



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

إن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته الحادية عشرة بمدينة عمان، بالمملكة الأردنية الهاشمية (مارس / آذار 1983).

إذ يعتبر أن من الأهمية بمكان وضع معايير وإجراءات تفصيلية للاسترشاد بها بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية وهو موضوع البند التاسع من جدول أعمال الدورة.

وقد رأي أن تصاغ هذه المعايير والإجراءات في شكل توصية.

فإنه يقرر الموافقة على التوصية الآتي نصها، والتي يطلق عليها التوصية العربية رقم (6) لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية.

الباب الأول

المبادئ الخاصة بالخدمات الاجتماعية العمالية

المادة الأولى

يجب أن يراعي في تطبيق الأحكام الخاصة بالخدمات الاجتماعية العمالية ما يلي:

- (أ) أن تحقق الجانب الإنساني للعامل.
- (ب) أن تدار بطريقة تضمن احترام شخصية العامل والاحتفاظ بكرامته.
- (ج) حرية العامل في الانتفاع بالخدمات الاجتماعية العمالية وعدم إجباره على الاشتراك فيها.
- (د) عدم اعتبار الخدمات كبديل عن الأجر الذي يحصل عليه العامل.
- (هـ) أن يجد العمال في الخدمات إشباعاً لحاجاتهم النفسية والاجتماعية.
- (و) أن تهدف إلى خدمة العامل لذاته فهو ليس وسيلة أو أداة للإنتاج فقط.
- (ز) أن تحقق المصالح المشتركة لكل من العامل وصاحب العمل، وبالتالي مصلحة المجتمع.
- (ح) أن يساهم العمال في تخطيط وإدارة وتنسيق الخدمات الاجتماعية العمالية.
- (ط) أن تشمل جميع فئات العمال ولا تقتصر على فئة دون أخرى.
- (ي) أن تمتد إلى أسرة العامل.



الباب الثاني

تنظيم الخدمات الاجتماعية العمالية

أولاً- على المستوى القومي:

المادة الثانية

لكي تتمكن الإدارة المركزية للخدمات الاجتماعية العمالية من تحقيق أهدافها يجب أن يتضمن هيكلها التنظيمي الأقسام الآتية:

أ- قسم البحوث:

ويختص بإجراء البحوث المتعلقة بالخدمات الاجتماعية والعمالية وبناء الأساس العلمي للسياسات الخاصة بمجالات الخدمات، معتمداً في ذلك على الإحصاءات والاستبيانات، والاستعانة في بعض البحوث بالمعاهد العلمية والكليات الجامعية، كما يختص بمتابعة تنفيذ السياسة الخاصة بالخدمات الاجتماعية العمالية.

ب- قسم التفتيش:

ويختص بحصر المنشآت الملزمة بتنفيذ الأحكام القانونية المتعلقة بالخدمات الاجتماعية العمالية، وإعداد البيانات الإحصائية والتقارير المختلفة في هذا المجال، وإجراء التفتيش الدوري على هذه المنشآت، بقصد تزويد طرفي الإنتاج بالمعلومات والإرشادات التي تعينهم على تطبيق القانون تطبيقاً سليماً، وكذلك للتأكد من تنفيذ الأحكام المذكورة، واتخاذ الإجراءات القانونية في الحالات التي يتبين فيها عدم الاستجابة لتنفيذ أحكام القانون.

ج- قسم الإعلام والعلاقات العامة:

ويختص بتوعية المسؤولين عن مختلف الأجهزة المعنية وأصحاب العمل والعمال بأهمية توفير الخدمات الاجتماعية العمالية ووسائل النهوض بها، وذلك عن طريق الصحافة والإذاعة السمعية والمرئية، وعقد الندوات وإصدار النشرات وتقديم المعلومات التي تطلب من الإدارة فيما يتعلق بإنشاء وتنظيم هذه الخدمات.

