



اتفاقيات وتوصيات العمل العربية

2024

الفهرس

3..... اتفاقيات العمل العربية

- 4 الاتفاقية العربية رقم (1) لعام 1966 بشأن مستويات العمل
- 27 الاتفاقية العربية رقم (2) لعام 1967 بشأن تنقل الأيدي العاملة
- 38 الاتفاقية العربية رقم (3) لعام 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية
- 60 الاتفاقية العربية رقم (4) لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة (معدلة)
- 72 الاتفاقية العربية رقم (5) لعام 1976 بشأن المرأة العاملة
- 78 الاتفاقية العربية رقم (6) لعام 1976 بشأن مستويات العمل (معدلة)
- 100 الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية
- 106 الاتفاقية العربية رقم (8) لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية
- 113 الاتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني
- 121 الاتفاقية العربية رقم (10) لعام 1979 بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر
- 128 الاتفاقية العربية رقم (11) لعام 1979 بشأن المفاوضات الجماعية
- 134 الاتفاقية العربية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين
- 142 الاتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل
- 148 الاتفاقية العربية رقم (14) لعام 1981 بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية
- 153 الاتفاقية العربية رقم (15) لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور
- 159 الاتفاقية العربية رقم (16) لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية
- 170 الاتفاقية العربية رقم (17) لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين
- 179 الاتفاقية العربية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الأحداث
- 188 الاتفاقية العربية رقم (19) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل
- 197 الاتفاقية العربية رقم (20) لعام 2024 بشأن الأنماط الجديدة للعمل
- 205 الاتفاقية العربية رقم (21) لعام 2024 بشأن بشأن التوجيه والتدريب المهني (معدلة)

213 توصيات العمل العربية

- 214 التوصية العربية رقم (1) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية
- 217 التوصية العربية رقم (2) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني
- 238 التوصية العربية رقم (3) لعام 1979 بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر

- 243 التوصية العربية رقم (4) لعام 1980 بشأن تنمية وحماية القوى العاملة في القطاع الزراعي
- 248 التوصية العربية رقم (5) لعام 1981 بشأن بيئة العمل
- 251 التوصية العربية رقم (6) لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية
- 265 التوصية العربية رقم (7) لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين
- 274 التوصية العربية رقم (8) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل
- 284 التوصية العربية رقم (9) لعام 2014 بشأن الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع الاقتصادي غير المنظم
- 289 التوصية العربية رقم (10) لعام 2024 بشأن الأنماط الجديدة للعمل



اتفاقيات العمل العربية



الاتفاقية العربية رقم (1) لعام 1966 بشأن مستويات العمل

لما كانت التنمية الاقتصادية، والتقدم الاجتماعي لشعوب الدول العربية يمثلان مسألة أساسية عاجلة تأتي في المرتبة الأولى من أهداف هذه الدول.

ولما كان العمل يعتبر عاملاً أساسياً في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

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

ونظراً لأن من المرغوب فيه تقرير بعض المستويات الأساسية المتعارف عليها دولياً في تشريعات العمل في 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 في الشؤون الاقتصادية والاجتماعية.

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

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

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 فى قانون العمل شموله لجميع فئات العمال، بقدر الإمكان، تعميماً 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 الثاني

مستويات العمل- الإعداد المهني للعمال

مادة (11)

يجب أن يحكم تدريب المتدرجين عقد تدرج كتابي.

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 التي تستلزم ذلك، وتحديد درجات الإتقان، ومدة التدرج والتدريب، وشروطهما، وحقوق وواجبات كل من أصحاب الأعمال، والعمال المتدربين، والمتدرجين، بما في ذلك تحديد الأجر المناسب.

مادة (14)

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

مادة (15)

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

تشغيل وانتقال العمال

مادة (16)

يجب إنشاء مكاتب تشغيل مجانية محلية، وإذا اقتضى الحال مكاتب إقليمية بالعدد الكافي 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 التي 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 التي 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 التي تحدد حقوق وواجبات الطرفين.

وللعامل الحق فى اللجوء إلى كافة طرق الإثبات.

مادة (21)

يجب أن تتمشى شروط عقد العمل مع الأحكام التي تنص عليها القوانين، والتي 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 إنهاؤه، 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 يمثله، 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 في أضيق الحدود.
ويحدد تشريع كل دولة نسبة الأجر التي يجوز الحجز عليها، أو النزول عنها للديون أو المبالغ المستحقة للغير، وتحدد هذه الحدود بنسب تصاعدية وبحسب نوع الدين الذي يتم الحجز من أجله.

مادة (37)

لا يجوز لصاحب العمل الاستقطاع من أجر العامل، إلا بالشروط والحدود التي 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 التي 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 التي يترتب عليها وقف عقد العمل، أو إيقاف العمال، ونسبة الأجر التي 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، في نهاية كل عام، وذلك في 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 يومياً، أو 48 ساعة أسبوعياً، 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 في 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، طبقاً لما يتناسب مع ظروف كل بلد، وتقاليد وشعائره الدينية. ويجوز في الأعمال الواقعة في 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 يقررها 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.

مادة (54)

يجب عند التعيين إجراء الكشف الطبي الدقيق على العمال المشتغلين في مهن تتضمن بطبيعتها أخطاراً تهدد صحة العامل، كما يجب إجراء الكشف الطبي الدوري عليهم.

مادة (55)

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

مادة (56)

يجب في 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 التي تخضع لهذا الإلزام.

حماية الأحداث

مادة (57)

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

مادة (58)

لا يجوز تشغيل الأحداث قبل السابعة عشرة في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة، التي 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، وتقاليد 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.

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 ونظامها.

الرعاية الاجتماعية

مادة (71)

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

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

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 المهني، وإدارة الخدمات الاجتماعية، وغير ذلك، ويحدد التشريع المنشآت التى تلتزم بإنشاء هذه اللجان.

مادة (74)

يجب أن يهدف التشريع إلى التدرج فى تنظيم الاشتراك 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 ممثلين للحكومة، ولأصحاب العمل، وللعمال على مستوى كل صناعة، وعلى المستوى القومى، 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 فى 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 فى 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 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 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 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 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 في إنشائها وحلها لنفس الإجراءات التي تخضع لها منظمات أصحاب الأعمال.

مادة (83)

يجب أن ينص التشريع المنظم لنقابات العمال، ومنظمات أصحاب الأعمال في كل دولة، على أن يكون من ضمن أغراضها إبداء الرأي في تشريعات العمل التي تعرض عليها، وفي جميع المسائل التي تهم الطرفين.

ويجوز أن يحدد تشريع كل دولة المسائل التي 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 في 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 في شروط العمل وتنظيمه، على أساس أحوال الصناعة وطبيعتها، وعليهم أن يحاولوا بقدر الإمكان، الوصول إلى إبرام عقد عمل مشترك، يحدد بدقة، ووضوح، حقوق والتزامات طرفي 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 الانتجاع- 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 فى 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 فى 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 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 التقاضي أمامها على درجتين ويحدد تشريع كل دولة كيفية تشكيلها، ونظام العمل بها.

مادة (100)

تراعى البساطة فى إجراءات دعاوى العمل، وتنظر 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، في فترات مناسبة، وبناء على طلب وزراء العمل، تقارير خاصة بنصوص الجزء الثاني من الاتفاقية التي لم يقع عليها اختيارها، سواء وقت التصديق أو الموافقة بإخطار لاحق، ويحدد وزراء العمل في فترات منتظمة النصوص التي تطلب عنها هذه التقارير، والشكل الذي 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 في الدولة.
- 2- تبلغ الأطراف المتعاقدة الأمين العام لجامعة الدول العربية أية ملاحظات بشأن التقارير التي 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 مقرراً 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 تقريراً 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 الأمين العام لجامعة الدول العربية بالتاريخ الذي تنتهي فيه هذه الإجراءات وتعود فيه أحكام هذه الاتفاقية إلى التطبيق التام.
- 3- يبلغ الأمين العام لجامعة الدول العربية باقى الأطراف المتعاقدة جميع الإخطارات التي 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 في الجزء الثانى، أن تكون محلاً لقيود أو تحديدات لم ترد بالجزءين

الأول والثاني، فيما عدا القيود التي يفرضها القانون، والتي تقتضيها المبادئ الديمقراطية لضمان حقوق وحرريات الأفراد، أو لحماية النظام العام، أو الأمن العام، أو الصحة العامة، أو الأخلاق.

العلاقات بين الاتفاقية والقانون الداخلي

الاتفاقية الدولية

مادة (111)

لا تمس أحكام هذه الاتفاقية أحكام التشريع الخاص في كل دولة، والمعاهدات والاتفاقيات الثنائية والدولية النافذة، أو التي 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 في الأمانة العامة لجامعة الدول العربية التي تعد محضرا 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 التي 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 أي تعديلات عليها بإخطار يوجه إلى الأمين العام لجامعة الدول العربية، الذي يقوم بتبليغ هذه المقترحات إلى باقي الأطراف.

ولا يعتبر التعديل نافذا إلا بعد مرور ثلاثين يوما من إبلاغ جميع الأطراف الأمين العام لجامعة الدول العربية بموافقتهم عليه.

الانسحاب من الاتفاقية

مادة (114)

1- لا يجوز لأي 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 نافذا 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.



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

إن حكومات

- المملكة الأردنية الهاشمية.
 - الجمهورية التونسية.
 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
 - جمهورية السودان.
 - الجمهورية العراقية.
 - المملكة العربية السعودية.
 - الجمهورية العربية السورية.
 - الجمهورية العربية المتحدة.
 - الجمهورية العربية اليمنية.
 - دولة الكويت
 - الجمهورية اللبنانية
 - المملكة الليبية.
 - المملكة المغربية.
 - جمهورية اليمن الجنوبية الشعبية.
- لما كانت فى سعيها وراء تحقيق الوحدة الشاملة حريصة على أن تجعل من الوطن العربى وحدة اجتماعية واقتصادية متكاملة، وكان ضمان حرية تنقل الأيدى العاملة فى الوطن العربى حافزا للنشاط الاقتصادى، وعونا على تحقيق العمالة الكاملة.
- وتحقيقا للأغراض التى نهض عليها ميثاق جامعة الدول العربية فى مادته الثانية بشأن تعاون الدول العربية الأعضاء فى الشؤون الاقتصادية والاجتماعية.
- وتنفيذا للتوصيات التى أصدرها مؤتمر وزراء العمل العرب فى دورتيه الأولى والثانية بشأن تنقل الأيدى العاملة فى الوطن العربى.
- اتفقت على الأحكام الآتية التى وافق عليها مجلس جامعة الدول العربية بقرار رقم 2402 بجلسته المنعقدة بتاريخ 1968/3/7، من دور انعقاده العادى التاسع والأربعين.

مادة (1)

تتعهد الأطراف المتعاقدة بتسهيل تنقل الأيدي العاملة فيما بينها، والعمل على تيسير الإجراءات الرسمية الخاصة بذلك.

مادة (2)

يحدد كل طرف من الأطراف المتعاقدة، السلطة المختصة لديه بتنفيذ أحكام هذه الاتفاقية، وتتولى هذه السلطة تنظيم تنقل الأيدي العاملة والإشراف عليه، وتتعاون في ذلك مع السلطة في بلاد الأطراف الأخرى، ولا يجوز اقتضاء أية رسوم أو أجور عن الخدمات التي تقدمها.

مادة (3)

تتبادل الأطراف المتعاقدة، مرة كل عام على الأقل، جميع البيانات والمعلومات اللازمة لتيسير تنقل الأيدي العاملة فيما بينها.

وتشمل هذه البيانات والمعلومات، على الأخص، ما يلي:

- 1- ظروف العمل وأحوال المعيشة.
- 2- الأنظمة القانونية والإجراءات الإدارية الخاصة بمغادرة العامل للدولة بقصد العمل في الخارج، أو دخوله إليها بقصد العمل بها، وكذلك التسهيلات التي تقدمها في كلتا الحالتين.
- 3- الاتفاقيات الدولية المرتبطة بها في شأن تنقل الأيدي العاملة.
- 4- عدد الأيدي العاملة التي تطلبها الدولة أو المتوافرة لديها، موزعة بحسب المجموعات المهنية والمؤهلات والخبرات.

مادة (4)

تتعهد الأطراف المتعاقدة بأن تجعل الأولوية في التشغيل للعمال العرب، وذلك بما يتفق وحاجات كل طرف.

مادة (5)

تعترف الأطراف المتعاقدة فيما يتعلق بأغراض هذه الاتفاقية، بالوثائق والمستندات والشهادات التي تصدرها السلطة المختصة في كل منها، بشأن الحالة المدنية أو القانونية وكذلك بالمؤهلات العلمية والمهنية الصادرة عن الجهات المختصة لديها.

مادة (6)

يتمتع العمال الذين ينتقلون للعمل وفقا لأحكام هذه الاتفاقية بالحقوق والمزايا التي يتمتع بها عمال الدولة التي ينتقلون للعمل بها، ويشمل ذلك- على الأخص- الأجور وساعات العمل، والراحة الأسبوعية، والإجازات بأجر، والتأمينات الاجتماعية والخدمات التعليمية والصحية.

مادة (7)

يحق للعمال الذين ينتقلون للعمل وفقا لأحكام هذه الاتفاقية أن يحولوا جزءا من أجورهم إلى الدولة أو البلد الذي ينتمون إليه، ويحدد تشريع كل دولة أو بلد من الأطراف الحد الذي يسمح بتحويله.

مادة (8)

يجوز لطرفين من الأطراف المتعاقدة أن يعقدا فيما بينهما اتفاقية ثنائية لتنظيم تنقل الأيدي العاملة، إذا اقتضت ذلك حركة انتقال العمال بينهما.
وللطرفين المتعاقدين أن يسترشدا بنموذج الاتفاقية الثنائية الملحق بهذه الاتفاقية.

مادة (9)

(أ) تقدم الأطراف المتعاقدة إلى الأمين العام لجامعة الدول العربية تقريرا سنويا عن تطبيق أحكام هذه الاتفاقية، يعد طبقا لنموذج ينفق عليه.
(ب) تقوم لجنة من الخبراء بفحص التقارير المقدمة إلى الأمين العام لجامعة الدول العربية.

مادة (10)

تتكون لجنة الخبراء المشار إليها في المادة السابقة من سبعة على الأقل، يختارهم مؤتمر وزراء العمل العرب من بين الذين ترشحهم الأطراف المتعاقدة والمشهود لهم بالخبرة في شؤون العمل، ولا يجوز اختيار أكثر من خبير واحد من بين مرشحي كل طرف من الأطراف المتعاقدة، ويكون اختيارهم لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد.

وتعقد اللجنة اجتماعاتها بمقر الأمانة العامة لجامعة الدول العربية، وتنتخب مقرا من أعضائها، ويحدد المقرر تواريخ انعقاد جلساتها، وذلك قبل انعقاد مؤتمر وزراء العمل بثلاثة أشهر، كما يتولى عرض نتائج مداورات اللجنة على المؤتمر.

مادة (11)

يجوز في حالات الحرب أو الطوارئ العامة أن يتوقف أى طرف مؤقتا عن القيام بتنفيذ بعض الالتزامات المنصوص عليها بهذه الاتفاقية، والتي تستلزمها هذه الظروف.

وعلى كل طرف متعاقد أن يحيط الأمين العام لجامعة الدول العربية، في فترة معقولة بالإيقاف وبالإجراءات التي اتخذها والأسباب التي دفعته إليها، وأن يبلغها بالتاريخ الذي تنتهي فيه هذه الإجراءات وعودة سريان أحكام الاتفاقية، ويقوم الأمين العام بإبلاغ الأطراف المتعاقدة كتابة بجميع الإخطارات التي تصله في هذا الشأن.

مادة (12)

ليس في أحكام هذه الاتفاقية ما يمس التشريع الخاص بكل دولة والمعاهدات والاتفاقيات الدولية النافذة، أو التي تنفذ فيما بعد إذا كانت أكثر ميزة بالنسبة للأفراد المستفيدين.

مادة (13)

تسرى أحكام هذه الاتفاقية على العمال الفلسطينيين الذين يعملون أو ينتقلون لغرض العمل في بلاد الأطراف.

مادة (14)

تصدق الدولة والبلاد العربية الأطراف الموقعة على هذه الاتفاقية وفقا لنظمها الأساسية، وتودع وثائق التصديق لدى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية التي تعد محضرا بإيداع وثيقة تصديق كل دولة وتبلغه إلى الدول والبلاد العربية الأطراف فيها.

توضع هذه الاتفاقية موضع التنفيذ بعد مرور شهر من تاريخ إيداع وثائق التصديق عليها من ثلاث من الدول الأعضاء في جامعة الدول العربية، ويجوز للدول والبلاد العربية الأخرى أن تنضم إليها بإخطار تبلغه إلى الأمين العام لجامعة الدول العربية الذي يبلغ انضمامها إلى الدول والبلاد المرتبطة بها.

مادة (15)

يجوز لكل طرف من أطراف هذه الاتفاقية أن يطلب تعديل أحكامها بإخطار يوجه إلى الأمين العام لجامعة الدول العربية الذي يقوم بتبليغه إلى الأطراف الآخرين. ولا يعتبر التعديل نافذا إلا بعد إقرار مؤتمر وزراء العمل العرب له والتصديق عليه من الأطراف المتعاقدة.

مادة (16)

يجوز لأي طرف من الأطراف المتعاقدة أن ينسحب من هذه الاتفاقية بعد مرور خمسة أعوام من تاريخ وضعها موضع التنفيذ، ويكون الانسحاب بإخطار يرسل إلى الأمين العام لجامعة الدول العربية الذي يبلغه إلى الأطراف الأخرى، ويكون الانسحاب نافذا بعد سنة من تاريخ الإخطار به.

وإثباتا لما تقدم وقع المندوبون المفوضون المبينة أسماؤهم بعد، هذه الاتفاقية نيابة عن حكوماتهم وباسمها.

عملت هذه الاتفاقية باللغة العربية في القاهرة من نسخة واحدة تحفظ لدى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية، وتسلم صورة طبق الأصل لكل من الأطراف المتعاقدة.

عن حكومات:

- المملكة الأردنية الهاشمية.
- الجمهورية التونسية.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
- جمهورية السودان.
- الجمهورية العراقية.
- المملكة العربية السعودية.
- الجمهورية العربية السورية.
- الجمهورية العربية المتحدة.
- الجمهورية العربية اليمنية.
- دولة الكويت.
- الجمهورية اللبنانية.
- المملكة الليبية.
- المملكة المغربية.
- جمهورية اليمن الجنوبية الشعبية.

نموذج اتفاقية ثنائية بشأن تنقل الأيدي العاملة

مادة (1)

يتعهد الطرفان بالعمل على تشجيع وتنشيط تنقل الأيدي العاملة فيما بينهما وفقا لاحتياجات وأنظمة كل منهما.

مادة (2)

يتخذ الطرفان جميع الخطوات الضرورية لتيسير الاجراءات الرسمية الخاصة بتنقل الأيدي العاملة فيما بينهما.

مادة (3)

يحدد كل من الطرفين السلطة التي تختص بتنفيذ أحكام هذه الاتفاقية، وتتولى هذه السلطة تنظيم الأيدي العاملة فيما بينهما والإشراف عليه.

مادة (4)

يتبادل الطرفان بصفة دورية جميع البيانات والمعلومات اللازمة لتيسير تنقل الأيدي العاملة فيما بينهما.

وتشمل البيانات والمعلومات المشار إليها، على الأخص، ما يأتي:

1- ظروف العمل وأحوال المعيشة، لاسيما مستوى الأسعار، والحد الأدنى للأجور، ونظام التأمينات الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)، وإمكانات السكنى.

2- الأنظمة القانونية والإجراءات الإدارية الخاصة بمغادرة العامل للدولة بقصد العمل في الخارج، أو دخوله بقصد العمل بها، وكذلك التسهيلات التي تقدمها في كلتا الحالتين.

مادة (5)

تقدم جميع العروض والطلبات الخاصة بالاستخدام إلى السلطة المختصة في كل من الدولتين، ويتبادل الطرفان ما يتجمع لديهما في أقرب فرصة ممكنة، بغية العمل على الاستجابة للعروض والطلبات المقدمة من الطرف الآخر.

مادة (6)

يجوز لأصحاب الأعمال في كل من الدولتين أن يباشروا بأنفسهم، أو عن طريق ممثليهم، عملية اختيار العمال من الدولة الأخرى، ويشترط في جميع الأحوال عدم اقتضاء أية أجور أو رسوم من العمال المتقدمين، وأن يجرى اختيار العمال تحت إشراف السلطة المختصة.

مادة (7)

يجوز لأصحاب الأعمال في كل من الدولتين أن يتقدموا بطلب استخدام عمال معينين بأسمائهم من الدولة الأخرى، استناداً إلى ما لديهم من معرفة خاصة بهؤلاء العمال.

مادة (8)

يعترف الطرفان بالوثائق التي تصدرها كل من الدولتين في شأن الحالة المدنية والمؤهلات العلمية والمهنية وغيرها.

مادة (9)

يجب أن يبرم عقد عمل كتابي لكل عامل ينتقل للعمل فيما بين الدولتين، ويحرر العقد من ثلاث صور يحتفظ صاحب العمل بإحداها، وتسلم الثانية للعامل، وتودع الثالثة لدى السلطة المختصة في الدولة التي ينتمي إليها العامل.

ويحدد العقد المبرم شروط الاستخدام وظروفه، ويجب أن يتضمن العقد البيانات التالية:

اسم العامل، تاريخ وجهاً الميلاد، محل إقامته، حالته المدنية (العائلية أو أهليته القانونية)، نوع العمل، (محل) مكان تأدية الأجر والاستقطاعات التي تخصم منه، مدة العقد وشروط تجديده، أو فسخه، نفقات سفر وعودة أفراد أسرة العامل.

مادة (10)

يتحمل صاحب العمل الذي ينقل عمالاً وفقاً لأحكام هذه الاتفاقية مصاريف سفر وعودة هؤلاء العمال من الدولة التي يقيمون بها إلى الدولة التي سيعملون فيها.

ويجوز إعفاء صاحب العمل من تحمل مصاريف عودة العامل في حالة تركه العمل بإرادته قبل انتهاء السنة الأولى من التعاقد، أو في حالة ارتكابه خطأ يستوجب فصله بغير مكافأة بمقتضى القانون.

مادة (11)

يتمتع العمال الذين ينتقلون للعمل وفقاً لأحكام هذه الاتفاقية بالحقوق والمزايا التي يتمتع بها عمال الدولة التي ينتقلون للعمل بها، ويشمل ذلك على الأخص الأجور، ساعات العمل، الراحة

الأسبوعية، الإجازات بأجر، التأمينات الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) الخدمات التعليمية والصحية، وكذلك توفير السكن الصحى المناسب.

مادة (12)

يجوز للعمال الذين ينتقلون للعمل فيما بين الدولتين، وفقا لأحكام هذه الاتفاقية، أن يتقدموا بطلب اصطحاب عائلاتهم أو التحاقهم بهم، وتقدم الطلبات إلى السلطة المختصة فى كلتا الدولتين مشفوعة ببيان إمكانات المعيشة لأفراد عائلة العامل فى الدولة التى يسافر للعمل بها.

مادة (13)

يحق للعمال الذين ينتقلون للعمل بين الدولتين وفقا لأحكام هذه الاتفاقية أن يحولوا جزءا من أجورهم إلى الدولة التى ينتمون إليها، ويحدد تشريع كل دولة من الدول الأطراف الحد الذى يسمح بتحويله.

مادة (14)

يتمتع العمال الذين ينتقلون للعمل فيما بين الدولتين وفقا لأحكام هذه الاتفاقية بجميع التسهيلات الجمركية اللازمة.

مادة (15)

يتعاون الطرفان فى اتخاذ جميع الاجراءات اللازمة للحيلولة دون وقوع أية أعباء ضريبية مزدوجة على عاتق العمال الذين ينتقلون للعمل فيما بين الدولتين، وفقا لأحكام هذه الاتفاقية.

مادة (16)

تنشأ لجنة مشتركة للإشراف على تطبيق هذه الاتفاقية، تضم ممثلين عن كل طرف، وتختص اللجنة المذكورة، بما يأتى:

1- متابعة تنفيذ أحكام الاتفاقية وتذليل الصعوبات التى تنشأ أثناء سريانها.

2- النظر فى تعديل الاتفاقية عند الاقتضاء.

مادة (17)

يتخذ الطرفان جميع الإجراءات التى تكفل استعادة العمال الذين انتقلوا للعمل فيما بين الدولتين، قبل سريان هذه الاتفاقية، بجميع الحقوق والمزايا المقررة فيها.

* * *

لم ترد بالجزءين الأول والثاني، فيما عدا القيود التي يفرضها القانون، والتي تقتضيها المبادئ الديمقراطية لضمان حقوق وحرّيات الأفراد، أو لحماية النظام العام، أو الأمن العام، أو الصحة العامة، أو الأخلاق.

العلاقات بين الاتفاقية والقانون الداخلي

الاتفاقية الدولية

مادة (111)

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

التصديق على الاتفاقية

مادة (112)

4- تصدق الدول العربية الأطراف على هذه الاتفاقية، وتودع وثائق التصديق في الأمانة العامة لجامعة الدول العربية التي تعد محضرا بإيداع وثيقة بتصديق كل دولة، وتبلغه إلى الدول العربية الأخرى الأطراف فيها.

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

6- يجوز للدول العربية التي 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 أي تعديلات عليها بإخطار يوجه إلى الأمين العام لجامعة الدول العربية، الذي يقوم بتبليغ هذه المقترحات إلى باقى الأطراف.

ولا يعتبر التعديل نافذا إلا بعد مرور ثلاثين يوما من إبلاغ جميع الأطراف الأمين العام لجامعة الدول العربية بموافقتهم عليه.

الانسحاب من الاتفاقية

مادة (114)

3- 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 نافذا بعد سنة من تاريخ تبليغ الانسحاب، ولا يؤثر هذا الانسحاب على صحة الاتفاقية، فيما يتعلق بباقى الأطراف، بشرط ألا يقل العدد الباقى عن اثنين.

4- 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.



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

المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية: وقد انعقد في القاهرة يوم السبت الموافق 27 مارس/ آذار 1971، بناء على دعوة من السكرتارية المؤقتة للمنظمة.

وقد اعتزم الأخذ بالمقترحات الخاصة بالمستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية وهو موضوع البند الرابع من جدول أعمال اجتماع المؤتمر.

وقد قرر أن تأخذ هذه المقترحات صورة اتفاقية عربية.

يقر الاتفاقية التالية التي يطلق عليها اسم "الاتفاقية العربية للمستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية" عام 1971، ويدعو الدول الأعضاء للتصديق عليها وفقا لنظمها الدستورية.

الديباجة

لما كانت العدالة الاجتماعية تعتبر هدفا أساسيا من الأهداف التي تسعى لتحقيقها الدول العربية.

ولما كانت التأمينات الاجتماعية هي الدعامة الأساسية لتحقيق هذه العدالة وتوفيرها لشعوب هذه الدول.

ولما كان من المرغوب فيه تقرير بعض المستويات الأساسية المتعارف عليها دوليا، كحد أدنى في تشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية في الدول العربية مع النهوض بها إلى مرتبة أفضل لبلوغ هذه الأهداف.

وتحقيقا للمادة الثانية من ميثاق جامعة الدول العربية، بشأن تعاون الدول المشتركة فيها في الشؤون الاقتصادية والاجتماعية.

وتطبيقا لما اتجهت إليه المادة الرابعة من الميثاق العربي للعمل، الذي وافق عليه المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب، وأقره مجلس جامعة الدول العربية، من ضرورة العمل على بلوغ مستويات متماثلة في تشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية.

فإن الأطراف المتعاقدة تقرر - مدفوعة بشعور العدالة الاجتماعية- الموافقة على الاتفاقية الآتى نصها:

الجزء الأول

الأحكام العامة

المادة الأولى

تقر الأطراف المتعاقدة أنها مرتبطة بالالتزامات الناشئة عن تنفيذ أحكام هذه الاتفاقية في الحدود التي صدقت عليها، والمنصوص عليها في الجزءين، الثاني، والثالث منها.

المادة الثانية

يجب أن يتضمن تشريع التأمينات الاجتماعية أحكاماً، تتضمن دخلاً معقولاً ورعاية ملائمة للمؤمن عليهم، في حالة تعرضهم لحالة أو أكثر من الحالات التي ينص عليها التشريع الوطني.

المادة الثالثة

تعتبر المزايا المنصوص عليها في الجزء الثالث من هذه الاتفاقية حداً أدنى لما يجب أن يوفره تشريع التأمينات الاجتماعية للمؤمن عليهم، كما لا يجوز أن يترتب على الانضمام إلى هذه الاتفاقية الانتقاص من أية مزايا نقدية أو عينية ينص عليها تشريع معمول به في أية دولة طرف في هذه الاتفاقية.

الجزء الثاني

نطاق التطبيق

أولاً- في الأشخاص

المادة الرابعة

يجب أن تشمل نظم التأمينات الاجتماعية جميع المشتغلين لدى الغير بأجر، على أنه يجوز في المراحل الأولى من تطبيق أي نوع من أنواع التأمين استثناء الفئات الآتية:

- (أ) الأشخاص غير الخاضعين لتشريعات العمل.
- (ب) العاملون بالمنشآت التي تستخدم أقل من خمسة عمال.
- (ج) عمال الزراعة، والغابات.
- (د) العاملون (الخدم) بالمنازل.
- (هـ) أفراد أسرة صاحب العمل.
- (و) عمال الصيد، وعمال السفن.
- (ز) العمال الذين يؤدون أعمالاً عرضية، أو موسمية، أو مؤقتة.

(ح) العاملون في البعثات الدبلوماسية، أو الدولية.

المادة الخامسة

تتعهد هذه الأطراف المتعاقدة باتخاذ جميع الاجراءات بصورة تدريجية لتغطية الفئات الآتية:
بقدر الإمكان:

(أ) الفئات المشار إليها في المادة الرابعة.

(ب) العاملون لحسابهم، وأصحاب الحرف والمهن الحرة.

(ج) أصحاب الأعمال أنفسهم.

المادة السادسة

يجب عند تغطية أية فئة عدم التفرقة بين:

(أ) الرعايا العرب.

(ب) الوطنيين، والأجانب، بشرط المعاملة بالمثل.

ثانيا- في فروع التأمينات الاجتماعية

المادة السابعة

يجب أن يشمل التشريع الوطنى فرعين اثنين على الأقل من فروع التأمينات الآتية:

(أ) تأمين إصابات العمل، ويشمل حوادث العمل، والأمراض المهنية.

(ب) التأمين الصحي (ضد المرض).

(ج) تأمين الأمومة (الحمل والوضع).

(د) التأمين ضد العجز.

(هـ) تأمين الشيخوخة.

(و) التأمين ضد الوفاة.

(ز) التأمين ضد البطالة.

(ح) تأمين المنافع العائلية.

وذلك على ألا تقل المزايا المقررة في التأمين عن المزايا الموضحة في المواد التالية:

الجزء الثالث

في مستويات التأمينات الاجتماعية

أولاً- تأمين إصابات العمل

المادة الثامنة

يحدد التشريع الوطنى المقصود بإصابة العمل، ومرض المهنة، بحيث لا يقل عدد الأمراض المهنية عن خمسة عشر مرضاً من الأمراض الواردة فى الجدول المرافق لهذه الاتفاقية.

المادة التاسعة

يجب أن تتضمن منافع التأمين فى حالة حوادث العمل، والأمراض المهنية على الأخص ما يأتى:

1- الخدمات الطبية، وتشمل على وجه الخصوص:

(أ) العلاج بمعرفة الأطباء العاملين بما فى ذلك الزيارات المنزلية.

(ب) العلاج بمعرفة الإخصائيين.

(ج) صور الأشعة، والبحوث المخبرية.

(د) العلاج، والإقامة بالمستشفى، بما فى ذلك العمليات الجراحية.

(هـ) صرف الأدوية اللازمة.

ويستمر تقديم هذه الخدمات حتى يتم شفاء المصاب، أو تستقر درجة عجزه أو يتوفى.

2- خدمات التأهيل، وصرف الأجهزة التعويضية اللازمة، وذلك طبقاً للمستويات التى يحددها التشريع الوطنى.

3- صرف معونة مالية خلال فترة العجز المؤقت عن العمل بسبب الإصابة، بحيث لا تقل عن 50% من الأجر، إلى حين استعادة القدرة على العمل، أو ثبوت العجز أو الوفاة، أيهما أقرب.

4- تعويض العجز المستديم المتخلف عن الحادث، أو المرض، أو الوفاة، طبقاً للقواعد الآتية:

(أ) صرف تعويض من دفعة واحدة عن حالات العجز التى لا تتجاوز نسبتها 40% من قدرة المصاب على العمل.

(ب) تقرير معاش شهرى لا يقل عن 50% من الأجر مدى الحياة، إذا تخلف عن الإصابة عجز كامل مستديم.

- (ج) تقرير معاش شهري عن العجز الجزئي المستديم يعادل نسبة ذلك العجز من قيمة معاش العجز الكلي، وذلك مع مراعاة أحكام الفقرة (ب).
- (د) في حالة وفاة المؤمن عليه، يصرف لكل من المستحقين من بعده نسبة من هذا المعاش يحددها التشريع الوطني، بحيث لا يقل ما يستحق لأرملته وولدها عن 40% من الأجر وقت الإصابة.
- (هـ) وفي حالة وفاة صاحب المعاش، يؤدي للمستحقين نسبة من المعاش يحددها التشريع الوطني.

المادة العاشرة

يحدد التشريع الوطني إجراءات الإبلاغ بإصابات العمل، والأمراض المهنية إلى جهات العلاج والجهات الأخرى المختصة والمهنية، ويراعى في ذلك تبسيط هذه الإجراءات، كما يحدد الأسس والقواعد اللازمة التي يقوم عليها تقدير نسبة العجز.

ثانيا- التأمين الصحي ضد المرض

المادة الحادية عشرة

يجب أن تتضمن مزايا التأمين في حالة المرض، على الأخص ما يأتي:

1- الخدمات الطبية، وتشمل:

- (أ) العلاج بمعرفة الأطباء العامين.
- (ب) العلاج بمعرفة الإخصائيين.
- (ج) صور الأشعة، والبحوث المخبرية.
- (د) العلاج، والإقامة بالمستشفى، بما في ذلك العمليات الجراحية.
- (هـ) صرف الأدوية اللازمة.

ويستمر تقديم هذه الخدمات حتى يتم شفاء المريض، أو تستقر درجة عجزه عن العمل أو يتوفى، أو تمر فترة لا تقل عن فترة الاستحقاق في المعونة المالية المنصوص عليها في الفقرة (2) التالية.

3- صرف معونة مالية لا تقل عن 45% من أجر المريض خلال فترة عجزه عن العمل بسبب المرض، وبحد أقصى يحدده التشريع الوطني، بحيث لا يقل عن (13) أسبوعاً أو ثلاثة أشهر عن كل حالة مرضية.

المادة الثانية عشرة

يحدد التشريع الوطنى الحالات الاستثنائية التى يجوز فيها امتداد فترة الاستحقاق فى مزايا التأمين الصحى إلى أكثر من (13) أسبوعا أو ثلاثة أشهر، أو زيادة قيمة المعونة المالية، وعلى الأخص فى حالات الإصابة بأمراض مزمنة، أو مستعصية يحددها التشريع الوطنى، كما يحدد كذلك فى هذه الحالة فترة امتداد الاستحقاق فى المزايا أو قيمة الزيادة فى المعونة المالية.

المادة الثالثة عشرة

يحدد التشريع الوطنى إجراءات الإبلاغ بالحالة المرضية إلى جهات العلاج والجهات الأخرى المختصة والمعنية.

المادة الرابعة عشرة

يجوز أن يحدد التشريع الوطنى ما يتحمله المريض من نفقات العلاج ، أو ما يساهم به المؤمن عليه فى تمويل التأمين ، على أن يراعى فى الحالة الأولى ألا يتحمل المريض أكثر من نسبة رمزية تكفل عدم إساءة استغلال التأمين .

المادة الخامسة عشرة

يجوز أن يحدد التشريع الوطنى الشروط الموجبة للاستحقاق فى مزايا التأمين الصحى ، وعلى الأخص بالنسبة إلى :

- (أ) فترة الاشتراك السابقة على الانتفاع ، فإذا تجاوز العجز المؤقت هذه المدة تصرف المعونة المالية اعتبارا من اليوم الرابع من المرض على الأقل .
- (ب) فترة الانتظار التى لا تصرف خلالها معونة مالية فى حالة مرضية ، بشرط ألا تتجاوز سبعة أيام .
- (ج) مجموع فترات الانتفاع خلال سنة ميلادية ، أو مالية ، أو تأمينية .

ثالثا : تأمين الأمومة (الحمل والوضع)

المادة السادسة عشرة

يجب أن تتضمن مزايا التأمين فى حالة الأمومة على الأخص ما يأتى :

1- الخدمات الطبية وتشمل على الأخص :

(أ) الرعاية الطبية قبل الوضع ، وعند الولادة ، وبعد الوضع .

(ب) الإقامة ، والعلاج بالمستشفى عند الاقتضاء .

2- صرف معونة مالية لا تقل عن 45% من الأجر خلال فترة العجز عن العمل ، بسبب الحمل، والوضع ، وما بعده ، وذلك لمدة لا تقل عن ستة أسابيع قبل الوضع وبعده .

المادة السابعة عشرة

يحدد التشريع الوطنى الشروط الموجبة للاستحقاق فى مزايا تأمين الأمومة ، وعلى الأخص فيما يتعلق بفترة الاشتراك فى التأمين قبل الاستفادة بمزاياه ، على ألا تزيد على ستة أشهر .

المادة الثامنة عشرة

يحدد التشريع الوطنى – فى حالة ما إذا شملت التغطية المؤمن عليها بتأمين الأمومة والتأمين الصحى – شروط ، وأوضاع الإفادة من التأمينين معا .

رابعا – التأمين ضد العجز

المادة التاسعة عشرة

يجب أن يتضمن التشريع الوطنى تأمين معاش فى حالة العجز ، فى غير حالات إصابات العمل ، ويحدد هذا التشريع على الأخص :

(أ) شروط وأوضاع تقدير درجة العجز لاستحقاق المعاش .

(ب) مدة الاشتراك أو الخدمة الموجبة لاستحقاق المعاش .

(ج) أساس حساب المعاش .

المادة العشرون

يجب ألا يقل معاش العجز الكامل المستديم عن 40% من الأجر ، أو معاش الشيوخوخة فى سن العجز ، أيهما أكبر .

المادة الحادية والعشرون

يعين التشريع الوطنى حدا أدنى للمعاش ، يراعى كفايته لمقابلة الحد الأدنى لنفقات المعيشة .

المادة الثانية والعشرون

يجوز النص على تأدية معاش مخفض فى حالة العجز الجزئى المستديم ، ويعين التشريع الوطنى الحد الأدنى لدرجة العجز الموجبة للاستحقاق فى المعاش .

المادة الثالثة والعشرون

يجوز إيقاف أو تخفيض العجز الكامل فى حدود يقرها التشريع الوطنى إذا ما زاول من يتقاضى معاش العجز عملا جزئيا .

المادة الرابعة والعشرون

يستمر صرف المعاش مدى حياة المؤمن عليه ، ويوزع من بعد وفاته على المستحقين الذين يعينهم التشريع الوطنى ، والنسب التى يحددها ، ويستمر صرفها إليهم ، طبقا للشروط والأوضاع المقررة بالنسبة لتأمين الوفاة .

المادة الخامسة والعشرون

يجوز أن يحدد التشريع الوطنى نسبة ما يساهم به المؤمن عليه فى تمويل تأمين العجز .

خامسا - تأمين الشيخوخة

المادة السادسة والعشرون

يجب أن يتضمن التشريع الوطنى تأمين معاش فى حالة الشيخوخة " التقاعد " ويحدد على الأخص :

(أ) سن الشيخوخة ، أو التقاعد .

(ب) مدة الاشتراك ، أو مدة الخدمة الموجبة لاستحقاق المعاش .

(ج) أساس حساب المعاش .

المادة السابعة والعشرون

يعين التشريع الوطنى حدا أدنى لمعاش الشيخوخة لا تقل نسبته عن 40% من الأجر ويراعى فيه كفايته لمقابلة الحد الأدنى لنفقات المعيشة .

المادة الثامنة والعشرون

يجوز النص على تأدية معاش مخفض ، إذا ما رغب المؤمن عليه فى التقاعد قبل بلوغ السن المقررة للشيخوخة ، ويحدد التشريع الوطنى السن التى يجوز عندها إبداء هذه الرغبة ، كما يحدد نسبة التخفيض لكل سنة باقية على سن التقاعد .

المادة التاسعة والعشرون

يجوز إيقاف ، أو تخفيض المعاش، فى حدود يقررها التشريع الوطنى إذا ما زاول صاحب معاش الشيخوخة عملا بعد تقاعده.

المادة الثلاثون

يقرر التشريع الوطنى تعويضا على أسس محددة يصرف لمن يبلغ سن الشيخوخة ولا تتوفر له مدة خدمة ، أو مدة الاشتراك الموجبة للاستحقاق فى المعاش .

المادة الحادية والثلاثون

يستمر صرف المعاش مدى حياة المؤمن عليه ، ويوزع من بعد وفاته على المستحقين الذين يعينهم التشريع الوطنى بالنسب التى يحددها ، ويستمر صرفه إليهم ، طبقا للشروط ، والأوضاع الواردة فى تأمين الوفاة .

المادة الثانية والثلاثون

يجوز أن يحدد التشريع الوطنى نسبة ما يساهم به المؤمن عليه فى تمويل تأمين الشيخوخة .

سادسا - التأمين ضد الوفاة

المادة الثالثة والثلاثون

يجب أن يضمن التشريع الوطنى للمستحقين من بعد وفاة المؤمن عليه معاشا ، وذلك فى غير حالات إصابات العمل ، كما يحدد هذا التشريع على الأخص :

(أ) مدة الاشتراك أو الخدمة الموجبة لاستحقاق المعاش .

(ب) أساس حساب المعاش .

المادة الرابعة والثلاثون

يجب ألا يقل معاش الوفاة عن 40% من الأجر ، أو عن معاش الشيخوخة عند الوفاة أيهما أكبر .

المادة الخامسة والثلاثون

يحدد التشريع الوطنى المستحقين من بعد وفاة المؤمن عليه ، كما يحدد النسبة التى تخص كلا منهم من القيمة الإجمالية للمعاش .

المادة السادسة والثلاثون

يحدد التشريع الوطنى شروط وأوضاع الاستحقاق فى معاش الوفاة وعلى الأخص :

(أ) بالنسبة للزوجات " الأرامل " مدى حياتهن ، أو حتى يتزوجن ، أو يمارسن عملا ذا دخل أو أجر .

(ب) بالنسبة للأولاد حتى يبلغوا سنا يحددها التشريع الوطنى ، أو يكتسبوا من عمل ، مع جواز امتداد صرف المعاش ، إذا كانوا فى مرحلة عالية من التعليم ، كما يجوز أن يمتد الصرف مدى الحياة بالنسبة للعجزة منهم .

(ج) للبنات ، أو الأخوات اللواتى كن فى إعالة المتوفى ، حتى يتزوجن ، أو يمارسن عملا ذا دخل ، أو أجر مع جواز إعانة صرف المعاش إذا طلقن ، أو ترملن ، خلال فترة يحددها التشريع الوطنى .

(د) بالنسبة للوالدين المعالين مدى حياتهما .

المادة السابعة والثلاثون

يحدد التشريع الوطنى حالات وقف صرف المعاش ، أو الحرمان منه ، وعلى الأخص ، بالنسبة لمن استحقوه ، وهم يزاولون عملا .

المادة الثامنة والثلاثون

ينظم التشريع الوطنى الحالات ، والشروط ، والأوضاع التى يجوز فيها إعادة توزيع المعاش إذا توقف صرفه لواحد أو أكثر من المستحقين .

المادة التاسعة والثلاثون

يجوز تعيين حد أدنى لقيمة المعاش الذى يصرف لكل مستحق .

المادة الأربعون

يجوز أن يحدد التشريع الوطنى مقدار مساهمة المؤمن عليه فى تمويل المعاش .

المادة الحادية والأربعون

يحدد التشريع الوطنى قواعد معاملة أسرة المفقود ، طبقا لأحكام تأمين الوفاة ، كما يحدد الشروط والأوضاع التى تتبع فى إثبات فقد المؤمن عليه .

سابعاً - التأمين ضد البطالة

المادة الثانية والأربعون

يجب أن يتضمن التشريع الوطنى فى التأمين ضد البطالة ، شروط الاستحقاق فى تعويض التأمين ، وعلى الأخص :

(أ) مدة الاشتراك فى التأمين .

(ب) انتهاء خدمة العامل لظروف خارجة عن إرادته .

(ج) قدرة العامل على العمل ، ورغبته فى مزاولة عمل مناسب ، وعدم امتناعه عن عمل يهياً له .

المادة الثالثة والأربعون

يجب أن يتضمن تعويض التأمين ضد البطالة تقرير معونة مالية ، لا تقل عن 45% من الأجر ، ويحدد التشريع الوطنى تاريخ استحقاقها ، بحيث لا يجاوز أسبوعا من تاريخ الانتفاع .

المادة الرابعة والأربعون

يجب ألا تقل مدة الانتفاع بمعونة البطالة عن :

(أ) 13 أسبوعا ، أو ثلاثة أشهر بالنسبة لمن قضاوا سنة اشتراك فى التأمين سابقة على تاريخ التعطل .

(ب) مدة أطول من ذلك تحسب على أساس مدة الاشتراك فى التأمين .

المادة الخامسة والأربعون

يحدد التشريع الوطنى الأحوال التى يجوز فيها وقف صرف معونة البطالة أو الحرمان منها أو استردادها .

المادة السادسة والأربعون

يحدد التشريع الوطنى شروط ، وأوضاع الاخطار بالبطالة ، وإجراءات الانتفاع بمزايا التأمين .

المادة السابعة والأربعون

يجوز أن يحدد التشريع الوطنى نسبة ما يساهم به العامل فى تمويل التأمين ضد البطالة .

