



Distr.
GENERAL

E/1984/6/Add.21
23 August 1988
ARABIC
Original : ENGLISH



الأمم المتحدة المجلس الاقتصادي والاجتماعي

الدورة العادية الاولى لعام ١٩٨٩

تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

التقارير الاولى المقدمة من الدول الاطراف
في العهد بشأن الحقوق التي تتناولها
المواد ٦ إلى ٩ ، وفقا للمرحلة الاولى من
البرنامج الذي وضعه المجلس الاقتصادي
والاجتماعي في قراره ١٩٨٨ (د-٦٠)

إضافة

ترينيداد وتوباغو

[١٨ شباط/فبراير ١٩٨٨]

ألف - الحقوق المشمولة بالمواد ٦ - ٩

الحق في العمل

التشريعات الرئيسية الموضوعة لتعزيز الحق في العمل وحمايته

١- أحكام عامة

١- إن أحد المبادئ التي يستند إليها دستور ترينيداد وتوباغو هو مبدأ العدالة الاجتماعية . وطبقا لهذا المبدأ ، ينبغي أن يسفر تنفيذ النظام الاقتصادي عن جملة أمور من بينها ما يلي:

(أ) توزيع الموارد المادية للمجتمع على نحو يفيد الصالح العام ؛

(ب) توافر وسيلة ملائمة لكسب الرزق من أجل الجميع .

٢- وتجدر ملاحظة أنه على الرغم من أن الدستور يعترف على نحو أساسي بحق كل مواطن في العمل وأن سياسات الحكومة وضعت بهدف صريح هو خلق فرص العمل ، لا يوجد في أي موضع ما يكفل لأي مواطن الحق في العمل .

٣- ويضع الفصل ٤٦:١ من قوانين ترينيداد وتوباغو ، المعنون "قانون الاطفال" ، قيودا على استخدام أو حق عمل:

١١' أي شخص دون سن الثامنة عشرة ليلا في أي مشروع عام أو أي مشروع خاص لا يستخدم فيه سوى أفراد أسرة المالك . بيد أن القانون يحدد شروطا يمكن في إطارها استخدام الأشخاص فوق سن السادسة عشرة أثناء الليل ؛

١٢' الاطفال دون سن الرابعة عشرة في أي مشروع صناعي عام أو خاص أو على متن أي سفينة إلا إذا كان المشروع يخص ، أو كانت السفينة تخص ، أفراد الأسرة فقط . وينص القانون أيضا على أن "لا يستخدم أي طفل دون سن الثانية عشرة" .

٢- الضمانات ضد التمييز في توفير فرص العمل

٤- إن اختيار العاملين لتوظيفهم في ترينيداد وتوباغو يتبع بوجه عام أسلوب الإعلان والمقابلة والتعيين . وقد تنحرف عن هذه القاعدة إجراءات الاختيار للتوظيفة في بعض المشاريع الخاصة أو العائلية ، ولكن ندرة المعلومات الخاصة بهذه الإجراءات فيما يتعلق بالقطاع الخاص لا تتيح تقديم بيانات قاطعة عن هذه القضية .

٥- بيد أن القطاع العام ، وهو أكبر صاحب عمل مفرد في البلد ، يخضع للوائح اختيار محددة . ففي فئات الوظائف الكتابية ووظائف السكرتارية في الخدمة المدنية ،

يتم اختيار المرشحين للتوظيف الدائم على أساس الامتحانات التنافسية والمقابلات . وفي فئات أخرى يتم اختيار المرشحين في المقابلات على أساس المؤهلات والخبرات .

٦- وفي دائرة الشرطة تتبع إجراءات اختيار متماثلة بالنسبة لضباط الشرطة من الذكور والإناث على السواء . وتضطلع النساء اللاتي يعملن ضباط شرطة بنفس المسؤوليات التي يضطلع بها ضباط الشرطة الذكور في جميع فروع الدائرة . بيد أن استخدام النساء في دائرة السجن حدث منه مخاطر الوظيفة وأعداد الإناث في السجن . وبالمثل ، لم تستخدم النساء في دائرة الإطفاء وذلك ، بمفة رئيسية ، بسبب المتطلبات البدنية الشاقة والمخاطر الشديدة لوظيفة ضابط الشرطة . بيد أن شعبة خدمات الإطفاء استهلكت مؤخرًا إجراءات لاختيار النساء لتوظيفهن في الشعبة . ولكن لم يتقرر بعد ما إذا كان سيطلب من النساء أداء نفس مهام نظرائهن الذكور أم لا .

٧- ويجري اختيار النساء بأعداد متزايدة لشغل طائفة من الوظائف في المجالات المهنية والعلمية والتقنية التي كانت فيما سبق تعتبر ميدان عمل الذكور . بيد أن مشاركة أغلبية النساء في القوى العاملة لا تزال في المهن النسائية التقليدية كالطباعة على الآلة الكاتبة والخياطة والطبخ والتمريض والزراعة والأعمال المنزلية ، الخ . وعلى الرغم من أنه لا توجد حواجز علنية تحول دون استخدام النساء في الوظائف غير التقليدية وأنه يوجد تكافؤ في الفرص في النظام التعليمي ، فقد اعترف بأنه لا تزال هناك مواقف والدية واجتماعية تؤثر تأثيرا سلبيا على تعليم الفتيات وتدريبهن . بيد أن إنشاء منظمات مثل اللجنة الوطنية المعنية بمركز المرأة يعني أنه اتخذت خطوة محددة نحو استئصال هذه المواقف .

٨- واللجنة الوطنية المعنية بمركز المرأة ، التي افتتحت رسميا في كانون الثاني/يناير ١٩٨٠ ، تعمل منذ عام ١٩٧٤ وتتركز أنشطتها بمفة رئيسية على تعليم النساء وتوظيفهن ، والمواقف تجاه النساء ، والتشريعات الخاصة بالنساء . وقد وعدت الحكومة باستهلال تدابير أخرى للقضاء على ما تعانيه النساء من عجز في المجتمع وللتشجيع على مشاركتهن التامة على جميع مستويات الحياة الوطنية .

٩- وفيما يتعلق باستخدام الأجانب ، تنص المادة الفرعية ١٠ (١) من الفصل ١٨:١ من قوانين جمهورية ترينيداد وتوباغو ، لائحة الهجرة (تشريع فرعي) ، على ما يلي: "..... لا يجوز أن يعمل أي شخص من غير المقيمين في أي مهنة أو تجارة أو حرفة سواء كان ذلك ، أم لم يكن ، للكسب في ترينيداد وتوباغو ، أو أن يستخدم في ترينيداد وتوباغو إلا إذا كان هناك ، فيما يتعلق به ، تصريح عمل ساري المفعول بالشكل المبين في النموذج ٣٦ ، ويكون استخدام أي شخص ، يعمل أو يستخدم على هذا النحو ، مطابقا للشروط والأحكام المنصوص عليها في التصريح" .

