



الاتفاقية العربية رقم (1) لعام 1966 بشأن مستويات العمل



اتفاقيات وتوصيات العمل العربية



لما كانت التنمية الاقتصادية، والتقدم الاجتماعى لشعوب الدول العربية يمثلان مسألة أساسية عاجلة تأتى فى المرتبة الأولى من أهداف هذه الدول.

ولما كان العمل يعتبر عاملاً أساسياً فى التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ولما كانت مراعاة الدول للمبادئ الإنسانية للعمل هى المنطلق على الطريق الأول إلى تحسين أحوال العمل داخل الوطن العربى.

ونظراً لأن من المرغوب فيه تقرير بعض المستويات الأساسية المتعارف عليها دولياً فى تشريعات العمل فى الدولة العربية، مع النهوض بها إلى مرتبة أفضل لبلوغ الأهداف سالفه الذكر.

وتحقيقاً للمادة (الثانية) من ميثاق جامعة الدول العربية بشأن تعاون الدول المشتركة فيها فى الشؤون الاقتصادية والاجتماعية.

ومسيرة لما اتجهت إليه المادة (الرابعة) من الميثاق العربى للعمل الذى وافق عليه المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب، وأقره مجلس جامعة الدول العربية بشأن العمل على بلوغ مستويات متماثلة فى تشريعات العمل، والتأمينات الاجتماعية.

فإن الأطراف المتعاقدة تقرر، مدفوعة بشعور العدالة الإنسانية والغيرة القومية، الموافقة على الاتفاقية الآتى نصها:



اتفاقيات وتوصيات العمل العربية



الجزء الأول

الأحكام العامة بشأن مستويات العمل

مادة (1)

تقرر الأطراف المتعاقدة: أنها مرتبطة، في حدود ما هو منصوص عليه بالجزء الثالث من هذه الاتفاقية، بالالتزامات الناشئة عن المستويات الموضحة بالجزء الثاني، والتي تقوم على أساس الحقوق والواجبات المتبادلة بين العمال وأصحاب الأعمال، وعلى إقامة علاقات العمل على أساس متكافل، مع مراعاة الاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية ومقتضيات العدالة والصالح العام للمجتمع.

مادة (2)

تعنى مستويات العمل، كما هو وارد بالجزء الثاني من هذه الاتفاقية، التنمية الاجتماعية، بما يحقق رعاية العمال، ومعاونتهم على سد حاجاتهم، والمساهمة في النهوض بأحوالهم من جميع النواحي.

ويجب اعتبار هذه المستويات بمثابة حد أدنى، بحيث لا تؤثر فيما تقوم به إحدى الدول المتعاقدة، من تطبيق مستويات أعلى، أو تحول دون إصدار قوانين تتضمن مستويات أكثر سخاء. كما لا يجوز، بأى حال من الأحوال، أن تفسر هذه المستويات أو تطبق، بحيث تقلل من الرعاية التي ينص عليها تشريع العمل المعمول به في أى دولة طرف في هذه الاتفاقية.

مادة (3)

تعنى مستويات العمل بالتنمية الاقتصادية، وذلك بتحقيق الوسائل المؤدية إليها، كزيادة كفاية القوى العاملة، وربط الأجور بالإنتاج، وتشجيع استخدام الأساليب العلمية والفنية، لزيادة الكفاية الإنتاجية.

مادة (4)

لكل مواطن قادر حق العمل المنتج الذى يمكنه من أن يكسب عيشه، وأن يحيا حياة كريمة، وعلى الدولة تهيئة فرص العمل بقدر الإمكان.

مادة (5)

يراعى في قانون العمل شموله لجميع فئات العمال، بقدر الإمكان، تعميما لإفادة كل عامل، بما يكلفه القانون من حماية ورعاية.



مادة (6)

يجب أن يتضمن قانون العمل، على الأخص، الموضوعات الأساسية الآتية:

- الإعداد المهني للعمال- تنظيم تشغيل العمال- الهجرة للعمل- عقد العمل الفردي- الأجور- ساعات العمل- الإجازات- الرعاية الصحية للعمال ووقايتهم من أخطار العمل- تشغيل الأحداث- تشغيل النساء- الرعاية الاجتماعية- التعاون بين الإدارة والعمال- نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل- عقود العمل المشتركة- تسوية منازعات العمل- التفتيش- محاكم العمل.

مادة (7)

يجب أن تضمن تشريعات العمل: حرية العمل، وتحريم السخرة بما يكفل حق الأفراد في الاختيار الحر للعمل، وفي تغييره.

وينظم تشريع كل دولة الشروط الخاصة بممارسة هذا الحق.

مادة (8)

- 1- يجب أن تكون الحماية التي تقرها مستويات العمل واحدة، وألا تنطوي على أى تفریق بين العمال، كالتفریق بسبب الجنس، أو الأصل العنصرى، أو اللون، أو الدين، أو الرأى السياسى.
- 2- ينظم تشريع كل دولة تشغيل العمال الذين هم من مواطنى الدول والبلاد العربية.
- 3- تعمل كل دولة، بقدر الإمكان، على أن تضمن تشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية ما يكفل استفادة العمال المشار إليهم فى الفقرة (2) من جميع المزايا والحقوق المنصوص عليها فى هذه التشريعات.

مادة (9)

يجب أن تنص تشريعات العمل على اعتبار مستويات العمل من النظام العام، ويعتبر باطلا أى شرط فى عقد العمل يخالفها، ولا يسرى هذا الحكم إذا كان الشرط أكثر فائدة للعامل.

