالة ألا يجاوز ما تستحقه الأرملة نتيجة الجمع بين المعاشين أعلى القيمتين الآتيتين:

1. الحد الأقصى للمعاش الضماني الذي سوي لها سواء كان سببه الشيخوخة أو العجز الكلي.

2. الحد الأقصى للمعاش الذي سوي للمشارك المتوفى أو لصاحب المعاش المتوفى.

وفي المادة 134 من لائحة معاشات الضمان " يستحق المعاش لأفراد الأسرة المستحقين عن المشترك المتوفى أو عن صاحب المعاش المتوفى وذلك اعتبارا من اليوم الأول من الشهر الميلادي التالي لتاريخ وفاة المشترك أو وفاة صاحب المعاش.

المادة السابعة عشر

للأسرة أن تستفيد من التأمين الصحي الخاص بالمرأة العاملة ويحدد التشريع في كل دولة المقصود بالأسرة.

يرجى بيان ما يلي:

1- هل ينص التشريع على حق المرأة في الاستفادة من التأمين الصحي الخاص بالمرأة العاملة؟

2- نعم

3- لا

هل يحدد التشريع المقصود بالأسرة؟

نعم

لا



* في حالة الاجابة ب(نعم) يرجى بيان المقصود بالأسرة؟
الزوج والزوجة والابناء

* يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك

قانون الضمان الاجتماعي رقم (13) لسنة 1980 (المادة 24) " ويقصد بالعائلة في هذا الخصوص الزوج والزوجة والأبناء الذكور إلى سن الثامنة عشر والبنات غير المتزوجات".

المادة الثامنة عشر

للمرأة العاملة الحق في الحصول على المنح العائلية وذلك في حالة إعالتها لأولادها ولزوجها إذا كان عاجزا

يرجى بيان ما يلي:

هل ينص التشريع على حق المرأة العاملة في الحصول على المنح العائلية؟

المنحة العائلية تمنح للزوج أو الزوجة وليس للثنتين

* يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك

قانون الضمان الاجتماعي رقم (13) لسنة 1980 (المادة 24) " يستحق صاحب المعاش علاوة عائلة تصرف له شهرياً وتستحق هذه العلاوة لأصحاب المعاشات الأساسية وغيرها من المعاشات التي تقرر بمقتضى هذا القانون ولأصحاب المعاشات المقررة وفقاً لقانون التقاعد أو قانون التأمين الاجتماعي وذلك فيما عدا معاش العجز الجزئي لإصابة العمل.

المادة التاسعة عشر

"استحقاقات المرأة العاملة في حالة الاستقالة "

للمرأة العاملة الحق في الحصول على كامل حقوقها في مكافأة نهاية الخدمة أو المعاش أو أية استحقاقات أخرى في حالة استقالته بسبب الزواج أو الأناجب، على أن تبدي رغبتها في الاستقالة، في خلال المدة التي حددها التشريع في كل دولة.

يرجى بيان ما يلي:

هل ينص التشريع على حق المرأة العاملة في الحصول على حقوقها في مكافأة نهاية الخدمة أو المعاش أو أية استحقاقات أخرى في حالة استقالته بسبب الزواج أو الانجاب؟

نعم

لا

هل يحدد التشريع مدة معينة لتقديم المرأة استقالته؟

نعم

لا



في حالة الاجابة ب (نعم) ماهي هذه المدة؟

* يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك

إن التشريع هو قانون (12) لسنة 2010 بشأن اصدار قانون علاقات العمل ولا توجد مدة معينة فهي تستطيع أن تقدم استقالتها في أي وقت تراه.

وفي الفصل السادس (انتهاء الخدمة) نصت المادة 42 على أن " تنتهي خدمة العامل أو الموظف لأحد الأسباب الآتية:

1. بلوغ السن المقررة قانونا لانتهاء الخدمة.
2. عدم اللياقة الصحية.
3. الاستقالة.
4. الحكم عليه بعقوبة جنائية أو في إحدى الجنايات أو الجنح المخلة بالشرف أو الأمانة أو الأمن، على أنه إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة فلا يترتب عليه انتهاء خدمة العامل أو الموظف، وذلك مع عدم الإخلال بالمسئولية التأديبية عند الاقتضاء.
5. الوفاة.

*وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

المادة 5	عدم تغطية تشريعية	المطلوب في المادة هو إعادة تدريب وتأهيل المرأة بعد انقطاعها عن العمل للأسباب المسموح بها وليس الحق في مزاوله العمل بشكل عام.
المادة 7	تغطية جزئية	تحتفظ اللجنة بردها السابق ، حيث لا يمكن الاستناد على مشروع قانون بل على القانون النافذ.
المادة 9	عدم تغطية تشريعية	المذكور في الرد خاص بإجازة الأمومة ولكن المادة تشمل مراعاة ظروف الحمل وتخفيف الأعمال أثناء العمل في الفترة الأخيرة من الحمل والفترة الأولى عقب الولادة.
المادة 11	عدم تغطية تشريعية	المذكور في الرد خاص بإجازة الأمومة في الحالات الطبيعية، والمطلوب من المادة هو منح المرأة إجازات مرضية للأمراض الناجمة عن الحمل او الوضع.
المادة 14	عدم تغطية تشريعية	ليس هناك ما يفيد حق المرأة العاملة في الحصول علي اجازة للتفرغ لتربية طفلها.
المادة 15	عدم تغطية تشريعية	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 تغطية تشريعية	لم يتم ذكر النص التشريعي الذي يفيد باستفادة الأسرة من تأمين المرأة العاملة.



المادة 18	عدم تغطية تشريعية	تتص المادة على حق المرأة العاملة في المنح العائلية في حالات معينة، أما ما تم ذكره عن المعاشات وعلاوة العائلة فلا يحقق المطلوب من المادة.
المادة 19	عدم تغطية تشريعية	لا يوجد ما يفيد حصول المرأة على كامل حقوقها بعد الاستقالة بسبب الزواج او الانجاب.

▪ **الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن الصحة والسلامة المهنية - مُصادق عليها**

وصل مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من دولة ليبيا حول الاتفاقية رقم (7) لعام 1977 بشأن الصحة والسلامة المهنية، وجاء في هذا الرد ما يلي:

المادة الثانية

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

يرجى بيان ما يلي:

هل تساوي تشريعاتكم العمال العرب الذين يعملون في دولتكم الموقرة بالعمال الوطنيين في تطبيق الأحكام التالية:

- السلامة والصحة المهنية.
- التأمين من حوادث العمل وأمراض المهنة.
- أنظمة التأهيل المهني.

نعم

- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

مادة رقم (1) من القانون رقم (13) لسنة 1980 بشأن الضمان الاجتماعي

والتي نصت بأن " الضمان الاجتماعي حق يكفله المجتمع على الوجه المبين بهذا القانون لجميع المواطنين بليبيا وحماية للمقيمين فيها من غير المواطنين".

كما نص في نفس المادة (1) للقانون رقم (13) لسنة 1980

" يشمل الضمان الاجتماعي إجراءات وتدابير الأمن الصناعي والعناية بحالات إصابات العمل وأمراض المهنة وإعادة تأهيل المرض والمصابين والعجزة".



قانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن اصدار قانون علاقات العمل مجردة بحيث تسرى على الليبيين وغير الليبيين .

– مادة (8) للقانون رقم (93) لسنة 1976م بشأن الأمن الصناعي والسلامة العمالية

" يتعين على صاحب العمل في المهن والصناعات التي تستلزم إتباع وسائل خاصة للوقاية من أخطارها وتكون هذه الوسائل على درجة من التعقيد في قواعد إتباعها والالتزام بها. يلتزم صاحب العمل بتنظيم دورة خاصة للعمال المشتغلين في مجالاتها أو الذين يرشحون للعمل فيها تستهدف التحقق من إمامهم بهذه الأساليب وتحقيق التناسب بين نوعية العمل وكفاءة العامل

ولا يجوز تشغيل عامل في مجال من هذه المجالات إذا ثبت عدم كفاءته لإتباع واستخدام أساليب الأمن الخاصة التي يقتضيها العمل الموكول إليه.

ويصدر وزير العمل والخدمة المدنية قراراً يبين فيه الأعمال الخطرة التي تستلزم إتباع وسائل خاصة للوقاية والأمن وقواعد وإجراءات تنظيم الدورات المشار إليها وجهة الإشراف عليها.

– المادة رقم (2) من قانون علاقات العمل 12 لسنة 2010م وتنص الاتي:

" العمل في ليبيا حق لكل المواطنين ذكوراً وإناً وواجب عليهم أن يقوم على مبدأ المساواة في الاستخدام فيما بينهم أو بين غيرهم من الأجانب المقيمين بليبيا إقامة قانونية ويحرم تحريمً باتا الجبر والسخرة ومظاهر الظلم والاستغلال".

المادة الثالثة

يجب أن تتضمن الأحكام الخاصة بالسلامة والصحة المهنية الأسس الفنية اللازمة لضمان السلامة والحماية في:

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

يرجى بيان ما يلي:

- الاشتراطات الفنية اللازمة لمراعاة أحكام المادة السابقة.

أن يكون تخطيط المؤسسة ومساحتها وحجم المباني ومواصفاتها ومواصفات الأرضية والممرات والمداخل وغيرها سبب للعمليات الانتاجية وتسلسلها واشتراطات صحة وسلامة العمال.

- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

المادة رقم (15) للقانون رقم (93) لسنة 1976م بشأن الأمن الصناعي والسلامة العمالية " وفي جميع الأحوال لا يجوز مزولة أية

منشأة لأعمالها إلا بعد الحصول على شهادة بمطابقة مشروعات إنشائها ومواصفاتها لإنشاءاتها 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 بالتحقيق الصحي والتوعية الوقائية.

يرجى بيان ما يلي:

• هل توجد أجهزة خدمات للسلامة والصحة المهنية في المنشآت في دولتكم الموقرة؟

نعم

لا

• ما هو دور هذه الأجهزة أن وجدت؟

– الكشف على بيئة العمل.

– تنفيذ التشريعات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.

– الرقابة وضبط المخالفات.

– التوعية والتثقيف.

• يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

– القانون رقم (93) لسنة 1976 بشأن الأمن الصناعي.

– القانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن إصدار قانون علاقات العمل.

– القانون رقم (15) لسنة 1983 بشأن البيئة .

– القانون رقم (13) لسنة 1980 بشأن الضمان الاجتماعي .

– القانون رقم (11) لسنة 1970 بشأن الدفاع المدني .

المادة العاشرة

يجب على صاحب العمل القيام بتسجيل حوادث العمل وأمراض المهنة وإخطار الجهات المختصة بها، كما يجب إخطار الجهات المختصة بالحالات المرضية المهنية المشتبه فيها، وعلى صاحب العمل اتخاذ كافة الإجراءات لمنع تكرار وقوع مثل هذه الحالات ووضع الإحصاءات الخاصة بذلك.

ويحدد تشريع كل دولة الوسائل الكفيلة بتحقيق ذلك.

يرجى بيان ما يلي:

مدي إلزام صاحب العمل بتسجيل حوادث العمل وأمراض المهنة وإخطار الجهات المختصة بها.



القوانين واللوائح تلتزم صاحب العمل بتسجيل حوادث العمل وأمراض المهنة وإخطار الجهات المختصة بها.

- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

نصت المادة (40) من القانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن إصدار قانون علاقات العمل " على جهة العمل أن تخطر مكتب التشغيل المختص كتابة بكل حادث تنتج عنه وفاة أحد العاملين أو إصابته إصابة تعجزه عن العمل وذلك خلال (48) ساعة من تاريخ وقوع الحادث ."

المادة رقم (1) من قانون الأمن الصناعي والسلامة العمالية رقم 93 لسنة 1976م

" يلتزم صاحب العمل أيا كان نشاطه باتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية عماله ومن يتواجد منهم ومن الغير في أماكن العمل من أخطار العمل وأضراره والأمراض التي تنشأ عنه وذلك وفقاً للأحكام المبينة في هذا القانون".

المادة الثانية عشرة

يجب إيجاد جهاز تفتيش خاص بالسلامة والصحة المهنية، ويجب أن يدعم هذا الجهاز بالكوادر المتخصصة وبأجهزة ومعدات القياس، وغير ذلك مما يلزم للقيام بعمله، ويجب إعطاء هذا الجهاز سلطة الضبطية القضائية.

ويجب إشراك هذا الجهاز في وضع اشتراطات السلامة والصحة المهنية للترخيص بإقامة المنشآت.

يرجى بيان ما يلي:

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

نعم

- مدى التخصص: متمكن

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

نعم

- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

المادة رقم (17) للقانون رقم (93) لسنة 1976 بشأن الأمن الصناعي.

" يكون لمفتشي السلامة العمالية من موظفي وزارة العمل والخدمة المدنية الذين يصدر قرار بتعيينهم من وزير العمل والخدمة المدنية صفة الضبطية القضائية فيما يتعلق بتطبيق أحكام هذا القانون ويكون لهم حق دخول مختلف المنشآت للتحقق من تنفيذ أحكامه. "

الفقرة رقم (3) من المادة (111) للقانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن إصدار قانون علاقات العمل.

" يتولى مفتشو العمل الاختصاصات التالية:



3 - تعريف الجهة بأوجه القصور في الأحكام القائمة وتقديم الاقتراحات اللازمة لتلافيها "

المادة رقم 17 من قانون الأمن الصناعي والسلامة العمالية رقم 93 لسنة 1976م وهي كالآتي:

يكون لمفتشي يصدر قرار بتعيينهم من وزير العمل والخدمة المدنية صفة السلامة العمالية من موظفي وزارة العمل والخدمة المدنية الذين الضبطية القضائية فيما يتعلق بتطبيق أحكام هذا القانون ويكون لهم حق دخول مختلف المنشآت للتحقق من تنفيذ أحكامه.

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

• يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

• قرار انشاء المعهد العالي للسلامة والصحة المهنية.

*وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

المادة 2	تغطية تشريعية	
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 والمتعلقة بالأجهزة المسؤولة عن السلامة والصحة المهنية في المنشآت.
المادة 10	تغطية جزئية	جاء في الرد فقط الإعلام بحوادث العمل ولا يوجد ما يفيد وجوب تسجيل حوادث العمل وأمراض المهنة.
المادة 12	تغطية جزئية	لم يتم ذكر النصوص التشريعية التي تفيد وجود جهاز تفتيش خاص بالسلامة والصحة المهنية.
المادة 14	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية	لم يتم ذكر ما يفيد أن مادة الصحة والسلامة المهنية تدرس ضمن برامج التعليم وفي مراكز التدريب الفني والمهني.



■ 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 بشأن العمال الزراعيين، وجاء في هذا الرد ما يلي:

هل تم عرض الاتفاقيات على السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات؟

نعم

لا

من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولكم الموقرة؟

تم إحالتها للمجلس الرئاسي والسلطة المختصة بالتصديق (البرلمان)

ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

التصديق

أخذ العلم

إرجاء التصديق

عدم التصديق

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

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 حالت دون إحالة الاتفاقيات من السلطة التنفيذية للسلطة التشريعية المعنية بالتصديق.

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 الاتفاقيات على اللجنة الفنية لإعداد الردود ودراساتها وحالتها لمجلس الوزراء.

هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

نعم

لا

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

– مشروع قانون العمل الجديد.

– مشروع قانون تنظيم النقابات.

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.

الموافقة على التصديق.

الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:

– اللجنة الفنية لإعداد الردود اللازمة على ملاحظات لجنتي الخبراء القانونيين بمنظمتي العمل العربية والدولية.