ثامنا - المنافع العائلية

المادة الثامنة والأربعون

يجب أن يضمن التشريع الوطنى للأشخاص المؤمن عليهم منافع عائلية وفق المواد التالية :

المادة التاسعة والأربعون

يجب أن تتضمن التغطية الصغار الذين هم فى كفالة المؤمن عليه ، ويحدد التشريع الوطنى شروط وقواعد استحقاق المنافع العائلية .

المادة الخمسون

تشمل المنافع كل ، أو بعض المنافع المبينة فيما يلى :

(أ) دفعات نقدية ، أو غير دورية تعطى إلى كل مؤمن عليه أمضى فى عمله مدة يحددها التشريع الوطنى .

(ب) إعطاء منافع عينية ، تتمثل فى أطعمة ، وكساء ، ومسكن ، وغير ذلك إلى الصغار من أبناء ذوى العائلات المؤمن عليهم .

المادة الحادية والخمسون

فى حالة تأدية منافع عائلية بشكل منافع نقدية ، يجب أن تمنح طيلة مدة التغطية المحددة فى التشريع الوطنى.

المادة الثانية والخمسون

يستمر صرف المنافع العائلية حتى بلوغ سن الثالثة عشرة ، إلا فى الحالتين الآتيتين :

(أ) إذا كان الأولاد ، أو أحدهم ملتحقين بأحد معاهد التعليم ، ما عدا التعليم العالى .

(ب) إذا كان الأولاد ، أو أحدهم عاجزين عن العمل .

الجزء الرابع

أحكام مشتركة

المادة الثالثة والخمسون

يحدد التشريع الوطنى طريقة حساب الأجر الذى يتخذ أساسا لتقدير الاشتراكات فى التمويل، وتقدير قيمة المنافع.

المادة الرابعة والخمسون

يقرر التشريع الوطنى حق المؤمن عليه فى التظلم، أو الشكوى من قيمة المزايا، أو تقدير درجات العجز، كما يحدد طرق بحث التظلم، وإجراءات التحكيم الطبى والتقاضى، بما يكفل السرعة فى تحقيق العدالة.

المادة الخامسة والخمسون

يجب أن تقوم على إدارة نظم التأمين منظمة، أو منظمات عامة، أو حكومة لا تستهدف الربح، كما يجب فحص المركز المالى (الاكتوارى) لأنظمة التأمين على فترات دورية تحقق ضمان استمرار قدرة هذه النظم على مقابلة التزاماتها قبل المؤمن عليهم.

الجزء الخامس

المادة السادسة والخمسون

تسرى أحكام هذه الاتفاقية بعد مرور شهر من تاريخ إيداع وثائق التصديق عليها أو الانضمام إليها من ثلاث دول على الأقل.

كما تسرى أحكامها بالنسبة لكل دولة عربية، تنضم إليها مستقبلاً، بعد مرور شهر من تاريخ إيداع وثيقة الانضمام، أو التصديق.

المادة السابعة والخمسون

تبلغ الأطراف المتعاقدة المدير العام لمكتب العمل العربي بفروع التأمينات التي يتضمنها التشريع الوطنى القائم لديها، وذلك بإيداع مستند التصديق، أو الموافقة عليها.

المادة الثامنة والخمسون

لكل طرف فى أى وقت لاحق أن يقرر- بمقتضى تبليغ يوجه إلى المدير العام لمكتب العمل العربى- قبوله للالتزامات جديدة مترتبة على أحكام هذه الاتفاقية.

المادة التاسعة والخمسون

على المدير العام لمكتب العمل العربى أن يبلغ جميع الدول الموقعة بكل تصديق أو تبليغ، يصله وفقاً لأحكام المواد السابقة.

المادة الستون

تقدم الأطراف المتعاقدة إلى المدير العام لمكتب العمل العربى تقارير سنوية عن تطبيق الاتفاقية، ويحدد المؤتمر العام شكل هذه التقارير وبياناتها وشروط وأوضاع تقديمها.

المادة الحادية والستون

- (أ) تشكل لجنة من سبعة خبراء فى التأمينات الاجتماعية، يختارهم المؤتمر العام ممن ترشحهم الأطراف المتعاقدة.
- (ب) يكون تعيين الخبراء لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد.
- (ج) تنتخب لجنة الخبراء مقرراً من بين أعضائها لعرض نتائج مداولاتهم على المؤتمر العام.
- (د) يحدد المدير العام لمكتب العمل العربى تاريخ ومكان انعقاد لجنة الخبراء.
- (هـ) تختص هذه اللجنة بدراسة التقارير المشار إليها فى المادة السابقة، ومراقبة مدى تنفيذ الاتفاقية، ووضع تقرير بنتيجة أعمالها، يعرض على المؤتمر العام فى المواعيد التي يحددها.

المادة الثانية والستون

عندما تصدق الدول العربية على هذه الاتفاقية يجب أن تودع وثائق التصديق بمكتب العمل العربى، وعلى المكتب إبلاغ هذا التصديق إلى الدول العربية الأخرى خلال شهر من إيداع وثائق التصديق.

المادة الثالثة والستون

يجوز لكل طرف من أطراف هذه الاتفاقية أن يقترح أية تعديلات عليها بإخطار يوجه إلى المدير العام لمكتب العمل العربي، الذي يقوم بتبليغ هذه المقترحات إلى باقى الأطراف. ولا يعتبر التعديل نافذاً إلا بعد مرور ثلاثين يوماً من تاريخ إبلاغ جميع الأطراف المتعاقدة المدير العام لمكتب العمل العربي بموافقتهم عليه.

المادة الرابعة والستون

لا يجوز لأى طرف من الأطراف المتعاقدة أن ينسحب من هذه الاتفاقية قبل مرور خمسة أعوام من تاريخ انضمامه إليها، ويكون الانسحاب إما كلياً أو جزئياً، بالنسبة لأى نوع من أنواع التأمين الواردة فى الجزء الثالث من هذه الاتفاقية، ويكون الانسحاب بإخطار يرسل إلى المدير العام لمكتب العمل العربي الذى يبلغه إلى باقى الأطراف، ولا يكون الانسحاب نافذاً إلا بعد مرور سنة من تاريخ الإخطار بالانسحاب.

ومع عدم الإخلال بأحكام المادة (7) من هذه الاتفاقية لا يؤثر الانسحاب الجزئى على صحة الاتفاقية، فيما يتعلق بباقى أنواع التأمينات الجارى العمل بها فى الدولة المنسحبة. كما لا يؤثر الانسحاب الكلى على صحة الاتفاقية بالنسبة لباقى الأطراف المتعاقدة بشرط ألا يقل عن اثنين.

المادة الخامسة والستون

لا تمس أحكام هذه الاتفاقية أحكام التشريع الخاص بكل دولة، والمعاهدات والاتفاقيات الثنائية، والدولية النافذة، أو التى تنفذ فيما بعد. إذا كانت أكثر ميزة بالنسبة للمؤمن عليهم.

جدول الأمراض المهنية

رقم مسلسل	نوع المرض	الصناعات أو الأعمال المسببة لهذا المرض
1	التسمم بالرصاص ومضاعفاته	<p>أى عمل يستدعى استعمال أو تداول الرصاص أو مركباته، أو المواد المحتوية عليه.</p> <p>* ويشمل ذلك:</p> <p>تداول الخامات المحتوية على الرصاص، صب الرصاص القديم والزنك القديم (الخردة) فى سبائك، العمل فى صناعة الأدوات من سبائك الرصاص أو الرصاص القديم (الخردة)، العمل فى صناعة مركبات الرصاص، صهر الرصاص، تحضير واستعمال مينا الخزف المحتوية على الرصاص، التلميع بوساطة برادة الرصاص أو المساحيق المحتوية على الرصاص، تحضير أو استعمال البويات أو الألوان أو الدهانات المحتوية على الرصاص... إلخ، وكذلك أى عمل يستدعى التعرض لغبار أو أبخرة الرصاص، أو مركباته أو المواد المحتوية عليه.</p>
2	التسمم بالزئبق ومضاعفاته	<p>أى عمل يستدعى استعمال أو تداول الزئبق أو مركباته أو المواد المحتوية عليه، وكذا أى عمل يستدعى التعرض لغبار أو أبخره الزئبق أو مركباته أو المواد المحتوية عليه.</p> <p>* ويشمل ذلك:</p> <p>العمل فى صناعة مركبات الزئبق وصناعة آلات المعامل، والمقاييس الزئبقية وتحضير المادة الخام فى صناعة القبعات، وعمليات التذهيب واستخراج الذهب، وصناعة المفرقات الزئبقية.. إلخ.</p>
3	التسمم بالزرنيخ ومضاعفاته	<p>أى عمل يستدعى استعمال أو تداول الزرنيخ أو مركباته أو المواد المحتوية عليه، وكذا أى عمل يستدعى التعرض لغبار أو أبخرة الزرنيخ أو مركباته أو المواد المحتوية عليه.</p>

		* ويشمل ذلك: العمليات التي يتولد فيها الزرنيخ أو مركباته وكذا العمل في إنتاج أو صناعة الزرنيخ أو مركباته.
4	التسمم بالأنثيمون ومضاعفاته	أى عمل يستدعى استعمال أو تداول الأنثيمون أو مركباته أو المواد المحتوية عليه، وكذا أى عمل يستدعى التعرض لغبار أو أبخرة الأنثيمون أو مركباته أو المواد المحتوية عليه.
5	التسمم بالفوسفور ومضاعفاته	أى عمل يستدعى استعمال أو تداول الفوسفور أو مركباته أو المواد المحتوية عليه، وكذا أى عمل يستدعى التعرض لغبار أو أبخرة الفوسفور أو مركباته أو المواد المحتوية عليه.
6	التسمم بالبتروول أو مثيلاته أو مركباته الأميدية أو الأزوتية أو مشتقاتها أو مضاعفات ذلك التسمم	كل عمل يستدعى استعمال أو تداول هذه المواد وكذا كل عمل يستدعى التعرض لأبخرتها أو غبارها.
7	التسمم بالمنجنيز ومضاعفاته	كل عمل يستدعى استعمال أو تداول المنجنيز أو مركباته أو المواد المحتوية عليه، وكذا كل عمل يستدعى التعرض لأبخرة أو غبار المنجنيز أو مركباته أو المواد المحتوية عليه. * ويشمل ذلك: العمل في استخراج أو تحضير المنجنيز، أو مركباته، وطحنها وتعبئتها... إلخ.
8	التسمم بالكبريت ومضاعفاته	كل عمل يستدعى استعمال أو تداول الكبريت أو مركباته أو المواد المحتوية عليه وكذا كل عمل يستدعى التعرض لأبخرة أو غبار الكبريت ومركباته أو المواد المحتوية عليه. * ويشمل ذلك: التعرض للمركبات الغازية وغير الغازية للكبريت... إلخ.

<p>كل عمل يستدعى تحضير أو تولد استعمال أو تداول الكروم، أو حامض الكروميك أو كرومات أو بيكرومات الصوديوم أو البوتاسيوم أو الزنك، أو أية مادة تحتوى عليها.</p>	<p>التأثر بالكروم وما ينشأ عنه من قرح ومضاعفات</p>	<p>9</p>
<p>كل عمل يستدعى تحضير أو تولد استعمال أو تداول النيكل أو مركباته، أو أية مادة تحتوى على النيكل أو مركباته. * ويشمل ذلك: التعرض لغاز كرميونيل النيكل.</p>	<p>التأثر بالنيكل وما ينشأ عنه من مضاعفات وقرح</p>	<p>10</p>
<p>كل عمل يستدعى التعرض لأول أكسيد الكربون. * ويشمل ذلك: عمليات تحضيره أو استعماله وتولده، كما يحدث فى الجراحات، وقمائن الطوب والجير... إلخ.</p>	<p>التسمم بأول أكسيد الكربون وما ينشأ عنه من مضاعفات</p>	<p>11</p>
<p>كل عمل يستدعى تحضير أو استعمال أو تداول حامض السيانور أو مركباته، وكذا كل عمل يستدعى التعرض لأبخرة أو رذاذ الحامض أو مركباته أو أتربتها أو المواد المحتوية عليها.</p>	<p>التسمم بحامض السيانور ومركباته وما ينشأ عن ذلك من مضاعفات</p>	<p>12</p>
<p>كل عمل يستدعى تحضير أو استعمال أو تداول الكلور، أو الفلور، أو البروم، أو مركباتها، وكذا أى عمل يستدعى التعرض لتلك المواد أو أبخرتها أو غبارها.</p>	<p>التسمم بالكلور والفلور والبروم ومركباتها</p>	<p>13</p>
<p>كل عمل يستدعى تداول أو استعمال البنزول أو غازاته أو مشتقاته، وكذا أى عمل يستدعى التعرض لتلك المواد صلبة كانت أو سائلة أو غازية.</p>	<p>التسمم بالبنزول أو غازاته أو مشتقاته ومضاعفاته</p>	<p>14</p>

<p>أى عمل يستدعى استعمال أو تداول الكلوروفورم أو رابع كلورور الكربون، وكذا أى عمل يستدعى التعرض لأبخرتهما، أو الأبخرة المحتوية عليهما.</p>	<p>التسمم بالكلوروفورم ورابع كلورور الكربون</p>	<p>15</p>
<p>أى عمل يستدعى استعمال أو تداول هذه المواد، والتعرض لأبخرتها أو الأبخرة المحتوية عليها.</p>	<p>التسمم برابع كلورور الإثنين وثالث كلورور الإثنين والمشتقات الهالوجينية الأخرى للمركبات الأيديروكربونية من المجموعة الأليفاتية</p>	<p>16</p>
<p>أى عمل يستدعى التعرض للراديويم، أو أية مادة أخرى ذات نشاط إشعاعى أو أشعة إكس.</p>	<p>الأمراض والأعراض الباثولوجية التي تنشأ عن الراديويم أو المواد ذات النشاط الإشعاعى أو اشعة إكس.</p>	<p>17</p>
<p>أى عمل يستدعى استعمال أو تداول أو التعرض للقطران، أو الزفت أو البيتومين أو الزيوت المعدنية بما فيها البارافين أو الفلور أو أى مركبات أو منتجات، أو مخلفات هذه المواد، وكذا التعرض لأى مادة مهيجة أخرى صلبة أو سائلة أو</p>	<p>سرطان الجلد الأولى والتهابات وتقرحات الجلد والعيون المزمنة</p>	<p>18</p>

<p>غازية أو أى عمل يستدعى التعرض المتكرر أو المتواصل للوهج أو الإشعاع الصادر عن الزجاج المصهور، أو المعادن المحمية أو المنصهرة أو التعرض لضوء قوى أو حرارة شديدة، مما يؤدي إلى تلف بالعين أو ضعف بالإبصار.</p>		
<p>أى عمل يستدعى التعرض لغبار حديد التولد لمادة السليكا، أو المواد التي تحتوى على مادة السليكا، بنسبة تزيد عن 5% كالعامل في المناجم والمحاجر، أو نحت الأحجار أو طحنها أو في صناعة المسنات الحجرية أو تلميع المعادن بالرمل، أو أية أعمال أخرى تستدعى نفس التعرض وكذا أى عمل يستدعى التعرض لغبار الاسبستوزس وغبار القطن، لدرجة ينشأ عنها هذه الأمراض.</p>	<p>أمراض الغبار الرئوية (نوموكونيوزس) التي تنشأ عن: 1- غبار الاسبستوزس (أسبستوزس). 2- غبار السليكية (سايكوزس). 3- غبار القطن (بسنوزس).</p>	<p>19</p>
<p>كل عمل يستدعى الاتصال بحيوانات مصابة بهذا المرض، أو تداول رممها أو أجزاء منها، بما في ذلك الجلود والحوافر والقرون والشعر، ويدخل في ذلك أعمال الشحن والتفريغ والنقل لهذه الأجزاء.</p>	<p>الجمرة الخبيثة (انثراكس)</p>	<p>20</p>
<p>كل عمل يستدعى الاتصال بحيوانات مصابة بهذا المرض، وتداول رممها أو أجزاء منها.</p>	<p>السقاوة</p>	<p>21</p>
<p>العمل في المستشفيات المخصصة لعلاج هذا المرض.</p>	<p>مرض الدرن</p>	<p>22</p>

العامل فى المستشفيات المخصصة لعلاج هذه الحميات.	أمراض الحميات المعدية	23
أى عمل يستدعى استعمال أو تداول هذا العنصر أو مركباته، أو المواد المحتوية عليه، وكذا أى عمل يستدعى التعرض لغبارها أو أبخرته أو مركباته، أو المواد المحتوية عليه.	التسمم بالبوتاسيوم	24
	التسمم بالسيلينيوم	25
العامل على أعماق تحت سطح الماء.	مرض القيسون	26
	التسمم بالنيتروفينول ونظائرها وأملحها	27
	الأمراض الناشئة عن الكوبالت (حجر الزرنيخ).	28
	اللبتوسبيرية اليوقانية النزفية (الميكروب الذى يؤثر على الكبد).	29
	التيتانوس (الكزاس) الناشئ عن المهنة.	30

	الامراض المهنية التي تصيب المفاصل العظمية، والناشئة عن اهتزازات الآلات اليديوية التي تدار بالهواء المضغوط أو بالكهرباء، وكذلك الآلات المماثلة.	31
	الإصابات المهنية الناشئة عن الضوضاء.	32
	القرح الناشئة عن تأثير الفورمالدهيد	33

* * *



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

إن مؤتمر العمل العربى وقد انعقد فى (طرابلس/ ليبيا، مارس/ آذار 1975) واجتمع فى دورته العادية الرابعة.

أخذ فى الاعتبار أن الأحداث الاقتصادية والاجتماعية التى طرأت على الوطن العربى خلال الحقبة الماضية قد أوجدت أوضاعا استلزمت إعادة النظر فى الاتفاقية القائمة لتنقل الأيدى العاملة.

أخذا فى الاعتبار أن خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية العربية تتطلب تحقيق الاستفادة القصوى من الموارد فى الأقطار العربية، بما فى ذلك- وبصفة خاصة- القوى البشرية، الأمر الذى يقتضى تنظيم تنقل الأيدى العاملة بما يكفل توفير احتياجات برامج التنمية فى كل قطر، وبما يحقق أهداف التكامل الاقتصادى العربى.

وإيماننا بضرورة تمتع العمال الذين ينتقلون فيما بين الأقطار العربية بكافة الحقوق والمزايا الممنوحة لعمال الدولة الأصلية.

مشيرا إلى الأحكام الواردة فى الاتفاقية العربية لمستويات العمل بشأن الهجرة للعمل.

يقر فى هذا اليوم الثالث عشر من مارس/ آذار ألف وتسعمائة وخمس وسبعين، الاتفاقية التالية التى يطلق عليها الاتفاقية العربية لتنقل الأيدى العاملة (معدلة) لعام 1975.

نطاق تطبيق الاتفاقية

المادة الأولى

- 1- يقصد بعبارة "العمال الوافدين" العمال العرب الذين ينتقلون للعمل إلى قطر عربى من قطر عربى آخر أو من دولة أجنبية.
- 2- تسرى أحكام هذه الاتفاقية على العمال الفلسطينيين الذين يعملون أو ينتقلون بغرض العمل بين الدول الأطراف فى هذه الاتفاقية مع تمتعهم بكل حقوق المواطن فى بلده.
- 3- تسرى أحكام هذه الاتفاقية على العمال الوافدين باستثناء الفئات التالية :
 - (أ) عمال الحدود.
 - (ب) عمال البحر.
 - (ج) أصحاب المهن الحرة والفنانون الذين لا يمكثون فى أراضى الدولة المستقبلة لهم لمدة طويلة.
- 4- تعتبر الأحكام الواردة فى هذه الاتفاقية حداً أدنى ولا تؤثر بأية صورة كانت فى أحكام القوانين أو اللوائح أو الاتفاقيات أو الأعراف التى يتوافر بمقتضاها للعمال الوافدين شروط أفضل من الضمانات والمزايا الممنوحة لهم بموجب هذه الاتفاقية.
- 5- للدول الأطراف فى هذه الاتفاقية أن تعقد فيما بينها اتفاقيات ثنائية لتنظيم تنقل الأيدي العاملة، ولها أن تسترشد بنموذج الاتفاقية الثنائية الملحقة بهذه الاتفاقية.

الالتزامات التى تفرضها الاتفاقية

المادة الثانية

تنظيم شروط العمل للعمال الوافدين

- تتعهد كل دولة طرف فى هذه الاتفاقية باتخاذ كافة الإجراءات التشريعية والتنظيمية بالتشاور مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال الأكثر تمثيلاً، لتنظيم المسائل التالية:
- 1- الحفاظ على فرص العمل بالنسبة لعمال الدولة الأصليين.
 - 2- الأولوية فى التشغيل للعمال الوافدين، وبوجه خاص العمال الفلسطينيين، وذلك بما يتفق وحاجات كل دولة.
 - 3- عقد العمل الفردى، ويجب أن يتضمن البيانات المتعلقة بشروط وظروف الاستخدام، والبيانات الأساسية الخاصة بالعمال، ونوع العمل، ومكان تأدية الأجر، والاستقطاعات التى

تخصم منه، ومدة العقد، وشروط تجديده أو فسخه، ونفقات سفر وعودة العامل وأفراد أسرة العامل المصرح لهم بمصاحبته.

4- تصاريح العمل والإقامة، ويجب أن تتضمن بيانات بالإجراءات الخاصة بمنح تصاريح العمل والإقامة للعمال الوافدين، بما في ذلك إجراءات تجديد أو عدم تجديد أو سحب تلك التصاريح، مع حفظ حق العامل في التظلم أمام الجهات المختصة وحصوله على كافة المستحقات أو المكافآت أو المزايا المستحقة له عند مغادرة الدولة المستقبلية له، مع منحه مهلة زمنية معقولة بعد انتهاء تصريح الإقامة، تمكينا له من تسوية أموره الشخصية وأمور أسرته بطريقة مناسبة.

5- شروط إبعاد الوافدين من الدولة المستقبلية لهم، مع ضمان عدم تعرضهم وأفراد أسرهم للاضطهاد أو الإبقاء التعسفي نتيجة تطورات قد تطرأ على العلاقات السياسية بين دولتهم الأصلية والدولة المستقبلية لهم، أو تبعا لحالة سوق العمل، أو لأسباب صحية خاصة بالعمال.

6- حق العمال الوافدين- بناء على طلب يقدمونه إلى الجهات المختصة في الدولة المستقبلية لهم- في اصطحاب أفراد أسرته (الزوجة أو الزوج والأطفال والوالدين) وذلك بمنحهم تصاريح الإقامة لأفراد الأسرة على نفس الأسس التي تمنح للعمال الوافدين، على أن تبحث تلك الجهات هذا الطلب وتبت فيه على وجه السرعة في فترة لا تتجاوز 6 أشهر من تاريخ تقديم الطلب.

7- تمتع العمال الوافدين وأفراد أسرهم المصرح له باصطحابهم بالحقوق والمزايا التي يتمتع بها عمال الدولة المستقبلية لهم، على أن يشمل ذلك بوجه خاص:

(أ) فرص العمل.

(ب) ساعات العمل والأجور خاضعة للضرائب والرسوم التي تفرض على كسب العمل.

(ج) الراحة الأسبوعية.

(د) الإجازات بأجر.

(هـ) التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي.

(و) الخدمات التعليمية والتدريبية والثقافية والترفيهية.

(ز) الخدمات الإسكانية والصحية وخدمات السلامة المهنية.

8- تمتع العمال الوافدين بالحقوق النقابية في إطار التشريعات الوطنية للدولة المستقبلية لهم.

9- حق العمال الوافدين في أن يحولوا أجورهم إلى أي بلد يختارونه أو إلى الدولة التي ينتمون إليها، ولكل دولة أن تحدد المبلغ المسموح بتحويله على ألا يقل عن ثلث الأجر.

- 10- شروط تجميع وترحيل وتشغيل العمال الراغبين فى الانتقال للعمل.
- 11- تبسيط الإجراءات الخاصة بتنقل الأيدى العاملة فيما بين الدول العربية للحد من تنقل الأيدى العاملة بطريقة غير قانونية.
- 12- فرض عقوبات جزائية رادعة على الوسطاء الذين يعملون على تنقل الأيدى العاملة بطريقة غير قانونية .

المادة الثالثة

وضع وتنفيذ سياسة الهجرة

- تتعهد كل دولة طرف فى هذه الاتفاقية بوضع وتنفيذ سياسة للهجرة على المدى القريب والبعيد تتلاءم مع احتياجاتها الاقتصادية والاجتماعية، وتهدف بوجه خاص إلى:
- 1- تشجيع حركة تنقل الأيدى العاملة فيما بين الدول العربية، وذلك بإبرام اتفاقيات جماعية أو ثنائية لتنقل الأيدى العاملة.
 - 2- تشجيع استثمار رؤوس الأموال العربية فى مشاريع استثمارية تهدف إلى إيجاد فرص عمل لاستيعاب الفائض من العمالة.
 - 3- إعطاء الأولوية لاحتياجات الدول العربية الأخرى من القوى العاملة.
 - 4- العمل تدريجياً على تعويض القوى العاملة الأجنبية فى الدول العربية بقوى عاملة عربية.
 - 5- إلغاء أية تفرقة ضد العمال الوافدين فيما يتعلق بالأحكام الواردة فى المادة الثانية (فقرة 7) من هذه الاتفاقية.
 - 6- الحفاظ على الروابط والعلاقات العائلية والوطنية بين العمال الوافدين وبين أقطارهم الأصلية.
 - 7- عدم تشجيع هجرة الكفاءات والمهارات إلى الدول الأجنبية.
 - 8- اجتذاب العرب المهاجرين إلى دول أجنبية وتشجيع عودتهم لوطنهم للمساهمة فى خطط وبرامج التنمية العربية، وذلك بتوفير الحوافز المادية والمعنوية، وبإيجاد المناخ العلمى والاجتماعى المناسب لهم.
 - 9- تشجيع إبرام اتفاقيات ثنائية أو جماعية بين الدول العربية التى بها حركة هجرة عمالية إلى الخارج وبين الدول الأجنبية المستقبلية للعمال، على أن تتضمن تلك الاتفاقيات باعتبارها حداً أدنى نصوصاً تتعلق بمساواة العمال المهاجرين بالعمال الوطنيين وبوجه خاص فيما يتعلق بالأحكام الواردة فى المادة الثانية فقرة (7) من هذه الاتفاقية.

المادة الرابعة

الأجهزة ومهامها

أولاً- تتعهد كل دولة طرف في هذه الاتفاقية باتخاذ الإجراءات المناسبة لإنشاء جهاز ثلاثي مختص على الصعيد الوطنى للقيام بالمجان- دون اقتضاء أى رسوم من العمال- بالمهام التالية:

(أ) وضع وتنفيذ سياسة الهجرة وتنقل الأيدي العاملة.

(ب) إعداد الدراسات والبيانات الإحصائية الخاصة بتنقل الأيدي العاملة.

(ج) القيام بالإجراءات المتعلقة بتنظيم تنقل الأيدي العاملة وبوجه خاص:

1- متابعة تنفيذ أحكام هذه الاتفاقية.

2- إعداد الاتفاقيات الثنائية والجماعية الخاصة بتنقل الأيدي العاملة ومتابعة تنفيذها.

3- العمليات الخاصة بتجميع واختيار وتشغيل العمال الراغبين فى التنقل بغرض العمل وتسهيل مغادرة وسفر واستقبال هؤلاء العمال وأفراد أسرهم.

4- تسهيل إصدار التأشيرات اللازمة للخروج والدخول والشهادات الطبية.

5- تقديم الخدمات الاستشارية للعمال بهدف مساعدتهم على التكيف مع البيئة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للدولة المستقبلة لهم، وتزويدهم بنسخ من القوانين واللوائح المطبقة عليهم أو بالتعديلات التى تدخل عليها.

ثانياً- وإلى أن يتم إنشاء الجهاز المشار إليه فى صدر هذه المادة، وممارسته لمهامه بصورة كاملة، على كل دولة طرف فى هذه الاتفاقية تحديد السلطة المختصة بتنفيذ أحكام هذه الاتفاقية، على أن تقوم هذه السلطة بالمجان- ودون اقتضاء أى رسوم من العمال- بالمهام الواردة فى المادة الرابعة بالتعاون الوثيق مع منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال الأكثر تمثيلاً.

ثالثاً- على الدول الأطراف فى هذه الاتفاقية أن تعترف بالوثائق والشهادات التى تصدرها الأجهزة أو السلطات المختصة فى كل منها بشأن الحالة المدنية أو القانونية وأن تعترف كذلك بالمؤهلات العلمية والمهنية والشهادات الصحية الممنوحة للعمال الوافدين.

المادة الخامسة

مهام مكتب العمل العربى

1- تتعهد كل دولة طرف فى هذه الاتفاقية بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل العربى بالإجراءات التى تتخذها فى شأن إنشاء الأجهزة المشار إليها فى المادة الرابعة، ويقوم مكتب العمل

العربي، بناء على طلب الدولة المعنية، بتقديم كافة المعونات اللازمة للتغلب على المشاكل والمعوقات التي قد تطرأ.

2- تبعث الأجهزة أو السلطات المختصة المشار إليها في المادة الرابعة، مرة كل عام على الأقل، إلى مكتب العمل العربي وإلى أية دولة طرف في هذه الاتفاقية، بناء على طلبها، بالبيانات والمعلومات والإحصائيات اللازمة لتيسير تنقل الأيدي العاملة فيما بين الدول العربية، وبوجه خاص بما يلي:

(أ) الإحصائيات الخاصة بحركة الهجرة من وإلى الدولة.

(ب) معلومات عن السياسة الوطنية للهجرة، والقوانين واللوائح الخاصة بالهجرة الوافدة والنازحة.

(ج) معلومات بشأن ظروف المعيشة، وبصفة خاصة الحد الأدنى للأجور، ونظام التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي، والإمكانات السكانية.

(د) معلومات عن الاتفاقيات الدولية أو العربية الجماعية أو الثنائية التي تكون الدولة المعنية قد صدقت عليها والمشاكل الخاصة بالتطبيق.

(هـ) معلومات عن الفائض أو العجز في العمالة موزعة حسب المجموعات المهنية والمؤهلات والخبرات.

3- يقوم مكتب العمل العربي بالتنسيق بين الأجهزة أو السلطات المختصة المشار إليها في المادة الرابعة، كما يقوم بتقديم كافة المعونات الفنية اللازمة لها، وبوجه خاص فيما يتعلق بوضع سياسة الهجرة على مستوى وطني ومواجهة المشاكل الخاصة بالتطبيق.

التصديق على الاتفاقية ونفاذها وتطبيقها وتعديلها

المادة السادسة

التصديق على الاتفاقية

تصدق على هذه الاتفاقية الدول الأعضاء في منظمة العمل العربية طبقاً لنظمها القانونية، وتوزع وثائق التصديق لدى المدير العام لمكتب العمل العربي الذي يعد محضراً بإيداع وثائق تصديق كل دولة، ويبلغه إلى الدول الأعضاء.

المادة السابعة

نفاذ الاتفاقية

1- تصبح هذه الاتفاقية نافذة المفعول بعد شهر من إيداع وثائق تصديق ثلاث من الدول الأعضاء في منظمة العمل العربية، وتسرى في شأن كل من الدول الأخرى بعد شهر من تاريخ إيداع وثيقة تصديقها.

2- يجوز لكل دولة طرف في هذه الاتفاقية في حالات الحرب أو الطوارئ العامة أن تتوقف مؤقتاً عن القيام بتنفيذ الالتزامات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية والتي تقتضيها فعلاً هذه الظروف الاستثنائية دون المساس بحقوق العمال المكتسبة، وعلى تلك الدولة أن تحيط المدير العام لمكتب العمل العربي خلال ستة أشهر بالإيقاف وبالإجراءات التي اتخذتها، والأسباب المبررة لها، والأجل الذي تنتهي فيه هذه الإجراءات، ويقوم المدير العام لمكتب العمل العربي بإبلاغ الدول الأعضاء بجميع الإخطارات التي تصله في هذا الشأن.

المادة الثامنة

يسرى بشأن متابعة تطبيق الاتفاقية الأحكام الواردة في نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

المادة التاسعة

تعديل أحكام الاتفاقية

1- لكل دولة طرف في هذه الاتفاقية أن تطلب تعديل أحكامها بإخطار يوجه إلى المدير العام لمكتب العمل العربي الذي يقوم بإبلاغه إلى سائر الدول الأطراف، ولا يعتبر التعديل نافذاً إلا بعد إقرار مؤتمر العمل العربي له والتصديق عليه من الدول الأطراف في هذه الاتفاقية.

2- (أ) إذا أقر مؤتمر العمل العربي اتفاقية جديدة معدلة لهذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً- وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على غير ذلك- فإن تصديق إحدى الدول الأطراف على الاتفاقية الجديدة يوجب نفاذها ويستتبع الإيقاف الفوري لالتزاماتها السابقة الواردة في هذه الاتفاقية.

(ب) تظل هذه الاتفاقية نافذة بالنسبة للدول الأطراف التي لم تصدق على الاتفاقية الجديدة.

(ج) حالما توضع الاتفاقية الجديدة موضع التنفيذ يوقف قبول تصديق الدول الأعضاء على هذه الاتفاقية المعدلة.

المادة العاشرة

لكل دولة طرف في هذه الاتفاقية أن تنسحب منها بعد مضي خمس سنوات من تاريخ نفاذها، ويصبح الانسحاب نافذاً بعد مضي سنة من تاريخ إبلاغ الانسحاب إلى المدير العام لمكتب العمل العربى الذى يبلغه إلى الدول الأطراف في هذه الاتفاقية.

نموذج اتفاقية ثنائية بشأن تنقل الأيدي العاملة

المادة الأولى

يتعهد الطرفان بالعمل على تشجيع وتنشيط تنقل الأيدي العاملة فيما بينهما وفقاً لاحتياجات وأنظمة كل منهما.

المادة الثانية

يتخذ الطرفان جميع الخطوات الضرورية لتيسير الإجراءات الرسمية الخاصة بتنقل الأيدي العاملة فيما بينهما.

المادة الثالثة

1- يتولى الجهاز الثلاثى أو السلطات المختصة المشار إليها في المادة (الرابعة) من الاتفاقية العربية لتنقل الأيدي العاملة (معدلة) عملية اختيار وتجميع وتسفير العمال في إطار التشريعات والنظم الخاصة بالهجرة في الدولة الأصلية.

2- إلى حين إنشاء الجهاز الثلاثى المشار إليه أعلاه يحدد كل من الطرفين السلطة التى تختص بتنفيذ أحكام هذه الاتفاقية، وتتولى هذه السلطة تنظيم تنقل الأيدي العاملة فيما بينهما والإشراف عليه، وعلى أن تقدم الخدمات بالمجان ودون اقتضاء أى رسوم من العمال، وبالتعاون مع منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال الأكثر تمثيلاً.

المادة الرابعة

يتبادل الطرفان بصفة دورية جميع البيانات والمعلومات اللازمة لتيسير تنقل الأيدي العاملة فيما بينهما.

وتشمل البيانات والمعلومات المشار إليها على الأخص ما يلى:

1- ظروف العمل وأحوال المعيشة لاسيما مستوى الأسعار والحد الأدنى للأجور ونظام التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعى وإمكانات السكن.

2- الأنظمة القانونية واللوائح والإجراءات الإدارية الخاصة بمغادرة العامل أو دخوله بقصد العمل وأفراد أسرته المصرح له باصطحابهم، وكذلك التسهيلات التي تقدم في كلتا الحالتين.

المادة الخامسة

تقديم جميع العروض والطلبات الخاصة بالاستخدام إلى السلطة أو الأجهزة المختصة في كل من الدولتين، ويتبادل الطرفان ما يتجمع لديهما في أقرب فرصة ممكنة، بغية العمل على الاستجابة للعروض والطلبات المقدمة من الطرف الآخر.

المادة السادسة

يعترف الطرفان بالوثائق التي تصدرها الأجهزة أو السلطات المختصة في كل من الدولتين في شأن الحالة المدنية والمؤهلات العلمية والمهنية والحالة الصحية وغيرها.

المادة السابعة

يجب إبرام عقد عمل كتابي لكل عامل ينتقل للعمل فيما بين الدولتين ويحرر العقد من ثلاث صور، يحتفظ صاحب العمل بإحداها، وتسلم الثانية للعامل، وتودع الثالثة لدى الجهاز أو السلطة المختصة في الدولة الأصلية للعامل.

يحدد العقد المبرم شروط العمل وظروفه، ويجب أن يتضمن العقد البيانات التالية:

- 1- اسم العامل، وتاريخ وجهة الميلاد، محل الإقامة، الحالة المدنية (العائلية أو أهليته القانونية).
- 2- اسم صاحب العمل أو المنشأة صاحبة العمل.
- 3- نوع العمل، مكان وساعات العمل.
- 4- الأجر والاستقطاعات التي تخصم منه ومكان تأديته.
- 5- الراحة الأسبوعية والإجازات السنوية، أو التي قد تمنح له كمشاركة في المناسبات القومية في دولته الأصلية.
- 6- نفقات سفر وعودة العامل وأفراد أسرته.
- 7- مدة العقد، وشروط تجديده أو فسخه.

المادة الثامنة

يتحمل صاحب العمل الذي ينقل عمالاً، وفقاً لأحكام هذه الاتفاقية، مصاريف سفر وعودة هؤلاء العمال من الدولة التي يقيمون بها إلى الدولة التي سيعملون بها .

ويجوز إعفاء صاحب العمل من تحمل مصاريف عودة العامل في حالة تركه العمل بإرادته قبل انتهاء السنة الأولى من التعاقد أو في حالة ارتكابه خطأ يستوجب فصله بغير مكافأة بمقتضى

القانون مع مراعاة أحكام المادة الثانية فقرة (5) فى حالة وفاة أحد العمال يتم نقل الجثمان إلى وطن المتوفى على نفقة صاحب العمل .

المادة التاسعة

ويتمتع العمال الذين ينتقلون، وفقا لأحكام هذه الاتفاقية، بالحقوق والمزايا التى يتمتع بها عمال الدولة التى ينتقلون للعمل بها، ويشمل ذلك على الأخص، مع مراعاة أحكام المادة الثانية فقرة (1) من الاتفاقية الأصلية، فرص الاستخدام والأجور وساعات العمل والراحة الأسبوعية والإجازات بأجر والخدمات التعليمية والتدريبية والتثقيفية والصحية والإسكان والحقوق والحريات النقابية (فى إطار التشريعات الوطنية للدولة المستقبلة لهم) وكذلك التأمينات الاجتماعية (الضمان الاجتماعى).

المادة العاشرة

1- يجوز للعمال الذين ينتقلون للعمل فيما بين الدولتين، وفقا لأحكام هذه الاتفاقية، أن يتقدموا بطلب لاصطحاب أسرهم أو التحاقهم بهم، وتقدم الطلبات إلى الأجهزة أو السلطات المختصة فى كل من الدولتين، مشفوعة ببيان بأفراد أسرة العامل وفقا لتعريف الأسرة والوارد فى المادة الثانية فقرة 6 من الاتفاقية العربية لتنقل الأيدي العاملة (معدلة)، وتبت الأجهزة أو السلطات المختصة فى هذا الطلب فى أقرب وقت ممكن وخلال فترة زمنية لا تتعدى ستة أشهر من تاريخ تقديم الطلب.

2- يتحمل صاحب العمل نفقات سفر أفراد أسرة العامل المصرح له باصطحابهم على أن يحدد ذلك فى عقد العمل الفردى.

المادة الحادية عشرة

يحق للعمال الذين ينتقلون للعمل فيما بين الدولتين، وفقا لأحكام هذه الاتفاقية، أن يحولوا أجزاء من أجورهم إلى القطر الذى ينتمون إليه، أو أية دولة أخرى على ألا يقل عن ثلث الأجر.

المادة الثانية عشرة

يتمتع العمال الذين ينتقلون للعمل فيما بين الدولتين وفقا لأحكام هذه الاتفاقية بجميع التسهيلات الجمركية اللازمة، وبصفة خاصة فيما يتعلق بممتلكاتهم الشخصية والممتلكات الشخصية لأفراد أسرهم، والأدوات والمعدات الخاصة بعملهم.

المادة الثالثة عشرة

يتعاون الطرفان فى اتخاذ جميع الإجراءات اللازمة للحيلولة دون وقوع أية أعباء ضريبية مزدوجة على عاتق العمال الذين ينتقلون للعمل فيما بين الدولتين وفقا لأحكام هذه الاتفاقية.

المادة الرابعة عشرة

تنشأ لجنة مشتركة للإشراف على تطبيق هذه الاتفاقية، تضم ممثلين عن كل طرف، وتختص اللجنة المذكورة بما يأتي:

1- متابعة تنفيذ أحكام الاتفاقية وتذليل الصعوبات التي تنشأ أثناء سريانها.

2- النظر في تعديل الاتفاقية عند الاقتضاء.

المادة الخامسة عشرة

يتخذ الطرفان جميع الإجراءات التي تكفل استفادة العمال الذين انتقلوا للعمل فيما بين الدولتين قبل سريان هذه الاتفاقية بجميع الحقوق والمزايا المقررة فيها.



الاتفاقية العربية رقم (5) لعام 1976 بشأن المرأة العاملة

إن مؤتمر العمل العربى المنعقد فى دورته الخامسة فى مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية (مارس/ آذار 1976).

ومنطلقا من أن التحرر الاقتصادى هو دعامة التحرر السياسى.

وبما أن القوى البشرية هى الدعامة الأساسية لتحقيق التحرر الاقتصادى عن طريق التنمية الاجتماعية والاقتصادية الشاملة.

وحيث أن المرأة تمثل نصف هذه القوى، مما يقتضى إسهام الأيدى العاملة النسائية فى عملية التنمية على أوسع نطاق ممكن، وعلى أساس المساواة التامة مع الرجل.

ولما كان انطلاق المرأة فى تادية دورها بطريقة فعالة ومثمرة يحتم إيجاد المناخ المستقر والملائم لها عن طريق التشريعات، كما يحتم تقديم التسهيلات التى تعينها على القيام بواجباتها فى الأسرة والعمل.

وتطبيقا لما تنص عليه المادة العاشرة من الميثاق العربى للعمل، من أن الدول العربية توافق على توحيد شروط وظروف العمل بالنسبة لعمالها كلما أمكن ذلك.

يقرر:

الموافقة على الاتفاقية الآتى نصها:

المادة الأولى

نطاق التطبيق

يجب العمل على مساواة المرأة والرجل فى كافة تشريعات العمل، كما يجب أن تشمل هذه التشريعات على الأحكام المنظمة لعمل المرأة، وذلك فى كافة القطاعات بصفة عامة وعلى الأخص فى قطاع الزراعة.

المادة الثانية

الاستخدام والأجور

يجب العمل على ضمان تكافؤ الفرص فى الاستخدام بين الرجل والمرأة، فى كافة مجالات العمل، عند تساوى المؤهلات والصلاحية، كما يجب مراعاة عدم التفرقة بينهما فى الترقى الوظيفى.

المادة الثالثة

يجب العمل على ضمان مساواة المرأة والرجل فى كافة شروط وظروف العمل، وضمن منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل، وذلك عن العمل المماثل.

المادة الرابعة

التعليم والتوجيه والتدريب

يجب العمل على ضمان إتاحة الفرص للمرأة العاملة على قدم المساواة مع الرجل، في كافة مراحل التعليم، وكذلك في التوجيه والتدريب المهني، قبل وبعد الالتحاق بالعمل.

المادة الخامسة

يجب العمل على ضمان توفير تسهيلات إعادة تدريب المرأة العاملة بعد فترات انقطاعها- المسموح بها- عن مجال العمل.

المادة السادسة

ظروف العمل وحماية المرأة

يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق التي يحددها التشريع في كل دولة.

المادة السابعة

لا يجوز تشغيل النساء ليلاً، وتحدد الجهات المختصة في كل دولة، المقصود بالليل طبقاً لما يتمشى مع جو وموقع وتقاليد كل بلد، وتستثنى من ذلك الأعمال التي يحددها التشريع في كل دولة.

المادة الثامنة

يجب على صاحب العمل في المنشآت التي تعمل فيها نساء، تهيئة دار للحضانة بمفرده، أو بالاشتراك مع منشأة، أو منشآت أخرى .

ويحدد تشريع كل دولة شروط إنشاء ومواصفات ونظام دور الحضانة.

المادة التاسعة

يجب العمل على تخفيف الأعمال التي تكلف بها المرأة العاملة أثناء الفترة الأخيرة للحمل، وفي الفترة الأولى عقب الولادة، ويحظر تشغيلها ساعات إضافية في الفترات المذكورة.

المادة العاشرة

رعاية الأمومة

للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة بأجر كامل قبل وبعد الوضع، لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع، على ألا تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء المدة المذكورة.

المادة الحادية عشرة

تمنح المرأة العاملة إجازة مرضية خاصة، في حالة المرض الناجم عن الحمل أو الوضع طبقاً لما يحدده التشريع في كل دولة، وذلك مع مراعاة عدم احتساب هذه الإجازة من بين الإجازات المرضية المنصوص عليها في القانون.

المادة الثانية عشرة

يحظر فصل المرأة العاملة أثناء حملها أو قيامها بإجازة الوضع، أو أثناء إجازتها المرضية بسبب الحمل أو الوضع.

المادة الثالثة عشرة

الإجازات الخاصة

لكلا الزوجين العاملين، الحق في الحصول على إجازة بدون أجر، لمرافقة الآخر في حالة انتقاله إلى مكان آخر غير مكان العمل الأصلي، في داخل الدولة أو خارجها، ويترك تحديد الحد الأقصى المصرح به لتشريع كل دولة.

المادة الرابعة عشرة

للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة بدون أجر للتفرغ لتربية أطفالها، وذلك طبقاً للشروط والمدة التي يحددها التشريع في كل دولة، ويحتفظ للمرأة العاملة بوظيفتها خلال هذه الإجازة.

المادة الخامسة عشرة

الضمانات الاجتماعية

يجب أن يشمل تشريع التأمينات الاجتماعية الخاص بكل دولة، تأميناً خاصاً للأمومة.

المادة السادسة عشرة

(أ) للمرأة العاملة الحق في الجمع بين أجرها أو معاشها، وبين معاشها عن زوجها بدون حد أقصى.

(ب) لزوج المرأة العاملة الحق في الجمع بين أجره أو معاشه، وبين معاشه عن زوجته بدون حد أقصى.

