# الاتفاقية العربية
# رقم (6) لعام 1976
# بشأن مستويات العمل
# (معدلة)

## الديباجة

لما كانت اتفاقية مستويات العمل العربية التى صدرت عن المؤتمر الثانى لوزراء العمل العرب المنعقد سنة 1966 لم تعد تتمشى مع التطورات الاجتماعية التى حدثت منذ ذلك الوقت.

وبناء على قرار المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية فى دورته الرابعة (طرابلس، ليبيا، مارس/ آذار 1975) بالموافقة على تعديل الاتفاقية المذكورة.

ورغبة فى النهوض بالمستويات التى نصت عليها هذه الاتفاقية إلى مرتبة أفضل، مع الأخذ فى الاعتبار ما استحدث من مستويات دولية وعربية فى تشريعات العمل.

ومسايرة لما اتجهت إليه (المادة الرابعة) من الميثاق العربى للعمل بشأن بلوغ مستويات متماثلة فى تشريعات العمل.

قرر مؤتمر العمل العربى فى دورته الخامسة المنعقدة فى ( الإسكندرية، جمهورية مصر العربية، مارس/ آذار 1976) الموافقة على الاتفاقية الآتى نصها:

## الجزء الأول

## الأحكام العامة بشأن مستويات العمل

### مادة (1)

تقرر الأطراف المتعاقدة أنها مرتبطة فى حدود ما هو منصوص عليه بالجزء السادس من هذه الاتفاقية، بالالتزامات الناشئة عن المستويات الموضحة فيها، والتى 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 بالتنمية الاجتماعية بما يحقق رعاية العمال، ومعاونتهم على سد حاجتهم، والمساهمة فى النهوض بأحوالهم من جميع النواحى.

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 أفضل.

كما لا يجوز بأى حال من الأحوال، أن تفسر هذه المستويات أو تطبق بحيث تقلل من الرعاية التى ينص عليها تشريع العمل المعمول به فى أية دولة طرف فى هذه الاتفاقية.

**مادة (3)**

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

**مادة (4)**

لكل مواطن قادر الحق فى العمل المنتج الذى يمكنه من أن يكسب عيشه وأن يحيا حياة كريمة، وعلى الدولة تهيئة فرص العمل، عن طريق توجيه خطة التنمية نحو تحقيق ذلك الهدف، بحيث تكون زيادة الإنتاج مقترنة دائما بزيادة فرص العمل، بالقدر الذى يكفل حق العمل لجميع المواطنين فى سن العمل.

**مادة (5)**

يراعى فى قانون العلم شموله لجميع فئات العمال، بقدر الإمكان تعميما لإفادة كل عامل بما يكفله القانون من حماية ورعاية.

**مادة (6)**

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

الإعداد المهنى للعمال، تنظيم تشغيل العمال، الهجرة للعمل، عقد العمل الفردى، الأجور، ساعات العمل، الإجازات، الرعاية الصحية للعمال ووقايتهم من أخطار العمل، تشغيل الأحداث، تشغيل النساء، الرعاية الاجتماعية، التشاور والتعاون بين الإدارة والعمال، نقابات العمال، منظمات أصحاب الأعمال، عقود العمل المشتركة، تسوية منازعات العمل، التفتيش، محاكم العمل.

**مادة (7)**

يجب أن تضمن تشريعات العمل حرية العمل، وتجريم السخرة، بما يكفل حق الأفراد فى الاختيار الحر للعمل، وفى تغييره.

وتنظم كل دولة الشروط الخاصة بممارسة هذا الحق.

**مادة (8)**

1- يجب أن تكون الحماية التى تقررها مستويات العمل واحدة، وألا تنطوى على أية تفرقة بين العمال، كالتفرقة بسبب الجنس، أو الأصل العنصرى، أو اللون، أو الدين، أو الرأى السياسى.

2- ينظم تشريع كل دولة تشغيل العمال الذين هم من مواطنى الدولة ومواطنى البلاد 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 أحكامها 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 يضم تشريعات العمل قانون واحد، يحقق التناسق بينها، ويؤدى إلى سرعة الرجوع إليها، وتسهيل تطبيقها.

2- ويجوز استثناء مما تقدم إفراد قوانين لبعض الفئات التى تختلف ظروف عملها اختلافا كليا عن باقى فئات العاملين الخاضعين لأحكام القانون المشار إليه فى الفقرة (1).

