



المشروع الاسترشادي الموحد
للإحكام المتمثلة في قوانين وأنظمة العمل
بالدول العربية الخليجية

مطبوعات وثائقية (٧)

مطبوعات وثائقية (٧)

مكتب المتابعة

المنامة - البحرين

ص . ب : ٢٦٢٠٢

هاتف : ٥٣٠٢٠٢

برقيا : متابعة - تلكس : ٩٢٤٨ متابعة بي إن



تقديم

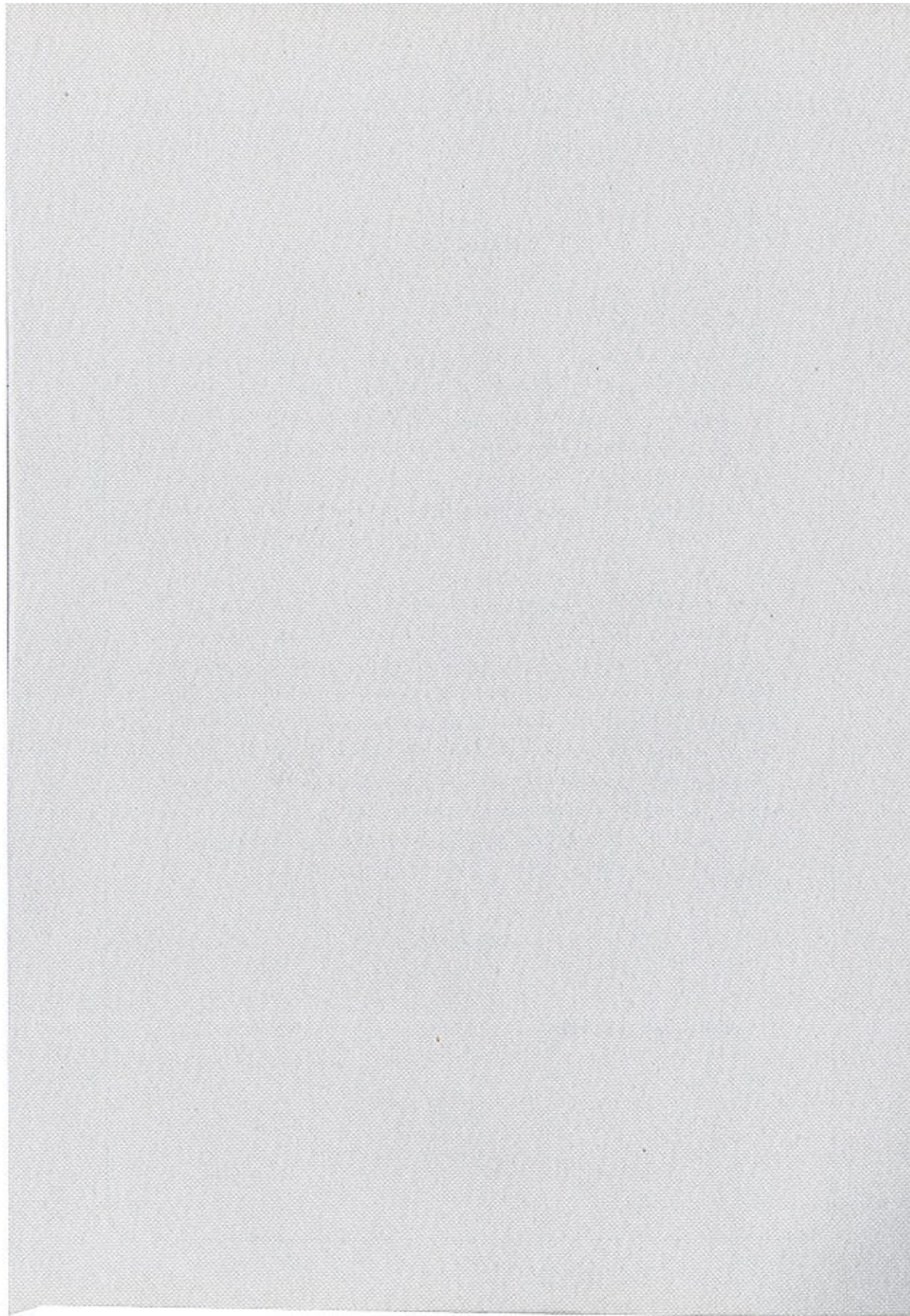
انطلاقاً من مبادئ وأهداف السياسات العمالية والاجتماعية التي اعتمدها المؤتمر التأسيسي لوزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية ، وبهدف تحقيق التقارب والتكامل التشريعي العمالي الذي يمثل محورا للتعاون وأساسا للتنسيق بين الدول الأعضاء في العديد من القضايا والمجالات العمالية ، فقد أقر مجلس الوزراء في دورته التاسعة التي عقدت في الكويت في شهر يناير من عام ١٩٨٨ م المشروع الاسترشادي الموحد للأحكام المتماثلة في قوانين وأنظمة العمل بالدول العربية الخليجية ، كما تم اقرار المذكرة الايضاحية للمشروع .

لقد جاء اقرار هذا المشروع نتيجة لجهود علمية مكثفة و خلاصة لدراسات قانونية مقارنة وثمره لاجتماعات متواصلة ومناقشات مستفيضة انتهت الى وضع نصوص قانونية موحدة استمدت مضامينها الموضوعية ومفرداتها وصياغتها الفنية أساسا من قوانين وأنظمة العمل بالدول الأعضاء واهتداء بأحكام ومستويات العمل العربية والدولية اضافة الى الاجتهادات التي وجدت أصولها في اتجاهات الفقه المقارن والتي تم تطويرها بشكل أو بآخر لتلائم ظروف الدول العربية الخليجية ، ومن هنا فقد تميزت نصوص هذا المشروع بقدر كبير من المرونة حيث راعت أحكام هذه النصوص الخصوصيات التي تقتضيها ظروف كل دولة بقدر ما سعت الى توحيد الأحكام القانونية على المستوى الخليجي الأمر الذي يجعلنا متفائلين بأن يحقق هذا المشروع أهدافه المرجوة ويكون انطلاقة للمزيد من التقارب والتوحيد التشريعي العمالي بين أقطار الخليج العربي .

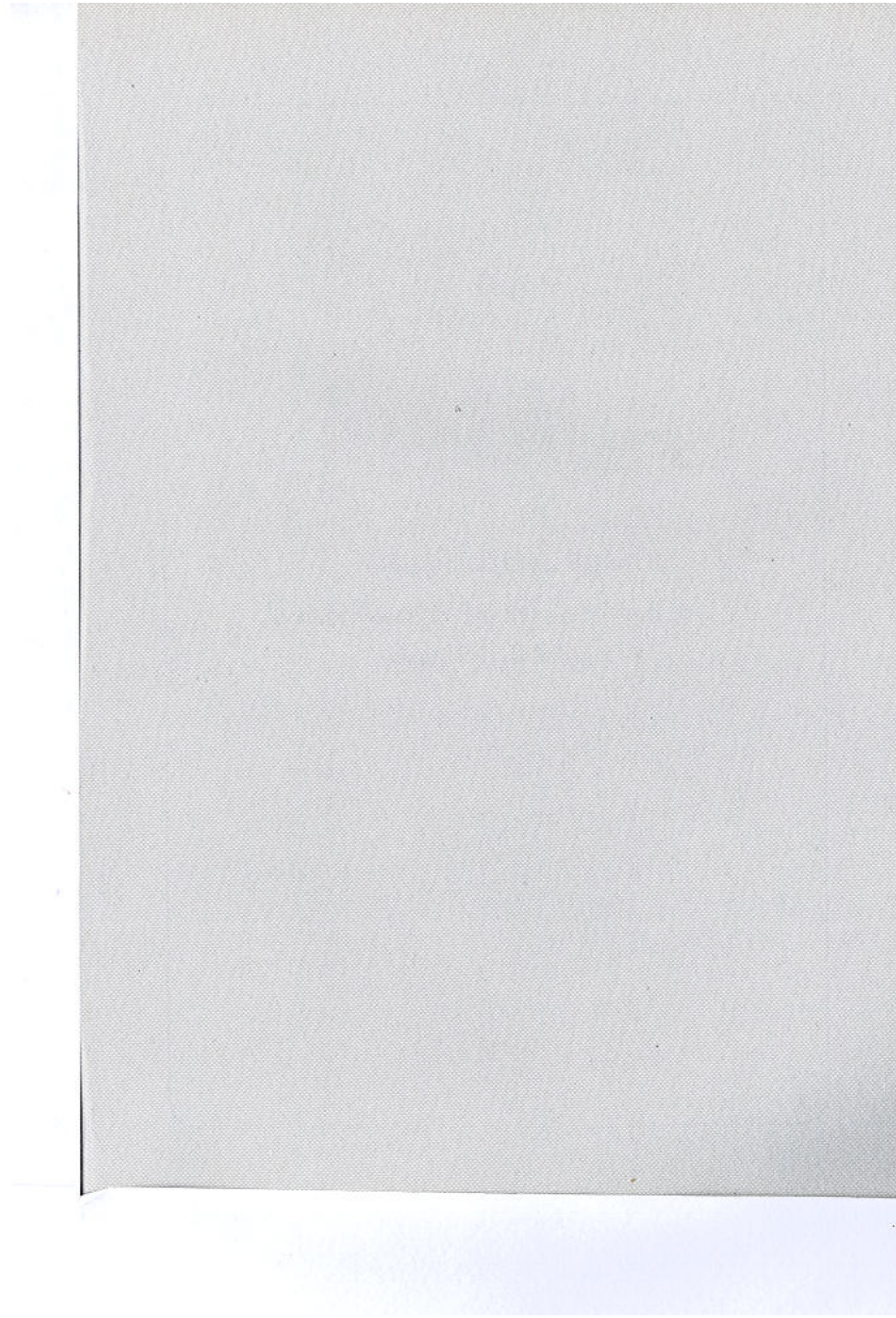
والله الموفق ..