مادة (10)

- 1- يجب العمل على أن يجمع تشريعات العمل قانون واحد، يحقق التناسق بينها، ويؤدى إلى سرعة الرجوع إليها، وتسهيل تطبيقها.
- 2- ويجوز استثناء مما تقدم، أفراد قوانين لبعض الفئات التى تختلف ظروف عملها اختلافا كليا عن باقى فئات العاملين الخاضعين لأحكام القانون المشار إليه فى الفقرة (1).



3- يجب إصدار قانون مستقل للتأمينات الاجتماعية يضم جميع الأحكام المتعلقة بها وتكون له ذاتيته وقواعده الخاصة به.

الجزء الثانى

مستويات العمل- الإعداد المهنى للعمال

مادة (11)

يجب أن يحكم تدريب المتدرجين عقد تدرج كتابى.

مادة (12)

يجب أن يضع التدريب مستويات معينة، وأن تكفل خدمات التدريب للمتدرجين تدريباً مناسباً على المهنة.

مادة (13)

يجب تشكيل لجان ثلاثية لتنظيم كل من: التدرج، والتدريب، تقوم بتعيين المهن التى تستلزم ذلك، وتحديد درجات الإلتقان، ومدة التدرج والتدريب، وشروطهما، وحقوق وواجبات كل من أصحاب الأعمال، والعمال المتدربين، والمتدرجين، بما فى ذلك تحديد الأجر المناسب.

مادة (14)

ينظم تشريع كل دولة الأحكام الخاصة بالتدريب، ويحدد حجم المنشآت التى تلتزم بتدريب العاملين بها، وعلى هذه المنشآت وضع البرامج الخاصة بالتدريب المناسب لكل فئة، فى حدود أحكام هذا التشريع.

مادة (15)

تقدم كل دولة خدمات التأهيل المهنى للعمال العجزة، لتمكن العاجز من استعادة قدرته على مباشرة عمله الأسمى، أو أداء عمل آخر مناسب لحالته.

تشغيل وانتقال العمال

مادة (16)

يجب إنشاء مكاتب تشغيل مجانية محلية، وإذا اقتضى الحال مكاتب إقليمية بالعدد الكافى لتوفير الخدمة لكل المناطق الجغرافية للبلد، وتوزيع مراكزها بحيث يسهل على أصحاب الأعمال والعمال الاتصال بها. ويحدد تشريع كل دولة اختصاصات هذه المكاتب ونظام العمل بها بشكل يضمن حسن خدماتها للعمال.



مادة (17)

تتخذ الترتيبات اللازمة، لتكوين لجان ثلاثية استشارية على مستوى الدولة، وعلى المستويين الاقليمي، والمحلي، لتنظيم سوق العمل، ويحدد تشريع كل دولة اختصاصات هذه اللجان. ويجب تعيين مندوبى أصحاب الأعمال والعمال بالتساوى فى هذه اللجان بعد استشارة المنظمات الممثلة لأصحاب الأعمال والعمال، حيثما وجدت، وذلك وفقاً للشروط التى يحددها تشريع كل دولة.

مادة (18)

يجب إعداد إحصائية خاصة بالبطالة والتشغيل، كما يجب العمل باستمرار على رفع مستوى هذا النوع من الإحصائيات، كما ونوعاً، بحيث يعتمد عليها فى التخطيط للقوى العاملة.

مادة (19)

تلتزم المنشآت الكبيرة بتخصيص نسبة مئوية من عدد العاملين بها للعمال العجزة المؤهلين مهنياً، ويحدد تشريع كل دولة حجم هذه المنشآت من حيث عدد العمال، والنسبة المئوية التى تلتزم بتشغيلهم.

ويتمتع العاجزون المؤهلون مهنياً، الذين يتم تشغيلهم، بجميع الحقوق المقررة للعمال الآخرين، وفقاً لقوانين العمل.

عقد العمل الفردى.. إثبات العقد

مادة (20)

يراعى بقدر الإمكان أن يحرر عقد العمل كتابة، وأن يتضمن البيانات التى تحدد حقوق وواجبات الطرفين.

وللعامل الحق فى اللجوء إلى كافة طرق الإثبات.

مادة (21)

يجب أن تتمشى شروط عقد العمل مع الأحكام التى تنص عليها القوانين، والتى يجب أن تهدف إلى الحماية الكافية للعمال.



مادة (22)

يحدد تشريع كل دولة مدة قصوى لعقد الاختبار، ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد.

مادة (23)

يجوز إبرام عقد العمل لمدة محددة، أو غير محددة، فإذا كان العقد محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته، اعتبر العقد مجدداً لمدة غير محددة.

مادة (24)

لا يجوز إبرام عقد عمل لمدى الحياة، ويحدد تشريع كل دولة الحد الأقصى لمدة العقد التي يمكن النص عليها صراحة، أو ضمناً في عقد العمل.

تنظيم العمل وتأديب العمال

مادة (25)

تضع كل منشأة لائحة لتنظيم العمل والجزاءات، ويحدد التشريع المنشآت التي تلتزم بوضع هذه اللائحة ومحتوياتها، وإعلامها للعمال، وإخطار الجهات المختصة بها، ومدى حقها في الاعتراض عليها إذا كانت تتضمن ما يخالف أحكام القانون، أو يمس حقوق العمال.