كما يختص بتلقي خطط ومشروعات مختلف الهيئات التي تقوم بتوفير الخدمات الاجتماعية العمالية، والتنسيق بينها وبين خطط ومشروعات الإدارة وفروعها المختلفة، وحضور الاجتماعات التي تدعى إليها الإدارة في هذا المجال.

ثانياً: على مستوى المنشآت الكبيرة:



المادة الثالثة

يتولى قسم الخدمات الاجتماعية الذي ينشأ بالمنشآت الكبيرة الاختصاصات الآتية:

- (أ) دراسة أحوال العمال بالمنشأة، والتعرف على ظروف العمل بها، وعلى احتياجات العاملين، والمشاكل التي تعيق تكيفهم وتعرقل إنتاجيتهم، والاسترشاد بهذه الدراسة في تحسين أحوالهم.
- (ب) التخطيط للخدمات الاجتماعية للعاملين بالمنشأة بالاشتراك مع إدارة المنشأة ومع ممثلي العاملين أنفسهم.
- (ج) مساعدة إدارة المنشأة في توفير كافة الخدمات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والترفيهية التي يحتاج إليها العاملون، والتأكد من أن هذه الخدمات تقدم على الوجه المطلوب، وبتوعية العاملين بكيفية الاستفادة من الخدمات المخصصة لهم.
- (د) معالجة الحالات الفردية بمعاونة العاملين على اجتياز ما يصادفهم من مصاعب وتخفيف ما يقابلهم من مشكلات اجتماعية أو اقتصادية أو أسرية.
- (هـ) العناية ببعض فئات العاملين الذين تستدعي ظروفهم الصحية والنفسية رعاية خاصة كالعمال الجدد والأحداث والنساء والمسنين والمعوقين، ومعالجة المشاكل المترتبة على استخدامهم وتنظيم الخدمات الواجب توفيرها لهم.
- (و) جمع إحصاءات دورية عن الخدمات الاجتماعية التي تقدم للعاملين من حيث فئات المستفيدين منها وعددهم ومقدار المبالغ التي تنفق عليها، وأثرها على استقرار العاملين وزيادة إنتاجهم.. الخ، والعمل على تحليل هذه البيانات لمتابعة الخدمات وتقييمها والتقدم بالمقترحات المؤدية إلى النهوض بها.

المادة الرابعة

يجب أن تضم لجنة الخدمات الاجتماعية العمالية التي تكون بالمنشآت الكبيرة مندوبين عن المال بأقسام المنشأة المختلفة ورؤساء المشروعات الاجتماعية الموجودة والمسئول عن قسم الخدمات الاجتماعية الذي يكون مقررا للجنة ويتولى رئاسة هذه اللجنة مدير عام المنشأة، كما يجب أن يخصص للجنة المكان والأدوات اللازمة وأن يمنح ممثلو العمال الوقت اللازم للقيام بوظائفهم في اللجنة بدون استقطاع مقابل هذا الوقت من أجورهم.



ثالثاً- على مستوى المؤسسات العامة:

المادة الخامسة

يجب أن تتمتع المؤسسات التي تعمل على توفير الخدمات الاجتماعية العمالية بدرجة من الاستقلال تمكنها من مباشرة اختصاصاتها، وأن تمتد خدماتها إلى المدن الهامة، وأن تخصص الموارد الكافية لها، وأن يتولى إدارة كل خدمة مجلس إدارة ثلاثي التكوين، والعمل على الارتفاع بمستوى إدارتها وتنظيمها، وذلك لكي تحقق أهدافها على الوجه المطلوب.