مكتب المتابعة

شعبان ١٤٠٨ هـ
نيسان / ابريل ١٩٨٨ م

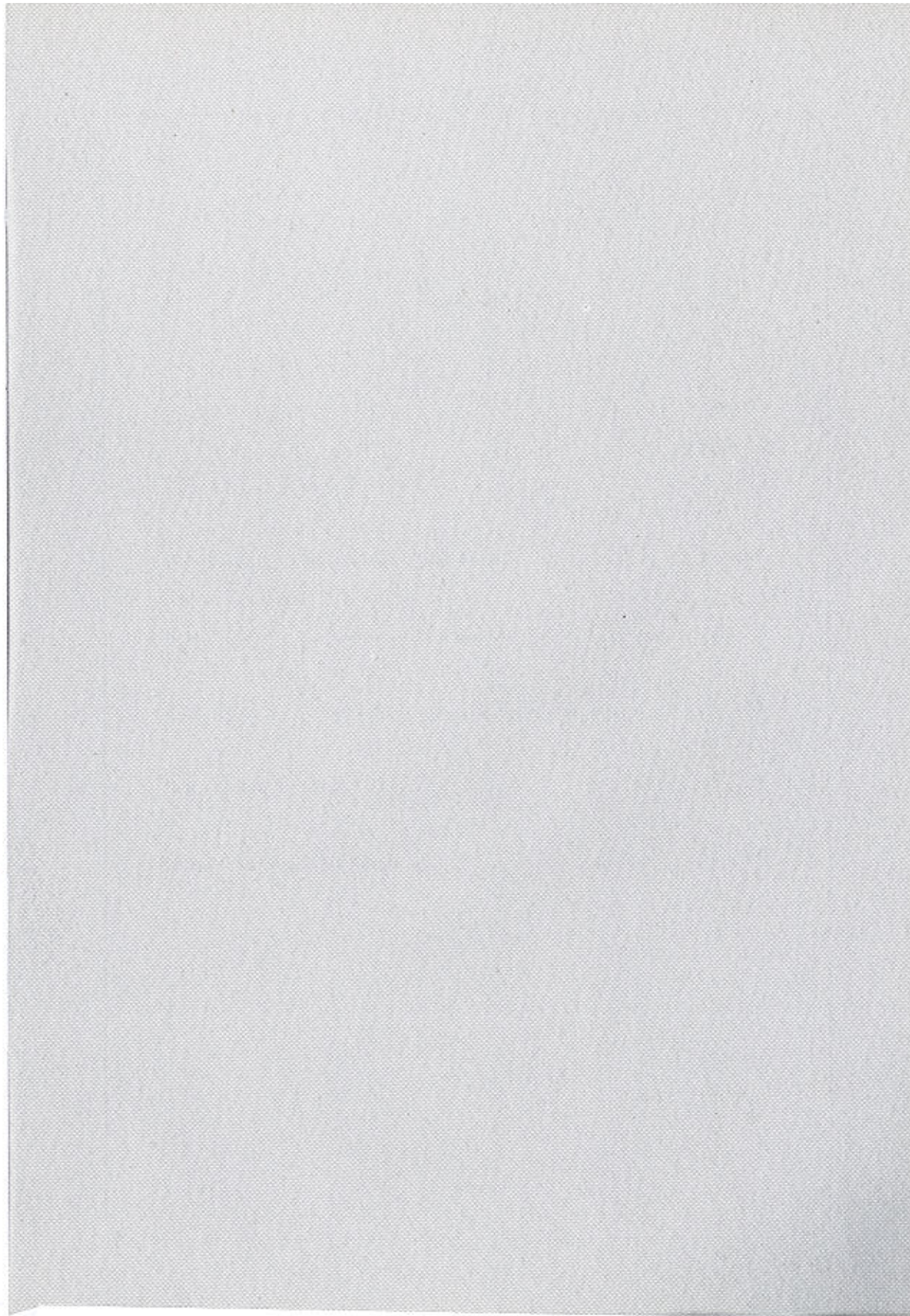


**المشروع الاسترشادي الموحد
للأحكام المتماثلة في قوانين وأنظمة العمل
بالدول العربية الخليجية**



المحتوى

الصفحة	
من - إلى	
١٢ - ٩	الباب الأول : تنظيم الاستخدام
١٥ - ١٢	الباب الثاني : التدريب المهني والتلمذة المهنية
١٨ - ١٦	الباب الثالث : السلطة التأديبية لصاحب العمل
٢٢ - ١٩	الباب الرابع : الخدمات الاجتماعية والوقاية من مخاطر العمل
٢٦ - ٢٢	الباب الخامس : تفتيش العمل
٣٥ - ٢٧	المذكرة الإيضاحية الخاصة بالمشروع



**المشروع الاسترشادي الموحد
للأحكام المتماثلة في قوانين وأنظمة العمل
بالدول العربية الخليجية**

**الباب الأول
تنظيم الاستخدام**

المادة الأولى :

ينشأ ضمن تشكيلات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، مكتب أو قسم ، أو مكاتب أو أقسام للتشغيل ، في الأماكن المناسبة لأصحاب العمل والعمال ، تتولى المهام التالية :

- ١ - جمع البيانات الخاصة بالعرض والطلب على القوى العاملة وإعداد الدراسات عن حالة التشغيل وحركته .
- ٢ - التوسط - دون مقابل - في تشغيل طالبي العمل .

المادة الثانية :

١ - يحظر حظرا تاما ، قيام أية جهة أو شخص بالتوسط في تشغيل طالبي العمل في الأماكن التي توجد فيها مكاتب أو أقسام تشغيل رسمية تتولى هذه المهمة .

٢ - ١ - للوزير أن يمنح تراخيص لفتح مكاتب تشغيل غير رسمية ، في الأماكن التي لا توجد فيها مكاتب رسمية ، على ألا تتقاضى من العمال أية أجور أو مكافآت مادية ، ويلغى الترخيص حكما ، بفتح مكتب أو قسم تشغيل رسمي في المكان الذي يمارس المكتب غير الرسمي نشاطه فيه .

ب - يصدر الوزير قرارا بتنظيم هذه المكاتب وكيفية مزاولتها عملها والأتعاب أو المصروفات التي تتقاضاها من أصحاب العمل .