١٠- ولا يعتبر الزوج الأجنبي لإمرأة من ترينيداد وتوباغو مقيماً ويمكنه فقط أن يطلب الجنسية بعد الإقامة لمدة خمس سنوات . وفي الفترة الفاصلة يلزم أن يكون لديه تصريح عمل لكي يعمل . كما لا تمنح الأجنبيات المتزوجات من عاملين غير مواطنين تصاريح عمل .

١١- بيد أن هناك إعفاءات من تصاريح العمل: ينص البند الفرعي ١ من المادة ٤٧ من الفصل ١٧:١ من قوانين البلد ، المعنون "الامتيازات والحصانات (الدبلوماسية والقنصلية والممنوحة للمنظمات الدولية)" ، على ما يلي:
"يعفى أعضاء السلك القنصلي ، فيما يتعلق بالخدمات التي يؤديها لمصالح الدولة الموفدة ، من أي التزامات بخصوص تصاريح العمل تفرضها قوانين الدولة المستقبلية ولوائحها بشأن استخدام العاملين الأجانب" .

باء - تدابير تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة

١- سياسات التوظيف

١٢- تعتبر الحكومة إنشاء الوظائف إحدى القضايا الحاسمة اليوم . فقد وصلت حالة البطالة إلى أبعاد الأزمة نتيجة لهبوط أسعار النفط وما أعقبه من انكماش اقتصادي . وتسلم الحكومة بأنه تلزم ، لمعالجة المشكلة ، سياسة أشد جرأة من السياسة التي كانت موجودة فيما سبق . وللتخفيف من وخامة الحالة ، ولضمان إنشاء وظائف سليمة مالياً ، وضعت الحكومة عدة استراتيجيات بدأ تنفيذها فعلاً . ولم توضع هذه الاستراتيجيات في شكل تدابير تدريجية ، ولكنها ، بالأحرى ، تشكل جزءاً من الإطار الشامل لبرنامج أطول أجلًا للتغيير الاقتصادي والاجتماعي والسياسي بما يتناسب مع احتياجاتنا ويتوافق مع تطورنا التاريخي وطباعنا الاجتماعية .

١٣- وتتضمن التدابير المحددة الرامية إلى خلق فرص العمل ما يلي:

- (١) استخدام الطاقة الفائضة في قطاع التشييد ، التي تكونت خلال فترة الرخاء النفطي ١٩٧٤-١٩٨٣ ، وإمكانات القطاع الزراعي كأساس لخطة فورية للتوظيف والإنتاج . ومن خلال هذه الخطة ستحول الموارد المتوافرة في هذين القطاعين إلى أنشطة تنمية الأراضي والإسكان ، والري والصرف ، والإنتاج الغذائي ؛
- (٢) استحداث نظام ، على أساس قطري النطاق ، للاعتماد على الذات يموله المجتمع المحلي بالاشتراك مع الحكومة ؛
- (٣) تقديم مزيد من الدعم المالي إلى المشاريع الإنتاجية والموفرة لفرص العمل في الهيئات المحلية والبلدية ؛

- (٤) إنشاء ترتيب لتقاسم الاموال من أجل توجيه موارد وأعمال نوادي الخدمة وغيرها من المنظمات الموجودة في المجتمع إلى أنشطة خلق الوظائف ؛
- (٥) تحقيق تناسق الاستثمار النقابي ، على أساس المساواة ، في تدابير خلق الوظائف ؛
- (٦) إعادة هيكلة برنامج شعبة الأعمال الإنمائية والبيئية من أجل تحقيق الغرض الأصلي المتمثل في تخفيف حدة البطالة المزمنة ، مع القيام في الوقت نفسه بتدريب العاملين على أن يصبحوا حرفيين مهرة وإعدادهم للتوظيف الدائم . وبرنامج العمل الذي يوفر فرص العمل للعاملين على أساس دوراني سيتم بما يلي:
- (أ) التركيز على تحسين الهياكل الأساسية وعلى تحقيق الإمكانيات الاقتصادية للمناطق الكاسدة ؛
- (ب) التكامل مع برنامج التخطيط الوطني من أجل تصحيح الاختلالات الهيكلية ؛
- (ج) دعم مخططات الاعتماد على الذات من أجل تحقيق أهداف الحكومة في مجالي الزراعة والإسكان .
- (٧) استخدام الموارد المتراكمة في صندوق رسوم مواجهة البطالة لدعم تدابير خلق الوظائف . وستعمل الحكومة أيضا على تشجيع استخدام صناديق المعاشات في أنشطة خلق فرص العمل وربط مكافأة ترك الخدمة بهذه الأنشطة ؛
- (٨) تعتقد الحكومة ، بسبب الازمة الاقتصادية الحالية أيضا ، أن الاستثمارات في الاجل القصير ينبغي ، ضمن أمور أخرى ، أن تكون كثيفة العمالة قدر الإمكان . وتلاحظ الحكومة كذلك أنه يجب إنشاء الصناعات على أساس سلامتها وأن مشكلة البطالة لن تحل إلا بإنشاء العديد من هذه الصناعات السليمة ماليا ؛
- (٩) تقترح الحكومة أن تجرى ، في الاجل الأطول ، إعادة توجيه عملية التصنيع نحو تحقيق جملة أمور من بينها خلق وظائف مستقرة . وفي إطار هذه الدفعة الجديدة للتصنيع:
- (أ) ستعطى حوافز مالية لتشجيع النشاط الاقتصادي الذي يحقق خلق الوظائف ؛
- (ب) سيقبل التركيز على الصناعات الثقيلة التي تمتص قدرا كبيرا من الموارد الاستثمارية وتخلق وظائف قليلة . وسيكون هناك ، بالأحرى ، برنامج تصنيع متوازن لضمان توافر طائفة واسعة النطاق من الصناعات ، تتراوح بين العمليات الصغيرة ، التي تشتغل فيها الأسرة في المنزل ، والمنظومات الأكبر التي ترتبط فيها شركة كبيرة ترابطا خلفيا بمصنع يعتمد على إنتاج المنازل والمحال ؛

- (ج) سيكون ترابط الصناعة المحلية على المستويين الرأسي والافقي ، على حد سواء ، أمرا ذا أولوية . وفي هذا الصدد ، لاحظت الحكومة أنه كلما ارتفعت درجة الترابط بين الصناعات التي تستخدم المواد الخام المحلية قل اعتمادها على سوق دولية غير مستقرة وزاد استقرار الوظائف المنشأة ؛
- (د) ستبذل محاولات لنشر الصناعات في جميع أنحاء البلد ولإقامة مجتمعات متوازنة حول الصناعات . وقد أدى فرط تركيز الاستثمار الصناعي في الماضي إلى الحد من توفير الوظائف في المناطق النائية .