(ج) لأولاد المرأة العاملة الحق في الجمع بين معاشهم عن والدهم، ومعاشهم عن والدتهم بدون التقيد بحد أقصى.

المادة السابعة عشرة

للأسرة أن تستفيد من التأمين الصحي الخاص بالمرأة العاملة، ويحدد التشريع في كل دولة المقصود بالأسرة.

المادة الثامنة عشرة

للمرأة العاملة الحق في الحصول على المنح العائلية، وذلك في حالة إعالتها ولأولادها ولزوجها إذا كان عاجزا

المادة التاسعة عشرة

استحقاقات المرأة العاملة في حالة الاستقالة

للمرأة العاملة الحق في الحصول على كامل حقوقها في مكافآت نهاية الخدمة أو المعاش أو أية استحقاقات أخرى، في حالة استقالتها بسبب الزواج أو الإنجاب، على أن تبدى رغبتها في الاستقالة، في خلال المدة التي حددها التشريع في كل دولة.

المادة العشرون

أحكام عامة

تعتبر الأحكام المنصوص عليها في هذه الاتفاقية حدا أدنى لما يجب أن يوفره تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية للمرأة العاملة، ولا يجوز أن يترتب على الانضمام إلى هذه الاتفاقية، الانتقاص من أية مزايا أو حقوق نقدية أو عينية، ينص عليها التشريع أو الأحكام القضائية أو الاتفاقيات الجماعية أو العرف المعمول به في أية دولة من الدول المنضمة إليها.

التصديق على الاتفاقية ونفاذها وتطبيقها وتعديلها والانسحاب منها

المادة الحادية والعشرون (10)

التصديق على الاتفاقية

1- لكل دولة تصدق على أحكام هذه الاتفاقية كليا أو جزئيا، بشرط ألا يقل عدد المواد التي تصدق عليها عن نصف المواد (من الأولى إلى التاسعة عشرة)، على أن يكون من بينها وجوبا المواد (3-6-10-11)، إضافة إلى المواد الاجرائية من المادة العشرين إلى المادة الرابعة والعشرين.

* عدلت هذه المادة بموجب قرار مؤتمر العمل العربي رقم (1178) في دورته الثامنة والعشرين (عمان- المملكة الأردنية الهاشمية، أبريل/ نيسان 2001).

وتودع وثائق التصديق لدى المدير العام لمكتب العمل العربى الذى يعد محضراً بإيداع وثائق تصديق كل دولة، ويبلغه إلى الدول الأعضاء.

2- لكل دولة أن تصدق على أية مادة لم تصدق عليها بداية، وذلك تبليغ المدير العام لمكتب العمل العربى، ويعتبر ذلك جزءاً لا يتجزأ من تصديقها على الاتفاقية.

المادة الثانية والعشرون

نفاذ الاتفاقية

تصبح هذه الاتفاقية ملزمة لكل دولة من الدول العربية، بمجرد تصديقها أو الموافقة عليها، وتصبح نافذة المفعول بعد شهر من إيداع تصديق أو موافقة ثلاث من الدول الأعضاء فى منظمة العمل العربية، وتسرى فى شأن الدول العربية الأخرى التى تنضم إليها مستقبلاً، بعد مرور شهر من تاريخ إيداع وثيقة الانضمام أو التصديق.

المادة الثالثة والعشرون

متابعة التطبيق وتعديل الاتفاقية

أو التحلل من الالتزامات

تسرى بشأن متابعة تطبيق الاتفاقية أو تعديلها أو التحلل من التزاماتها، الأحكام الواردة فى نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

المادة الرابعة والعشرون

الانسحاب

لكل دولة عضو فى هذه الاتفاقية أن تنسحب منها بعد مضى خمس سنوات من تاريخ نفاذها، ويصبح الانسحاب نافذاً بعد مضى سنة من تاريخ إبلاغ الانسحاب إلى المدير العام لمكتب العمل العربى، الذى يبلغه إلى الدول الأعضاء فى هذه الاتفاقية.

ولا يؤثر الانسحاب على صحة الاتفاقية بالنسبة لباقى الدول الأعضاء فيها.



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

الديباجة

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

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

ورغبة في النهوض بالمستويات التي نصت عليها هذه الاتفاقية إلى مرتبة أفضل، مع الأخذ في الاعتبار ما استحدثت من مستويات دولية وعربية في تشريعات العمل.

ومسيرة لما اتجهت إليه (المادة الرابعة) من الميثاق العربي للعمل بشأن بلوغ مستويات متمثلة في تشريعات العمل.

قرر مؤتمر العمل العربي في دورته الخامسة المنعقدة في (الإسكندرية، جمهورية مصر العربية، مارس/ آذار 1976) الموافقة على الاتفاقية الآتية نصها:

الجزء الأول

الأحكام العامة بشأن مستويات العمل

مادة (1)

تقرر الأطراف المتعاقدة أنها مرتبطة في حدود ما هو منصوص عليه بالجزء السادس من هذه الاتفاقية، بالالتزامات الناشئة عن المستويات الموضحة فيها، والتي تقوم على أساس الحقوق والواجبات المتبادلة بين العمال وأصحاب الأعمال، وعلى إقامة علاقات العمل على أساس متكافئ، 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 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 أفضل.

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 أية دولة طرف في 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 في العمل المنتج الذي 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 الذي يكفل حق العمل لجميع المواطنين في سن العمل.

مادة (5)

يراعى في 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 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، 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 في الاختيار الحر للعمل، وفي تغييره.

وتنظم كل دولة الشروط الخاصة بممارسة هذا الحق.

مادة (8)

1- يجب أن تكون الحماية التي 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 في الفقرة (2) من جميع المزايا والحقوق المنصوص عليها في هذه التشريعات.

مادة (9)

يجب أن تنص تشريعات العمل على اعتبار أحكامها من النظام العام، ويعتبر باطلاً 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 أفراد قوانين لبعض الفئات التى تختلف ظروف عملها اختلافاً كلياً 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 تدريب 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 التي تلتزم بتدريب العاملين بها، وعلى هذه المنشآت وضع البرامج الخاصة بالتدريب المناسب لكل فئة.

مادة (15)

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

تشغيل العمال

مادة (16)

يجب إنشاء مكاتب تشغيل مجانية محلية، وإذا اقتضى الحال مكاتب إقليمية بالعدد الكافي، 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 خدماتها 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 التي 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)

تلتزم 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 التي تلتزم بتشغيلها.

ويتمتع العاجزون المؤهلون مهنيًا الذين يتم تشغيلهم بجميع الحقوق المقررة للعمال الآخرين،
وفقًا لقوانين العمل.

عقد العمل الفردي

إثبات العقد

مادة (20)

يراعى أن يحرر عقد العمل كتابةً، وأن يتضمن البيانات التي تحدد حقوق وواجبات الطرفين.
وللعامل إثبات حقوقه بكافة الطرق.

مادة (21)

يجب أن تتمشى شروط عقد العمل مع الأحكام التي تنص عليها القوانين والتي 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 لعمال معينين أو لمدة محددة، أو غير محددة، فإذا كان العقد محدد المدة
واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته، اعتبر العقد مجددًا لمدة غير محددة.

مادة (24)

لا يجوز إبرام عقد عمل لمدة الحياة وإلا اعتبر مبرمًا لمدة غير محددة، ويحدد تشريع كل
دولة الحد الأقصى لمدة العقد التي يمكن النص عليها صراحةً، أو ضمناً في عقد العمل، المحدد
المدة.

تنظيم علاقات العمل وإجراءات الجزاءات

مادة (25)

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

مادة (26)

ينظم التشريع أنواع وحدود الجزاءات والضمانات التي تكفل حماية العامل في 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 التي تجيز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل، أو إيقافه، وكذا الحالات التي تجيز للعامل أن يطلب إعفاه من العمل.

مادة (29)

للعامل الذي يرى أنه فصل بدون مبرر، الحق في 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 الذي 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 الذي أصابه ضرر من هذا الفسخ الحق في تعويض تقدره المحكمة مع مراعاة نوع العمل ومقدار الضرر ومدة الخدمة والعرف الجارى بعد التحقق من ظروف الفسخ.

مادة (31)

يكون للعامل عند انتهاء علاقة 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 التي تستحق للعامل عند انتهاء خدمته.

مادة (33)

يحدد تشريع كل دولة المقصود بالخطأ الفادح الذي يبرر إنهاء العقد، وفي هذه الحالة لا يكون ثمة مقتضى لمدة الاخطار والتعويض عنها.

الأجور

مادة (34)

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

مادة (35)

تشكل لجان مشتركة في 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 في أضيق الحدود. ويحدد تشريع كل دولة نسبة الأجر التي يجوز الحجز عليها، أو النزول عنها للديون أو المبالغ المستحقة للغير، وتحدد هذه الحدود بنسب تصاعدية وبحسب نوع الدين الذي يتم الحجز من أجله.

مادة (37)

لا يجوز لصاحب العمل الاستقطاع من أجور العامل، إلا بالشروط والحدود التي يتعين النص عليها في تشريع كل دولة.

مادة (38)

أجر العامل وما في حكمه دين ممتاز بأكمله على صاحب العمل، وله الأولوية على سائر الديون الممتازة.

مادة (39)

ينظم تشريع كل دولة الطريقة التي 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 التي تصرف للعامل في 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 اليومي 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، طبقاً لما يتناسب مع ظروف كل بلد، وتقاليدها وشعائرها 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، فى الحالات وبالشروط التى يقرها التشريع، على ألا تتجاوز ساعات العمل اليومى فى مجموعها عشر ساعات فى اليوم، أو ستين ساعة فى الأسبوع.

ويعطى العمال عن ساعات عملهم الإضافى، أجوراً 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 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 فى حالة انتهاء علاقة عمله الحصول على الأجر المقابل لمدة الإجازة المستحقة له وفقاً للأجر الأخير.

مادة (52)

* إجازة رسمية:

- يمنح العامل إجازات مدفوعة الأجر في الأعياد الدينية والمناسبات القومية التي يحددها التشريع.

ويجوز في بعض المنشآت التي تحددها القوانين المحلية تشغيل العامل في هذه الأيام، مع زيادة في الأجر يحددها القانون، أو يحصل على أيام أخرى عوضاً 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 التي تؤثر على الصحة وأخطار العمل والآلات، ويحدد تشريع كل دولة الأحكام اللازمة لتنظيم هذه الاحتياطات.

مادة (54)

يجب عند التعيين إجراء الكشف الطبي الدقيق على العمال المشتغلين في مهن تتضمن بطبيعتها أخطاراً تهدد صحة العامل، كما يجب إجراء الكشف الطبي 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 في 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 التي تخضع لهذا الإلزام.

حماية الأحداث

مادة (57)

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

مادة (58)

لا يجوز تشغيل الأحداث قبل السابعة عشرة في الصناعات الخطرة، أو الضارة بالصحة، التي تحددها القوانين 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 مكافأة 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 علم 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 فى الفترات الدورية، التى تحددها القوانين والقرارات واللوائح فى 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 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 تغييبها في إجازة الأمومة فصلا تعسفيا، ما لم يثبت اشتغالها في منشأة أخرى خلال هذه الإجازة.

مادة (67)

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

مادة (68)

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

مادة (69)

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

وتستثنى 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.

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 شؤون العمال ورفع الكفاية الإنتاجية والتدرج والتدريب المهني 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 مهنتهم 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 لشروط انتمائه أو عدم انتمائه لأية نقابة، أو لشروط 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 في إنشائها وحلها لنفس الإجراءات التي تخضع لها منظمات أصحاب الأعمال.

مادة (83)

يجب أن ينص التشريع المنظم لنقابات العمال، ومنظمات أصحاب الأعمال في كل دولة على أن يكون من ضمن أغراضها إبداء الرأي في تشريعات العمل، وفي جميع المسائل التي تهم الطرفين.

مادة (84)

يحق أن تكفل الحماية لنقابات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال ضد كل عمل من شأنه تدخل بعضها في 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 في شروط العمل وتنظيمه، على أساس نوع النشاط الاقتصادي وطبيعته، وعليهم أن يحاولوا بقدر الإمكان الوصول إلى إبرام عقد عمل مشترك يحدد بدقة ووضوح حقوق والتزامات طرفي 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 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 الجماعية

مادة (89)

ينص تشريع كل دولة على تنمية وتشجيع تسوية المنازعات الجماعية عن طريق المفاوضات المباشرة بين الطرفين، وينظم 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 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 التي 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، وتتنظر 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 تأهيلاً مهنياً مناسباً، 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 التي لا تتناولها الأحكام التشريعية القائمة.

وتنشر السلطة المركزية للتفتيش تقريراً سنوياً 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 مرتبطاً بالأجزاء الأولى، والثالث، والسادس وبعده من المواد تبلغ خمسين مادة على الأقل يقع عليها اختياره من مواد الأجزاء الثاني والرابع والخامس، من الاتفاقية.

2- يبلغ الطرف المتعاقد، المواد التي يقع الاختيار عليها، وفقاً لأحكام الفقرة الأولى من هذه المادة، إلى المدير العام لمكتب العمل العربي، في وقت إيداع مستند التصديق أو الموافقة.

3- لكل طرف في أي وقت لاحق أن يقرر بمقتضى تبليغ موجه إلى المدير العام لمكتب العمل العربي باعتباره مرتبطاً بأية مادة واردة بالجزء الثاني 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 المدير العام لمكتب العمل العربي جميع الدول الموقعة بكل تبليغ يصله وفقاً لأحكام هذه المادة.

القسم الثاني

مراقبة تنفيذ الاتفاقية

التقارير الخاصة بالنصوص المختارة

مادة (102)

تقدم الأطراف المتعاقدة إلى المدير العام لمكتب العمل العربي- وفقاً لنظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية- تقريراً سنوياً عن تطبيق أحكام الجزء الثالث وتلك التي تختارها من الأجزاء الثاني والرابع والخامس من هذه الاتفاقية.

التقارير الخاصة بالنصوص غير المختارة

مادة (103)

تقدم الأطراف المتعاقدة إلى المدير العام لمكتب العمل العربي في فترات مناسبة وبناء على طلب مؤتمر العمل العربي، تقارير خاصة بنصوص الأجزاء الثاني والرابع والخامس من الاتفاقية التي لم يقع عليها اختيارها، سواء وقت التصديق أو الموافقة أو بإخطار لاحق. ويحدد المدير العام لمكتب العمل العربي في فترات منتظمة النصوص التي 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 في الدولة.
- 2- تبلغ الأطراف المتعاقدة المدير العام لمكتب العمل العربي بأية ملاحظات بشأن التقارير التي أبلغتها بها المنظمات المشار إليها.

فحص التقارير

مادة (105)

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

لجنة الخبراء

مادة (106)

- 1- تكون لجنة الخبراء من سبعة على الأقل يختارهم مدير عام مكتب العمل العربي بالتشاور مع لجنة المتابعة، من بين الخبراء المشهود لهم بالخبرة في شؤون العمل.
- 2- يختار أعضاء لجنة الخبراء لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد أكثر من مرة.

مادة (107)

تنتخب لجنة الخبراء مقرراً من بين أعضائها لعرض نتائج مداولاتها على مؤتمر العمل العربي ويحدد مقرر اللجنة تواريخ انعقاد جلساتها.

القسم الثالث

الأحكام النهائية

الاستثناءات في حالة الحرب والطوارئ العامة

مادة (108)

- 1- يجوز في حالة الحرب أو في حالة الطوارئ العامة التي تعلنها الدولة أن تتخذ إجراءات الاستثناء 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 مدير عام مكتب العمل العربي في فترة معقولة بالإجراءات التي اتخذها والأسباب التي دفعت إليها، كما يجب عليه أيضاً أن يخطر المدير العام للمكتب العمل العربي بالتاريخ الذي تنتهي فيه هذه الإجراءات وتعود فيه أحكام هذه الاتفاقية إلى التطبيق التام.
- 3- يبلغ المدير العام لمكتب العمل العربي باقى الأطراف المتعاقدة بجميع الإخطارات، التي تصله طبقاً 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 في الأجزاء الثانية والرابع والخامس، أن تكون محلاً لقيود أو تحديدات لم ترد بالجزءين الأول والثاني، فيما عدا القيود التي يفرضها القانون والتي تقتضيها المبادئ الديمقراطية لضمان حقوق وحرية الأفراد أو لحماية النظام العام أو الأمن العام أو الصحة العامة أو الأخلاق.

العلاقات الدولية بين الاتفاقية والقانون

الداخلي والاتفاقية الدولية

مادة (110)

لا تمس أحكام هذه الاتفاقية أحكام التشريع الخاص في كل دولة والمعاهدات والاتفاقيات الثنائية والدولية النافذة، أو التي 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 في 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 الإخلال 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.



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

إن مؤتمر العمل العربى المنعقد فى دورته السادسة فى مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية (مارس/ آذار 1977).

إيماناً منه بأن حماية القوى العاملة من المخاطر المهنية بتوفير البيئة السليمة للإنتاج ينعكس أثره بصورة إيجابية على الناتج القومى بعناصره المختلفة.

ولما كان التقدم التكنى يسير بمعدلات سريعة، مما يستتبع ذلك بالضرورة، تطوير مستويات السلامة والصحة المهنية.

ولما كانت البلاد العربية تسعى لمواكبة التقدم التكنى فى مختلف المجالات فى الصناعة والزراعة والتجارة والنقل والخدمات، حيث تعاضمت صور النشاط فى تلك المجالات، وتبع ذلك اتساع دائرة المخاطر المهنية وتنوعها.

وحيث أن منظمة العمل العربية تهدف إلى تحسين ظروف العمل، وتعمل من أجل ذلك على تطوير تشريعات العمل سعياً للوصول إلى مستويات متماثلة.

فإن المؤتمر يقرر الموافقة على الاتفاقية الآتى نصها، والتي يطلق عليها الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية.

مستويات السلامة والصحة المهنية

المادة الأولى

يجب أن تشمل التشريعات العربية الأحكام الخاصة بالسلامة والصحة المهنية فى جميع مجالات العمل وقطاعاته، كما يجب أن تشمل أحكاماً خاصة بالتأمين على العمال من حوادث العمل وأمراض المهنة.

المادة الثانية

يجب مساواة جميع العمال العرب بالعمال الوطنيين فى تطبيق أحكام السلامة والصحة المهنية، وأحكام التأمين من حوادث العمل وأمراض المهنة، وأحكام أنظمة التأهيل المهني.

المادة الثالثة

يجب أن تتضمن الأحكام الخاصة بالسلامة والصحة المهنية الأسس الفنية اللازمة لضمان السلامة والحماية، فى:

- اختيار موقع المنشأة.
- الإنشاء والتشييد.
- الوقاية من جميع أخطار العمل.

ويحدد تشريع كل دولة الاشتراطات الفنية اللازمة لمراعاة هذه الأسس.

المادة الرابعة

يحدد تشريع كل دولة الإجراءات والوسائل الكفيلة بسلامة بيئة العمل وحماية البيئة المجاورة والمحافظة عليها من مخاطر النشاط المزاو، بحيث تكون بيئة العمل والجوار في المستوى الصحى المتعارف عليها علميا.

المادة الخامسة

يجب العمل على توفير السلامة والصحة المهنية وتحقيق ظروف إنسانية للعمل الآمن، عن طريق:

- (أ) حماية العامل من أخطار العمل والآلات، وحمايته من الأضرار الصحية.
 - (ب) وضع الاشتراطات اللازمة لتحسين بيئة ووسائل العمل.
 - (ج) مراعاة تحقيق التلاؤم بين نوع العمل وظروفه، وبين الأشخاص المكلفين به من النواحي الصحية والفنية.
 - (د) توعية وتدريب العاملين على وسائل السلامة وتوفير أدوات الوقاية الشخصية وتدريب العمال على استخدامها.
 - (هـ) تدارك ما قد ينشأ من أضرار تصيب العامل صحيا أو اجتماعيا نتيجة عمله والعمل على معالجتها ومعالجة ما يتخلف عنها.
 - (و) حماية وسائل الإنتاج من إنشاءات وآلات ومواد، وغير ذلك.
- ويحدد تشريع كل دولة الأحكام اللازمة لتنظيم هذه الاحتياطات.

المادة السادسة

- 1- لا يجوز تشغيل الأحداث من الجنسين فى الأعمال الصناعية، قبل سن الخامسة عشرة، وذلك فيما عدا المتدرجين منهم.
- 2- لا يجوز تشغيل الأحداث من الجنسين قبل بلوغهم سن الثامنة عشرة فى الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة، والتي تحددها التشريعات والقرارات واللوائح الخاصة بكل دولة.
- 3- يحظر تشغيل النساء، فى الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة، التي يحددها التشريع فى كل دولة.

المادة السابعة

يجب الاهتمام بإنشاء أجهزة خدمات السلامة والصحة المهنية فى المنشآت التى يحددها تشريع كل دولة، وذلك للإشراف على جميع ظروف العمل التى تؤثر على سلامة وصحة العمال، والقيام بالتنسيق الصحى والتوعية الوقائية.

المادة الثامنة

يجب عند التعيين إجراء الفحص الطبى الابتدائى لإلحاق العامل بالعمل الذى يتلاءم مع قدراته الصحية البدنية والعقلية والنفسية، كما يجب إجراء الفحص الطبى الدورى على العمال، للمحافظة على لياقتهم الصحية بصفة مستمرة، ولاكتشاف ما قد يظهر من أمراض المهنة فى مراحلها الأولى.

المادة التاسعة

يجب تقديم الإسعافات الأولية وعلاج الحالات الطارئة داخل المنشأة، كما يجب توفير الخدمات الطبية، سواء داخل المنشأة أو خارجها كقسم مستقل، أو كخدمة مشتركة بين عدة منشآت للقيام بالرعاية الطبية والمحافظة على صحة العمال.

المادة العاشرة

يجب على صاحب العمل القيام بتسجيل حوادث العمل وأمراض المهنة وإخطار الجهات المختصة بها، كما يجب إخطار الجهات المختصة بالحالات المرضية المهنية المشتبه فيها، وعلى صاحب العمل اتخاذ كافة الإجراءات لمنع تكرار وقوع مثل هذه الحالات ووضع الإحصاءات الخاصة بذلك.

ويحدد تشريع كل دولة الوسائل الكفيلة بتحقيق ذلك.

المادة الحادية عشرة

يحدد تشريع كل دولة الأجهزة التى يوكل إليها وضع وتطبيق أسس السلامة والصحة المهنية، والأجهزة التى تقوم بالبحوث والتخطيط والتدريب فى هذا المجال، وذلك على مستوى الدولة، وعلى مستوى المنشآت القائمة بها.

المادة الثانية عشرة

يجب إيجاد جهاز تفتيش خاص بالسلامة والصحة المهنية، ويجب أن يدعم هذا الجهاز بالكوادر المتخصصة وبأجهزة ومعدات القياس، وغير ذلك مما يلزم للقيام بعمله، ويجب إعطاء هذا الجهاز سلطة الضبطية القضائية.

ويجب إشراك هذا الجهاز فى وضع اشتراطات السلامة والصحة المهنية للترخيص بإقامة المنشآت.

المادة الثالثة عشرة

يجب الاهتمام بالتدريب فى مجالات السلامة والصحة المهنية، وذلك بإنشاء مراكز أو معهد وطنى خاص بالسلامة والصحة المهنية فى كل دولة عربية لإجراء التجارب وعرض أحدث وسائل الوقاية وتنظيم الدورات التدريبية.

المادة الرابعة عشرة

يجب أن تكون مادة السلامة والصحة المهنية ضمن برامج التعليم فى الدراسات النظرية والتطبيقية، وفى معاهد ومراكز التدريب الفنى والمهنى.

المادة الخامسة عشرة

يجب إنشاء لجنة عربية عليا للسلامة والصحة المهنية فى إطار منظمة العمل العربية، وإنشاء لجنة وطنية على مستوى كل دولة عربية، ولجان على مستوى المنشآت ذات النشاط الذى قد ينشأ عنه الخطر، وذلك فى كل دولة عربية.

ويراعى فى تشكيل هذه اللجان التمثيل الثلاثى، فيما عدا لجان المنشآت، فيكتفى فيها بالتمثيل الثنائى (أصحاب أعمال وعمال)، ولها أن تستعين بممثل حكومى إذا رأت ذلك.

وتختص هذه اللجان برسم وتنسيق السياسة العامة الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، والعمل على حماية العمال من أى خطر قد ينشأ عن العمل أو الظروف التى يتم فيها وبحث أسباب وقوع الإصابات والحوادث، ووضع الاحتياطات الكفيلة بمنع تكرارها.

وتعمل هذه اللجان على الوصول إلى أعلى مستوى ممكن، من الصحة البدنية والعقلية والنفسية للعمال، والاحتفاظ لهم بهذا المستوى.

أحكام عامة

المادة السادسة عشرة

تعتبر الأحكام المنصوص عليها فى هذه الاتفاقية حداً أدنى لما يجب أن يوفره التشريع للعمال، ولا يجوز أن يترتب على الانضمام إليها الانتقاص من أية حقوق ينص عليها التشريع أو الاتفاقيات الجماعية أو العرف أو الأحكام القضائية المعمول بها أو المطبقة فى أية دولة من الدول العربية المنضمة إلى الاتفاقية.

التصديق على الاتفاقية ونفاذها

وتطبيقها والانسحاب منها

المادة السابعة عشرة (20)

- 1- تصدق كل دولة على هذه الاتفاقية، كلياً أو جزئياً، وفقاً لنظمها القانونية، وتودع وثائق التصديق لدى المدير العام لمكتب العمل العربي الذي يعد محضراً بإيداع وثائق تصديق كل دولة، ويبلغه إلى الدول الأعضاء.
- 2- إذا اختارت الدولة التصديق على الاتفاقية جزئياً، فيجب أن يكون من بين المواد التي تصدق عليها المواد (1، 2، 3، 4، 7، 8، 9، 10) إضافة إلى المواد الإجرائية من السادسة عشرة إلى العشرين.
- 3- لكل دولة أن تصدق على أية مادة لم تصدق عليها بداية، وذلك بتبليغ المدير العام لمكتب العمل العربي، ويعتبر ذلك جزءاً لا يتجزأ من تصديقها على الاتفاقية وتسرى على الدول العربية الأخرى التي تنضم إليها مستقبلاً بعد مرور شهر من تاريخ إيداع وثيقة التصديق.

المادة الثامنة عشرة

- تصبح هذه الاتفاقية ملزمة لكل دولة من الدول العربية، بمجرد تصديقها عليها، وتصبح نافذة المفعول بعد شهر من إيداع وثائق تصديق ثلاث من الدول العربية.
- وتسرى على الدول العربية الأخرى التي تنضم إليها مستقبلاً بعد مرور شهر من تاريخ إيداع وثيقة التصديق .

المادة التاسعة عشرة

- تسرى بشأن متابعة تطبيق الاتفاقية الأحكام الواردة في نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

المادة العشرون

- لكل دولة منضمة إلى هذه الاتفاقية أن تنسحب منها بعد مضي خمس سنوات من تاريخ نفاذها، ويصبح الانسحاب نافذاً بعد مضي سنة من تاريخ إبلاغ الانسحاب إلى المدير العام لمكتب العمل العربي، الذي يبلغه إلى الدول المصدقة على هذه الاتفاقية.
- ولا يؤثر الانسحاب على نفاذ الاتفاقية بالنسبة لباقي الدول المنضمة إليها.

* عدلت هذه المادة بموجب قرار مؤتمر العمل العربي رقم (1178) في دورته الثامنة والعشرين (عمان - المملكة الأردنية الهاشمية، أبريل/ نيسان 2001).



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

إن مؤتمر العمل العربى المنعقد فى دورته السادسة فى مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية (مارس/ آذار 1977).

إيماناً منه بأن الحرية النقابية هى من الحريات العامة التى نصت عليها المواثيق الدولية وديساتير العالم.

ولما كان حق النقابات فى حماية العمال والتفاوض الجماعى باسمهم لتحديد شروط وظروف العمل هو من الحقوق المقررة التى اكتسبتها الحركة النقابية بكفاحها الطويل.

ولما كان للنقابات العربية دور أساسى فى تحرر وتنمية وتقدم الوطن العربى، فإن صيانة الحريات والحقوق النقابية تعتبر شرطاً جوهرياً لتمكين النقابات من ممارسة هذا الدور.

ولما كانت النقابات العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال على حداثة عهدا فى الوطن العربى، قد خطت خطوات واسعة فى بعض الدول العربية، إلا أنها ما زالت فى بداية مراحلها بالنسبة لدول عربية أخرى.

وتطبيقاً لما تنص عليه المادة العاشرة من الميثاق العربى للعمل، من أن الدول العربية توافق على توحيد شروط وظروف العمل بالنسبة لعمالها كلما أمكن ذلك.

وحيث أنه من بين أهداف منظمة العمل العربية العمل على تنمية وصيانة الحريات والحقوق النقابية.

فإن المؤتمر يقرر الموافقة على الاتفاقية الآتى نصها والتى يطلق عليها الاتفاقية العربية رقم (8) لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية.

المادة الأولى

لكل من العمال وأصحاب الأعمال، أياً كان القطاع الذى يعملون فيه، أن يكونوا دون إذن مسبق، فيما بينهم منظمات، أو ينضموا إليها، لترعى مصالحهم، وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية، وتمثلهم أمام الجهات المختلفة، وتسهم فى رفع الكفاية الإنتاجية، وفى تحقيق الخطط التى تهدف إلى التقدم الاقتصادى والاجتماعى.

المادة الثانية

يجب مساواة العمال العرب الذين يعملون فى دولة عربية- غير تلك التى ينتمون إليها بجنسياتهم- بالعمال الوطنيين فى الانتماء إلى عضوية منظمات العمال وتمتعهم بكافة الحقوق النقابية.

المادة الثالثة

تقتصر إجراءات تكوين منظمة العمال أو منظمة أصحاب الأعمال، على إيداع أوراق تكوينها لدى الجهة المختصة، ويحدد القانون الجهة المختصة، وطريقة الإيداع، بما لا يتضمن أية معوقات.

المادة الرابعة

تمارس منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال نشاطها بمجرد إيداع أوراق تكوينها.

المادة الخامسة

للجهة الإدارية المختصة، ولكل من الاتحاد العام لمنظمات العمال أو منظمات أصحاب الأعمال، كل في إطار منظمته، حق الطعن في صحة تكوين منظمات العمال أو منظمات أصحاب الأعمال، وذلك لمخالفة القانون أو النظام الأساسي للمنظمة. ويختص القضاء وحده بالفصل في الطعن دون أن يؤثر ذلك في قيام المنظمة أو مباشرة نشاطها، وذلك لحين الفصل نهائياً في هذا الطعن.

المادة السادسة

يضع كل من العمال وأصحاب الأعمال المؤسسين للمنظمة نظامها الأساسي الذي يتضمن على وجه الخصوص أهدافها ووسائل تحقيقها، وكذلك أجهزتها وطرق تمويلها وإدارتها، دون تدخل أو تأثير من أية جهة كانت. ولا يجوز إلزام منظمات العمال أو منظمات أصحاب الأعمال بأية لوائح أو أنظمة خاصة بتنظيم العمل بها وممارستها لنشاطها تضعها أية جهة، ويجوز وضع نماذج غير إلزامية لهذه اللوائح أو الأنظمة للاسترشاد.

المادة السابعة

يحظر وضع قيود على تملك منظمات العمال أو منظمات أصحاب الأعمال للأموال الثابتة والمنقولة، وكذلك ممارسة النشاط المالى، بشرط أن يكون ذلك فى نطاق أهدافها.

المادة الثامنة

لكل من منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال الحق فى أن تكون فيها بينها وفى مجال عملها نقابات عامة أو اتحادات نوعية أو فرعية، ولها الحق فى تكوين اتحاد عام واحد على المستوى القطرى.

وتسرى على هذه الاتحادات فى تكوينها نفس الإجراءات التى تخضع لها منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال.

وللاتحاد العام الحق فى الانضمام للاتحادات أو المنظمات العربية أو الاشتراك فى تأسيسها فى حالة عدم وجودها، وكذلك له الحق فى الانضمام أو الاشتراك فى تأسيس الاتحادات الإقليمية والدولية، كما يكون للاتحادات النوعية وللنقابات العامة نفس الحقوق بعد موافقة الاتحاد العام.

المادة التاسعة

تكفل الدولة قيام منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال بعملها وممارسة كافة أوجه نشاطها فى حرية كاملة.

وتضمن الدولة حماية منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال من التدخل فى شئونها أو التأثير عليها.

المادة العاشرة

يكفل تشريع كل دولة لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال حرية الاجتماع دون حاجة إلى إذن مسبق من الجهة الإدارية أو غيرها.

المادة الحادية عشرة

يكفل تشريع كل دولة حق المفاوضة الجماعية وإبرام عقود العمل المشتركة وتنظيم إجراءاتها ونطاقها وآثارها.

المادة الثانية عشرة

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

المادة الثالثة عشرة

يكفل تشريع كل دولة حرية العامل فى الانضمام أو عدم الانضمام إلى النقابة وحرية فى الانسحاب منها.

المادة الرابعة عشرة

يكفل تشريع كل دولة عدم التدخل فى ترشيح وانتخابات الأعضاء النقابيين.

المادة الخامسة عشرة

يكفل تشريع كل دولة حرية ممارسة كل عضو لنشاطه النقابى دون تدخل من صاحب العمل أو أية جهة.

المادة السادسة عشرة

يكفل القانون التسهيلات اللازمة لأعضاء المجالس التنفيذية للتشكيلات النقابية لممارسة مهامهم النقابية خلال مواعيد العمل، سواء كانت هذه المهام بالمنشأة أو خارجها.

المادة السابعة عشرة

يكفل القانون للقادة النقابيين التفرغ لممارسة نشاطهم النقابي في كافة مستويات التشكيل، كما يكفل لهم أجورهم وكافة حقوقهم، بشرط أن يتم ذلك في حدود احتياجات النقابة.

المادة الثامنة عشرة

يحظر القانون نقل أو وقف أو فصل أو الإضرار بالعضو النقابي بسبب انتمائه أو ممارسته لنشاطه النقابي.

المادة التاسعة عشرة

يحظر القانون تعليق استخدام العامل أو استمراره في عمله على شرط انضمامه أو عدم انضمامه إلى النقابة، أو على شرط الانسحاب منها.

المادة العشرون

يحدد النظام الأساسي لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال، القواعد الخاصة بأسباب وطرق وقفها أو حلها اختياريًا.

المادة الحادية والعشرون

لا يجوز للجهة الإدارية وقف أو حل منظمة العمال أو منظمة أصحاب الأعمال، أو إحدى تشكيلاتها التنفيذية إلا بحكم قضائي، وذلك لمخالفة القانون أو النظام الأساسي للمنظمة. ويكون من حق منظمة العمال ومنظمة أصحاب الأعمال ممارسة نشاطها إلى حين صدور حكم القضاء بصفة نهائية.

المادة الثانية والعشرون

يجب أن تشمل تشريعات الدول العربية الأحكام الخاصة بالحريات والحقوق النقابية في جميع القطاعات وعلى الأخص قطاعات الصناعة والزراعة والتجارة والخدمات.

المادة الثالثة والعشرون(3)

1. لكل دولة الحق فى أن تصدق على أحكام هذه الاتفاقية كليا أو جزئيا على ألا يقل عدد المواد التى تصدق عليها عن نصف المواد (من الأولى إلى الثانية والعشرين)، وأن يكون من بينها وجوبا المواد (الأولى والسادسة والحادية والعشرون) إضافة إلى المواد الإجرائية من الثالثة والعشرين إلى الثامنة والعشرين.

2. لكل دولة أن تصدق على أية مادة لم تصدق عليها بداية، وذلك بتبليغ المدير العام لمكتب العمل العربى، ويعتبر ذلك جزءا لا يتجزأ من تصديقها على الاتفاقية.

المادة الرابعة والعشرون(4)

تعبر الأحكام المصادق عليها من قبل الدولة من هذه الاتفاقية حدا أدنى لما يجب أن يوفره التشريع للعمال وأصحاب الأعمال، كما لا يجوز أن يترتب على الانضمام إلى هذه الاتفاقية، الانتقاص من أية حقوق أو مزايا مقررة بموجب اتفاقية عربية نافذة، أو ينص عليها تشريع أو حكم قضائى نهائى أو اتفاق أو عرف معمول به فى أية دولة طرف فيها.

المادة الخامسة والعشرون

تصدق على هذه الاتفاقية الدول الأعضاء فى منظمة العمل العربية طبقا لنظمها القانونية، وتودع وثائق التصديق لدى المدير العام لمكتب العمل العربى الذى يعد محضرا بإيداع وثائق تصديق كل دولة، ويبلغه إلى الدول الأعضاء.

المادة السادسة والعشرون

تصبح هذه الاتفاقية ملزمة لكل دولة من الدول العربية فور تصديقها عليها. وتصبح نافذة المفعول بعد شهر من إيداع وثائق تصديق ثلاث من الدول الأعضاء فى منظمة العمل العربية.

وتسرى على الدول العربية الأخرى التى تصادق عليها مستقبلا بعد مرور شهر من تاريخ إيداع وثيقة التصديق.

• عدلت هذه المادة بموجب قرار مؤتمر العمل العربى رقم (1139) فى دورته السابعة والعشرين (شرم الشيخ- جمهورية مصر العربية، مارس/ آذار 2000).

• عدلت هذه المادة بموجب قرار مؤتمر العمل العربى رقم (1139) فى دورته السابعة والعشرين (شرم الشيخ- جمهورية مصر العربية، مارس/ آذار 2000).

المادة السابعة والعشرون

تسرى بشأن متابعة تطبيق الاتفاقية الأحكام الواردة فى نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

المادة الثامنة والعشرون

لكل دولة طرف فى هذه الاتفاقية أن تنسحب منها بعد مضى خمس سنوات من تاريخ نفاذها، ويصبح الانسحاب نافذاً بعد مضى سنة من تاريخ إبلاغ الانسحاب إلى المدير العام لمكتب العمل العربى الذى يبلغه إلى الدول المصدقة على هذه الاتفاقية.

ولا يؤثر الانسحاب على نفاذ الاتفاقية بالنسبة لباقي الدول المنضمة.



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

إن مؤتمر العمل العربى المنعقد فى دورته السادسة بمدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية (مارس/ آذار 1977).

إيماناً منه بأن سعى الدول العربية المستمر لتحقيق الاستقرار الاجتماعى والنمو الاقتصادى لمواطنيها من خلال خطط شاملة للتنمية الاجتماعية والاقتصادية، يتطلب تكريس كافة الإمكانيات البشرية والمادية المتوافرة فى الوطن العربى، من خلال خطط رشيدة لتنمية هذه الموارد، لتضمن تحقيق الاستفادة الكاملة من قوتها البشرية وإمكاناتها المادية المخصصة لهذا الغرض.

ولما كانت المادة السابعة من الميثاق العربى للعمل تنص على أن الدول العربية توافق على وضع خطة للتدريب المهنى تتفق واحتياجاتها وتنماشى مع أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية فيها.

وبعد الاطلاع على الأحكام الخاصة بالتدريب المهنى الواردة فى كل من الاتفاقية العربية رقم (1) لعام 1966 بشأن مستويات العمل، والاتفاقية العربية رقم (4) لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة (معدلة)، والاتفاقية العربية رقم (5) لعام 1976 بشأن المرأة العاملة.

فإن المؤتمر يقرر الموافقة على الاتفاقية الآتى نصها، والتي يطلق عليها الاتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهنى:

الفصل الأول

التوجيه والتدريب المهنى

المادة الأولى

لأغراض تنفيذ هذه الاتفاقية:

1- يقصد بالتوجيه المهنى النشاطات الرسمية التى تهدف إلى إرشاد وتوجيه المجتمع بفئاته المختلفة لفرص العمل المتاحة أمام أفرادهم، والتي تتناسب مع مهاراتهم وميولهم وقدراتهم النفسية والجسمانية، ولتوجيههم إلى فرص التدريب المتاحة لإعدادهم للعمل المناسب لهم.

2- يقصد بالتدريب المهنى النشاطات الرسمية وغير الرسمية التى تهدف إلى توفير احتياجات خطط أو برامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية من العمال المدربين بفئاتهم المختلفة، وإتاحة الفرصة أمام أفراد المجتمع لاكتساب مهارات وقدرات جديدة والرقى بها وتطويرها بصفة مستمرة وفقاً لحاجاتهم المتغيرة.

ويقصد بالنشاطات الرسمية النشاطات التى تقوم بها الأجهزة الحكومية، ويقصد بالنشاطات غير الرسمية التى تقوم بها هيئات غير حكومية.

الفصل الثانى

المبادئ التى تحكم تنفيذ

سياسة التوجيه والتدريب المهنى

المادة الثانية

كفالة حرية الفرد فى اختيار نشاطه التعليمى والمهنى، ضمن أهداف النمو الاقتصادى والاجتماعى للمجتمع.

المادة الثالثة

إتاحة الفرصة أمام الفرد للحصول على التوجيه والتدريب المهنى المناسبين له طوال فترة الإعداد لحياته العملية وبعدها.

المادة الرابعة

تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص فى التدريب ورفع الكفاءة.

المادة الخامسة

التنسيق الكامل مع السياسات الأخرى التى تهدف إلى حماية وتنمية الموارد البشرية وبصفة خاصة سياسات التعليم وسياسات الاستخدام.

المادة السادسة

المراجعة الدورية لتلك السياسات فى ضوء المتغيرات القطرية والعربية الاقتصادية منها والاجتماعية.

الفصل الثالث

سياسة التوجيه والتدريب بالمهنى

المادة السابعة

يجب أن تحدد لسياسة التوجيه والتدريب المهنى فى كل دولة عضو أهداف تتماشى مع الظروف المحلية السائدة فيها، والظروف السائدة على المستوى العربى، كلما كان ذلك ممكناً، وذلك بالاشتراك مع منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال الأكثر تمثيلاً.

الفصل الرابع

أهداف سياسة التوجيه والتدريب المهني

المادة الثامنة

تحدد الدول الأعضاء أهدافا لسياستها الخاصة بالتوجيه والتدريب المهني، مع مراعاة أن تشمل تلك الأهداف ما تتضمنه المواد التالية.

المادة التاسعة

توفير احتياجات خطط أو برامج التنمية من العمالة الفنية والمدرّبة، وتحقيق الاستفادة المثلى من الطاقات البشرية المتاحة، وبصفة خاصة في المناطق الريفية والبدوية، وذلك بتحقيق الاستفادة القصوى من الإمكانيات التدريبية المتاحة، وتحدد أولويات التدريب بالنسبة للفئات التي تمثل اختناقا في هيكل العمالة.

المادة العاشرة

فتح القنوات بين المراحل المختلفة للتعليم العام والتدريب المهني.

المادة الحادية عشرة

التأكيد على احتياجات الفرد التدريبية والمهنية، وتزويده بالقدر الكافي من المعلومات لإعطائه صورة واقعية عن الفرص التدريبية المتاحة، والتي تتناسب مع قدراته وخبراته واستعداداته الفسيولوجية والنفسية في ضوء فرص العمل المتاحة والمتوقعة.

المادة الثانية عشرة

حماية العمال ضد البطالة الناجمة عن نقص الطلب على مهاراتهم أو أي أضرار قد تعود عليهم أو على الدولة نتيجة نقص الطلب على مهاراتهم.

المادة الثالثة عشرة

معاونة العمال في تحقيق انطلاقهم الذاتي ورفع مستوى إبداعهم وتنمية روح الابتكار لديهم.

المادة الرابعة عشرة

العمل على تغيير نظرة المجتمع التقليدية والتي تقلل من شأن العمل الفني والمهني وتعوق بالتالي حرية اختيار الفرد لنشاطه التعليمي والاقتصادي، ودعم وعي المجتمع بالدور الذي يمكن أن تلعبه المرأة العربية في دفع عجلة التنمية، وبأهمية توفير فرص تدريبية متكافئة مع أقرانها من الذكور.

الفصل الخامس

تشريعات التوجيه والتدريب المهني

المادة الخامسة عشرة

على كل دولة عضو القيام باتخاذ الإجراءات المناسبة لإصدار قانون خاص بشأن التوجيه والتدريب المهني، تراعى فيه الأحكام الواردة في المواد التالية:

المادة السادسة عشرة

تحديد الجهاز المعنى بوضع وتطبيق سياسات التوجيه والتدريب المهني، وتنظيم علاقاته بالأجهزة الأخرى المعنية بتنمية الموارد البشرية.

المادة السابعة عشرة

تحديد مصادر ثابتة لتمويل نشاطات التوجيه والتدريب المهني وضمان مساهمة المؤسسات الاقتصادية الكبيرة والمتوسطة في تمويل تلك النشاطات.

المادة الثامنة عشرة

تحديد الشروط التي تحكم وتنظم برامج التدريب التي تتم في مواقع العمل وبصفة خاصة فيما يتعلق بشروط الالتحاق بتلك البرامج، والشروط الواجب توافرها في مواقع العمل التي سيجري فيها التدريب.

المادة التاسعة عشرة

كفالة تكافؤ فرص التوجيه والتدريب المهني بين الفئات المختلفة للمجتمع، وإتاحة الفرصة لحصول الوافدين للعمل من دول عربية أخرى على فرص تدريبية متناسبة مع فرص عمال القطر الأصليين.

المادة العشرون

ضمان حصول العمال على إجازات تدريبية مدفوعة الأجر تتناسب مع احتياجاتهم التدريبية، وبما لا يضر بإنتاج المؤسسات أو الأجهزة التي يعملون فيها.

المادة الحادية والعشرون

تشجيع إقبال الأفراد على برامج التوجيه والتدريب المهني، بتقديم الحوافز المادية والمعنوية.

المادة الثانية والعشرون

ضمان حق المتدربين في التأمين الاجتماعي أثناء فترة التدريب.

المادة الثالثة والعشرون

ضمان عدم المساس بأية حقوق، أو مزايا يحصل عليها المستفيدون من برامج التوجيه والتدريب المهني، بموجب اتفاقيات أو عقود جماعية.

المادة الرابعة والعشرون

تتخذ كل دولة عضو الإجراءات التنظيمية الكفيلة بضمان فاعلية تطبيق أحكام القانون المشار إليه في المادة الخامسة عشرة من هذه الاتفاقية.