المادة الثالثة :

للووزير عند الاقتضاء ، أن يلزم كل أو بعض أصحاب العمل ، بعدم تشغيل العمال إلا عن طريق مكاتب التشغيل الرسمية وذلك بالشروط والأوضاع التي يحددها بقرار منه .

المادة الرابعة :

على صاحب العمل أن :

١ - يبلغ مكتب أو قسم التشغيل المختص بأية وسيلة تثبت الاستلام بالأعمال التي شغرت أو أنشئت لديه مع بيان نوع كل منها والتاريخ الذي يحدد لشغلها والشروط الواجب توافرها في شغلها والأجر المحدد لها .

٢ - يقدم سنويا في الموعد الذي تحدده الوزارة ، تقريرا يتضمن البيانات التالية :

١ - عدد العمال لديه ، وأسماءهم حسب أنواع عملهم ومهنتهم وأجورهم وأعمارهم وجنسهم وجنسياتهم ورخص عملهم وتاريخها .

ب - عدد الأعمال التي شغرت أو أنشئت خلال السنة السابقة وما شغل منها ، وما بقي شاغرا ، وأسباب عدم شغلها ، ونوع وأجر كل منها .

ج - حالة العمل ، وما يتوقع له من زيادة أو نقص في الأعمال خلال السنة اللاحقة .

المادة الخامسة :

١ - على طالب العمل تسجيل اسمه لدى مكتب أو قسم تشغيل في منطقة اقامته .

٢ - يعطى طالب العمل بعد تسجيله ، بطاقة تسجيل ، تحدد البيانات التي تذكر فيها ، ومدة سريانها وتسجيلها والغائها بقرار من الوزير

المادة السادسة :

تحدد بقرار من الوزير اجراءات العمل في مكاتب أو أقسام التشغيل ، ونماذج السجلات والاختبارات والأوراق المستخدمة في أعمالها وعلى الأخص :

١ - اجراءات قيد طالبي العمل .

٢ - اجراءات قيد طلبات أصحاب العمل .

٢ - اجراءات تلبية طلبات أصحاب العمل .

٤ - نموذج البيانات المشار إليها في الفقرة (٢) من المادة الرابعة .

المادة السابعة :

- ١ - لصاحب العمل أن يعهد الى متعهد باستقدام عمال له من الخارج .
 - ٢ - لا يجوز لأى شخص ان يمارس مهنة استقدام العمال ، ما لم يكن مرخصا له بذلك من وزارة العمل وفقا للشروط والاجراءات التى تحدد بقرار من الوزير .
 - ٣ - يمارس مستقدم العمال مهنته تحت اشراف الوزارة ورقابتها ، ويلتزم بأن يحتفظ بالسجلات والقيود التى يحددها الوزير ، وتكون خاضعة لرقابة جهاز تفتيش العمل .
 - ٤ - يجب ان يكون العقد المبرم بين صاحب العمل ومستقدم العمال مكتوبا ومبيننا فيه نوع العمل وفئات اجور العمال ، ومدة العمل والجهات التى قدم منها العمال .
- وتودع صورة من هذا العقد في اقرب دائرة عمل الى المكان الذى يمارس فيه المستقدم نشاطه .
- ٥ - يحظر على مستقدم العمال ان يطلب أو يقبل من العامل أية نقود أو مكافآت مادية ، أو مصاريف مقابل تشغيل العامل أو استبقائه في العمل .

المادة الثامنة :

- ١ - العمل حق للوطني ، لا يجوز لغيره ممارسته الا بعد الحصول على ترخيص بالعمل في الدولة .
- ٢ - للعامل العربي افضلية في التشغيل على غيره من الأجانب في حالة التساوى في الكفاءة والمؤهلات والخبرات .

المادة التاسعة :

تحدد بقرار من الوزير :

- ١ - شروط واجراءات منح ترخيص العمل للأجنبي .
- ٢ - مدة الترخيص ، ومدة تجديده .
- ٣ - مقدار الرسوم التى تفرض عند منح الترخيص وعند تجديده .

المادة العاشرة :

للجهة التى منحت الترخيص الغاؤه في أي وقت من الأوقات ، في إحدى الحالات التالية :

- ١ - اذا فقد العامل الأجنبي أحد الشروط المقررة لمنح الترخيص .
- ٢ - اذا تعطل عن العمل مدة تزيد على ثلاثة اشهر .
- ٣ - اذا فصل عن العمل تأديبيا .
- ٤ - اذا ترك العمل لدى صاحب العمل المرخص له بالعمل لديه .

المادة الحادية عشرة :

- ١ - للوزير ، ان يحدد نسبة العمال الأجانب الى العمال الوطنيين في أي قطاع من قطاعات العمل .
- ٢ - على اصحاب العمل الذين يستخدمون خبراء او فنيين أجانب ان يعهدوا اليهم بتدريب عدد كاف من العمال الوطنيين على العمل الذي يمارسونه وان يعينوا مساعدين وطنيين لهم لغرض التدريب واكتساب الخبرة .
- وعلى كل صاحب عمل ان يعد سجلا يقيد فيه أسماء العمال الوطنيين الذين تدربوا على أيدي الخبراء والفنيين الأجانب ويخطر ادارة العمل المختصة بأسماء هؤلاء العمال الوطنيين مشفوعا بتقرير عن مدى اكتسابهم لتلك الخبرات .

الباب الثاني

التدريب المهني والتلمذة المهنية

المادة الثانية عشرة :

- تنشئ الدولة هيئة عليا للاشراف على التدريب المهني تتولى الاختصاصات التالية :
- ١ - وضع سياسة للتدريب المهني في مختلف قطاعات العمل في الدولة والاشراف على تنفيذها .
 - ٢ - وضع الخطط اللازمة لتوزيع القوى العاملة وتوجيهها للتدريب على المهن التي تحتاج اليها البلاد .
 - ٣ - وضع المعدلات اللازمة لتقويم برامج التدريب ، واقتراح تعديلها اذا اقتضت الحاجة ذلك .
 - ٤ - إقرار المستلزمات اللازمة لقياس المهارات الوطنية .
 - ٥ - اية اختصاصات أخرى في شؤون التدريب والأنشطة المرتبطة به .

المادة الثالثة عشرة :

تنشأ في وزارة العمل أو في أية جهة مختصة أخرى ادارة للتدريب المهني تتولى المهام التالية :

- ١ - إنشاء معاهد ومراكز للتدريب المهني في مختلف انحاء الدولة حسب حاجة المهن والصناعات المختلفة وادارتها مباشرة أو بالتعاون مع الجهات التي توافق عليها الهيئة العليا المشرفة على التدريب المهني .
- ٢ - الاشراف على مراكز التدريب المهني في مختلف مرافق العمل في الدولة ، وفي منشآت القطاع الخاص ، والتنسيق فيما بينها ، وتزويدها بالمعلومات والدراسات والتعليمات التي تساعد على أداء مهامها في حقل التدريب المهني .
- ٣ - اعداد الدراسات العلمية عن حالة القوى العاملة واحتياجاتها التدريبية الفعلية .
- ٤ - اقتراح البرامج التدريبية ، والدراسات النظرية والعملية التي يجب ان تتضمنها ومددها والشهادات التي تمنح للمتدربين ، وعرضها على الهيئة العليا المشرفة على التدريب المهني للمصادقة عليها .
- ٥ - القيام بمهام السكرتارية للهيئة العليا المشرفة على التدريب المهني .
- ٦ - القيام بأية أعمال أخرى تكلف بها من قبل الهيئة العليا المشرفة على التدريب المهني .

المادة الرابعة عشرة :

للووزير بقرار منه بعد مصادقة الهيئة العليا المشرفة على التدريب المهني أن :

- ١ - يلزم أصحاب العمل بدفع رسوم مالية للمساهمة في تمويل برامج التدريب المهني .
- ٢ - يلزم أصحاب العمل الذين يستخدمون خمسين عاملا فأكثر ، بتدريب عدد من العمال الوطنيين على المهن والصناعات التي يمارسونها .

المادة الخامسة عشرة :

- ١ - عقد التدريب المهني ، اتفاق بمقتضاه يلتزم صاحب عمل بتعليم شخص مهنة أو حرفة معينة .