١٤- ولا تعنى سياسة التوظيف التي تنتهجها الحكومة بخلق الوظائف فحسب ، ولكنها تعنى أيضا بتحسين نوعية القوى العاملة لديها . والسياسة الأساسية للحكومة هي تشجيع المبادرة والاعتماد على النفس والجهود الذاتية والإبداع في جميع أقسام المجتمع كيما يصبح المواطنون قوى فعالة في الحياة الاقتصادية للأمة . وفي ضوء هذا ، تعمل الحكومة على الوصول بتدريب السكان وتعليمهم إلى مستوى رفيع ، مع تجهيزهم تجهيزا تاما للعمل في بيئة القرن الحادي والعشرين التكنولوجية العصرية . وللمساعدة في تحقيق هذه النتيجة ، تقترح الحكومة إنشاء مجلس للعلم والتكنولوجيا للاضطلاع بجملة أمور من بينها تجهيز السكان للعمل في بيئة علمية وتكنولوجية .

١٥- ولزيادة تحسين نوعية القوى العاملة ، تظلع الحكومة بما يلي:

- (١) تشجيع المواطنين المقيمين في الخارج على أن يجلبوا إلى الوطن مهاراتهم وخبراتهم للمشاركة في مهمة بناء الأمة . وسيجري ، من خلال المهام الخارجية ، إعداد مجموعة من العاملين المتاحين للتوظيف القصير والطويل الأجل في مجالات مهاراتهم وخبراتهم ؛
- (٢) تحقيق زيادة كبيرة في الملاك الموجود لديها من المديرين الممتازين المدربين تدريباً ملائماً . وسيطبق مخطط يتم بموجبه إلحاق خريجي الجامعات ببرنامج تدريبي صارم لإعدادهم للعمل كمديرين قادرين على مواجهة أي تحدٍ دولي ؛
- (٣) إعداد برنامج وطني شامل للتدريب والخدمات ، يوجه إلى الشباب على وجه التحديد . وفي إطار هذا البرنامج ، سيجري استخدام كل الشباب الذين في سن العمل في بعض الوظائف الإنتاجية أو تعليمهم مهارات تتعلق بوظائف محددة . وسينصب التشديد على التدريب وإعادة التدريب بغية توفير مهارات قابلة للتسويق وتجهيز الشباب للتوظيف الدائم . وتجدر ملاحظة أنه سيتم أيضا إشراك الشباب ، أثناء تدريبهم في إطار البرنامج ، في الجهود الإنمائية للبلد في مجالات مثل:

- (أ) بناء المجتمعات الجديدة ؛
(ب) تجهيز الأراضي ، وأعمال الري ، وزراعة المحاصيل
وتربية الحيوانات الزراعية ؛
(ج) تحسين الطرق والجسور والبنى الأساسية العامة .

١٦- واسم أحدث برنامج تدريبي استهلته الحكومة هو "الخدمة تبدأ بي" ، وهذا البرنامج معد لتحسين الطرق التي يؤدي بها الموظفون الحكوميون ، ولا سيما الذين يتعاملون منهم مع الجمهور ، أعمالهم . وبالإضافة إلى ذلك ، توجد هيئات حكومية عديدة - مثل الوحدة المركزية للتدريب ، ومركز التنمية الإدارية ، وكلية سيبريانسي العمالية ، ووزارة الصحة والرعاية الاجتماعية ومركز المرأة ، ووزارة الإنتاج الغذائي واستغلال الموارد البحرية والحراجة والبيئة ، والمركز الوطني للتدريب - توفر التدريب طبقا للمتطلبات المحددة من جانب الهيئات المختلفة .

٢- سوق العمالة

١٧- نتيجة لزيادة الإيرادات الناجمة عن فترة الرخاء النفطي فيما بين عامي ١٩٧٤ و١٩٨٣ ، حصلت حكومة ترينيداد وتوباغو السابقة على موارد مالية للاضطلاع ببرنامج لإحداث تغيير سريع في الاقتصاد من خلال التصنيع . وهذه هي الفترة التي أوقفت فيها الحكومة أسلوب التخطيط في دورات خمسية واعتمدت نظاما تخطيطيا قطاعيا لتلبية متطلبات مشاريع محددة . ونتيجة لذلك ، لم يشجع على اتباع نهج شامل للتخطيط في مجال القوى العاملة . وبدلا من ذلك ، استهدف التخطيط في مجال القوى العاملة تلبية احتياجات مشاريع معينة فيما يتعلق بالعمالة .

١٨- ومع هبوط الإيرادات المحققة من النفط ، لم يعد الاقتصاد قادرا على مواصلة المشاريع الإنمائية الكبيرة ، وأدى هذا الوضع إلى تزايد مستويات البطالة . وقد سلمت الحكومة الحالية بضرورة توافر إجراءات التخطيط الشامل في مجال القوى العاملة لكي تحدد وضع العمالة بدقة وتخطط على نحو ملائم لتنمية البلد . وكخطوة أولى في هذا الاتجاه ، غيرت الحكومة وزارة العمل والتأمين الاجتماعي والتعاونيات إلى وزارة العمل والتوظيف والموارد من القوى العاملة . ومن المتوقع أن تقوم الوزارة ، بالتعاون مع الهيئات المعنية الأخرى ، بوضع إجراءات لرصد وتقييم سوق العمالة في البلد على نحو ملائم .

١٩- وتقوم عدة هيئات ، في الوقت الحاضر ، بجمع إحصاءات القوى العاملة والتوظيف . وتتضمن الهيئات الرئيسية في هذا الصدد المكتب الإحصائي المركزي ، وهو المصدر الرئيسي لجمع كل البيانات الإحصائية في البلد ونشرها ، ووزارة العمل والتوظيف والموارد من القوى العاملة ، التي تستخدم وحدتها الإحصائية الداخلية لسد

الثغرات في قاعدة البيانات المتاحة وتوفير إحصاءات العمالة والإحصاءات المتعلقة بها وتزويد المكتب الإحصائي المركزي بها ، والمجلس الرطني للتدريب ، الذي من أهدافه الرئيسية التحقق من احتياجات البلد من القوى العاملة . بيد أنه لا توجد أية علاقة متبادلة جارية بين هذه الهيئات بحيث يتسنى إجراء تحليل شامل لسوق العمالة على أساس مستمر .

٢٠- وقد اعترفت الحكومة بعدم كفاية الترابط فيما يتعلق بجمع الإحصاءات ونشرها واستخدامها بوجه عام .

٢١- وفي هذا الصدد ، تقوم الحكومة الآن بتحديد مجموعة المعلومات التي وفرتها الهيئات المختلفة في البلد كخطوة أولى نحو إنشاء نظام وطني لمعلومات الإدارة . وسيوفر هذا النظام قاعدة بيانات لوضع السياسات والتخطيط . ومن المتوقع أن يتم ، أثناء إنشاء النظام الوطني لمعلومات الإدارة ، تبسيط أنواع الإحصاءات - بما فيها إحصاءات القوى العاملة والتوظيف - وطرائق جمعها لكي تستخدمها الحكومة على الوجه الأمثل لغرض وضع السياسات والتخطيط .