مادة (26)

ينظم التشريع أنواع وحدود الجزاءات التأديبية، والضمانات التي تكفل حماية العامل في شأنها، كسلطة توقيع الجزاء، وتحقيق الاتهام، وضمان حرية الدفاع، وتعلق المخالفة بالعمل، ووحدة العقوبة، وتنفيذ الجزاء، وما إلى ذلك.

مادة (27)

إذا كان العقد غير محدد المدة، جاز لكل من الطرفين إنهائه، بعد إعلان الطرف الآخر كتابة، ويحدد تشريع كل دولة المهلة اللازمة لإنهاء العقد.



مادة (28)

يحدد تشريع كل دولة الحالات التي تجيز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل، وكذا الحالات التي تجيز للعامل أن يطلب إعفاءه من الخدمة.

مادة (29)

للعامل الذي يرى أنه فصل بدون مبرر، الحق في معارضة قرار فصله خلال مدة معقولة، وبمساعدة من يمثلته، إذا طلب ذلك أمام هيئة محايدة، كلجنة أو محكمة أو غيرهما. وتخول هذه الهيئات حق فحص السبب الذي استند إليه قرار الفصل، وكذا كافة الظروف المتصلة بالحالة، وحق إصدار قرار عن مدى مشروعية الفصل.

مادة (30)

إذا فسخ العقد بلا مبرر كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الفسخ، الحق في تعويض تقدره المحكمة، مع مراعاة نوع العمل، ومقدار الضرر، ومدة الخدمة، والعرف الجارى، بعد التحقيق في ظروف الفسخ.

مادة (31)

يكون للعامل عند انتهاء عقد العمل الحق في الحصول على شهادة من صاحب العمل تبين تاريخ التحاقه بالعمل، وتاريخ انتهاء خدمته، ونوع أو أنواع الأعمال التي مارسها، ولا تتضمن هذه الشهادة أى بيانات في غير صالح العامل.

مادة (32)

- 1- يجب توفير بعض صور الحماية لدخل العامل الذى تنتهى خدمته، ويجوز أن يتضمن ذلك تأميناً ضد البطالة، أو صوراً أخرى للضمان الاجتماعى، أو مكافأة نهاية الخدمة، أو تقديم أى نوع من أنواع المزايا، طبقاً لقوانين ولوائح كل دولة.
- 2- تسرى الحماية المقررة للأجور على المبالغ التى تستحق للعامل عند انتهاء خدمته.

مادة (33)

يحدد تشريع كل دولة المقصود بالخطأ الفادح الذى يخول إنهاء العقد، وفى هذه الحالة لا يكون ثمة مقتضى لمدة الإخطار، والتعويض عنها.



الأجور

مادة (34)

تضع كل دولة أنظمة لتحديد حد أدنى للأجور يضمن سد حاجات العمال الأساسية، ويراعى فى هذا التحديد الاختلافات القائمة بين مختلف الصناعات والمناطق.

مادة (35)

تشكل لجان مشتركة فى كل منطقة لاقتراح تحديد الحد الأدنى للأجور، وذلك على فترات دورية، وتضم اللجنة ممثلين عن العمال، وأصحاب الأعمال ومندوبين عن الجهات الإدارية المختصة.

مادة (36)

لا يجوز الحجز على الأجر، أو التنازل عنه إلا فى أضيق الحدود. ويحدد تشريع كل دولة نسبة الأجر التى يجوز الحجز عليها، أو النزول عنها للديون أو المبالغ المستحقة للغير، وتحدد هذه الحدود بنسب تصاعدية وبحسب نوع الدين الذى يتم الحجز من أجله.

مادة (37)

لا يجوز لصاحب العمل الاستقطاع من أجر العامل، إلا بالشروط والحدود التى ينص عليها تشريع كل دولة.

مادة (38)

أجر العامل دين ممتاز على صاحب العمل، وله الأولوية بين سائر الديون الممتازة.

مادة (39)

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

مادة (40)

لا يجوز أن تتجاوز الفترات بين مواعيد دفع الأجر حدا أقصى يحدده التشريع.

مادة (41)

يحدد التشريع الحالات التى يترتب عليها وقف عقد العمل، أو إيقاف العمال، ونسبة الأجر التى تصرف لهم عنها.



مادة (42)

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

مادة (43)

يجوز ربط الأجر بالإنتاج على أساس حصول العامل على الحد الأدنى للأجر، فإذا زاد إنتاجه على معدل الإنتاج المقرر، منح أجرا إضافيا عن هذا الإنتاج الزائد، بشرط ألا يترتب على ذلك إرهاق العامل بدنيا أو عقليا.

كما يجوز وضع نظام للمكافآت التشجيعية، لحث العاملين الذين يؤدون خدمات ممتازة تعود على المنشآت بالفائدة.

مادة (44)

يجوز أن يلزم التشريع المنشآت التي يحددها بتوزيع نسبة من الأرباح، أو توزيع منح سنوية على العاملين، فى نهاية كل عام، وذلك فى حالة تحقيق الأرباح، أو الأهداف، مع مراعاة كفاءة العامل وإنتاجه خلال العام.

ساعات العمل

مادة (45)

يحدد تشريع كل دولة ساعات العمل، بحيث لا تزيد عن ثمانى ساعات يوميا، أو 48 ساعة أسبوعيا، تتخللها فترة أو فترات للراحة لا تقل عن ساعة.

وتعمل الأطراف المتعاقدة على تخفيض ساعات العمل بصفة تدريجية، طالما زاد الإنتاج، وساعدت على هذا التخفيض العوامل الأخرى المؤدية لذلك.