٢ - يجب ان يكون عقد التدريب المهني مكتوبا ، وأن يحدد فيه نوع المهنة أو الحرفة المتعاقد على تعليمها للمتدرب ، ومدة التدريب ومراحل المتابعة ، ومقدار الأجر الذي يتقاضاه المتدرب ، على الا يقل أجره في المرحلة الأخيرة من مراحل التدريب عن الحد الأدنى المقرر لعمل مماثل ، ويحظر تحديد الأجر على أساس القطعة أو الانتاج .

٣ - يحرر عقد التدريب المهني من ثلاث نسخ ، يحتفظ كل طرف من اطراف العقد بواحدة ، وتودع الثالثة لدى ادارة العمل خلال اسبوع من تحريره ، وعلى الادارة خلال عشرة أيام من تاريخ الابداع ان تطلب من صاحب العمل ازالة أية مخالفة يتضمنها العقد لأحكام القانون والقرارات التنفيذية .

المادة السادسة عشرة :

- ١ - يجب الا يقل سن المتدرب عن تمام الثالثة عشرة .
- ٢ - اذا كان سن المتدرب أقل من تمام الثامنة عشرة ، فيجب ان ينوب عنه في التعاقد وليه أو وصيه .
- ٣ - يجب التثبت من لياقة المتدرب صحيا قبل التعاقد ، بمعرفة جهة طبية رسمية .

المادة السابعة عشرة :

- ١ - يشترط في من يقوم بالتدريب أن :
- أ - يمتلك المؤهلات والخبرة الفنية التي يقتضيها التدريب .
- ب - أن يكون قد اكمل الحادية والعشرين من العمر .
- ٢ - يجب ان تتوافر في المنشأة التي يجري التدريب فيها الامكانيات الفنية اللازمة لتعليم المهنة أو الحرفة .

المادة الثامنة عشرة :

- ١ - يلتزم صاحب العمل المدرب بما يلي :
- أ - تعليم المتدرب اصول المهنة أو الحرفة .
- ب - دفع الأجر الى المتدرب ، بالمقدار المتفق عليه لكل مرحلة من مراحل التدريب .

جـ - إشعار ولي أمر المتدرب أو وصيه بتقرير شامل يعكس سلوكه المهني والأخلاقي ومدى انتظامه في التدريب .

د - عدم تكليف المتدرب بأي عمل خارج عن اطار برنامج التدريب .

هـ - إعطاء المتدرب شهادة تؤيد اتمامه التدريب .

٢ - يلتزم المتدرب بما يلي :

١ - الحضور الى مكان التدريب في المواعيد المحددة لذلك .

ب - اطاعة الأوامر والتعليمات الصادرة اليه من مدربه .

المادة التاسعة عشرة :

يجوز للطرفين أن يتفقا في عقد التدريب ، على أن يعمل المتدرب لدى مدربه ، بعد انقضاء فترة التدريب ، مدة لا تزيد على ضعف هذه المدة ، أو سنة ، أيهما أكثر .

المادة العشرون :

١ - لصاحب العمل ان ينهي عقد التدريب قبل اكتمال مدته إذا :

أ - ثبت لديه ان المتدرب غير مؤهل لتعلم المهنة .

ب - اخل المتدرب بالتزاماته المنصوص عليها في العقد اخلايا جوهريا .

٢ - للمتدرب الذي اكمل الثامنة عشرة ، ولوليه أو وصيه اذا كانت سنة أقل من ذلك ، أن ينهي عقد التدريب في أي وقت يشاء .

٢ - على الطرف الراغب في انتهاء العقد ، اخطار الطرف الآخر ، كتابة قبل التاريخ الذي يحدده للانهاء ، بسبعة ايام .

المادة الحادية والعشرون :

يحدد الوزير بقرار منه ، الشروط والأوضاع التي تتبع في التدريب المهني ، وله تبعا لمقتضيات كل مهنة أو حرفة ، ان يبين الحد الأدنى والأقصى لمدة التدريب ومقدار الأجر الذي يدفع للمتدرب في كل مرحلة من مراحل التدريب ، والبرامج الدراسية النظرية والعملية ، ونظام الاختبارات والشهادات التي تعطى في هذا الشأن والبيانات التي تدون فيها .

الباب الثالث السلطة التأديبية لصاحب العمل

المادة الثانية والعشرون :

- ١ - على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر ، أن يضع في مكان ظاهر من محل العمل ، لائحة تتضمن المخالفات والجزاءات التأديبية التي توقع على مرتكبها وشروط توقيعها .
- ٢ - يشترط لنفاذ اللائحة ، وما يطرا عليها من تعديلات ، ان تعتمد من وزير العمل أو من يخوله خلال شهرين من تاريخ ايداعها بالوزارة فاذا انقضت هذه المدة ، دون موافقة أو اعتراض عليها ، أصبحت نافذة .

المادة الثالثة والعشرون :

- لا يجوز لصاحب العمل معاقبة العامل عن مخالفة غير واردة في اللائحة ، كما لا يجوز له أن يوقع على العامل جزاء غير وارد فيها .

المادة الرابعة والعشرون :

- للووزير أن يصدر بقرار منه نماذج للوائح الجزاءات تبعا لطبيعة العمل ليسترشدها أصحاب العمل في إعداد لوائحهم .

المادة الخامسة والعشرون :

- ١ - الجزاءات التأديبية التي يجوز لصاحب العمل توقيعها على عماله هي :
 - أ - الانذار ، ويتحقق بخطاب مكتوب يبلغ الى العامل ، يتضمن لفت نظره الى المخالفة التي ارتكبها ، ويدعوه الى عدم تكرارها ، ويحذره بتوقيع جزاء أشد في حالة العود .
 - ب - الغرامة ، وذلك باقتطاع جزء من أجر العامل عن مدة لا تزيد على خمسة أيام عن المخالفة الواحدة .
 - ج - الوقف عن العمل مع حرمان العامل من الأجر ، لمدة لا تزيد على خمسة أيام عن المخالفة الواحدة .
 - د - تأجيل منح العلاوة السنوية لمدة لا تزيد على ستة أشهر ، أو

الحرمان منها ، وذلك في المنشآت التي يوجد فيها نظام لمنح
العلاوات .

هـ - تأجيل الترقية مدة لا تزيد على سنة واحدة ، وذلك في المنشآت التي
يوجد فيها نظام لمنح الترقيات .

و - الفصل من العمل في الحالات التي يقررها القانون ، ووفقا للضوابط
الواردة فيه .

٢ - لا يجوز أن يزيد ما يقتطع من أجر العامل وفاء للغرامات ، مع ما ينقص من
أجرة بسبب الوقف عن العمل ، على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد .

٣ - تحدد لائحة الجزاءات العقوبات التي تسقط وتزول آثارها القانونية عن
العامل المعاقب في حالة عدم ارتكابه أية مخالفات لنظام العمل خلال السنة
التالية لفرض العقوبة عليه .

المادة السادسة والعشرون :

١ - على صاحب العمل قيد الغرامات التي توقع على العمال في سجل خاص يثبت
فيه اسم العامل ومقدار أجرة وسبب توقيع الغرامة عليه وتاريخ ذلك على أن
يكون هذا السجل خاضعا لرقابة جهاز تفتيش العمل .

٢ - يصدر الوزير قرارا بتحديد كيفية التصرف في حصيلة الغرامات .

المادة السابعة والعشرون :

لايجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل الا :

١ - من قبل صاحب العمل او وكيله المفوض أو مدير المشروع .

٢ - عن مخالفة ترتبط ارتباطا مباشرا بالعمل ، سواء وقعت اثناء وقت
العمل وفي مكانه أو خارجهما .

٣ - بعد ابلاغه كتابة بما نسب اليه واستجوابه وتحقيق دفاعه ، ويجوز
أن يكون الاستجواب شفاهة في المخالفات البسيطة على أن يثبت كل
ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص .

ويقصد بالمخالفات البسيطة لاغراض هذه الفقرة تلك التي لا يتعدى
الجزء المفروض على مرتكبها الانذار أو الغرامة باقتطاع ما لا يزيد
على أجر يوم واحد .