3- ويجوز إصدار قوانين مستقلة كقانون التأمينات الاجتماعية إذا لزم الأمر.

**الجزء الثانى**

**تنمية وحماية القوى العاملة**

**الإعداد المهنى للعمال**

**مادة (11)**

يجب أن يحكم تدريب المتدرجين عقد تدريج كتابى.

**مادة (12)**

ينظم تشريع كل دولة الأحكام الخاصة بالتدرج والتدريب المهنى، ووضع مستويات معينة لهما، كما يكفل الخدمات الملائمة لهما بما يتفق مع مستوى المهارة المطلوبة.

**مادة (13)**

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

**مادة (14)**

يحدد التشريع حجم المنشآت التى تلتزم بتدريب العاملين بها، وعلى هذه المنشآت وضع البرامج الخاصة بالتدريب المناسب لكل فئة.

**مادة (15)**

تقدم كل دولة خدمات التأهيل المهنى للعمال العاجزين (المعوقين) لتمكن العاجز (المعوق) من استعادة قدرته على مباشرة عمله الأصلى، أو أداء عمل آخر مناسب لحالته.

**تشغيل العمال**

**مادة (16)**

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

**مادة (17)**

تتخذ الترتيبات اللازمة لتكوين لجان ثلاثية استشارية على مستوى الدولة- والمستويات الأخرى عند الحاجة- لتنظيم ظروف وفرص العمالة، 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 وفقا للشروط التى يحددها تشريع كل دولة.

**مادة (18)**

يجب إعداد إحصائيات دورية خاصة بالبطالة والتشغيل، كما يجب العمل على رفع مستوى هذا النوع من الإحصائيات، كما ونوعا، بحيث يعتمد عليها فى التخطيط للقوى العاملة.

**مادة (19)**

تلزم المنشآت الكبيرة بتخصيص نسبة مئوية من عدد العاملين بها، للعمال العاجزين (المعوقين) المؤهلين مهنيا، ويحدد تشريع كل دولة حجم هذه المنشآت من حيث عدد العمال والنسبة المئوية التى تلزم بتشغيلها.

ويتمتع العاجزون المؤهلون مهنيا الذين يتم تشغيلهم بجميع الحقوق المقررة للعمال الآخرين، وفقا لقوانين العمل.

## عقد العمل الفردى

### إثبات العقد

### مادة (20)

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

وللعامل إثبات حقوقه بكافة الطرق.

### 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 لفترة الاختبار، ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة، عند صاحب عمل واحد.

### مادة (23)

يجوز إبرام عقد العمل لعمل معين أو لمدة محددة، أو غير محددة، فإذا كان العقد محدد المدة واستمر الطرفان فى تنفيذه بعد انقضاء مدته، اعتبر العقد مجددا لمدة غير محددة.

### مادة (24)

لا يجوز إبرام عقد عمل لمدى الحياة وإلا اعتبر مبرما لمدة غير محددة، ويحدد تشريع كل دولة الحد الأقصى لمدة العقد التى يمكن النص عليها صراحة، أو ضمنا فى عقد العمل، المحدد المدة.

## تنظيم علاقات العمل وإجراءات الجزاءات

### مادة (25)

تضع المنشآت لوائح لتنظيم العمل والجزاءات، ويحدد التشريع المنشآت التى تلتزم بوضع هذه اللوائح ومحتوياتها وإعلامها للعمال، وإخطار الجهات المختصة بها، ومدى حق هذه الجهات فى الاعتراض عليها إذا كانت تتضمن ما يخالف أحكام القانون، أو يمس حقوق العمال.

**مادة (26)**

ينظم التشريع أنواع وحدود الجزاءات والضمانات التى تكفل حماية العامل فى شأنها، كتعلق المخالفة بالعمل، وتحقيق الاتهام، وضمان حرية الدفاع، وسلطة توقيع الجزاء، ووحدة العقوبة، وتناسب العقوبة مع المخالفة، وما إلى ذلك.

**مادة (27)**

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

**مادة (28)**

يحدد تشريع كل دولة الحالات التى تجيز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل، أو إيقافه، وكذا الحالات التى تجيز للعامل أن يطلب إعفاءه من العمل.

**مادة (29)**

للعامل الذى يرى أنه فصل بدون مبرر، الحق فى معارضة قرار فصله خلال مدة معقولة وبمساعدة من يمثله إذا طلب ذلك أمام هيئة محايدة، كلجنة، أو محكمة، أو غيرهما.