الباب الثالث

تخطيط الخدمات الاجتماعية العمالية

أولاً- على المستوى القومي:

المادة السادسة

يراعي في تخطيط الخدمات الاجتماعية العمالية على المستوى القومي ما يلي:

- (أ) تلبية الحاجات الاجتماعية والصحية والثقافية والترفيهية.
- (ب) القواعد الأساسية لنجاح هذا التخطيط وهي الواقعية والتكامل والمرونة واضطراد التقدم في الخطط والموازنة والتنسيق بين الجهود المبذولة.
- (ج) توفير هذه الخدمات وفق الأولويات الآتية، مع مراعاة ظروف كل قطر على الوجه التالي:
 - 1- البرامج الخاصة بالأحداث والنساء والمعوقين والمسنين قبل البرامج الخاصة بالكبار.
 - 2- البرامج الإنمائية والوقائية قبل البرامج العلاجية.
 - 3- البرامج التي تخدم تجمعات عمالية كبيرة قبل البرامج التي تخدم تجمعات صغيرة.
 - 4- البرامج التي تخدم عمال الصناعات الصغيرة المحرومة كلية من الخدمات قبل عمال المنشآت الكبيرة الذين تتوافر لهم بعض الخدمات.
 - 5- البرامج التكميلية التي تلبي شتى الحاجات قبل البرامج التي تلبي حاجة واحدة.
 - 6- البرامج الموجهة للعمال الذين يعملون في المناطق البعيدة عن العمران قبل البرامج الموجهة للعمال الذين يعملون في المدن.
 - 7- البرامج المتعلقة بعمال الصناعات الخطرة والشاقة وقبل غيرهم من فئات العمال الأخرى.



ثانيا- على مستوى المشروع:

المادة السابعة

يراعي في تخطيط الخدمات الاجتماعية العمالية على مستوى المشروع ما يلي:

- (أ) نوع الخدمة ومدى تلبيةها للحاجات الفعلية للعمال الصحية والثقافية والاجتماعية.
- (ب) أنواع الخدمات الموجودة في المنطقة التي تقع بها المنشأة ومدى الاستفادة منها، والحيلولة دون الازدواج أو التكرار لخدمات ترغب المنشأة في توفيرها.
- (ج) طبيعة المنشأة من حيث موقعها ونوع الصناعة وظروف العمل.
- (د) عدد الأفراد العاملين وفئات أعمارهم وحالاتهم الاجتماعية ومستوياتهم الثقافية.
- (هـ) إدارة الخدمات الاجتماعية العمالية من حيث شكل الهيكل التنظيمي لها وأنواع ومستويات ومؤهلات العاملين بها.
- (و) مدى توافر الموارد المالية اللازمة لتنفيذ برامج الخدمات الاجتماعية العمالية وضمان استمرار التمويل وكفايته.

الباب الرابع

تمويل الخدمات الاجتماعية العمالية

المادة الثامنة

يراعي طبقا لظروف كل قطر أن يتضمن التشريع نصوصا تقضي بتخصيص الموارد الآتية لتمويل الخدمات الاجتماعية العمالية، على أن يبين التشريع ما يجب تخصيصه من هذه الموارد على المستوي القطري أو المحلي أو على مستوى المشروع:

- (أ) الاعتمادات التي تخصصها الحكومة والسلطات المحلية في ميزانيتها العامة.
- (ب) الاعتمادات التي يخصصها أصحاب العمل للخدمات الاجتماعية العمالية اللازمة لعمال منشأتهم.
- (ج) المبالغ التي يؤديها أصحاب العمل في صناديق الخدمات الاجتماعية العمالية على أساس مساهمتهم بنسبة مئوية من الأجور المدفوعة للعمال أو الرسوم التي تقرر على كميات المواد الأولية المستخرجة من المناجم والمحاجر أو على بعض السلع المنتجة.
- (د) حصيلة أموال الغرامات التي توقع على العمال في كل منشأة.
- (هـ) نسبة مئوية من موارد نقابات العمال.



- (و) نسبة مئوية من ريع استثمار أموال مؤسسات التأمينات الاجتماعية.
- (ز) المبالغ الرمزية التي يؤديها العمال المنتفعون بالخدمات الاجتماعية العمالية، والتي يكون في مقدور العامل أن يتحملها بما يتناسب مع أجره.
- (ح) وأية موارد أخرى.