٢٢- وفي محاولة لتحسين تنظيم سوق العمالة ، أنشئت ، في وزارة العمل والتوظيف والموارد من القوى العاملة ، شعبة لخدمات القوى العاملة والتوظيف لكي تطلع بتسجيل وتعيين جميع طالبي التوظيف في البلد . ولتلبية متطلبات الأمة من العمالة بمزيد من الفعالية ، توجد خطط لتوفير خمسة مكاتب إضافية لتبادل العمالة ، في مواقع أخرى من البلد .

٢٣- وتتضمن الخدمات التي تقدمها شعبة القوى العاملة والتوظيف ما يلي:

(١) التوصية بتعيين العاطلين عن العمل في القطاع الخاص ، وكذلك في المشاريع الحكومية أو في المنشآت والصناعات التي تساعدها الحكومة ؛

(٢) اختيار الحاصلين على شهادة التعليم العام ، المستوى العادي ، لتعيينهم بصفة مؤقتة في وزارات الحكومة ودوائرها . وقد بدأ هذا البرنامج في عام ١٩٧٦ ، وجميع الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين سبعة عشر عاماً وستين عاماً ، والذين لديهم شهادة بالنجاح في موضوع واحد على الأقل من موضوعات المستوى العادي لشهادة التعليم العام ، مؤهلون للاختيار ؛

(٣) اختيار العاطلين عن العمل في إطار برنامج رسوم مواجهة البطالة . وتطلع وزارة العمل والتوظيف والموارد من القوى العاملة بتسجيل واختيار الأشخاص غير المهرة لتوظيفهم في بعض المشاريع الممولة في إطار هذا البرنامج ، ويكون الأشخاص المختارون للتوظيف من المقيمين في المنطقة التي سينفذ فيها المشروع قدر الإمكان ؛

- (٤) اختيار العاطلين عن العمل من الشباب لتدريبهم في صفوف مدرسية أو في مدارس تقنية ومهنية ؛
- (٥) اختيار العمال لتوظيفهم لأجل قصير في الأعمال الموسمية (الزراعية) في كندا .

٣- التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين

٢٤- تدرك الحكومة أهمية التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين من أجل تحسين إمكانية توظيف القوى العاملة وكذلك ، على وجه الخصوص ، من أجل تسريع توظيف الشباب . وتنعكس وجهة النظر هذه في (مشروع) خطة التعليم للفترة ١٩٨٥-١٩٩٠ .

٢٥- وفي إطار مشروع خطة التعليم ، ستضمن أنشطة الحكومة ، خلال السنوات الخمس المقبلة ، في مجال التعليم والتدريب التقنيين/المهنيين ما يلي:

- (١) توحيد الأنشطة التدريبية الوطنية من أجل تبسيط جهود التدريب دون المهني على الصعيد الوطني ، بحيث تصبح إدارة جميع الأنشطة التدريبية مسؤولية تضطلع بها جهة إدارية واحدة ؛
- (٢) إنشاء نظام للمعلومات في مجالي التقييم والإدارة من أجل الاحتفاظ بنظام تدريبي وطني يتسم بفعالية قصوى ؛
- (٣) إدخال دراسات التكنولوجية ودروس الحرف العملية في المدارس المتوسطة الحكومية في البلد ؛
- (٤) وضع المناهج الدراسية:

- (أ) لضمان أن يشكل التعليم في مجال تنظيم المشاريع عنصرا مهما من عناصر التعليم والتدريب التقنيين/المهنيين ؛
- (ب) لتنفيذ برنامج مستمر لتنقيح عناصر المقررات المختلفة ، بغية تحقيق اتساقها مع الممارسات الصناعية والتطورات الجديدة في التكنولوجيا .
- (٥) إقامة روابط وثيقة مع قطاعي التجارة والصناعة والحفاظ على هذه الروابط ، لأن العاملين المدربين يستخدمون مهاراتهم في عالم العمل .

٢٦- وفي الوقت الحاضر ، تقدم في المدارس الإعدادية مقررات دراسية قبل الالتحاق بالتعليم المهني من أجل الطلاب الذين تتراوح أعمارهم بين ١١ و١٤ سنة . وهدف هذه المقررات هو تزويد الطلاب والطالبات ببعض الأسس العامة للمواقف وفروع الدراسة اللازمة في فئات العمل العامة وبعض التوجيه الأساسي في اختيار هذه الفئات .

٢٧- وفي المدارس الثانوية الشاملة ، التي توفر تعليما لمدة سنتين أخريين للطلاب القادمين من المدارس الإعدادية ، يتضمن منهاج الدراسة أربعة مجالات أساسية للتعليم

التقني هي: الزراعة والتكنولوجيا والاقتصاد المنزلي والتعليم التجاري . وقد تقرر في مشروع خطة التعليم السابقة (١٩٦٨-١٩٨٣) تقديم هذه المجالات الأساسية لأن "الصناعة والحضارة التكنولوجية السريعة التغير الآن تتطلبان أن ينصب التشديد في التدريب الصناعي على فروع الدراسة الأساسية والتعليم العلمي التي على أساسها سيعد صاحب العمل تدريبه الوظيفي المحدد ، وليس على التدريب المحدد في المدارس" .

٢٨- وبإمكان الطلبة التقنيين والمهنيين في مدارس التعليم الشامل أن يختاروا بين المناهج الدراسية الخاصة بالحرف المتخصصة مثل النجارة وميكانيكا الحركة الذاتية واللحام الخ ، وهي الحرف الموجهة نحو التوظيف ، وبين مناهج ما قبل المرحلة التقنية مثل رسم الخرائط ومسح الأراضي والالكترونيات وهي التي يمكن أن تؤدي إلى المزيد من التدريب في المعهدين التقنيين الرئيسيين في البلد و/أو الجامعة .

٢٩- ويُقدم في بعض مدارس التعليم الشامل العليا برنامج لمواصلة التعليم والتدريب في الميدان التقني المهني ، وهو برنامج مفتوح للأفراد في الميادين ذات الصلة ، وللأشخاص الذين يحضرون مناهج دراسية بنظام الوقت الكامل في المدارس ، ولجميع البالغين الذين يستطيعون الإفادة منه .

٣٠- وتضم المؤسسات الأخرى التي تقدم تدريباً تقنياً معهداً للزراعة والحراجة ، ومدرسة للفندقة وتقديم الأطعمة ، ومعهداً للتدريب على الطيران ، ومدرسة للتمريض الخاص بالأسنان . وبالإضافة إلى ذلك ، هناك عدد من الشركات والوكالات الحكومية والخاصة ينظم برامج تدريبية لتلبية احتياجاته الخاصة .