– ادارة التعاون الدولي بوزارة العمل والتأهيل.

❖ التاريخ: 2024 / 08 / 25



*وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

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

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

وصل مكتب العمل العربي تقرير من دولة ليبيا حول الاتفاقية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل، 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:

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

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

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

• يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

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

- المادة 15 من القانون رقم 93 بشأن الامن الصناعي.

المادة الرابعة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

• يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

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

" على جميع الأشخاص والجهات التي تمارس نشاطا من شأنه ان يحدث تلوث للبيئة القيام بما يلي:

أ - استعمال أحدث الوسائل والتقنيات العلمية للتقليل من الاستهلاك والتلوث.



ب - تقديم تقرير مفصل للهيئة حول النشاط ونوعه والاجراءات الفنية والوقائية التي تضمن تجنب تلوث البيئة المتوقع حدوثه او التقليل منه.

ج - تطبيق الخطط والبرامج الخاصة بحماية البيئة.

د - اتخاذ الاجراءات الفنية والوقائية التي تضمن عدم حدوث اي طارئ ينتج عنه ضرر بالصحة العامة او تلوث البيئة عند ممارسته النشاط.

هـ - اتخاذ التدابير العلاجية التي تضمن ازالة التلوث في حالة حدوثه وذلك في حدود ما قام به نشاط ادى الى التلوث والاثار التي ترتبت عنه.

المادة 51 للقانون رقم 15 لسنة 2003 بشأن حماية وتحسين بيئة العمل .

على اللجان الشعبية للمؤتمرات الشعبية الأساسية واللجان الشعبية للشعبيات والجهات الأخرى ذات العلاقة بالالتزام بالتعليمات الصادرة عن الجهة المختصة والتنسيق والتعاون معها فيما يتعلق بوضع وتنفيذ البرامج اللازمة لتقديم الخدمات لتوفير بيئة صحية للمواطنين، والتي تشمل على وجه الخصوص ما يلي:

1- توفر كميات كافية من المياه الصالحة للشرب.

2- التخلص الصحي من مخلفات الصلبة والسائلة ورمم البرك والمستنقعات.

3- مكافحة ناقلات المرض من حشرات وقوارض وحيوانات.

4- الوقاية من الأخطار المهنية.

5- العمل على استمرار نظافة الحدائق والشوارع والبيادين والمحافظه على نظافة الفنادق والمنازل والمطاعم والمقاهي ودور العرض وسلالم العمارات والأماكن العامة المقلدة والمخصصة لتجمعات الجماهير، وغيرها من المحلات العامة الأخرى والتأكد من مراعاتها للشروط الصحية اللازمة.

6 - تطبيق التشريعات الصحية المنظمة لعمليات جمع القمامة ونقلها والتخلص النهائي منها.

7 - تأمين سلامة الطرق حفاظا على حياة الإنسان.

8 - التأكد من تطبيق الشروط الصحية في شواطئ الاستحمام وفي الحمامات والدورات المياه العمومية.

9 - التأكد من استمرار نظافة وسائل النقل العام البرية والبحرية والجوية.

10 - تنفيذ الاشتراطات التي تكفل السلامة العامة في عمليات البناء والهدم والإصلاح والترميم والتعديل.

12 - التأكد من توفر الشروط الصحية في أماكن بيع المواد الغذائية ومحلات بيع منتجات الألبان ومصانع المشروبات والمخابز، ومعامل المأكولات والفواكه والتي تنتج المواد الغذائية المعلبة.



- 15 - القضاء على الحيوانات الضالة والمهملة في الشوارع والميادين.
- 18 - تنفيذ الاشتراطات الصحية الأخرى المبينة بالتشريعات الصحية النافذة.
- 19 - الاهتمام بموضوع السلامة الإحيائية لضمان مستقبل البذور والسلالات الوطنية لاتقاء مخاطر الاعتماد على الغير.

المادة الخامسة

ينبغي على الجهات المختصة في كل دولة عربية التأكيد من أن العوامل الطبيعية (الفيزيائية) التالية في أماكن العمل ملائمة وضمن الحدود المسموح بها:

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

يرجى بيان ما يلي:

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

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

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

– المادة رقم 28 للائحة التنفيذية للقانون رقم 15 لسنة 2003 بشأن حماية وتحسين بيئة العمل تنص على أن " يلتزم مالك المنشأة باتخاذ الاجراءات اللازمة للمحافظة على درجتي الحرارة والرطوبة داخل مكان العمل بما لا يجاوز الحد الاقصى والحد الأدنى المسموح بهما وفي حالة اقتضاء العمل في درجتي حرارة او رطوبة خارج هذه الحدود يتعين عليه ان يكفل وسائل الوقاية المناسبة



للعاملين من ملابس خاصة وغير ذلك من وسائل الحماية ومتابعتهم صحيا واجراء الكشف الدوري عليهم وتقديم العلاج اللازم .
وتبين المواصفات البيئية الحدود القصوى لدرجة الحرارة والرطوبة ومكونات الهواء في بيئة العمل " .

المادة السادسة

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

يرجى بيان ما يلي:

1- 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.**

المادة رقم 27 لللائحة التنفيذية للقانون رقم 15 لسنة 2003 بشأن حماية وتحسين بيئة العمل تنص " على جميع المنشآت والمصانع والمعامل والمحطات التي تتبع منها أي ملوثات اتباع القواعد والمعايير والمواصفات البيئية وينطبق هذا الحكم على السفن والقطع البحرية الأخرى الراسية في جميع الموانئ ووسائل النقل البري والجوي المختلفة التي تدخل الى الاقليم الليبي . كما تلتزم الجهات المذكورة في الفقرة الأولى من هذه المادة برصد نوعية وكمية هذه الملوثات في سجل خاص يعد لهذا الغرض واحالة نسخة طبق الاصل او ملخص واف منه للهيئة كل ستة اشهر لتقييمها واقتراح الاجراءات الوقائية والعلاجية وعلى تلك الجهات اتباع التعليمات الصادرة عن الهيئة بخصوص نوعية وطرق تجميف وقياس هذه الملوثات " .

المادة السابعة

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

يرجى بيان ما يلي:

- هل يوجد نص تشريعي يعالج هذه المسألة؟

نعم

لا

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

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



المادة الثامنة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

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

• يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

– المادة 37 للقانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل تنص على " تلتزم جهات العمل بالكشف الطبي على من

تزمع التعاقد معه قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحية طبقا لنوع العمل الذي سيزاوله وكذلك القيام

بالفحوصات الدورية لجميع العاملين بها للمحافظة على لياقتهم الصحية وسلامتهم بصفة مستمرة "

– المادة 8 للقانون رقم 93 بشأن الامن الصناعي نصت على " يتعين على صاحب العمل في المهن والصناعات التي

تستلزم اتباع وسائل خاصة للوقاية من اخطارها وتكون هذه الوسائل على درجة من التعقيد في قواعد اتباعها والالتزام بها

. يلتزم صاحب العمل بتنظيم دورة خاصة للعامل المشتغلين في مجالاتها او الذين يرشحون للعمل فيها تستهدف التحقق

من المامهم بهذه الاساليب وتحقيق التناسب بين نوعية العمل وكفاءة العامل ولا يجوز تشغيل عامل في مجال من هذه

المجالات اذا ثبت عدم كفاءته لاتباع واستخدام اساليب الامن الخاصة التي يقتضيها العمل الموكول اليه " .

المادة التاسعة

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

يرجى بيان ما يلي:

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

ان التطور التقني والتكنولوجي في عالم العمل والصناعة وخاصة في القرن العشرين ادى الى تحويل الاعمال اليدوية المجهدة الى اعمال

آلية وبالتالي فان اغلب المنشآت الصناعية قامت بتحديث آلاتها وتطويرها بحيث تتناسب مع عصر السرعة وزيادة الانتاج.

• يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

نصت المادة 63 من القانون رقم 15 سنة 2002 بشأن حماية وتحسين بيئة العمل على " وفي جميع الاحوال يجب استعمال الوسائل

والتقنيات والمعدات المتوفرة للتقنية للإقلال من الاستهلاك والتلوث سواء تمثل الاستهلاك في المياه او المواد الخام او الطاقة او الهواء او

الفراغ او اي استعمال اخر للبيئة " .



المادة العاشرة

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

- 1- تنظيم ساعات العمل اليومية، وتحديد الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية، والتقيد بفترات الراحة اليومية والإجازات الأسبوعية والسبوعية.
- 2- منح العامل أجرا عادلا يتناسب مع جهده وإمكاناته، ويضمن له ولأفراد أسرته مستوى معيشة مناسبة.
- 3- توفير السكن الصحي المناسب والقريب من أماكن العمل للعاملين وعائلاتهم، خاصة في المناطق النائية عن العمران، وتأمين وسائل النقل المناسبة من وإلى أماكن العمل.
- 4- توفير التغذية الصحية في أماكن العمل.
- 5- تشجيع القيام بالنشاط الاجتماعي والعمل على تحسين العلاقات ما بين الزملاء في العمل من عمال ورؤساء عمل وأصحاب أعمال.
- 6- العمل على رفع المستوى الثقافي للعاملين، وزيادة الوعي الوقائي لديهم بكافة الوسائل التعليمية والإيضاحية.

يرجى بيان ما يلي:

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

المادة؟

نعم

• يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

1. تنظيم ساعات العمل اليومية، وتحديد الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية، والتقيد بفترات الراحة اليومية والإجازات الأسبوعية والسبوعية.
 2. منح العامل أجرا عادلا يتناسب مع جهده وإمكاناته، ويضمن له ولأفراد أسرته مستوى معيشة مناسبة.
- نصت المادة 13 من قانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل على " لا يجوز ان تزيد ساعات العمل على ثمان واربعين ساعة في الاسبوع كما لا يجوز ان تتجاوز عشر ساعات عمل في اليوم الواحد ويجوز تخفيض ساعات العمل لبعض فئات العاملين في الصناعات او الاعمال التي يصدر بتحديدها قرار من اللجنة الشعبية العامة بناء على اقتراح من الجهة المختصة ". كما نصت المادة 14 من نفس القانون على " يحق لكل عامل او موظف ان يحصل على راحة اسبوعية بمقابل لا تقل عن اربع وعشرين ساعة كاملة ويراعى ان تكون يوم الجمعة ". كما نصت المادة 16 من نفس القانون " اذا اشتغل العامل او الموظف في يوم راحته الاسبوعية يجب ان يعطى يوما بديلا خلال الايام الثلاثة التالية او ان يدفع له بالإضافة الى مقابل عمله المعتاد ما يعادل مثلي مقابله العادي في الساعة عن الساعات التي اشتغلها يوم راحته وفي حالة تشغيله ساعات عمل اضافية لمواجهة ضغط العمل فانه يستحق بالإضافة الى مقابله الاصلي مقابلا اضافيا لا يقل عن (50 %) زيادة على المقابل المعتاد وعلى الا تتجاوز ساعات العمل الاضافي ثلاث ساعات في اليوم الواحد ".



3 - توفير السكن الصحي المناسب والقريب من أماكن العمل للعاملين وعائلاتهم، خاصة في

المناطق النائية عن العمران، وتأمين وسائل النقل المناسبة من وإلى أماكن العمل.

4 - توفير التغذية الصحية في أماكن العمل.

نصت المادة رقم 23 للقانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل على " تلتزم جهات العمل بالنسبة لمن يؤدون عملاً في المناطق البعيدة عن العمران أو في المناجم أو مناطق التقيب على النفط أو استخراجها أو استثمارها ان تيسر لهم سبل الوصول الى مواقع العمل كما توفر لهم المساكن الملائمة وان تقدم لهم الوجبات الغذائية في أماكن تعدها الغرض وفقاً لما تحدده اللائحة التنفيذية ".
5 - تشجيع القيام بالنشاط الاجتماعي والعمل على تحسين العلاقات ما بين الزملاء في العمل

من عمال ورؤساء عمل وأصحاب أعمال.

نصت الفقرة 5 للمادة 18 من قانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل على " العمل على تنظيم العلاقات الاجتماعية بين العمال

وجهاً العمل وتهيئة فرص التعاون بينهم "

6 - العمل على رفع المستوى الثقافي للعاملين، وزيادة الوعي الوقائي لديهم بكافة الوسائل

التعليمية والإيضاحية.

*وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

المادة 3	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية	لم يتم بيان أحكام النصوص التشريعية المذكورة في الرد.
المادة 4	تغطية جزئية	الرد خاص بالأنشطة التي تسبب تلوثاً بيئياً أما نص المادة فهو عام يعني بالشروط الصحية في جميع أماكن العمل.
المادة 5	تغطية جزئية	توجد تغطية تشريعية خاصة بالفقرة 1 فقط، (الحرارة والرطوبة) ولم يرد بيان بتوافر باقي العوامل.
المادة 6	عدم تغطية تشريعية	لم يرد ذكر تشريعات خاصة بالحماية من المواد الكيميائية، وما تم ذكره خاص برصد وتقييم الملوثات.
المادة 7	لم يتسن للجنة التأكد من وجود تغطية تشريعية	لا يوجد ما يفيد إلزام استبدال هذه المواد.
المادة 8	عدم تغطية تشريعية	ما تم ذكره في الرد خاص بملائمة العامل للمهنة من حيث اللياقة والصحة البدنية والمطلوب من المادة هو العمل على تحقيق التلاؤم بين الآلة والعامل.
المادة 9	عدم تغطية تشريعية	لم يتم ذكر ما يخص السعي لتحويل الأعمال اليدوية إلى أعمال آلية.
المادة 10	تغطية جزئية	لا توجد تغطية تشريعية للفقرة 6



■ 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 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية، وجاء في هذا الرد ما يلي:

هل تم عرض الاتفاقيات على السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات؟

نعم

من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتك 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

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

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

نعم

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

توجد صعوبات سياسية حالت دون إحالة الاتفاقيات من السلطة التنفيذية للسلطة التشريعية المعنية بالتصديق.

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 الاتفاقيات على اللجنة الفنية لإعداد الردود ودراساتها واحالتها لمجلس الوزراء.

هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

نعم

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

– مشروع قانون العمل الجديد.

– مشروع قانون تنظيم النقابات.

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

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.

الموافقة على التصديق.

الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:

– اللجنة الفنية لإعداد الردود اللازمة على ملاحظات لجنتي الخبراء القانونيين بمنظمتي العمل العربية والدولية.

– مكتب التعاون الدولي بوزارة العمل والتأهيل.

❖ التاريخ: 2024 / 08 / 25

*وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

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



▪ 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 بشأن تشغيل وتأهيل المعوقين، وجاء في هذا الرد ما يلي:

هل تم عرض الاتفاقيات على السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات؟

نعم

من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتك 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

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

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

نعم

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

توجد صعوبات سياسية حالت دون إحالة الاتفاقيات من السلطة التنفيذية للسلطة التشريعية المعنية بالتصديق.

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؟

نعم



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

تم عرض الاتفاقيات على اللجنة الفنية لإعداد الردود ودراساتها وحالتها لمجلس الوزراء.

هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

نعم

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

- مشروع قانون العمل الجديد.

- مشروع قانون تنظيم النقابات.

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

لا

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

هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في بلدكم حين إعدادكم لهذا التقرير، تمشيا مع ما تقضيه المادة (17)

من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟

نعم

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

الموافقة على التصديق.

الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:

- اللجنة الفنية لإعداد الردود اللازمة على ملاحظات لجنتي الخبراء القانونيين بمنظمتي العمل العربية والدولية.