المادة التاسعة

العمل على تشجيع ودعم الجمعيات الخاصة التي تؤدي خدمات اجتماعية للعمال وتمارس نشاطها على الوجه المطلوب، وذلك بمنحها صفة النفع العام بمقتضى قرار من السلطة المختصة، مما يقتضي تمتعها بالمزايا التي تقرر في هذا المجال، كمنحها الإعانات الكافية وإعفائها من رسوم الدمغة (الطابع)، والرسوم المقررة على توثيق وإشهار وتسجيل المحررات، والرسوم الجمركية المفروضة على ما تستورده، وجواز قيام السلطة المختصة بنزع ملكية العقار، أو العقارات المشغولة والمخصصة للخدمات الاجتماعية العمالية لصالح المنفعة العامة التي تقوم بها هذه الجمعيات والمؤسسات.

المادة العاشرة

يجوز أن تقوم مكاتب التأمينات الاجتماعية وفي حالة وجودها بتحصيل الاشتراكات التي يؤديها أصحاب الأعمال لصناديق الخدمات الاجتماعية لحساب هذه الصناديق.

الباب الخامس

الشروط والمستويات الواجب توافرها

في الخدمات الاجتماعية العمالية

المادة الحادية عشرة

لكي تحقق الخدمات الاجتماعية الأساسية المذكورة فيما بعد الهدف المرجو منها، يجب أن تتوفر بها الشروط والمستويات التي تصدر بها قرارات من السلطة المختصة، وأن تقوم هذه السلطة عن طريق جهاز تفتيش بنشر المعلومات وتقديم الإرشادات التي تساعد المنشآت المختلفة على تطبيق القرارات المذكورة تطبيقاً سليماً، والتأكد من تنفيذ أحكامها.

المادة الثانية عشرة

يجب أن تحدد المستويات المشار إليها في المادة السابقة بصفة خاصة مواصفات المباني والمتطلبات الصحية والخدمات والتسهيلات المقدمة ومؤهلات الموظفين.

ويجب أن تساعد الإدارة المختصة في تسهيل استفادة العمال من الخدمات.



كما يجب أن تعمل على توفير التدريب اللازم للموظفين الذين يقومون بمختلف الخدمات الاجتماعية العمالية.

أولاً- خدمات الإسكان:

المادة الثالثة عشرة

يجب فيما يتعلق بخدمات الإسكان مراعاة الأمور الآتية:

- (أ) يجب على صاحب العمل قبل إنشاء مساكن للعمال أن يتقدم للإدارة المختصة بالبيانات بإنشاء هذه المساكن للحصول على موافقتها.
- (ب) يجب أن يحدد المساكن بالنسبة إلى المنشآت الصناعية المجاورة أو الأعمال التي ينتج عنها مواد تسبب تلوث الجو، كالأبخرة والدخان والغبار، وغير ذلك من المخلفات المماثلة أو الصلبة، بحيث لا تتعرض منطقة المساكن للتلوث.
- (ج) يجب أن تتوفر في المساكن كافة الشروط الصحية من حيث المساحة والارتفاع والتهوية والإنارة.. الخ.
- (د) يجب أن تزود المساكن بكافة المرافق الصحية وبمورد مياه صحي.
- (هـ) يجب أن يزود كل مسكن بالمعدات اللازمة للنوم وحفظ الملابس، وذلك بما يكفي بالنسبة لعدد العمال وأفراد عائلاتهم.
- (و) يجب في المجموعات السكنية أن تزود باحتياجات القاطنين من محال لبيع الحاجيات الأساسية ومستوصف ومركز لرعاية الطفولة والأمومة ودور حضانة ومدرسة ابتدائية ودور عبادة (مصلي) وناد، والاستعانة بخدمات صحيات اجتماعيات لتوعية أسر العاملين من النواحي الصحية والاجتماعية.
- (ز) يجب ألا يتكلف العامل للحصول على المسكن المناسب أكثر من نسبة معقولة من دخله، وألا يتضمن الإيجار أي ربح تجاري.
- (ح) يجب مساعدة العمال الذين يعملون بالمنشآت القائمة بالمدن على استئجار أو تملك المسكن الملائم، وتزويدهم بالإرشادات القانونية التي قد يحتاجون إليها في هذا المجال.
- (ط) يجب منح بدل سكن للعاملين المنقولين من مقر أحد فروع المنشأة بموطنهم الأصلي إلى مقر فرع المنشأة الذي نقلوا إليه.