المادة الثامنة والعشرون :

لا يجوز اتهام العامل بمخالفة مضى على كشفها أكثر من خمسة عشر يوماً ، باستثناء المخالفات التي تشكل جرائم جنائية ، إذ تنقضي سلطة اتهام العامل بها ، بسقوط الدعوى الجنائية .
كما لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل عن مخالفة مضى على ثبوتها أكثر من خمسة عشر يوماً .

المادة التاسعة والعشرون :

يحظر على صاحب العمل :
١ - أن يفرض على العامل أكثر من جزاء تأديبي واحد عن المخالفة الواحدة .
٢ - أن يشدد العقوبة في حالة تكرار المخالفة ، إذا كان قد انقضى على المخالفة الأولى أكثر من ستة أشهر .

المادة الثلاثون :

يبلغ العامل بقرار توقيع العقوبة عليه كتابة ، فإذا امتنع عن استلام البلاغ ، يعلن قرار توقيع العقوبة في مكان ظاهر في محل العمل .
أما إذا كان العامل غائبا عن العمل ، فيرسل البلاغ بكتاب مسجل يعلم الوصول الى عنوانه المبين في ملفه الخاص .

المادة الحادية والثلاثون :

للعامل الحق في التظلم من القرار بتوقيع العقوبة عليه خلال سبعة أيام من تاريخ ابلاغه به ، أمام الجهة التي تحدد بقرار من الوزير .
ويجب على هذه الجهة اصدار قرارها خلال سبعة أيام من تاريخ تسجيل التظلم لديها ويكون قرارها نهائيا .

الباب الرابع الخدمات الاجتماعية والوقاية من مخاطر العمل

المادة الثانية والثلاثون :

١ - على صاحب العمل :

- أ - الحفاظ على نظافة مكان العمل ، وتوفير وسائل تصريف مناسبة للتخلص من فضلات وعوادم الانتاج ، والمواد الضارة بالصحة وايجاد نظام لتجميع النفايات والتخلص منها .
 - ب - تهوية مكان العمل وتنقية اجوائه من الغازات والابخرة والأدخنة والغبار ، والتخلص من أية ملوثات ناتجة عن العمليات الصناعية ، وجعل نسبة تركيزها في بيئة العمل ضمن الحدود المسموح بها .
 - ج - اضاءة مكان العمل اضاءة مناسبة .
 - د - الحفاظ على درجة حرارة وسرعة هواء مناسبتين داخل مكان العمل .
 - هـ - التحكم في درجة الرطوبة في الحدود المناسبة .
 - و - السيطرة على الضوضاء والاهتزازات والاشعاعات بكافة انواعها .
 - ز - توفير مياه صحية وكافية لشرب العمال واغتسالهم .
 - ح - تهيئة دورات مياه كافية ومناسبة لاعداد العمال .
 - ط - تهيئة اماكن للعمال لتغيير ملابسهم .
- ٢ - تحدد بقرار من وزير العمل ، بالاتفاق مع وزير الصحة ، المواصفات والمقاييس الواجب توافرها في الالتزامات المذكورة في الفقرة رقم (١) .

المادة الثالثة والثلاثون :

- ١ - على صاحب العمل أو من يمثله ، أن يطلع العامل قبل استخدامه ، على مخاطر العمل وعلى ما يستجد منها بعد ذلك ، ويعرفه بوسائل الوقاية منها ، ويضمّن ذلك برامج التدريب الداخلية .
- ٢ - على صاحب العمل أن يعلق في مكان ظاهر من موقع العمل تعليمات مفصلة بشأن الوقاية من مخاطر العمل التي قد يتعرض لها العمال أثناء تأدية

عملهم ، وأن يقرن ذلك بلصق صور ورسوم توضيحية تساعد العمال على فهم هذه التعليمات وتنفيذها .

المادة الرابعة والثلاثون :

١ - على صاحب العمل ان يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الاضرار الصحية ، ومخاطر العمل ، والآلات وأن يوفر لعماله جميع ما يقتضيه درء هذه الاضرار والمخاطر من وسائل ، ولا يجوز له أن يحملهم أو أن يقطع من أجورهم أي مبلغ لقاء توفير هذه الاحتياطات والوسائل .

٢ - على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة للوقاية من الحريق وتهيئة الوسائل الفنية لمكافحة بما في ذلك تأمين منافذ للنجاة وجعلها صالحة للاستعمال في أي وقت .

٣ - لوزير العمل ، بالاتفاق مع وزير الصحة ، وبعد استطلاع رأي الجهة ذات العلاقة ان يصدر القرارات التي تنظم التزام صاحب العمل بحماية العمال من مخاطر العمل ، بما يتفق وطبيعة هذه المخاطر في قطاعات العمل المختلفة .

٤ - للجهة المختصة في وزارة العمل ، في حالة امتناع صاحب العمل عن تنفيذ احكام هذه المادة ، والقرارات الصادرة تنفيذا لها ، أو في حالة وجود خطر داهم على صحة العمال أو سلامتهم ، أن تأمر بغلق مكان العمل كلياً أو جزئياً ، أو بايقاف ادارة آلة أو أكثر حتى تزول اسباب الخطر ، وتلتزم المنشأة بدفع اجر العمال كاملاً أثناء فترة الايقاف أو الغلق .

المادة الخامسة والثلاثون :

على العامل أن يتقيد بالوامر والتعليمات المتعلقة باحتياطات الوقاية من مخاطر العمل ، وأن يمتنع عن القيام بأي فعل يتعارض معها .

وعليه ان يستخدم وسائل الوقاية من هذه المخاطر ، ويتولاها بالعناية ، وأن يمتنع عن اساءة استعمالها ، أو الحاق الضرر بها أو اتلافها .

ويعاقب العامل في حالة اخلاله بما تقدم ، بالجزاءات المعتمدة في لائحة الجزاءات ، وفي حالة التكرار يجوز لصاحب العمل فصله من العمل .

المادة السادسة والثلاثون :

١ - على صاحب العمل أن يهيء في مكان العمل صندوقاً لمواد الاسعافات الأولية ، وأن يوفر الرعاية الصحية لعماله ، وتحدد محتويات صندوق مواد

الاسعافات الأولية ، ومستويات الرعاية الصحية بقرار من وزير العمل بالاتفاق مع وزير الصحة .

٢ - على صاحب العمل أن يعد لكل عامل ملفا طبيا أو أن يضمّن ملفه الخاص قسما للتقارير الطبية موضحا فيه نتيجة الكشف الطبي الموقع على العامل عند التحاقه بالعمل ، وبيانا بحالات مرضه وأطوار علاجه والمدد التي انقطع فيها عن العمل ، على أن توضح فيه أنواع المرض العادي والمهني واصابات العمل .

المادة السابعة والثلاثون :

إذا كان مكان العمل في موقع لا تصل اليه وسائل المواصلات العامة في مواعيد تتفق مع مواعيد العمل ، وجب على صاحب العمل أن يهيء لعماله على حسابه ، وسائل نقل مناسبة .

المادة الثامنة والثلاثون :

على صاحب العمل الذي يستخدم عمالا في المناطق النائية عن العمران ، التي تحدد بقرار من وزير العمل ، أن يوفر لهم الخدمات الآتية :

١ - السكن الملائم ، بحيث تخصص بعض المساكن للعمال المتزوجين ، على أن تحدد مواصفاته ومقابل ارتفاع العامل به بقرار من وزير العمل .

٢ - تقديم وجبات غذائية مناسبة ، وفقا لما يحدده قرار من وزير العمل بالاتفاق مع وزير الصحة ، أو توفير المواد الغذائية في موقع العمل ، على أن تباع الوجبات أو المواد الغذائية الى العامل بسعر التكلفة .

٣ - وسائل الترفيه الرياضي والاجتماعي والثقافي .

٤ - وسائل الانتقال المناسبة في أيام الاجازات وفقا لما يحدده قرار من وزير العمل .

المادة التاسعة والثلاثون :

لوزير العمل ، ان يصدر قرارا ، يلزم بموجبه اصحاب العمل الذين يستخدمون خمسين عاملا فاكثر ، بتوفير الخدمات الاجتماعية التي يحددها القرار في موقع العمل ، بعد الأخذ بعين الاعتبار طبيعة مناطق العمل وظروفها ، وعدد العمال في المشروع .