وتخول هذه الهيئات حق فحص السبب الذى استند إليه قرار الفصل، وكذا كافة الظروف المتصلة بالحالة، ومدى مشروعية الفصل، وإصدار قرار بعودة العامل إلى العمل.

**مادة (30)**

إذا فسخ العقد بلا مبرر كان للطرف الذى أصابه ضرر من هذا الفسخ الحق فى تعويض تقدره المحكمة مع مراعاه نوع العمل ومقدار الضرر ومدة الخدمة والعرف الجارى بعد التحقق من ظروف الفسخ.

**مادة (31)**

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

**مادة (32)**

1- يجب توفير بعض صور الحماية لدخل العامل الذى تنتهى خدمته، ويجوز أن يتضمن ذلك تأمينا ضد البطالة، أو صورا أخرى للضمان الاجتماعى، أو مكافأة نهاية الخدمة أو تقديم أى نوع من أنواع المزايا، طبقا 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 يبرر إنهاء العقد، وفى هذه الحالة لايكون ثمة مقتضى لمدة الاخطار 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 مناسبة 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 أجور العامل، إلا بالشروط والحدود التى يتعين النص عليها فى تشريع كل دولة.

**مادة (38)**

أجر العامل وما فى حكمه دين ممتاز بأكمله على صاحب العمل، وله الأولوية على 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 نسبة الأجر التى تصرف للعامل فى حالة وقف عقد العمل أو إيقاف العامل.

**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 للعامل بدنيا أو عقليا.

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

ويكون للعامل الذى يحقق اختراعا أثناء تأدية وظيفته أو بسببها الحق فى مكافآت عادلة إذا آلت البراءة إلى صاحب العمل.

**مادة (44)**

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

**تنظيم ساعات العمل والإجازات**

**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.

ولا يجوز أن يزيد مجموع ساعات العمل وفترات الراحة عن إحدى عشرة ساعة فى اليوم.

**مادة (46)**

1- تخفض ساعات العمل اليومى بما لا يقل عن ساعة واحدة فى الأعمال المرهقة أو الخطرة أو الضارة بالصحة التى يحددها تشريع كل دولة.

2- يراعى التشريع تخفيض سن التقاعد فى مثل هذه المهن.

**مادة (47)**

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

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

**مادة (48)**

يجوز تشغيل العمال ساعات إضافية، أو أثناء الراحة الأسبوعية، فى الحالات وبالشروط التى يقررها التشريع، على ألا تتجاوز ساعات العمل اليومى فى مجموعها عشر ساعات فى اليوم، أو ستين ساعة فى الأسبوع.

ويعطى العمال عن ساعات عملهم الإضافى، أجورا تزيد عن أجورهم فى 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 الأجر مدتها ثلاثة أسابيع عن كل سنة من سنوات الخدمة، ويجوز زيادتها مدة الخدمة، وكذلك بالنسبة للعاملين فى الصناعات الخطرة، أو المضرة بالصحة، والمناطق البعيدة عن العمران.

كما يجوز تجزئة الإجازة السنوية وفقا 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 فى حالة انتهاء علاقة عمله الحصول على الأجر المقابل لمدة الإجازة المستحقة له وفقا للأجر الأخير.

**مادة (52)**

*** إجازة رسمية:**

- يمنح العامل إجازات مدفوعة الأجر فى الأعياد الدينية والمناسبات القومية التى يحددها التشريع.

ويجوز فى بعض المنشآت التى تحددها القوانين المحلية تشغيل العامل فى هذه الأيام، مع زيادة فى الأجر يحددها القانون، أو يحصل على أيام أخرى عوضا عنها.

*** إجازة دراسية:**

- يمنح العامل إجازة ثقافية مدفوعة الأجر للدراسة، أو التدريب، تحسب ضمن مدة العمل، ويحدد القانون الحد الأقصى لهذه الإجازة.

*** إجازة مرضية:**

- يمنح العامل المريض إجازة مرضية مدفوعة الأجر يتحملها صاحب العمل أو نظام التأمينات الاجتماعية، ويحدد التشريع مدتها ونسبة الأجر.

**المحافظة على صحة العمال ووقايتهم من أخطار العمل**

**مادة (53)**

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

**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 الجهات المختصة عن حالات إصابات العمل أو أمراض المهنة وعن الحالات المشتبه فيها، حسب الأحوال، وما اتخذ نحو هذه الحالات.