مادة (46)

تخفض ساعات العمل اليومي ساعة واحدة فى الأعمال المرهقة، أو الخطرة، أو الضارة التي يحددها تشريع كل دولة.

مادة (47)

يمنح العامل راحة أسبوعية لا تقل عن 24 ساعة متوالية، على أن تتفق بقدر الإمكان مع الإجازة الأسبوعية، طبقا لما يتناسب مع ظروف كل بلد، وتقاليد وشعائره الدينية.

ويجوز فى الأعمال الواقعة فى المناطق البعيدة عن العمران تجميع الراحة الأسبوعية ومنحها مرة واحدة كل شهر.



مادة (48)

يجوز تشغيل العمال ساعات إضافية، أو أثناء الراحة الأسبوعية، في الحالات وبالشروط التي يقرها التشريع، على ألا تتجاوز ساعات العمل اليومي في مجموعها عشر ساعات في اليوم، أو ستين ساعة في الأسبوع.

ويعطى العمال عن ساعات عملهم الإضافي أجوراً تزيد عن أجورهم في ساعات العمل العادية، ويحدد تشريع كل دولة نسبة هذه الزيادة.

مادة (49)

يجوز أن يتضمن تشريع كل دولة استثناء بعض الأعمال من الأحكام الخاصة بساعات العمل، للاعتبارات المتعلقة بطبيعة هذه الأعمال.

مادة (50)

يجب أن يمنح العامل إجازة سنوية مدفوعة، لا تقل عن أربعة عشر يوماً عن كل سنة كاملة، ويجوز زيادتها بزيادة مدة الخدمة، وكذلك بالنسبة للعاملين في الصناعات الخطرة أو المضرة بالصحة والمناطق البعيدة عن العمران، كما يجوز تجزئة الإجازة السنوية، وفقاً لمقتضيات العمل، على أن يحصل العامل على ستة أيام متتالية منها على الأقل، ولا يجوز تأجيل ما زاد على ستة أيام إلا بناء على طلب العامل، ولسنة تالية فقط.

مادة (51)

لا يجوز للعامل التنازل عن الإجازة السنوية مقابل الحصول على أجر عنها، وللعامل في حالة انتهاء علاقة عمله الحصول على الأجر المقابل لمدة الإجازة المستحقة له.

مادة (52)

يمنح العمال إجازات مدفوعة في الأعياد الدينية، والقومية التي يحددها التشريع. ويجوز في بعض المنشآت التي تحددها القوانين المحلية، تشغيل العامل في هذه الأيام مع منحه زيادة في الأجر يحددها القانون، أو يحصل على أيام أخرى عوضاً عنها.

المحافظة على صحة العمال ووقايتهم من أخطار العمل

مادة (53)

يجب اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأضرار الصحية وأخطار العمل والآلات، ويحدد تشريع كل دولة الأحكام اللازمة لتنظيم هذه الاحتياطات.



اتفاقيات وتوصيات العمل العربية



مادة (54)

يجب عند التعيين إجراء الكشف الطبى الدقيق على العمال المشتغلين فى مهن تتضمن بطبيعتها أخطارا تهدد صحة العامل، كما يجب إجراء الكشف الطبى الدورى عليهم.

مادة (55)

يجب إخطار السلطات عن حالات إصابات العمل، أو أمراض المهنة، وعن الحالات المشتبه فيها، حسب الأحوال.

مادة (56)

يجب فى المنشآت الكبيرة الحجم، تنظيم الخدمات الطبية، سواء داخل المنشآت، أو خارجها، كقسم مستقل، أو كخدمة مشتركة بين عدة منشآت للقيام بحماية العمال من المخاطر الصحية الناشئة عن العمل، والمحافظة على صحة العمال البدنية والعقلية. ويحدد تشريع كل دولة المنشآت التى تخضع لهذا الإلزام.

حماية الأحداث

مادة (57)

يحدد تشريع كل دولة الأعمال التى لا يجوز تشغيل الأحداث بها من الجنسين قبل بلوغهم سن الثانية عشرة من العمر، ولا يجوز تشغيل الأحداث فى الأعمال الصناعية، قبل سن الخامسة عشرة، وذلك، فيما عدا المتدرجين منهم.

مادة (58)

لا يجوز تشغيل الأحداث قبل السابعة عشرة فى الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة، التى تحددها التشريعات، والقرارات، واللوائح الخاصة بكل دولة.

مادة (59)

لا يجوز أن تزيد ساعات العمل اليومي للأحداث الذين تقل سنهم عن خمس عشرة سنة، عن ست ساعات، تتخللها فترة أو أكثر للراحة لا تقل مدتها عن ساعة، وبحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متوالية.

مادة (60)

يحق للأحداث الذين يعملون بمقتضى عقد التدرج، الحصول على أجر عادل، أو منحة ملائمة، أثناء فترة تدرجهم.



مادة (61)

تعتبر ساعات العمل التي يمضيها الحدث في التدريب أثناء ساعات العمل العادية ضمن ساعات العمل.

مادة (62)

لا يجوز تكليف الأحداث بأى عمل إضافي، أو تشغيلهم بالإنتاج، أو أثناء الليل، فيما عدا بعض الأعمال التي يحددها التشريع في كل دولة.

مادة (63)

يجب إجراء الكشف الطبى على الأحداث، قبل التحاقهم بأى عمل، للتأكد من لياقتهم الطبية، كما يجب إعادة هذا الكشف عليهم في الفترات الدورية، التي يحددها التشريع والقرارات، واللوائح في كل دولة.