الفصل السادس

التعاون العربي

المادة الخامسة والعشرون

تعمل كل دولة عضو على تحقيق التكامل العربي في مجال سياسات التوجيه والتدريب المهني.

المادة السادسة والعشرون

تعمل كل دولة عضو على تبادل المعلومات حول سياسات التوجيه والتدريب المهني عن الطريق الثنائي، وعن طريق منظمة العمل العربية.

المادة السابعة والعشرون

تتخذ كل دولة عضو الإجراءات المناسبة لتحقيق الاستفادة القصوى من إمكانات التدريب المتاحة في الدول العربية، بما في ذلك تشجيع إقامة دورات تدريبية مشتركة مع الدول العربية الأخرى.

المادة الثامنة والعشرون

تقوم كل دولة عضو بحصر للمهن والتخصصات ومستويات المهارة على المستوى القطري، بما يساعد على توحيد مستويات التدريب والمسميات الفنية.

المادة التاسعة والعشرون

تعمل كل دولة عضو على توحيد المصطلحات الفنية المستخدمة في مجال التوجيه والتدريب المهني على المستوى القطري.

المادة الثلاثون

توافق كل دولة عضو منظمة العمل العربية بنتائج جهودها في مجال تنفيذ المواد الثلاث السابقة، لتمكينها من استكمال جهودها في مجال توحيد المصطلحات الفنية على المستوى العربي، وفي مجال تيسير تنقل الأيدي العاملة بين الدول العربية.

المادة الحادية والثلاثون

تخصص كل دولة عضو جزءا من برامج التعاون الفني بها لمعاونة الدول الصديقة الراغبة في ذلك، في مجال إعداد وتنمية قوتها البشرية.

الفصل السابع

أحكام عامة

المادة الثانية والثلاثون

تعتبر الأحكام المنصوص عليها في هذه الاتفاقية حدا أدنى لما يجب أن يوفره التشريع للعمال، ولا يجوز أن يترتب على التصديق عليها الانتقاص من أية حقوق أو مزايا مقررة بموجب اتفاقية عربية نافذة، ينص عليها التشريع أو الاتفاقيات الجماعية أو العرف أو الأحكام القضائية المعمول بها أو المطبقة في أية دولة من الدول العربية المصدقة على هذه الاتفاقية.

المادة الثالثة والثلاثون

تصدق على هذه الاتفاقية الدول العربية طبقا لنظمها القانونية، وتودع وثائق التصديق لدى المدير العام لمكتب العمل العربي، الذي يعد محضرا بإيداع وثيقة تصديق كل دولة، ويبلغه إلى الدول العربية الأخرى.

المادة الرابعة والثلاثون

تصبح هذه الاتفاقية ملزمة لكل دولة من الدول العربية، بمجرد تصديقها عليها، وتصبح نافذة المفعول بعد شهر من إيداع وثائق تصديق ثلاث من الدول العربية. وتسرى على الدول العربية الأخرى التي تنضم إليها مستقبلاً بعد مرور شهر من تاريخ إيداع وثيقة التصديق.

المادة الخامسة والثلاثون

تسرى بشأن متابعة تطبيق هذه الاتفاقية الأحكام الواردة في نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

المادة السادسة والثلاثون

1. إذا أقر مؤتمر العمل العربي اتفاقية جديدة معدلة لهذه الاتفاقية كليا أو جزئيا- وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على غير ذلك- فإن تصديق إحدى الدول الأطراف على الاتفاقية الجديدة يوجب نفاذها ويستتبع الإيقاف الفوري لالتزاماتها السابقة والواردة في هذه الاتفاقية.
2. تظل هذه الاتفاقية نافذة بالنسبة للدول الأطراف التي لم تصدق على الاتفاقية الجديدة.
3. إلى أن تصبح الاتفاقية الجديدة نافذة، يوقف قبول تصديق الدول الأعضاء على هذه الاتفاقية.

المادة السابعة والثلاثون

لكل دولة مصدقة على هذه الاتفاقية أن تنسحب منها بعد مضي خمس سنوات من تاريخ نفاذها، وبصبح الانسحاب نافذا بعد مضي سنة من تاريخ إبلاغ الانسحاب إلى المدير العام لمكتب العمل العربي، الذي يبلغه إلى الدول المصدقة على هذه الاتفاقية.

ولا يؤثر الانسحاب على سريان الاتفاقية بالنسبة لباقي الدول المنضمة .



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

إن مؤتمر العمل العربى المنعقد فى دورته السابعة فى مدينة الخرطوم بجمهورية السودان الديمقراطية (مارس/ آذار 1979) .

إيماناً منه بأن الثقافة العمالية والتدريب هما قيمة إنسانية وركيزة لتطوير الاقتصاد تؤكد أهمية الحاجة الملحة لطبيعة ظروف التنمية فى الدول العربية من أجل بناء الاقتصاد الوطنى وخلق التنمية الاجتماعية والثقافية.

ولما كانت الطبقة العاملة تعد ركيزة أساسية من ركائز التنمية الاقتصادية والاجتماعية فى الوطن العربى، فإن الاهتمام بتنقيفها وتدريبها يستلزمان بالضرورة تذليل كافة العقبات والصعاب التى تقف عائقاً أمام نشر الثقافة العمالية باعتبارها حقاً وواجباً إنسانيين.

ولما كانت الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر هى إحدى الوسائل التى تذلل هذه العقبات والصعاب، لأن الحصول عليها يعتبر من الوسائل الفعالة لاستمرار التعليم والتدريب بما يؤدى إلى وقوف العمال على التطورات المهنية والثقافية، ليتمكنوا من المشاركة بفاعلية فى الجهود القومية المبذولة بهدف تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ولما كانت الدول العربية تسعى إلى تنمية الموارد البشرية وإلى النهوض بالنواحى الإنسانية والاجتماعية والثقافية للعمال، وإلى تشجيع التعليم والتدريب الدائمين للملائمين لمساعدة العمال على التكيف مع متطلبات عصرهم، وإلى اكتساب وتحسين وتكليف المهارات الضرورية للعمال لمزاولة المهنة أو الوظيفة، من أجل دعم وتأمين العمالة فى مواجهة التقدم العلمى والتكنولوجى والتغيرات الاقتصادية والهيكلية.

وحيث أن منظمة العمل العربية تهدف إلى خلق جيل مثقف من العمال يؤمن بعروبته ويسهم إسهاماً إيجابياً فى تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية فى الوطن العربى، وتهدف كذلك إلى العناية بإعداد العامل العربى المثقف وتزويده بالمبادئ والقيم والثقافة الأصيلة التى تؤهله لتنشئة جيل من العمال العرب يؤمن بقوميته العربية.

لذلك فإن المؤتمر يقرر الموافقة على الاتفاقية الآتى نصها، التى يطلق عليها الاتفاقية العربية رقم (10) لعام (1979) بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر فى هذا اليوم الثالث عشر من ربيع الثانى 1399هـ، الموافق الثانى عشر من مارس/ آذار 1979م.

الباب الأول

السياسة الخاصة بنظام الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر

المادة الأولى

يجب أن تشمل التشريعات العربية الأحكام الخاصة بالإجازة الدراسية مدفوعة الأجر.
ويجب أن تكون الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر حقا لكل عامل.

المادة الثانية

يجب مساواة جميع العمال العرب بالعمال الوطنيين في تطبيق أحكام نظام الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر.

المادة الثالثة

يطبق كل عضو من أعضاء منظمة العمل العربية سياسة تهدف إلى تشجيع الحصول على الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر.

ويجب أن تضع هذه السياسة- في الاعتبار- مرحلة التطور والاحتياجات الخاصة بالبلاد ومختلف قطاعات النشاط، وأن تنسق مع السياسات العامة المتعلقة بالاستخدام والتعليم والتدريب، والسياسات المتعلقة بساعات العمل والأجور.

المادة الرابعة

تتضمن قواعد وأحكام السياسة الخاصة بالإجازة الدراسية مدفوعة الأجر ما يلي:

- (أ) كفالة حرية الفرد في اختيار البرنامج الدراسي أو التدريبي.
- (ب) إتاحة الفرصة أمام الفرد للاستفادة من نظام الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر لأكثر من مرة طوال حياته العملية.
- (ج) تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص في الحصول على الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر، وبصفة خاصة فيما يتعلق بالقطاعات الاقتصادية والمهن الداخلة فيها، مع مراعاة الأولويات التي تتطلبها خطط التنمية والسن والجنس.
- (د) حصول الفرد على إجازة دراسية مدفوعة الأجر في أكثر من مجال.
- (هـ) حصول كل من العاملة والعامل على الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر بفرص متساوية.

الباب الثاني

مجالات ونطاق تطبيق نظام

الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر

المادة الخامسة

يدخل فى مجالات الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر، بصفة خاصة ما يلى:

(أ) التدريب المهنى.

(ب) التثقيف النقابى.

(ج) التثقيف المدنى والاجتماعى.

(د) تعليم الكبار ومحو الأمية.

المادة السادسة

يحدد تشريع كل دولة مجالات العمل وقطاعاته التى تسرى عليها أحكام هذه الاتفاقية.

المادة السابعة

يحدد تشريع كل دولة حجم المنشآت التى تلتزم بتطبيق نظام الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر طبقاً لظروفها الخاصة بما يحقق الأهداف المقصودة من هذه الاتفاقية.

المادة الثامنة

يحدد تشريع كل دولة طرق إفادة العاملين بالمنشآت الصغيرة، أو الذين يعملون لحسابهم الخاص، أو عمال الزراعة، أو العمال الموسميّين، أو المقيمين فى مناطق نائية، أو أية فئات أخرى، من نظام الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر.

الباب الثالث

القواعد التى تحكم وضع وتنفيذ السياسة

الخاصة بالإجازة مدفوعة الأجر

المادة التاسعة

يحدد تشريع كل دولة الحد الأدنى لمدة الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر.

المادة العاشرة

يكون التصريح بالإجازة الدراسية مدفوعة الأجر لأكثر من مرة حسب مقتضيات.

المادة الحادية عشرة

تكون الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر التي تعطى أكثر من مرة، بأجر كامل.

المادة الثانية عشرة

يكون اختيار العمال للقيام بالإجازة الدراسية مدفوعة الأجر فيما يختص بالتدريب النقابي، من حق منظمات العمال.

المادة الثالثة عشرة

تكون القواعد الخاصة بالإجازة الدراسية مدفوعة الأجر، وفقا لأحكام هذه الاتفاقية ملزمة، لأصحاب الأعمال.

الباب الرابع

شروط وأحكام الحصول

على الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر

المادة الرابعة عشرة

يحدد تشريع كل دولة الشروط اللازمة للحصول على الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر، مع مراعاة ما يلي على وجه الخصوص:

(أ) الحفاظ على مستوى إنتاجية المنشأة.

(ب) مراعاة دورات العمل وموسميته.

(ج) مراعاة الاحتياجات التدريبية وأولوياتها على مستوى المنشأة.

(د) مراعاة شمول جميع المنشآت والإدارات لبرامج التدريب والتثقيف والتعليم.

المادة الخامسة عشرة

مع مراعاة أحكام المادة الرابعة من هذه الاتفاقية، يحدد تشريع كل دولة الشروط التي يجب توافرها في العامل الذي يتمتع بحق الحصول على الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر.

المادة السادسة عشرة

يجب أن يتمتع العامل الذي حصل على إجازة دراسية مدفوعة الأجر بكافة الحقوق والمزايا التي يتمتع بها نظراؤه في العمل.

الباب الخامس

تمويل الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر

المادة السابعة عشرة

يجب توفير مصادر ثابتة لتمويل نظام الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر، ويجب أن يكون ذلك على أسس منتظمة ومناسبة.

الباب السادس

أحكام عامة

المادة الثامنة عشرة

تعتبر الأحكام المنصوص عليها في هذه الاتفاقية حداً أدنى لما يجب أن يوفره التشريع للعمال، ولا يجوز أن يترتب على الانضمام إليها الانتقاص من أية حقوق أو مكاسب ينص عليها التشريع، أو الاتفاقيات الجماعية، أو العرف، أو الأحكام القضائية المعمول بها في أية دولة من الدول العربية المنضمة إلى الاتفاقية.

المادة التاسعة عشرة

تصدق على هذه الاتفاقية الدول العربية طبقاً لنظمها القانونية، وتودع وثائق التصديق لدى المدير العام لمكتب العمل العربي، الذي يعد محضراً بإيداع وثائق تصديق كل دولة ويبلغه إلى الدول العربية الأخرى.

المادة العشرون

تصبح هذه الاتفاقية ملزمة لكل دولة من الدول العربية بمجرد تصديقها عليها، وتصبح نافذة المفعول بعد شهر من إيداع وثائق تصديق ثلاث من الدول العربية. وتسرى على الدول العربية الأخرى التي تنضم إليها مستقبلاً بعد مرور شهر من تاريخ إيداع وثيقة التصديق.

المادة الحادية والعشرون

تسرى بشأن متابعة تطبيق الاتفاقية الأحكام الواردة في نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

المادة الثانية والعشرون

لكل دولة منضمة إلى هذه الاتفاقية أن تنسحب منها بعد مضي خمس سنوات من تاريخ نفاذها،
ويصبح الانسحاب نافذاً بعد مضي سنة من تاريخ إبلاغه إلى المدير العام لمكتب العمل العربي،
الذي يبلغه إلى الدول المصدقة على هذه الاتفاقية.
ولا يؤثر الانسحاب على نفاذ الاتفاقية بالنسبة لباقي الدول المنضمة إليها.



الاتفاقية العربية رقم (11) لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية

إن مؤتمر العمل العربى المنعقد فى دورته السابعة فى مدينة الخرطوم بجمهورية السودان الديمقراطية (مارس/ آذار 1979).

تنفيذا للمادة الرابعة من الميثاق العربى للعمل بشأن موافقة الدول العربية على أن تعمل على بلوغ مستويات متماثلة فى التشريعات العمالية والتأمينات الاجتماعية.

وتطبيقا للمادة الثالثة من دستور منظمة العمل العربية التى تنص على أن من بين أهدافها توحيد التشريعات العمالية وظروف وشروط العمل فى الدول العربية كلما أمكن ذلك.

وإيماننا منه بأن المفاوضة الجماعية هى الوسيلة الفعالة لتنظيم علاقات العمل على أسس عادلة بما يتمشى مع التطور الاقتصادى والاجتماعى، وأنها تكتسب أهمية خاصة حيث تلتقى فيها إرادة الطرفين لتنظيم شروط وظروف العمل، وتحديد الحقوق والمزايا التى تقرر للعمال بما يحقق السلام الاجتماعى والعدالة الاجتماعية.

ولما كانت تشريعات العمل تمثل الحدود الدنيا لحقوق العمال مراعية فى ذلك إمكانات المنشآت الصغيرة، فقد أصبحت المفاوضة الجماعية وسيلة أساسية لتحسين مستويات العمل ورفع مستوى معيشة الأيدى العاملة ورفع الكفاءة الإنتاجية.

ولما كانت المادة الحادية عشرة من الاتفاقية العربية رقم (8) لعام 1977، بشأن الحريات والحقوق النقابية تنص على أن يكفل تشريع كل دولة حق المفاوضة الجماعية وإبرام عقود العمل المشتركة.

لذلك فإن المؤتمر يقرر الموافقة على الاتفاقية الآتى نصها والتى يطلق عليها الاتفاقية العربية رقم (11) لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية فى هذا اليوم الثالث عشر من شهر ربيع الثانى 1399هـ، الموافق الثانى عشر من مارس/ آذار 1979م:

الباب الأول

تنظيم المفاوضة الجماعية

المادة الأولى

المفاوضة الجماعية بجميع أشكالها القانونية حق لكل منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم فى كافة قطاعات النشاط الاقتصادى العامة أو الخاصة دون تدخل من أية جهة كانت.

المادة الثانية

ينظم تشريع كل دولة الإطار القانوني للمفاوضة الجماعية والأجهزة والإجراءات المتعلقة بها، دون المساس بحرية المفاوضة الجماعية المكفولة بمقتضى هذه الاتفاقية.

المادة الثالثة

يعين كتابة كل طرف في المفاوضة الجماعية من يمثله، ولا يجوز للطرف الآخر الاعتراض على هذا التمثيل.

ولكل طرف أن يستعين بمن يشاء من المستشارين.

المادة الرابعة

على أصحاب الأعمال ومنظماتهم أن يقدموا لممثلي العمال المعلومات والبيانات التي يطلبونها والتي تساعدهم على مباشرة المفاوضة الجماعية.

المادة الخامسة

تؤمن الجهات الرسمية لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم، الحصول على كافة الإحصاءات والبيانات الاقتصادية والاجتماعية والفنية وغيرها لتيسير إجراء المفاوضة الجماعية على أسس سليمة.

المادة السادسة

تجرى المفاوضة الجماعية بصورة مباشرة بين منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم على المستويات التالية:

(أ) مستوى المنشأة بين نقابة عمال المنشأة أو النقابة العامة في حالة عدم وجودها وصاحب العمل أو إدارة المنشأة.

(ب) مستوى النشاط الاقتصادي بين النقابة العامة النوعية ومنظمة أصحاب الأعمال في النشاط المقابل.

(ج) المستوى الوطني بين الاتحاد العام للنقابات واتحاد أصحاب الأعمال المختص، على هذا المستوى.

المادة السابعة

يجب على الجهات المختصة العمل على تدعيم المفاوضة الجماعية وبوجه خاص عن طريق:

(أ) تشجيع أجهزة الثقافة العمالية لدعم وتكوين القيادات المتخصصة التي تتولى المفاوضة الجماعية.

(ب) العمل على تنمية قدرات مديري المشروعات ومسئولى العلاقات الصناعية بها، وذلك بتنظيم برامج لتشجيع المفاوضات الجماعية وإبرام اتفاقيات العمل الجماعية.

المادة الثامنة

لكل دولة من الدول الأعضاء أن تنشئ أجهزة للتوفيق والتحكيم تتولى عند الاحتكام إليها باتفاق الطرفين، تسوية ما قد ينشأ من خلاف بسبب فشل المفاوضات الجماعية. وينظم تشريع كل دولة شكل هذه الأجهزة.

المادة التاسعة

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

المادة العاشرة

يجب حماية ممثلى العمال الذين ينوبون عن زملائهم لدى هيئات التوفيق والتحكيم، ويجب عدم الاضرار بهم أو عرقلة مهامهم.

المادة الحادية عشرة

يحدد التشريع الوطنى فترة زمنية للدخول فى التفاوض والانتهاى منه، كما ينظم أيضا حق الاضراب وقفل مكان العمل أثناء سير التفاوض.

الباب الثانى

اتفاقيات العمل الجماعية

المادة الثانية عشرة

يكفل تشريع كل دولة حق منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم فى إبرام اتفاقيات العمل الجماعية دون تدخل من أية جهة كانت.

المادة الثالثة عشرة

مع عدم الإخلال بالأحكام الواردة فى اتفاقيات العمل الجماعية، ينظم التشريع مدة سريان ونطاق تطبيق اتفاقيات العمل الجماعية، وكيفية فض المنازعات الناشئة عن تفسيرها، كما ينظم كيفية تعديلها أو تمديدتها أو تجديدها أو انقضائها.

المادة الرابعة عشرة

تطبيق اتفاقيات العمل الجماعية على جميع العمال ذوى العلاقة بدون تمييز من أى نوع كان سواء كانوا أعضاء أو غير أعضاء فى النقابة التى تكون طرفا فى الاتفاقية.

المادة الخامسة عشرة

يكفل تشريع كل دولة حرية الانضمام لاتفاقيات العمل الجماعية من جانب أى طرف من الأطراف المعنية التى لم تشارك فى إبرامها، وينظم التشريع الوطنى ضوابط وإجراءات هذا الانضمام.

المادة السادسة عشرة

ينظم تشريع كل دولة إجراءات توقيع وإيداع اتفاقيات العمل الجماعية.

المادة السابعة عشرة

ينص تشريع كل دولة على شروط تطبيق كل أو بعض أحكام اتفاقيات العمل الجماعية على جميع أصحاب الأعمال والعمال الذين يشملهم ميدان التطبيق المهنى أو الإقليمى.

المادة الثامنة عشرة

تسرى أحكام اتفاقيات العمل الجماعية المبرمة على المستوى الوطنى على القطاعات الاقتصادية والصناعية المختلفة، وتسرى الاتفاقيات المبرمة على مستوى أحد القطاعات على المنشآت المنتمية لهذا القطاع.

وفى حالة تعارض أحكام اتفاقيتين تم إبرامهما على مستويين مختلفين تسرى أحكام الاتفاقية التى تتضمن مزايا أفضل للعمال.

الباب الثالث

أحكام عامة

المادة التاسعة عشرة (5)

1- لكل دولة الحق فى أن تصدق على أحكام هذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً، على ألا يقل عدد المواد التى تصدق عليها عن نصف المواد من (الأولى إلى الثامنة عشرة)، وأن يكون من بينها وجوباً المواد (الأولى والثانية والثانية عشرة والثالثة عشرة)، إضافة إلى المواد الإجرائية من التاسعة عشرة إلى الثالثة والعشرين.

2- لكل دولة أن تصدق على أية مادة لم تصدق عليها بداية، وذلك بتبليغ المدير العام لمكتب العمل العربى، ويعتبر ذلك جزءاً لا يتجزأ من تصديقها على الاتفاقية.

• عدلت هذه المادة بموجب قرار مؤتمر العمل العربى رقم (1139) فى دورته السابعة والعشرين (شرم الشيخ - جمهورية مصر العربية، مارس/ آذار 2000).

3- لا يجوز أن يترتب على التصديق على هذه الاتفاقية الانتفاص من أية حقوق أو مكاسب ينص عليها التشريع أو الاتفاقيات الجماعية أو العرف أو الأحكام القضائية المعمول بها أو المطبقة في أية دولة من الدول العربية المصدقة على الاتفاقية.

المادة العشرون

تصدق على هذه الاتفاقية الدول العربية طبقاً لنظمها القانونية، وتودع وثائق التصديق لدى المدير العام لمكتب العمل العربى الذى يعد محضراً بإيداع وثائق تصديق كل دولة ويبلغه إلى الدول العربية الأخرى.

المادة الحادية والعشرون

تصبح هذه الاتفاقية ملزمة لكل دولة من الدول العربية بمجرد تصديقها عليها، وتصبح نافذة المفعول بعد شهر من إيداع وثائق تصديق ثلاث من الدول العربية. وتسرى على الدول العربية الأخرى التى تنضم إليها مستقبلاً بعد مرور شهر من تاريخ إيداع وثيقة التصديق.

المادة الثانية والعشرون

تسرى بشأن متابعة تطبيق الاتفاقية الأحكام الواردة فى نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

المادة الثالثة والعشرون

لكل دولة منضمة إلى هذه الاتفاقية أن تنسحب منها بعد مضى خمس سنوات من تاريخ نفاذها، ويصبح الانسحاب نافذاً بعد مضى سنة من تاريخ إبلاغ الانسحاب إلى المدير العام لمكتب العمل العربى، الذى يبلغه إلى الدول المصدقة على هذه الاتفاقية.

ولا يؤثر الانسحاب على نفاذ الاتفاقية بالنسبة لباقى الدول المنضمة إليها.



الاتفاقية العربية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين

إن مؤتمر العمل العربى المنعقد فى دورته الثامنة فى مدينة بغداد 6-16 مارس/ آذار 1980 إيماناً منه بضرورة النهوض فنيا واقتصاديا واجتماعيا بالعمال الزراعيين فى عملهم ومعيشتهم باعتبارهم يشكلون دعامة الإنتاج والاقتصاد القطرى والقومى.

وحيث أن قطاع الزراعة يسهم فى الدخل القومى لغالبية الدول العربية بنسبة كبيرة وهامة. ونظرا لأهمية دور العمال الزراعيين فى الإنتاج، ولأنهم لم يحظوا بعد بالاهتمام الكافى من حيث توافر الحماية الواجبة وفرص التنمية اللازمة لهم، إذ ما زالت غالبية التشريعات العربية خالية من قواعد تنظيم العلاقات الزراعية وتوفير شروط وظروف العمل فى القطاع الزراعى. ونظرا لكبر حجم مشكلات العمال الزراعيين وتعدد جوانبها وتمشيا مع ما اتجهت إليه نصوص البند الثالث والفقرة (د) من البند الرابع من المادة الثالثة من دستور منظمة العمل العربية بشأن توحيد التشريعات العمالية وشروط وظروف العمل فى الدول العربية، ودراسة مشاكل عمال الزراعة.

فإن المؤتمر يقرر مدفوعا بشعور العدالة الاجتماعية والمصلحة القومية، الموافقة على الاتفاقية العربية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين.

الباب الأول

نطاق التطبيق

المادة الأولى

تسرى أحكام هذه الاتفاقية على الفئات التالية:

- (أ) العمال الزراعيون المشتغلون لقاء أجر فى العمليات المتعلقة بالإنتاج الزراعى (النباتى والحيوانى) والأعمال المرتبطة به مباشرة.
- (ب) العمال الزراعيون المشتغلون لقاء أجر فى عمليات خدمات الإنتاج الزراعى (النباتى والحيوانى) .
- (ج) العاملون لقاء أجر فى صيد الأسماك فى المياه العذبة والبحيرات، ويستثنى من تطبيق أحكام هذه الاتفاقية:

1- المكلفون بإدارة المشروعات الزراعية.

2- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعملون بدون أجر فى نطاق الأسرة.

الباب الثانى

تنمية العمال الزراعيين

المادة الثانية

على الدول الأعضاء أن تعتمد برامج مستويات العمال الزراعيين، وذلك بتوفير حد أدنى للتعليم الإلزامى والتدريب المهنى الزراعى والضمان الصحى والمعاشى.

الباب الثالث

التنظيم القانونى لعلاقات العمل الزراعى وحماية العمال الزراعيين

المادة الثالثة

يجب أن تنظم شروط وظروف العمل للعمال الزراعيين بموجب نصوص تشريعية تتضمن القواعد والأحكام المنصوص عليها فى المواد التالية بصفة خاصة.

المادة الرابعة

يتم تشغيل العمال الزراعيين عن طريق التعاقد المباشر مع أصحاب العمل، أو مكاتب التشغيل الحكومية، أو الهيئات الحكومية، ويمنع التشغيل (الاستخدام) عن طريق مورد أو مقاول عمال.

المادة الخامسة

يحدد تشريع كل دولة القواعد المتعلقة بتشغيل الأحداث في الزراعة، ويحدد كذلك الأحكام الخاصة بمجالات وساعات عملهم وإجازاتهم.

المادة السادسة

لا يجوز أن تزيد مدة الاختبار في بداية الالتحاق بالعمل على ثلاثة أشهر ولا يجوز تعيين العامل الزراعى تحت الاختبار لأكثر من مرة لدى نفس صاحب العمل.

المادة السابعة

تبرم عقود العمل لمدة غير محددة، ويجوز إبرامها لمدة معينة أو لموسم معين، ويحدد تشريع كل دولة حقوق العامل في مثل هذه الحالات.

المادة الثامنة

للعامل الزراعى أن يثبت العلاقة التعاقدية بكافة طرق الإثبات.

المادة التاسعة

إذا تضمن عقد العمل الزراعى شروطا تعسفية، وجب الحكم بإبطال هذه الشروط مع بقاء العقد.

المادة العاشرة

يحدد تشريع كل دولة الحالات التى يحق فيها لطرفى عقد العمل الزراعى إنهاء هذا العقد.

المادة الحادية عشرة

يحدد تشريع كل دولة الحقوق التى يستحقها العامل الزراعى عند انتهاء عقد عمله لأحد الأسباب التالية:

(أ) الاستقالة.

(ب) بلوغ سن التقاعد.

(ج) باتفاق الطرفين.

(د) الفصل من جانب صاحب العمل.

(هـ) ترك العمل من جانب العامل.

(و) عجز العامل عن العمل.

(ز) وفاة العامل.

المادة الثانية عشرة

يحدد تشريع كل دولة الحد الأدنى للأجور فى العمل الزراعى، ويجوز تحديد الأجور بواسطة لجان ثلاثية تضم فى عضويتها ممثلين عن الحكومة وأصحاب العمل والعمال.

المادة الثالثة عشرة

يحدد تشريع كل دولة القواعد الخاصة بحماية الأجور، مثل النسبة التى يجوز الحجز عليها وحدود وشروط الاستقطاعات من الأجور والمواعيد التى يتم فيها الصرف وتمتع أجر العامل بالامتياز على أموال صاحب العمل بين سائر الديون الممتازة.

المادة الرابعة عشرة

يجوز صرف جزء من الأجر فى صورة عينية من الإنتاج الزراعى، ويحدد تشريع كل دولة الشروط التى تحمى العامل من أى غبن.

المادة الخامسة عشرة

يحدد تشريع كل دولة الحد الأقصى لساعات العمل، والحالات الاستثنائية التى يجوز فيها التجاوز عن الحد المشار إليه، ونسبة الزيادة فى الأجر عن العمل فى الساعات الإضافية فى النهار وفى الليل.

المادة السادسة عشرة

يتمتع العامل الزراعى براحة أسبوعية بأجر كامل، ومع ذلك يجوز تجميع أيام الراحة الأسبوعية فى الحالات والمدد التى يحددها تشريع كل دولة.

المادة السابعة عشرة

للعامل الزراعى الحق فى الحصول على إجازة سنوية بأجر كامل لمدة لا تقل عن ثلاثة أسابيع فى السنة، وبإجازة نسبية عن المدة التى قضاها فى العمل، وتزداد هذه المدة كلما زادت مدة خدمة العامل على الوجه الذى يحدده تشريع كل دولة.

المادة الثامنة عشرة

يجوز تجزئة الإجازة السنوية للعامل الزراعى 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.

المادة التاسعة عشرة

لا يجوز للعامل الزراعى التنازل عن الإجازة السنوية، ويستطيع العامل الزراعى الاستفادة من البديل النقدي للإجازة عند انتهاء عقد العمل.

المادة العشرون

يجب أن تهدف سياسات حماية القوى العاملة فى قطاع الزراعة إلى توفير الحماية التشريعية الكافية للعمال فى هذا القطاع، بحيث تكفل لهم هذه السياسات حقوقا مساوية لأقرانهم فى بقية قطاعات النشاط الاقتصادى وبما يتناسب مع شروط وظروف العمل فى القطاع الزراعى.

المادة الحادية والعشرون

يجب أن يسرى نظام التأمينات الاجتماعية (الضمان الاجتماعى) ليشمل عمال الزراعة، لما يضمن لهم حقوقا مساوية للعاملين فى بقية قطاعات النشاط الاقتصادى.

المادة الثانية والعشرون

ريثما تطبق أحكام التأمينات الاجتماعية (الضمان الاجتماعى) على العمال الزراعيين يؤخذ بما يلى:

(أ) للعامل الزراعى الحق فى الحصول على إجازة مرضية مدفوعة الأجر، ويحدد تشريع كل دولة الحد الأقصى لعدد الأيام التى يتغيب فيها العامل الزراعى بسبب المرض، ومقدار الأجر الذى يتقاضاه.

(ب) تكون الرعاية الصحية والعلاج الطبى من التزامات صاحب العمل، على أن يحدد تشريع كل دولة أصحاب العمل الذين يلزمون بذلك.

(ج) يحدد تشريع كل دولة القواعد المتعلقة بتشغيل النساء فى الزراعة وحمايتهن، ويحدد كذلك قواعد حقوق الأمومة وحمايتها.

(د) للعامل الزراعى الحق فى التعويض عن إصابات العمل على الوجه الذى يحدده التشريع فى كل دولة.

المادة الثالثة والعشرون

يجب وضع قواعد لوقاية العمال الزراعيين من أخطار العمل والأمراض المهنية، وبما يتناسب مع شروط وظروف العمل فى هذا القطاع.

المادة الرابعة والعشرون

تكفل تشريعات الدول الأعضاء حق العمال الزراعيين فى تكوين منظمات نقابية خاصة بهم والانضمام إليها، وذلك على الوجه الذى يحدده التشريع فى كل دولة.

المادة الخامسة والعشرون

يجوز تطبيق نظام المفاوضات الجماعية و عقود العمل المشتركة فى قطاع العمل الزراعى وذلك على الوجه الذى يحدده التشريع فى كل دولة.

المادة السادسة والعشرون

تكفل كل دولة إيجاد جهاز يختص بكفالة التطبيق السليم للأحكام القانونية المتعلقة بشروط العمل وحماية العمال فى القطاع الزراعى.

الباب الرابع

أحكام عامة

المادة السابعة والعشرون (٥٦)

- 1- لكل دولة الحق فى أن تصدق على أحكام هذه الاتفاقية كليا أو جزئيا على ألا يقل عدد المواد التى تصدق عليها عن نصف المواد من (الأولى إلى السادسة والعشرين) على أن يكون من بينها وجوبا المادتان الأولى والعشرون، إضافة إلى المواد الإجرائية من السابعة والعشرين إلى الحادية والثلاثين.
- 2- للدولة المصدقة على الاتفاقية كليا أو جزئيا أن تستثنى فى وثيقة التصديق بعض الفئات المذكورة فى المادة الأولى من الاتفاقية من نطاق التطبيق.
- 3- لكل دولة أن تصدق على أية مادة لم تصدق عليها بداية، أو أن تلغى الاستثناء المشار إليه فى (2) كليا أو جزئيا، وذلك بتبليغ المدير العام لمكتب العمل العربى، ويعتبر ذلك جزءا لا يتجزأ من تصديقها على الاتفاقية.

المادة الثامنة والعشرون

تصدق على هذه الاتفاقية الدول العربية طبقا لنظمها القانونية وتودع وثائق التصديق لدى المدير العام لمكتب العمل العربى الذى يعد محضرا بإيداع وثائق تصديق كل دولة ويبلغه إلى الدول العربية الأخرى.

• عدلت هذه المادة بموجب قرار مؤتمر العمل العربى رقم (1139) فى دورته السابعة والعشرين (شرم الشيخ- جمهورية مصر العربية، مارس/ آذار 2000).

المادة التاسعة والعشرون

تصبح هذه الاتفاقية نافذة المفعول بعد شهر من إيداع وثائق تصديق ثلاث من الدول الأعضاء في منظمة العمل العربية، وتسرى على كل دولة عضو أخرى بعد شهر من تاريخ إيداع وثيقة تصديقها.

المادة الثلاثون

تسرى بشأن متابعة تطبيق الاتفاقية الأحكام الواردة في نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

المادة الحادية والثلاثون

يحق لكل دولة منضمة إلى هذه الاتفاقية أن تنسحب منها بعد مضي خمس سنوات من تاريخ نفاذها، ويصبح الانسحاب نافذاً بعد مضي سنة واحدة من تاريخ إبلاغ الانسحاب إلى المدير العام لمكتب العمل العربي، الذي يبلغه إلى الدول المصدقة على هذه الاتفاقية. ولا يؤثر الانسحاب على نفاذ الاتفاقية بالنسبة لبقية الدول المنضمة إليها.



الاتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل

إن مؤتمر العمل العربى المنعقد فى مدينة (بنغازى، 7-17 مارس/ آذار 1981).

إيماناً بما يهدف إليه دستور منظمة العمل العربية فى تنسيق الجهود العربية فى ميدان العمل، وتوحيد التشريعات العمالية وشروط وظروف العمل فى الدول العربية، والقيام بالدراسات والبحوث فى الموضوعات المختلفة، وخاصة موضوع السلامة والصحة المهنية.

ولما كانت الأقطار العربية تشهد حالياً مراحل واسعة من التطور فى مجال إنشاء المرافق الاقتصادية من صناعية وزراعية ونقل وتجارة.

ولما كان هذا التطور يتم لصالح الإنسان ولبناء المجتمع العربى اقتصادياً وحضارياً وإنسانياً بشكل لائق يتناسب مع روح العصر، ومع تطلعات الدول العربية نحو مستقبل أفضل للقوى العاملة.

ولأن تحسين بيئة العمل وجعلها أكثر ملاءمة للقدرات البشرية وتحقيق التلاؤم بين الإنسان والآلة يتماشى كثيراً مع هذه التطلعات، ويساهم إلى حد كبير فى رفع طاقة العامل الإنتاجية وقدرته على تأدية العمل.

وبما أن مفهوم بيئة العمل يشمل شروطها وظروفها الاجتماعية والنفسية، لذا فقد جاءت هذه الاتفاقية بشأن تحسين بيئة العمل لتكون الإدارة القانونية القادرة على توفير البيئة الصالحة والمناخ الملائم للقوى العاملة العربية.

بناء على ما تقدم فإن المؤتمر يقرر الموافقة على الاتفاقية الآتية نصها، والتي يطلق عليها الاتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل.

المادة الأولى

تلتزم كل دولة عربية تصدق على هذه الاتفاقية:

- (أ) بحماية وتحسين بيئة العمل وجعل محيطه أكثر إنسانية وملاءمة للقدرات البشرية للعاملين، وذلك وفقا للأحكام العامة المنصوص عليها في هذه الاتفاقية.
- (ب) بوضع معايير خاصة بها للحدود القصوى للعوامل المؤثرة في بيئة العمل مستعينة في ذلك بالخبرات والإمكانيات التي يوفرها مكتب العمل العربى.

المادة الثانية

يجب اختيار مواقع مناسبة لإقامة المنشآت عليها ضمنا:

- (أ) لحماية عمال هذه المنشآت من أخطار البيئة المجاورة لأماكن العمل.
- (ب) لحماية الجوار والبيئة العامة من الأخطار التي تنجم عن هذه المنشآت.

المادة الثالثة

ينبغى عند إقامة منشآت جديدة التنسيق بين كافة الأجهزة المعنية للتأكد من توافر الشروط والأسس الضرورية لحماية بيئة العمل.

المادة الرابعة

يجب أن تتوفر في أماكن العمل الشروط الصحية، خاصة من حيث النظافة والسلامة من التلوث بالعوامل الحية المسببة للأمراض، كالجراثيم، الحماة الراشحة (الفيروسات) الفطريات والطفيليات.

المادة الخامسة

ينبغى على الجهات المختصة في كل دولة عربية التأكد من أن العوامل الطبيعية (الفيزيائية) التالية في أماكن العمل ملائمة وضمن الحدود المسموح بها:

1- درجة الحرارة والرطوبة النسبية.

2- النور واللون.

3- التهوية.

4- الضجيج (الضوضاء).

5- الإشعاعات بأنواعها.

6- الأمواج بأنواعها.

7- الارتجاج (الاهتزاز).

8- الضغط الجوى.

9- الغبار بأنواعه.

المادة السادسة

يجب حماية العاملين وبيئة العمل من أخطار المواد الكيميائية وتفاعلاتها، سواء أكانت من المواد الصلبة أو السائلة أو الغازية، مع مراعاة عدم تجاوز تركيزها فى بيئة العمل للحد المسموح به.

المادة السابعة

يجب اتخاذ الإجراءات اللازمة لاستبدال المواد الأولية الصناعية الخطرة والضارة بمواد أخرى أقل خطراً وضراً كلما أمكن ذلك.

المادة الثامنة

ينبغى العمل على تحقيق التلاؤم بين الإنسان والآلة والحد من الإرهاق والسعى للحصول على آلات ومعدات يسهل التعامل معها بأقل جهد ممكن.

المادة التاسعة

ينبغى العمل على تحويل الأعمال اليدوية المجهدة والمرهقة إلى أعمال آلية كلما أمكن ذلك، شريطة ألا يؤثر ذلك على الإنتاج وقوة العمالة.

المادة العاشرة

يجب اتخاذ الإجراءات والوسائل التى تضمن للعامل الاستقرار النفسى والاجتماعى من خلال:

1- تنظيم ساعات العمل اليومية، وتحديد الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية، والتقيد بفترات

الراحة اليومية والإجازات الأسبوعية والسنوية.

2- منح العامل أجراً عادلاً يتناسب مع جهده وإمكاناته، ويضمن له ولأفراد أسرته مستوى

معيشة مناسباً.

3- توفير السكن الصحى المناسب والقريب من أماكن العمل للعاملين وعائلاتهم، خاصة فى

المناطق النائية عن العمران، وتأمين وسائل النقل المناسبة من وإلى أماكن العمل.

4- توفير التغذية الصحية فى أماكن العمل.

5- تشجيع القيام بالنشاط الاجتماعى والعمل على تحسين العلاقات ما بين الزملاء فى العمل من

عمال ورؤساء عمل وأصحاب أعمال.

6- العمل على رفع المستوى الثقافى للعاملين، وزيادة الوعى الوقائى لديهم بكافة الوسائل التعليمية والإيضاحية.

المادة الحادية عشرة

- 1- يعهد إلى أجهزة السلامة والصحة المهنية العامة فى كل دولة بمهام الإشراف على بيئة العمل.
- 2- إذا لم تتوافر فى دولة معينة أجهزة للسلامة والصحة المهنية ينبغى إحداث أجهزة خاصة تتولى مهام الإشراف على بيئة العمل.
- 3- ينبغى العمل على تشجيع التخصص، وعلى تكوين الكوادر الفنية المتخصصة بحماية بيئة العمل.

أحكام عامة

المادة الثانية عشرة

تعتبر الأحكام المنصوص عليها فى هذه الاتفاقية حداً أدنى لما يجب أن توفره التشريعات الداخلية للعمال، ولا يجوز أن يترتب على الانضمام إليها الانتقاص من أية حقوق تنص عليها تلك التشريعات أو الاتفاقيات الجماعية أو العرف أو الأحكام القضائية المعمول بها أو المطبقة فى أية دولة من الدول المنضمة إلى الاتفاقية.

المادة الثالثة عشرة (٥٧)

- 1- تصدق كل دولة على هذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً، وفقاً لنظمها القانونية، وتودع وثائق التصديق لدى المدير العام لمكتب العمل العربى، الذى يعد محضراً بإيداع تصديق كل دولة، ويبلغه إلى الدول الأعضاء.
- 2- إذا اختارت الدولة التصديق على الاتفاقية جزئياً، فيجب أن يكون من بين المواد التى تصدق عليها المواد (1، 4، 5، 6، 7)، إضافة إلى المواد الإجرائية من الثانية عشرة إلى الرابعة عشرة.
- 3- لكل دول أن تصدق على أية مادة لم تصدق عليها بداية، وذلك بتبليغ المدير العام لمكتب العمل العربى، ويعتبر ذلك جزءاً لا يتجزأ من تصديقها على الاتفاقية.

• عدلت هذه المادة بموجب قرار مؤتمر العمل العربى رقم (1178) فى دورته الثامنة والعشرين (عمان- المملكة الأردنية الهاشمية، أبريل/ نيسان 2001).

المادة الرابعة عشرة

تصبح هذه الاتفاقية ملزمة لكل دولة من الدول العربية بمجرد تصديقها، وتصبح نافذة المفعول بعد شهر من إيداع وثائق تصديق ثلاث من الدول العربية، وتسرى على الدول العربية الأخرى التي تنضم إليها مستقبلاً بعد مرور شهر على تاريخ إيداع وثائق التصديق.

* * *



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

إن مؤتمر العمل العربى المنعقد فى دورته التاسعة بمدينة بنغازى بالجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية (مارس/ آذار 1981).

ولما كانت الأقطار العربية تسعى إلى تحقيق الوحدة الشاملة لى تجعل الوطن العربى وحدة اجتماعية واقتصادية متكاملة، حيث أن أحكام أنظمة التأمينات تعتبر عاملا رئيسيا لحماية أفراد الطبقة العاملة العربية التى تشكل الدعامة الأساسية لبناء مجتمع الوحدة من جهة، ولدورها الخلاق فى المساهمة بمشاريع التنمية الاقتصادية والاجتماعية العربية من جهة ثانية.

ولما كان ضمان حرية تنقل العمال العرب وتمتعهم بكامل حقوق المواطن فى بلده يعتبر حافزا للنشاط الاقتصادى والتنموى على طريق إيجاد تشريع عربى تأمينى موحد.

وحيث أن التطور الاقتصادى والاجتماعى فى الأقطار العربية فى السنوات الأخيرة قد جعل تنقل الأيدى العاملة العربية ظاهرة طبيعية ومألوفة تنمو وتزداد سنة بعد أخرى، مما نتج عنه ظهور بعض المشكلات المتعلقة بتوظيف الأيدى العاملة العربية وحققها فى التمتع بأحكام التأمينات الاجتماعية.

وبغية تشجيع حرية الانتقال التى تنعكس بآثار ايجابية على كافة الأقطار العربية المصدرة والمستقبلة لليد العاملة.

وتحقيقا لما يهدف إليه الميثاق العربى للعمل وخاصة المادة الرابعة منه لبلوغ مستويات متماثلة فى التأمينات الاجتماعية بين الدول العربية.

وتنفيذا لما نص عليه دستور منظمة العمل العربية لاسيما المادة الثالثة منه من وجوب وضع خطة لنظام التأمينات الاجتماعية لحماية العمال وعائلاتهم وتوحيد التشريعات العمالية وشروط العمل فى الدول العربية كلما أمكن ذلك.

وتقدينا للمبادئ العامة التى تضمنتها اتفاقيات العمل العربية، والتى تقضى بأن يتمتع العمال الوافدون بالحقوق والمزايا التى يتمتع بها عمال الدولة المضيفة.

يقرر المؤتمر العام الموافقة على الاتفاقية الآتى نصها، والتى يطلق عليها الاتفاقية العربية رقم (14) لعام 1981 بشأن حق العامل العربى فى التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل فى أحد الأقطار العربية.

المادة الأولى

تسري أحكام هذه الاتفاقية على:

1- العمال العرب الوافدون للعمل إلى قطر عربى من قطر عربى آخر أو من دولة أجنبية.

2- العمال الفلسطينيون الذين يعملون أو ينتقلون لغرض العمل بين الدول العربية المصدقة على هذه الاتفاقية ، أو الوافدون من دولة أجنبية.

المادة الثانية

لا تسرى أحكام هذه الاتفاقية على من يستثنىهم التشريع الوطنى أو المعاهدات والاتفاقيات الدولية من الشمول بنظم التأمينات الاجتماعية (الضمان الاجتماعى).