**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 والأمراض 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 فيها 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 القوانين والقرارات واللوائح الخاصة بكل دولة.

### مادة (59)

لا يجوز أن تزيد ساعات العمل اليومى 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 مكافأة ملائمة أثناء فترة تدرجهم.

### مادة (61)

تعتبر ساعات العمل التى يمضيها الحدث فى التدريب، أثناء ساعات العمل العادية ضمن ساعات العمل.

### مادة (62)

لا يجوز تكليف الأحداث بأى علم إضافى، أو تشغيلهم بالإنتاج، أو أثناء الليل، فيما عدا بعض الأعمال التى يحددها التشريع فى كل دولة.

### مادة (63)

يجب إجراء الكشف الطبى على الأحداث قبل التحاقهم بأى عمل للتأكد من لياقتهم الطبية، كما يجب إعادة هذا الكشف عليهم فى الفترات الدورية، التى تحددها القوانين والقرارات واللوائح فى كل دولة.

**مادة (64)**

يمنح الأحداث دون السابعة عشرة إجازة سنوية تزيد عن الإجازة السنوية التى 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 فى الحصول على راحة، قبل الوضع، وبعده، لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع، على ألا تقل مدة انقطاعها بعد الوضع عن ستة أسابيع، وتمنح أجرا كاملا 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 تغيبها فى إجازة الأمومة فصلا تعسفيا، ما لم يثبت اشتغالها فى منشأة أخرى خلال هذه الإجازة.

**مادة (67)**

تمنح الأمهات اللاتى يرضعن أطفالهن فترات رضاعة كاملة يوميا يحددها تشريع كل دولة.

**مادة (68)**

يحظر تشغيل النساء فى أعمال المناجم تحت الأرض، وفى جميع الأعمال الخطرة، أو المضرة بالصحة، أو الشاقة التى تحددها القوانين والقرارات، أو اللوائح الخاصة فى كل دولة.

**مادة (69)**

لا يجوز تشغيل النساء ليلا، وتحدد السلطات المختصة فى كل دولة، المقصود بالليل طبقا لما يتمشى مع جو وموقع وتقاليد كل بلد.

وتستثنى من ذلك الأعمال التى يحددها التشريع والقرارات أو اللوائح فى كل دولة.

**مادة (70)**

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

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

## الرعاية الاجتماعية

### مادة (71)

يحدد التشريع الخدمات الاجتماعية، التى تلزم المنشأة بتوفيرها للعمال، كالخدمات الثقافية والصحية والسكن والغذاء والترفيه والرياضة والانتقال.

### مادة (72)

تقوم بإدارة الخدمات الاجتماعية التى 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 شئون العمال ورفع الكفاية الإنتاجية والتدرج والتدريب المهنى وإدارة الخدمات الاجتماعية، وغير ذلك، ويحدد التشريع المنشآت التى تلتزم بإنشاء هذه اللجان.

### مادة (74)

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

### مادة (75)

تنشأ لجان استشارية من ممثلى الحكومة وأصحاب الأعمال والعمال على مستوى كل صناعة، وعلى المستوى القومى، لنظر المسائل العمالية والاقتصادية والاجتماعية المشتركة.

## الجزء الثالث

## نقابات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال

### مادة (76)

للعمال أن يكونوا فيما بينهم نقابات تدافع عن حقوقهم، وترعى مصالحهم، وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية، والإسهام فى زيادة الكفاية الإنتاجية.

### مادة (77)

تقتصر إجراءات تكوين النقابة على إيداع أوراق تكوينها لدى الجهة المختصة ولا يجوز لهذه الجهة الاعتراض على إجراءات تكوين النقابة إلا فى حدود القانون وأمام القضاء وتظل النقابة قائمة حتى صدور الحكم.

### مادة (78)

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

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

2- عدم فصل أى عامل أو الإضرار به بأية وسيلة كانت بسبب انتمائه لأية نقابة، أو بسبب اشتراكه فى أى وجه من أوجه النشاط النقابى.

### مادة (79)

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

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 الأعمال الحق فى تكوين منظمات لهم فى كل صناعة، وفى كل نوع 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 فرعية، 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، وفى جميع المسائل التى تهم الطرفين.

**مادة (84)**

يحق أن تكفل الحماية 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، وممارستها لنشاطها.