- مكتب التعاون الدولي بوزارة العمل والتأهيل.

* ودراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة إستكمال 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 بشأن عمل الأحداث، وجاء في هذا الرد ما يلي:

هل تم عرض الاتفاقيات على السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات؟

نعم

من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتك 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

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

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

نعم

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

توجد صعوبات سياسية حالت دون إحالة الاتفاقيات من السلطة التنفيذية للسلطة التشريعية المعنية بالتصديق.

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 الاتفاقيات على اللجنة الفنية لإعداد الردود ودراساتها واحالتها لمجلس الوزراء.

هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

نعم

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

- مشروع قانون العمل الجديد.

- مشروع قانون تنظيم النقابات.

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

لا

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

هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في بلدكم حين إعدادكم لهذا التقرير، تمشيا مع ما تقضيه المادة (17)

من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟

نعم

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

الموافقة على التصديق.

الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:

- اللجنة الفنية لإعداد الردود اللازمة على ملاحظات لجنتي الخبراء القانونيين بمنظمتي العمل العربية والدولية.

- مكتب التعاون الدولي بوزارة العمل والتأهيل.

❖ التاريخ: 2024 / 08 / 25

* ودراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة إستكمال 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 بشأن تفتيش العمل، وجاء في هذا الرد ما يلي:

هل تم عرض الاتفاقيات على السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات؟

نعم

من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتك 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

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

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

نعم

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

توجد صعوبات سياسية حالت دون إحالة الاتفاقيات من السلطة التنفيذية للسلطة التشريعية المعنية بالتصديق.

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 الاتفاقيات على اللجنة الفنية لإعداد الردود ودراساتها واحالتها لمجلس الوزراء.

هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

نعم

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

– مشروع قانون العمل الجديد.

– مشروع قانون تنظيم النقابات.

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

لا

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

هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في بلدكم حين إعدادكم لهذا التقرير، تمشيا مع ما تقضيه المادة (17)

من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟

نعم

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

الموافقة على التصديق.

الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:

– اللجنة الفنية لإعداد الردود اللازمة على ملاحظات لجنتي الخبراء القانونيين بمنظمتي العمل العربية والدولية.

– ادارة التعاون الدولي بوزارة العمل والتأهيل.

❖ التاريخ: 2024 / 08 / 25

*وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

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



8- جمهورية مصر العربية

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

وصل مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من جمهورية مصر العربية حول الاتفاقية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية، وجاء في هذا الرد ما يلي:

هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات؟

نعم ✓

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

سبق الرد

من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولكم 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؟

نعم



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

- حيث لا توجد صعوبات للتصديق فإننا سنقوم بالتنسيق مع الوزارات والجهات المختصة لاتخاذ إجراءات التصديق على الاتفاقية

هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

نعم

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

- تقوم الوزارة حالياً بإعداد دراسة للوقوف على تحليل الفجوة التشريعية القائمة – ان وجدت - بهدف سرعة معالجتها.
- انتهت الحكومة من اعداد مشروع قانون العمل الجديد والذي يتماشى مع احكام الاتفاقية بشكل كامل.

هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

نعم

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

تم وضع احكام الاتفاقية في الاعتبار وذلك في العديد من الاحكام منها على سبيل المثال ما يلي

المادة 204

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

المادة 208

تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية الناجمة عما يلي بوجه خاص:

(أ) الوطأة الحرارية والبرودة.

(ب) الضوضاء والاهتزازات.

(ج) الإضاءة.

(د) الإشعاعات الضارة والخطرة.

(هـ) تغيرات الضغط الجوي.

(و) الكهرباء الاستاتيكية والديناميكية.

(ز) مخاطر الانفجار.



المادة 209

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 وعلى الأخص:

(أ) 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.

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

نعم

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

عمل ندوات ودورات تدريبية لشرح وتوضيح احكام الاتفاقية (7) لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية لمفتشي السلامة والصحة المهنية والمعنيين بمتابعة تنفيذ قانون العمل بما يتواءم مع التشريعات الوطنية.

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

نعم

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

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

❖ الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:

الإدارة العامة للمنظمات والاتفاقيات الدولية بوزارة العمل.

❖ التاريخ: 2024/8/ 19

❖ البريد الإلكتروني: orgconferences@yahoo.com

*وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة التصديق على هذه الاتفاقية خاصةً أنه لا توجد أي صعوبات تحول دون ذلك.



▪ الاتفاقية رقم (11) لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية - غير مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من جمهورية مصر العربية حول الاتفاقية رقم (11) لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية، وجاء في هذا الرد ما يلي:

هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات؟

نعم

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

تم العرض على مجلس الشعب بتاريخ (22-23) نوفمبر 1989، هذا وقد سبق موافاة المنظمة برسالة العرض على مجلس الشعب

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؟

نعم



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

البدء في التنسيق مع الوزارات والجهات الشريكة المختصة لاتخاذ إجراءات التصديق

هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

نعم

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

- إعداد دراسة بمدى توافق التشريع الوطني مع أحكام الاتفاقية والتنسيق مع الجهات الوطنية الشريكة لاتخاذ إجراءات التصديق

هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

نعم

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

تم وضع احكام الاتفاقية في الاعتبار وذلك في العديد من النصوص منها ما يلي :-

المادة 146

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

(أ) تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام.

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

(ج) تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال.

المادة 147

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

المادة 149

يلتزم صاحب العمل بتقديم ما يطلبه ممثلو التنظيم النقابي في المفاوضات الجماعية من بيانات ومعلومات خاصة بالمنشأة.

ولصاحب العمل أو ممثلي التنظيم النقابي طلب هذه البيانات من منظماتهم بحسب الأحوال.

ويلتزم الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، ومنظمات أصحاب الأعمال بتقديم ما يلزم لحسن سير المفاوضات الجماعية من البيانات

والمعلومات الخاصة بفرع النشاط أو المهنة أو الصناعة، وللاتحاد العام والمنظمات المشار إليها طلب هذه البيانات والمعلومات من الجهات المعنية.

ويراعى في جميع الأحوال أن تكون البيانات والمعلومات المطلوبة جوهرية ولازمة للسير في المفاوضة.



المادة 152

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

المادة 153

يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة باللغة العربية، وأن تعرض خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ توقيعها على مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات عمال مصر على حسب الأحوال المقررة في قانون النقابات العمالية، وتكون الموافقة عليها من أيهما بالأغلبية المطلقة لأعضاء مجلس الإدارة وذلك خلال مدة لا تجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ توقيع الاتفاقية.

ويترتب على تخلف أي شرط من الشروط السابقة بطلان الاتفاقية.

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

نعم

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

عمل ندوات ودورات تدريبية لشرح وتوضيح احكام الاتفاقية (11) لسنة 1979 بشأن المفاوضات الجماعية للقائمين على التفنيش والرقابة على تنفيذ قانون العمل بما يتواءم مع التشريعات الوطنية.

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 التشاور مع منظمات العمل والعمال الاكثر 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: 2024/8/ 19

❖ البريد الإلكتروني: orgconferences@yahoo.com

وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة التصديق على هذه الاتفاقية خاصةً أنه لا توجد أي صعوبات تحول دون ذلك.



▪ الاتفاقية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين - مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من جمهورية مصر العربية حول الاتفاقية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين، وجاء في هذا الرد ما يلي:

المادة الرابعة عشرة

يرجي بيان ما يلي :

➤ الطرق التي يتم بها صرف الأجر في القطاع الزراعي.

رد الحكومة :

- تنص البند (ج) من المادة رقم (1) من قانون العمل على أنه

" الأجر: كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، ثابتاً كان أو متغيراً نقداً أو عيناً 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 أيا كان سبب استحقاقها أو نوعها.
 4. المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل.
 5. المنح: وهي ما يعطى للعامل علاوة على أجره وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته متى كانت هذه المنح مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في الأنظمة الأساسية للعمل، وكذلك ما جرت العادة بمنحه متى توافرت لها صفات العمومية والدوام والثبات.
 6. البديل: وهو ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها في أداء عمله.
 7. نصيب العامل في الأرباح.
 8. الوهبة التي يحصل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدتها، وتعتبر في حكم الوهبة النسبة المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية.
- ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع المنظمة النقابية المعنية بكيفية توزيعها على العاملين وذلك بالتشاور مع الوزير المعني.

- وقد نظم قانون العمل طرق صرف الأجر من خلال بعض المواد على النحو التالي:

1- نصت المادة رقم (36) من قانون العمل أيضاً على أن:

“يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة المنشأة، فإذا لم يحدد الأجر بأي من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد، وإلا قدر الأجر 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.“



2- نصت المادة رقم (37) من قانون العمل أيضا على أن:

“إذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو العمولة وجب الا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور”.

3- نصت المادة رقم (38) من قانون العمل أيضا على أن:

“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 علي 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 على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك.

(د) إذا 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.”.

نصت المادة رقم (40) من قانون العمل أيضا على أن:

“يحظر علي صاحب العمل ان ينقل عاملاً بالأجر الشهري الي فئة عمال المياومة او 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”.

نصت المادة رقم (41) من قانون العمل أيضا على أن:

“إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل، وكان مستعداً لمباشرة عمله وحالت دون ذلك اسباب ترجع إلي صاحب العمل، اعتبر كأنه ادي عمله فعلاً واستحق اجره 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 :

تضمن قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 العديد من الاحكام المتعلقة بصرف الاجر وذلك وفقا لما يلي:-

نصت المادة رقم (1):-

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

ج - الأجر: كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، ثابتاً كان أو متغيراً، نقداً أو عينياً. كما سبق وأن أشرنا سابقاً.

تضمنت المادة رقم (1) بند (ج) فقرة (5) اعتبار المزايا العينية ضمن عناصر الأجر ولكن بشرط أن تكون تلك المزايا العينية لا تستلزمها مقتضيات العمل.

وعلى سبيل المثال وسيلة النقل التي تسلم لمندوب المبيعات لا تعتبر من عناصر الاجر ولا تدخل في حسابه لأنها تستلزمها مقتضيات العمل.



كما نصت المادة (42): -

“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”.

المادة الثامنة عشر

➤ **مدى جواز تأجيل جزء من هذه الأجازة وضمائنه وموقف العامل منه.**

رد الحكومة:-

أشار قانون العمل إلى مواعيد الإجازة السنوية التي يستحقها العامل حيث يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل.

ويلتزم العامل بالقيام بالإجازة وفقاً للتاريخ والمدة التي يتم تحديدها مع صاحب العمل.

ويجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً، منها ستة أيام متصلة على الأقل ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر فإذا انتهت علاقة العمل قبل استفاد العامل رصيده إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد.

ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال.

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

يحدد صاحب العمل للمعامل مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات وظروف العمل، ويلتزم العامل بالقيام بالإجازة في التاريخ ولمدة التي يحددها صاحب العمل، إذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة سقط حقه اقتضاء مقابله.

النصوص التشريعية المتضمنة ذلك :

عاج قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 ذلك الامر من خلال نصوص المواد الآتية: -

المادة 47

تكون مدة الإجازة السنوية 21 يوماً بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة، تزداد إلى ثلاثين يوماً متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوماً في السنة لمن تجاوز سن الخمسين، ولا يدخل في حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية.

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

وفي جميع الأحوال تزداد مدة الإجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية والتي يصدر بتحديدها 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 إجازته.

المادة (48):-



“يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل. ويلتزم العامل بالقيام بالإجازة في التاريخ ولمدة التي حددها صاحب العمل وإذا رفض العامل كتابة بالقيام بالإجازة سقط حقه في اقتضاء مقابلها،

وفي جميع الاحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً، منها ستة أيام متصلة على الأقل ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازاته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد.

ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال”.

المادة (49):-

“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 إجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء الامتحانات شرط ان يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوماً على الأقل.

المادة (23) من الاتفاقية

➤ يرجى بيان القواعد والشروط التي تقي العمال الزراعيين من مخاطر المهنة التي قد تختلف عن قطاعات النشاط الإقتصادي الأخرى؟

رد الحكومة:-

نحيط اللجنة علماً أن المشرع المصري قرر حماية دستورية وقانونية للعمال بشكل عام ومنهم عمال الزراعة بشكل خاص وضمن توافر حدود واشترطات ومعايير الوقاية من مخاطر المهنة، وذلك على نحو ما يلي:-

- نصت المادة رقم 13 من الدستور المصري الصادر عام 2014 على أن:-

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

- قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 في الكتاب الخامس الخاص بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في المواد التالية:

مادة 204:

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

مادة 208 ونصت علي :

“تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية الناجمة عما يلي بوجه خاص :

أ- الوطأة الحرارية والبرودة .



- ب- الضوضاء والاهتزازات .
- ج- الإضاءة .
- د- الإشعاعات الضارة والخطرة .
- هـ- تغيرات الضغط الجوي .
- و- الكهرباء الإستاتيكية والديناميكية .
- ز- مخاطر الانفجار”

مادة 209 ونصت علي :

“تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ جميع الاحتياطات والتدابير اللازمة وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطر الميكانيكية والتي تنشأ من الاصطدام بين جسم العامل وبين جسم صلب وعلي الأخص :

- أ- كل خطر ينشأ عن آلات وأدوات العمل من أجهزة وآلات وأدوات رفع وجر ووسائل لانتقال والتداول ونقل الحركة .
- ب- كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء والحفر ومخاطر الانهيار والسقوط”

مادة 210 ونصت علي :

“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 :

- أ- التعامل مع الحيوانات المصابة ومنتجاتها ومخلفاتها .
- ب- مخالطة الأدميين المرضى والقيام بخدماتهم من رعاية وتحاليل وفحوص طبية ”

مادة 211 ونصت علي :

“تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية مع مراعاة ما يلي :

- أ- عدم تجاوز أقصى تركيز مسموح به للمواد الكيماوية والمواد المسببة للسرطان التي يتعرض لها العمال .
- ب- عدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة كميات العتبة لكل منها .
- ج- توفير الاحتياطات اللازمة لوقاية المنشأة والعمال عند نقل وتخزين وتداول واستخدام المواد الكيميائية الخطرة والتخلص من نفاياتها .
- د- الاحتفاظ بسجل لحصر المواد الكيميائية الخطرة المتداولة متضمنا جميع البيانات الخاصة بكل مادة ويسجل لرصد بيئة العمل وتعرض العمال لخطر الكيماويات .

مادة 212 ونصت علي :

“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



- قرار وزير القوى العاملة رقم 211 لسنة 2003 في شأن حدود الأمان والاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء المخاطر الفيزيائية والميكانيكية والبيولوجية والكيميائية والسلبية وتأمين بيئة العمل. وقد افرد لهم فصل كامل خاص بالسلامة والصحة المهنية في قطاع الزراعة (الفصل الخامس) لوقايتهم من المخاطر التي يتعرضون لها والحفاظ علي سلامة وصحة العاملين بهذا القطاع

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

2- يجب إتخاذ التدابير واحتياطات السلامة والصحة المهنية في تأمين بيئة العمل التي تكفل الاحتياطات الخاصة بوقاية المرأة العاملة في المنشآت والمشروعات الزراعية وفي الإنتاج الحيواني من المخاطر الميكانيكية والكيميائية والفيزيائية والبيولوجية (الحيوية) وحوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية والعوامل الأخرى .. والتي قد تؤثر على الصحة الإنجابية للمرأة والحمل والرضاعة وبما يتوافق مع التشريعات والقوانين الوطنية في ذلك .