مادة (64)

يمنح الأحداث دون السابعة عشرة، إجازة سنوية تزيد عن الإجازة السنوية التي تمنح للعمال البالغين، ويحدد تشريع كل دولة مقدار الإجازة السنوية الإضافية، ولا يجوز تجزئة، أو تأجيل الإجازة المقررة للأحداث.

حماية النساء العاملات

مادة (65)

للمرأة العاملة الحق في الحصول على راحة قبل الوضع وبعده لمدة لا تقل عن سبعة أسابيع، على ألا تقل مدة انقطاعها بعد الوضع عن خمسة أسابيع، مع منحها أجراً كاملاً أثناء هذه الراحة، يؤديه صاحب العمل، أو هيئة التأمينات الاجتماعية، حسب الأحوال، بشرط أن تكون العاملة قد قضت لدى صاحب العمل ذاته ستة أشهر على الأقل.

مادة (66)

يعتبر فصل العاملة، خلال مدة تغييبها في إجازة الأمومة فصلاً تعسفياً، ما لم يثبت اشتغالها في منشأة أخرى خلال هذه الإجازة.

مادة (67)

تمنح الأمهات اللاتي يرضعن أطفالهن فترات كاملة للرضاعة يحددها تشريع كل دولة.



مادة (68)

يحظر تشغيل النساء في أعمال المناجم تحت الأرض، وفي جميع الأعمال الخطرة، أو المضرة بالصحة، أو الشاقة التي يحددها التشريع، والقرارات أو اللوائح الخاصة في كل دولة.

مادة (69)

لا يجوز تشغيل النساء ليلاً، وتحدد السلطات المختصة في كل دولة المقصود بالليل، طبقاً لما يتمشى مع جو، وموقع، وتقاليدها كل بلد.

ويستثنى من ذلك الأعمال التي يحددها التشريع، والقرارات، أو اللوائح في كل دولة.

مادة (70)

يجب على صاحب العمل في المنشآت التي تعمل فيها نساء، أن يوفر لهن مقاعد تأمينا لراحتهن إذا استدعت طبيعة العمل ذلك.

وفي المنشآت التي تستخدم عددا كبيرا من النساء، تلزم المنشأة بمفردها أو بالتعاون مع المنشآت الأخرى بتهيئة دار للحضانة، ويحدد تشريع كل دولة المنشآت التي تخضع لهذا الإلزام، وكذلك شروط إنشاء دار للحضانة ونظامها.

الرعاية الاجتماعية

مادة (71)

يحدد التشريع الخدمات الاجتماعية التي تلزم المنشأة بتوفيرها للعمال كالخدمات الصحية، والسكن، والغذاء، والترفيه، والرياضة، والانتقال.

كما يحدد المنشآت التي تخضع لهذا الإلزام وطريقة تمويلها وفقا لظروف كل منشأة وإمكاناتها.

مادة (72)

تقوم بإدارة الخدمات الاجتماعية التي توفرها المنشأة، لجان مشتركة تضم مندوبين عن صاحب العمل، والعمال.

التعاون بين الإدارة والعمال

مادة (73)

تنشأ لجان مشتركة على مستوى المنشأة من ممثلين للإدارة، والعمال، تتولى اقتراح تنظيم شؤون العمال، ورفع الكفاية الإنتاجية، والتدرج، والتدريب المهني، وإدارة الخدمات الاجتماعية، وغير ذلك، ويحدد التشريع المنشآت التي تلتزم بإنشاء هذه اللجان.



مادة (74)

يجب أن يهدف التشريع إلى التدرج في تنظيم الاشتراك في الإدارة من المرحلة التي تقتصر فيها على السلطة الاستشارية، وعلى اختصاصها بتناول بعض الموضوعات إلى مرحلة اتخاذ قرارات ملزمة، وتناول كافة الموضوعات التي تهم المنشأة، ويحدد التشريع شكل الاشتراك في الإدارة وحدوده.

مادة (75)

تتشأ لجان استشارية من ممثلين للحكومة، ولأصحاب العمل، وللعمال على مستوى كل صناعة، وعلى المستوى القومي، لنظر المسائل الاقتصادية والاجتماعية المشتركة.

نقابات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال

مادة (76)

للعمال أن يكونوا فيما بينهم نقابات، ترعى مصالحهم، وتدافع عن حقوقهم، وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية، والإسهام في زيادة الكفاية الإنتاجية.

مادة (77)

تقتصر إجراءات تكوين النقابة على إيداع أوراق تكوينها لدى السلطة المختصة، ولا يجوز لهذه السلطة الاعتراض على إجراءات تكوين النقابة، إلا في حدود القانون.

مادة (78)

يجب أن يتضمن التشريع واللوائح داخل كل دولة، من الضمانات والقواعد ما يكفل انتفاع العمال، على اختلاف مهنتهم، وأعمالهم، بنظام مناسب من الحماية ضد أى عمل أو إجراء يمس حريتهم في تكوين النقابات، وممارستها لمختلف أوجه نشاطها، على أن تكفل هذه الحماية على الأخص:

1- عدم إخضاع تشغيل أى عامل، أو استمراره في عمله، لشرط عدم انتمائه لأية نقابة أو لشرط خروجه منها.

2- عدم فصل أى عامل أو الإضرار به بأية وسيلة كانت، بسبب انتمائه إلى نقابة، أو بسبب اشتراكه في أى وجه من أوجه النشاط النقابي.