ثانياً: خدمات التغذية:

المادة الرابعة عشرة

فيما يتعلق بخدمات التغذية ينبغي مراعاة الشروط الآتية:

- (أ) يجب تهيئة المكان المناسب في المنشأة لتقديم وجبات ملائمة إذا كان عدد العمال المشتغلين يزيد عن الحد الأدنى المعين، أو إذا كان ذلك مرغوباً فيه لأي سبب آخر تحدده السلطة المختصة، مع مراعاة الطلب على هذه التيسيرات والاستفادة المرتقبة منها.
- (ب) يجب تكوين لجنة لإدارة المطعم تضم ممثلين عن الإدارة وعن العمال.
- (ج) يجب أن يتوافر في قاعات تناول الطعام التهوية والإضاءة الكافية والمناضد المناسبة وتيسيرات جلوس كافية العدد، وأن يكون بعيداً عن التلوث بالغبار ومصادر الروائح الكريهة.
- (د) يجب في المنشآت التي يكون عمالها موزعين على مواقع عمل متباعدة تهيئة مقاصف متنقلة لتقديم الوجبات الغذائية الملائمة.
- (هـ) لا يجوز إدخال المقاصف المتنقلة في أماكن العمل التي تجري فيها عمليات خطيرة أو ضارة من غير المرغوب فيه تناول العمال للطعام والشراب فيها.
- (و) يجب أن يتوافر في الوجبات الغذائية كل العناصر الغذائية الضرورية بكميات كافية، وأن تكون متفقة مع عادات وميول وأذواق العمال.
- (ز) يجب أن يوفر للعمال التيسيرات الكافية لشراء الأغذية والمشروبات في الجهات التي لا توجد فيها مثل هذه التيسيرات.
- (ح) لا يجوز بأي حال إلزام العمال باستعمال أي من التيسيرات فيما عدا الحالات التي تقضي بها القوانين واللوائح الوطنية لأسباب صحية.
- (ط) لا يجوز تحميل العامل المنتفع بالتغذية أكثر من ثلث تكاليف الوجبة الواحدة.
- (ي) يجب العمل على توعية العاملين بشأن التغذية المناسبة واختيار الأطعمة الملائمة، وحثهم على الأخذ بالعادات الغذائية السليمة.



ثالثاً- توفير وسائل الانتقال:

المادة الخامسة عشرة

يجب فيما يتعلق بتوفير وسائل الانتقال مراعاة الشروط الآتية:

- (أ) في حالة استخدام سيارات ركاب لنقل العمال من وإلى الأماكن التي لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية، يجب أن تكون هذه السيارات مزودة بالمقاعد الكافية ووسائل الوقاية من العوامل الجوية، كما يجب فحص هذه السيارات بصفة دورية للتأكد من صلاحيتها.
- (ب) يجب إقامة مظلات واقية في أماكن تجمع العمال التي ينتظرون فيها والمخصصة لوقوف السيارات المعدة لنقلهم.
- (ج) يجب على المنشآت التي يعمل بها عمال يعانون مشقة خاصة في الانتقال إلى مكان العمل ومنه بسبب عدم كفاية خدمات النقل العام أو عدم توافق جداول مواعيد النقل- أن تسعى لدى المؤسسات القائمة بالنقل العام لتقوم بالتعديلات والتحسينات في خدماتها.
- (د) يجب على المنشآت التي يعمل بها عمال يصادفون صعوبات في انتقالهم بسبب بشدة أعباء النقل، وازدحام المرور في ساعات معينة، أن تعمل على تعديل أو مطابقة بدء وإنهاء العمل في المؤسسة كلها، أو في بعض أقسامها بعد التشاور مع العمال الذين يخصهم الأمر.
- (هـ) يجب منح بدل انتقال لعمال المنشآت على النحو الذي يتفق عليه بين صاحب العمل وبين العمال الذين يخصهم الأمر، وذلك في المناطق التي تكون فيها وسائل النقل العام غير كافية، واستعمالها غير عملي، وذلك بدلا من قيام المؤسسة بتهيئة وسائل النقل.
- (و) يجب على المؤسسات أن ترتب وسائل انتقال كافية وميسرة عن طريق خدمات النقل العام، أو بوسائل أخرى لمقابلة احتياجات عمال الورديات (المنوبات) في فترات النهار أو الليل التي تكون خلالها وسائل النقل العام غير كافية أو لا يمكن استعمالها عمليا أو غير موجودة.
- (ز) يجب تسهيل حصول العمال على درجات لانتقالهم إذا ما رغبوا في ذلك وتسيير ثمنها على أقساط شهرية معتدلة تستقطع من أجورهم، والعمل على إنشاء ماوي مناسب يمكن أن يضع فيه العمال درجاتهم.
- (ح) يجب في حالة استخدام العمال في انتقالهم وسائل النقل العام أن تساهم المؤسسة التي يعملون بها في تسيير استخراج الاشتراكات الخاصة بهذه الوسائل.
- (ط) يجب إحاطة العاملين علما بالبيانات الخاصة بخدمات النقل وبنوع خاص الإعلان في مكان العمل عن مواعيد القطارات وأرقام سيارات الركوب ومواعيدها.



رابعاً: وسائل التثقيف والترفيه:

المادة السادسة عشرة

يجب فيما يتعلق بتوفير وسائل التثقيف والترفيه مراعاة الشروط الآتية:

- (أ) يجب اتخاذ التدابير المناسبة لتهيئة وسائل الترفيه عن العمال في المؤسسات الكبيرة التي يعملون بها، حيثما تكون التيسيرات المناسبة التي تنظمها هيئات عامة أو خاصة غير متوافرة فعلاً.
- (ب) تعتبر الأندية وسيلة مناسبة لاستثمار أوقات الفراغ، على أن تتوافر بها المرافق التي تيسر لها تحقيق أهدافها، وأن يشرف عليها رواد مدربون على عملية الريادة.
- (ج) يجب إشراك العمال في وضع برامج النشاط بالنادي بحيث تتفق مع ميولهم واستعداداتهم وأن تتمشى مع ظروفهم.
- (د) يجب الاستفادة من أيام الإجازات الأسبوعية والسبوعية عن طريق تنظيم الرحلات والأسفار والإقامة في المعسكرات.
- (هـ) يجب في تنظيم الأنشطة التعليمية إعطاء الأولوية لبرامج محو الأمية بين العمال. وبرامج دراسية لتزويدهم بالمعلومات الأساسية التي يحتاجونها في حياتهم ولمعاونتهم على التكيف مع ظروف المجتمع الصناعي.

خامساً - دور الحضانة:

المادة السابعة عشرة

يجب فيما يتعلق بدور الحضانة مراعاة الشروط الآتية:

- (أ) يجب أن يكون مكان دار الحضانة قريباً من مكان العمل بقدر الإمكان، وألا يكون موقعه ملاصقاً لأي جزء من مكان العمل توجد به وتتوالد عنه مواد تسبب تلوث الجو، أو تجري فيه عمليات ينتج عنها ضوضاء.
- (ب) يجب أن تتوافر في البناء الذي يتخذ مقراً للدار كافة الشروط الصحية.
- (ج) يجب أن تؤثت الدار وتجهز بشكل ملائم وعلى الأخص أن يعد سرير النوم لكل طفل وأن يوفر الأثاث واللعب الكافية.
- (د) يجب أن يخصص لكل طفل ملابس نظيفة وصابون ومناشف أثناء وجوده في الدار وأن يصرف له ما لا يقل عن نصف كيلو جرام حليب نقي يوميا.