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

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

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

ويتضح مما سبق حرص الدولة المصرية على الالتزام بتطبيق الإجراءات والضوابط الخاصة بنظام السلامة والصحة المهنية في كافة القطاعات ومنها الزراعة وذلك لتجنب حوادث العمل والحد من تأثيرها في حال وقوعها.

المادة السادسة والعشرون

➤ يرجى بيان ما يلي :

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

رد الحكومة :

ئحيط للجنة علماً أن الحكومة المصرية تحرص على وضع السياسة العامة التي تؤدي الي ضمان توفير شروط وظروف العمل الملائمة والعادلة بما يكفل تحقيق الاستقرار بالمنشآت المختلفة ، وحماية القوي العاملة من مخاطر العمل وحوادثه وامراضه المهنية والحفاظ علي مقومات الانتاج الرئيسية وتهيئة المناخ الملائم لعلاقات عمل متوازنة.

كما نصت المادة 224 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على ما يلي:

مع مراعاة الأحكام الواردة بالكتاب السادس من هذا القانون، تلتزم الجهة الإدارية المختصة بما يأتي :



1- إعداد جهاز متخصص للتفتيش على المنشآت يتشكل من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والخبرة اللازمة في مجالات الطب والهندسة والعلوم وغيرها.

ويتولى الجهاز المشار إليه مراقبة تنفيذ أحكام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل ويتم التفتيش على أماكن العمل في فترات دورية مناسبة.

2- تنظيم برامج تدريبية متخصصة ونوعية لرفع كفاءة ومستوى أداء أفراد جهاز التفتيش المشار إليه في الفقرة السابقة، وتزويدهم بالخبرات الفنية المتطورة بما يضمن أفضل مستويات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.

3- تزويد جهاز التفتيش المشار إليه بأجهزة ومعدات القياس وكافة الإمكانيات اللازمة لأداء مهمته.

وبناءً عليه فقد صدر قرار وزير القوى العاملة رقم 40 لسنة 2021 بشأن تحديد اختصاصات أجهزة وزارة القوى العاملة والذي اشار الي وجود جهازان يقومان بالتفتيش على العاملين بما يشمل العاملين في القطاع الزراعي وهما: -

1- قطاع السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.

2- قطاع رعاية القوى العاملة (الإدارة العامة للتفتيش) .

وتختص تلك الأجهزة بالعديد من المهام ومنها ما يلي: -

- اجراء التفتيش على المنشآت في الحالات التي تكلف بها من الجهات المعنية وذلك بالاشتراك مع الجهات الأخرى ومديريات العمل المختصة.

- مراقبة تطبيق احكام القوانين والقرارات الوزارية ذات الصلة بمجالات التفتيش والسلامة والصحة المهنية

• وتأسيسا علي ما سبق فان التفتيش على العاملين في القطاع الزراعي يتم من خلال منظومة التفتيش بنوعيتها (تفتيش احكام قانون العمل وتفتيش أحكام السلامة والصحة المهنية) ولا يوجد جهاز خاص بالتفتيش علي العاملين بالقطاع الزراعي بشكل مستقل ومنفرد .

*وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

المادة 14	عدم تغطية تشريعية	لم يتضمن الرد أوجه الصرف في القطاع الزراعي وتم ذكر نفس الرد السابق.
المادة 18	تغطية جزئية	لم يتم تغطية الجزء الثاني من المادة " ولا يجوز تأجيل ما زاي على ستة ايام إلا بناء على طل العامل ولسنة تالية فقط " .
المادة 23	تغطية جزئية	لم يتم ذكر القواعد والشروط التي تقي العمال الزراعيين من مخاطر المهنة التي قد تختلف عن قطاعات النشاط الاقتصادي الأخرى.
المادة 26	عدم تغطية تشريعية	لعدم وجود جهاز يختص بكفالة التطبيق السليم للأحكام القانونية المتعلقة بشروط العمل وحماية العمال في القطاع الزراعي.



▪ الاتفاقية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل - مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من جمهورية مصر العربية حول الاتفاقية رقم (13) لعام 1981 بيئة العمل، وجاء في هذا الرد ما يلي:

المادة الثانية

" يجب اختيار مواقع مناسبة لإقامة المنشآت عليها ضماناً:"

ب- لحماية الجوار والبيئة العامة من الأخطار التي تتجم عن هذه المنشآت.

رد الحكومة:

تحرص الدولة على إتخاذ التدابير اللازمة لتأمين بيئة العمل من خلال حماية العمال من التعرض للمهن الخطرة وكذلك حماية الجوار والبيئة العامة وتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل لتوفير الحماية القصوى للعمال وضمان توفير بيئة عمل مناسبة وآمنة وصحية. هذا وقد تضمنت التشريعات المصرية ذلك على النحو التالي:-

الدستور المصري لعام 2014

المادة (13):-

" 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..."

المادة 46:-

" 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 " .

قانون العمل رقم 12 لعام 2003

نص الكتاب الخامس الخاص بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل من خلال المادة:-

المادة (204)

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

المادة (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 والمنتج مع مراعاة ما يأتي:-

أ- ان تكون كافة اجهزة وادوات الاطفاء المستخدمه مطابقة للمواصفات القياسية المصرية.

ب- تطوير معدات الاطفاء والوقاية باستخدام احدث الوسائل وتوفير اجهزة التنبيه والتحذير والانذار المبكر والعزل الوقائي والاطفاء الالي التلقائي كلما كان ذلك ضرورياً، بحسب طبيعة المنشأة ونشاطها"

المادة (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 "

القرار 211 لسنة 2003 والمنفذ للمادة 213 من قانون العمل:

قد تناول في الفصل الثاني من الباب الأول (مادة 1) الإشتراطات العامة لمواقع العمل والإنشاءات بما يشمل تأمين هذه المنشآت بالإضافة إلى تأمين وحماية منشآت الجوار من الأخطار التي تنجم عن هذه المنشآت ومن هذه الإشتراطات ما يلي:

- مراعاة اختيار موقع المنشأة وأماكن العمل بها بما يتفق مع أحكام قانون التخطيط العمراني رقم (3) لسنة 1983 وقراراته المنفذة والقرارات المحلية المنظمة بهذا الخصوص على ألا يكون قد صدر قرار من اية جهة معنية بحظر إقامة أنشطة أو أنواع معينة منها بالموقع المزمع إختياره وكذلك مراعاة البعد البيئي طبقاً لقانون البيئة رقم (4) لسنة 1994 .

- يلتزم صاحب المنشأة ومن يتعاقد معه في أعمال المقاولات بتوفير اشتراطات واحتياطات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل متضامنين معاً على الوجه الآتي:-

أ- توفير شروط السلامة والصحة المهنية بالنسبة لمكان العمل ومعداته على المنشأة أو من يقوم بتشغيلها .

ب- ضرورة أن يتضمن عقد المقاول مع المنشأة إلزام المقاول بتوفير مهمات واشتراطات السلامة والصحة المهنية للعمال التابعين له وفي حالة عدم إلتزامه بتوفير هذه الإشتراطات تقوم المنشأة بتوفيرها وخصمها من حساب المقاول وتسليم مهمات الوقاية الشخصية للعاملين مع مراعاة ألا تتسبب أعمال المقاول في أضرار للمنشأة الأصلية .

ح- يراعى في أعمال الصرف والتخلص من المخلفات المختلفة الإلتزام بالإشتراطات الواردة بالقانون رقم 93 لسنة 1962 ولائحته التنفيذية وقرار وزير الإسكان رقم 380 لسنة 1975

د- تراعى في أماكن العمل بالنسبة للمحال الصناعية والتجارية وغيرها من المحال المقلقة للراحة والمضرة بالصحة والخطرة وكذا الملاهي والمحال العامة والسياحية توافر الإشتراطات العامة الواجب توافرها في هذا المجال وكذا الإشتراطات النوعية لكل نشاط والصادرة بقرارات من وزير الإسكان والمرافق والمجمعات العمرانية والوزارات المعنية الأخرى

- **قانون البيئة رقم (94) لسنة 1994**

المادة (34):-



"يشترط أن يكون الموقع الذي يقام عليه المشروع مناسباً لنشاط المنشأة بما يضمن عدم تجاوز الحدود المسموح بها لملوثات الهواء، وأن تكون جملة التلوث الناتجة عن مجموع المنشآت في منطقة واحدة بالحدود المصرح بها ، وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون المنشآت الخاضعة لأحكامه والجهة المختصة بالموافقة على ملائمة الموقع والحدود المسموح بها لملوثات الهواء والضوضاء في المنطقة التي تقام بها المنشأة.

المادة الخامسة

يُرجى بيان ما يلي:-

- 1- ما هي الإجراءات التي يتم إتخاذها في دولتكم الموقرة لبقاء عوامل التلوث الطبيعية (الفيزيائية) ضمن الحدود المسموح بها في بيئة العمل؟
- 2- يرجى بيان النصوص التشريعية الدالة على ذلك.

رد الحكومة:-

تسعى الدولة المصرية ممثلة في وزارة العمل لضمان توفير شروط العمل اللائق وتحسين ظروف العمل الصحية والبيئة وتوفير بيئة عمل آمنة تعزز وتحترم الحقوق العمالية والانسانية، حيثُ تقوم الدولة بإتخاذ الإجراءات اللازمة لبقاء عوامل التلوث الطبيعية (الفيزيائية) ضمن الحدود المسموح بها في بيئة العمل من خلال ما يلي:

نصت المادة (208) من قانون العمل :-

" تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية الناجمة عما يلي بوجه خاص :

أ- الوطأة الحرارية والبرودة

ب- الضوضاء والاهتزازات

ج- الإضاءة

د- الإشعاعات الضارة والخطرة

هـ- تغيرات الضغط الجوي

و- الكهرباء الاستاتيكية والديناميكية

ز- مخاطر الانفجار

المادة (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"



وألزمت المادة 219 المنشأة بما يلي : " تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي :

- أ- التفتيش الدورى اليومى فى 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 فى مراحلها الأولى ولإجراء الفحص عند إنتهاء الخدمة، وذلك كله طبقاً لأنظمة التأمين الصحى المقررة فى هذا الشأن ."

وقد نظمت المادة 227 ما يلي:

- " 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 فى هذه المجالات وتحدد هذه القرارات القواعد التى تتبع فى هذا الشأن".
- وتختص اللجان المشار إليها ببحث ظروف العمل وأسباب الحوادث والإصابات والأمراض المهنية وغيرها ووضع القواعد والاحتياطات الكفيلة بمنعها، وتكون قرارات هذه اللجان ملزمة للمنشآت وفروعها.
- ويجب أن يشمل التدريب العاملين بالجهاز 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 والإحتياطات اللازمة لدرء المخاطر الفيزيائية والميكانيكية والبيولوجية والكيميائية والسلبية وتأمين بيئة العمل، حيث أشارت المادة 3 من الباب الثانى (تأمين بيئة العمل) إلى ما يلي:

- " تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر المختلفة وعلى الأخص المخاطر الفيزيائية ومنها:-

1- الحرارة:-

- إجراء تقييم لدرجات الحرارة المؤثرة بأجواء بيئة العمل وعمل قياسات دورية وذلك بتقييم الجهد الجسماني لكل عمل بقياس درجة الحرارة المؤثرة على بيئة العمل باستخدام أجهزة قياس الوطأة الحرارية.

2- البرودة:-

- لا يسمح بالتعرض المستمر للجلد بدون واقٍ عند درجة تبريد مكافئة ل 32 درجة مئوية مع ضرورة مراعاة مدة التعرض.

3- شدة الإضاءة:-

- يجب توفير الإضاءة المناسبة الكافية لنوع العمل الذي تجرى مزاولته سواء كانت إضاءة طبيعية أو صناعية.



4- الضوضاء:

يجب إتخاذ 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 ولأثقة.

وأكدت المادة 209 على ما يلي: " تلتزم المنشأة وفروعها بإتخاذ جميع الإحتياطات 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 " .

المادة الثامنة

" ينبغي العمل على تحقيق التلائم بين الإنسان والآلة والحد من الإرهاق والسعى للحصول على الآلات ومعدات يسهل التعامل معها بأقل جهد ممكن " .

يُرجى بيان ما يلي :-

➤ ما مدى مراعاة التلائم بين قدرات العامل والآلة التي يعمل عليها؟

رد الحكومة:-

تنص المادة رقم 209 من قانون العمل على ما يلي

تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ جميع الإحتياطات 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 وأدوات رفع وجر ووسائل الانتقال والتداول ونقل الحركة.

(ب) كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء والحفر ومخاطر الانهيار والسقوط.

كما نصت المادة (216) على انه :-

"مع عدم الإخلال بإحكام قانون التأمين الإجتماعي تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يلي:-

أ- الكشف الطبي الإبتدائي علي العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحية طبقاً لنوع العمل الذي يسند اليه.

ب- كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدرته الجسمانية والعقلية والنفسيه بما يناسب احتياجات العمل.



وتجري هذه الفحوص طبقا للاحكام المنظمة للتأمين الصحي ، ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة قرارا بتحديد مستويات اللياقة والسلامة الصحية والقدرات العقلية والنفسية التي تتم علي اساسها هذه الفحوص"

كما نصت المادة رقم 217 على ما يلي :

تلتزم المنشأة وفروعها بما يأتي:

(أ) تدريب العامل على الأسس السليمة لأداء مهنته.

(ب) إحاطة العامل قبل مزاوله العمل بمخاطر مهنته والزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة لها مع توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة وتدريبه على استخدامها.

ولا يجوز للمنشأة أن تحمل العامل أية نفقات أو تقتطع من أجره أية مبالغ لقاء توفير وسائل الحماية اللازمة له.

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، وقد حدد الفصل الثاني منه (الوقاية من المخاطر الميكانيكية) -

ثالث عشر : مخاطر الاجهزة والالات حيث نصت المادة (27) علي ما يلي:-

"1- عند استخدام او تركيب الاجهزة والالات بأماكن العمل سواء كانت في أغراض صناعية أو أغراض أخرى ان تكون مطابقة للمواصفات القياسية المعتمدة ومزودة بوسائل الوقاية الذاتية وان تكون ملائمة لنوع وطبيعة العمل ويجب وضع لافتات ارشادية بجوار تلك الالات والاجهزة توضح فيها تعليمات السلامة الفردية للوقاية من مخاطر العمل .

2- ان تحاط دائما وبصفة مستمرة الاجزاء المتحركة من مولدات الحركة واجهزة نقل الحركة والاجهزة الخطرة من الماكينات سواء كانت ثابتة او متنقلة بحواجز الوقاية المناسبة الا اذا كانت هذه الاجهزة قد روعي في تصميمها انها تشمل الوقاية التامة للعاملين عليها.

ويراعي في اقامة هذه الحواجز ما يلي:

- ان تحول دون وصول العامل او احد اعضاء جسمه الي منطقة الخطر طوال فترة اداء العمل .
- ان تكون مناسبة للعمل والات تضايق العامل او تعوقه عن العمل.
- ان تكون مناسبة للعملية او الماكينة او الالة بحيث لا تكون سبب في تعطيل الانتاج.
- ان تقاوم ما تتعرض له اثناء العمل من ضغوط واجهادات واصطدامات"

رابع عشر : النقل والرفع وتداول المواد حيث نصت المادة (28) علي ما يلي:-

"يراعي في اعمال النقل والرفع وتداول المواد ما يلي:

- ان تترك مسافات مناسبة حول الماكينات و الالات او معدات العمل تسمح للعمال بالمرور والا تعوق اداء العمل العادي او عمليات ضبط واصلاح الماكينات او الالات او تداول المواد المستخدمه في العمل.