المادة الثالثة

يؤمن تشريع كل دولة للعمال العرب الاستفادة من النظام التأمينى النافذ فى البلد المنتقل إليه، وفى إطار الحقوق التأمينية التى يتمتع بها عمالها، وعلى الأخص:

- 1- الحصول على الرعاية الطبية فى حالات العمل والولادة، وكذلك خدمات التأهيل المهنى، وتقديم الأطراف الصناعية والأجهزة التعويضية.
- 2- الحصول على المعونة المالية فى حالات العجز المؤقت والمرض والإصابة والحمل والولادة والبطالة.
- 3- الحصول على المعاش (الراتب التقاعدى) فى حالات العجز والوفاة الناتجة عن إصابات العمل والمرض المهنى، وكذلك فى حالات الشيخوخة والعجز والوفاة.
- 4- الحصول على تعويض الدفعة الواحدة (المكافأة) فى حالات إصابة العمل والمرض المهنى، والشيخوخة والعجز والوفاة، عند عدم توافر شروط استحقاق المعاش.

المادة الرابعة

يكفل تشريع كل دولة للعمال العرب الوافدين الحقوق التالية:

- 1- الحق فى تحويل المعاش أو احتياطي المعاش (الراتب) المستحق إلى حيث يقيم أو تقيم أسرته فى حالة مغادرته للقطر الذى يعمل فيه.
- 2- تحويل اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة إلى جهاز التأمينات الاجتماعية (الضمان الاجتماعى) فى دولته أو أى قطر يطبق أحكام التأمين المذكور، ويقرر الإقامة فيه بصورة نهائية.

المادة الخامسة

تلتزم الدولة المصدقة على هذه الاتفاقية بأن يضمن تشريعها الأحكام التالية:

- 1- احتساب مدد الخدمة التى يؤديها المؤمن عليه خارج قطره فى الوطن العربى من ضمن خدماته المضمونة (المؤمن عليها) لغرض تكامل مدد الخدمة المؤمن عليها (المضمونة) المؤداة فى بلده الأسمى أو فى البلد الذى يستقر فيه بصورة نهائية، بعد تحويل الاشتراكات المدفوعة لحسابه، وفقا للأحوال والشروط التى قررها التشريع الوطنى.

- 2- الحق في اختيار احتساب المعاش المستحق وفق أحكام النظام التأميني المطبق في القطر الذي انتقل إليه وانتهت خدمته فيه، أو النظام التأميني في قطره الأصلي.
- 3- اعتبار مدة عمل العامل العربي في أي قطر عربي لم يأخذ بنظم التأمينات الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) خدمة مضمونة (مؤمن عليها) في قطره الأصلي أو في القطر الذي انتقل إليه وانتهت خدمته فيه واحتسابها لغرض الحصول على المعاش المستحق، بشرط أن يسدد عنها العامل الاشتراكات المستحقة، وفقا للأحوال والشروط التي قررها التشريع الوطني.

المادة السادسة

- 1- تتخذ الدول العربية الإجراءات التشريعية والتنظيمية التي تكفل عدم تحمل العامل العربي الاشتراكات عن نفس مدة الخدمة منعا من الازدواجية في أدائها.
- 2- (أ) في حالة تعدد المعاشات المستحقة للمؤمن عليه (المضمون) تسوى تلك المعاشات طبقا لأحكام التشريع الوطني في البلد الذي انتهت خدمته فيه.
- (ب) مع مراعاة أحكام المادة الرابعة من هذه الاتفاقية يحق للمؤمن عليه جمع المعاشات دون احد أقصى في حال توفر شرائط استحقاقها نتيجة تعدد شمولها بالأنظمة التأمينية العربية واستفادته من أكثر من معاش واحد عن الخدمات المتلاحقة والمؤداة في أكثر من قطر واحد.

المادة السابعة

تعقد الدول العربية فيما بينها اتفاقيات لتنظيم الأمور التالية:

- 1- تحويل الاحتياطات والمعاشات والاشتراكات والمسائل المتعلقة بها.
- 2- التنسيق في الإجراءات الإدارية وتبادل المستندات والمعلومات والبيانات.
- 3- تصفية أية حقوق مكتسبة.

المادة الثامنة

تعتبر الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية حدا أدنى لما يجب ان يتمتع بها العامل العربي، مع عدم المساس بأحكام التشريع الخاص إذا كانت تتضمن حقوقا تأمينية أفضل له.

المادة التاسعة

- 1- تصدق الدول العربية الأعضاء على هذه الاتفاقية وتودع وثائق التصديق لدى مكتب العمل العربي الذي يعد محضرا بإيداع وثيقة تصديق كل دولة ويبلغه إلى الدول العربية الأخرى.
- 2- تسرى أحكام هذه الاتفاقية بعد مرور شهر من تاريخ إيداع وثائق التصديق عليها من ثلاث دول.
- 3- تسرى على الدول العربية الأخرى التي تنضم إليها مستقبلا بعد مرور شهر من تاريخ إيداع وثيقة التصديق.

المادة العاشرة

تطبق بشأن متابعة تنفيذ الاتفاقية الأحكام الواردة في نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

المادة الحادية عشرة

لكل دولة منضمة إلى هذه الاتفاقية الحق في أن تنسحب منها بعد مضي خمس سنوات من تاريخ نفاذها، ويصبح الانسحاب نافذاً بعد مضي سنة من تاريخ إبلاغ الانسحاب إلى المدير العام لمكتب العمل العربي الذي يبلغه إلى الدول المصدقة على هذه الاتفاقية، ولا يؤثر الانسحاب على نفاذ الاتفاقية بالنسبة لباقي الدول المنضمة إليها.

المادة الثانية عشرة

في حالة انسحاب أية دولة من هذه الاتفاقية ينبغي عدم المساس بأي حق اكتسبه العامل العربي بموجب أحكامها، ويتم التفاوض بين السلطات المختصة لدى الدول الأطراف لتصفية أية حقوق تكون قد نشأت بموجبها.



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

إن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته الحادية عشرة في مدينة عمان (مارس/ آذار 1983).

انطلاقاً من نص المادة الأولى من الميثاق العربي للعمل بشأن تحقيق العدالة الاجتماعية ورفع مستوى القوى العاملة.

والتزاماً بحكم المادة الثامنة من الميثاق المذكور بشأن وضع حد أدنى لمستويات الأجور في الدول العربية.

واقتراناً بالرؤية العلمية للأجور، كمردود عادل للعمل المنتج، وكأداة تجسد نصيب العمل من الدخل القومي.

وإيماناً منه بأن التحديد العلمي للأجور هو الضمان الأكيد لدرء عوامل التآكل بفعل التغيرات في الأسعار، أو ارتفاع معدلات التضخم.

وإيماناً منه بأن وسائل التشاور والحوار والتفاوض هي وسائل مناسبة أصبحت متاحة وسائدة لتحديد الأجر بشكل يؤمن للعامل مستوى عيش إنساني لائق ويوفر الضمانات الفعالة لحماية الأجر باعتباره المورد الرئيسي لمعيشة العامل وأسرته.

ورغبة في إقرار وسيادة رؤية عربية إلى مجمل قضايا الأجور، رؤية تحمل سمات الخصوصية العربية وحضارتها وطموحها.

فإن المؤتمر يقرر الموافقة على الاتفاقية الآتية نصها والتي يطلق عليها الاتفاقية العربية رقم (15) لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور.

الباب الأول

تعريف بالأجر

المادة الأولى

يقصد بالأجر كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله، بما فيه العلاوات والمكافآت والمنح والمزايا، وغير ذلك من متمات الأجر.

الباب الثاني

حماية الأجور

المادة الثانية

يدفع الأجر النقدي بالعملة المحلية، ويجوز الاتفاق على غير ذلك في حدود التشريعات المعمول بها.

المادة الثالثة

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

المادة الرابعة

يحدد في تشريعات العمل أو في عقد العمل الفردى أو الاتفاقيات الجماعية (عقود العمل المشتركة) جزء الأجر الذى يمكن دفعه للعامل عينا، على ألا يكون من المواد المحظور استخدامها قانونا.

المادة الخامسة

يحدد في تشريعات العمل أو في عقد العمل الفردى أو فى الاتفاقيات الجماعية (عقود العمل المشتركة) موعد الوفاء بالأجر.

المادة السادسة

يدفع الأجر فى يوم العمل ومكانه، ويجوز الاتفاق على خلاف ذلك، شريط ألا يتحمل العامل أى جهد أو نفقة مالية.

المادة السابعة

يستحق العامل أجره كاملا حتى وإن لم يؤد عملا لأسباب خارجة عن إرادته، على أن تحدد التشريعات الوطنية تلك الأسباب.

المادة الثامنة

تعتبر الأجور والمبالغ المستحقة للعامل الناشئة عن عقد العمل دينا ممتازا، ويتمتع بأعلى درجات الامتياز على ماعداه من ديون بما فيها ديون الدولة، (على الأموال المنقولة وغير المنقولة لصاحب العمل).

المادة التاسعة

يحظر على صاحب العمل أن يحد بأي طريقة كانت من حرية العامل في التصرف في أجره كما يشاء.

المادة العاشرة

تحدد التشريعات الوطنية نظام الجزاءات المالية بشكل لا يؤثر على معيشة العامل أو معيشة أسرته، على أن تحدد صرف هذه الغرامات لمصلحة العمال.

المادة الحادية عشرة

لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل وفاء لما يكون قد أقرضه أو لدين مستحق له بنسبة تزيد على 10% من الأجر الأساسي، مع عدم احتساب اية فوائد على تلك الديون.

المادة الثانية عشرة

تحدد التشريعات الوطنية النسبة التي يجوز الحجز عليها أو التنازل عنها من أجر العامل المستحق وفاء للديون المترتبة عليه وأولويتها، مع مراعاة كفاية ما يبقى للعامل من أجر لسداد حاجاته وحاجات أسرته الأساسية.

المادة الثالثة عشرة

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

المادة الرابعة عشرة

تكفل التشريعات الوطنية وتنظم حق العامل في تحويل أجره من البلد العربي الذي يعمل فيه إلى البلد العربي القادم منه.

المادة الخامسة عشرة

يوجب التشريع الوطني دفع مستحقات العامل بمجرد انتهاء علاقة العمل.

الباب الثالث

الحد الأدنى للأجور

المادة السادسة عشرة

يقصد بالحد الأدنى العام للأجور: المستوى المقدر للأجر ليكون كافيًا لإشباع الحاجات الضرورية للعامل وأسرته، كالملبس والتغذية والسكن، للعيش بمستوى إنساني لائق.

المادة السابعة عشرة

يجوز أن تأخذ الدول الأعضاء بنظام الحد الأدنى للأجور، بحيث لا يجوز أن يقل أجر العامل عنه، ويشمل في تطبيقه جميع الفئات العمالية.

المادة الثامنة عشرة

تشكل كل دولة من الدول الأعضاء لجنة أو لجانا يمثل فيها الحكومة، وأصحاب الأعمال والعمال تكون مهمتها تحديد الحد الأدنى للأجور، وتنظم التشريعات الوطنية الإدارة والجهة المخولة التي يصدر عنها قرار تحديد الأجور المتخذ من قبل اللجنة أو اللجان المذكورة.

المادة التاسعة عشرة

تراعى لجنة أو لجان الحد الأدنى للأجور عند تحديدها للأجور حركة الأسعار، وكيفية التوازن بينهما، ومعرفة مستوى تكاليف المعيشة، ولها أن تستعين في ذلك بأجهزة متخصصة فرعية أو قطاعية تزودها بالمعلومات اللازمة.

المادة العشرون

تراجع اللجنة الحد الأدنى للأجور دوريًا لفترات لا تزيد عن سنة، وذلك لتواكب الأجور الحقيقية مستوى تكاليف المعيشة.

الباب الرابع

أحكام عامة

المادة الحادية والعشرون

تعتبر الأحكام المنصوص عليها في هذه الاتفاقية حدًا أدنى لما يجب أن يوفره التشريع للعمال، ولا يجوز أن يترتب على الانضمام إليها الانتقاص من أية حقوق أو مزايا أفضل للعمال ينص عليها التشريع الوطني، أو اتفاقيات العمل الجماعية أو العرف.

المادة الثانية والعشرون

1. تصدق كل دولة على هذه الاتفاقية، كلياً أو جزئياً، وفقاً لنظمها القانونية، وتودع وثائق التصديق لدى المدير العام لمكتب العمل العربي الذي يعد محضراً بإيداع وثائق تصديق كل دولة ، ويبلغه إلى الدول الأعضاء.
2. إذا اختارت الدولة التصديق على الاتفاقية جزئياً ، فيجب أن يكون من بين المواد التي تصدق عليها المواد (1 ، 4 ، 5 ، 8 ، 10 ، 12 ، 13 ، 14 ، 15) إضافة إلى المواد الإجرائية من الحادية والعشرين إلى الخامسة والعشرين.
3. لكل دولة أن تصدق على أية مادة لم تصدق عليها بداية ، وذلك بتبليغ المدير العام لمكتب العمل العربي ، ويعتبر ذلك جزءاً لا يتجزأ من تصديقها على الاتفاقية .

المادة الثالثة والعشرون

تصبح هذه الاتفاقية نافذة المفعول بعد شهر من إيداع وثائق تصديق ثلاث من الدول الأعضاء في منظمة العمل العربية ، وتسرى على كل دولة عضو أخرى بعد شهر من تاريخ إيداع وثيقة تصديقها .

المادة الرابعة والعشرون

تسرى بشأن متابعة تطبيق الاتفاقية الأحكام الواردة في نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية .

المادة الخامسة والعشرون

يحق لكل دولة منضمة إلى هذه الاتفاقية أن تنسحب منها بعد مضي خمس سنوات من تاريخ نفاذها ، ويصبح الانسحاب نافذاً بعد مضي سنة واحدة من تاريخ إبلاغ الانسحاب إلى المدير العام لمكتب العمل العربي الذي يبلغه إلى الدول المصدقة على هذه الاتفاقية ، ولا يؤثر الانسحاب على الاتفاقية بالنسبة لبقية الدول المنضمة إليها.



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

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

إيماناً منه بأن توفير الخدمات الاجتماعية العمالية من أهم وسائل رفع مستوى القوى العاملة وتحسين العلاقات الإنسانية والمهنية التي تعود بالنتائج الطيبة على العامل والإنتاج والمجتمع.

وحيث إن الخدمات الاجتماعية والعمالية تقوم بتحرير طاقات العامل الذهنية من المخاوف والقلق على بعض مشاكله الاجتماعية والعائلية فتحقق له الاستقرار النفسى والاجتماعى وتدفعه إلى الانصراف بكل طاقاته ، ليس لزيادة الإنتاج فحسب ، بل إلى جودة هذا الإنتاج ، مما يعود بالفائدة على الاقتصاد القومى ، ويؤدى إلى تقدم المجتمع .

وحيث إن الأحكام الخاصة بالخدمات الاجتماعية العمالية القائمة حالياً غير كافية لتحسين أحوال العمال .

وتحقيقاً لما تنص عليه المادة الأولى من الميثاق العربى للعمل على أن هدف الدول العربية هو رفع مستوى القوى العاملة فيها .

وبعد الاطلاع على الأحكام الخاصة بالخدمات الاجتماعية العمالية الواردة فى الأدوات القانونية الصادرة عن منظمة العمل العربية .

فإن المؤتمر يقرر الموافقة على الاتفاقية الآتى نصها، والتي يطلق عليها الاتفاقية العربية رقم (16) لعام 1983م ، بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية .

الباب الأول

تعريف ونطاق التطبيق

المادة الأولى

يقصد بالخدمات الاجتماعية العمالية فى هذه الاتفاقية : خدمات التغذية والإسكان والانتقال وتنظيم أوقات الفراغ والتثقيف ودور الحضانة والتعاونيات والخدمات الصحية ، وغيرها من الخدمات التى ترفع من المستوى الصحى والثقافى والاجتماعى للعمال ، والتى تيسر التكيف بين العامل والبيئة التى يعمل فيها ، بما يحقق الصالح المشترك لكل من العامل والمنشأة والمجتمع .

المادة الثانية

تسرى هذه الاتفاقية على جميع العمال الخاضعين لقوانين العمل والتأمينات الاجتماعية (الضمان الاجتماعى) السارية فى كل قطر .

المادة الثالثة

يعمل كل عضو يصدق على هذه الاتفاقية على توفير الخدمات الاجتماعية العمالية الواردة بها طبقاً للأحكام المنظمة لها ، ويجوز التدرج فى هذا التطبيق بما يتماشى مع التطور الاقتصادى وتوافر الإمكانيات اللازمة لقيام الخدمات .

المادة الرابعة

لا تشمل هذه الاتفاقية الخدمات العمالية التى تنظمها قوانين قائمة بذاتها وقواعد مستقلة خاصة بها كالتأمينات الاجتماعية والأمن الصناعى والتدريب .

المادة الخامسة

تعتبر المستويات المتعلقة بالخدمات الاجتماعية العمالية الواردة بهذه الاتفاقية بمثابة حد أدنى ، بحيث لا تؤثر فيما تقوم به إحدى الدول المتعاقدة من تطبيق مستويات أعلى ، أو تحول دون إصدار قوانين تتضمن مستويات أفضل .

المادة السادسة

يجب مساواة جميع العمال العرب بالعمال الوطنيين فى تطبيق الأحكام الواردة بهذه الاتفاقية.

المادة السابعة

تلتزم كل دولة بأن تشرف جهة متخصصة على تطبيق هذه الأحكام للوصول إلى رفع مستوى العمال الصحى والاجتماعى والثقافى .

الباب الثاني

الجهات الملزمة بتوفير الخدمات العمالية

أولاً : الخدمات التي تقوم بها المنشآت الكبيرة :

(أ) مجالات الخدمات :

المادة الثامنة

تلتزم المنشآت الكبيرة التي يحدد حجمها بقرار من الوزير المختص بان تقدم على وجه الخصوص من بين ما توفره من خدمات ما يلي :

1. إقامة مطعم لتقديم وجبات غذائية ملائمة للعمال بأسعار مخفضة وبدون ربح .
2. إنشاء دار للحضانة تتوافر فيها كافة الشروط الصحية والفنية والتربوية التي تحدد من الجهات المختصة .
3. إقامة ناد للعمال لقضاء أوقات فراغهم عن طريق تنظيم برامج رياضية وثقافية واجتماعية.
4. توفير وسائل الانتقال للعمال من أماكن التجمع وإلى أماكن العمل، ذهاباً وإياباً، فيما إذا كانت المنشأة تقع في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية، أو في الجهات التي تكون فيها وسائل النقل العام غير كافية، أو غير منتظمة .

(ب) الإدارة والتنظيم :

المادة التاسعة

تلتزم كل منشأة كبيرة بإيجاد قسم للخدمات الاجتماعية العمالية يتبع إدارة المنشأة مباشرة، ويضم مشرفاً اجتماعياً مؤهلاً أو أكثر للقيام بوضع برامج اجتماعية مختلفة للعاملين ، وكذلك برامج لرعاية الأحداث والنساء ، والمعوقين من العاملين في المنشأة إن وجدوا ، على أن يراعى في تخطيط هذه البرامج اتفاقها مع الحاجات الفعلية للعمال ونوع نشاط المنشأة وظروف العمل بها وعدد عمالها وفئات أعمارهم وحالاتهم الاجتماعية ومستوياتهم الثقافية.

المادة العاشرة

تكون في كل منشأة كبيرة لجنة للخدمات الاجتماعية العمالية تضم مندوبين عن إدارة المنشأة والعاملين بها لمناقشة واعتماد البرامج التي يضعها قسم الخدمات الاجتماعية والإشراف على تنفيذها.

المادة الحادية عشرة

تتحمل المنشأة مصاريف إقامة المنشآت الخاصة بالخدمات الاجتماعية العمالية ، وكذلك نفقات تشغيلها .

كما يجوز أن يتحمل العمال جانباً من نفقات الخدمات بأداء رسم اشتراك رمزي تحدده اللجنة مقابل الانتفاع بها .

ثانياً : الخدمات التي تقدم لعمال المنشآت الصغيرة :

المادة الثانية عشرة

تحدد مناطق التجمع الصناعي أو التجارى أو الخدمى من الجهة المختصة بهدف إنشاء صندوق أو أكثر للخدمات الاجتماعية العمالية ، تشترك فيه جميع المنشآت الصغيرة بالمنطقة ، وهى التى لا تسرى عليها المادة 8 من هذه الاتفاقية.

(أ) مجالات الخدمات :

المادة الثالثة عشرة

يوفر هذا الصندوق لعمال المنشآت الصغيرة المشتركة فيه وأفراد أسرهم الخدمات الآتية :

1. إنشاء مركز اجتماعى لإعداد العمال إعداداً سليماً من النواحي الرياضية والاجتماعية والثقافية وغيرها من الخدمات .

2. إنشاء دار حضانة لأطفال العاملات الذين تتراوح أعمارهم بين ثلاثة شهور و6 سنوات ، لرعاية هؤلاء الأطفال أثناء اوقات عمل أمهاتهم .

3. الاستعانة بفريق من الإخصائيين الاجتماعيين لزيارة المنشآت الصناعية الموجودة بالمنطقة ، ودراسة مشاكل العمال الفردية التى تحال إليهم ، وتقديم المشورة للحالات التى تستدعى علاجاً اجتماعياً ، والعمل على مساعدتهم فى حلها ، وكذلك توجيه العمال وحثهم على الاستفادة من المنشآت الاجتماعية ، كل حسب ظروفه وحالته الخاصة .

(ب) الإدارة والتمويل :

المادة الرابعة عشرة

يقوم بإدارة الصندوق مجلس مكون من ممثلين عن وزارات الخدمات ذات الاختصاص ومنظمات كل من أصحاب الأعمال والعمال فى المنطقة ، ويتولى رئاسة المجلس ممثل الوزارة المختصة بمسائل العمل .

المادة الخامسة عشرة

يمول الصندوق من الموارد الآتية :

1. مساهمة أصحاب الأعمال والعمال بنسبة مئوية من أجور العمال يحددها التشريع الوطنى.
2. الإعانة التى تؤديها السلطة العامة للصندوق .
3. الرسوم الرمزية التى يؤديها المستفيدون عن الخدمات التى تقدم لهم .
4. أية تبرعات تقدم للصندوق يوافق عليها المجلس .

ثالثاً : الخدمات التى تقوم بها المنشآت الواقعة فى المناطق البعيدة عن العمران والنائية :

(أ) مجالات الخدمات :

المادة السادسة عشرة

تلتزم المنشآت فى المناطق البعيدة عن العمران والنائية والتى تحدد بقرار من الوزير المختص ، وكذلك المناجم والمقالع ومراكز التنقيب عن البترول ، بالإضافة إلى الخدمات المنصوص عليها فى القسم الأول من الباب الثانى من هذه الاتفاقية بتوفير الخدمات الآتية:

1. توفير المساكن الملائمة للعمال وتخصيص بعضها للمتزوجين منهم ، على أن تحدد شروط مواصفات هذه المساكن وقواعد تأجيرها بقرار من الوزير المختص .
2. إقامة تعاونية استهلاكية لتوريد حاجيات العمال من أطعمة وملابس وأدوات منزلية وغيرها من السلع الضرورية بأسعار مخفضة .
3. إنشاء مدارس ابتدائية مجانية فى المناطق البعيدة عن العمران التى لا تتوافر بها الخدمات التعليمية تخصص لأبناء عمال هذه المنشآت وفق ما يسمح به التشريع الوطنى.

(ب) الإدارة والتمويل :

المادة السابعة عشرة

تسرى الأحكام الخاصة بالإدارة والتمويل الواردة بالقسم الأول من الباب الثانى على المنشآت القائمة فى المناطق البعيدة عن العمران والنائية .

المادة الثامنة عشرة

يجوز استثناء المنشآت الصغيرة التى يحدد حجمها بقرار من الوزير المختص من توفير الخدمات الاجتماعية المذكورة فى المادة (16) ما عدا السكن والتغذية شريطة أداء بدل نقدى عنهما لعمال هذه المنشآت .

رابعاً : الخدمات التي تقدمها منظمات العمال :

(أ) مجالات الخدمات:

المادة التاسعة عشرة

تقوم المنظمات العمالية حيثما وجدت في إطار هيكلها المحلية ووفق تشريعها الوطني بتوفير الخدمات التي يحتاج إليها أعضاؤها أو أفراد أسرهم بما يتناسب ومواردها وعلى الأخص الخدمات الآتية :

1. إنشاء صندوق ادخار ومساعدة يشترك فيه أعضاء النقابة ليؤدي لهم أو لأفراد أسرهم مساعدات في حالة زواج العضو أو أحد أفراد أسرته أو بلوغه سناً معينة أو عجزه عن العمل أو وفاته أو الحاجة لنفقات تعليم من يعيله العضو .
2. تأسيس جمعيات تعاونية وعلى وجه الخصوص تعاونيات استهلاكية وتعاونيات سكنية وتعاونيات لتوفير وسائل انتقال العمال من وإلى أماكن العمل .
3. إقامة مكتب توظيف يقوم باستقبال الأعضاء العاطلين عن العمل ، والسعى لتأمين الوظائف والأعمال التي تتفق ومؤهلاتهم وكفاءتهم المهنية ، وذلك بدون مقابل.
4. إنشاء مكتب استشاري لتقديم المشورة القانونية والمساعدات القضائية التي يحتاج إليها أي عضو من أعضاء النقابة.
5. إعداد فصول دراسية لمكافحة الأمية وتنقيف العمال وتدريبهم مهنيًا .
6. إقامة مستوصف لعلاج أفراد أسر العمال، يقوم بتقديم الخدمات والرعاية الطبية في حالة عدم توافرها .

(ب) الإدارة والتمويل :

المادة العشرون

تساهم الدولة كما يساهم أصحاب الأعمال بما يتناسب ومواردهم في الدعم المالي لنشاط النقابة في المجالات المذكورة في المادة السابقة ، وفقاً للشروط التي يحددها قرار الوزير المختص .

المادة الحادية والعشرون

تقوم النقابة بتكوين لجنة من بين أعضائها لإدارة كل نشاط من الأنشطة السابقة ، ويجوز الاستعانة بإخصائيين من غير أعضائها .

المادة الثانية والعشرون

تخصص النقابة نسبة كافية من إيراداتها لتمويل الخدمات الاجتماعية التي تقوم بها .

الباب الثالث

تنظيم الخدمات الاجتماعية العمالية والإشراف عليها

أولاً : التنظيم على المستوى القطري:

المادة الثالثة والعشرون

(أ) ينشأ حيثما أمكن في كل دولة مجلس أعلى للخدمات الاجتماعية العمالية برئاسة الوزير المختص بمسائل العمل، وعضوية وكلاء وزارات الخدمات ذات العلاقة، وممثلين عن منظمات العمال، وممثلين عن أصحاب الأعمال، ومدير الإدارة المركزية للخدمات الاجتماعية العمالية.

ويختص هذا المجلس باقتراح السياسة العامة للخدمات الاجتماعية العمالية، وعلى الأخص :

- 1- دراسة المشروعات العامة المتعلقة بالخدمات الاجتماعية العمالية.
- 2- التنسيق بين المشروعات المقترحة بما يمنع تكرارها ويضمن عدالة توزيعها.
- 3- اعتماد النظم والقواعد التي تكفل رعاية القوى العاملة ، والعمل على نشر الوعي العام في هذا المجال .

(ب) تنشأ مجالس فرعية للخدمات الاجتماعية العمالية في مناطق التجمع الصناعي أو التجارى أو الخدمى طبقاً لأحكام التشريعات الوطنية، وتختص بما يلي :

- 1- إجراء دراسات عن احتياجات المنطقة من الخدمات الاجتماعية ذات الطابع المحلى والتنسيق بينها .
- 2- بحث مشكلات الخدمات الاجتماعية للعمال في المنطقة وتنفيذ المقترحات التى تقرر لمعالجتها .
- 3- توفير منشآت الخدمات الاجتماعية التى تحتاجها المنطقة .

المادة الرابعة والعشرون

تنشأ فى وزارة العمل إدارة مركزية للخدمات الاجتماعية العمالية ، كما تنشأ لها فروع فى مختلف المناطق اللازمة.

وتختص هذه الإدارة بما يلي :

(أ) إعداد البحوث والدراسات فى مجال الخدمات الاجتماعية للعمال بهدف الارتقاء بمستوى هذه الخدمات .

- (ب) التعاون مع الأجهزة المعنية بهدف تنسيق الخدمات العمالية التي تقدمها مختلف الجهات بما يكفل حسن توزيعها ومنع الازدواج أو التكرار .
- (ج) الإشراف على تطبيق التشريعات الخاصة بالخدمات الاجتماعية العمالية ومعاونة المنشآت للأخذ بوسائل الرعاية الاجتماعية وجمع ونشر الإحصاءات المتعلقة بها.
- (د) نشر الوعي العام بأهمية الخدمات الاجتماعية العمالية .
- (هـ) دعم نشاط المنظمات العمالية والجمعيات الخاصة في مجال الخدمات الاجتماعية العمالية .
- (و) القيام بوضع خطة سنوية للخدمات الاجتماعية العمالية ومتابعة تنفيذ هذه الخطة .

المادة الخامسة والعشرون

ينبغي مساهمة مؤسسة التأمينات الاجتماعية أو الضمان الاجتماعى فى تطوير وتحسين مستويات الخدمات الاجتماعية العمالية لمختلف فئات العمال وزيادة عدد المنتفعين بها ، وذلك فى مناطق التجمعات الصناعية والتجارية والخدمية، كالمساكن والمراكز الاجتماعية ودور الحضانه وأماكن قضاء الإجازات ودور النظاهة والاستجمام ، وغيرها من الخدمات العمالية الملائمة .

المادة السادسة والعشرون

تمنح بعض الإعفاءات من ضرائب الأرباح التجارية والصناعية للمنشآت التى تقوم بصفة اختيارية ، أو بمقتضى اتفاقيات العمل الجماعية بتوفير بعض الخدمات الاجتماعية للعمال تتماشى مع المستويات والشروط المقررة وفقا للتشريعات الوطنية .

المادة السابعة والعشرون

العمل على تشجيع ودعم الجمعيات الخاصة التى تؤدى خدمات اجتماعية للعمال وتمارس نشاطها على الوجه المطلوب ، وذلك بمنحها صفة النفع العام بمقتضى قرار من السلطة المختصة بما يقتضى تمتعها بالمزايا التى تقرر فى هذا المجال .

المادة الثامنة والعشرون

يجب على جميع الجهات المسئولة عن توفير الخدمات الاجتماعية العمالية أن تقوم بالجهود اللازمة للتعريف بهذه الخدمات وتوعية العاملين بكيفية الاستفادة منها ، وكذلك العمل على تقييم هذه الخدمات بصفة دورية لضمان تحقيقها لأهدافها بأكبر قدر من الكفاية .

المادة التاسعة والعشرون

يجوز لصناديق الخدمات الاجتماعية العمالية، أو المنشآت الكبيرة، أو المنشآت التي تقع في مناطق بعيدة عن العمران، أو المنظمات العمالية الاتفاق مع مؤسسات حكومية أو خاصة تؤدي خدمات اجتماعية عامة على تقديم خدماتها للعمال المعنيين مقابل مبالغ يتفق عليها ، ويمكن في هذه الحالة إعفاء الجهات المذكورة من القيام مباشرة بالخدمات الملزمة بتوفيرها .

المادة الثلاثون

العمل على زيادة إسهام ومشاركة العمال في مجالس وهيئات الخدمات الاجتماعية العمالية .

ثانياً: التنظيم والتعاون على مستوى الدول العربية:

المادة الحادية والثلاثون

تتعاون الدول الأعضاء في منظمة العمل العربية فيما بينها في نشر ودعم الخدمات الاجتماعية العمالية بمعاونة مكتب العمل العربي .

المادة الثانية والثلاثون

توافق كل دولة عضو مكتب العمل العربي بإحصاءات سنوية عن الخدمات الاجتماعية العمالية المتوافرة لديها طبقاً للنماذج التي يعدها المكتب المذكور لهذا الغرض .

الباب الرابع

التصديق على الاتفاقية وتطبيقها والانسحاب منها

المادة الثالثة والثلاثون (*)

1- لكل دولة أن تصدق على أحكام هذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً، بشرط ألا يقل عدد المواد التي تصدق عليها عن نصف المواد (من الأولى إلى الثانية والثلاثين) على أن يكون من بينها وجوباً المواد (1، 2، 3، 6، 7) إضافة إلى المواد الإجرائية من الثالثة والثلاثين إلى السادسة والثلاثين.

وتودع وثائق التصديق لدى المدير العام لمكتب العمل العربي الذي يعد محضراً بإيداع وثائق كل دولة ، ويبلغه إلى الدول الأعضاء .

2- لكل دولة أن تصدق على أية مادة لم تصدق عليها بداية، وذلك بتبليغ المدير العام لمكتب العمل العربي، ويعتبر ذلك جزءاً لا يتجزأ من تصديقها على الاتفاقية .

(*) عدلت هذه المادة بموجب قرار مؤتمر العمل العربي رقم (1178) في دورته الثامنة والعشرين (عمان . المملكة الأردنية الهاشمية ، أبريل / نيسان 2001م) .

المادة الرابعة والثلاثون

تصبح هذه الاتفاقية ملزمة لكل دولة من الدول العربية بمجرد تصديقها عليها ، وتصبح نافذة المفعول بعد شهر من إيداع وثائق تصديق ثلاث من الدول العربية .
وتسرى على الدول العربية الأخرى التى تنضم إليها مستقبلاً بعد مرور شهر من إيداع وثائق التصديق .

المادة الخامسة والثلاثون

تسرى بشأن متابعة تطبيق الاتفاقية الأحكام الواردة فى نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

المادة السادسة والثلاثون

لكل دولة منضمة إلى هذه الاتفاقية أن تنسحب منها بعد مضى خمس سنوات من تاريخ نفاذها، ويصبح الانسحاب نافذاً بعد مضى سنة من تاريخ إبلاغ الانسحاب إلى المدير العام لمكتب العمل العربى الذى يبلغه إلى الدول المصدقة على هذه الاتفاقية، ولا يؤثر الانسحاب على نفاذ الاتفاقية بالنسبة لباقى الدول المنضمة إليها.



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

إن مؤتمر العمل العربى المنعقد فى دورته العادية العشرين بمدينة عمان فى المملكة الأردنية الهاشمية ، فى أبريل / نيسان 1993م.

إذ يلاحظ الزيادة المطردة فى أعداد المعوقين فى الوطن العربى وتحولهم إلى شريحة اجتماعية غير منتجة ، رغم ما تملكه من قدرات .

وإذ يؤمن بما تضمنته الشرائع السماوية من مثل وقيم ومبادئ وتكافل اجتماعى ، نظمت السلوك البشرى وأفسحت المجال للطاقات الإنسانية للتأثير على أنماط الحياة وأنظمتها.

وإذ يدرك ما نصت عليه المواثيق واللوائح العربية والدولية من أسس ومبادئ بشأن المعوقين.

وإذ يؤكد أن تأهيل المعوق وإعادة تأهيله للاستفادة بما يملكه من قدرات وتأمين العمل له بما يتناسب مع التأهيل الذى تلقاه ، هما الضمانة الأكيدة لتحقيق ذاته وإفساح المجال أمامه للمساهمة فى العملية الإنتاجية .

وإذ يرى أن دمج المعوق فى المجتمع هو حق من حقوقه الأساسية وأن نجاح هذه العملية يرتبط بتأمين الشروط والظروف الضرورية لجعله قادراً على الاعتماد على نفسه .

وإذ يعظم دور الدولة فيما تتخذه من تدابير وقائية للحد من ظاهرة العوق، وكذلك دور منظمات أصحاب العمل والعمال والمنظمات الأخرى غير الحكومية فى مجال رعاية المعوقين وتأهيلهم وتشغيلهم .

وإذ يؤكد على حقيقة الوطن العربى الواحد وضرورة رسم سياسة عربية موحدة بشأن المعوقين استكمالاً لمسيرة العمل العربى المشترك .

وعليه فقد قرر المؤتمر الموافقة على الاتفاقية الآتى نصها، والتي يطلق عليها الاتفاقية العربية رقم (17) لعام 1993م بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين.

أولاً :

التعريف والتصنيف ونطاق التطبيق

المادة الأولى

المعوق هو الشخص الذى يعانى من نقص فى بعض قدراته الجسدية أو الحسية أو الذهنية نتيجة مرض أو حادث أو سبب خلقى أو عامل وراثى أدى لعجزه كلياً أو جزئياً عن العمل ، أو الاستمرار به أو الترقى فيه ، وكذلك أضعف قدرته على القيام بإحدى الوظائف الأساسية الأخرى فى الحياة ، ويحتاج إلى الرعاية والتأهيل من أجل دمج أو إعادة دمج في المجتمع .

المادة الثانية

تأهيل المعوقين هو عملية منظمة ومستمرة مبنية على أسس علمية ، تهدف إلى الاستفادة من القدرات المتاحة لدى المعوق ، ويتم توجيهها وتنميتها عبر برامج تأهيلية شاملة ، تكفل تحقيق أعلى مستوى لقدراته الأدائية ، بما يساعده على الاندماج فى بيئته الطبيعية .

المادة الثالثة

تشغيل المعوقين هو عملية استفادة من طاقاتهم المتاحة، لتمكينهم من الحصول على عمل يتناسب مع قدراتهم ، والاستمرار به والترقى فيه .

المادة الرابعة

يقصد بإدماج المعوقين إكسابهم مهارات تساعدهم على التكيف مع بيئتهم بأكبر قدر ممكن من السهولة .

المادة الخامسة

يصنف المعوقون حسب سبب الإعاقة كما يلى:

(أ) المعوقون جسدياً :

هم الأشخاص الذين يواجهون إعاقة فى حركتهم الطبيعية نتيجة خلل أو مرض أو عاهة.

(ب) المعوقون حسيّاً:

هم الأشخاص الذين نقصت قدراتهم الحسية لوظيفة عضو أو أكثر لديهم.

(ج) المعوقون ذهنيّاً :

هم الأشخاص الذين يعانون من نقص فى قدراتهم الذهنية ، يؤثر على عمليات الإدراك أو الربط ، أو الاستنتاج لديهم .

ثانياً:

السياسات

المادة السادسة

تقوم كل دولة بالتعاون والتنسيق مع أصحاب العمل والعمال بوضع سياسات خاصة برعاية المعوقين وتأهيلهم وتشغيلهم بما يمكنهم من أداء دورهم فى المجتمع ، وتقوم بتحديد الجهة المختصة بتنفيذ هذه السياسات .

المادة السابعة

تتخذ كل دولة الإجراءات التى تكفل قيام أصحاب الأعمال باتخاذ التدابير الخاصة بالأمن الصناعى والسلامة المهنية ، وكذلك إجراء التحويلات اللازمة فى معدات وأدوات الإنتاج التى يعمل عليها المعوقون ، بما يؤمن حمايتهم ، ويسهل عليهم أداء عملهم .

المادة الثامنة

تقوم كل دولة، عند إجراء التعداد العام للسكان، باستقصاء المعلومات الإحصائية عن عدد المعوقين، وفئاتهم، وأسباب وأنواع إعاقاتهم، وتسعى إلى إجراء المسوحات والدراسات لتحديد حجم هذه الظاهرة ، والتعرف على أسبابها وعواملها .

ثالثاً:

تأهيل المعوقين

المادة التاسعة

تتولى الدولة وفقاً لإمكانياتها المسئولية الأساسية فى رعاية وتأهيل المعوقين ومحو أميتهم، وتعمل على تشجيع ودعم المؤسسات غير الحكومية العاملة فى هذا المجال.

المادة العاشرة

تتخذ كل دولة الإجراءات التى تكفل إعداد وتدريب العناصر الفنية اللازمة والمؤهلة للتعامل والتفاعل مع المعوقين بطريقة علمية سليمة .

المادة الحادية عشرة

تقوم كل دولة بإصدار التشريعات المنظمة لرعاية وتأهيل وتشغيل المعوقين .

رابعاً:

تشغيل المعوقين

المادة الثانية عشرة

يكفل تشريع كل دولة تشغيل عدد من المعوقين فى المؤسسات الحكومية وغير الحكومة ، بالنسبة المئوية والشروط التى يحددها التشريع المحلى .

المادة الثالثة عشرة

يحدد تشريع كل دولة الضوابط الكفيلة بتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص فى العمل بين المعوقين وغيرهم عند تساوى القدرات والمؤهلات ، كما يكفل تطبيق هذا المبدأ بين الجنسين من المعوقين.

المادة الرابعة عشرة

يكفل تشريع كل دولة إعطاء الأولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن فى الأجهزة الحكومية وغير الحكومية ، التى تتلاءم مع قدراتهم وإمكانياتهم .

المادة الخامسة عشرة

تسعى كل دولة لإقامة الورش المحمية للمعوقين من ذوى الإعاقة الشديدة ، وغير القادرين على الانخراط فى حركة العمل .

المادة السادسة عشرة

تعمل كل دولة على تشجيع المعوقين لتأسيس جمعيات تعاونية إنتاجية خاصة بهم ، وعلى دعم هذه الجمعيات بمختلف الوسائل المتاحة .

المادة السابعة عشرة

تعمل كل دولة على تشجيع المعوقين لإقامة مشاريع إنتاجية صغيرة يديرونها بأنفسهم أو بالمشاركة مع آخرين ، وعلى دعم هذه المشاريع بمختلف الوسائل المتاحة.

المادة الثامنة عشرة

تتخذ كل دولة الإجراءات اللازمة لإعفاء أدوات الإنتاج التى يستخدمها المعوقون فى عملهم من الرسوم الجمركية أو من جزء منها.

خامساً :

إدماج المعوقين

المادة التاسعة عشرة

تعمل كل دولة على توفير المعينات التعويضية ، الحركية والسمعية والبصرية ، للمعوقين ، وتقديم التسهيلات اللازمة لغير القادرين للحصول عليها.

المادة العشرون

تعمل كل دولة على تشجيع صناعة المعينات التعويضية محليا .

المادة الحادية والعشرون

تصدر كل دولة التشريعات اللازمة لتسهيل حركة وتنقل المعوقين أثناء العمل عند إقامة المنشآت الجديدة ، وتعمل على إجراء التحويلات الضرورية على القائم منها .

المادة الثانية والعشرون

تتخذ كل دولة الإجراءات الضرورية للحيلة دون تهميش دور المعوقين في العمل ، وإتاحة الفرصة لهم للتعبير عن قدراتهم .

المادة الثالثة والعشرون

ينبغي على كل دولة تشجيع منظمات العمال على تخصيص وتكييف جزء من أنشطتها الخدمية والتعاونية والاجتماعية لرعاية أعضائها من العمال المعوقين ، بما يتلاءم مع ظروف إعاقتهم .

سادساً :

امتيازات خاصة

المادة الرابعة والعشرون

يحدد تشريع كل دولة الإجراءات الكفيلة بتمكين المعوق من استخدام المواصلات العامة مجاناً ، أو بأسعار مخفضة .

المادة الخامسة والعشرون

يكفل تشريع كل دولة إعفاء المعوق جسدياً عند استيراده سيارة محورة لاستخدامه الشخصي من دفع رسومها الجمركية كلياً أو جزئياً ، ويمنح هذا الامتياز بصورة دورية تحددها التشريعات المحلية .

سابعاً :

التعاون العربي

المادة السادسة والعشرون

تسعى الدول العربية للتعاون فيما بينها، وبالتنسيق مع مكتب العمل العربي، إلى رسم سياسة عربية موحدة بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين ورعايتهم، تهدف إلى التعاون والتنسيق والتكامل في هذا المجال.

ثامناً :

الأحكام العامة

المادة السابعة والعشرون

تصدق على هذه الاتفاقية أية دولة عربية عضو في المنظمة طبقاً لنظمها القانونية وتودع وثائق التصديق لدى المدير العام لمكتب العمل العربي ، الذي يبلغ الدول العربية الأعضاء في المنظمة بأى تصديق يصله .

المادة الثامنة والعشرون

- 1- لكل دولة تصدق على هذه الاتفاقية أن ترتبط تدريجياً بالأحكام الواردة فيها ، على أن يكون الحد الأدنى الارتباط بالمواد الواردة تحت بند أولاً (التعريف والتصنيف ونطاق التطبيق) وبند ثامناً (الأحكام العامة) و(15) مادة من باقى مواد الاتفاقية .
- 2- تبلغ الدولة المواد التي يتم الارتباط بها ، وفقاً لأحكام الفقرة الأولى من هذه المادة ، إلى المدير العام لمكتب العمل العربي فى وقت إيداع وثائق التصديق .
- 3- لكل دولة أن ترتبط لاحقاً بأية مادة من مواد الاتفاقية لم يتم الارتباط بها بداية ، وذلك بتبليغ المدير العام لمكتب العمل العربي ، ويعتبر ذلك جزءاً لا يتجزأ من التصديق على الاتفاقية .

المادة التاسعة والعشرون

تعتبر الأحكام المنصوص عليها فى هذه الاتفاقية حداً أدنى يجب أن يوفره التشريع لتأهيل وتشغيل المعوقين ، ولا يجوز أن يترتب على الانضمام إليها الانتقاص من أية حقوق ينص عليها التشريع أو الاتفاقيات الجماعية أو العرف أو الأحكام القضائية المعمول بها ، أو المطبقة فى أية دولة من الدول العربية المنضمة إلى الاتفاقية .

المادة الثلاثون

تصبح هذه الاتفاقية ملزمة لكل دولة من الدول العربية بمجرد تصديقها عليها ، وتصبح نافذة المفعول بعد شهر من إيداع وثائق تصديق ثلاث من هذه الدول عليها .
وتسرى على الدول العربية الأخرى التي تنضم إليها مستقبلا بعد مرور شهر من تاريخ إيداع وثائق التصديق.

المادة الحادية والثلاثون

- 1- يجوز فى حالة الحرب ، أو حالة الطوارئ العامة التى تعلنها الدولة العضو أن تتخذ إجراءات للاستثناء من الالتزامات المنصوص عليها بهذه الاتفاقية ، فى أضيق الحدود التى تستلزمها الحالة .
- 2- على كل طرف متعاقد مارس الاستثناء أن يحيط مدير عام مكتب العمل العربى خلال شهر بالإجراءات التى اتخذها والأسباب التى دفعت إليها، كما يجب إخطاره بالتاريخ الذى تنتهى فيه هذه الإجراءات.
- 3- يبلغ مدير عام مكتب العمل العربى، باقى الأطراف المتعاقدة بجميع الإخطارات التى تصله ، طبقا للفقرة (2) من هذه المادة .