٣١- وهناك مؤسسات عديدة في أنحاء البلد تقدم تدريباً على المستوى الحرفي يستطيع الأفراد عن طريقه أن يتأهلوا ويصبحوا عمالاً نصف مهرة أو حرفيين أو عمالاً مهرة . وهذه المؤسسات تضم مراكز تجارية ، ومخيمات شباب (بما فيها مخيم لتأهيل الشباب على وجه الحصر) ، ومراكز مهنية ، والمعهدين التقنيين الرئيسيين ، ومعهداً للتدريب على صيد الأسماك ، ومدرسة زراعية ، ومؤسسات خاصة معينة .

٣٢- وفي عام ١٩٧٢ أنشأت الحكومة مجلس التدريب الوطني للقيام ، في جملة أمور ، بتقديم المشورة إلى الحكومة بشأن تحديد السياسات العامة وأنماط التعليم والتدريب التقنيين/المهنيين ، واقتراح برامج ومؤسسات محددة للنهوض بها . وظل هذا المجلس ضالعا ، طوال فترة وجوده ، في عدد من المشاريع والبرامج التدريبية .

٣٣- وبموجب القانون رقم ٢٢ لعام ١٩٧٢ ، وضع قانون للتدريب الصناعي لكي ينص على النهوض بالتدريب الصناعي . كذلك توجد في هذا القانون أحكام تتعلق بمجلس للتدريب الصناعي لترينيداد وتوباغو . وواجبات هذا المجلس ، في جملة أمور ، هي كالاتي:

- ١١١ الإعداد ، والدخول في اتفاقات من أجل الإعداد ، لتدريب الصبية
المتدرجين وذلك قدر الإمكان ؛
١٣١ الاحتفاظ بسجل للصنّاع المعلمين والصبية المتدرجين ؛
١٣١ تخصيص الصبية المتدرجين وتحديد فترات التدريب كصبية متدرجين لشتى
الحرف ؛
١٤١ اتخاذ الترتيبات قدر الإمكان للتعليم التقني للحرفيين الماهرين
والصبية المتدرجين .

٤- الحماية من الفصل التعسفي

٣٤- يذكر القسم الفرعي ٥٠ من أنظمة لجان الخدمة العامة (التي تنطبق على الخدمة المدنية وخدمة المطافئ وخدمة السجن) ، الأسباب التي يجوز من أجلها إنهاء خدمات الموظف . وتوجد أنظمة مماثلة تخص لجنة خدمات الشرطة ، ولجنة خدمات السلطات القانونية ، ولجنة الخدمات التعليمية:

- (أ)
١١١ يجوز إنهاء خدمات الموظف الشاغل لوظيفة دائمة في الحالات الآتية:
١١١ في حالة الفصل أو الإقالة نتيجة لإجراءات تأديبية ؛
١٣١ في حالة التقاعد الإجباري ؛
١٣١ في حالة التقاعد الاختياري ؛
١٤١ في حالة التقاعد لأسباب طبية ؛
١٥١ في حالة التقاعد للمصالح العام ؛
١٦١ في حالة الاستقالة دون وجود منافع تدفع بموجب أي قانون مكتوب ينص
على منح معاشات تقاعدية أو عطايا أو تعويض ؛
١٧١ في حالة إلغاء المنصب .
(ب)
١١١ يجوز إنهاء خدمات الموظف الشاغل لوظيفة مؤقتة في الحالات الآتية:
١١١ عند انقضاء أجل التعيين لفترة محددة أو إنهائه بطريقة أخرى ؛
١٣١ عندما يكون المنصب نفسه ذا طبيعة مؤقتة ولم يعد ضروريا ؛
١٣١ عند إنهاء التعيين في حالة الموظف المعين تحت الاختبار ؛
١٤١ عند إنهاء التعيين في حالة الموظف الذي يشغل منصبا لا يترتب عليه
دفع معاش تقاعدي وليس له مدة خدمة في منصب يستحق معاشا تقاعديا ؛
١٥١ عند الفصل أو الإقالة نتيجة لإجراءات تأديبية ؛
١٦١ بسبب سوء الحالة الصحية .
(ج)
١٦١ حيثما يكون الموظف معينا بموجب عقد ، تنهى خدماته وفقا لأحكام
العقد .

٣٥- وفيما يتعلق بفصل الموظف نتيجة لإجراءات تأديبية ، حددت أنظمة لجان الخدمات العامة خطوات أو إجراءات محددة يجب اتباعها عند التحقيق في أي تقرير من تقارير سوء السلوك ، الخ ، ضد الموظف .

٣٦- وتسمح هذه الإجراءات للموظف بأن يشرح حالته وبأن يقوم إما بالإقرار بالالتهام أو بإنكاره . وعند نظر الموضوع أمام المحكمة التأديبية المشكّلة لهذا الغرض ، يحق للموظف أيضا أن يتقدم بطلب لقيام أي مجلس بإجراء إعادة النظر في أي جزء تفرضه عليه اللجنة بعد نظر تلك الأخيرة في تقرير المحكمة التأديبية . ويوجد كذلك مجلس استئناف للخدمات العامة مشكل وفقا للقسم ١٣٠ من الدستور ، حيث يجوز للمستأنف أن يستأنف ضد قرار لجنة الخدمات المعنية كله أو ضد جزء منه . ويجوز لمجلس الاستئناف "تأكيد أو إبطال القرار المستأنف ضده ، أو يجوز له استبدال أي قرار آخر يمكن أن يكون قد اتخذته لجنة الخدمات أو اتخذه الشخص المستأنف ضده" .

٣٧- وفي القطاع الخاص ، فإن الاتفاقات الجماعية المعقودة بين أرباب العمل والنقابات العمالية المعترف بها عادة ما تعرض أحكام وشروط توظيف العمال وتحميها . ووفقا لقانون العلاقات الصناعية (القانون رقم ٣٣ لعام ١٩٧٢) ، يجب أن يتضمن الاتفاق الجماعي ، في جملة أمور ، أحكاما فعالة تتعلق بالإجراءات المناسبة لتجنب المنازعات وتسويتها .

٣٨- وفي الحالة التي يعتبر فيها فصل العامل نزاعا ، تتوفر للعامل سبل يستطيع عن طريقها ، إما بشكل فردي (إن لم يكن تابعا لنقابة عمالية) أو عن طريق نقابته العمالية ، أن يسعى إلى تحقيق تسوية للمسألة . ففي المرحلة الأولى ، يجري إبلاغ وزارة العمل والعمالة والقوى العاملة بالمسألة . والوزارة مخولة سلطة التدخل كطرف ثالث محايد ، عن طريق شعبة المصالحة التابعة لها ، في مساعدة رب العمل والنقابة العمالية أو العامل على حل النزاع .