مادة (79)

يحق لنقابات العمال أن تكون فيما بينها اتحادات إقليمية أو فرعية، ويكون من حقها الاشتراك في الاتحادات الدولية في المسائل المتعلقة بالعمل.



اتفاقيات وتوصيات العمل العربية



وتخضع الاتحادات فى إنشائها وحلها لنفس الإجراءات التى تخضع لها النقابات.

مادة (80)

لا يجوز حل النقابات، إلا بحكم قضائى، أو للأسباب التى تنص عليها أنظمتها الأساسية.

مادة (81)

يخول القانون لأصحاب العمل الحق فى تكوين منظمات لهم، فى كل صناعة، وفى كل فرع من النشاط الاقتصادى، لدراسة مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية، والدفاع عنها وتمثيلهم أمام مختلف الجهات.

مادة (82)

يحق لمنظمات أصحاب الأعمال أن تكون فيما بينها اتحادات إقليمية، أو نوعية، وتخضع هذه الاتحادات فى إنشائها وحلها لنفس الإجراءات التى تخضع لها منظمات أصحاب الأعمال.

مادة (83)

يجب أن ينص التشريع المنظم لنقابات العمال، ومنظمات أصحاب الأعمال فى كل دولة، على أن يكون من ضمن أغراضها إبداء الرأى فى تشريعات العمل التى تعرض عليها، وفى جميع المسائل التى تهم الطرفين.

ويجوز أن يحدد تشريع كل دولة المسائل التى يحظر على نقابات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال مزاولتها.

مادة (84)

يجب أن تكفل الحماية الكافية لنقابات العمال، ومنظمات أصحاب الأعمال ضد كل عمل من شأنه تدخل بعضها فى شئون البعض الآخر، إما مباشرة، أو بوساطة الوكلاء، أو الأعضاء، وذلك فيما يتعلق بتكوينها، وإدارتها، وممارسة نشاطها.

عقود العمل المشتركة

مادة (85)

يقوم أصحاب العمل، أو منظماتهم، ونقابات العمال المختصة، لتحقيق استقرار علاقات العمل، بعقد اجتماعات للمفاوضة الجماعية فى شروط العمل وتنظيمه، على أساس أحوال الصناعة وطبيعتها، وعليهم أن يحاولوا بقدر الإمكان، الوصول إلى إبرام عقد عمل مشترك، يحدد بدقة، ووضوح، حقوق والتزامات طرفى هذا العقد.



مادة (86)

ينظم تشريع كل دولة إجراءات إبرام، وتسجيل عقود العمل المشتركة، ونطاق سريانها، وكيفية الانضمام إليها.

مادة (87)

يجب أن ينص تشريع كل دولة على شروط تطبيق كل، أو بعض أحكام عقد العمل المشترك على جميع أصحاب العمل والعمال الذين يضمهم ميدان التطبيق المهني والإقليمي لعقد العمل المشترك.

مادة (88)

يجب أن تخضع المنازعات الناشئة عن تفسير عقد العمل المشترك لإجراءات خاصة بتسويتها عن طريق اتفاق الطرفين، أو عن طريق القضاء وفقا للطريقة الملائمة للأحوال الخاصة بكل دولة.

تسوية منازعات العمل

مادة (89)

يجب أن يفرض تشريع كل دولة الالتجاء- في حل منازعات العمل الجماعية- إلى هيئات التوفيق التي تعمل على إنهاء النزاع عن طريق أصحاب الأعمال والعمال، وتحدد لذلك القواعد التي تضمن تسوية النزاع في أقصر مدة.

مادة (90)

يجب تكوين هيئات للتحكيم في منازعات العمل، تعرض عليها الحالات التي تتصل بالمرافق العامة، أو التي يتعين على الطرفين عرضها عليها، أو التي ترى السلطات عرضها عليها، أو التي يترتب على استمرارها معلقة إلحاق الضرر بالصناعة أو العمال، أو الأمن العام. وتشكل هيئات التحكيم من ممثلين للسلطات العامة وأصحاب الأعمال والعمال من ذوى المستوى العالى فى الدراسة والخبرة بشئون العمل، والصناعة، والقانون.

مادة (91)

يجب ضمان الحرية التامة لمندوبى العمال الذين ينوبون عن زملائهم لدى هيئات التوفيق والتحكيم، بحيث لا يكون من شأن إنابتهم العمل على عرقلة هذه الإنابة أو الإضرار بهم.



مادة (92)

تعطى محاضر الصلح التي تتم عن طريق هيئات التوفيق قوة الأحكام القضائية، كما تكون لقرارات هيئات التحكيم قوة الأحكام النهائية.

مادة (93)

ينظم القانون حق الإضراب والغلق في الحالات المترتبة على منازعات العمل، بما يكفل حفظ النظام العام.

وعلى الطرفين عند عرض النزاع على لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم أو غيرهما من هيئات تسوية المنازعات الجماعية الامتناع عن الإضراب أو غلق المنشأة أثناء السير في إجراءات التوفيق والتحكيم.

إدارة العمل

مادة (94)

تنشأ في جهاز كل دولة إدارة للعمل، لتطبيق قوانين، ولوائح العمل، وتنفيذ سياسة الدولة في شئون العمل، وفحصها، وإيجاد الحلول لها، كما تعمل على تحسين أحوال العمل، وتحقيق فرص العمالة، والسلام الاجتماعي، ويحدد التشريع أهدافها ونظامها.