المادة الثانية والثلاثون

تسرى بشأن متابعة تطبيق الاتفاقية الأحكام الواردة فى نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية

المادة الثالثة والثلاثون

يحق لكل دولة منضمة إلى هذه الاتفاقية أن تنسحب منها بعد مضى خمس سنوات من تاريخ نفاذها، ويصبح الانسحاب نافذا بعد مضى سنة من تاريخ إبلاغ الانسحاب إلى المدير العام لمكتب العمل العربى الذى يبلغه إلى الدول العربية، على أن يكون قد مضى على تصديقها عليها خمس سنوات على الأقل.

ولا يؤثر الانسحاب على نفاذ الاتفاقية بالنسبة لباقى الدول المنضمة إليها.

المادة الرابعة والثلاثون

1- إذا أقر المؤتمر اتفاقية جديدة تعدل هذه الاتفاقية تعديلاً كلياً أو جزئياً، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على غير الأحكام الواردة في هذه المادة فإن:

(أ) تصديق أحد الأعضاء على الاتفاقية الجديدة المعدلة يستتبع بحكم القانون الانسحاب المباشر من هذه الاتفاقية، بغض النظر عن نص المادة السابقة المتعلقة بالانسحاب، وبمجرد سريان الاتفاقية الجديدة المعدلة .

(ب) يوقف ابتداء من تاريخ سريان الاتفاقية الجديدة المعدلة قبول تصديق الدول الأعضاء على هذه الاتفاقية .

2- ومع ذلك تظل هذه الاتفاقية نافذة المفعول في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للأعضاء الذين صدقوا عليها ولم يصدقوا على الاتفاقية المعدلة.



الاتفاقية العربية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الأحداث

إن مؤتمر العمل العربى المنعقد فى دورته الثالثة والعشرين (القاهرة 17 – 24 مارس /آذار 1996م) .

انطلاقاً من أهداف منظمة العمل العربية نحو توحيد التشريعات العمالية، وظروف وشروط العمل فى الدول العربية كلما أمكن ذلك ، وما خصه دستورها من الاهتمام بظروف وشروط عمل الأحداث .

وإيماناً بضرورة توفير الرعاية اللازمة للأحداث الذين أجبرتهم ظروفهم على العمل ، وحمايتهم من الأضرار المحتملة التى تؤثر على نموهم الجسمى أو الذهنى أو النفسى أو الاجتماعى أو المعرفى .

وتمشياً مع ما تسعى إليه الدول العربية نحو تحقيق التنمية الشاملة ببعديها الاقتصادى والاجتماعى وصولاً إلى الاستغناء عن عمالة الأحداث .

واتساقاً مع ما جاء فى الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل ، بشأن حق الطفل فى الحماية من الاستغلال الاقتصادى ، وحاجته إلى رعاية خاصة وحماية متميزة .

وتوافقاً مع ما نصت عليه الخطة العربية لرعاية الطفولة وحمايتها وتنميتها ، وما أوصت به اللجنة العربية للمسؤولين التنفيذيين عن الطفولة ، فيما يتعلق بضرورة الاهتمام بظاهرة عمالة الأحداث .

وإدراكاً لما جاء فى الاتفاقيات العربية والدولية فى هذا الشأن .

فإن المؤتمر العام يقرر الموافقة على الاتفاقية الآتى نصها ، والتى يطلق عليها الاتفاقية العربية رقم (18) لعام (1996م) بشأن عمل الأحداث .

أولاً :

نطاق التطبيق

المادة الأولى

- 1- يقصد بالحدث في مجال تطبيق احكام هذه الاتفاقية الشخص الذى أتم الثالثة عشرة ولم يكمل الثامنة عشرة من عمره ، سواء كان ذكراً أو أنثى .
- 2- يحظر عمل من لم يتم سن الثالثة عشرة من عمره .
- 3- تحدد الجهات المختصة فى كل دولة الإجراءات اللازمة للتحقق من سن الحدث.

المادة الثانية

- 1- تطبق هذه الاتفاقية على عمل الأحداث فى جميع الأنشطة الاقتصادية .
- 2- مع مراعاة الحد الأدنى لسن الأحداث يجوز استثناء الأعمال الزراعية غير الخطرة وغير الضارة بالصحة من تطبيق عدد من أحكام هذه الاتفاقية ، وذلك وفق الضوابط التى تحددها السلطة المختصة فى كل دولة .

ثانياً :

سياسات عامة

المادة الثالثة

يجب ألا يتعارض عمل الحدث مع التعليم الإلزامى المرسوم فى برامج كل دولة من الدول الأعضاء ، بحيث لا تقل سن الالتحاق بالعمل عن الحد الأدنى لسن إكمال مرحلة التعليم الإلزامى.

المادة الرابعة

تقوم الأجهزة المختصة فى كل دولة بإجراء الدراسات والبحوث لأسباب عمل الأحداث فيها، وذلك للوصول إلى رسم أفضل السياسات التى تحد من ظاهرة عمل الأحداث ومن ثم إنهاؤها .

المادة الخامسة

تعمل الأجهزة المختصة فى كل دولة على نشر التوعية الواسعة والفعالة بالأضرار المحتملة لعمل الأحداث .

المادة السادسة

تقوم الأجهزة المختصة في كل دولة بإجراء الدراسات والبحوث المتعلقة بظروف وشروط العمل في الأماكن التي يعمل فيها الأحداث ، بهدف اتباع الوسائل المناسبة لتحسين تلك الظروف والشروط .

ثالثاً:

شروط وظروف عمل الأحداث

المادة السابعة

- 1- لا يجوز تشغيل الحدث في الأعمال الصناعية قبل إتمامه سن الخامسة عشرة .
- 2- تحدد السلطة المختصة في كل دولة المقصود بالأعمال الصناعية والخط الذي يفصلها عن غيرها من الأعمال .

المادة الثامنة

- 1- يجوز للحدث الذي يبلغ سن الرابعة عشرة العمل في الأعمال الصناعية الخفيفة التي تتولاها أسرته ، على أن يكون أحد أفرادها مسؤولاً عنه في العمل وبشكل لا يؤثر على دراسته أو صحته أو أخلاقه .
- 2- تحدد السلطة المختصة في كل دولة المقصود بالأعمال الصناعية الخفيفة .

المادة التاسعة

- 1- استثناء من أحكام المادتين السابعة والثامنة من هذه الاتفاقية ولأغراض التدريب ، يجوز عمل الأحداث الذين أتموا سن الثالثة عشرة في الأماكن المعتمدة لذلك من السلطة المختصة في كل دولة .
 - 2- يجوز للسلطة المختصة في كل دولة تخفيض هذه السن بالنسبة للتلمذة في المدارس الصناعية والمعاهد ومراكز التعليم المهني الخاضعة لإشراف الدولة .
- وفي جميع الأحوال يجب أن تتوفر الضمانات الكافية لمراقبة الأحداث وحمايتهم صحياً وأخلاقياً ، وأن تثبت قدرتهم ولياقتهم الصحية المناسبة للحرفة المختارة ، وألا يؤثر ذلك على تعليمهم الإلزامي .

المادة العاشرة

يحظر تشغيل الحدث قبل إتمام سن الثامنة عشرة في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق ، والتي تحددها التشريعات أو اللوائح أو القرارات الخاصة في كل دولة.

المادة الحادية عشرة

- 1- يجب إجراء الفحص الطبي على الأحداث قبل التحاقهم بالعمل ، للتأكد من مدى ملاءمة قدرتهم ولياقتهم البدنية والصحية ، وطبيعة العمل الذى سيلتحقون به .
- 2- يجب إعادة هذا الفحص بشكل دورى فى مدة أقصاها سنة .

المادة الثانية عشرة

- 1- يجرى الفحص الطبي من قبل جهة طبية معتمدة ، وتعطى شهادة طبية بنتيجة الفحص الذى أجرته .
- 2- تحدد السلطة المختصة نوع الفحص الطبي والشروط الواجب توافرها فى الشهادة الطبية.

المادة الثالثة عشرة

- لمفتش العمل أن يطلب إعادة الفحص الطبي قبل مرور الفترة الدورية المقررة إذا تبين أن شروط وظروف العمل أو قدرة ولىاقة الحدث تقتضى ذلك .

المادة الرابعة عشرة

- تحدد السلطة المختصة الجهة التى تتحمل تكاليف الفحص الطبي ، وفى جميع الحالات لا يتحمل الحدث أية نفقة مالية لقاء الفحص .

المادة الخامسة عشرة

- 1- يحظر تشغيل الحدث ليلا ، ويجوز للتشريع الوطنى أن يستثنى بعض الأعمال لفترات محدودة .
- 2- يحدد التشريع الوطنى فى كل دولة المقصود بالليل طبقا لما يتمشى مع وضع وظروف كل بلد .

المادة السادسة عشرة

- 1- للأحداث الذين يعملون بمقتضى عقد التدريب الحصول على مكافأة شهرية مناسبة أثناء فترة تدريبهم ، وفقا للضوابط التى تحددها السلطة المختصة .
- 2- للأحداث الذين يعملون بمقتضى عقد عمل الحصول على أجر لا يقل عن الحد الأدنى للأجر المقرر فى كل دولة ، مع مراعاة احتساب ذلك وفق ساعات عملهم .

المادة السابعة عشرة

- 1- لا يجوز أن تزيد ساعات العمل اليومي للحدث على ست ساعات ، تتخللها فترة أو أكثر للراحة ، لا تقل في مجموعها عن ساعة ، بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متوالية ، ولا يبقى في مكان العمل فترة تزيد على سبع ساعات .
- 2- إذا تخللت عمل الحدث فترة تأهيل أو تدريب تحتسب هذه الفترة من ضمن ساعات عمله .

المادة الثامنة عشرة

يجوز أن يعمل الحدث لبعض الوقت بما هو دون ساعات العمل المحددة في هذه الاتفاقية ، وذلك وفقاً للضوابط التي تحددها السلطة المختصة .

المادة التاسعة عشرة

لا يجوز تكليف الحدث بأى عمل إضافي ، أو تشغيله أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية .

المادة العشرون

للعامل الحدث الحق في راحة أسبوعية إلزامية مدفوعة الأجر مدتها (24) ساعة متصلة على الأقل .

المادة الحادية والعشرون

- 1- يستحق الحدث إجازة سنوية مدفوعة الأجر تزيد مدتها على المدة المستحقة لغيره من العاملين ، على ألا تقل في جميع الأحوال عن (21) يوماً .
- 2- يجب أن يتمتع الحدث بثلاثي مدة الإجازة دفعة واحدة على الأقل ، ويتمتع بباقي المدة خلال العام نفسه .

المادة الثانية والعشرون

للعامل الحدث الحق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية العمالية التي تتلاءم وعمره.

رابعاً :

التزامات صاحب العمل

المادة الثالثة والعشرون

يلتزم صاحب العمل قبل تشغيل الحدث أن يحصل على موافقة كتابية ممن له الولاية أو الوصاية على الحدث .

المادة الرابعة والعشرون

يلتزم صاحب العمل المشغل للعامل الحداث بالتأمين عليه فى صناديق التأمينات الاجتماعية (الضمان الاجتماعى) وذلك وفقا للنظم المعمول بها فى كل دولة .

المادة الخامسة والعشرون

يلتزم صاحب العمل بتقديم الرعاية الصحية والطبية للأحداث العاملين لديه وفق النظم التى تضعها السلطة المختصة فى كل دولة .

المادة السادسة والعشرون

يجب على صاحب العمل تدريب الأحداث العاملين لديه على كيفية استخدام وسائل السلامة والصحة المهنية ، وأن يراقب تطبيقها ، ويؤمن استفادتهم من تلك الوسائل .

المادة السابعة والعشرون

على صاحب العمل إبلاغ من له الولاية أو الوصاية على الحداث بأى مرض أو غياب أو تصرف يقوم به الحداث خلال أوقات العمل يستدعى معرفته به.

المادة الثامنة والعشرون

يلتزم صاحب العمل الذى يعمل لديه أحداث بأن تتوافر لديه سجلات أو بيانات تتضمن المعلومات التى تستوجبها طبيعة العمل ومصحة الحداث ، وعلى الأخص :

- أسماء الأحداث وأعمارهم وتاريخ التحاقهم بالعمل .
- الأعمال الموكلة إليهم وساعات عملهم وفترات الراحة المخصصة لهم وإجازاتهم المستحقة .
- تاريخ الفحوص الطبية التى تجرى عليهم والشهادات الطبية المبينة لقدرتهم ولياقتهم الصحية للعمل .

المادة التاسعة والعشرون

1- على كل صاحب عمل يعمل لديه أحداث :

- (أ) أن يضع فى مكان ظاهر فى موقع العمل الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث.
- (ب) أن يبلغ الجهة المختصة بأسماء الأحداث الذين يعملون لديه وأعمارهم وتاريخ التحاقهم بالعمل، وأية معلومات أخرى تتعلق بهم .

2- تنظم التشريعات الوطنية الأحكام المنفذة الواردة فى الفقرتين السابقتين .

المادة الثلاثون

يراعى صاحب العمل أن يلقي الحدث العامل لديه الرعاية الأبوية والإنسانية .

خامساً :

مراقبة التطبيق والعقوبات

المادة الحادية والثلاثون

تقوم الأجهزة المختصة بنفتيش العمل فى كل دولة بكافة الإجراءات والوسائل المناسبة لضمان تطبيق التشريعات المتعلقة بعمل الأحداث ، وتقديم تقارير دورية بنتيجة ذلك .

المادة الثانية والثلاثون

ينص التشريع الوطنى على تدابير وعقوبات مناسبة لمخالفة الأحكام المتعلقة بتشغيل الأحداث.

سادساً :

أحكام عامة

المادة الثالثة والثلاثون

تصدق على هذه الاتفاقية أية دولة عربية عضو فى المنظمة ، طبقاً لنظمها القانونية وتودع وثائق التصديق لدى المدير العام لمكتب العمل العربى، الذى يبلغ الدول العربية الأعضاء فى المنظمة بأى تصديق يصله.

المادة الرابعة والثلاثون

1- لكل دولة الحق أن تصدق على أحكام هذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً، على أن يكون الحد الأدنى للتصديق الجزئى، الارتباط بالمواد الواردة تحت بند أولاً (نطاق التطبيق) وبند سادساً (أحكام عامة)، و(21) مادة من باقى مواد الاتفاقية.

2- تبلغ الدولة المواد التى يتم الارتباط بها، وفقاً لأحكام الفقرة الأولى من هذه المادة، إلى المدير العام لمكتب العمل العربى فى وقت إيداع وثائق التصديق.

3- لكل دولة أن ترتبط لاحقاً بأية مادة من مواد الاتفاقية لم يتم الارتباط بها بداية، وذلك بتبليغ المدير العام لمكتب العمل العربى، ويعتبر ذلك جزءاً لا يتجزأ من التصديق على الاتفاقية.

المادة الخامسة والثلاثون

تصبح هذه الاتفاقية ملزمة لكل دولة من الدول العربية بمجرد تصديقها عليها، وتصبح نافذة المفعول بعد شهر من إيداع وثائق تصديق ثلاث من الدول العربية.

المادة الخامسة والثلاثون

تصبح هذه الاتفاقية ملزمة لكل دولة من الدول العربية بمجرد تصديقها عليها، وتصبح نافذة المفعول بعد شهر من إيداع وثائق تصديق ثلاث من الدول العربية.
وتسرى على الدول العربية الأخرى التي تنضم إليها مستقبلاً بعد مرور شهر من تاريخ إيداع وثائق التصديق.

المادة السادسة والثلاثون

لا يجوز أن يترتب على الانضمام إلى هذه الاتفاقية الانتقاص من أية حقوق ينص عليها التشريع أو الاتفاقيات الجماعية أو العرف أو الأحكام القضائية المعمول بها، أو المطبقة في أية دولة من الدول العربية المنضمة إلى الاتفاقية.

المادة السابعة والثلاثون

1- إذا أقر المؤتمر اتفاقية جديدة تعدل هذه الاتفاقية تعديلاً كلياً أو جزئياً، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على غير الأحكام الواردة في هذه المادة فإن:

(أ) تصديق أحد الأعضاء على الاتفاقية الجديدة المعدلة يستتبع بحكم القانون الانسحاب المباشر من هذه الاتفاقية، بغض النظر عن نص المادة المتعلقة بالانسحاب، وبمجرد سريان الاتفاقية الجديدة المعدلة.

(ب) يوقف ابتداء من تاريخ سريان الاتفاقية الجديدة المعدلة قبول تصديق الدول الأعضاء على هذه الاتفاقية.

2- ومع ذلك تظل هذه الاتفاقية نافذة المفعول في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للأعضاء الذين صدقوا عليها، ولم يصدقوا على الاتفاقية المعدلة.

المادة الثامنة والثلاثون

لكل دولة منضمة إلى هذه الاتفاقية أن تنسحب منها بعد مضي خمس سنوات من تاريخ نفاذها، ويصبح الانسحاب نافذاً بعد مضي سنة من تاريخ إبلاغ الانسحاب إلى المدير العام لمكتب العمل العربي، الذي يبلغه إلى الدول العربية.

ولا يؤثر الانسحاب على نفاذ الاتفاقية بالنسبة لباقي الدول المنضمة إليها.

المادة التاسعة والثلاثون

تسرى بشأن متابعة تطبيق هذه الاتفاقية الأحكام الواردة في نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.



الاتفاقية العربية رقم (19) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل

إن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته الخامسة والعشرين بمدينة الأقصر في 2 — 9 مارس /آذار 1998م.

وحرصاً منه على ضمان المراقبة الناجعة والمستمرة لتطبيق الأحكام التي تنظم علاقات العمل .

وإيماناً منه بالأهداف الاجتماعية والاقتصادية والإنسانية لجهاز تفتيش العمل .

وقناعة منه بأن تحقيق الأهداف السامية لجهاز تفتيش العمل يتطلب تشريعاً وتنظيماً متطوراً.

وتحقيقاً لأهداف منظمة العمل العربية في السعى لتوحيد تشريعات العمل العربية ، وتحسين

شروط وظروف العمل كلما أمكن ذلك .

وبعد الاطلاع على اتفاقيات العمل العربية رقم (1) بشأن مستويات العمل ، ورقم (6) بشأن

مستويات العمل (معدلة) ، ورقم (7) بشأن الصحة والسلامة المهنية ، ورقم (12) بشأن العمال

الزراعيين ، ورقم (18) بشأن الأحداث ، كذلك الاطلاع على معايير العمل الدولية ذات العلاقة.

فإن المؤتمر العام يقرر الموافقة على الاتفاقية الآتية نصها التي يطلق عليها الاتفاقية العربية

رقم (19) لسنة 1998م بشأن تفتيش العمل .

المادة الأولى

ينبغي على كل دولة أن تنظم تفتيش العمل من خلال القوانين والأنظمة واللوائح والقرارات المنفذة لها في جميع قطاعات وأماكن العمل.

ويجوز للدولة عند الضرورة استثناء بعض الفئات من العمال وأماكن العمل ، وذلك بموجب بيان يرفق بوثيقة التصديق، ويمكن للدولة التي تتقدم بهذا البيان أن تعدله أو تلغيه ببيان لاحق .

المادة الثانية

تشكل كل دولة جهازاً أو أكثر لتفتيش العمل، ويرتبط هذا الجهاز أو الأجهزة بالإدارة أو الإدارات المركزية ذات الصلة بنشاط التفتيش .

وفى حالة تعدد الأجهزة التي تقوم بالتفتيش يجب التنسيق فيما بينها على نحو يحول دون التناقض والتداخل بين أنشطتها .

المادة الثالثة

يتم التفتيش من قبل جهاز يتولى التفتيش العام ، أو أجهزة متخصصة يمارس كل منها نشاطاً تفتيشياً محدداً .

المادة الرابعة

تنظم كل دولة الاتصالات الأفقية والرأسية فيما بين جهاز أو أجهزة التفتيش ، بما يحقق سرعة الأداء ونجاعته وسهولته .

المادة الخامسة

تضع الإدارة المركزية ذات الصلة بنشاط تفتيش العمل السياسة العامة للتفتيش التي تعالج على الأخص :

- وضع الخطة العامة للتفتيش .
- تحديد أولويات التفتيش .
- متابعة التنفيذ .
- توفير متطلبات جهاز التفتيش .
- الأداء الوظيفي والتدريب .
- تقييم النتائج .

المادة السادسة

يراعى فى تعيين مفتش العمل أن يكون مؤهلاً تأهيلاً علمياً بما يلائم القيام بعمله.

المادة السابعة

يراعى عند اختيار مفتش العمل أن تتوافر فيه صفات الحياد والموضوعية .

المادة الثامنة

يقوم مفتش العمل قبل مباشرة عمله بأداء اليمين ، وتنظم التشريعات أداء اليمين ومضمونه، والجهة التى يؤدى أمامها .

المادة التاسعة

يجب على كل دولة تدريب مفتش العمل نظرياً وعملياً بما يؤهله لأداء مهامه.

المادة العاشرة

تراعى كل دولة تعيين العدد الكافى من المفتشين بما يتلاءم مع حجم المهمات ونوعيتها والتنسيق مع الإدارات والأجهزة المعنية فى الدولة للاستعانة بالاختصاصيين للمعاونة فى أعمال التفتيش .

المادة الحادية عشرة

تكفل تشريعات كل دولة الحماية اللازمة لمفتش العمل، واستقراره الوظيفى، بما يجعله يقوم بمهامه بحرية وحياد واستقلالية.

المادة الثانية عشرة

تهبى الجهة المختصة للمفتشين مكاتب مجهزة تجهيزاً مناسباً يسهل الوصول إليها من قبل الأطراف المعنية ، وتزود بوسائل اتصال حديثة ونظم معلومات آلية تمكنهم من حفظ واسترجاع المعلومات بسهولة .

المادة الثالثة عشرة

توفر الجهة المختصة للمفتشين وسائل أو تسهيلات نقل للأداء الفعال لواجباتهم .

المادة الرابعة عشرة

تزود الجهة المختصة للمفتشين بالوثائق والتشريعات والأجهزة الضرورية لأداء عملهم.

المادة الخامسة عشرة

تتحمل الجهة المختصة كافة النفقات المالية اللازمة لممارسة المفتشين لمهامهم .

المادة السادسة عشرة

يعتبر مفتش العمل أحد أفراد الضابطة العدلية (القضائية) ويحمل بطاقة مهنية تثبت شخصيته ووظيفته.

المادة السابعة عشرة

لا يجوز أن توكل إلى الجهة المختصة بالتفتيش أو المفتشين أية واجبات إضافية تؤثر سلباً على أدائهم الفعال أو تخل بالسلطة أو الحياد اللازمين للمفتشين في علاقتهم بأصحاب العمل والعمال.

المادة الثامنة عشرة

يشارك جهاز التفتيش في وضع اشتراطات السلامة والصحة المهنية التي يتطلبها منح التراخيص بإقامة المنشآت .

المادة التاسعة عشرة

يتم في كل دولة التنسيق والتكامل بين تفتيش العمل وتفتيش التأمينات الاجتماعية كلما كان ذلك ضرورياً .

المادة العشرون

يجب على مفتش العمل أن يؤدي عمله بنزاهة ، ويحظر أن تكون له أية مصلحة شخصية مباشرة أو غير مباشرة في المنشآت التي يقوم بالتفتيش عليها .

المادة الحادية والعشرون

يحظر على مفتش العمل أن يكشف أى سر من أسرار المهنة يطلع عليه خلال قيامه بمهمته أو أن يبوح بمصدر الشكوى أو المعلومات التي أدت إلى القيام بالتفتيش .

المادة الثانية والعشرون

يقوم مفتش العمل بمراقبة تطبيق التشريعات ذات العلاقة ، بما في ذلك القوانين والنظم واللوائح والقرارات الصادرة بموجبها، واتفاقيات العمل العربية والدولية المصدق عليها من قبل دولته، واتفاقيات العمل الجماعية.

المادة الثالثة والعشرون

يزود مفتش العمل أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات التي تساعد في تطبيق التشريعات النافذة.

المادة الرابعة والعشرون

يجب على مفتش العمل أن يبلغ السلطة المختصة بأوجه النقص والثغرات التي يكتشفها حين مراقبته تطبيق تشريعات العمل، بهدف اتخاذ الإجراءات اللازمة لتلافيها.

المادة الخامسة والعشرون

يساعد مفتش العمل طرفى الإنتاج فى اتباع وسائل ومتطلبات السلامة والصحة المهنية.

المادة السادسة والعشرون

لمفتش العمل دخول أماكن العمل لأداء واجبه بحرية تامة فى كل الأوقات ، نهار أو ليلا، دون إخطار سابق.

ويجوز للتشريع الوطنى أن ينظم التفتيش على أماكن العمل ذات الطبيعة الخاصة بما يتناسب مع طبيعتها.

المادة السابعة والعشرون

يخطر مفتش العمل صاحب العمل بوجوده داخل مكان العمل للتفتيش، ما لم ير أن ذلك قد يضر بمهمته.

المادة الثامنة والعشرون

لمفتش العمل أثناء تأدية مهمته الاستفسار من صاحب العمل، أو من يمثله، أو العاملين فى المنشأة (على انفراد، أو أمام شهود) عن أية معلومات ضرورية تتعلق بتطبيق تشريعات العمل.

المادة التاسعة والعشرون

يجوز لمفتش العمل استدعاء صاحب العمل أو من يمثله أو أى عامل فى المؤسسة التى يقوم بالتفتيش عليها، إلى مكتبه، بهدف توجيه الاستفسارات، إذا وجد أن ذلك ضروريا لأداء واجبه.

المادة الثلاثون

يسمح لمفتش العمل بأخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة فى مكان العمل أو المنتجات، بغرض التحليل والاطمئنان على سلامة وصحة العمال وبيئة العمل، مع إخطار صاحب العمل بنتيجة التحليل.

المادة الحادية والثلاثون

لمفتش العمل أن يطلع على السجلات أو الدفاتر، أو أية وثائق أخرى، وأخذ نسخ أو صورة منها إذا وجد أن ذلك ضرورى لأداء مهمته.

المادة الثانية والثلاثون

لمفتش العمل إصدار التعليمات لإزالة نواحي النقص فى الأجهزة والمعدات المستعملة بهدف المحافظة على سلامة وصحة العمال.

وفى حالة وجود خطر وشيك يهدد سلامة العمال أو صحتهم له سلطة إصدار ، أو استصدار الأوامر اللازمة لإزالة المخالفة وفقاً للأحكام والإجراءات التى يقررها التشريع الوطنى، بما فى ذلك الموقف الكلى أو الجزئى للعمل.

المادة الثالثة والثلاثون

يلتزم صاحب العمل والعامل بالتعاون مع مفتش العمل وتسهيل قيامه بمهامه ، ويحدد تشريع كل دولة العقوبات التى تفرض على كل من يعرقل أعمال التفتيش ، أو يمتنع عن التعاون مع المفتش .

المادة الرابعة والثلاثون

يحرر مفتش العمل تقريراً حول زيارته التفتيشية وفقاً للنموذج الذى تعتمده الجهة المختصة بالتفتيش .

المادة الخامسة والثلاثون

يتخذ مفتش العمل حين قيامه بمهامه الإجراءات المناسبة لدرء ومعالجة المخالفات من بين :

- إساءة النصح والإرشاد بشأن كيفية تلافى المخالفة .
- توجيه تنبيه شفهي لتلافى المخالفة .
- توجيه إنذار كتابي لتدارك المخالفة خلال مدة معينة .
- تحرير محضر بالمخالفة .
- اتخاذ إجراءات التنفيذ الفوري لدرء خطر داهم يهدد سلامة العمال أو صحتهم.

المادة السادسة والثلاثون

يراعى مفتش العمل حين تحريره المخالفة أن يكون وفق النموذج الذى تعدده الجهة المختصة بالتفتيش .

المادة السابعة والثلاثون

يرفع محضر ضبط المخالفة إلى السلطة القضائية مباشرة ، أو عن طريق الجهة المختصة بالتفتيش التى يتبعها المفتش ، وذلك وفقاً للإجراءات التى ينص عليها التشريع الوطنى.

المادة الثامنة والثلاثون

يكون لمحضر ضبط المخالفة القوة الثبوتية إلى أن يثبت العكس .

المادة التاسعة والثلاثون

يسعى جهاز التفتيش إلى إجراء التفتيش على المنشأة الواحدة مرة واحدة في السنة على الأقل، وتكون زيارات التفتيش دورية ، أو تتبعية ، أو انتقائية ، أو بناء على شكوى.

المادة الأربعون

تعد الجهة المختصة بالتفتيش تقريراً سنوياً شاملاً عن نشاطاتها خلال فترة لا تتجاوز نهاية العام التالي، يتناول الفعاليات التي قام بها جهاز التفتيش، وترسل نسخة منه إلى مكتب العمل العربى خلال ثلاثة أشهر من تاريخ صدوره.

المادة الحادية والأربعون

تقوم منظمة العمل العربية بالتنسيق بين الدول العربية في مجال تفتيش العمل بهدف التعاون وتبادل الخبرات فيما بينها .

المادة الثانية والأربعون

تصدق على هذه الاتفاقية أية دولة عربية عضو في المنظمة، طبقاً لنظمها القانونية، وتودع وثائق التصديق لدى المدير العام لمكتب العمل العربى، الذى يبلغ الدول العربية الأعضاء في المنظمة بأى تصديق يصله .

المادة الثالثة والأربعون

1- لكل دولة الحق أن تصدق على أحكام هذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً ، على أن يكون الحد الأدنى للتصديق الجزئى الارتباط بالمواد (1) (2) (42) (43) (44) (45) (46) (47) و(28) مادة من باقى مواد الاتفاقية .

2- تبلغ الدول المواد التي يتم الارتباط بها، وفقاً لأحكام الفقرة الأولى من هذه المادة، إلى المدير العام لمكتب العمل العربى فى وقت إيداع وثائق التصديق.

3- لكل دولة أن ترتبط بأية مادة من مواد الاتفاقية لم يتم الارتباط بها بداية، وذلك بتبليغ المدير العام لمكتب العمل العربى، ويعتبر ذلك جزءاً لا يتجزأ من التصديق على الاتفاقية.

المادة الرابعة والأربعون

تصبح الاتفاقية ملزمة لكل دولة من الدول العربية بمجرد تصديقها عليها، وتصبح نافذة المفعول بعد شهر من إيداع وثائق تصديق ثلاث من الدول العربية .

تسرى على الدول العربية الأخرى التي تنضم إليها مستقبلاً بعد مرور شهر من تاريخ إيداع وثائق التصديق .

المادة الخامسة والأربعون

1- إذا أقر المؤتمر اتفاقية جديدة تعدل هذه الاتفاقية تعديلاً كلياً أو جزئياً، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على غير الأحكام الواردة في هذه المادة فإن:

(أ) تصديق أحد الأعضاء على الاتفاقية الجديدة المعدلة يستتبع بحكم القانون الانسحاب المباشر من هذه الاتفاقية بغض النظر على نص المادة المتعلقة بالانسحاب، وبمجرد سريان الاتفاقية الجديدة المعدلة.

(ب) يوقف ابتداء من تاريخ سريان الاتفاقية الجديدة المعدلة قبول تصديق الدول الأعضاء على هذه الاتفاقية .

2- ومع ذلك تظل هذه الاتفاقية نافذة المفعول في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للأعضاء الذين صدقوا عليها ، ولم يصدقوا على الاتفاقية المعدلة .

المادة السادسة والأربعون

لكل دولة منضمة إلى هذه الاتفاقية أن تنسحب منها بعد مضي خمس سنوات من تاريخ نفاذها ، ويصبح الانسحاب نافذاً بعد مضي سنة من تاريخ إبلاغ الانسحاب إلى المدير العام لمكتب العمل العربى ، الذى يبلغه إلى الدول العربية .

ولا يؤثر الانسحاب على نفاذ الاتفاقية بالنسبة لباقي الدول المنضمة إليها.

المادة السابعة والأربعون

تسرى بشأن متابعة تطبيق هذه الاتفاقية الأحكام الواردة في نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.



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

الديباجة

إن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته الخمسين " بغداد ، جمهورية العراق 27 ابريل / نيسان - 4 مايو / أيار 2024 "، وحرصاً منه على دعم جهود الدول العربية لمواكبة المستجدات والمتغيرات التي يمر بها العالم من أجل إيجاد حلول مبتكرة للنهوض بالتشغيل، وإيماناً منه بضرورة التوجه نحو آفاق جديدة وواعدة لسياسات العمل وآليات التشغيل من خلال العمل على تطوير قوة العمل ومعالجة مشكلات البطالة التي تزداد تعقيداً نتيجة الضغوط والتحديات التي تواجه أسواق العمل العربية.

وقناعة منه بأن مواكبة الأنماط الجديدة للعمل ومستقبله في الدول العربية يحتاج إلى تنظيم متطور لعلاقات العمل وشمولها بالحمايات اللازمة.

وتحقيقاً لأهداف منظمة العمل العربية في السعي إلى تطوير تشريعات العمل في الدول العربية والوصول إلى مستويات متماثلة.

وبعد الاطلاع على أحكام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ذات العلاقة.

فإن المؤتمر العام يقرر الموافقة على الاتفاقية الآتية نصها، التي يطلق عليها الاتفاقية العربية رقم (20) لعام 2024 بشأن "الأنماط الجديدة للعمل".

المادة الأولى

نطاق التطبيق

تسري هذه الاتفاقية على علاقات العمل التي تأخذ شكلاً من أشكال العمل مقابل أجر الذي يؤديه العامل لصالح صاحب العمل وتحت إشرافه بغير أنماط العمل التقليدية السائدة في الدولة، ومن ذلك:

1. "العمل عبر المنصات الرقمية" وهو أداء عمل مقابل أجر لصالح شخص أو جهة أو وسيط رقمي (منصة رقمية).
2. "العمل لبعض الوقت أو لوقت جزئي" هو أداء عمل لصالح صاحب العمل مقابل أجر، ويعدد ساعات أقل من ساعات العمل العادية المعتمدة لدى صاحب العمل.
3. "نظام أوقات العمل المرنة" هو العمل الذي يؤديه العامل غير المتفرغ، في أوقات مختلفة يتفق عليها العامل وصاحب العمل، بما يتلاءم مع طبيعة العمل واحتياجات العامل، ويتوافق مع تشريعات الدولة والأحكام التنظيمية لصاحب العمل.

4. "العمل عن بعد" هو أداء العمل كله أو جزء منه خارج مقر العمل، ويكون إشراف صاحب العمل على عمل العامل والتواصل فيما بينهما إما إلكترونياً أو بأي صورة أخرى غير التواجد الفعلي في مكان العمل، سواء كان العمل جزئي أو بدوام كامل.
5. "العمل الحر" وهو العمل الذي يقدم العامل من خلاله خدمة لصالح صاحب العمل في تنفيذ مشروع أو أداء مهمة معينة يخضع خلالها لشروط صاحب العمل وإشرافه مع تمتعه بنوع من الاستقلالية في عمله.

المادة الثانية

السياسات الوطنية

تضع كل دولة وتنفذ وفقاً لقوانينها وظروفها الوطنية نهجاً شاملاً لرصد التطورات في سوق العمل من حيث الأنماط الجديدة للعمل التي تنشأ فيها، ولتحديد المؤشرات التي يمكن من خلالها تقرير وجود علاقة العمل في كل منها وتمييزها عن غيرها من أشكال العلاقة وترتيباتها، وكيفية شمولها بالتشريعات والتدابير النازمة لعلاقة العمل فيها وتوفير الحماية القانونية للعاملين.

المادة الثالثة

تنظيم علاقات العمل

تعمل كل دولة على أن تتضمن تشريعاتها تعريفاً محدداً لكل نمط من الأنماط الجديدة للعمل السائدة لديها كلما أمكن ذلك، وأحكاماً خاصة تنظم علاقات العمل في كل منها، على أن تضمن هذه التشريعات تمتع العاملين بالأنماط الجديدة بنفس المستوى من الحماية القانونية وظروف العمل التي يتمتع بها العاملون في أنماط العمل التقليدية السائدة ودون أي تمييز.

المادة الرابعة

الحماية الاجتماعية

مع مراعاة القوانين والممارسات الوطنية للدول الأعضاء والتدابير ذات العلاقة، ينبغي على الدول تكييف تشريعاتها الوطنية لتناسب مع الأنماط الجديدة للعمل على النحو التالي:

1- أن يتمتع العاملون بالأنماط الجديدة للعمل بالحماية الاجتماعية القانونية المماثلة لتلك التي يتمتع بها العاملون في أنماط العمل التقليدية.

2- ضمان شمول العاملين بالأنماط الجديدة للعمل بالتأمين الصحي والرعاية الصحية المناسبة ونظم الضمان الاجتماعي بما يتناسب مع طبيعة العمل.

المادة الخامسة

بيئة العمل

تعمل كل دولة على وضع التشريعات واتخاذ التدابير المناسبة لضمان توفير بيئة عمل آمنة للعاملين في الأنماط الجديدة للعمل مع مراعاة السمات الخاصة بكل نمط منها.

المادة السادسة

حق التنظيم والمفاوضة الجماعية

تحتزم كل دولة عضو وتعزز ممارسة حق العاملين بالأنماط الجديدة للعمل دون تمييز، في التنظيم والمفاوضة الجماعية وتكوين منظمات يختارونها والانضمام إليها والانسحاب منها.

المادة السابعة

حماية الأجور

تتخذ كل دولة قواعد تشريعية تنظم أجور العاملين في الأنماط الجديدة للعمل وطرق احتسابها وتوفير الحماية المناسبة بشأنها، وتتخذ التدابير اللازمة بما يضمن تطبيقها، بنفس مستوى الأجور التي يتمتع بها العاملون في الأنماط التقليدية للعمل وذلك حسب النظم المعمول بها والأنظمة السارية بكل دولة في هذا الشأن.

المادة الثامنة

التأهيل والتدريب المهني وتطوير المهارات

تعمل كل دولة على تسهيل سبل الوصول إلى التأهيل والتدريب المهني للعاملين بالأنماط الجديدة للعمل، لتلبية احتياجات كل نمط منها مع مراعاة قدرات المتدربين ومهاراتهم.

المادة التاسعة

المساواة ومنع التمييز

ينبغي أن تتضمن التشريعات في كل دولة أحكاماً تعمل على تشجيع تكافؤ الفرص في المساواة في المعاملة والاستخدام والمهنة، بما في ذلك حظر التمييز بين العمال من الجنسين، والأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص ذوي المسؤوليات العائلية.

المادة العاشرة

تفتيش العمل

تضع كل دولة في تشريعاتها أحكاماً تقضي بشمول العاملين في الأنماط الجديدة للعمل بنظام تفتيش العمل والحماية المتعلقة بظروف وشروط السلامة في أماكن العمل، وآليات تظلم فعالة إدارية وقضائية، وعقوبات على مخالفة أحكامها.

المادة الحادية عشرة

أحكام عامة

تصدق على هذه الاتفاقية أية دولة عربية عضو في المنظمة طبقاً لنظمها القانونية وتودع وثائق التصديق لدى المدير العام لمكتب العمل العربي الذي يبلغ الدول العربية الأعضاء في المنظمة بأي تصديق يصله.

المادة الثانية عشر

1. لكل دولة الحق في أن تصدق على أحكام هذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً، على أن يكون الحد الأدنى للتصديق الجزئي، الارتباط بالمواد الأولى، والثانية، والثالثة، والخامسة، والسابعة، والعاشرة، ومواد الأحكام العامة.
2. تبلغ الدولة المواد التي يتم الارتباط بها، وفقاً لأحكام الفقرة الأولى من هذه المادة إلى المدير العام لمكتب العمل العربي في وقت إيداع وثائق التصديق.
3. لكل دولة أن ترتبط لاحقاً بأية مادة من مواد الاتفاقية لم يتم الارتباط بها بداية وذلك بتبليغ المدير العام لمكتب العمل العربي ويعتبر ذلك جزءاً من التصديق على الاتفاقية.

المادة الثالثة عشرة

تصبح هذه الاتفاقية ملزمة لكل دولة من الدول العربية بمجرد تصديقها عليها، وتصبح نافذة المفعول بعد شهر من إيداع وثائق تصديق ثلاث من الدول العربية. وتسري على الدول العربية الأخرى التي تنضم إليها مستقبلاً بعد مرور شهر من تاريخ إيداع وثائق التصديق.

المادة الرابعة عشرة

لا يجوز أن يترتب على الانضمام إلى هذه الاتفاقية الانتقاص من أي حقوق ينص عليها التشريع، أو الاتفاقيات الجماعية، أو العرف، أو الأحكام القضائية المعمول بها أو المطبقة في أية دولة من الدول العربية المنضمة إلى الاتفاقية.

المادة الخامسة عشرة

1- إذا اقر المؤتمر اتفاقية جديدة تعدل هذه الاتفاقية تعديلاً كلياً أو جزئياً وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على غير الأحكام الواردة في هذه الاتفاقية فإن:

أ- تصديق أحد الأعضاء على الاتفاقية الجديدة المعدلة يستتبع بحكم القانون الانسحاب المباشر من هذه الاتفاقية بغض النظر عن نص المادة المتعلقة بالانسحاب وبمجرد سريان الاتفاقية الجديدة.

ب- يوقف ابتداء من تاريخ سريان الاتفاقية الجديدة المعدلة قبول تصديق الدول الأعضاء على هذه الاتفاقية.

2- ومع ذلك تظل هذه الاتفاقية نافذة المفعول في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للأعضاء الذين صدقوا عليها ولم يصدقوا على الاتفاقية المعدلة.

المادة السادسة عشرة

لكل دولة منضمة إلى هذه الاتفاقية أن تنسحب منها بعد مضي خمس سنوات من تاريخ نفاذها ويصبح الانسحاب نافذاً بعد مضي سنة من تاريخ إبلاغ الانسحاب إلى المدير العام لمكتب العمل العربي الذي يبلغه إلى الدول العربية.

ولا يؤثر الانسحاب على نفاذ الاتفاقية بالنسبة لباقي الدول المنضمة إليها.

المادة السابعة عشرة

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

* * *



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

الديباجة

إن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته الخمسين " بغداد، جمهورية العراق 27 أبريل / نيسان - 4 مايو / أيار 2024 "، وفي ضوء ما يشهده العالم من تغيرات متسارعة ومتلاحقة في أسواق العمل وفي عالم التكنولوجيا قادت إلى تحولات حتمية تستدعي تعزيز عنصر الكفاءة والإنتاجية، بما يتناسب مع المهارات النوعية المختلفة التي يحتاج إليها أصحاب العمل، والاقتصاد بصفة عامة .

وبناء على قرار مؤتمر العمل العربي في دورته السابعة والأربعين المنعقد خلال الفترة (5 - 12 سبتمبر / أيلول 2021) بشأن اعتماد تقرير لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات، بالموافقة على تعديل أحكام الاتفاقية العربية رقم (9) لعام (1977) بشأن التوجيه والتدريب المهني .

ورغبة في النهوض بمستويات التوجيه والتدريب المهني التي نصت عليها هذه الاتفاقية إلى مرتبة أفضل، مع الأخذ في الاعتبار ما استحدثت من مستويات عربية ودولية .

وعملاً بما نصت عليه المادة الرابعة من الميثاق العربي للعمل بشأن بلوغ مستويات متمثلة في تشريعات العمل العربية.

ولما كانت المادة السابعة من الميثاق العربي للعمل تنص على أن الدول العربية توافق على وضع خطة للتدريب المهني تتفق واحتياجاتها وتتماشى مع أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية فيها.

وبعد الاطلاع على الأحكام الخاصة بالتدريب المهني الواردة في كل من الاتفاقية العربية رقم (1) لعام 1966 بشأن مستويات العمل، والاتفاقية المعدلة لها رقم (6) لعام 1976 والاتفاقية رقم (2) لعام 1967 بشأن تنقل الأيدي العاملة العربية والاتفاقية المعدلة لها رقم (4) لعام 1975، والاتفاقية العربية رقم (5) لعام 1976 بشأن المرأة العاملة.

فإن المؤتمر يقرر الموافقة على الاتفاقية الآتي نصها، والتي يطلق عليها الاتفاقية العربية رقم (21) لعام 2024 بشأن "التوجيه والتدريب المهني (معدلة)".

المادة الأولى

تعريف التوجيه والتدريب المهني

1- لأغراض هذه الاتفاقية:

أ- يشير مصطلح "التوجيه المهني" إلى مجموعة من الأنشطة والإجراءات المصممة التي تهدف لتمكين الأفراد من تحديد مسار حياتهم المهنية في أي وقت، وفق قدراتهم وكفاءاتهم

واهتماماتهم، واتخاذ القرارات السليمة في السياقات التعليمية والتدريبية والمهنية لتوجيههم إلى مستقبلهم المهني وفرص العمل المتاحة، والمهارات المطلوبة فيها، وإلى التدريب اللازم لإعدادهم للعمل المناسب.

ب- يشير مصطلح "التدريب المهني" إلى الأنشطة والبرامج التي تقوم بها الأجهزة الحكومية والهيئات غير الحكومية، والتي تهدف إلى تلبية الاحتياجات من الأفراد المدربين من مختلف الفئات في خطط وبرامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وكذلك توفير الفرص لأفراد المجتمع لاكتساب مهارات وقدرات جديدة مع الارتقاء بها وتطويرها بشكل مستمر استجابة للاحتياجات المتغيرة والمتسارعة لسوق العمل، ومن ذلك التدريب أثناء العمل داخل المنشأة.

2- تضع الدولة العضو في تشريعاتها تعريفاً مفصلاً لكل من "التوجيه المهني" و"التدريب المهني" يتضمن بحد أدنى المحددات المشار إليها في الفقرة (1) من هذه المادة.

المادة الثانية

نطاق التطبيق

تسري هذه الاتفاقية على جميع فئات الأفراد المستهدفين في برامج وأنشطة وإجراءات التوجيه المهني والتدريب المهني الذي يهدف إلى إعداد أي شخص للعمل، أو إعادة تدريبه ابتداءً، أو إلحاقه، أو إعداده للتقدم في أي فرع من فروع النشاط الاقتصادي بما في ذلك التدريب المهني والتقني اللازم لهذه الغاية.