المادة الأربعون :

- ١ - على صاحب العمل في جميع الأماكن التي تعمل فيها نساء ، أن يهيء للعاملة المرضع مكانا مناسباً في موقع العمل لاستراحتها وارضاع طفلها .
- ٢ - على صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملة فأكثر ، أن ينشئ دار حضانة لايواء أطفال العاملات أثناء العمل ، أو أن يتفق مع إحدى دور الحضانة للقيام بذلك ، وفق الشروط التي تحدد بقرار من وزير العمل ، على أن يحدد هذا القرار ما تتحمله العاملة مقابل انتفاعها من خدمات دار الحضانة .

الباب الخامس

تفتيش العمل

المادة الحادية والأربعون :

ينشأ في وزارة العمل ، جهاز لتفتيش العمل ، ترتبط به فروع في مختلف أنحاء الدولة .

المادة الثانية والأربعون :

يتولى جهاز تفتيش العمل الوظائف التالية :

- ١ - مراقبة تطبيق أحكام قانون العمل واللوائح والقرارات المنفذة له ، وإية أحكام أخرى تتعلق بحماية العمال وضبط المخالفات التي تقع لهذه الأحكام .
- ٢ - تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات عن أفضل الوسائل لتطبيق الأحكام القانونية المذكورة في الفقرة (١) .
- ٣ - إبلاغ السلطات المختصة بعيوب تطبيق الأحكام القانونية المذكورة في الفقرة (١) وكذلك أوجه النقص في نصوص القانون النافذة .

المادة الثالثة والأربعون :

- ١ - يمارس التفتيش موظفون عموميون متفرغون .

٢ - لا يجوز لمن عين مفتشاً أن يمارس عمله قبل انتظامه في تدريب يؤهله من النواحي الفنية لأداء واجبه .

٣ - يؤدي المفتشون ورؤسائهم قبل بدئهم ومباشرتهم مهام التفتيش أمام الوزير ، أو من يخوله اليمين التالية : (أقسم بالله أن أقوم بمهام وظيفتي بأمانة وإخلاص وأن لا أفشي سرا من أسرار أية مهنة أو اختراع ، أو أعلن مصدر أي شكوى ، أو غير ذلك من الأسرار التي أطلع عليها بحكم وظيفتي ، ولو بعد انقطاع صلتني بالوظيفة) .

٤ - يجب أن يلتزم المفتشون بالنزاهة والحياد في أداء عملهم .

٥ - لا يجوز تكليف مفتش العمل بالقيام بأي عمل ، غير التفتيش إذا كان هذا التكليف يتعارض مع واجبات وظيفته الأصلية .

٦ - لا يجوز نقل المفتش من وظيفته أو إنهاء خدمته ، إلا لأسباب تتعلق بالمصلحة العامة أو النزاهة أو الحياد .

المادة الرابعة والأربعون :

١ - يشترك في التفتيش كلما دعت الحاجة ، أطباء ومهندسون وكيميائيون وأختصاصيون في الصحة والسلامة المهنية .

٢ - يجب أن يضم جهاز التفتيش مفتشات من النساء ، يكلفن بواجبات معينة عند اقتضاء الحال .

٣ - يجوز بقرار من الوزير أن يشارك في التفتيش ممثلون عن الجهات التي يحددها القرار .

المادة الخامسة والأربعون :

١ - لمفتشي العمل السلطات التالية :

أ - الدخول الى جميع أماكن العمل الخاضعة للتفتيش أثناء العمل ، دون سابق انذار ، في أي وقت ليلاً أو نهاراً ، والدخول نهاراً في أي محل يكون لدى المفتش من الأسباب المعقولة ، ما يجعله يعتقد أنه خاضع للتفتيش .

ب - فحص السجلات والاوراق والدفاتر والملفات ، أو أية وثائق أخرى ، لها علاقة بالعمال ، للتأكد من مطابقتها للقانون والقرارات الصادرة

تنفيذا لاحكامه ، ولهم ان يطلبوا الحصول على صور او مستخرجات من اي منها .

ج - الحصول على عينات من المواد المستعملة والمتداولة في المنشأة لتحليلها ، وفحص الآلات والتركيبات المختلفة ، للتأكد من وجود وسائل كافية وفعالة لوقاية العمال من الاضرار الصحية ومخاطر العمل ، وعلى المفتش ان يخطر صاحب العمل او من يمثله عن أية عينات او مواد أخذت او استعملت لهذا الغرض .

د - سؤال صاحب العمل او من يمثله ، او اي من العمال على انفراد ، او في حضور شهود في أي من الموضوعات المتصلة بتطبيق احكام القانون ، بهدف استنتاج ما اذا كانت هذه الاحكام مطبقة او لا .

٢ - على صاحب العمل او من يمثله ، أن يقدم للمفتشين التسهيلات اللازمة للقيام بأداء واجباتهم ، وما يطلبونه من بيانات وأن يستجيب لطلبات المثل امامهم .

المادة السادسة والرربعون :

لمفتشى العمل اتخاذ أي من الاجراءات التالية لمعالجة المخالفات التي يكتشفونها في زياراتهم التفتيشية :

١ - توجيه النصح والارشاد لصاحب العمل او من يمثله في كيفية ازالة المخالفة .

٢ - طلب وضع اية تعليمات او اعلانات يوجب القانون وضعها في مكان ظاهر .

٣ - توجيه انذار كتابي الى صاحب العمل لازالة المخالفة ، يحدد فيه نوع المخالفة والمهلة اللازمة لازالتها .

٤ - تحرير محضر بالمخالفة ، ورفع الى الجهة المختصة لاتخاذ الاجراء المناسب بحق المخالف .

٥ - اصدار الاوامر لاجراء التغييرات العاجلة لتوفير الحماية من مخاطر العمل والآلات ، ووسائل الوقاية من أمراض المهنة .

٦ - وقف العمل كلياً او جزئياً في حالة وجود خطر داهم على حياة العمال او مكان العمل ، وله في هذه الحالة ان يطلب من السلطات الادارية ورجال الشرطة تقديم ما يلزم من مساعدة لتنفيذ قراره .

المادة السابعة والأربعون :

- ١ - يزود مفتش العمل ببطاقة تثبت صفته ، يحملها معه عند قيامه بالتفتيش وعليه ان يبرزها لصاحب العمل عند الطلب .
- ٢ - للمفتش عند قيامه بالتفتيش ان يخطر صاحب العمل او من يمثله بحضوره ، ما لم ير ان هذا الاخطار يضر بمهمته .
- ٣ - يحظر على المفتش ان يفتش منشأة له مصلحة مباشرة او غير مباشرة فيها .
- ٤ - على المفتش ان يحيط ما يطلع عليه من اسرار بحكم المهنة بالسرية التامة ، وان يمتنع عن افشائها حتى بعد تركه التفتيش .
- ٥ - يجب على المفتش ان يحيط مصدر اي شكوى بمخالفة احكام القانون بالسرية المطلقة ، والا يبوح لصاحب العمل او من يمثله بأن التفتيش كان بناء على شكوى .

المادة الثامنة والأربعون :

- ١ - يضع رئيس جهاز التفتيش في كل مكتب فرعي ، تقريراً شهرياً عن نشاط تفتيش العمل ، يبين فيه عدد المنشآت التي تم التفتيش عليها ، وعدد المخالفات ونوعها ، كما يضع تقريراً سنوياً عن التفتيش في المنطقة التي تقع ضمن دائرة نشاط المكتب ، يضمه مقترحاته وتوصياته وملاحظاته ، وترسل صورة من التقريرين الشهري والسنوي الى جهاز التفتيش بالوزارة .
- ٢ - يضع جهاز التفتيش في الوزارة تقريراً سنوياً عن التفتيش في الدولة ، على ان يتضمن هذا التقرير كل ما يتعلق برقابة الوزارة على تنفيذ احكام القانون ، وعلى الاخص الامور التالية :
 - أ - بياناً بالاحكام المنظمة للتفتيش .
 - ب - بياناً بعدد مفتشي العمل .
 - ج - احصاءات عن عدد المنشآت الخاضعة للتفتيش وعدد العمال فيها .
 - د - احصاءات عن عدد الزيارات التفتيشية التي قام بها المفتشون .
 - هـ - احصاءات عن المخالفات وأنواعها والجزاءات التي وقعت على المخالفين .
 - و - احصاءات عن امراض المهنة ، واصابات العمل .