## الجزء الرابع

## علاقات العمل الجماعية

### عقود العمل المشتركة "الجماعية"

**مادة (85)**

يقوم أصحاب الأعمال، أو منظماتهم، ونقابات العمال المختصة، لتحقيق استقرار علاقات العمل، بعقد اجتماعات للمفاوضة الجماعية فى شروط العمل وتنظيمه، على أساس نوع النشاط الاقتصادى وطبيعته، 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 الأعمال والعمال الذين يشملهم ميدان التطبيق المهنى والإقليمى 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 الجماعية**

**مادة (89)**

ينص تشريع كل دولة على تنمية وتشجيع تسوية المنازعات الجماعية عن طريق المفاوضات المباشرة بين الطرفين، وينظم تشريع كل دولة الالتجاء فى حل منازعات العمل الجماعية، إلى هيئات التوفيق التى تعمل على إنهاء النزاع عن طريق أصحاب الأعمال والعمال، وتحدد لذلك القواعد التى تضمن تسوية النزاع فى أقصر مدة.

**مادة (90)**

يجب تكوين هيئات للتحكيم فى منازعات العمل، تعرض عليها الحالات التى تتصل بالمرافق العامة، أو التى يتعين على الطرفين عرضها عليها، أو التى ترى السلطات عرضها عليها، أو التى 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 أو الخبرة بشئون العمل والصناعة والقانون.

**مادة (91)**

يجب ضمان الحرية التامة لمندوبى العمال الذين ينوبون عن زملائهم لدى هيئات التوفيق والتحكيم وعدم الإضرار بهم أو عرقلة مهمتهم.

**مادة (92)**

تكون لمحاضر الصلح التى تتم عن طريق هيئات التوفيق قوة الأحكام القضائية، كما تكون لقرارات هيئة التحكيم قوة الأحكام النهائية.

**مادة (93)**

للعمال حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح.

## محاكم العمل

### مادة (94)

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

### مادة (95)

يراعى تبسيط إجراءات دعاوى العمل، وتنظر على وجه السرعة، وتعفى من الرسوم القضائية، ويحق لكل من طرفى الخصومة الحضور شخصياً أو إنابة كل منهما من يمثله من المحامين.

## الجزء الخامس

## أحكام عامة

### مادة (96)

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

### مادة (97)

تنشأ مكاتب فرعية للقيام باختصاصات الإدارة المركزية للعمل فى المناطق التى تستدعى إنشاء مكاتب بها، ويجب تفويض هذه المكاتب السلطة اللازمة حتى تتمكن من القيام بهذه الاختصاصات على خير وجه.

### مادة (98)

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

### مادة (99)

تؤلف هيئة التفتيش من عدد كاف من الموظفين العموميين المؤهلين تأهيلا مهنيا مناسبا، ويجب أن تكفل لهم مراكزهم وشروط تشغيلهم الاستقرار فى وظائفهم، والبعد عن أية مؤثرات خارجية غير مشروعة، وأن تكفل لهم الصلاحيات التى تمكنهم من أداء مهامهم.

### مادة (100)

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

وتنشر السلطة المركزية للتفتيش تقريرا سنويا عن أعمال أقسام التفتيش الخاضعة لإشرافها.

## الجزء السادس

## تطبيق الاتفاقية

### القسم الأول

### تعهدات الأطراف المتعاقدة

### مادة (101)

1- يعتبر كل طرف من أطراف هذه الاتفاقية مرتبطا بالأجزاء الأول، والثالث، والسادس وبعدد من المواد تبلغ خمسين مادة على الأقل يقع عليها اختياره من مواد الأجزاء الثانى والرابع والخامس، من الاتفاقية.

2- يبلغ الطرف المتعاقد، المواد التى يقع الاختيار عليها، وفقا لأحكام الفقرة الأولى من هذه المادة، إلى المدير العام لمكتب العمل العربى، فى وقت إيداع مستند التصديق أو الموافقة.

3- لكل طرف فى أى وقت لاحق أن يقرر بمقتضى تبليغ موجه إلى المدير العام لمكتب العمل العربى باعتباره مرتبطا بأية مادة واردة بالجزء الثانى من الاتفاقية لم يكن قد اختارها بعد بمقتضى أحكام الفقرة الأولى من هذه المادة، وتعتبر هذه التعهدات اللاحقة جزءا لا يتجزأ من التصديق أو الموافقة، ويكون لها نفس الأثر بعد مرور ثلاثين يوما على تاريخ تبليغها.