- ان تكون الممرات خالية من الثقوب واغطية المجاري غير المتينه او المساحة والصمامات الموضوعية رأسيًا او اي انشاءات يتسبب عنها خطر التصادم وان تكون مدتها لا تعرض من يسير عليها لخطر الانزلاق بان تكون مادة مناسبة للعمل الجاري بها ومستوية.
 - ان تتخذ الاحتياطات اللازمة لوقاية العاملين من مخاطر السقوط والاشياء الساقطة.
 - ان يكون تداول الخامات او المعدات او مواد الانتاج وغيرها من ادوات العمل المختلفة بطريقة امنة وسليمة ومناسبة لا يترتب عليها اي ضرر بسلامة وصحة العاملين او الاضرار ببيئة العمل.
- مادة (41) :- الترتيب والتنظيم
- "يراعي ترتيب العنابر والاقسام والالات والعمليات الانتاجية ترتيبا سليما متسلسلا يكفل سير عمليات الانتاج دون تداخل او تضارب يؤثر علي سير العمل ويتسبب في حوادث العمل او يساعد عليها".

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 المُرَهقة إلى أعمال آلية؟

رد الحكومة:-

تعمل الدولة المصرية على اتباع سياسات وبرامج فعالة لتحويل الأعمال اليدوية المرهقة إلى أعمال آلية يساهم في ذلك التطور التكنولوجي الذي تحرص على تطويره وتحسينه بأساليب مختلفة لمواكبة احتياجات ومتطلبات سوق العمل، ويتضح ذلك من خلال الاشتراطات التي حددها القرار الوزاري في الآلات وأدوات الجر حيث نصت المادة رقم 29 من قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم 211 لسنة 2003 بشأن حدود الأمان على ما يلي:

يجب أن يراعى في الآلات وأدوات الرفع والجر ما يلي:

- يراعى ما جاء بالقانون رقم 78 لسنة 1975 الخاص بالمصاعد الكهربائية ولائحته التنفيذية.
- أن تكون كل آلة رافعة أو مصعد للركاب أو البضائع متينة الصنع سليمة التكوين وأن تكون أجزائها متينة بدرجة كافية وأن تتوفر لها الصيانة الفنية اللازمة كما يجب فحصها دوريا طبقا لتعليمات الصيانة الموضوعية لكل نوع بمعرفة مختص ويسجل في سجل خاص.
- أن تحاط أماكن صعود ونزول المصاعد بسور متين بحيث يمنع أي شخص من القفز فوقه أو الاقتراب من الأجزاء المتحركة من المصعد وأن تكون له أبواب لا يمكن فتحها إلا إذا كان متوقفا عن الحركة.
- أن يوضح في مكان ظاهر على كل آلة ورافعة بيان أقصى حمولة وأن يراعى في تصميم السلاسل والحبال لها وأسلاك الجر وما شابهها أن تكون جيدة الصنع وأن توفر لها الصيانة الكاملة وألا تعمل أكثر من طاقتها أو أكثر من العمر الافتراضي لها وأن تفحص دوريا طبقا لتعليمات الصيانة الموضوعية لها بمعرفة الجهات المنتجة ويسجل ذلك في سجل خاص.



- تتخذ الاحتياطات لضمان سلامة الأشخاص المكلفين بفحص أو صيانة الأوناش والمساعد والخلاطات.
- يجب ربط كل جزء من أجزاء الحمولة التي يجرى رفعها أو إنزالها بإحكام تجنباً لأي خطر .
- يجب اتخاذ تدابير ملائمة أثناء تحريك آلة رفع أو جزء منها على سطح سقالة لمنع الأشخاص الموجودين فوق السقالة من الاصطدام بها.
- يتم رفع الأحمال من الأماكن التي يوجد بها حركة مرور منتظمة في حيز محاط بسياج وإذا تعذر ذلك تتخذ الترتيبات اللازمة لوقف حركة المرور مؤقتاً أو تغيير اتجاهها.
- تغطي الأماكن التي يعمل فيها العمال أو يمر فيها أشخاص يتعرضون لأن تسقط عليهم مواد أو معدات أو أشياء أخرى قد تسقط عليهم من ارتفاع يزيد عن 3 أمتار ونصف ضماناً لسلامة هؤلاء الأشخاص مالم تتخذ إجراءات أخرى فعالة لمنع سقوط هذه الأشياء .

كما نصت المادة رقم (30) (سادس عشر) الأوناش والروافع

- 1- تكون مكوناتها ووصلاتها وتثبيتاتها ودعامتها سليمة الصنع ميكانيكياً ومن مواد متينة ذات قوة احتمال كافية وخالية من العيوب ويحافظ على حالتها جيداً بفحصها قبل العمل بمعرفة شخص مختص ومؤهل لذلك .
- 2- تتخذ الاحتياطات اللازمة للتحقق من الحمولة القصوى لكل آلة رفع ويزود كل ونش وآلة رافعة بأجهزة الأمان الخاصة بها منعا لسقوط الأحمال المعلقة .
- 3- لايجوز تكليف أى شخص دون الثامنة عشرة ولاغير مؤهل بإدارة الأجهزة والمعدات الرافعة والأوناش.
- 4- يعين شخص خصيصاً لتنسيق تشغيل آلات الرفع التي تعمل معا وإذا تعذر على الشخص الذي يدير آلة الرفع رؤية الحمولة من جميع جوانبها يكلف ملاحظ أو عدد من الملاحظين أو عمال إشارة للوقوف في مكان يمكن فيه تتبع الونش وإعطاء الإرشادات اللازمة للشخص الذي يديره.
- 5- يبين بوضوح لجميع العاملين بالموقع الحمولة المأمونة وكذلك طول وزوايا الميل المختلفة للأوناش المزود بها زراع.
- 6- تزود المحركات والمعدات الرافعة وآلات نقل الحرجة والكابلات الكهربائية وغيرها من الأجزاء الخطرة من آلات الرفع بأجهزة وقائية محكمة يحذر رفعها أثناء تشغيل المحرك أو الآلة.
- 7- تصنع الحبال من أسلاك معدنية بحيث يكون معامل الأمان ستة أضعاف الحمولة القصوى وعند حساب أبعاد هذه الحبال يفترض أن تتحمل فقط إجهاد الشد .
- 8- تكون جميع الكابلات والحبال المستخدمة في الآلات الرافعة لرفع المواد أو إنزالها طويلة بما يكفى لترتك ما يعادل لفتين على الأقل على الاسطوانة في أى وضع من أوضاع التشغيل .
- 9- تزود اسطوانات الأوناش بأسنان تمنع انزلاق الحبل خارج الاسطوانة .
- 10- تبنى القاعدة التي يقام عليها الونش من مواد متينة وتكون متقنة الصنع بالنسبة لارتفاعها وموقعها ولطاقة الرفع ومداه .
- 11- يثبت كل ونش بإحكام وذلك بضم أثقاب تثبت به تثبيتها قويا لضمان عدم تأرجحه .
- 12- إذا تحقق التوازن عن طريق إضافة أثقاب إلى الونش ، فيجب تعليق رسم بياني في مقصورة الشخص الذي يتولى تشغيله يحدد أثقاب التوازن وحجمها .



13- يجب فحص شهادات الأوناش ويحظر استعمال أى ونش مالم يختبر ويفحص بمعرفة شخص مختص ومالم تصدر شهادة منه تدل على أن الفحص والتجارب تمت بالطريقة المقررة وبين الحمولة المأمونة ومختلف زوايا الميل للزاوية القصوى للاستعمال وتكرر الفحوص والاختبارات المقررة على فترات منتظمة أو بعد كل تعديل أو إصلاح هام يحدث بالونش .

14- يراعى فيما يتعلق بالحمولة المأمونة لكل زاوية ميل والتي تحدد في أحدث شهادة وأن لا تتعدى هذه الحمولة (80%) من الحمولة القصوى التي يحملها الونش من هذه الزاوية عند إجراء الاختبار .

كما تقوم الوزارة بإصدار كتب دورية وتعليمات لمواقع العمل والانشاءات بمواكبة التطور التكنولوجي لتحويل الاعمال اليدوية الى اعمال تكنولوجية حديثة.

*وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

المادة 2	تغطية تشريعية	
المادة 5	تغطية جزئية	لم يتضمن الرد إن كان هناك بشأن العوامل الفيزيائية (الرطوبة، التهوية، الغبار) وإذا كانت ملائمة وضمن الحدود المسموح بها كما تنص المادة.
المادة 8	عدم تغطية تشريعية	ما تضمنه الرد هو ضمان السلامة والصحة المهنية للعامل وتقادي أية مخاطر عند التعامل مع الآلة، بينما ما تقصده المادة هو توفير آلات تقلل المجهود المبذول من قبل العامل والسعي نحو تحقيق الموائمة بين العامل والآلة فيما يتعلق بالجهد وليس المخاطر .
المادة 9	عدم تغطية تشريعية	ما تضمنه الرد يتعلق بالسلامة والصحة المهنية وكيفية الحفاظ على صيانة الآلات لتقادي أية مخاطر في بيئة العمل، بينما ما تقصده المادة هو تحويل الأعمال اليدوية المجهد والمرهقة إلى اعمال آلية كلما امكن ذلك.



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

وصل مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من جمهورية مصر العربية حول الاتفاقية رقم (17) لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين، وجاء في هذا الرد ما يلي:

المادة الرابعة عشر

" يكفل تشريع كل دولة إعطاء الأولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية، وغير الحكومية، والتي تتلاءم مع قدراتهم وإمكانيتهم"

رد الحكومة:

تحرص الدولة المصرية على توفير الحماية الدستورية والقانونية للأشخاص ذوي الإعاقة على نحو ما يلي:

الدستور المصري الصادر في 2014

حيث تضمن الدستور المصري لعام 2014 العديد من مواد الحقوق للأشخاص ذوي الإعاقة وعدم التمييز ضدهم إضافة إلى تأسيس المجلس القومي لشئون ذوي الإعاقة لرعاية شئونهم.

وتعددت مواد الدستور التي شملت حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ونعرضها فيما يلي:

المادة 53 من الدستور:

" 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 ... الخ.

المادة 81 من الدستور:

" 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 "

القانون رقم (10) لسنة 2018 الخاص بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة:

ويهدف إلى حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وكفالة تمتعهم تمتعاً كاملاً بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية، وتعزيز كرامتهم ودمجهم في المجتمع وتأمين الحياة الكريمة لهم، وقد نص صراحة على تنظيم تأهيلهم وتشغيلهم على نحو ما يلي :



المادة (18) :-

" تلتزم الدولة بتوفير فرص الإعداد المهني والتدريب الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لإحتياجاتهم، وباستخدام 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 الثاني " الحق في العمل "

المادة (20):

" تلتزم الدولة بضمان حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على فرص متكافئة للعمل تتناسب مع مؤهلهم الدراسي وإعدادهم المهني، كما تلتزم بعدم إخضاعهم لأي نوع من أنواع العمل الجبري أو القسري، وعليها توفير الحماية لهم في ظروف عمل عادلة بالمساواة مع الآخرين، والسعي لفتح أسواق العمل لهم في الداخل والخارج، وتعزيز فرص العمل الخاصة بهم من خلال مباشرة العمل الحر عن طريق أنشطة التنمية الشاملة ومشروعاتها في ضوء السياسات الاجتماعية للدولة.

كما تلتزم الدولة بتوفير سبل الأمان والسلامة الملائمة والترتيبات التيسيرية للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل، وضمان ممارستهم حقوقهم العمالية والنقابية، وتمكينهم من الحصول بصورة فعالة على برامج التوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف، والتدريب المهني والمستمر، ويحظر أي 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 ذوي الإعاقة التي يتم إستيفائها من قبل الجهات الحكومية وغير الحكومية حيث نصت على ما يلي

" 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 ذوي الإعاقة الذين ترشحهم الوزارة المعنية بشئون العمل والجهات الإدارية التابعة لها "

كما أعطت الدولة مزايا عديدة لصاحب العمل الذي يقوم بتوظيف أشخاص من ذوي الإعاقة يزيدون على نسبة 5% وذلك وفقاً لنص المادة (23) فقرة (2) على النحو التالي:

2- لصاحب العمل الذي يوظف أشخاصاً من ذوي الإعاقة يزيدون على نسبة 5% المشار إليها في المادة (22) من هذا القانون، الحق في زيادة نسبة الأتعاف 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 ذوي الإعاقة.



مادة (24):-

"تخفض ساعات العمل في جميع الجهات الحكومية وغير الحكومية بواقع ساعة يوميا مدفوعة الأجر للعاملين من ذوي الإعاقة أو لمن يرضى فعليا شخصاً ذا إعاقة من أقاربه حتى الدرجة الثانية.

وتوفر هذه الجهات أنظمة مرنة للتشغيل بشأن ساعات وأيام العمل والأجر المناسب لها، يتاح للأشخاص ذوي الإعاقة الإختيار من بينها وفقاً لظروفهم، وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون هذه الأنظمة"

كما شدد القانون في المادة (54) على معاقبة كل من يخالف أحكام المواد السابقة حيث نصت على ما يلي " يعاقب كل من يخالف أحكام المواد (24،22،....) من هذا القانون مدة لا تتجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن عشرة الاف جنيه ولا تتجاوز ثلاثين ألف جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين وتتعدد الغرامات بتعدد الحالات في شأنها الجريمة"

كما تضمنت اللائحة التنفيذية للقانون رقم (10) لسنة 2018 والصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 2733 لسنة 2018 العديد من الحقوق لصالح ذوي الاعاقة وذلك علي النحو التالي:-

المادة (55):-

"تقوم وزارة التخطيط والمتابعة والاصلاح الاداري من خلال الجهاز المركزي للتنظيم والادارة بحصر نسب التشغيل والاحتياجات الفعلية بالوزارات والمصالح والاجهزة الحكومية ووحدات الادارة المحلية والهيئات العامة وتنفيذ البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الاعاقة لتأهيلهم في الحصول على فرص العمل المتاحة بالجهات المختلفة طبقا لنوع ودرجة الاعاقة، كما تقوم بوضع خطة العمل المشتركة لدعم ومساندة عملية تشغيل الأشخاص ذوي الاعاقة واصدار تقارير المتابعة الشاملة لعمليات تشغيلهم بالوحدات الادارية.

كما تقوم الوزارة المختصة بشئون العمل بحصر نسب التشغيل طبقا للقانون بشركات القطاع العام وقطاع الاعمال العام والجهات غير الحكومية، واعداد وتنفيذ البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الاعاقة لتأهيلهم في الحصول على فرص العمل المتاحة بتلك الجهات طبقا لنوع ودرجة الاعاقة، كما تقوم بوضع خطط العمل المشترك لدعم ومساندة عملية تشغيل الأشخاص ذوي الاعاقة واصدار تقارير المتابعة الشاملة لعمليات تشغيلهم".

المادة (56):-

"يقوم المجلس بالتنسيق مع الوزارة المختصة بشئون العمل بمتابعة الجهات الحكومية وغير الحكومية للتأكد من التزامها بتشغيل النسبة المقررة للأشخاص ذوي الاعاقة والمنصوص عليها في المادة (22) من القانون، وبيان ظروف العمل الخاصة بهم وفرص تشغيلهم وجميع الالتزامات الاخرى التي ينظمها القانون في شان تشغيلهم".