المادة التاسعة والأربعون :

- ١ - يصدر وزير العمل قرارا ينظم أعمال التفتيش واجراءاته .
- ٢ - تضع الوزارة نماذج تقارير الزيارات التفتيشية ومحاضر ضبط المخالفات والانذارات وسجلات التفتيش .



**المذكرة الإيضاحية
الخاصة بالمشروع الاسترشادي الموحد
للأحكام المتماثلة في قوانين وأنظمة العمل
بالدول العربية الخليجية**



المذكرة الإيضاحية الخاصة بالمشروع الاسترشادي الموحد للأحكام المتمثلة في قوانين وأنظمة العمل بالدول العربية الخليجية

خلال الفترة ما بين أواسط الثلاثينات ومطلع الثمانينات من هذا القرن استكملت الدول العربية الخليجية ، تحت تأثير عوامل سياسية واقتصادية واجتماعية ، اصدار مدونات قانونية وضعية تنظم علاقات العمل بين اصحاب العمل والعمال ، فامتلكت بذلك تراثا تشريعيا عبر بشكل جلي عن نزوعها الى تحقيق العدالة الاجتماعية ، وضمان الحياة الكريمة للعاملين .

ولقد ساهمت العديد من العوامل الداخلية والخارجية في خلق ظروف عجلت بتطوير التشريعات الوطنية في الدول العربية الخليجية مع مطلع السبعينات كما ادت الى نشوء توجه فاعل الى العمل العربي الخليجي المشترك في العديد من الميادين ، منها ميدان العمل والعمال ، فكان قيام مجلس وزراء العمل والشئون الاجتماعية في الدول العربية الخليجية سنة ١٩٧٨م أحد المظاهر الجادة لهذا العمل العربي الخليجي المشترك ، وذلك ايمانا بأن الدول العربية في الخليج تمثل فيما بينها وحدة متكاملة في قيمها وواقعها وظروفها ، وانطلاقا من أن تدعيم التعاون والتنسيق في المجال العمالي والاجتماعي بينها يسهم في تأكيد وتقوية هذه الوحدة المتكاملة .

وانطلاقا من المبادئ الاساسية والاهداف العامة للسياسات العمالية والاجتماعية التي اعتمدها المجلس منهجاً له ، والتي من أبرزها العمل على تحقيق المساواة في المجالات العمالية كافة ، وتحقيق السلام الاجتماعي من خلال التنسيق بين الدول الاعضاء في مجال التشريعات العمالية ، اصدر المجلس القرار رقم (٨) في دورته السادسة المنعقدة ببغداد سنة ١٩٨٤م بإعداد مشروع موحد للأحكام المتمثلة في قوانين وأنظمة العمل في الدول العربية الخليجية ، على ان يضم خمسة موضوعات هي :

- ١ - تنظيم الاستخدام .
- ٢ - التدريب المهني والتلمذة المهنية .
- ٣ - السلطة التأديبية لصاحب العمل .
- ٤ - الخدمات الاجتماعية والوقاية من مخاطر العمل .
- ٥ - تفتيش العمل .

ولقد استمدت نصوص المشروع من منابع رئيسية ثلاثة هي :

أولا : قوانين وأنظمة العمل في الدول العربية الخليجية ، إذ كانت الأصل الأول لنصوص المشروع ، كلما كانت هذه القوانين والأنظمة تجمع على نصوص متماثلة أو متقاربة ، وكانت هذه النصوص صالحة للاستمرار في التطبيق مستقبلا .

ثانيا : مستويات العمل العربية أولا ، ومستويات العمل الدولية ثانيا ، كلما تضمنت هذه المستويات أحكاما تحقق وظيفة مزدوجة هي تطوير مضمون التشريع العربي الخليجي وتوحيده .

ثالثا : الاجتهادات التي وجدت أصولها في اتجاهات الفقه المقارن مع تطويعها لتلائم الظروف والأحوال السياسية والاقتصادية والاجتماعية في الدول العربية الخليجية .

ولقد تميزت صياغة نصوص المشروع بقدر كبير من المرونة ، فهي بقدر سعيها الى توحيد الأحكام ، لم تغفل حقيقة ان استقلال كل من الدول الاعضاء السبع في وضع تشريعها الوطني وتطبيقه ردحا طويلا من الزمن ، شكل تراثا لا يمكن التخلي عنه بسرعة وسهولة ، ولهذا دأبت نصوص المشروع على الاحالة في الكثير من الأحكام التفصيلية الى اللوائح التنفيذية والقرارات الوزارية لكي تراعى في نصوص هذه اللوائح والقرارات ، الخصوصيات التي تقتضي ظروف كل دولة مراعاتها .

الباب الأول تنظيم الاستخدام

ان الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تمر بها الدول العربية الخليجية وحالة العرض والطلب على القوى العاملة فيها توجب تدخل الدولة في تنظيم الاستخدام ليس انطلاقا من الحرص على المصلحة الذاتية للقوى العاملة الوطنية فقط ، بل سعيا الى تحقيق المصلحة الاجتماعية العليا بتحقيق الاستخدام الأمثل لهذه القوى وتوجيهها مهنيا ، وتوزيعها قطاعيا حسب متطلبات التنمية واحتياجات الاقتصاد الوطني .

لذلك فقد جاءت احكام هذا الباب لتعالج موضوع تنظيم الاستخدام في ضوء مبادئ رئيسية هي :

١ - تنشيط دور الدولة في تنظيم الاستخدام من خلال توفير البيانات

التفصيلية عن القوى العاملة وفرص العمل المتاحة ، وذلك لتوظيف هذه المعلومات في تحقيق الاستخدام الأمثل للقوى العاملة الوطنية .

٢ - تولى الدولة كمبدأ عام مهمة الوساطة في تشغيل طالبي العمل ، على أن تتم هذه الوساطة دون مقابل ، وأن تهدف الى تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بين طالبي العمل .

٣ - اقرار مبدأ أولوية حق الوطني في العمل ، اذ يتقدم في الحصول على فرصة العمل على غير الوطنيين ، مع اعطاء الانفضلية في التشغيل للعامل العربي على غيره من غير الوطنيين ، في حالة التساوي في الكفاءة والمؤهلات والخبرة .

٤ - تنظيم استخدام الاجانب ضمن قيود تحد من الهدر في تشغيلهم ، وتسعى الى احلال الوطنيين تدريجيا محلهم من خلال السعى الى اكساب الوطنيين الخبرات الفنية المطلوبة لذلك .

وقد انطوت احكام هذا الباب على جانب كبير من المرونة في الجوانب الاجرائية لتنظيم الاستخدام اذ تركت تنظيم هذه الجوانب للقرارات الوزارية لكي تراعى فيها الظروف المحلية مراعاة دقيقة .

الباب الثاني التدريب المهني والتلمذة المهنية

مع تنامي الحاجة الى التدريب كوسيلة لاكساب القوى العاملة المهارات الفنية المطلوبة للعمل في عصر التكنولوجيا التي تعاملت معها الدول العربية الخليجية بشكل ملحوظ منذ أكثر من ربع قرن ، على نحو تنامت معه الحاجة الى الأيدي العاملة الفنية ، فإن الاهتمام بهذا التدريب يكون امرا في غاية الضرورة على جميع الأصعدة ، وفي مقدمتها على صعيد التشريع الذي يحدد الاطار القانوني لكل الأنشطة الرسمية وغير الرسمية التي تتصل بالتدريب ، ويترجم في صورة قواعد قانونية تنظم العلاقة بين اطراف عملية التدريب وادراجها ضمن القواعد القانونية الآمرة .