4- يخطر المدير العام لمكتب العمل العربى جميع الدول الموقعة بكل تبليغ يصله وفقا لأحكام هذه المادة.

### القسم الثانى

### مراقبة تنفيذ الاتفاقية

### التقارير الخاصة بالنصوص المختارة

### مادة (102)

تقدم الأطراف المتعاقدة إلى المدير العام لمكتب العمل العربى- وفقا لنظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية- تقريرا سنويا عن تطبيق أحكام الجزء الثالث وتلك التى تختارها من الأجزاء الثانى والرابع والخامس من هذه الاتفاقية.

## التقارير الخاصة بالنصوص غير المختارة

### مادة (103)

تقدم الأطراف المتعاقدة إلى المدير العام لمكتب العمل العربى فى فترات مناسبة وبناء على طلب مؤتمر العمل العربى، تقارير خاصة بنصوص الأجزاء الثانى والرابع والخامس من الاتفاقية التى لم يقع عليها اختيارها، سواء وقت التصديق أو الموافقة أو بإخطار لاحق. ويحدد المدير العام لمكتب العمل العربى فى فترات منتظمة النصوص التى تطلب عنها هذه التقارير، والشكل الذي يجب أن تكون عليه.

## تبليغ صور التقارير

### مادة (104)

1- يوجه كل طرف من الأطراف المتعاقدة صورة من التقارير الموضحة بالمادتين 102، 103 إلى المنظمات الرئيسية لأصحاب الأعمال والعمال فى الدولة.

2- تبلغ الأطراف المتعاقدة المدير العام لمكتب العمل العربى بأية ملاحظات بشأن التقارير التى أبلغتها بها المنظمات المشار إليها.

## فحص التقارير

### مادة (105)

تقوم بفحص التقارير المقدمة إلى المدير العام لمكتب العمل العربى، طبقا لنص المادتين 102، 103 لجنة خبراء تعرض عليها الملاحظات المبلغة للمدير العام لمكتب العمل العربى، طبقا للفقرة 2 من المادة 104.

## لجنة الخبراء

### مادة (106)

1- تكون لجنة الخبراء من سبعة على الأقل يختارهم مدير عام مكتب العمل العربى بالتشاور مع لجنة المتابعة، من بين الخبراء المشهود لهم بالخبرة فى شئون 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 مؤتمر العمل العربى ويحدد مقرر اللجنة تواريخ انعقاد جلساتها.

## القسم الثالث

## الأحكام النهائية

### الاستثناءات فى حالة الحرب والطوارئ العامة

### مادة (108)

1- يجوز فى حالة الحرب أو فى حالة الطوارئ العامة التى تعلنها الدولة أن تتخذ إجراءات الاستثناء من الالتزامات المنصوص عليها بهذه الاتفاقية فى أضيق الحدود التى تستلزمها الحالة، وبشرط ألا تتعارض هذه الإجراءات مع قواعد القانون الدولى العام.

2- على كل طرف متعاقد مارس الاستثناء. أن يحيط مدير عام مكتب العمل العربى فى فترة معقولة بالإجراءات التى اتخذها والأسباب التى دفعت إليها، كما يجب عليه أيضا أن يخطر المدير العام المكتب العمل العربى بالتاريخ الذى تنتهى فيه هذه الإجراءات وتعود فيه أحكام هذه الاتفاقية إلى التطبيق التام.

3- يبلغ المدير العام لمكتب العمل العربى باقى الأطراف المتعاقدة بجميع الإخطارات، التى تصله طبقا للفقرة 2 من هذه المادة.

### قيود التنفيذ

### مادة (109)

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

### العلاقات الدولية بين الاتفاقية والقانون

### الداخلى والاتفاقية الدولية

### مادة (110)

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 (111)

1- تصدق الدول العربية الأطراف على هذه الاتفاقية وتودع وثائق التصديق فى مكتب العمل العربى الذى يعد محضرا بإيداع وثيقة بتصديق كل دولة ويبلغه إلى الدول العربية الأخرى الأطراف فيها.

2- تسرى هذه الاتفاقية بعد مرور شهر من تاريخ إيداع وثائق التصديق عليها من ثلاث دول أو انضمامها.

3- يجوز للدول العربية التى لم توقع على هذه الاتفاقية أن تنضم إليها بإخطار تبلغه إلى المدير العام لمكتب العمل العربى، بقبولها الالتزامات المترتبة على أحكامها.