٣٩- وفي حالة عدم حل النزاع عن طريق المصالحة ، يستطيع الوزير أو أي من الطرفين إحالة المسألة إلى المحكمة الصناعية للتحكيم الإلزامي . وينص القسم الفرعي ١٠ ، من الباب الأول من قانون العلاقات الصناعية ، في جملة أمور ، على أنه "حيثما يكون من رأي المحكمة أن العامل قد فصل في ظروف قاسية وجائرة ، أو لا تتفق مع ممارسات العلاقات الصناعية الجيدة" ، يجوز للمحكمة أن تأمر بإعادة توظيف العامل أو إعادته إلى مكانه رهنا بالشروط التي تعتقد المحكمة أن من المناسب فرضها . وزيادة على ذلك ، ليست المحكمة ملزمة باتباع أية قاعدة قانونية ويجوز لها إجراء تقييم يكون في رأيها عادلا وملائما .

٤٠- وبموجب قانون الحد الأدنى للأجور (القانون ٣٥ المؤرخ في حزيران/يونيه ١٩٧٦) الذي يبرع الموظفين في أماكن العمل التي لا توجد بها آلية أو لا توجد بها آلية وافية للتنظيم الفعال للأجر أو لأحكام وشروط عمل هؤلاء العمال - تتوفر كذلك للعمال الحماية من الفصل التعسفي . وينص القسم ٣٦ '١' من القانون على عدم قيام ربّ العمل المتهم أو المدان بمخالفة القانون بفصل العامل أو التأثير عليه بطريقة أخرى تأثيراً معاكساً بسبب قوامه:

(أ) أن تهمته أو إدانته مؤسسة على عدم الامتثال لنظام الحد الأدنى للأجور أو مخالفة للقسم ٢٠ الذي ينص على أنه يجب الاحتفاظ لفترة ثلاث (٣) سنوات بسجلات الامتثال لنظام الحد الأدنى للأجور ؛ أو
(ب) أن العامل أعطى معلومات لأي موظف مرخص له أو سمح للموظف بإداء الواجبات المسموح له بإدائها وهو يعلم أن القانون ينتهك .
ويكون ربّ العمل الذي يخالف هذا القسم ، لدى إدانته على وجه الاستعجال ، لغرامة مقدارها ٥ ٠٠٠ دولار والسجن لمدة سنتين .

٥- الحماية من البطالة

٤١- تمنح إعانات مالية عن طريق الأساليب التالية للعمال الذين أصبحوا عاطلين بشكل مؤقت أو دائم نتيجة لزيادتهم عن الحاجة أو للمرض أو الإصابة:

١- نظام التأمين الوطني

يعمل هذا النظام بموجب قانون التأمين الوطني رقم ٣٥ لعام ١٩٧١ ورقم ٢٣ لعام ١٩٨٠ . ووفقاً للقانون ، يجب تسجيل جميع الأشخاص المستخدمين (باستبعاد أصحاب المهن الحرة) ، والذين تتراوح أعمارهم بين ١٦ وأقل من ٦٥ سنة ، على أنهم أشخاص مؤمن عليهم . وينص القانون على تقديم الإعانات فسي مقابل اشتراكات أسبوعية . ويتحدد مبلغ الاشتراك بما يتحصل عليه الشخص ويقسم بين ربّ العمل والموظف اللذين يدفعان ثلثين وثلث على التوالي .
وتوجد ثمانية فئات للمتحمّلات . وبالإضافة إلى ذلك ، توجد فئة خاصة Z ، حيث يدفع ربّ العمل كامل الاشتراك الأسبوعي بغية توفير إعانات إصابة عمل لصبي متدرّج لا تدفع له أجور أو لشخص موظف لم يبلغ بعد سن ١٦ سنة أو بلغ سن ٦٠ سنة وما زال مستمراً في العمل .

٤٢- وتتضمن الإعانات المتصلة بالبطالة والمقدمة بموجب النظام ما يلي:

(١) إعانة المريض

تتاح هذه الإعانة لأي شخص مؤمن عليه غير قادر على العمل بسبب المرض أو الابتلاء بمرض معدٍ ويشهد بذلك ممارس عام طبي . ويجوز أن يكون هذا الشخص مؤهلاً للحصول على هذه الإعانة لفترة قصوى قدرها ٥٢ أسبوعاً ويتحدد المبلغ الذي يدفع له بغية الاشتراك المدفوع .

(٢) إعانة العجز

تدفع هذه الإعانة للشخص المؤمن عليه الذي يكون قد تسلّم إعانة المريض لفترة ٢٦ أسبوعاً على الأقل وشُهد له طبياً بأنه من المحتمل أن يظل عاجزاً عن العمل بسبب المرض لفترة أخرى لا تقل عن ١٢ شهراً . وتدفع الإعانة ما دام العجز موجوداً .

(٣) إعانة إصابة العمل

تدفع هذه الإعانة لأي شخص مؤمن عليه غير قادر على العمل بسبب مرض متصل بالعمل أو إصابة متصلة به حدثا له أثناء العمل .

٤٣- وتتضمن فئات الدفع ما يأتي:

(١) إعانة الإصابة التي تكون مستحقة الدفع ، وفقاً لفئة الاشتراك ، لمدة العجز ولكن لفترة قصوى مقدارها ٥٢ أسبوعاً .

(ب) '١١' المعاش التقاعدي للعجز الذي يستحق الدفع لمن تلقوا إعانة الإصابة المستحقة الدفع . ويكون هذا المعاش مستحق الدفع مدى الحياة أو حتى ينتهي العجز ؛

'١٢' منحة العجز وهي مبلغ إجمالي يدفع بعد تقدير عجز الشخص المؤمن عليه تقديراً طبياً بأنه أقل من ٢٠ في المائة .

٤٤- وفي ضوء الموارد الكبيرة التي تحمّلت لمشروع التأمين الوطني خلال فترة العمالة المرتفعة ، تعتزم الحكومة إعادة تشكيل هيكل المشروع لكي ينص على الأخذ بحكم يتعلق بالتأمين على البطالة بالإضافة إلى الإعانات القائمة . وسوف ينظم هذا الحكم بعناية وسوف يسمح بحد أقصى للإعانة للأسر خلال فترة معينة .

٢- قانون تعويض العاملين

٤٥- هذا القانون ، (رقم ٢٤ لعام ١٩٦٠) على النحو المنصوص عليه في الفصل ٨٨:٥٠ من قوانين جمهورية ترينيداد وتوباغو ، ينص على دفع تعويض للعاملين عن الإصابات التي تقع لهم أثناء استخدامهم . بيد أنه بموجب هذا القانون ، لا يعتبر الأشخاص ممن قبيل أفراد قوات الدفاع ودائرة الشرطة ودائرة المطافئ من العاملين .