(هـ) تؤدي كل عاملة ترغب في الانتفاع بخدمات الدار اشتراكا شهريا لا يزيد عن 5% من مجموع أجرها الشهري عن الطفل الأول، ويخفض هذا الاشتراك بواقع 1% عن كل طفل آخر.

(و) يشكل مجلس إدارة الدار من ممثلين لصاحب العمل والعاملات للإشراف على سير العمل واعتماد برنامج تربوي يحقق الأهداف التي أنشئت من أجلها دار الحضانة ويتفق واحتياجات الطفل ونموه.

(ز) يعين بدار الحضانة مشرفة مؤهلة ومربيات لديهن الاستعداد للعمل مع الأطفال وذلك بواقع مربية لكل 20 طفلا.

سادسا: الخدمات الصحية:

المادة الثامنة عشرة

يجب العمل في المنشآت الكبيرة على توفير الخدمات الصحية الآتية:

(أ) إجراء اختبارات للعمال المرشحين للعمل للتعرف على كفايتهم وقدرتهم على القيام بالعمل الذي سيسند إليهم، وإجراء فحص طبي لهم للثبوت من لياقتهم الصحية لهذا العمل، حتى لا يلحقوا بالعمل الذي لا يوافق استعدادهم فيضروهم وبالمنشأة في نفس الوقت.

(ب) يجب أن تتوفر مرافق صحية لائقة وكافية للاغتسال والاستحمام مزودة بمياه ساخنة إذا تطلبت طبيعة العمل ذلك، مع توفير المواد اللازمة وكذلك توفير موارد كافية من المياه الصالحة للشرب وعدد كاف من أكواب الشرب.

(ج) يجب حيثما كان العمال يعملون في عمليات تستلزم ارتداء ملابس للعمل معرضة للتلوث أو الاتساخ أو الصبغة أو البلل أن توضع تحت تصرفهم حجرات خاصة لحفظ وتغيير ملابسهم، وأن تتوفر بها دواليب خاصة يمكن غلقها.

(د) يجب تهيئة المقاعد في المنشآت التي يتاح فيها للعمال والنساء والأحداث والمعوقين فرص الجلوس خلال أوقات العمل، بحيث يكون عدد المقاعد كافيا وعلى قرب معقول من مواقع عمل العمال.

(هـ) يجب إعداد غرفة للراحة في الحالات التي لا تتوفر فيها وسائل أخرى لراحة العمال في أوقات العمل، وذلك طبقا لطبيعة العمل وظروفه، وعلى الأخص تجهز غرفة الراحة للنساء العاملات وللعمال المشتغلين في الأعمال الشاقة المجهدة أو الأعمال التي تتطلب فترات راحة قصيرة أو عارضة خلال أوقات العمل.



ويجب أن يتوافر في هذه الغرفة التهوية والإضاءة الكافية ومقاعد للجلوس مناسبة بأعداد كافية.

- (و) يجب أن تتمشى أو تكيف طرق ووسائل العمل مع مقتضيات الصحة العامة والصحة البدنية والعقلية وراحة العمال، وذلك كلما أمكن.
- (ز) يجب في المستوصفات التي تقام لعلاج أفراد اسر العمال أن تقوم بتقديم الخدمات الطبية على مستوى الممارس العام (الطبيب العام) وعلى مستوى الأطباء الإخصائيين، بما في ذلك الرعاية الطبية المنزلية عند الاقتضاء، وصور الأشعة والتحليل الطبية الضرورية اللازمة.