المادة الثالثة

مبادئ التوجيه والتدريب المهني

يتم مراعاة المبادئ التالية عند وضع وتنفيذ سياسات التوجيه والتدريب المهني:

- 1- التدريب هو وسيلة من وسائل النهوض وتعزيز قدرات الفرد المهنية مع مراعاة فرص العمل، وتمكينه من الاستفادة من إمكانياته حتى يساهم في تحقيق أهدافه وتحسين بيئة العمل.
- 2- يحظر التمييز على أساس الجنس، أو اللون، أو الدين، أو العقيدة السياسية، أو الأصل، أو أي عنصر آخر في مجال التوجيه والتدريب المهني.
- 3- التدريب عملية مستمرة خلال حياة الشخص العملية تبعاً لقدراته واهتماماته وحاجاته كفرد وعضو في المجتمع.
- 4- يتطلب التدريب تعاوناً مستمراً من كافة الهيئات، والأطراف المعنية بمختلف جوانبه وفق الشروط المنصوص عليها في هذه الاتفاقية.

المادة الرابعة

سياسات التوجيه والتدريب المهني

- 1- تعتمد الدولة العضو سياسات التوجيه والتدريب المهني وتضع إطاراً خاصاً بها، بالتشاور مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال ذات العلاقة، بحيث تصمم بشكل يمكن الأفراد من اكتساب الكفاءات والمهارات المرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالتوظيف مع مراعاة احتياجات سوق العمل ومراعاة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية.
- 2- تراعي سياسات التوجيه والتدريب المهني احتياجات التنمية، للمواءمة مع المتطلبات الشخصية للأفراد وفرص العمل على المستويين الوطني والدولي، وتدرج في استراتيجيات التنمية الوطنية وفي سياسات الاستخدام والتعليم.

المادة الخامسة

التخطيط للتدريب والتوجيه المهني

1. على كل دولة عضو وضع نظام للتوجيه والتدريب المهني من خلال إصدار الأحكام الخاصة به، بحيث يوفر معلومات شاملة تتعلق بالعمل والتدريب المهني للجميع دون تمييز.
2. تعمل كل دولة على أن يكون لديها شبكة من خدمات التدريب والتوجيه المهني، يحدد عددها ومراكزها ومناهجها وفقاً للاحتياجات الفعلية لسوق العمل.
3. يراعى في شبكة خدمات التدريب والتوجيه المهني أن تكون مرنة من خلال إمكانية التحول من نوع الى آخر من أنواع التدريب، كما تضمن الدخول في المراحل المتتابعة، والمستويات المختلفة للتدريب حتى يتسنى للفرد بلوغ أعلى مستوى للتدريب بناءً على قدراته.
4. ينبغي أن تكون الآليات المؤدية إلى التدريب على المهن والحرف كافية لمواجهة احتياجات كل فروع النشاط الاقتصادي في الدولة.
5. يراعى التنسيق بين سياسات التوجيه والتدريب المهني وبين سياسات التعليم والتشغيل.
6. يجب أن تحدد بوضوح خطط السياسات التي تصدرها السلطات العامة المعنية بأمور التدريب بحيث يفسح المجال للمجهود الخاص، والابتكار، وتكفل التكيف مع احتياجات مختلف فروع النشاط الاقتصادي، واحتياجات الجهات المختلفة في الدولة.
7. تتخذ كل دولة عضو الإجراءات المناسبة لتعزيز التعاون مع الدول العربية الأخرى في مجال التوجيه والتدريب المهني وبالأخص من خلال تبادل المعلومات والخبرات بين الدول أو من خلال منظمة العمل العربية، والعمل على الربط الالكتروني فيما بينها لهذه

الغاية، والاعتراف المتبادل بالتصنيفات والمعايير والمؤهلات المهنية، وتشجيع إقامة دورات تدريبية مشتركة مع الدول العربية لتحقيق التكامل العربي في مجال سياسات التوجيه والتدريب المهني.

المادة السادسة

النهوض بالتوجيه والتدريب المهني وحوافزه

تتخذ الدول الأعضاء التدابير الكفيلة بالنهوض بالتوجيه والتدريب المهني، مع مراعاة العناصر التالية:

- 1- حاجات ورغبات الفرد المهنية واحتياجاته الثقافية، ونقاط القوة والضعف لديه، ومتطلبات العمل ومصالح المجتمع الاجتماعية والاقتصادية.
- 2- احتياجات واتجاهات التطور في سوق العمل، والسياسة الاقتصادية.
- 3- الحالة الديموغرافية، والتغيرات المتوقعة في أساليب وطرق تنظيم العمل وتقييم الاحتياجات الحالية والمستقبلية من الموارد البشرية والمهارات المطلوبة.
- 4- تقديم الحوافز المادية والمعنوية لتشجيع إقبال الأفراد على برامج التوجيه والتدريب المهني، وأن تخضع خدمات التدريب لمراجعة دائمة ومستمرة.
- 5- حصول العمال على إجازات تدريبية مدفوعة الأجر تتناسب مع احتياجاتهم التدريبية واحتياجات المؤسسات التي يعملون بها.
- 6- ضمان حق المتدربين في التأمين الاجتماعي أثناء فترة التدريب.
- 7- تأمين مصادر لتمويل نشاطات التوجيه والتدريب المهني.
- 8- وضع خطط وبرامج للتوجيه والإرشاد المهني يستفيد منها الباحثون عن العمل.

المادة السابعة

مراكز التدريب

- 1- تتخذ التدابير التي توفر شروط عمل لائق للأشخاص الذين يتلقون التدريب في مركز تدريب، وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية للمتدربين، بحيث تكون مراكز التدريب التي يعطى فيها التدريب مسؤولة عن ضمان مراعاة القواعد والمستويات التي تكفل الصحة والسلامة المهنية، ووقاية المتدربين أثناء العمل.
- 2- يجب ألا يستهدف نشاط المتدربين في مراكز التدريب ربحاً تجارياً.
- 3- يجب أن يشتمل التدريب في المهن التي وضع لها إطار وطني للمؤهلات وامتحانات ضمن مستويات موحدة، على قدر كبير من الضبط والسرية، تتخذ بشأنها التدابير الضرورية لضمان مراقبة مستوياتها. وتطبيق معايير الجودة في التدريب.

4- يجب الاعتراف بالشهادات التي تمنح لمن اجتاز الدورات التدريبية في جميع أنحاء الدولة لضمان تكافؤ الفرص بين الأفراد.

المادة الثامنة

توفير معلومات التدريب

تعمل كل دولة على جمع المعلومات عن فرص التدريب في كل مهنة بصورة مستمرة، على أن تكون في متناول الأشخاص والمؤسسات ذات الشأن لتوفير احتياجات خطط وبرامج التنمية من العمال الفنيين والمدربين.

المادة التاسعة

مناهج التدريب

يتم إعداد مناهج التدريب لكل مهنة بناء على تحليل منهجي، لما تشتمل عليه من معرفة نظرية ومهارة وظروف الصحة والسلامة المهنية مع مراعاة التطور والتغيرات المنتظرة فيها، وبحيث يعاد النظر دورياً في هذه المناهج، مع مراعاة التطور التكنولوجي الحاصل في العمل.

المادة العاشرة

مدة التدريب

يراعى عند تحديد مدة التدريب مستوى ونوع المهارة، والمعرفة المرجو تحصيلها، وطرق ووسائل التدريب المستعملة، والحد الأدنى من المؤهلات المطلوبة للبدء في التدريب، والمؤهلات التي يمتلكها المتدرب.

المادة الحادية عشر

تدريب المرأة والشباب وذوي الإعاقة

- 1- تعمل الدولة العضو على إيلاء عناية خاصة بالتوجيه والتدريب المهني للمرأة، لتعزيز مشاركتها وتمكينها وتفعيل دورها، ودعم وعي المجتمع بالدور الذي يمكن أن تقوم به المرأة العربية العاملة في تحقيق التنمية.
- 2- يتم العمل على تحفيز إدماج الشباب في برامج التوجيه والتدريب المهني وإكسابهم مهارات تمكنهم من تلبية احتياجاتهم ومتطلبات سوق العمل.
- 3- تحفيز إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في برامج التوجيه والتدريب المهني وإكسابهم المهارات التي تمكنهم من تلبية احتياجاتهم ومتطلبات سوق العمل.

المادة الثانية عشر

طرق ووسائل التدريب

ينبغي أن تتكيف طرق التدريب مع طبيعة الدراسة ومستوى التعليم والسن وحالة المتدربين وخبراتهم السابقة، ومع التغيرات التكنولوجية المتسارعة وعلى أن تراعي ما يلي:

- 1- أن يكون التدريب عملياً وواقعياً ويشتمل على العمليات المرتبطة بالمهنة، وأن ترتبط مواد التدريب النظرية بالتدريب العملي وأن تدمج معه.
- 2- أن ينفذ التدريب العملي في مراكز التدريب في ظروف شبيهة بتلك القائمة في المنشآت.
- 3- أن يتضمن التدريب العملي فترات خبرة عملية في منشآت ومصانع تعمل في نفس مجال المهنة التي يتم التدريب عليها، بما يضمن أن يألف المتدربون بيئة العمل، ويتسنى لهم اكتساب المهارات اللازمة فيها .
- 4- في حال التدريب في مواقع العمل يراعى أن تكون الأعمال التي يكلف بها المتدرب ذات قيمة تدريبية حقيقية.
- 5- أن تعد التمارين التدريبية بما يتيح للمتدربين الإحاطة بنتائج التطبيق العملي لما يفعلون ولمس فوائد ما ينتجون.
- 6- مراعاة إتاحة وتقديم البرامج التدريبية وفق أحدث الوسائل التكنولوجية والرقمية، لضمان الوصول المتكافئ لفرص التدريب والتوجيه المهني للجميع.

المادة الثالثة عشر

التدريب في المنشآت

تحدد التشريعات الوطنية المسؤوليات المتعلقة بشؤون التدريب في المنشآت مراعية بذلك حجم المنشأة واحتياجاتها، ومن ذلك:

- 1- أن يراعي أصحاب الأعمال في إعداد وتنفيذ أنظمة التدريب في المنشآت مبدأ التشاور والتعاون بين الإدارة المكلفة بالتدريب، وممثلي العمال في منشآتهم.
- 2- أن يضع أصحاب العمل لوائح بالإجراءات المطلوبة لتلبية حاجاتهم من الأشخاص المدربين كما ونوعاً.
- 3- أن يراعى التنوع والتكامل في تقديم البرامج التدريبية لتشمل كافة المهام والخبرات والمهارات ولجميع المستويات والفئات في المنشأة.
- 4- الالتزام بمعايير الصحة والسلامة المهنية وتوفير بيئة تدريب آمنة وصحية.

المادة الرابعة عشر

تنظيم التدريب

- 1- يشترط أن يكون عقد التدريب المهني مكتوباً في حالات التدريب المحددة لفترة زمنية في

مهنة معترف بها تمارس بصفة رئيسية في منشأة ما أو لدى صاحب عمل مشغول لحسابه الخاص، إلا في حالات محددة يجيزها القانون.

2- يتم التعاقد في عقد التدريب، إما مع صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال، أو مع هيئة ما كلجنة تدريب، أو إدارة يناط بها ذلك، وفقاً لما يكون أكثر تناسباً مع ظروف كل دولة.

3- في حال كان المتدرب قاصراً، يجب أن يكون الأب، أو الولي أو الممثل الشرعي للمتدرب طرفاً في عقد التدريب.

4- يجب أن يكون الأطراف المسؤولون عن توفير التدريب مؤهلين تماماً لتقديمه، أو أن يكونوا في وضع يمكنهم من تنظيم تقديمه عن طريق شخص أو أشخاص مؤهلين لذلك، ويجب أن تكفل خدمات التدريب المتاحة للمتدرب لتمكينه من التدرّب الكامل على المهنة.

5- تعمل السلطات المختصة على التواصل المنتظم مع المنشآت أو الأشخاص الذين يوفرون التدريب وتتثبت عن طريق التفتيش أو الإشراف المنتظمين من أن أهداف التدريب قد تحققت.

المادة الخامسة عشرة

بنود عقد التدريب

أولاً: يراعى في عقد التدريب المهني أن يتضمن ما يلي:

1. التزاماً صريحاً بتدريب شخص على مهنة معينة يقابله التزام هذا الشخص بالعمل كمتدرب طوال فترة التدريب.

2. الحقوق والالتزامات المتبادلة في العمل بما في ذلك لوائح السلامة والصحة المهنية.

3. طريقة تسوية ما قد ينشأ من نزاعات بين الطرفين.

4. المؤهلات الدراسية، والسن الأدنى اللازمين لدخول التدريب.

5. مدة التدريب مع مراعاة درجة المهارة، والمعرفة الفنية النظرية المطلوبتين، وشروط تخفيض المدة العادية للتدريب في ضوء ما يكون قد سبق الحصول عليه من تدريب أو في ضوء ما يحرزه من تقدم خلال التدريب.

6. الامتحانات التي تجرى أثناء التدريب أو في ختامه.

7. المؤهلات أو الشهادات التي تمنح في نهاية التدريب.

8. المكافآت / البدلات التي تمنح للمتدربين أثناء فترة التدريب.

9. التأمين ضد الحوادث في العمل أثناء التدريب.

10. الإجازات مدفوعة الأجر.

ثانياً: تضع الجهة المختصة في كل دولة نموذجاً لعقد التدريب، وذلك لتسهيل تطبيقه والالتزام به.

المادة السادسة عشرة

الإشراف على المتدرب

1. إذا تطلبت المهنة توفر مؤهلات جسمانية أو استعدادات ذهنية خاصة فيجب أن تحدد السلطات المختصة ذلك بوضوح، وأن تضع الشروط اللازمة للتأكد من تحققها بدقة عن طريق اختبارات خاصة.
2. في جميع مراحل التدريب سواء كان ذلك داخل المنشأة، أو خارجها يجب أن يظل المتدربون فيما يتصل بتدريبهم تحت الإشراف العام ورقابة إدارة التدريب، أو الشخص المسؤول عن التدريب.

المادة السابعة عشر

أحكام عامة

تصدق على هذه الاتفاقية أية دولة عربية عضو في المنظمة طبقاً لنظمها القانونية، وتودع وثائق التصديق لدى المدير العام لمكتب العمل العربي الذي يبلغ الدول العربية الأعضاء في المنظمة بأي تصديق يصله.

المادة الثامنة عشر

1. في حالة تصديق إحدى الدول الأعضاء على هذه الاتفاقية، وكانت مصدقة على الاتفاقية رقم (9) لعام 1977، فإن ذلك يستتبع الإيقاف الفوري لالتزاماتها السابقة في الاتفاقية غير المعدلة.
2. لكل دولة الحق في أن تصدق على أحكام هذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً، على أن يكون الحد الأدنى للتصديق الجزئي، الارتباط بالمواد (1) و(2)، (3)، (4)، (6)، (9)، (11)، (14) والأحكام العامة.
3. تبلغ الدولة المواد التي يتم الارتباط بها، وفقاً لأحكام الفقرة الأولى من هذه المادة إلى المدير العام لمكتب العمل العربي في وقت إيداع وثائق التصديق.
4. لكل دولة أن ترتبط لاحقاً بأية مادة من مواد الاتفاقية لم يتم الارتباط بها بداية وذلك بتبليغ المدير العام لمكتب العمل العربي ويعتبر ذلك جزءاً من التصديق على الاتفاقية.

المادة التاسعة عشر

تصبح هذه الاتفاقية ملزمة لكل دولة من الدول العربية بمجرد تصديقها عليها، وتصبح نافذة المفعول بعد شهر من إيداع وثائق تصديق ثلاث من الدول العربية. وتسري على الدول العربية الأخرى التي تنضم إليها مستقبلاً بعد مرور شهر من تاريخ إيداع وثائق التصديق.

المادة العشرون

لا يجوز أن يترتب على الانضمام إلى هذه الاتفاقية الانتقاص من أي حقوق ينص عليها التشريع، أو الاتفاقيات الجماعية، أو العرف، أو الأحكام القضائية المعمول بها أو المطبقة في أية دولة من الدول العربية المنضمة إلى الاتفاقية.

المادة الحادية والعشرون

1. إذا أقر المؤتمر اتفاقية جديدة تعدل هذه الاتفاقية تعديلاً كلياً أو جزئياً وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على غير الأحكام الواردة في هذه الاتفاقية فإن:

أ. تصديق أحد الأعضاء على الاتفاقية الجديدة المعدلة يستتبع بحكم القانون الانسحاب المباشر من هذه الاتفاقية بغض النظر عن نص المادة المتعلقة بالانسحاب وبمجرد سريان الاتفاقية الجديدة.

ب. يوقف ابتداء من تاريخ سريان الاتفاقية الجديدة المعدلة قبول تصديق الدول الأعضاء على هذه الاتفاقية.

2. ومع ذلك تظل هذه الاتفاقية نافذة المفعول في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للأعضاء الذين صدقوا عليها ولم يصدقوا على الاتفاقية المعدلة.

المادة الثانية والعشرون

لكل دولة منضمة إلى هذه الاتفاقية أن تنسحب منها بعد مضي خمس سنوات من تاريخ نفاذها ويصبح الانسحاب نافذاً بعد مضي سنة من تاريخ إبلاغ الانسحاب إلى المدير العام لمكتب العمل العربي الذي يبلغه إلى الدول العربية.

ولا يؤثر الانسحاب على نفاذ الاتفاقية بالنسبة لباقي الدول المنضمة إليها.

المادة الثالثة والعشرون

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



توصيات العمل العربية



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

إن مؤتمر العمل العربى المنعقد فى دورته السادسة بمدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية (مارس /آذار 1977).

وقد قرر الأخذ باقتراحات معينة بشأن السلامة والصحة المهنية .

وقد قرر أن تصاغ هذه الاقتراحات فى شكل توصية .

فإن المؤتمر يقرر الموافقة على التوصية الآتى نصها، والتي يطلق عليها التوصية العربية رقم (1) لعام 1977م بشأن السلامة والصحة المهنية .

المادة الأولى

ينبغى أن تجمع الأجهزة المختصة بالسلامة والصحة المهنية فى كل دولة عربية فى جهاز واحد .

وينبغى أن يقوم هذا الجهاز بإعداد دراسات حول المخاطر فى كل نشاط، وطرق الوقاية منها.

وينبغى أخذ رأى هذا الجهاز فى المشروعات المزمع إقامتها أو تعديلها، وذلك من ناحية موضوع السلامة والصحة المهنية .

المادة الثانية

ينبغى أن يدعم الطب الوقائى وذلك بتهيئة كادر فنى من الأطباء والمساعدين المتخصصين فى الطب المهني ، وينبغى تشجيع البحوث الطبية والباحثين فى هذا الموضوع ونشر الوعى الصحى الوقائى.

وينبغى أن يدعم موضوع السلامة المهنية، وذلك بتهيئة كادر فنى من المهندسين والكيمائيين والمساعدين المتخصصين فى السلامة المهنية.

المادة الثالثة

ينبغى أن تتحقق المشاركة بين إدارة كل منشأة والعاملين فيها، فى تنظيم أمور السلامة والصحة المهنية ومتابعة تنفيذ برامجها، وذلك بتشكيل لجان للسلامة والصحة المهنية فى المنشآت، وتعيين مشرف للسلامة المهنية بهذه المنشآت يكون مؤهلاً ومدرّباً، بما يتفق مع مستويات مسئولية وطبيعة العمل الذى تزاوله المنشأة .

المادة الرابعة

ينبغى أن يدرّب جميع العاملين بالمنشآت على وسائل السلامة والصحة المهنية قبل وأثناء ممارستهم للعمل .

المادة الخامسة

ينبغي أن يشتمل نظام الرعاية الطبية على خدمات الطبيب الممارس العام ، والخدمات الطبية على مستوى الإخصائيين ، والعلاج والإقامة بالمستشفيات أو المصحات أو المراكز العلاجية المتخصصة ، كما ينبغي أن يشتمل نظام الرعاية الطبية على إجراء الفحوص الطبية المساعدة ، وإجراء العمليات الجراحية ، وأنواع العلاج الأخرى ، وتوفير الخدمات التأهيلية ، وتقديم الأطراف والأجهزة الصناعية والتعويضية .

المادة السادسة

ينبغي أن توفر الرعاية الاجتماعية للعمال، من مساكن صحية ملائمة ورعاية طبية لعائلاتهم، والاهتمام بالوسائل الترفيهية والرياضية للعمال وأسرهم.

المادة السابعة

ينبغي أن تقوم كل منشأة بتسجيل جميع حوادث العمل وأمراض المهنة والخسائر البشرية والمادية الناجمة عنها وأيام الغياب الضائعة بسببها وينبغي أن تعد السجلات المثبتة والإحصاءات المعدة في هذا الشأن بحيث يمكن أن تطلع عليها الجهات المختصة في الدولة.

المادة الثامنة

ينبغي أن تقوم كل دولة عربية بوضع نظام إحصائي لتجميع كافة البيانات الخاصة بحوادث العمل وأمراض المهنة والخسائر البشرية والمادية الناجمة عنها وأيام الغياب الضائعة بسببها ، بحيث يمكن في ضوء الإحصاءات المعدة رسم السياسة الكفيلة بمنع تكرار مثل هذه الخسائر .

المادة التاسعة

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



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

إن مؤتمر العمل العربى المنعقد فى دورته السادسة فى مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية (مارس /آذار 1977م) .

إذ يلاحظ نصوص الاتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977م بشأن التوجيه والتدريب المهنى. وإذ يعتبر أنه من الأفضل وضع معايير وإجراءات تفصيلية للاسترشاد بها عند تطبيق الأحكام الواردة فى الاتفاقية المشار إليها أعلاه .

وقد قرر وضع هذه المعايير والإجراءات فى شكل توصية.

فإنه يقرر الموافقة على التوصية الاتى نصها ، والتي يطلق عليها التوصية العربية رقم (2) لعام 1977م بشأن التوجيه والتدريب المهنى :

أولاً :

أحكام عامة

المادة الأولى

- 1- تطبق هذه التوصية على كافة النشاطات الخاصة بالتوجيه والتدريب المهنى الواردة ضمن أحكام المادة الأولى من الاتفاقية المشار إليها فى ديباجة هذه التوصية .
- 2- تسرى بشأن متابعة تطبيق هذه التوصية الأحكام الواردة فى نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية .

المادة الثانية

تشمل تلك النشاطات البرامج الموجهة لمختلف قطاعات النشاط الاقتصادى .

المادة الثالثة

تعتبر عملية التوجيه المهنى إحدى المراحل الأساسية فى إعداد العمال المدربين اللازمين للتنمية ، وبصفة خاصة فى عملية تخطيط الاستخدام .

المادة الرابعة

يعتبر انتشار الأمية بين المواطنين العرب من أكبر التحديات التى تواجه كافة خطط وبرامج التوجيه والتدريب المهنى ، مما يستوجب على الدول الأعضاء اتخاذ كافة التدابير اللازمة للقضاء على الأمية .

ثانياً :

سياسة التوجيه والتدريب المهني

المادة الخامسة

ينبغي على الدول الأعضاء عند وضع سياساتها في مجال التوجيه والتدريب المهني أن تأخذ في اعتبارها ما يلي :

- 1- خطط وعمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية على المستويين الوطنى والعربى .
- 2- السياسة العامة لتنمية الموارد البشرية على المستويين القطرى والعربى، وبصفة خاصة فيما يتعلق بـ :

- (أ) سياسة التعليم العام .
- (ب) سياسات الاستخدام والأجور .
- (ج) نتائج الدراسات والمسوح الإحصائية التى تتناول الموارد البشرية والمادية والطبيعية للمجتمع ، الحالية والمتوقعة .
- (د) البيانات الخاصة بسوق العمل والتنبؤات الخاصة به .
- (هـ) الإمكانيات البشرية والمادية والمالية المتاحة والمخصصة لأنشطة التوجيه والتدريب المهني .
- (و) الدراسات الخاصة بتحديد الاحتياجات التدريبية على مستوى المنشأة والقطاع الاقتصادى وعلى مستوى القطر .

المادة السادسة

ينبغي على الدول الأعضاء عند إجراء الدراسات الخاصة بتحديد الاحتياجات التدريبية أن تشمل تلك الدراسات ما يلي :

- 1- دراسة الهيكل الحالى للعمالة فى القطاعات الاقتصادية فى الدولة والتنبؤات الخاصة به .
- 2- دراسة هيكل ومستوى نظام التعليم فى الدولة ومعدلات مخرجاتها ، والخطط المستقبلية للتوسع فيها .
- 3- دراسة درجة التكنولوجيا المستخدمة فى القطاعات الاقتصادية، ودرجة التكنولوجيا المنظورة وآثارها المتوقعة على طرق ووسائل العمل وبالتالي على نوعية القدرات والمهارات المطلوبة، وبصفة خاصة فيما يتعلق بالصناعات الجديدة أو المشروعات التى تدخل تعديلات على منتجاتها ووسائل إنتاجها ، أو تغيير نوع الخدمات التى تقدمها .

4- دراسة فرص الاستخدام المتاحة واتجاهات سوق العمل المستقبلية.

ثالثاً:

تخطيط برامج التوجيه والتدريب المهني

المادة السابعة

ينبغي على الدول الأعضاء أن تضع خططها القصيرة والمتوسطة والطويلة المدى للتوجيه والتدريب المهني في ضوء ما يلي :

- 1- أهداف سياسة التوجيه والتدريب المهني وأولوياتها .
- 2- الدراسات الخاصة بالإمكانات والاحتياجات التدريبية على مستوى المنشأة والقطاع الاقتصادي والقطر .
- 3- أن يتم التخطيط على أساس تلبية الاحتياجات التدريبية في مختلف أنحاء القطر .
- 4- الحرص على التنسيق بين نشاطات التدريب في القطاعات الاقتصادية المختلفة وتحقيق توازن بين القطاعات المختلفة في هذا المجال .

المادة الثامنة

ينبغي أن تحدد خطة التدريب ما يلي :

- 1- نظم التدريب .
- 2- مستويات التدريب في كل مهنة .
- 3- الشروط العامة للالتحاق بالبرامج ، وعلى سبيل المثال ما يلي :
 - (أ) السن .
 - (ب) المستوى العلمي .
 - (ج) الخبرة السابقة .
 - (د) الاستعداد النفسي والجسماني للمرشحين .
- 4- مستوى المهارة والمعلومات والسلوك المطلوب تحقيقه خلال المراحل المختلفة للتدريب.
- 5- نوعية هيئات التدريس والأعداد اللازمة منها لبلوغ المستويات المقررة.
- 6- الأدوات والأجهزة والمعينات التدريبية اللازمة لبلوغ المستويات المقررة.

- 7- المنهج الذى يجب اتباعه بالنظر إلى أهداف التدريب من ناحية وقدرات المتدربين من ناحية أخرى.
- 8- إتاحة الحركة بين مختلف مراكز التدريب فى مجال مهنة محددة أو قطاع اقتصادى محدد .
- 9- تحديد مضمون التدريب على أساس تعدد الأغراض وتسهيل الحركة المهنية.
- 10-التنسيق بين المستويات التى تحكم نفس المهنة لضمان المرونة فى تغيير العمل فى نفس المهنة .

رابعاً:

تنظيم التوجيه والتدريب المهني

المادة التاسعة

ينبغي على الدول الأعضاء أن تتخذ الإجراءات التنظيمية اللازمة لضمان فاعلية تنفيذ سياساتها وخططها فى مجال التوجيه والتدريب المهني ، وبصفة خاصة فيما يتعلق بالأمور التالية :

- 1- الأجهزة .
- 2- التمويل .
- 3- نظم التدريب المهني .
- 4- طرق ووسائل التوجيه والتدريب المهني .
- 5- برنامج التوجيه والتدريب المهني .
- 6- إعداد أفراد أجهزة التوجيه والتدريب المهني .

المادة العاشرة

الأجهزة المعنية بالتوجيه والتدريب المهني

ينبغي على الدول الأعضاء أن تعتمد هيكلاً تنظيمياً يكفل التنسيق الكامل على المستوى الأفقى بين نشاطات الأجهزة المعنية بتنمية الموارد البشرية الرسمية منها وغير الرسمية ، وعلى المستوى الرأسى بين الأجهزة المركزية والوحدات التابعة لها ، على النحو التالى :

أولاً : تشكيل لجنة أو مجلس اعلى على مستوى الدولة لتنمية الموارد البشرية (*) يضم - على الأخص - ممثلين عن الجهات المهنية بما يلي :

(أ) التخطيط على مستوى الدولة .

(ب) التوجيه والتدريب المهني بأنواعه .

(ج) التعليم بأنواعه .

(د) الاستخدام

(هـ) الأجور .

(و) الإعلام .

(ز) البحث العلمى .

(ح) منظمات أصحاب الأعمال .

(ط) منظمات العمال .

ثانياً : يقوم الجهاز المشار إليه بالمهام التالية :

(أ) وضع السياسة العامة لتنمية الموارد البشرية على مستوى الدولة فى ضوء الدراسات والبيانات التى تقدمها الجهات المعنية المشار إليها أعلاه .

(ب) وضع سياسة عامة للأجور والحوافز تضمن إقبال الأفراد للتدريب على مجالات العمل المنتجة والمجزية بالنسبة للدولة والأفراد ، وتهدف للقضاء على الاختناقات فى هيكل العمالة ، وتحديد مصادر التمويل المختلفة بما فى ذلك الاعتمادات التى تخصص لهذا الغرض فى الموازنة العامة للدولة ، وتحديد أسبقيات الإنفاق .

(ج) وضع خطط تمويل العمليات التنفيذية لتلك السياسة .

(د) إقرار خطط أو برامج تنمية الموارد البشرية الموضوعة فى إطار السياسات العامة التى يقرها هذا الجهاز ، ومتابعتها وتقييم نتائجها وتحديد وسائل تطويرها كلما كان ذلك ضرورياً .

(هـ) وضع الإجراءات اللازمة لضمان فاعلية التنسيق بين خطط تنمية الموارد البشرية على المستوى القطرى والعربى .

(*) يقصد بتنمية الموارد البشرية الإجراءات والجهود الرامية إلى تطوير معارف ومهارات وقدرات الأفراد من خلال عمليات التعليم والتوجيه والتدريب المهنى .

ثالثاً : إنشاء جهاز قطري للتوجيه والتدريب المهني يتولى المهام التالية :

- (أ) وضع سياسة التوجيه والتدريب المهني في إطار السياسة العامة لتنمية الموارد البشرية التي يرسمها الجهاز المشار إليه في الفقرة (أولاً) من هذا الجزء ، وفي ضوء الاحتياجات التدريبية في الدول العربية ومتابعتها وتقييم نتائجها وتطويرها كلما كان ذلك ضرورياً .
- (ب) اقتراح التشريعات اللازمة في مجال التوجيه المهني أو التعديلات اللازمة على التشريعات القائمة .
- (ج) وضع الخطط والبرامج التنفيذية لسياسة التوجيه والتدريب المهني ، وتحديد أنواع التدريب التي تتناسب مع المهن المختلفة ومراجعة ذلك دورياً .
- (د) الإشراف على تنفيذ تلك الخطط والبرامج بالتعاون مع الوحدات التابعة له على مستوى المنشأة والقطاع(8) والمحافظة(9) .
- (هـ) وضع الخطط والبرامج اللازمة لإعداد الإطارات اللازمة للعمل في الجهاز والوحدات التابعة له، وتنفيذها سواء مركزياً داخل الجهاز أو بمعرفة الوحدات نفسها .
- (و) وضع الخطط والبرامج اللازمة لتوفير احتياجات القطر والوطن العربي - إن أمكن ذلك - من الفئات التي تمثل اختناقاً في هيكل العمالة في الدول مثل الفنيين والمدرسين .
- (ز) توفير المصادر اللازمة لتمويل خطط وبرامج التوجيه والتدريب المهني سواء عن طريق الموازنة الرسمية للدولة أو عن طريق الجهات أو المؤسسات غير الحكومية المستفيدة من نشاطات التوجيه والتدريب المهني ، ووضع أولويات الإنفاق مع إعطاء اهتمام خاص للإنفاق في مجال البحوث والدراسات في هذا المجال .
- (ح) دراسة مجالات التعاون مع الدول العربية والإفريقية والصديقة في هذا المجال .
- (ط) دراسة مجالات الحصول على المعونة الخارجية من الدول والمنظمات الدولية لدعم نشاطات التوجيه والتدريب المهني مع ضمان تحقيق الاستفادة المثلى من تلك المعونة .

(8) القطاع: القطاع الاقتصادي.

(9) المحافظة: أكبر وحدة في التنظيم الإداري للدولة.

(ي) توفير معلومات عن التدريب المهني وفرص الاستخدام بشكل عام وتضمينها في نشرة دورية، والعمل على ضمان وصول تلك النشرة إلى الراغبين في التدريب، بما في ذلك الاستعانة بوسائل الاتصال الجماهيري كالراديو والتلفزيون.

(ك) القيام بالبحوث والمسوح الميدانية في مجال التوجيه والتدريب المهني، مثل:

1- البحوث الميدانية التي تتناول الموارد البشرية والإمكانات التدريبية المتاحة والتنبؤات الخاصة بها .

2- تحديد الاحتياجات التدريبية على مستوى القطر .

3- التغييرات التكنولوجية وأثرها على طرق ووسائل العمل ، وبالتالي على المهارات والقدرات اللازمة لأدائه .

4- فرص العمل والتنبؤ بها في الأفرع المختلفة للنشاط الاقتصادي.

5- المقاييس التي تسمح بوضع نظام للأولويات في مجالات التوجيه والتدريب المهني .

6- الأوجه النفسية والاجتماعية والتربوية للتوجيه والتدريب المهني.

7- تطوير الوسائل والمعينات التدريبية وابتكار معينات عربية .

8- تحديد العلاقة بين نوع التدريب ومدته من ناحية ، ومستويات وقدرات المتدربين والطرق والوسائل المستخدمة من ناحية أخرى .

9- تحديد التكاليف والمكاسب المباشرة وغير المباشرة للنظم والطرق المختلفة للتوجيه والتدريب المهني .

10- تطوير الاختبارات النفسية والطرق والوسائل الأخرى المتبعة في برامج التوجيه والتدريب المهني .

(ل) القيام بالدراسات اللازمة للتعرف على الوسط الاقتصادي والاجتماعي المحيط بالمشروع التدريبي وتحديد الاختيارات الأساسية والتي تهدف لإحداث توائم بين الضغوط الداخلية لعناصر المشروع والعوامل الحاكمة الخارجة عنه ، مثل :

1- دور المشروع والهدف منه (تلبية احتياجات ملحة أو أداة تدريب دائم ومتطور).

2- المستفيدون من المشروع على أمد قصير وأمد متوسط وأمد طويل .

3- مدد وبرامج التدريب .

4- مدة التنفيذ .

5- تكلفة المشروع .

6- القوى البشرية اللازمة للمشروع ، وبصفة خاصة فيما يتعلق بإخصائي التدريب.

7- نوعية المعدات والأجهزة اللازمة للمشروع .

رابعاً : وحدات التوجيه والتدريب المهني :

إنشاء مجموعة من وحدات التوجيه والتدريب على مستوى عال من الكفاءة في مختلف أجزاء وأقاليم القطر، وإنشاء وحدات تدريبية في المنشآت الاقتصادية، ضماناً لتحقيق لا مركزية التنفيذ بالنسبة لتلك السياسة على :

(أ) أن يكون من بين مهام الوحدات الموجودة في مختلف أجزاء وأقاليم القطر ما يلي:

1- تنفيذ ومتابعة تنفيذ الخطط التدريبية وتقييمها ، والإشراف على معاهد ومراكز التدريب التي تدخل في دائرة اختصاصها .

2- متابعة تنفيذ أحكام التشريعات الخاصة بالتوجيه والتدريب المهني .

3- تنفيذ برامج التوجيه المهني للفئات المختلفة من المجتمع .

4- متابعة المستفيدين بخدمات التوجيه والتدريب المهني .

5- التأكد من تطبيق الإجراءات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية في التدريب .

6- وضع مقترحات بشأن تطوير مناهج التدريب .

7- رفع تقارير بما تقدم إلى الجهاز القطري .

8- إمداد الجهاز القطري بالمعلومات والبيانات الميدانية والتقديرات الخاصة بالاحتياجات التدريبية في الأقاليم أو المنشأة .

9- إجراء الدراسات الميدانية والمكاملة للدراسات والمسوح التي يقوم بها الجهاز الرئيسي.

(ب) تشرف الوحدات المشار إليها عليه على كافة الوحدات الموجودة في مستوى المنشأة .

خامساً : معاهد ومراكز التدريب :

(أ) إنشاء معاهد ومراكز التدريب في ضوء الخطة ووفقاً للمعايير المشار إليها في الجزء الخاص بتخطيط التدريب ، وأن تكون تلك المعاهد والمراكز تحت إشراف الجهاز القطري والوحدات الواقعة معها في نفس الإقليم أو المحافظة .

(ب) أن يراعى في إنشاء مراكز التدريب توفير بيئة واقعية للعمل ، بمعنى أن يتم التدريب في ظروف مشابهة لظروف العمل في المنشآت .

(ج) أن يتم تخطيط المباني وبنائها وتجهيزها بالتعاون مع هيئات التدريس والتدريب والمعارين والمتخصصين فى المهن التى سيجرى التدريب عليها فى المعهد أو المركز مع مراعاة الظروف المحلية السائدة وتوفير العناصر الأساسية التالية:

1- الموقع :

- (أ) أن يكون فى مكان متوسط من المنطقة التى يتركز فيها النشاط الاقتصادى ، الذى تدخل فيه المهن التى سيجرى عليها التدريب فى المركز لتيسير إمكانيات التدريب التطبيقى فى المنشآت الاقتصادية، وسهولة متابعة ذلك الجانب من التدريب والإشراف عليه .
- (ب) أن يكون المكان سهل الوصول إليه .
- (ج) أن يقع على مساحة أرض تتناسب مع الغرض الأساسى من المركز .

2- المباني :

الفصول الدراسية:

- أ- تناسب عدد فصول الدراسة والحجرات المساعدة لها مع عدد المتدربين من حيث السعة.
- ب- بعد فصول الدراسة عن الورش لتجنب الضوضاء.
- ج- أن تتوفر بها الشروط الصحية اللازمة وبصفة خاصة فيما يتعلق بالإضاءة والتهوية .
- د- توفر مباني الخدمات الصحية والمناسبة لعدد المتدربين (الورش) .
- هـ- تناسب سعة الورشة مع عدد المتدربين .
- و- تناسب عدد المعدات التدريبية بالورش مع عدد المتدربين ، كما ينبغى مراعاة تنوع تلك المعدات.
- ز- أن تتناسب الآلات والأجهزة المستخدمة فى الورش مع مستوى تعليم وتدريب من يستخدمونها، وأن تكون بسيطة ومصممة لأغراض تعليمية، دون أن تكون عتيقة أو بالية.
- ح- حسن تخطيط مواقع العدد والمعدات داخل الورشة ، لسهولة التنقل داخلها وسلامة الحركة للمتدربين وسهولة القيام بأعمال الصيانة .
- ط- أن يضم المعهد أو المركز ورشة صغيرة لتصميم وإنتاج نماذج الأجهزة والمعينات التدريبية .
- ي- نظرا لارتفاع تكاليف الجانب العملى من التدريب، ينبغى أن ينظم هذا التدريب بحيث يتناسب مع العائد من التكاليف .
- ك- استخدام ورش مركزية أو وحدات متنقلة لخدمة عدد من المراكز .

ل- تصميم الورش والمختبرات الملحقة بالمراكز لأن تقوم أساساً بالعرض التدريبي في المقام الأول إلا أنه يمكن الاستفادة منها في إنتاج بعض المواد اللازمة لأغراض المجتمع المحلي

م- توفير شروط الصحة والسلامة المهنية بالورش .

3- الخامات والمواد والعدد :

أ- توفير الخامات والمواد اللازمة للتدريب بالكميات التي تغطي احتياجات المتدربين ، مع مراعاة وجود احتياطي كاف لها.

ب- مراعاة الاعتماد على الخامات المتوافرة محلياً ، كلما أمكن ذلك.

ج- توفير العدد اليدوية وتناسبها مع عدد المتدربين في الخامات والمواد والعدد المستخدمة في التدريب، وبصفة خاصة في استعمالها وتخزينها.

د- توافر شروط السلامة والصحة المهنية.

المادة الحادية عشرة

تمويل نشاطات التوجيه والتدريب المهني

1- ينبغي على الدول الأعضاء من خلال أجهزتها المعنية أن تعمل على توفير مصادر ثابتة لتمويل أنظمة التوجيه والتدريب المهني ، وأن يتم ذلك بموجب احكام في صلب التشريع الخاص بالتوجيه والتدريب المهني .

2- يمكن أن تتمثل المصادر فيما يلي :

أ- ميزانية الجهاز أو الأجهزة المعنية بالتوجيه والتدريب المهني .

ب- إنشاء صندوق لتمويل التدريب المهني ، ويمكن تمويل هذا الصندوق من المصادر التالية :

1- مساهمة من ميزانية الدولة .

2- فرض رسوم خاصة على المنشآت الاقتصادية الكبيرة كمساهمة في تمويل نشاطات التدريب عند الإنشاء .

3- رسوم سنوية عن كل متدرب تدفعها المنشآت المتوسطة المتعاقدة مع الصندوق.

4- نسبة سنوية تقدمها المنشآت الاقتصادية تخصص للتدريب المهني وتحددها لجنة ثلاثية تضم ممثلين عن الحكومات، ومنظمات أصحاب الأعمال، ومنظمات العمال، أخذة في الاعتبار حجم رأس المال وأجور وأرباح المنشأة .

5- حصة من ميزانية منظمات أصحاب الأعمال .

6- المعونات الفنية العربية والدولية المخصصة للتدريب المهني .

3- ينبغي على الدول الأعضاء أن تولي اهتماماً خاصاً للبحوث والدراسات التي تسبق الشروع في المشاريع الاستثمارية في مجال التوجيه والتدريب المهني ، وذلك بتخصيص نسبة تتراوح بين 3 و5% من الميزانية المقررة للمشروع لهذا الغرض .

المادة الثانية عشرة

نظم التدريب المهني

أولاً : نظام التلمذة الصناعية :

أ- أن يهدف هذا النظام إلى توفير أجيال من العمال المهرة من خلال تدريب طويل المدى ، وقد يتم في المنشأة أو في مراكز التدريب المهني.

ب- يتطلب ذلك مراعاة توافر أداة تشريعية تحكم وتنظم الأمور الآتية :

1- الشروط التي تحكم دخول المتدربين لهذا النظام (السن - المؤهل - القدرات الجسمانية والنفسية الخ) .

2- الأحكام الواجب توافرها في عقود التلمذة وبصفة خاصة فيما يتعلق بـ :

أ- مدة التدريب ونوعيته .

ب- الإجازات .

ج- مكافأة التدريب .

د- التأمينات الاجتماعية والصحية .

3- الشروط الواجب توافرها في المنشأة التي سيلتحق بها التلميذ ، مثل توافر إمكانيات التدريب والسلامة المهنية.

4- المهن التي يصلح معها نظام التلمذة في ضوء درجة المهارة والمعرفة الفنية المطلوبة للمهنة ، ومدة التدريب اللازمة لذلك ، ومراجعة ذلك دورياً.

ثانياً : نظام التدريب السريع :

(أ) يهدف هذا النظام إلى :

1- مقابلة الاحتياجات الملحة والعاجلة لعمليات التنمية من الأيدي العاملة الفنية والمدربة على بعض المهن المتجددة والتي تتسم بالتغير السريع في أساليب العمل.

2- إتاحة الفرصة للراشدين (الكبار) لتعلم مهنة جديدة أو الحصول على عمل أفضل عن طريق تزويدهم بالمعلومات وإكسابهم المهارات الأساسية فى إحدى المهن.

(ب) لنجاح التدريب السريع يجب أن تتوفر العناصر التالية :

1- الاختيار الجيد للمدربين الذين تتوفر لديهم المقدرة على تدريب الكبار، مما يستلزم أن يكونوا ذوى خبرة وممارسة طويلة لمهنة التدريب.

2- الاختيار الدقيق للمتدربين لضمان أن يتوافر لديهم الاستعداد لتحصيل المعرفة واكتساب المهارة بالسرعة التى تناسب مع قصر مدة البرنامج ، وعلى هذا يفضل إعطاء الأولوية للذين لديهم خبرة ومعرفة فى أداء المهنة الجديدة .

3- التركيز على التدريب العملى والمواد الفنية التى لا يمكن الاستغناء عنها .

4- مراعاة عدد المتدربين فى كل مجموعة مع الأخذ فى الاعتبار الزمن المسموح به للبرنامج وإتاحة الفرصة للمدربين للإشراف المباشر على المتدربين.

5- إتاحة الفرصة للذين أتموا تدريبهم فى هذا النظام للالتحاق مرة أخرى ببرامج تدريبية سريعة بعد مشاركتهم فى عملية الإنتاج، لضمان رفع مستوى مهاراتهم وقدراتهم بصفة مستمرة.

ثالثاً : نظام التدريب لرفع مستوى المهارة:

يهدف هذا النظام إلى النهوض بالمستوى العلمى والعملى للعمال المشتغلين فعلا، كل فى مهنته، وبما يتلاءم مع التطور الدائم فى وسائل العمل المتبعة فيها، وهو نظام يفترض فيه أن يتسم بطابع الاستمرارية .

وعادة يرتبط هذا النظام بالترقى فى العمل، ويشترط فى الملتحقين بهذا النظام أن يكونوا قد اكتسبوا مهارات فنية عن طريق ممارسة العمل فى المهنة، أو عن طريق المدارس الصناعية، أو مراكز التدريب المهنى .