وينص الفرع ٤ (١) من الباب الثاني من القانون ، على ما يلي:
إذا حدث في أية وظيفة أن أُصيب العامل بإصابة شخصية بسبب حادث ناشئ عن
الوظيفة وأثناء أدائها ، سيكون رب عمله ... مسؤولاً عن دفع تعويض وفقاً للأحكام
التالية:

(أ) بموجب هذا القانون ، وفيما يتعلق بأية إصابة لا تسبب عجز العامل عن
العمل لغترة ثلاثة أيام على الأقل ، لا يكون ربّ العمل مسؤولاً عن كامل الأجر في العمل
المستخدم فيه العامل ؛

(ب) إذا ثبت أن الإصابة التي وقعت للعامل تعزى إلى سوء سلوك جسيم
وإداري من جانب ذلك العامل ، فلا يسمح بأي تعويض يطالب به فيما يتعلق بتلك
الإصابة ، ما لم تتسبب الإصابة في الوفاة أو العجز الدائم .

٤٦- كذلك ينص القانون على قائمة مجدولة بالأمراض المهنية . وحيثما يشبت أن
العامل يعاني من أحد الأمراض المسببة للعجز أو أن المرض قد تسبب في وفاة العامل ،
يكون من حق العامل التعويض بموجب هذا القانون ، كما لو كان المرض إصابة شخصية
بسبب حادث ناشئ عن الوظيفة وفي سبيل أدائها ، ويُعامل العجز معاملة حادث وقع .

٤٧- ويتحدد مبلغ التعويض المستحق الدفع بطبيعة الإصابة التي حدثت وطول فترة
الخدمة مع ربّ العمل المعني .

٣- الاتفاق الجماعي

٤٨- إن أحد البنود التي يتم التفاوض عليها بين النقابات العمالية وأرباب
العمل ، والتي عادة ما ترد في اتفاق جماعي ، هي إعانات إنهاء الخدمة التي تدفع
للعامل في حالة البطالة . وعادة ما يتقرر المبلغ الذي يدفع للعامل بطول مدة خدمته
ومرتبه الاساسي . وقد قامت الحكومة مؤخراً بإدراج قانون التخفيض وإنهاء الخدمة ضمن
قوانين البلد . ويبسط هذا القانون إجراءات تنفيذ التخفيض الناتج عن زيادة عدد
العمال ويضع صيغة يتعين تطبيقها في احتساب مقدار إعانات إنهاء الخدمة المستحقة
الدفع للعمال الذين يتم تخفيضهم . وينطبق هذا القانون على أرباب العمل الذين
لديهم عشرة عمال أو أكثر والذين ينفون خدمات خمسة عمال أو أكثر .

الحق في أوضاع عمل آمنة وصحية

٤٩- توجد عدة تشريعات تدخل ضمن قوانين جمهورية ترينيداد وتوباغو لضمان وتشجيع
توفير أوضاع آمنة وصحية للعمال . وقد نوقش في أماكن أخرى من هذا التقرير قانون
الاطفال (الفصل ٤٦:٠١) ، الذي يفرض قيوداً على توظيف صغار السن ، وقانون تعويض
العمال (الفصل ٥٥:٨٨) ، الذي ينص على دفع تعويض للعاملين عن الإصابات التي تلحق
بهم أثناء العمل .

٥٠- وينص الفرع ١٧ من القانون رقم ٦ لعام ١٩٣٨ ، قانون الحوانيت (ساعات الفتح والاستخدام) (الفصل ٨٤:٠٢) على أنه:

- (١) في غرف الحانوت المستخدم فيه عاملات بيع ، يقوم شاغل الحانوت بتوفير مقاعد خلف طاولة البيع ، أو في الموضع الذي قد يكون مناسباً للغرض ، وتكون هذه المقاعد متناسبة بحيث لا تقل عن مقعد واحد لكل ثلاث إنك من العاملات في الحانوت المستخدمة في كل غرفة ؛ على أن يكون في كل غرفة مقعد واحد على الأقل ؛
- (٢) يكون من واجب شاغل الحانوت أن يسمح للإنك باستخدام المقاعد استخداماً معقولاً .

٥١- ويوجد قانونان ينظمان إجراءات تعيين العمال وهما:

- (١) قانون تعيين العمال رقم ٢٣ لعام ١٩٣٨ (الفصل ٨٨:١٠) ، والتشريع الفرعي الخاص به - أنظمة تعيين العمال ، ينمان ، في جملة أمور ، على ما يلي:

- ١١' لا يعيّن الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن ثمانية عشر عاماً ، باستثناء من يبلغون من العمر أربعة عشر عاماً فأكثر وذلك بموافقة الوالدين ؛
- ١٢' يجب فحص العمال المعيّنين فحصاً طبياً ويجب إحصارهم أمام قاض لتقرير أنه يجري التقيد باللائحة ؛
- ١٣' يجب وضع أحكام تتمثل بأسرة العامل الذي يتم تعيينه ؛
- ١٤' يجب تجميع العمال في ظل أوضاع عرقية مناسبة .

(٢) ومن بين ما ينص عليه قانون عقود العمل في الخارج رقم ٤ لعام ١٩٠٠ (الفصل ٨٨:١١) ما يلي:

- ١١' أي عقد يبرم بين أي ربّ عمل وأي شخص آخر كعامل لاداء أي عمل في بلد أجنبي يجب أن يكون خطياً وأن يتضمن ، في جملة أمور ، أحكام وشروط العمل وشرط مغاده الا يترك العامل معدماً في ذلك البلد بل أن يقوم ربّ العمل وعلى حسابه بإعادة هذا العامل إلى وطنه عند انتهاء العقد ؛
- ١٢' يكون على كل قاض يجري أمامه إنفاذ أي عقد ، وقبل السماح للعامل بإنفاذ العقد:

- أن يشرح بصورة كاملة العقد وأحكامه وشروطه لكل عامل ؛ و

- أن يتأكد من أن العامل يفهم العقد .

- ١٣' يقوم كل قاض شخصياً بتحذير جميع العمال الذين ينفذون عقوداً للعمل في بلد أجنبي من المخاطر التي يجابهونها والناشئة عن طبيعة المناخ الخطرة أو عن قسوة العمل ، وأنهم إذ يمشون في هذا السبيل إنما يفعلون ذلك بمخاطرة منهم هم وعلى مسؤوليتهم .

٥٢- وتوجد في وزارة الصناعة والمشاريع وحدة تفتيش المصانع التي تقوم بإدارة قانون المصانع (الفصل ٣٠:٠٢) . والهدف من هذا القانون هو النهوض بصحة الاشخاص المستخدمين في المصانع وسلامتهم ورفاهتهم . وفيما يلي الانظمة والأوامر التي صدرت بموجب هذا القانون:

- (١) أنظمة سلامة معمل التقطير ؛
- (٢) نظام المصانع (الأشكال المقررة) ؛
- (٣) أنظمة الغلايات ؛
- (٤) أنظمة حاويات ضغط الهواء ؛
- (٥) نظام المصانع (تنظيف الآلات المتحركة) ؛
- (٦) أنظمة آلات النجارة ؛
- (٧) أنظمة المصانع (الكهرباء) ؛
- (٨) أنظمة المصانع (الرعاية) ؛
- (٩) نظام المراكز الكهربائية ؛ و
- (١٠) نظام المصانع (التدابير الوقائية) .