## التعديلات

### مادة (112)

يجوز لكل طرف من أطراف هذه الاتفاقية أن يقترح أية تعديلات عليها بإخطار يوجه إلى المدير العام لمكتب العمل العربى الذى يقوم بتبليغ هذه المقترحات إلى باقى الأطراف.

ولا يعتبر التعديل نافذا إلا بعد مرور ثلاثين يوما من إبلاغ جميع الأطراف المدير العام لمكتب العمل العربى بموافقتهم عليه.

## الانسحاب من الاتفاقية

### مادة (113)

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 المدير العام لمكتب العمل العربى الذى يتخذ الإجراءات لإبلاغ ذلك إلى باقى الأطراف ويكون الانسحاب نافذا بعد سنة من تاريخ الانسحاب، ولا يؤثر هذا الانسحاب على صحة الاتفاقية فيما يتعلق بباقى الأطراف، بشرط ألا يقل العدد الباقى عن اثنين.

2- مع عدم الاخلال بأحكام الفقرة (1) من المادة (101) من هذه الاتفاقية يجوز لكل طرف من الأطراف المتعاقدة وفقا للأحكام الواردة بالفقرة السابقة من هذه المادة أن ينسحب من أية مادة اختارها من الأجزاء الثانى والرابع والخامس من الاتفاقية.

***

# اتفاقيات وتوصيات العمل العربية

الاتفاقية العربية رقم (1) لعام 1966
بشأن مستويات العمل

الاتفاقية العربية رقم (2) لعام 1967
بشأن تنقل الأيدي العاملة

الاتفاقية العربية رقم (3) لعام 1971
بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية

الاتفاقية العربية رقم (4) لعام 1975
بشأن تنقل الأيدي العاملة (معدلة)

الاتفاقية العربية رقم (5) لعام 1976
بشأن المرأة العاملة

الاتفاقية العربية رقم (6) لعام 1976
بشأن مستويات العمل (معدلة)

الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977
بشأن السلامة والصحة المهنية

الاتفاقية العربية رقم (8) لعام 1977
بشأن الحريات والحقوق النقابية

الاتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977
بشأن التوجيه والتدريب المهني

الاتفاقية العربية رقم (10) لعام 1979
بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر

الاتفاقية العربية رقم (11) لعام 1979
بشأن المفاوضة الجماعية

الاتفاقية العربية رقم (12) لعام 1980
بشأن العمال الزراعيين

الاتفاقية العربيةرقم (13) لعام 1981
بشأن بيئة العمل

الاتفاقية العربية رقم (14) لعام 1981 بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية

الاتفاقية العربية رقم (15) لعام 1983
بشأن تحديد وحماية الأجور

الاتفاقية العربية رقم (16) لعام 1983
بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية

الاتفاقية العربية رقم (17) لعام 1993
بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين

الاتفاقية العربية رقم (18) لعام 1996
بشأن عمل الأحداث

الاتفاقية العربيةرقم (19) لعام 1998
بشأن تفتيش العمل

الاتفاقية العربية رقم (20) لعام 2024
بشأن الأنماط الجديدة للعمل

الاتفاقية العربية رقم (21) لعام 2024
بشأن التوجيه والتدريب المهني (معدلة)

التوصية العربية رقم (1) لعام 1977
بشأن السلامة والصحة المهنية

التوصية العربية رقم (2) لعام 1977
بشأن التوجيه والتدريب المهني

التوصية العربية رقم (3) لعام 1979
بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر

التوصية العربية رقم (4) لعام 1980
بشأن تنمية وحماية القوى العاملة في القطاع الزراعي

التوصية العربية رقم (5) لعام 1981
بشأن بيئة العمل

التوصية العربية رقم (6) لعام 1983
بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية

التوصية العربية رقم (7) لعام 1993
بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين

التوصية العربية رقم (8) لعام 1998
بشأن تفتيش العمل

التوصية العربية رقم (9) لعام 2014
بشأن الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع الاقتصادي غير المنظم

التوصية العربية رقم (10) لعام 2024
بشأن الأنماط الجديدة للعمل

***

جامعة الدول العربية

منظمة العمل العربية

ARAB LABOR ORGANIZATION

1965

# اتفاقيات وتوصيات العمل العربية

2024