قانون العمل رقم (12) لسنة 2003

نصت المادة (14) منه على ما يلي:



" مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم 39 لسنة 1979 بشأن تأهيل المعاقين لصاحب العمل الحق في تعيين من يقع عليه إختياره، الخ " .

قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016

نصت المادة (13) منه الاجهزة الحكومية باستيفاء نسبة 5% لذوي الاعاقة وذلك على 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 على شهادات التأهيل، وفقا لاحكام القانون الصادر في هذا الشأن، علي ان تكون الشهادة المقدمه لم يمض علي صدورها اكثر من عام "

المادة الثامنة عشر

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 الأشخاص ذوي الاعاقة 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 الصادر بشأن الأشخاص ذوي الإعاقة مزايا وإعفاءات لذوي الاعاقة بما يمكنهم من القيام بأداء عملهم بسهولة ويسر منها ما يلي:

الإعفاءات الجمركية:

ورد في الباب الخامس من القانون (المعاملة المجتمعية والحماية القانونية والجنائية للأشخاص ذوي الإعاقة) الفصل الثاني منه (الحق في الإتاحة والتيسير) على الإعفاءات الضريبية والجمركية للأشخاص ذوي 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 ذوي الإعاقة إذا كان مستوردها شخصاً ذا إعاقة بغرض إستعمالها الشخصي 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 الأهلي الصادر بالقانون رقم 70 لسنة 2017.

كما نصت الفقرة رقم (4) على أن: -



" تعفى السيارات ووسائل النقل الفردية المعدة لإستخدام الأشخاص ذوي الإعاقة من الضريبة الجمركية أياً كان نوعها وضريبة القيمة المضافة المقررة عليها وذلك بالشروط المقررة فى البند رقم (3) من هذه المادة، على أن يكون الإعفاء للشخص ذوي الإعاقة أياً كانت إعاقته سواء قاصراً أو بالغاً، وذلك عن سيارة أو وسيلة واحدة كل خمس سنوات " الخ.

الإعفاءات الضريبية :

ورد بالمادة (23) والتي تنص على ما يلي: " مع عدم الإخلال بالإعفاءات الضريبية الأخرى المقررة بقوانين خاصة، يمنح الشخص ذوو 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 ذوي الإعاقة، أو لمن يرعى فعلياً شخصاً ذا إعاقة، وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون الإجراءات والقواعد المنظمة لذلك.

2- لصاحب العمل الذى يوظف أشخاصاً من ذوي الإعاقة يزيدون عن نسبة 5% 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 ذوي الإعاقة.

وفى إطار جهود الدولة المستمرة لضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة 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.

*وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

تتعلق هذه المادة بإعطاء الأولوية للأشخاص ذوي الإعاقة لشغل بعض الوظائف في الوظائف الحكومية والغير حكومية، وما جاء في الرد يتعلق بنسب التشغيل الخاصة للأشخاص ذوي الإعاقة وإلزامية ذلك على أصحاب العمل أو الجهات الحكومية.	عدم تغطية تشريعية	المادة 14
تتعلق هذه المادة بأدوات الإنتاج التي يستخدمها الأشخاص ذوي الإعاقة في عملهم كالألات والمعدات التي تساعدهم على تحقيق الإنتاجية المطلوبة، أما ما تم ذكره في الرد هو الإعفاء الضريبي الكلي أو الجزئي على المستوى الشخصي للأشخاص ذوي الإعاقة وليس على مستوى مكان العمل.	عدم تغطية تشريعية	المادة 18



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

وصل مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من جمهورية مصر العربية حول الاتفاقية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الأحداث، وجاء في هذا الرد ما يلي:

هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات؟

نعم ✓

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

سبق الرد

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؟

نعم ✓

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

- يحظر الدستور المصري تشغيل الأطفال قبل إتمام سن التعليم الإلزامي وهو (15) سنة
- صدقت مصر على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام والتي تنص على أنه "لا يجوز أن يكون الحد الأدنى للسن المقرر عملاً بالفقرة 1 من هذه المادة أدنى من سن إنهاء الدراسة الإلزامية، ولا يجوز في أي حال أن يقل عن 15 سنة" وتجزى القيام بالأعمال الخفيفة فقط لمن بلغ 13 سنة على سبيل الاستثناء.
- بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال تم التوافق في مشروع قانون العمل الجديد على أن الحد الأدنى لسن التشغيل هو 15 سنة ويجوز تدريبهم لمن بلغ سن 14 سنة.

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 العرض على الجهات المعنية لدراسة الاتفاقية وإبداء الرأي بشأن التصديق الجزئي من عدمه.

هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

لا

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

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

لا

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

هل تم التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال في بلدكم حين إعدادكم لهذا التقرير، 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 التشاور مع منظمات العمل والعمال الأكثر تمثيلاً وسوف يتم موافاتكم بأية ملاحظات ترد في هذا الشأن.



❖ الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير:

الإدارة العامة للمنظمات والاتفاقيات الدولية بوزارة العمل.

❖ التاريخ: 2024/8/ 19

❖ البريد الإلكتروني: orgconferences@yahoo.com

*وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة الاستمرار في دراسة امكانية التصديق الجزئي على الاتفاقية.

▪ الاتفاقية رقم (19) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل - غير مُصادق عليها

وصل مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من جمهورية مصر العربية حول الاتفاقية رقم (19) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل، وجاء في هذا الرد ما يلي:

❖ عدم وجود تغطية تشريعية كاملة لحكم المادة (27).

❖ **المادة (27):** يُخطر مُفتش العمل صاحب العمل بوجوده داخل مكان العمل للتفتيش ما لم يرا أن ذلك قد يضره .
رد الحكومة:

- تحرص وزارة العمل 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 وظائفهم.
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 (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 " .

وفيما يتعلق بوجوب إخطار المفتش لصاحب العمل بوجوده داخل مكان العمل للتفتيش فإنه تجدر الإشارة إلى أن نص القرار الوزاري رقم 130 لسنة 2006 بشأن دليل الإجراءات في مجال تفتيش العمل في البند ثالثاً: - توجيهات للمفتش أثناء الزيارة التفتيشية" تعريف صاحب العمل أو من ينيبه بشخص المفتش وذلك بإبراز ما يثبت شخصيته وصفته والغرض من الزيارة وان مهمته الاساسية في المقام الأول التوعية والتوجيه..."

وتم مؤخراً تعديل دليل الإجراءات الصادر بقرار وزير العمل ويتضمن النص صراحة على قيام المفتش بتحديد طبيعة مهمته وعما إذا كانت سرية أو معلنه وفي الحالة التي يرى أن التفتيش لن يتأثر فعليه التنسيق مع إدارة المنشأة واخطارها قبل الانتقال الى التفتيش، وأن يوافي المنشأة بقائمة المراجعة التي تم إصدارها والتي سيتم التحقق من الالتزام بما ورد بها.

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

لم يذكر 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 بوجوده فهذا لا يوفر التغطية التشريعية للمادة.	عدم تغطية تشريعية	المادة 27
---	-------------------	-----------



9- المملكة المغربية

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

وصل مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من المملكة المغربية حول الاتفاقية رقم (4) لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة "معدلة"، وجاء في هذا الرد ما يلي:

هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات؟

نعم

من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولكم الموقرة؟

الجواب: السلطة المخول لها حق التصديق على الاتفاقيات طبقاً 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

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

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

- البند الثاني الذي أعطى الأولوية في التشغيل للعمال الوافدين، وبوجه خاص العمال الفلسطينيين، وذلك بما يتفق وحاجات كل دولة.
- البند الثالث الذي تم التنصيص فيه على أن يتضمن في عقد العمل، نفقات سفر وعودة العامل وأفراد أسرة العامل المصرح لهم بمصاحبته.

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

نعم⊗

* 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.

- وتجدر الإشارة أن المملكة المغربية اعتمدت سياسة وطنية للهجرة واللجوء، سنة 2013، تحورت هذه السياسة الوطنية حول تأهيل الإطار القانوني المتعلق بالهجرة واللجوء والاتجار بالبشر، وتسوية الوضعية القانونية للمهاجرين في وضعية غير نظامية، ومعالجة طلبات اللجوء، وتمت على اثرها بلورة استراتيجية وطنية في مجال الهجرة واللجوء تتضمن هذه الاستراتيجية سبعة برامج قطاعية تهتم التعليم، الثقافة، الشباب والترفيه، الصحة، الشغل، التكوين المهني، السكن، المساعدة الإنسانية والاجتماعية وتم تنزيل الاستراتيجية الوطنية من خلال ثلاث هيئات رئيسية، أولها اللجنة الوزارية لشؤون المغاربة المقيمين بالخارج وشؤون الهجرة، تتشكل من رئيس الحكومة والوزراء، المجلس الوطني لحقوق الإنسان وغيرها من المؤسسات الدستورية، تتجلى صلاحياتها في الإشراف على هذه الاستراتيجية، وتحكيمها افقياً من خلال توفير مختلف الوسائل، ثم تليها لجنة للقيادة التي تقوم بالتنسيق والإشراف على البرامج، تشمل ضمن تشكيلتها كل من الوزير المكلف بالمغرب المقيمين بالخارج وشؤون الهجرة كرئيس لها، ثم المسؤولون السامون بالوزارات الشريكة، المندوبية الوزارية المكلفة بحقوق الإنسان، المجلس الوطني لحقوق الإنسان، هذا فضلا عن ثلاث لجان تهتم عدة قطاعات، منها لجنة التربية والثقافة والترفيه، لجنة التشغيل والتكوين المهني، ثم لجنة البرامج الأفقية التي تستهدف مجالات تدبير تدفقات المهاجرين ومحاربة الاتجار بالبشر والتعاون والشراكات الدولية والحكامة والتواصل، بحيث تقتصر صلاحياتها في تتبع سير البرامج وتحديد المعطيات الهيكلية وتحكيمها، أما هيكلتها تتكون من مدير شؤون الهجرة، وممثلي الوزارات المعنية وكذا الشركاء الدوليين وأخصائيون وممثلون عن جمعيات المجتمع المدني عند الضرورة.

في إطار هذه الاستراتيجية المذكورة تم القيام بمجموعة من المبادرات وعمليات إدماج المهاجرين واللاجئين، لاسيما في مجالات التعليم والصحة والسكن والتكوين المهني والشغل، مكنت المهاجرين من الولوج إلى برامج التربية والتكوين والتشغيل والتكوين المهني والاستفادة من خدمات الوكالة الوطنية لإنعاش الشغل والكفاءات كما تم على مستوى وزارة الإدماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات تطوير الخدمة الالكترونية " تأشير " لتسريع وتسهيل طلبات التأشير على عقود العمل الخاصة بالأجراء الأجانب بالمغرب، واعداد دليل علمي لتشغيل الأجانب المقيمين بالمغرب لفائدة المقاولات.

كما تجدر الإشارة أن الأجراء المهاجرون يخضعون لأحكام مدونة الشغل لسنة 2004، بموجب مقتضيات الباب الخامس المتعلق بتشغيل الأجراء الأجانب وكذا مقتضيات القانون رقم 19.12 المتعلق بتحديد شروط التشغيل والشغل المتعلقة بالعمامات والعمال المنزليين.



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

⊗ نعم

- القانون 02-03 المتعلق بدخول وإقامة الأجانب بالمملكة المغربية وبالهجرة غير المشروعة والذي خول للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم عدة ضمانات تهدف إلى حمايتهم وضمان حقوقهم، ولا سيما ما يهم تدبير سندات الإقامة والتنقل والقرارات الإدارية المتعلقة بتدابير الإبعاد وسبل الانتصاف والتظلم.
 - القانون 65.99 المتعلق بمدونة الشغل: يتضمن هذا القانون تنظيم الحق في الشغل والمبادئ المؤطرة للعلاقة الشغلية، وشروط ومسطرة تنظيم عقود الشغل الخاصة بالعمال المهاجرين.
 - القانون 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمالات والعمال المنزليين: يتضمن هذا القانون مقتضيات تستهدف حماية حقوق العمال المنزليين بمن فيهم الأجانب، ولا سيما تنظيم العلاقة الشغلية والحقوق الأساسية وجانب المراقبة والزجر عن انتهاك الحقوق.
 - القانون-الإطار 51-17 المتعلق بمنظومة التربية والتكوين والبحث العلمي يضمن هذا القانون الحق في التعليم الدامج والتضامني لجميع الأطفال دون تمييز، كما نص على مقتضيات خاصة تهم الأطفال في مختلف الوضعيات بمن فيهم أبناء الأجانب.
 - القانون الإطار 09.21 المتعلق بالحماية الاجتماعية يستند هذا القانون على مبدأ التضامن ومبدأ عدم التمييز في الولوج إلى خدمات الحماية الاجتماعية.
 - القانون 14.27 المتعلق بمكافحة الاتجار بالبشر تضمن هذا القانون مقتضيات لزجر جريمة الاتجار بالبشر وحماية ضحاياها، وتوفير آليات للتنسيق والرعاية والدعم، مع تخصيص الضحايا من الأجانب بحماية مناسبة.
- 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، تماشياً مع ما تقتضيه المادة (17) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟

⊗ نعم

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

❖ الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير: مديرية الشغل بوزارة الإدماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات.

❖ التاريخ: أكتوبر 2024

❖ البريد الإلكتروني: dt@emploi.gov.ma

*وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

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



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

وصل مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من المملكة المغربية حول الاتفاقية رقم (17) لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين، وجاء في هذا الرد ما يلي:

هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات؟

نعم

من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولكم الموقرة؟

الجواب: السلطة المخول لها حق التصديق على الاتفاقيات طبقاً 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؟

لا

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

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

نعم



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

تنفيذاً للفصل 34 من دستور المملكة الذي يحث السلطات العمومية على وضع سياسات تيسر تمتع الأشخاص في وضعية إعاقة بالحقوق والحريات المعترف بها للجميع لإعادة تأهيلهم وادماجهم في الحياة الاجتماعية والمدنية تم اعتماد مجموعة من الاجراءات:

- السياسة العمومية المندمجة للنهوض بحقوق الأشخاص في وضعية إعاقة؛
- العمل على تنزيل ورش الحماية الاجتماعية من خلال إطلاق مجموعة من المبادرات كتوسيع وعاء التغطية الصحية الاجبارية وتعميم التعويضات العائلية؛
- مضاعفة ميزانية صندوق دعم الحماية الاجتماعية والتماسك الاجتماعي الذي مكن هذه الفئة من الولوج الى الخدمات الأساسية من خلال تنزيل مجموعة من البرامج؛

- تحسين ظروف تـمدرس الأطفال في وضعية اعاقه سواء :

- في أقسام الإدماج المدرسي أو أقسام دراسية عادية في مؤسسات تعليمية عمومية
- او في إطار مؤسسات متخصصة حيث تم تخصيص برسم سنة 2023 مبلغ مالي بقيمة 392 532 556 لدعم 459 جمعية عاملة في هذا المجال مكنت من استفادة 198 26 شخص في وضعية إعاقة.