٥٣- وتتضمن مجالات اهتمام هذه الوحدة النظافة ، والاكتظاظ ، والتهوية ، ودرجات الحرارة ، والإضاءة ، وصرف الأرضيات ، والمرافق الصحية الملائمة ، والسلامة من الحرائق ، والوسائل الآمنة لإمكانية الوصول إلى أي مخرج من مكان العمل ، وتوفير معدات وملابس للحماية الشخصية .

٥٤- وتضمن هيئة التفتيش أن يكون قد جرى تطبيق فحوص أو اختبارات دورية قانونية على جميع أواني الضغط المشعلة وأواني ضغط معينة غير مشعلة ، وجميع الرافعات أو المرفعات التي يقوم دليل أو أدلة بتقييد اتجاه حركة المنصة أو القفص فيها . وتشمل الواجبات الأخرى التفتيش على المباني لتقرير مدى ملاءمتها للاستخدام مثل المصانع أو المستودعات ، وفحص تصميم المصنع والمعدات ، وتحديد مخاطر المواد الكيميائية والتفتيش على المنشآت التجارية والصناعية فيما يخص تخزين الوقود .

٥٥- وفي قطاع الرعاية ، فإن الجوانب التي تفحصها هيئة التفتيش تشمل بميساه الشرب ، ومرافق الغسل ، وأماكن حفظ الملابس التي لا تلبس أثناء ساعات العمل ، وتسهيلات الجلوس ، وتسهيلات الإعاقات الأولية . وتخضع لقانون المصانع ، جزئياً أو كلياً ، المباني الأخرى مثل المحطات الكهربائية ، والمؤسسات الخيرية أو الإصلاحية ، وأحواض السفن ، ومراسي السفن وأرصفتها ، والمستودعات .

٥٦- وبموجب قانون المناجم والمثاقب والمحاجر (الفصل ٦١:٠١) ، فإن هيئة التفتيش على المصانع مسؤولة عن التفتيش على المحاجر . ويتأكد المفتش من أنه يجري التفتيش

بالأنظمة المتعلقة بالاستغلال السليم للمستودعات المعدنية ، والاستخدام الذي يتصف بالمسؤولية للمفرقات ، واختيار مواقع مخزونات المتفجرات .

٥٧- وتكشف مقارنة للحوادث الصناعية حسب نوع الصناعة لفترة الثلاث سنوات ١٩٨٤-١٩٨٦ أن أغلبية الحوادث لتلك الفترة (١٦٩٦) قد وقعت في صناعة النفط (بما في ذلك البعيدة عن الشواطئ) . أما الصناعات ، من النوع التجميعي والأنواع ذات الصلة (٦٨٩) ، والصناعات الكيميائية والمواد غير المعدنية بما في ذلك المحاجر (٦٦٧) فقد عانتا من ثاني وثالث أعلى رقمين للحوادث الصناعية خلال تلك الفترة . وزيادة على ذلك ، فإن أغلبية الحوادث التي وقعت في عام ١٩٨٥ كانت نتيجة للمشي على أشياء معينة ، أو الارتطام أو الاصطدام بها .

٥٨- كذلك توفر وزارة الأشغال خدمات التفتيش الكهربائية عن طريق هيئة التفتيش الكهربائية . وتتضمن الخدمات المقدمة التفتيش على المنشآت والمعدات الكهربائية في جميع المباني مثل الوحدات السكنية والمصانع والمكاتب ، ومنح التراخيص لعمال الأسلاك الكهربائية ، ومنح التراخيص للعاملين في عرض الصور المتحركة في دور الخيالة (السينما) والتحقق في الحوادث والحرائق التي تنشأ لأسباب كهربائية .

٥٩- وقد أدركت الحكومة أن قانون المصانع القائم الذي سنّ في عام ١٩٤٨ لا يشمل أحكاما وافية بالنسبة إلى مدى التصنيع والتطور التكنولوجي اللذين حدثا منذ ذلك الحين .

٦٠- وقد أعدّ مشروع قانون جديد عنوانه "قانون يحترم سلامة وصحة ورعاية جميع الأشخاص فيما يتعلق بأنشطة المنشآت الصناعية" ، (قانون السلامة والصحة المهنيين لعام ١٩٨٣) . وسوف يلغي هذا القانون كلا من قانون المصانع لعام ١٩٤٨ وقانون توظيف النساء (في العمل الليلي) (الفصل ٨٨:١٣) .

٦١- وأما المجالات التي سوف يختلف فيها هذا التشريع المقترح عن القانون الحالي فتشمل ما يأتي:

- (١) أنه سوف يشمل جميع الأشخاص العاملين باستثناء المساعدين المنزليين ؛
- (٢) أدرجت أحكام بشأن التحكم في النفايات والتدفقات المنبعثة من المنشآت الصناعية ، وكذلك بشأن إجراء فحوص طبية أكثر تدقيقا بكثيرة ، والقيام بعمليات إشراف ، وتنظيم استخدام جميع الأشخاص ؛
- (٣) وينص مشروع القانون على متطلبات سلامة إضافية فيما يتعلق بمجالات مثل المواد الخطرة ، والآلات الخطرة ، والابخرة الخطرة ، ونقص

- الأكسجين ، والأتربة المتفجرة والقابلة للاشتعال ، والسلاسل ، ووسائل مكافحة الحرائق ، وطرق الهرب في حالة الحريق . وسوف يكون مطلوباً من الشاغل تزويد موظفيه على حسابه بمعدات وملابس واقية ؛
- (٤) وسوف تتضمن المتطلبات الصحية مداومة إزالة الأتربة والابخرة ، والسيطرة على الضوضاء والرطوبة الامطناعية ، وحماية الاشخاص المستخدمين من التعرض للمواد السامة ؛
- (٥) وسوف يخول للمفتش منع استخدام المصنع والآلات ، حسب الضرورة ، إلى أن يتم اتخاذ الترتيبات المرضية من أجل السيطرة بشكل فعال على مصدر الخطر ؛
- (٦) وسوف يكون مطلوباً من الشاغل إبلاغ رئيس المفتشين بعدد أيام عمل رجل واحد المفقودة في كل شهر نتيجة للحوادث ؛
- (٧) وأضيفت تدابير جديدة ومحسنة إلى القانون المتعلق بتسهيلات الرعاية للأشخاص المستخدمين ؛
- (٨) يجب تسجيل كل منشأة صناعية قائمة ؛
- (٩) يجب تقديم خطط تشييد جميع المنشآت الصناعية المقترحة إلى رئيس المفتشين من أجل الموافقة عليها .