سابعا: الخدمات الاجتماعية لبعض فئات العاملين:

المادة التاسعة عشرة

يجب العمل على تقديم الخدمات الآتية لفئات العاملين التي تحتاج لرعاية خاصة:

- (أ) العمال الجدد: بتوفير برامج التعريف، ومعاونتهم على الاندماج مع أسرة المنشأة وتزويدهم بالمعلومات الضرورية عن المنشأة وعن حقوقهم وواجباتهم.
- (ب) الأحداث: بالعمل على أن تسند إليهم الأعمال التي لا تضر بصحتهم أو تعرضهم للإصابة، وعدم تشغيلهم بأجر على أساس الإنتاج، وعدم تشغيلهم ليلا أو ساعات إضافية، وتنظيم برامج ثقافية وترويحية مناسبة لهم، وتزويدهم بالأغذية الملائمة لاحتياجات نموهم.
- (ج) النساء: بالعمل على عدم إسناد عمل ليلي لهن، وألا تسند إليهن أعمال شاقة أو مضية أو مضرة بالصحة، وضمان تمتع الأم بالراحة قبل الوضع وبعده، وعدم تشغيلها ساعات إضافية أو بالإنتاج أثناء الحمل، وإنشاء دار للحضانة يعهد إليها بحضانة أطفال العاملات.
- (د) المسنونون: بدراسة حال كل عامل مسن ومساعدته في حل مشاكله المهنية والمعيشية، وفحص العمال المسنين بصفة دورية في فترات متقاربة، ووضع كل منهم في العمل الذي يتفق مع إمكانياته، وقصر تشغيلهم على المناوبات النهارية، وعدم تشغيلهم على أساس الأجر بالإنتاج، وتزويدهم بالإرشادات التي تساعد على تكيفهم الاجتماعي بعد تقاعدهم.



الباب السادس

التعاون بين الدول العربية

المادة العشرون

يشمل التعاون بين الدول العربية بشأن نشر ودعم الخدمات الاجتماعية العمالية، فيما بين ما يشمل بنوع خاص، المجالات الآتية:

(أ) أن تكفل في دولة ما تيسيرات تدريب أفراد مختارين من دولة أخرى بغية معاونتهم على اكتساب مهارات وخبرات في الخدمات الاجتماعية العمالية غير متوافرة في بلدهم.

(ب) إعاره ذوي الخبرة من الموظفين من دولة إلى أخرى للمعاونة في تنظيم الخدمات الاجتماعية العمالية.

(ج) التبادل المنتظم للمعلومات الخاصة بالخدمات الاجتماعية العمالية.

(د) العمل على توحيد التعاريف والمصطلحات والمقاييس المتعلقة بالخدمات الاجتماعية العمالية، وكذلك توحيد طرق جمع وتبويب إحصاءات هذه الخدمات وتقديم المعونات اللازمة لتمكين الإدارات المختصة بالإحصاءات المذكورة في الأقطار العربية من النهوض بوظيفتها في هذا المجال.

(هـ) العمل على دعم الدراسات المتخصصة في الخدمات الاجتماعية العمالية بمعاهد الخدمة الاجتماعية وكليات ومعاهد الدراسات الاجتماعية. والمساهمة في إعداد وتكوين الإخصائيين الاجتماعيين في مجال الخدمات الاجتماعية العمالية بتيسير عقد اجتماعات دورية للقائمين على هذه المعاهد لدراسة وسائل النهوض ببرامج الدراسة المتعلقة بالخدمات المذكورة وسبل تطويرها.

(و) أية وسائل أخرى للتعاون تهدف إلى تسهيل قيام الخدمات الاجتماعية العمالية طبقاً لاحتياجات وظروف كل بلد.

الباب السابع

أحكام عامة

المادة الحادية والعشرون

تسري بشأن متابعة تطبيق هذه التوصية الأحكام الواردة في نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.





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 العربية رقم (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 العربية رقم (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





اتفاقيات وتوصيات العمل العربية

2024