-تشجيع الاندماج المهني والأنشطة المدرة للدخل من خلال:

- اصدار المرسوم رقم 2.16.145، بـتتميم وتغيير المرسوم رقم 2.97.218 الصادر بتنفيذ القانونين 05.81 و07.92 المتعلقين على التوالي بالرعاية الاجتماعية للمكفوفين وضعاف البصر والرعاية الاجتماعية للأشخاص المعاقين، للاستفادة من حصيص توظيف الأشخاص في وضعية إعاقة في أسلاك الوظيفة العمومية؛
- مواكبة وقبول 1800 مشروع برسم سنة 2023 بميزانية 80 مليون درهم؛
- تنظيم زيارات ميدانية دورية لتتبع إنجاز هذه المشاريع؛
- إحداث 86 مركزاً على الصعيد الوطني لاستقبال وتوجيه ومساعدة الأشخاص في وضعية إعاقة حيث استقبلت هذه المراكز 110 095 شخص في وضعية إعاقة برسم سنة 2023، استفادوا من خدمات الاستماع والتوجيه والمواكبة خاصة بالنسبة لخدمات صندوق دعم الحماية الاجتماعية والتماسك الاجتماعي، ساهمت هذه المراكز في تفعيل المنصة الرقمية "خدماتي" وإعداد وتسليم ما مجموعه 32 516 شهادة إعاقة خلال سنة 2023؛

- تنفيذ البرنامج الوطني "مدن ولوجة" ذلك تجسيدا للحق في الولوجيات بالمرات والمرافق العمومية والفضاءات المفتوحة للعموم، تكريسا لمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص.

-بلورة منظومة جديدة لتقييم الإعاقة تساعد على تحديد وضعية الإعاقة مما سيساهم في توفير آلية لمساعدة السلطات العمومية على رصد الاحتياجات الحقيقية للأشخاص المعنيين وترشيد أفضل للعرض الاجتماعي وفي هذا الصدد تم اصدار المرسوم رقم 2.22.1075 المتعلق بمنح بطاقة شخص في وضعية إعاقة، هذه البطاقة ستيسر انخراط هذه الفئة في الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، إضافة إلى ضمان وصولهم للخدمات الصحية والتربوية والتأهيلية والإدارية بشكل سلس وميسر وبدون تمييز.



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

⊗ نعم

- ظهير شريف رقم 30-21-1 الصادر 9 شعبان 1442 (23 مارس 2021) بتنفيذ القانون الإطار رقم 21-09-09 المتعلق بالحماية الاجتماعية؛
- القانون الإطار رقم 13-97 المتعلق بحماية حقوق الأشخاص في وضعية إعاقة والنهوض بها؛
- القانون رقم 03-10 المتعلق بالولوجيات والذي يعتبر الإطار العام المنظم لمختلف أنواع بالولوجيات سواء تلك المرتبطة بالتعمير أو البناء أو النقل أو الاتصال؛
- المرسوم رقم 2.11.246 الصادر بتاريخ 30 شتنبر 2011 والمتعلق بتطبيق قانون الولوجيات 03.10؛
- المرسوم رقم 2.22.1075 المتعلق بمنح بطاقة شخص في وضعية إعاقة؛
- القرار المشترك رقم 2306.17 المنشور بالجريدة الرسمية في 01 مارس 2018 والمحدد للخصائص التقنية وقياسات مختلف الولوجيات العمرانية؛
- القرار المشترك رقم 3146.18 المنشور بالجريدة الرسمية في 10 أكتوبر 2019 والمحدد للخصائص التقنية المتعلقة بالولوجيات المعمارية؛
- منشور رئيس الحكومة رقم 14-19 الصادر بتاريخ 7 نونبر 1440 (9 غشت 2019) المتعلق بتحسين ظروف استقبال وتوجيه الأشخاص في وضعية إعاقة بالمرفق العمومي.

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، تماشيا مع ما تقتضيه المادة (17) من نظام

اتفاقيات وتوصيات العمل العربية؟

⊗ نعم

الجواب:

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

❖ الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير: مديرية الشغل بوزارة الإدماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات.

❖ التاريخ: أكتوبر 2024.

❖ البريد الإلكتروني: dt@emploi.gov.ma

*وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

أخذ العلم بما جاء في التقرير، وتأمل اللجنة إستكمال الإجراءات اللازمة للتصديق على الاتفاقية، خاصة وأنه لا يوجد صعوبات تحول دون ذلك.



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

وصل مكتب العمل العربي رد على ملاحظات اللجنة من المملكة المغربية حول الاتفاقية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الأحداث، وجاء في هذا الرد ما يلي:

- يرجى بيان النص التشريعي الذي صدقت دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.
 - ❖ ظهير شريف رقم 1.09.126 صادر في 4 جمادى الأولى 1435 (6 مارس 2014) بنشر اتفاقية العمل العربية رقم 18 لعام 1996 بشأن عمل الأحداث المعتمدة من قبل مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته الثالثة والعشرين بالقاهرة خلال الفترة من 17 الى 27 مارس 1996.
 - يرجى إرفاق أرقام وتواريخ النصوص التشريعية السارية التي لها علاقة بأحكام الاتفاقية المذكورة، وأن أمكن التعرض للتطبيق العملي لتلك النصوص التشريعية (القرارات الوزارية - اللوائح - الخ).
 - ❖ ظهير شريف رقم 1.16.121 صادر في 6 ذي القعدة 1437 (10 أغسطس 2016) بتنفيذ القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين ونصوصه التطبيقية؛
 - ❖ ظهير شريف رقم 1.63.071 صادر في 25 من جمادى الآخرة 1383 (13 نوفمبر 1963) حول إلزامية التعليم الأساسي كما تم تغييره وتتميمه؛
 - ❖ ظهير شريف رقم 1.00.206 صادر في 15 من صفر 1421 (19 ماي 2000) بتنفيذ القانون رقم 12.00 بشأن التدرج المهني.
 - ❖ ظهير شريف رقم 1-00-200 صادر في 15 من صفر 1421 (19 ماي 2000) بتنفيذ القانون رقم 04.00 بتغيير وتتميم الظهير الشريف رقم 1-63-071 الصادر في 25 من جمادى الآخرة 1383 (نوفمبر 1963) حول إلزامية التعليم الأساسي؛
 - ❖ قانون رقم 05.00 بشأن النظام الأساسي للتعليم الأولي، ويندرج هذا القانون ضمن مقتضيات الميثاق الوطني للتربية والتكوين.
 - ❖ قانون إطار رقم 51.17 يتعلق بمنظومة التربية والتكوين والبحث العلمي.
 - ❖ المرسوم 1-10-183 الصادر بتاريخ 16 نونبر 2010 المتعلق بلائحة الأعمال التي يمنع فيها تشغيل بعض الفئات من الأشخاص؛
- يرجى بيان النص التشريعي الذي يعطي الاتفاقيات الدولية المصادق عليها قوة النفاذ بمجرد التصديق عليها.
 - ❖ ظهير شريف رقم 1.11.91 صادر في 27 من شعبان 1432 (29 يوليو 2011) بتنفيذ نص الدستور (دستور فاتح يوليوز 2011 لاسيما الفصل 55 منه).
- يرجى بيان النص التشريعي الذي يحدد مرتبة الاتفاقيات المصادق عليها بالنسبة للتشريعات الداخلية.
 - ❖ ظهير شريف رقم 1.11.91 صادر في 27 من شعبان 1432 (29 يوليو 2011) بتنفيذ نص الدستور (دستور فاتح يوليوز 2011) الفقرة ما قبل الأخيرة من التصدير.
- 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



الرد على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين للمنظمة

بخصوص المواد 4، و14، و17، و21، و28، و29 من الاتفاقية:

نص المادة 4 من الاتفاقية: 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.

الجواب

تشكل قضية تشغيل الأطفال والنهوض بأوضاعها انشغالا حقيقيا، تتقاسمه الحكومة المغربية وشركاؤها الاقتصاديون والاجتماعيون، حيث عملت بلادنا على وضع سياسات وبرامج من أجل توفير الحماية الضرورية للطفل وفق مقاربة تشاركية مع عدة هيئات، وذلك طبقا للفصل 13 من الدستور التي تنص على احداث هيئات للتشاور، قصد اشراك مختلف الفاعلين الاجتماعيين في اعداد السياسات العمومية وتفعيلها وتنفيذها، منها ما هي دستورية كالمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، وكذلك المجلس الوطني لحقوق الانسان الذي حرص على احداث الالية الوطنية للتظلم الخاصة بالأطفال ضحايا انتهاكات حقوق الطفل بموجب الظهير الشريف رقم 1.18.17 الصادر في 5 جمادى الآخرة 1439 (22 فبراير 2018) بتنفيذ القانون 76.15 المتعلق بإعادة تنظيم المجلس الوطني لحقوق الانسان، بالإضافة الى المندوبية السامية للتخطيط التي تقوم سنويا بإجراء بحث وطني حول تشغيل الأطفال، وتضطلع هذه الهيئات بمهام تقديم الآراء والتقارير و الدراسات والمقترحات.

كما تم اعتماد السياسة العمومية المندمجة للطفولة بالمغرب 2015-2025 التي تعتبر بمثابة ميثاق وطني يشمل جميع الفاعلين حيث أصدر رئيس الحكومة منشور رقم 2019/11 للتنزيل الترابي لهذه السياسة وتماشيا مع هذه الدينامية انخرطت وزارة الادماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات وذلك من خلال ادراج بعد حماية الطفولة ضمن استراتيجيتها القطاعية عبر وضع برنامج خاص بمكافحة ظاهرة تشغيل الأطفال وذلك من خلال:

- ادراج محاربة تشغيل الأطفال ضمن الأولويات الوطنية للبرنامج الوطني لتفتيش الشغل.
- تعيين 53 نقطة ارتكاز من بين مفتشي الشغل لتتبع ملف محاربة تشغيل الأطفال بمختلف المديرات الجهوية والإقليمية التابعة للوزارة.
- اشراك المجتمع المدني كفاعل أساسي في محاربة تشغيل الأطفال وذلك من خلال تخصيص مبلغ مالي بقيمة 5000000 درهما من ميزانية الوزارة لدعم مشاريع جمعيات المجتمع المدني العاملة في هذا المجال.
- وضع خطة عمل وطنية بشراكة مع مكتب العمل الدولي للقضاء على تشغيل الأطفال في أفق 2030 وترتكز هذه الخطة على هدفين محوريين يتعلق الأول بالقضاء على تشغيل الأطفال أقل من 15 سنة خاصة في المجال الفلاحي والثاني بالحد تدريجيا من تشغيل الأطفال المترواحة أعمارهم بين 16 و18 سنة في الأعمال الخطرة.

المادة 14 من الاتفاقية: تحدد السلطة المختصة الجهة التي تتحمل تكاليف الفحص الطبي، وبجميع الحالات لا يتحمل الحدث أية نفقة مالية لقاء الفحص.



الجواب

طبقا للمادة 144 من مدونة الشغل، يحق للعون المكلف بتفتيش الشغل أن يطلب في أي وقت، عرض جميع الأجراء الأحداث الذين تقل سنهم عن ثمانية عشرة سنة، وجميع الأجراء المعاقين، على طبيب بمستشفى تابع للوزارة المكلفة بالصحة العمومية، قصد التحقق من أن الشغل الذي يعهد به إليهم، لا يفوق طاقتهم، أو لا يتناسب مع إعاقاتهم.

كما تنص المادة 308 من مدونة الشغل على تحمل المقاولة أو المصلحة الطبية المشتركة بين المقاولات، مصاريف تنظيم المصلحة الطبية ومراقبتها، وتتكفل بأداء الأجر المخصص لطبيب الشغل. كذلك تلزم المادة 327 المقاولات بأن تكون لديها مصلحة طبية للشغل يجري فيها طبيب الشغل فحوصات طبية على الأجراء مرة كل اثني عشر شهرا بالنسبة للأجراء الذين بلغوا الثامنة عشرة أو تجاوزوها، وكل ستة أشهر، بالنسبة لمن تقل سنهم عن ثماني عشرة سنة، وعليه فإن الحدث لا يتحمل أية تكاليف بشأن الفحص الطبي.

المادة 17 من الاتفاقية: 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 موائية، وليبقى في مكان العمل فترة تزيد على سبع ساعات عمله.

2- تخللت عمل الأحداث فترة تأهيل أو تدريب تحتسب هذه الفترة من ضمن ساعات عمله.

الجواب

حسب المادة 184 من مدونة الشغل تحدد مدة الشغل في النشاطات غير الفلاحية في 2288 ساعة في السنة أو 44 ساعة في الأسبوع حيث القانون المغربي لا يميز بين الأجير الحدث والأجير الراشد في مدة العمل.

لكن يبقى هناك استثناء في المادة 13 من القانون 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين، 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.

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

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

الجواب

طبقا للمادة 231 من مدونة الشغل فإن كل أجير قضى ستة أشهر متصلة من الشغل في نفس المقاولة 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 تنص المدونة في المادة 240 المتعلقة بتجزئة العطلة السنوية المؤدى عنها إلى منع تخفيض مدة العطلة، التي يقضيها الأجير سنويا إلى أقل من اثني عشر يوم شغل، يتخللها يومان من أيام الراحة الأسبوعية.

المادة 28 من الاتفاقية: يلتزم صاحب العمل الذي يعمل لديه أحداث بأن تتوفر لديه سجلات أو بيانات تتضمن المعلومات التي تستوجبها طبيعة العمل ومصصلحة 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 يمك في كل مؤسسة أو جزء منها، أو في كل ورشة، دفتر يسمى " دفتر الأداء " والذي يشمل كل من البيانات التالية:

الاسم الشخصي والعائلي للأجير، المهنة، المدة، رقم بطاقة الأداء، تاريخ الازدياد، تاريخ التشغيل، رقم التسجيل في ص و ض ج، الحالة العائلية، الاقتطاعات، المدة المؤدى عنها الأجر، الأجر الأساسي و المكافآت.

وفيما يخص ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين حول العمر وتاريخ اجراء الفحوصات فقد تم التصييص عليها في قرار وزير التشغيل والتكوين المهني رقم 2652.12 الصادر في 26 من شعبان 1433 (16 يوليوز 2012).

المادة 29 من الاتفاقية: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

حسب المادة 140 من مدونة الشغل يجب على المشغل أن يحيط أجراءه علما بالنظام الداخلي، وأن يقوم بإلصاقه في المكان الذي يعتاد الأجراء دخوله، وفي المكان الذي تؤدي فيه عادة أجورهم، وبالرجوع إلى مقتضيات التي يشملها النظام الداخلي نجده يتضمن مقتضيات عامة لتنظيم العمل بما فيها المقتضيات المؤطرة لعملية تشغيل الأطفال.

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

كما تنص المادة 135 ومرسومها التطبيقي رقم 2.04.423 الصادر في 29 ديسمبر 2004 على أنه يجب على كل شخص طبيعيا أو اعتباريا يريد فتح مقاوله أو مؤسسة أو ورش يشغل فيه أجراء أن يقدم تصريحاً بذلك إلى العون المكلف بتفتيش الشغل يتضمن بيانات تتعلق بعدد الأجراء وبفئاتهم وبرقم انخراطهم في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وبرقم التأمين على حوادث الشغل والأمراض المهنية.



*وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

المادة 4	تغطية جزئية	لعدم تضمن النصوص التشريعية ما يفيد بإجراء البحوث والدراسات لأسباب عمل الأحداث.
المادة 14	تغطية جزئية	لم يتضمن النص التشريعي عدم تحمل الحدث تكاليف الفحص الطبي في جميع الحالات.
المادة 17	عدم تغطية تشريعية	لم يتضمن النص التشريعي المطلوب من هذه المادة.
المادة 21	تغطية جزئية	لم يتضمن النص التشريعي ما يفيد باستحقاق الحدث لمدة إجازة مدفوعة الأجر تزيد عن غيره من العاملين، ولم يتم ذكر ما يغطي الفقرة الثانية من المادة.
المادة 28	عدم تغطية تشريعية	لم يتضمن الرد المرسل أية معلومات عن الأحداث بالتحديد، بل عن العامل بشكل عام.
المادة 29	عدم تغطية تشريعية	لم يتضمن الرد المرسل أية معلومات عن الأحكام الخاصة بعمل الأحداث بالتحديد، بل عن أحكام العمل بشكل عام.