مادة (95)

تنشأ مكاتب فرعية للقيام باختصاصات الإدارة المركزية للعمل في المناطق التي تستدعي انشاء مكاتب بها، ويجب تفويض هذه المكاتب السلطة اللازمة حتى تتمكن من القيام بهذه الاختصاصات على خير وجه.

تفتيش العمل

مادة (96)

ينظم التشريع تفتيش العمل واختصاصاته لضمان تطبيق أحكام تشريعات العمل وعقود العمل المشتركة واللوائح، بشأن شروط العمل، وحماية العمل، وتزويد العمال وأصحاب الأعمال بالمعلومات الفنية والإرشادات، بشأن تطبيقهم لأحكام تشريعات العمل.

مادة (97)

تؤلف هيئة التفتيش من عدد كاف من الموظفين العموميين المؤهلين تأهيلاً مهنيًا مناسباً، ويجب أن تكفل لهم مراكزهم- وشروط تشغيلهم- الاستقرار في وظائفهم، والبعد عن أية مؤثرات خارجية غير مشروعة.



مادة (98)

تقدم مكاتب التفتيش تقارير دورية عن نتائج نشاطها للجهة الإدارية المختصة، كما تبلغ هذه السلطات بأوجه النقص التي لا تتناولها الأحكام التشريعية القائمة.

وتنشر السلطة المركزية للتفتيش تقريراً سنوياً عن أعمال أقسام التفتيش الخاضعة لرعايتها.

محاكم العمل

مادة (99)

تنشأ محاكم للعمل تختص بنظر منازعات العمل، ويكون التقاضى أمامها على درجتين ويحدد تشريع كل دولة كيفية تشكيلها، ونظام العمل بها.

مادة (100)

تراعى البساطة فى إجراءات دعاوى العمل، وتتنظر على وجه السرعة، ويحق لكل من طرفى الخصومة الحضور شخصياً، أو إنابة كل منهما من يمثله من المحامين.

الجزء الثالث

تطبيق الاتفاقية

القسم الأول

تعهدات الأطراف المتعاقدة

مادة (101)

1- يعتبر كل طرف من أطراف هذه الاتفاقية مرتبطاً بالجزءين الأول، والثالث، وبعدد من المواد تبلغ إحدى وخمسين مادة على الأقل، يقع عليها اختياره من المواد بالجزء الثانى من الاتفاقية.

2- يبلغ الطرف المتعاقد المواد التى يقع الاختيار عليها، وفقاً لأحكام الفقرة الأولى من هذه المادة إلى الأمين العام لجامعة الدول العربية فى وقت إيداع مستند التصديق، أو الموافقة.

3- لكل طرف، فى أى وقت لاحق، أن يقرر، بمقتضى تبليغ موجه إلى الأمين العام لجامعة الدول العربية، اعتباره مرتبطاً بأية مادة واردة بالجزء الثانى من الاتفاقية لم يكن قد اختارها بعد بمقتضى أحكام الفقرة الأولى من هذه المادة، وتعتبر هذه التعهدات اللاحقة جزءاً لا يتجزأ من التصديق، أو الموافقة، ويكون لها نفس الأثر بعد مرور ثلاثين يوماً على تاريخ تبليغها.

4- يخطر الأمين العام لجامعة الدول العربية جميع الدول الموقعة بكل تبليغ يصله وفقاً لأحكام هذه المادة.



القسم الثانى

مراقبة تنفيذ الاتفاقية

التقارير الخاصة بالنصوص المختارة

مادة (102)

تقدم الأطراف المتعاقدة إلى الأمين العام لجامعة الدول العربية بالشكل الذى يحدده وزراء العمل فى اجتماعهم، طبقاً لأحكام المادة (101) من هذه الاتفاقية، تقريراً سنوياً عن تطبيق الأحكام التى تختارها من الجزء الثانى من هذه الاتفاقية.

التقرير الخاص بالنصوص غير المختارة

مادة (103)

تقدم الأطراف المتعاقدة إلى الأمين العام لجامعة الدول العربية، فى فترات مناسبة، وبناء على طلب وزراء العمل، تقارير خاصة بنصوص الجزء الثانى من الاتفاقية التى لم يقع عليها اختيارها، سواء وقت التصديق أو الموافقة بإخطار لاحق، ويحدد وزراء العمل فى فترات منتظمة النصوص التى تطلب عنها هذه التقارير، والشكل الذى يجب أن تكون عليه.

تبليغ صور التقرير

مادة (104)

- 1- يوجه كل طرف من الأطراف المتعاقدة صورة من التقارير الموضحة بالمادتين 102 و103 إلى المنظمات الرئيسية لأصحاب الأعمال، والعمال فى الدولة.
- 2- تبلغ الأطراف المتعاقدة الأمين العام لجامعة الدول العربية أية ملاحظات بشأن التقارير التى أبلغتها بها المنظمات المشار إليها.

فحص التقارير

مادة (105)

تقوم بفحص التقارير المقدمة إلى الأمين العام لجامعة الدول العربية طبقاً لنص المادتين 102، 103 لجنة خبراء تعرض عليها الملاحظات المبلغة للأمين العام لجامعة الدول العربية طبقاً للفقرة (2) من المادة (104).



لجنة الخبراء

مادة (106)

- 1- تتكون لجنة الخبراء من سبعة على الأقل، يختارهم وزراء العمل من الذين ترشحهم الأطراف المتعاقدة، والمشهود لهم بالخبرة في شؤون العمل.
- 2- يختار أعضاء لجنة الخبراء لمدة ثلاث سنوات، قابلة للتجديد أكثر من مرة.