ولقد نظم المشروع احكام التدريب المهني والتلمذة المهنية في ضوء المبادئ الرئيسية التالية :

١ - تولى الدولة من خلال - هيئة عليا - مهمة التخطيط لكل ما يتعلق بأنشطة التدريب المهني ، وأن تتولى كذلك مهمة الاشراف على التنفيذ

بواسطة ادارة التدريب المهني وذلك تحقيقا للمنهجية المركزية من قبل الدولة في تخطيط التدريب المهني وتنفيذ متطلباته .

٢ - مساهمة اصحاب العمل في تحمل اعباء التدريب المهني ، باعتبارهم المستفيدين منه ، وذلك اما بدفع رسوم مالية لتمويل برامجه او بالقيام مباشرة بتدريب العمال ، وفقا لما يقرره قرار وزاري يصدر في هذا الشأن يراعي الامكانيات المالية والفنية لاصحاب العمل ، ويستجيب للحاجات الفعلية للتدريب في الدولة .

٢ - تنظيم العلاقة بين المدرب والمتدرب بصفة عقدية ، نظم القانون اهم احكامها - على نحو امر - وبما يحقق التوازن بين مصالح الطرفين ويكفل نجاح التدريب ويضمن فاعليته ، ويراعي في الوقت ذاته الاعتبارات التي تفرضها المصلحة العامة .

الباب الثالث السلطة التأديبية لصاحب العمل

يقتضي ضمان سير العمل وانتظامه ، ان يكون لرئيس المشروع (صاحب العمل) سلطة تأديبية على العاملين فيه وهذه السلطة تعتبر مظهرا من مظاهر التبعية القانونية كعنصر من عناصر عقد العمل ، مما يجعل تلك السلطة تثبت لصاحب العمل وحتى ولو لم يقرها القانون صراحة ، الا ان افراد صاحب العمل يتوقع الجزاء التأديبي امر خطير للغاية ، ان قد يسيء استخدام سلطته في توقيع الجزاء او يتعسف فيه ، ولهذا فإن التنظيم القانوني السليم لهذه السلطة يجب ان يقوم على الموازنة بين مقتضيات ممارستها ، وطريقة هذه الممارسة بحيث لا تخرج عن اغراضها ، وبناء على ذلك فقد أقر المشروع سلطة صاحب العمل في التأديب ، مقرونة بالضوابط والاحكام التالية :

١ - النص على مبدأ شرعية المخالفات والجزاءات التأديبية .

٢ - إلزام اصحاب العمل الذين يستخدمون عشرة عمال فاكثر بوضع لائحة جزاءات وفق اجراءات معينة ، واعلانها في مكان ظاهر في محل العمل تحقيقا للعلم المسبق لدى العمال بالمخالفات والجزاءات .

٢ - وضع الضوابط الشكلية والموضوعية لممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية ، واشتراط تناسب الجزاء مع المخالفة التي ارتكبت .

- ٤ - تحديد الجزاءات قانونا ، وحظر توقيع أي جزاء آخر على العامل غير ما ورد في القانون .
- ٥ - تقييد سلطة صاحب العمل في فرض الجزاءات المالية بتحديد حدها الأقصى وطريقة اقتطاعها ، وحظر ايلولة حصيلتها اليه ، وذلك بالتصرف فيها وفقا لما يقرره الوزير .
- ٦ - الحرص على أن يكون الهدف من التأديب هو الاصلاح لا الزجر ، وتجسيديا لذلك اعتمد المشروع مبدأ عام بتشديد العقوبة في حالة العود الى ارتكاب المخالفات في فترات متباعدة تزيد على ستة اشهر وكذلك اجاز مبدأ سقوط بعض العقوبات وأثارها التبعية اذا تقرر ذلك في لائحة الجزاءات .
- ٧ - تقييد سلطة توقيع الجزاء عموما بعدة قيود ، واخضاع قرار توقيعها للطعن فيه امام الجهة التي تحدد بقرار من الوزير .

الباب الرابع الخدمات الاجتماعية والوقاية من مخاطر العمل

نظم هذا الباب موضوعاً غاية في الأهمية ، يرتبط بوجود العامل في مكان العمل وما ينتج عنه من تأثره ايجابا أو سلبا ببيئته وتعرضه للمخاطر الناتجة عن تواجده فيه ، وعليه فقد تضمنت أحكامه معالجة اربعة موضوعات فرعية هي :

- ١ - المحافظة على الشروط الصحية لبيئة العمل .
- ٢ - اتخاذ جميع الاحتياطات اللازمة لوقاية العمال من مخاطر العمل .
- ٣ - توفير الرعاية الطبية للعمال في موقع العمل .
- ٤ - تهيئة الخدمات الاجتماعية الضرورية لتيسير اداء العمل تبعا لموقع العمل ، ومدى الحاجة الى هذه الخدمات فيه ، مع مراعاة الامكانيات المادية لأصحاب العمل .

وانطلاقاً من عدم امكانية الاحاطة بكل الاحكام الفنية في هذا الموضوع ضمن نصوص القانون فإن المشروع اعطى نوعاً من المرونة عند تنظيمه لتلك الاحكام ، وذلك بترك تحديد التفاصيل الفنية الى اللوائح والقرارات التي تصدر عن وزارة العمل بالاتفاق مع جهات الاختصاص في هذا المجال ، وذلك بهدف اعطاء قدر من المرونة ايضا عند التعديل الذي تقتضيه ظروف التنفيذ .

وقد ألزمت نصوص المشروع في هذا الباب أصحاب العمل باتخاذ الاحتياطات والاجراءات اللازمة لحماية العمال من مخاطر العمل واحاطتهم علما بتلك المخاطر حتى يكونوا على بيّنة منها ، في حين ألزمت العاملين انفسهم باطاعة التعليمات التي يصدرها صاحب العمل بشأن حمايتهم من تلك المخاطر .

الباب الخامس تفتيش العمل

حظيت أجهزة تفتيش العمل باهتمام كبير في الدول العربية الخليجية إذ وجدت هذه الأجهزة فيها بعد اصدار التشريعات المنظمة لعلاقات العمل لكي تتولى مراقبة تطبيق أحكام هذه التشريعات عمليا ، ولقد تأثرت التشريعات الوطنية في الدول العربية الخليجية بشكل واضح بالمستويات الدولية بشأن التفتيش فجاءت أحكامها متقاربة في الكثير من جوانبها .

ان نصوص المشروع في هذا الباب حققت تقاربا اكبر مع المستويات الدولية ، وطورت وظائف وسلطات أجهزة التفتيش في الدول العربية الخليجية إذ تناولت تفصيلا معالجة الموضوعات التالية :

- ١ - إقرار مبدأ ارتباط جهاز التفتيش بسلطة مركزية ، هي وزارة العمل .
- ٢ - تحديد وظائف جهاز التفتيش ، وسلطاته ، والاجراءات التي يعمد اليها لازالة أية مخالفة من المخالفات التي يكتشفها .
- ٣ - تنظيم تعيين المفتشين وتدريبهم ، وانهاء خدمتهم ، وضوابط ممارستهم للتفتيش على نحو يكفل نزاهتهم وحيدتهم والارتقاء بكفاءتهم الفنية .
- ٤ - تحديد الاجراءات الاساسية لممارسة التفتيش ووضع الضمانات الكافية لمفتش العمل لتسهيل ممارسة مهام وظيفته .
- ٥ - مراعاة ما يترتب على تنوع المهام التي توكل الى مفتش العمل ، والتعقيد البالغ في الآلات الحديثة ، والمواد المستخدمة في أماكن العمل من صعوبة في قيام مفتش العمل بمفرده بتقرير مدى ملاءمة بيئة العمل من النواحي الصحية والفنية للتأكد من تنفيذ صاحب العمل لالتزاماته ، لذلك نص المشروع على اشراك الاخصائيين والفنيين في عملية التفتيش كلما أمكن ذلك .

٦ - معالجة موضوع تقارير التفتيش الشهرية والسنوية ، والبيانات الاساسية التي يجب ان تتضمنها ، ضمانا للكشف عن كم ونوع نشاط جهاز التفتيش ، وكم ونوع المخالفات التي ارتكبت لأحكام القانون .



رقم الايداع بالمكتبة العامة
١٩٨٨/ع. ٥٩٤

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



مكتب المتابعة