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

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

- يرجى بيان النص التشريعي الذي صدقت بموجبه دولتكم الموقرة على الاتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل.
- ❖ ظهير شريف رقم 1.09.127 صادر في 4 جمادى الأولى 1435 (6 مارس 2014) بنشر اتفاقية العمل العربية رقم 19 لعام 1998 بشأن تفتيش الشغل المعتمدة من قبل مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته الخامسة والعشرين بالأقصر خلال الفترة من 2 الى 9 مارس 1998.
- يرجى إرفاق أرقام وتواريخ النصوص التشريعية السارية التي لها علاقة بأحكام الاتفاقية المذكورة، وأن أمكن التعرض للتطبيق العملي لتلك النصوص التشريعية (القرارات الوزارية - اللوائح - الخ).
- ❖ ظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) المتعلق بالنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية؛
- ❖ ظهير شريف رقم 1.61.317 في تغيير وتتميم الظهير الشريف رقم 1.60.007 الصادر في 5 رجب 1380 الموافق 24 دجنبر 1960 بشأن النظام الأساسي لمستخدمي المقاولات المنجمية؛
- ❖ ظهير شريف صادر بتاريخ 28 جمادى الثانية 1337 (31 مارس 1919) بمثابة مدونة التجارة البحرية بصيغتها المعدلة؛
- ❖ ظهير شريف رقم 1.03.194 صادر في 14 رجب 1424 (11 دجنبر 2003) الصادر بتنفيذ القانون رقم 99-65 بمثابة مدونة الشغل لا سيما مواد الباب الأول من الكتاب الخامس منها؛
- ❖ ظهير الشريف رقم 1.21.58 صادر في 3 ذي الحجة 1442 (14 يوليوز 2021) الصادر بتنفيذ القانون 54-19؛



- ❖ ظهير الشريف رقم 58-21-1 الصادر في 3 ذي الحجة 1442 (14 يوليو 2021) بتنفيذ القانون رقم 19-54 الذي يعتبر بمثابة ميثاق المرافق العمومية؛
 - ❖ المرسوم رقم 69-08-2 بتاريخ 09 يوليوز 2008 المتعلق بالنظام الأساسي الخاص بهيئة تفتيش الشغل؛
 - ❖ المرسوم التنظيمي رقم 280.14.2 الصادر في 20 شعبان 1435 (18 يونيو 2014) المحدد لاختصاصات وتنظيم وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية؛
 - ❖ المرسوم التطبيقي لمدونة الشغل رقم 2.19.720 الصادر بتاريخ 13 يناير 2021 بتحديد شكليات توجيه التنبهات والملاحظات إلى المشغل؛
 - ❖ قرار وزير التشغيل والتكوين المهني رقم 1033.21 الصادر بتاريخ 14 أبريل 2021، بتحديد نموذج والتقرير المتعلق بزيارات المراقبة التي يقوم بها الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل؛
 - ❖ قانون رقم 1-72-184 المؤرخ 27 يوليوز 1972 بشأن نظام الضمان الاجتماعي كما وقع تغييره وتتميمه؛
 - يرجى بيان النص التشريعي الذي يعطي الاتفاقيات الدولية المصادق عليها قوة النفاذ بمجرد التصديق عليها.
 - ❖ ظهير شريف رقم 1.11.91 صادر في 27 من شعبان 1432 (29 يوليو 2011) بتنفيذ نص الدستور (دستور فاتح يوليوز 2011 لاسيما الفصل 55 منه).
 - يرجى بيان النص التشريعي الذي يحدد مرتبة الاتفاقيات المصادق عليها بالنسبة للتشريعات الداخلية.
 - ❖ ظهير شريف رقم 1.11.91 صادر في 27 من شعبان 1432 (29 يوليو 2011) بتنفيذ نص الدستور (دستور فاتح يوليوز 2011) الفقرة ما قبل الأخيرة من التصدير.
- القسم الثاني: الرد على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين للمنظمة بخصوص المواد 11، و17، و20، و36 من الاتفاقية:**

المادة الحادية عشرة:

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

الجواب:

تؤطر الحماية القانونية اللازمة لمفتش الشغل، وأولا بمقتضى الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) المتعلق بالنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية باعتباره موظفا عموميا، خاصة الفصل التاسع عشرة منه الذي يلزم الإدارة بحماية الموظفين من التهديدات والتهمات والاهانات والتشنيح والسباب الذي قد يستهدفون لها بمناسبة القيام بمهامهم.

بالإضافة الى الظهير الشريف رقم 1.59.413 صادر في 28 جمادى الثانية 1382 (26 نونبر 1962) المتعلق بالقانون الجنائي حيث يعاقب بالحبس من شهر إلى سنة وغرامة من مائتين وخمسين إلى خمسة آلاف درهم، من أهان أحدا من رجال القضاء أو من الموظفين العموميين أو من رؤساء أو رجال القوة العامة أثناء قيامهم بوظائفهم أو بسبب قيامهم بها، بأقوال أو إشارات أو تهديدات أو إرسال أشياء أو وضعها، أو بكتابة أو رسوم غير علنية وذلك بقصد المساس بشرفهم أو بشعورهم أو الاحترام الواجب لسلطتهم

كما تنص المادة 546 من الكتاب الخامس من مدونة الشغل يعاقب بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم، كل من يحول دون تطبيق مقتضيات هذا القانون أو النصوص التنظيمية الصادرة تطبيقا له، وذلك بجعل الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل في وضع يستحيل عليهم القيام بمهامهم وفي حالة العود تضاعف الغرامة المذكورة أعلاه.



المادة السابعة عشر:

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:

ان المهام المنوطة بمفتش الشغل تم تحديدها من خلال المادة 532 من مدونة الشغل والمادة 3 من المرسوم رقم 2.02.69 بشأن النظام الأساسي الخاص بهيئة تفتيش الشغل، مما يجعله يتمتع بكامل الحرية والحياد والاستقلالية في أداء مهامه حيث يضطلع مفتش الشغل بالمهام التالية:

- السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل؛
- إعطاء المشغلين والأجراء معلومات ونصائح تقنية حول أنجع الوسائل لمراعاة الأحكام القانونية؛
- إحاطة السلطة الحكومية المكلفة بالشغل علما بكل نقص أو تجاوز في المقتضيات التشريعية والتنظيمية المعمول بها؛
- إجراء محاولات التصالح في مجال نزاعات الشغل الفردية.

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.

الجواب:

طبقا للفصل 16 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي ينص على منع كل موظف كيفما 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 حرته، وبما أن مفتش الشغل يعتبر موظفا عموميا فهو خاضع لهذا المقتضى.

أيضا الفصل 17 من النظام الأساسي المذكور ينص 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 الجنائي.

وفي نفس السياق يضع الفصل 18 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية على عاتق كل موظف الزامية التحفظ وفي هذا المسعى ينص على أنه" بقطع النظر عن القواعد المقررة في القانون الجنائي فيما يخص السر المهني، فإنه كل موظف يكون ملزما بكنم سر المهنة في كل ما يخص وظيفته.

بالإضافة الى الظهير الشريف رقم 1-21-58 الصادر في 3 ذي الحجة 1442 (14 يوليو 2021) بتنفيذ القانون رقم 19-54 الذي يعتبر بمثابة ميثاق المرافق العمومية والذي يحدد قواعد الحكامة الجيدة بالمرافق العمومية التي على موظفي وأعاون ومستخدمي هذه المرافق التقيد بها والتي من أهمها الشفافية والنزاهة والحياد والموضوعية.

كما أن هذه الوزارة قامت بتعاون مع مكتب العمل الدولي على اعداد دليل منهجي عملي لزيارات التفتيش، يتضمن أخلاقيات مهنة تفتيش الشغل بما فيها النزاهة، الحياد والسر المهني، الحفاظ على سرية مصدر الشكايات الاستقلالية وحرية القرار .

المادة السادسة والثلاثون:

يراعي مفتش العمل حين تحريره المخالفة أن يكون وفق نموذج الذي تعدده الجهة المختصة بالتفتيش.



الجواب:

طبقا للمادة 539 من مدونة الشغل يقوم مفتشو 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 وللذين يخالفون الأحكام الواجب احترامها. كما يجب عليهم أن يحرروا هذه المحاضر في ثلاثة نظائر بناء على ما جاءت به المادة 539 من مدونة الشغل، يوجه واحد منها مباشرة إلى الحكمة المختصة من قبل المندوب الإقليمي المكلف بالشغل، والثاني إلى مديرية الشغل بالمصالح المركزية، ويحتفظ بالنظير الثالث في الملف الخاص بالمؤسسة.

وفي هذا الصدد، جاء المرسوم رقم 2.08.702 الصادر في 13 يناير 2021 المتعلق بتحديد شكليات توجيه التنبيهات والملاحظات، التي يقوم وفقها الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل بتوجيه الملاحظات والتنبيهات إلى المشغل الذي يخالف أحكام القانون التشريعية واجبة التطبيق. كما أشارت المادة الثانية من هذا المرسوم على أن العون المكلف بتفتيش الشغل يوجه، وفق النماذج الملحقة بالمرسوم رسائل بشأن الملاحظات والتنبيهات.

*وبدراسة اللجنة للرد انتهت إلى ما يلي:

المادة 11	تغطية تشريعية	
المادة 17	عدم تغطية تشريعية	النص التشريعي لا يتضمن عدم جواز ان تُوكَل واجبات إضافية للجهة المختصة بالتفتيش أو المفتشين.
المادة 20	تغطية تشريعية	
المادة 36	تغطية جزئية	لم يتضمن الرد ما يفيد بوجود نموذج لتحرير المخالفة، بل فقط نماذج خاصة بالملاحظات والتنبيهات.



الجزء الثالث

دراسة تقارير وردت بعد انعقاد اجتماع اللجنة

خلال العام السابق - 2023

وعن أعوام سابقة

ورد بعد انعقاد اجتماع لجنة الخبراء القانونيين في دورتها خلال العام السابق 2023 تقرير من سلطنة عمان على النحو التالي:

سلطنة عُمان

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

وصل مكتب العمل العربي تقرير من سلطنة عُمان حول الاتفاقية رقم (17) لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين، وجاء في هذا الرد ما يلي:

هل تم عرض الاتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقيات؟

✓ لا

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

من هي السلطة المختصة بالتصديق في دولتك الموقرة؟

مجلس الوزراء

ما هو الإجراء الذي اتخذته هذه السلطة؟

○ التصديق

✓ أخذ العلم

○ إرجاء التصديق

○ عدم التصديق

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

✓ نعم

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



بعض المواد والنصوص من الاتفاقية لا توجد لها أنظمة وتشريعات وطنية وجاري العمل على إصدار لوائح من قبل الجهات المعنية.

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

✓ نعم

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

توجد بعض الصعوبات الاقتصادية بسبب عدم توافر الموارد المالية الكافية.

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

✓ نعم

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

- زيادة الوعي بالاتفاقيات والتوصيات العربية ذات العلاقة.

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

هل تم اتخاذ إجراءات من شأنها تسهيل التصديق على الاتفاقية؟

✓ نعم

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

- عرض الاتفاقية على الجهات المعنية لدراستها.

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

هل تم الاسترشاد بأحكام الاتفاقية في تشريعاتكم المتعلقة بالموضوع؟

✓ نعم

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

المادة (24) من قانون العمل " يلتزم صاحب العمل الذي يشغل (40) أربعين عاملاً فأكثر بتعيين العمانيين من الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين مهنيًا في الأعمال التي تتناسب مع حالاتهم، وذلك في حدود النسبة التي تحد بقرار من الوزير. وللوزير تعديل العدد المقرر في الفقرة السابقة بعد موافقة مجلس الوزراء. ويتمتع الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يتم تشغيلهم وفقاً للفقرة السابقة بذات الحقوق المقررة للعمال الآخرين."



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

لا ✓

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

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

نعم ✓

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

تم الرد أعلاه بناءً على مشاور ثلاثي مع أطراف الإنتاج الثلاثة.

❖ الجهة الإدارية التي تولت إعداد هذا التقرير: دائرة التعاون الدولي

❖ البريد الإلكتروني: int.co@mol.gov.om

*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.



الجزء الرابع

موضوعات تتعلق بمعايير العمل العربية

أولاً: متابعة توصية لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات – مؤتمر العمل العربي 50 الخاصة بإصدار أداة معيارية حول " التعاونيات "

أصدرت لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات (مؤتمر العمل العربي الدورة 50 – بغداد، جمهورية العراق 27 ابريل / نيسان – 4 مايو / آيار 2024) توصية حول إصدار أداة معيارية جديدة، وكان نصها كالتالي:

" دعوة منظمة العمل العربية إلى اتخاذ الإجراءات اللازمة لإصدار أداة معيارية حول " التعاونيات " وكذلك عقد ورش عمل توعوية وإرشادية بخصوص هذا الشأن ."

وقد تم إصدار هذه التوصية استكمالاً لتوصية لجنة الخبراء القانونيين في دورتها 44 المتعلقة باتخاذ الإجراءات النظامية بخصوص هذا الشأن.

وقد نفذت المنظمة في هذا الإطار عدد من الأنشطة الهامة من بينها الندوة القومية حول " الاقتصاد الاجتماعي والتضامني فرص وتحديات " والتي عقدت في الجزائر يومي 22 – 23 يوليو / تموز 2024، وتضمنت العديد من المحاور الهامة:

- الاقتصاد الاجتماعي ودوره المحوري في التنمية
- التخطيط الاستراتيجي للاقتصاد الاجتماعي والتضامني
- المدخل التشريعي لإرساء مقومات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني
- دور الاقتصاد الاجتماعي والتضامني في مواجهة الأزمات الاقتصادية والاجتماعية
- تجارب عربية وعالمية رائدة

ثانياً: في إطار تطوير النشاط المعياري العربي، قدم مكتب العمل العربي مقترحات حول إصدار أدوات معيارية جديدة لمواكبة

مستجدات ومتغيرات عالم العمل، تضمنت الموضوعات التالية:

1- الإجهاد الحراري

2- المسؤولية المجتمعية للمنشآت

3- ريادة الأعمال

وقد رحبت اللجنة بجهود مكتب العمل العربي لتطوير النشاط المعياري العربي، وأوصت اللجنة باستمرار هذه الجهود لتوسيع النشاط المعياري.



ثالثاً: جهود منظمة العمل العربية بشأن معايير العمل

تبارك اللجنة الجهود المكثفة في عملية إصدار الأدوات المعيارية الجديدة الخاصة بأنماط العمل الجديدة والتوجيه والتدريب المهني، وتؤكد على أهمية التعريف بهذه المعايير لدى أطراف الإنتاج الثلاثة والترويج لها للأخذ بما ورد فيها بتشريعات العمل العربية، وذلك في إطار وضع أسس تشريعية لصالح عالم العمل العربي في ظل ما يشهده من متغيرات طارئة تؤثر بشكل مباشر على أطراف الإنتاج الثلاثة والمجتمعات العربية ككل.



2024