مادة (107)

تنتخب لجنة الخبراء مقررا من بين أعضائها، لعرض نتائج مداولاتها على وزراء العمل ويحدد مقرر اللجنة تواريخ انعقاد جلساتها.

اجتماع وزراء العمل

مادة (108)

- 1- يعقد اجتماع وزراء العمل العرب مرة كل عام، وتعرض عليه تقارير الأطراف المتعاقدة وتقرير لجنة الخبراء.
- 2- يدعى لحضور هذا الاجتماع مندوبان يمثلان الاتحاد العام لغرف التجارة والصناعة والزراعة للبلاد العربية، ومندوبان يمثلان الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب بوصفهما مراقبين، لهما حق المناقشة دون التصويت.
- 3- يضع الوزراء تقريرا يتضمن توصياتهم، ويعرض على مجلس جامعة الدول العربية لاتخاذ ما يراه بشأنها.

القسم الثالث

الأحكام النهائية

الاستثناءات في حالة الحرب والطوارئ العامة

مادة (109)

- 1- يجوز في حالة الحرب، أو في حالة الطوارئ العامة التي تعلنها الدولة أن تتخذ إجراءات للاستثناء من الالتزامات المنصوص عليها بهذه الاتفاقية في أضيق الحدود التي تستلزمها الحالة، وبشرط ألا تتعارض هذه الإجراءات مع قواعد القانون الدولي العام.
- 2- على كل طرف متعاقد مارس الاستثناء، أن يحيط الأمين العام لجامعة الدول العربية في فترة معقولة، بالإجراءات التي اتخذها، والأسباب التي دفعت إليها، كما يجب عليه أيضاً أن يخطر



اتفاقيات وتوصيات العمل العربية



الأمين العام لجامعة الدول العربية بالتاريخ الذي تنتهى فيه هذه الاجراءات وتعود فيه أحكام هذه الاتفاقية إلى التطبيق التام.

3- يبلغ الأمين العام لجامعة الدول العربية باقى الأطراف المتعاقدة جميع الإخطارات التى تصله، طبقاً للفقرة (2) من هذه المادة.

قيود التنفيذ

مادة (110)

لا يجوز عند وضع الحقوق والمبادئ الواردة بالجزء الأول موضع التنفيذ وعند ممارستها ممارسة فعلية، بحسب ما ورد فى الجزء الثانى، أن تكون محلاً لقيود أو تحديدات لم ترد بالجزءين الأول والثانى، فيما عدا القيود التى يفرضها القانون، والتى تقتضيها المبادئ الديمقراطية لضمان حقوق وحرىات الأفراد، أو لحماية النظام العام، أو الأمن العام، أو الصحة العامة، أو الأخلاق.

العلاقات بين الاتفاقية والقانون الداخلى

الاتفاقية الدولية

مادة (111)

لا تمس أحكام هذه الاتفاقية أحكام التشريع الخاص فى كل دولة، والمعاهدات والاتفاقيات الثنائية والدولية النافذة، أو التى تنفذ فيما بعد، إذا كانت أكثر ميزة بالنسبة للأفراد المستفيدين.

التصديق على الاتفاقية

مادة (112)

1- تصدق الدول العربية الأطراف على هذه الاتفاقية، وتودع وثائق التصديق فى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية التى تعد محضراً بإيداع وثيقة بتصديق كل دولة، وتبلغه إلى الدول العربية الأخرى الأطراف فيها.

2- تسرى هذه الاتفاقيات بعد مرور شهر من تاريخ إيداع وثائق التصديق عليها من دولتين، أو انضمامهما.

3- يجوز للدول العربية التى لم توقع على هذه الاتفاقية، أن تنضم إليها بإخطار تبلغه إلى الأمين العام لجامعة الدول العربية، بقبولها الالتزامات المترتبة على أحكامها.



التعديلات

مادة (113)

يجوز لكل طرف من أطراف هذه الاتفاقية أن يقترح أى تعديلات عليها بإخطار يوجه إلى الأمين العام لجامعة الدول العربية، الذى يقوم بتبليغ هذه المقترحات إلى باقى الأطراف. ولا يعتبر التعديل نافذاً إلا بعد مرور ثلاثين يوماً من إبلاغ جميع الأطراف الأمين العام لجامعة الدول العربية بموافقتهم عليه.

الانسحاب من الاتفاقية

مادة (114)

1- لا يجوز لأى طرف من الأطراف المتعاقدة أن ينسحب من هذه الاتفاقية إلا بعد مرور خمسة أعوام من تاريخ سريانها، ويكون الانسحاب بإخطار يرسل إلى الأمين العام لجامعة الدول العربية، الذى يتخذ الإجراءات لإبلاغ ذلك إلى باقى الأطراف، ويكون الانسحاب نافذاً بعد سنة من تاريخ تبليغ الانسحاب، ولا يؤثر هذا الانسحاب على صحة الاتفاقية، فيما يتعلق بباقى الأطراف، بشرط ألا يقل العدد الباقى عن اثنين.

2- مع عدم الإخلال بأحكام الفقرة (1) من المادة 101 من هذه الاتفاقية يجوز لكل طرف من الأطراف المتعاقدة، وفقاً للأحكام الواردة بالفقرة السابقة من هذه المادة، أن ينسحب من أية مادة اختارها من الجزء الثانى من الاتفاقية.

وإثباتاً لما تقدم وقع المندوبون المفوضون.