المادة الثالثة عشرة

طرق ووسائل التوجيه والتدريب المهنى

أولاً : طرق ووسائل التوجيه المهنى :

(أ) أن تعتمد برامج التوجيه المهنى على طرق تتسم بالمرونة التى تكفل وصول تلك البرامج لمختلف فئات المجتمع ، مثل :

1- التوجيه الجماعى، ويتم ذلك عن طريق :

- أ- برامج خاصة بالتوجيه المهني فى إطار برامج التعليم العام فى جميع مراحلہ .
- ب - ندوات جماعية تضم فئات من المجتمع متجانسة بقدر الإمكان .
- ج - برامج من خلال أجهزة الاتصال الجماهيرى .
- 2- التوجيه الفردى، ويتم ذلك بوساطة إخصائين فى وحدات التوجيه والتدريب المهني فى مختلف محافظات القطر .
- (ب) أن تعتمد برامج التوجيه المهني مجموعة من الوسائل التي تتناسب مع الطرق المتبعة فى التوجيه ، مع مراعاة ما يلى :
- 1- الاعتماد على وحدات التوجيه المتنقلة لتوصيل برامج التوجيه المهني إلى الأفراد فى المناطق النائية الريفية منها والبدوية .
 - 2- ضرورة تكيف وسائل التوجيه والتدريب مع طبيعة البرامج ومستوى تعليم المتدربين وقدراتهم وسنهم وخبراتهم السابقة .
 - 3- استخدام المعينات التدريبية الحديثة المستخدمة دوليا ، مع تكيفها مع متطلبات بيئة العمل المحلى .
 - 4- تشجيع ابتكار معينات تدريبية بوساطة خبراء أو عمال عرب ، وتعميم استخدام الصالح منها .
 - 5- تخصيص الاعتمادات اللازمة للصرف على البحوث التي تهدف لتنفيذ الفقرة السابقة.
 - 6- وضع نظام دائم لمراجعة وتصحيح هذه الاختبارات فى ضوء كافة التطورات التي قد تطرأ على ظروف الحياة والعمل .
 - 7- إعداد الاختبارات المناسبة للقدرات والاستعدادات التي تقوم على المميزات الجسمانية والنفسية لأغراض التوجيه المهني ، على أن يتم استخدام هذه الوسيلة بوساطة فنيين على كفاءة عالية ، مع الالتزام بسرية نتائج تلك الاختبارات .

ثانياً : طرق ووسائل التدريب المهني :

أن تعتمد برامج التدريب المهني مجموعة من الطرق والوسائل تتناسب ونوع البرامج المنفذة ، مثل :

- أ- التدريب كل الوقت فى معهد أو مركز متخصص أو منشأة وتتطلب هذه الطريقة من التدريب تفرغاً كاملاً من المتدربين وهيئة التدريس.

ب- التدريب بعض الوقت ويمكن أن يأخذ أشكالاً عدة ينبغي أن تكون معتمدة كلها من السلطات الرسمية المعنية :

1- تدريب لفترات يعود خلالها العامل إلى عمله لتطبيق ما حصله من معلومات أو مهارات .

2- تدريب لمدة يومين في الأسبوع أو يوم واحد على الأقل في أحد معاهد ومراكز التدريب .

3- دورات تنظم أثناء ساعات العمل وفي مكان العمل، مع مراعاة عدم التعارض بين متطلبات التدريب ومتطلبات الإنتاج .

4- دروس مسائية تنظم في المعاهد أو المراكز المتخصصة.

5- دروس بالمراسلة لتنمية المعارف العلمية والنظرية، ويمكن أن تطبق هذه الطريقة بنجاح في التوجيه المهني.

6- دروس من خلال البرامج التعليمية بالتلفزيون.

7- ندوات تعقد من حين لآخر.

ج- بالنسبة للتدريب بعض الوقت ينبغي النظر في تنظيم الإجازات الدراسية مدفوعة الأجر بالصور الآتية على سبيل المثال :

1- الإذن بالتغيب ساعة إلى ساعتين خلال يوم العمل .

2- إجازة تدريبية لمدة يوم واحد في الأسبوع .

3- إجازة تدريبية لمدة متصلة .

المادة الرابعة عشرة

برامج التدريب المهني

1- أن تكون البرامج نابعة من متطلبات البيئة التي سيعمل بها المتدرب بعد تخرجه .

2- أن يخضع تنفيذ البرامج سواء المنفذة في الأجهزة الرسمية أو المنشآت الخاصة لإشراف الجهاز الرسمي المعنى بالتدريب .

3- أن تخصص برامج لبعض فئات المجتمع والتي تتميز بظروف خاصة ، مثل:

- أ- برامج للعاملين فى المناطق الريفية والبدوية ، ولأفرع النشاط الاقتصادى التى تستخدم فيها أساليب فى طريقها إلى الزوال أو التى تقوم بتغيير أنشطتها .
- ب- برامج خاصة للحرفيين وصغار أصحاب الأعمال لتعليمهم الممارسات والمبادئ الأساسية لإدارة الأعمال وتدريب الآخرين ، ودعم وعيهم بأهمية اتخاذ المبادرات وإكسابهم دراية كافية بطرق التمويل والتسويق.
- ج- برامج للتدريب اللاحق للفتيات والنساء من أجل تنميتها ورفع مستواهن المهنى فى الأعمال التى تتطلب مهارة وفى مراكز المسئولية .
- د- برامج خاصة للنساء اللاتى جاوزن سن الالتحاق بالحياة المهنية ويردن الالتحاق بالعمل أو استئنافه بعد فترة غياب .
- هـ- برامج للعمال المسنين لتجديد معلوماتهم ومهاراتهم ، ورفع مستوى تعليمهم العام .
- و- برامج خاصة للمعوقين جسمانياً أو عقلياً تتناسب مع قدراتهم .
- 4- أن تنهج البرامج أسلوباً قوامه حل المشكلات والتجربة العملية .
- 5- أن تؤدى إلى اكتساب معارف واسعة ومهارات أساسية تؤهل لمزاولة عدد من الأعمال فى ميدان معين ، بحيث تسهل حركية العمال من مجال لآخر أثناء الحياة العملية للفرد .
- 6- أن تتيح إعداداً متعمقاً ومتخصصاً للالتحاق بالعمل .
- 7- أن توفر القدرة على التوجيه والقيادة حيثما كان الهدف الرئيسى من التدريب إعداد الفئات التى تمارس وظائف قيادية أو إشرافية .
- 8- أن تقوم بالبرامج على أساس :
- أ- تحليل الأعمال ، أى دراسة الوظائف والواجبات التى يقوم بها الأفراد .
- ب- تحليل المهارات، أى تحليل المهارات اللازمة لإعداد العمل والسلوك ، والقدرات الذهنية التى يجب أن تتوفر فى العامل لإتقان عمله .
- 9- أن تكفل توازناً سلمياً بين المواد الدراسية العامة والتكنولوجية من ناحية ودراسة الجوانب التطبيقية والعملية للمهنة من ناحية أخرى .
- 10- أن تصمم وتدرس وفقاً لمستويات الفئة التى يجرى تدريبها والخبرات أو المهارات المتوافرة لديها .
- 11- أن تكون بحكم تصميمها قابلة للتكيف السريع تبعاً لاحتياجات الأفراد أو الجماعات ولما يطرأ من تغيرات تكنولوجية .

- 12- أن تتدرج التمارين المتعلقة بالمهارات من السهل إلى الأصعب.
- 13- أن توزع ساعات المهارات الواحدة على التمارين المحددة بالبرامج .
- 14- أن تتضمن برامج التدريب الأساسى ما يلى :
- أ- تدريب أساسى حول المعلومات النظرية والعملية المشتركة بين عدة مهن متقاربة.
- ب- تخصص نظرى وعملى يمكن استخدامه مباشرة فى أعمال موجودة بالفعل ، أو فى أعمال قد تنشأ فيما بعد .
- ج- دراسة نظرية للجوانب الاجتماعية والاقتصادية للمجال المهنى .
- د- دراسة لإجراءات الأمن والسلامة المهنية بالنسبة للمهنة التى يجرى التدريب عليها ، ودعم الوعى بأهميتها .
- هـ- دراسة مبدئية لتشريعات العمل .
- و- دراسة مبدئية لعلاقات العمل .
- ز- ثقافة نقابية .
- 15- أن تتضمن برامج التدريب اللاحق والمتقدم على الأخص ما يلى:
- أ- علوم أساسى كالرياضيات والطبيعة والكيمياء والأحياء ... الخ، ومواد فنية عامة كالميكانيكا .
- ب- دراسة التطورات الداخلية فى المنشأة التى تؤثر على العمل بها.
- ج- دراسة نظرية متخصصة لإكساب المتدربين قدرأ من التمرس والإتقان للمهارات العملية، مثل استخدام الأدوات وإصلاحها وصيانتها وتتيح اكتساب الاستعداد اللازم للتقدم إلى مستوى أعلى من المهارة والمسئولية.
- د- دراسة أكثر تعمقا لعلاقات العمل والشئون التنظيمية والإدارية بالمنشأة .
- هـ- دراسة سبل الإرشاد والتوجيه ونقل الخبرة.
- و- دراسة لغة أجنبية عالمية لتمكين المتدرب من متابعة التطور العالمى فى الأساليب المستخدمة فى مهنته.
- 16- مراجعة البرامج بصفة دورية وتقييمها بالتعاون مع الأجهزة التخطيطية والأجهزة التنفيذية ومع منظمات أصحاب الأعمال حتى تتلاءم مع الاحتياجات المتغيرة،

وتتوقف دورية هذه المراجعات على النمط الذى يسير عليه التطور الذى يطرأ على المهنة المعنية.

المادة الخامسة عشرة

إعداد أفراد أجهزة التوجيه والتدريب المهني

1- ينبغي على الجهاز أو الأجهزة المعنية بالتوجيه والتدريب المهني أن تضع خطة لإعداد الأفراد العاملين في أجهزة التوجيه والتدريب المهني، وبصفة خاصة في المجالات التالية، مع التركيز على الجوانب الخاصة بالخدمة الميدانية:

أ- مجال تقدير الاحتياجات والإمكانات التدريبية على مستوى المنشأة والقطاع والدولة.

ب- مجال تخطيط نشاطات التوجيه والتدريب المهني على مستوى المنشأة والقطاع والدولة.

ج- مجال وضع برامج التوجيه المهني وبصفة خاصة فيما يتعلق بأسس التوجيه المهني وقياس النمو النفسى، والمعلومات المهنية، واقتصاديات العمل، وفن المقابلة ووسائل التوجيه الجماعى.

د- مجال استخدام وتطوير وابتكار المعينات السمعية والبصرية.

2- اتخاذ الإجراءات التنظيمية والإدارية، ووضع الحوافز اللازمة لضمان فاعلية تلك الخطة.

3- ينبغي على الدول الأعضاء وضع الخطط وتوفير الاعتمادات المالية اللازمة لإعداد هيئات التدريس والتدريب اللازمة لمعاهد ومراكز التدريب القطرية، عن طريق:

أ- إنشاء معاهد متخصصة لإعداد أفراد تلك الهيئة.

ب- تنظيم دورات تدريب أساسى لإعداد هيئة التدريس.

ج- تنظيم دورات تدريب متقدم لتطوير وتنمية قدرات أفراد الهيئة.

د- التعاون مع المركز العربى والمراكز المماثلة فى الوطن العربى.

4- ينبغي أن تحقق برامج إعداد المدرسين توفير مدرسين تتوافر فيهم الصفات التالية:

(أ) الإلمام بدائرة واسعة من التخصصات.

(ب) القدرة على الربط بين هذه التخصصات من ناحية، وبينها وبين الهيئة الاقتصادية والاجتماعية المحيطة بالتخصص موضوع التدريس من ناحية أخرى.

5- ينبغي أن تحقق برامج وإعداد المدرسين تهيئة مدرسين تتوافر فيهم الشروط التالية:

(أ) الإلمام الكامل بنظرية التربية ونظرية التعليم وتطبيقاتها فى مجال التدريب المهني.

- (ب) إتقان المهنة موضوع التدريب وإجادة استخدام الآلات والمعدات اللازمة لها .
- (ج) إتقان طرق التدريس الخاصة بمجال المهنة موضوع التدريب وعدد من المهن المتقاربة.
- (د) إجادة اختيار واستخدام طرق ووسائل التوجيه والتدريب بكافة أنواعها وأحدثها إن أمكن ذلك .
- (هـ) أن تكون لديهم ملكة ابتكار وإنتاج المعينات التدريبية الملائمة والقدرة على تنمية تلك الملكة لدى المتدربين .

(و) أن يكونوا على اطلاع دائم بالتطورات التكنولوجية التي تطرأ على تخصصاتهم .

6- لضمان تحقيق الإقبال الكافي على مزاولة مهنة التدريس والتدريب في مراكز التدريب المهني ينبغي على الدول الأعضاء اعتماد سياسة خاصة لأجور وحوافز هيئات التدريس والتدريب ، مثل :

(أ) وضع شروط توظيف أفضل من مثيلاتها بالنسبة للأفراد المتكافئين معهم في المعرفة والخبرة ، والمشتغلين بمهن أخرى وبصفة خاصة فيما يتعلق ب :

1- جداول المرتبات .

2- الترقيات .

3- فرص الحصول على منح تدريبية لرفع الكفاءة .

(ب) مساواتهم بهيئات التدريس في معاهد التعليم العام .

خامسا

التعاون على المستوى العربي في مجال

التوجيه والتدريب المهني

المادة السادسة عشرة

تطبيقا لأحكام الفصل السادس من الاتفاقية العربية للتوجيه والتدريب المهني بشأن التعاون العربي في مجال التوجيه والتدريب المهني ، ينبغي على الدول الأعضاء أن تتخذ كافة الإجراءات التشريعية والتنظيمية وبصفة خاصة الإجراءات التالية :

1- الإجراءات التشريعية :

أ- إصدار قانون خاص للتوجيه والتدريب المهني وفقا لأحكام الفصل الخامس من الاتفاقية المشار إليها أعلاه .

ب- إلى حين تنفيذ ما جاء فى الفقرة السابقة ، ينبغى على الدول الأعضاء تضمين القوانين الحالية المعنية بالتوجيه والتدريب المهنى أحكاما تكفل حصول الوافدين من دولة عربية أخرى على فرص تدريبية تتناسب مع الفرص المتاحة لعمال القطر الأصليين وفقا لأحكام المادة الثانية فقرة (7 / و) من الاتفاقية العربية رقم (4) لعام 1975 بشأن تنقل الأيدى العاملة (معدلة) .

2- الإجراءات التنظيمية :

أ- أن يخصص فى الجهاز المعنى بالتوجيه والتدريب المهنى وحدة إدارية (إدارة أو قسم) للتعاون العربى فى مجال التوجيه والتدريب المهنى .
ب- أن تقوم هذه الوحدات الإدارية بالمهام التالية :

1- متابعة تطبيق الأحكام الخاصة بالتوجيه والتدريب المهنى المشار إليها فى الفقرة (1 / أ) عليه ، وبذلك بالتعاون مع الجهات المختصة فى الجهات المعنية بالعمل .

2- التنسيق بين ساعات التوجيه والتدريب المهنى كخطوة نحو استراتيجية عربية لتنمية القوى العاملة .

3- تنسيق خدمات التوجيه والتدريب المهنى على الصعيد العربى ، وبصفة خاصة فيما يتعلق بالمشروعات الجديدة فى هذا المجال ، تجنباً للازدواجية . وبهدف تحقيق الاستفادة القصوى من تلك الخدمات ، وتعميم الاستفادة منها بالنسبة للأقطار المختلفة .

4- اتخاذ الإجراءات اللازمة للاعتراف بالشهادات التدريبية الممنوحة من دول عربية أخرى .

5- التعاون مع الأجهزة المعنية فى الدول العربية الأخرى ومع مكتب العمل العربى والمنظمات العربية المتخصصة بهدف تنظيم عمليات البحوث والتجارب فى ميدان التوجيه والتدريب المهنى ، وبصفة خاصة فيما يتعلق بـ :

(أ) حصر المهن والتخصصات الحاكمة على المستوى العربى ومكونات المهارة والمعارف بهدف إعداد تصنيف موحد للمهن على المستوى العربى بما يساعد على توحيد مستويات التدريب وإتاحة الفرصة للاستفادة من فرص التدريب الموجودة فى الأقطار المختلفة وتيسير تنقل الأيدى العاملة فيما بينها .

(ب) المسوح الميدانية بهدف حصر إمكانيات التدريب المتاحة على الصعيد العربى واحتمالاتها المستقبلية .

(ج) المسوح والدراسات الميدانية لوضع المؤشرات الأساسية للاحتياجات التدريبية على المستوى العربى بهدف التنسيق بين سياسات التوجيه والتدريب المهنى العربية .

(د) الدراسات الخاصة بتطوير الأساليب المستخدمة فى التوجيه والتدريب المهنى بما يتناسب مع التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية .

(هـ) الدراسات الخاصة بتطوير المعينات التدريبية بما يتناسب مع مستويات المتدربين العرب الذهنية والنفسية ، وتلك المتعلقة بالمهارة ، بهدف إنتاج معينات تدريبية نابعة من البيئة العربية فى محيط العمل والمعيشة .

6- تبادل المعونة الفنية مع الأجهزة المعنية فى الدول العربية الأخرى ومع مكتب العمل العربى ومع المنظمات العربية المتخصصة فيما يتعلق بـ :

أ- إنشاء مراكز التدريب القطرية وتجهيزها بالمعدات .

ب- توفير هيئات التدريس والتدريب ورفع كفاءتها .

ج- تبادل المنح التدريبية لإعداد العاملين فى مجال التوجيه والتدريب المهنى.

د- تقديم المعونة الفنية للدول الصديقة ، الراغبة فى ذلك فى مجال إعداد وتنمية قوتها البشرية.

هـ- تبادل النشرات الإحصائية حول الإمكانيات والاحتياجات التدريبية فى كل قطر .

و- تبادل النشرات الإحصائية والإعلامية حول أنشطة التوجيه والتدريب المهنى فى كل منها.

7- أن تتعاون الدول الأعضاء مع منظمة العمل العربية فى إنشاء مراكز التدريب فى القطاعات الاقتصادية المختلفة فى ضوء الدراسات التى يعدها مكتب العمل العربى.



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

إن مؤتمر العمل العربى المنعقد فى دورته السابعة فى مدينة الخرطوم بجمهورية السودان الديمقراطية (مارس / آذار 1979) وقد قرر الأخذ باقتراحات معينة بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر .

وقرر أن تصاغ هذه الاقتراحات فى شكل توصية .

فإن المؤتمر يقرر الموافقة على التوصية الآتى نصها ، والتي يطلق عليها التوصية العربية رقم (3) لعام 1979م بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر :

الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر ووسائل تقريرها

المادة الأولى

- 1- يقصد بالإجازة الدراسية مدفوعة الأجر الإجازة التى تمنح للعاملين للدراسة أو التدريب. وينبغى أن تحسب هذه الإجازة ضمن مدة العمل وأن يحصل العامل على أجر عنها.
- 2- تقرر هذه الإجازة بمقتضى التشريع ، أو اتفاقيات العمل الجماعية ، أو غيرها من الوسائل.

مجالات الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر

المادة الثانية

- تكون الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر للدراسة أو التدريب، وخاصة فى المجالات الآتية:
- أ- التدريب المهنى بكافة مستوياته لرفع الكفاية أو لاكتساب مهارات جديدة تتفق مع التطورات التى تطرأ على أساليب ووسائل العمل .
 - ب- التنقيف والتدريب النقابى لتعريف أعضاء النقابات بحقوقهم وواجباتهم ، ولإعداد القيادات النقابية لتمكين النقابات من تحقيق أهدافها بكفاءة وديمقراطية .
 - ج- التنقيف المدنى والاجتماعى لرفع مستوى العمال إنسانيا واجتماعيا ، وتمكينهم من أن يشاركون ممثلهم بطريقة فعالة وذات كفاية فى حياة المنشأة والمجتمع .
 - د- تعليم الكبار ومحو الأمية لترقية حياة العاملين ورفع مستوى العمل وتكوين المواطن الصالح المستنير القادر على أن يلعب دورا فعالا فى تنمية شخصيته وتنمية المجتمع الذى يعيش فيه.

السياسة الخاصة بتشجيع نظام الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر

المادة الثالثة

1- ينبغي على كل عضو أن يضع ويطبق سياسة تهدف إلى تشجيع الحصول على الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر بوسائل تتفق مع الظروف والعادات الوطنية ، وعلى مراحل إذا اقتضى الأمر ذلك .

وينبغي أن تتوخى سياسة تشجيع الحصول على الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر المساهمة بشتى الطرق فى تحقيق الأهداف التالية بصفة خاصة :

أ- مشاركة العمال ونقاباتهم مشاركة فعالة وعلى أساس من الكفاية فى حياة المنشأة والمجتمع.

ب- تشجيع التعليم والتدريب الدائمين والملائمين لمساعدة العمال على التكيف ومتطلبات عصرهم، بما يتمشى مع أحكام الفصول الثانى والثالث والرابع من الاتفاقية العربية للتوجيه والتدريب المهنى .

ج- اكتساب وتحسين وتكييف المهارات الضرورية للعمال لمزاولة المهنة أو الوظيفة لدعم وتأمين العمالة فى مواجهة التقدم العلمى والتكنولوجى والتغيرات الاقتصادية والهيكلية.

د- النهوض بالنواحى الإنسانية والاجتماعية والثقافية للعمال .

هـ- مشاركة العمال فى إدارة وتوجيه تنظيماتهم النقابية بوعى وإيجابية.

2- ينبغي أن تأخذ سياسة تشجيع الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر فى اعتبارها مرحلة التنمية والاحتياجات الخاصة بالبلاد ومختلف قطاعات النشاط ، وكذلك الأهداف الاجتماعية والأولويات الوطنية .

3- ينبغي تنسيق سياسة تشجيع الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر مع السياسات العامة المتعلقة بالعمالة والتعليم والتدريب وساعات العمل ، مع مراعاة التغييرات الموسمية لساعات العمل وحجمه فى الحالات المناسبة .

4- ينبغي ألا تعتبر الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر بديلا عن التعليم أو التدريب المقرر بأنظمة أخرى ، بل وسيلة من وسائل مواصلة التعليم أو التدريب .

5- يتعين على منظمات أصحاب الأعمال ، ومنظمات العمال ، والمؤسسات أو الهيئات المسؤولة عن التعليم والتدريب أن تشترك بالطرق الملائمة للظروف والأوضاع القومية، فى إعداد وتطبيق سياسة تهدف إلى تشجيع الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر.

6- ينبغي اتخاذ الإجراءات اللازمة من أجل معرفة وتقدير احتياجات العمال للتعليم والتدريب التي يمكن للإجازة مدفوعة الأجر الوفاء بها .

7- ينبغي تشجيع أصحاب الأعمال على منح الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر وتشجيع العمال على الاستفادة من هذه الإجازة .

كما ينبغي وضع نظم ملائمة للإعلام والتوعية بشأن إمكانيات الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر .

8- ينبغي أن تكون هناك مشاركة بين منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال في وضع وتنفيذ ومتابعة وتطوير السياسة الخاصة بالإجازة الدراسية مدفوعة الأجر.

الفئات التي تستفيد من الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر

المادة الرابعة

1- يكون من حق كل عامل مهما كان عمله ومستواه المهني ، الحصول على إجازة دراسية مدفوعة الأجر ، ويحدد القانون الحد الأدنى لهذه الإجازة والجهات التي تتحمل الأجر عنها .

2- لا يجوز حرمان العامل من الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر بسبب الجنس أو النوع أو الدين أو الاتجاه السياسي أو الأصل الاجتماعي .

شروط الحصول على الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر

المادة الخامسة

1- تقع مسؤولية اختيار المرشحين للتدريب والتعليم ، وكذلك وضع البرامج على عاتق الجهات الآتية كل فيما يخصه :

أ- أصحاب الأعمال فيما يتعلق بالتدريب المهني على كافة المستويات .

ب- منظمات العمال المعنية فيما يتعلق بالتعليم النقابي .

ج- الأجهزة المعنية بالتنقيف المدني والاجتماعي فيما يتعلق بهذا المجال .

د- يجوز لهذه الجهات كلها أو بعضها اختيار المرشحين للتدريب والتنقيف باتفاق مشترك.

2- ينبغي إعطاء أولوية للحصول على إجازة دراسية مدفوعة الأجر لبعض العمال أو المهن أو الوظائف الخاصة التي تكون في حاجة ملحة للتعليم والتدريب ، وذلك وفقاً للظروف الوطنية والمحلية أو لأوضاع كل منشأة .

3- تعتبر مدة الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر مدة عمل فعلية ، كما يراعى فى أجر العامل عن هذه الإجازة المحافظة على مستوى دخله .

تمويل الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر

المادة السادسة

ينبغى أن يشارك فى تمويل نظام الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر كل من السلطة العامة والمؤسسات أو الهيئات المسؤولة عن التعليم والتدريب ، وأصحاب الأعمال ومنظماتهم ، ومنظمات العمال .

التعاون العربى فى مجال نظام الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر

المادة السابعة

ينبغى التعاون بين الدول العربية فى مجال دعم نظام الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر بما يحقق الأهداف التالية :

- (أ) ضمان استفادة العمال الوافدين من دول عربية من نظام الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر.
- (ب) التنسيق والتعاون بين منظمة العمل العربية والهيئات والمنظمات العربية التى تعنى بالثقافة والتعليم والتدريب لدعم نظام الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر .

أحكام عامة

المادة الثامنة

تسرى بشأن متابعة تطبيق هذه التوصية الأحكام الواردة فى نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.



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

إن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته الثامنة في مدينة بغداد من 6-16 مارس / آذار 1980م .

إذ يعتبر أنه من الأهمية بمكان وضع معايير ومبادئ وإجراءات تفصيلية للاسترشاد تساعد على نهوض العاملين في القطاع الزراعي.

ونظراً لأنه تقرر وضع هذه المعايير والمبادئ والإجراءات في شكل توصية.

فإنه يقرر الموافقة على التوصية الآتية نصها، والتي يطلق عليها التوصية العربية رقم (4) لعام 1980م بشأن تنمية وحماية القوى العاملة في القطاع الزراعي .

المادة الأولى

تشمل هذه التوصية الفئات التالية بصفة خاصة:

- (أ) عمال الزراعة المشتغلون لقاء أجر في العمليات المتعلقة بالإنتاج الزراعي (النباتي والحيواني) .
- (ب) عمال الزراعة المشتغلون لقاء أجر في عمليات خدمات الإنتاج الزراعي (النباتي والحيواني) .
- (ج) العمال المشتغلون في الحرف أو الصناعات الصغيرة القائمة في المناطق الريفية والتي تعتمد على منتجات قطاع الزراعة .
- (د) صغار ملاك الأراضي الذين لا يستأجرون عمالاً ويعملون في الإنتاج الزراعي.
- (هـ) المزارعون الذين يعملون وفق نظام المشاركة في المحاصيل أو وفق نظام البدل .
- (و) مستأجرو قطع الأرض الصغيرة الذين لا يستأجرون عمالاً ويعملون فعلاً في الإنتاج الزراعي .
- (ز) العاملون في صيد الأسماك في المياه العذبة والبحيرات .

ولا تتناول أحكام هذه التوصية :

1- المكلفون بإدارة المشروعات الزراعية .

2- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعملون بدون أجر في نطاق الأسرة.

المادة الثانية

على الدول الأعضاء أن تعتمد سياسات لتنمية وحماية القوى العاملة الزراعية من أجل التشغيل (الاستخدام) المنتج في قطاع الزراعة ، مع مراعاة المبادئ التالية بصفة خاصة عند وضع وتطبيق تلك السياسات .

(أ) وضع سياسة عامة للتنمية الريفية وتنمية الموارد البشرية تستهدف توفير المستلزمات الأساسية للعاملين في قطاع الزراعة .

(ب) تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بين الريف والحضر وبصفة خاصة فيما يتعلق بـ :

1- الحماية التشريعية .

2- الخدمات التعليمية والتدريبية والتثقيفية والإعلامية .

3- الخدمات الصحية والغذائية .

4- الخدمات الإسكانية .

5- الخدمات الترفيهية .

المادة الثالثة

يجب أن يكون من بين أهداف سياسات الدول الأعضاء لتنمية القوى العاملة في الزراعة الأهداف الآتية :

(أ) رفع مستوى الدخل للعاملين في قطاع الزراعة .

(ب) توفير مستلزمات تنفيذ خطط التنمية الريفية من القوى العاملة المدربة بفئاتها المختلفة .

(ج) الحد من البطالة بصورها المختلفة وتوسيع مجالات العمل .

المادة الرابعة

القيام بالمسوح الإحصائية والدراسات اللازمة والمتعلقة بالموارد البشرية في قطاع الزراعة ، وذلك بالتعاون مع المنظمات والهيئات العربية المعنية ، والعمل على نشر بياناتها بصفة دورية على المستوى العربي ، وذلك بالتعاون مع مكتب العمل العربي .

المادة الخامسة

العمل على زيادة إنتاجية العامل والأرض ، وذلك برفع كفاءة العامل باتباع الوسائل التكنولوجية المناسبة ، مع توفير البذور والتقوى المنتقاة والمخصبات والأسمدة .

المادة السادسة

التوسع في الحركة التعاونية الزراعية وتعميق الوعي بأهميتها باعتبارها حلاً مساعداً للتغلب على المشاكل الاقتصادية والاجتماعية للعاملين في قطاع الزراعة، كما ينبغي معالجة أسباب تعثر التعاونيات الزراعية، وذلك بالعمل على تهيئة الظروف الملائمة لتطوير العمل التعاوني.

المادة السابعة

تطوير شبكة الطرق والمواصلات بين الريف والحضر لضمان سهولة الاتصال وتسويق الإنتاج والخدمات من وإلى الريف.

المادة الثامنة

إسهام منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال في مجال الثقافة العمالية ومحو الأمية وتشجيع الحصول على الإجازات الدراسية مدفوعة الأجر وذلك في قطاع الزراعة.

المادة التاسعة

الوصول لتعريف موحد إحصائياً وتشريعياً للعاملين في قطاع الزراعة.

المادة العاشرة

توفير مستلزمات تنفيذ خطط التنمية الريفية وعلى الأخص إعداد الكوادر الفنية المدربة بفئاتها المختلفة.

المادة الحادية عشرة

تعميق الوعي القطري والقومي بأهمية العمل في قطاع الزراعة وتأكيد دوره في تنمية المجتمع ككل.

المادة الثانية عشرة

توسيع فرص الاستخدام المتاحة والممكنة في قطاع الزراعة وتعريف العمال الزراعيين بها، وبصفة خاصة فيما يتعلق بالأنشطة المكتملة لهذا العمل وتوجيههم للاستفادة من تلك الفرص.

المادة الثالثة عشرة

تعميق وعي العمال، وصغار أصحاب الأعمال العمالية في قطاع الزراعة بأهمية الالتحاق ببرامج ومراكز محو الأمية والثقافة العمالية، وأثر ذلك على مستوى معيشتهم.

المادة الرابعة عشرة

إعطاء الأولوية للتعليم الأساسي المرتبط بالتدريب الوظيفي، وذلك للعمل في قطاع الزراعة.

المادة الخامسة عشرة

التنسيق بين سياسات التعليم والتدريب والتثقيف الزراعي وتطويرها بما يتناسب مع احتياجات الريف والعمل الزراعي.

المادة السادسة عشرة

إجراء الدراسات اللازمة لتحديد الأولويات التدريبية في مجال التدريب المهني الزراعي مع إعطاء أولوية خاصة لإعداد المدربين والمرشدين والمرشحات الزراعيات وموظفي الأجهزة المعنية بالعمل الزراعي.

المادة السابعة عشرة

توفير الإمكانيات التدريبية والتثقيفية باعتماد الوسائل المناسبة لذلك لمختلف الأنشطة الزراعية، وبصفة خاصة ما يتعلق بتوفير الإمكانيات البشرية المؤهلة للقيام بهذا العمل من بين صفوف العمال الريفيين أنفسهم، واعتماد نظام لتشجيع المرشدين والمتقنين والمدربين الزراعيين للاستمرار في تقديم خدماتهم في هذا المجال.

المادة الثامنة عشرة

اعتماد نظم لتشجيع عمال الزراعة على الالتحاق ببرامج التدريب والتثقيف العمالي ومحو الأمية، وذلك عن طريق توفير الظروف والحوافز الملائمة لذلك.

المادة التاسعة عشرة

تقريب شروط وظروف العمل في قطاع الزراعة في الدول العربية المختلفة بقدر الإمكان ودعم التكامل الاقتصادي العربي عن طريق ما يلي بصفة خاصة.

(أ) دراسة احتياجات قطاع الزراعة من القوى العاملة بمستوياتها المختلفة والعمل على توفيرها.

(ب) تشجيع التجارب الرائدة في مجال تنقل الأيدي العاملة بين الدول العربية، وذلك بالتعاون مع مكتب العمل العربي.

المادة العشرون

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



التوصية العربية رقم (5) لعام 1981 بشأن بيئة العمل

إن مؤتمر العمل العربي المنعقد في مدينة بنغازي (7 - 17 مارس/ آذار 1981)

قد قرر الأخذ باقتراحات معينة بشأن بيئة العمل.

وقرر أن تصاغ هذه الاقتراحات على شكل توصية.

فإن المؤتمر يقرر الموافقة على التوصية الآتية نصها، والتي يطلق عليها التوصية العربية

رقم (5) لعام 1981 بشأن بيئة العمل.

المادة الأولى

تعمل الدول العربية على:

- 1- تشجيع البحث العلمي في مجال حماية بيئة العمل.
- 2- وضع جدول يبين الحدود القصوى للمواد الكيماوية السامة والضارة وحدود العوامل الطبيعية (الفيزيائية) المسموح بها في جو العمل.
- 3- تنظيم جدول بالصناعات والأعمال المسببة للسرطان المهني.
- 4- تنظيم جدول بالأعمال الخطرة والشاقة والضارة بالصحة وتحديد المدة القصوى التي يسمح للعامل بالعمل بها.

المادة الثانية

يستند في تنظيم الجداول المشار إليها في المادة السابقة على الدراسات والخبرات العربية والعالمية.

المادة الثالثة

يعاد النظر في هذه الجداول بشكل دوري وكلما اقتضت الضرورة ذلك.

المادة الرابعة

تعمل الدول العربية على إدخال مادة دراسية تتعلق بحماية البيئة في جميع المراحل الدراسية.

المادة الخامسة

تعمل الدول العربية على تحقيق التعاون والتنسيق بين الأجهزة المشرفة على حماية البيئة العامة وبين أجهزة السلامة والصحة المهنية.

المادة السادسة

تشجع الدول العربية قيام الجمعيات الوطنية لحماية العاملين من الأخطار المهنية المختلفة وتحسين بيئة العمل.

المادة السابعة

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



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 التفيتش:

ويختص بحصر المنشآت الملزمة بتنفيذ الأحكام القانونية المتعلقة بالخدمات الاجتماعية العمالية، وإعداد البيانات الإحصائية والتقارير المختلفة في هذا المجال، وإجراء التفيتش 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 بزيارات 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 للتثبت 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 تجهيز 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.

سابعاً: 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 ليلاً 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) إغارة 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.



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

إن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته العادية العشرين بمدينة عمان، في المملكة الأردنية الهاشمية، في أبريل / نيسان 1993.

وبعد اطلاعه على نصوص الاتفاقية العربية رقم (17) لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين.

وبعد اطلاعه على الاتفاقية العربية رقم (1) لعام 1966 بشأن مستويات العمل ولاسيما المادتين (15) و (19) منها.

وعلى الاتفاقية العربية رقم (3) لعام 1971 بشأن المستوي الأدنى للتأمينات الاجتماعية، ولاسيما المادة (9) الفقرة (3) منها.

وعلى الاتفاقية العربية رقم (6) لعام 1976 بشأن مستويات العمل (معدلة) ولاسيما المادتين (15) ، (19) منها.

وعلى التوصية العربية رقم (1) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية ولاسيما المادة (5) منها.

وعلى التوصية العربية رقم (2) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني ولاسيما المادة (14) الفقرة (3) منها.

وعلى التوصية العربية رقم (6) لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية ولاسيما المواد (3) و(6) و (18) منها.

وإذ يعتبر المؤتمر أن من المناسب وضع معايير وإجراءات تفصيلية في إطار توصية للاسترشاد بها عند تطبيق الأحكام الواردة في الاتفاقية العربية رقم (17) بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين، المشار إليها أعلاه.

فإنه يقرر الموافقة على التوصية الآتي نصها، والتي يطلق عليها التوصية العربية رقم (7) لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين.

أولاً: التعريف والتصنيف ونطاق التطبيق

المادة الأولى

المعوق هو الشخص الذي يعاني من نقص في بعض قدراته الجسدية أو الحسية أو الذهنية، نتيجة مرض أو حادث، أو سبب خلقي، أو عامل وراثي أدى لعجزه كلياً أو جزئياً عن العمل، أو الاستمرار به، أو الترقى فيه، وكذلك أضعف قدرته على القيام بأحدى الوظائف الأساسية الأخرى في الحياة، ويحتاج إلى الرعاية والتأهيل من أجل دمج أو إعادة دمج في المجتمع.

المادة الثانية

يقصد برعاية المعوقين توفير الخدمات الصحية والاجتماعية والنفسية والتأهيلية، وتأمين الاحتياجات الفنية والمادية للاستفادة من قدراتهم المتاحة، وتوفير فرص العمل المناسبة لتشغيلهم ودمجهم في المجتمع، وصولاً إلى تكيفهم مع بيئتهم الطبيعية، مع كفالة كل ذلك تشريعياً.

المادة الثالثة

تأهيل المعوقين هو عملية منظمة ومستمرة، مبنية على أسس علمية تهدف إلى الاستفادة من القدرات المتاحة لدى المعوق، ويتم توجيهها وتنميتها عبر برامج تأهيلية شاملة، تكفل تحقيق أعلى مستوى لقدراته الأدائية، بما يساعده على الاندماج في بيئته الطبيعية.

المادة الرابعة

تشغيل المعوقين هو عملية استفادة من طاقاتهم المتاحة، لتمكينهم من الحصول على عمل يتناسب مع قدراتهم والاستمرار به والترقى فيه.

المادة الخامسة

يقصد بإدماج المعوقين إكسابهم مهارات تساعدهم على التكيف مع بيئتهم بأكبر قدر ممكن من السهولة.

المادة السادسة

يصنف المعوقون حسب سبب الإعاقة كما يلي:

أ- المعوقون جسدياً:

هم الأشخاص الذين يواجهون إعاقة في قدراتهم الطبيعية، نتيجة خلل أو مرض أو عاهة، ومن أمثلة ذلك:

1- شلل الأطفال.

2- الشلل الدماغي.

3- الشلل النصفي.

4- ضمور أو بتر في واحد أو أكثر من أطرافهم.

ب- المعوقون حسيًا:

هم الأشخاص الذين نقصت قدرتهم الحسية لوظيفة عضو، أو أكثر لديهم، ومن أمثلة ذلك:

1- المكفوفون.

2- ضعاف البصر الذين لا يجدي معهم تصحيح النظر.

3- الصم.

4- البكم.

5- ضعاف السمع الذين لا يجدي معهم تصحيح السمع.

6- صعوبات النطق.

ج- المعوقون ذهنيًا:

هم الأشخاص الذين يعانون من نقص في قدراتهم الذهنية، يؤثر على عمليات الإدراك، أو الربط، أو الاستنتاج لديهم، كحالات التخلف العقلي بدرجاته المختلفة.

د- المعوقون مرضيًا:

هم المصابون بأمراض مزمنة، تحد من قدراتهم على الانتظام في مستوى أداء العمل، وتحدد التشريعات الوطنية في كل دولة هذه الأمراض ودرجة الإعاقة.

ثانياً: السياسات

المادة السابعة

تضع كل دولة سياسات خاصة بالمعوقين تهدف إلى محو أميتهم وتأهيلهم وتشغيلهم ودمجهم في المجتمع، وتعمل على تأمين الشروط الفنية، والمادية والكفالة التشريعية اللازمة لتحقيق هذه السياسات.

المادة الثامنة

ينبغي على كل دولة إنشاء جهاز متخصص، يتولى الإشراف على رعاية المعوقين ومتابعة شئونهم وقضاياهم، من خلال فروع أو وحدات.

المادة التاسعة

تسعى كل دولة إلى إنشاء مجلس يضم كافة الجهات الحكومية وغير الحكومية ذات العلاقة، بما فيها أصحاب الأعمال والعمال، لتنسيق واقتراح السياسات المتعلقة برعاية وتأهيل وتشغيل المعوقين.

المادة العاشرة

تسعى كل دولة إلى إجراء وتشجيع البحوث والدراسات الميدانية، لتقويم خدمات تأهيل وتشغيل المعوقين، وصولاً إلى تحسينها، والارتقاء بمستواها.

ثالثاً: تأهيل المعوقين

المادة الحادية عشرة

تسعى كل دولة إلى إنشاء صندوق وطني للمعوقين، تساهم في تمويله أطراف العمل الثلاثة، وأية جهات أخرى يتولى الإنفاق على عمليات تدريب وتأهيل المعوقين.

المادة الثانية عشرة

ينبغي على كل دولة إصدار التشريعات المتعلقة برعاية وتأهيل المعوقين

المادة الثالثة عشرة

تعمل كل دولة وفقاً لإمكانياتها على:

- (أ) إنشاء مراكز متخصصة للتأهيل المهني للمعوقين، وتوفير المعدات والوسائل اللازمة لها.
- (ب) تشجيع المؤسسات غير الحكومية العاملة في مجال تأهيل المعوقين.

المادة الرابعة عشرة

ينبغي على كل دولة اتخاذ الإجراءات الكفيلة لإعداد وتدريب العناصر الفنية اللازمة والمؤهلة، للتعامل والتفاعل مع المعوقين، بطريقة علمية سليمة.

رابعاً: تشغيل المعوقين

المادة الخامسة عشرة

تعمل كل دولة، بالتعاون مع أصحاب الأعمال والعمال، على توفير فرص العمل للمعوقين، وتتخذ الإجراءات القانونية اللازمة لذلك.

المادة السادسة عشرة

ينبغي على كل دولة، إصدار التشريعات التي تكفل تشغيل عدد من المعوقين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية بنسبة لا تقل عن 4%.

المادة السابعة عشرة

تخصص التشريعات في كل دولة وظائف ومهن معينة في أجهزتها المختلفة للمعوقين تتلاءم مع قدراتهم، ولا يجوز تعيين غيرهم فيها، ما لم يتقدم معوق للالتحاق بها.

المادة الثامنة عشرة

يكفل تشريع كل دولة إعطاء الأولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية وغير الحكومية، التي تتلاءم مع قدراتهم وإمكانياتهم.

المادة التاسعة عشرة

ينبغي على كل دولة تحديد الجهة الرسمية التي تتولي تشخيص نوع العوق، وتحديد درجته، للمساعدة في اختيار المهنة التي تتناسب مع تلك الإعاقة.

المادة العشرون

تلتزم أجهزة تفتيش العمل في كل دولة بمراقبة مدى التزام المؤسسات الإنتاجية وسواها بتطبيق التشريعات المنظمة لتشغيل المعوقين.

المادة الحادية والعشرون

ينظم تشريع كل دولة الضوابط الكفيلة بتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص في العمل بين المعوقين وغيرهم، عند تساوي القدرات والمؤهلات كما تكفل تطبيق هذا المبدأ بين الجنسين من المعوقين.

المادة الثانية والعشرون

ينبغي على كل دولة اتخاذ الإجراءات اللازمة لإعفاء أدوات الإنتاج التي يستخدمها المعوقون في عملهم من الرسوم الجمركية، أو جزء منها.

المادة الثالثة والعشرون

تعمل كل دولة على تشجيع المعوقين في تأسيس جمعيات تعاونية إنتاجية خاصة بهم، وعلى دعم هذه الجمعيات بمختلف الوسائل المتاحة.

المادة الرابعة والعشرون

ينبغي على كل دولة مساعدة المعوقين لإنشاء مشاريع إنتاجية صغيرة يديرونها بأنفسهم أو بالمشاركة مع آخرين، ودعم هذه المشاريع بمختلف الوسائل المتاحة.

المادة الخامسة والعشرون

ينبغي على كل دولة اتخاذ الإجراءات اللازمة لإعفاء المعوقين من الرسوم الجمركية أو من جزء منها عند استيرادهم أدوات الإنتاج التي يستخدمونها في عملهم .

المادة السادسة والعشرون

ينبغي على كل دولة اتخاذ الإجراءات اللازمة لإعفاء الورش المحمية والجمعيات التعاونية الإنتاجية الخاصة بالمعوقين من الضرائب كلياً أو جزئياً.

خامساً: إدماج المعوقين

المادة السابعة والعشرون

تعمل كل دولة على توفير المعينات التعويضية، الحركية والسمعية والبصرية للمعوقين، وتقديم التسهيلات اللازمة لغير القادرين للحصول عليها.

المادة الثامنة والعشرون

ينبغي على كل دولة اتخاذ الإجراءات الضرورية للحيلولة دون تهميش دور المعوقين في العمل وإتاحة الفرصة لهم للتعبير عن قدراتهم.

المادة التاسعة والعشرون

(أ) ينبغي على كل دولة إصدار التشريعات التي تكفل قيام أصحاب الأعمال بمراعاة الهندسية التأهيلية، عند تصميم المنشآت الصناعية الجديدة، وتعمل على إجراء التحويلات الضرورية على القائم منها بهدف تسهيل حركة المعوقين داخل المنشآت.

(ب) العمل على إجراء التحويلات اللازمة على الطرق العامة، لتسهيل وتنقل وحركة المعوقين.

(ج) إجراء التحويلات اللازمة في المباني الحكومية والأماكن العامة بما يتيح للمعوق سهولة الحركة واستخدام مختلف المرافق.

المادة الثلاثون

ينبغي على كل دولة تعويض أصحاب الأعمال عن التكاليف الناجمة عن التحويلات التي يجرونها في أماكن العمل، أو في أدوات الإنتاج، لتسهيل حركة وعمل العاملين المعوقين، ويتم التعويض إليهم بالطرق التي تراها الدولة مناسبة، ومنها الإعفاء من الضرائب كلياً أو جزئياً.

المادة الحادية والثلاثون

ينبغي على كل دولة اتخاذ الإجراءات التي تكفل قيام أصحاب الأعمال باتخاذ التدابير الخاصة بالأمن الصناعي والسلامة المهنية وكذلك إجراء التحويلات اللازمة في معدات وأدوات الإنتاج التي يعمل عليها المعوقون بما يؤمن حمايتهم ويسهل عليهم أداء عملهم.

المادة الثانية والثلاثون

ينبغي على كل دولة تشجيع منظمات العمال على توفير رعاية خاصة لأعضائها من المعوقين، وتخصيص جزء من أنشطتها الخدمية والتعاونية لرعايتهم بما يتلاءم وظروف إعاقتهم، مع مراعاة الأولوية في التخصيص في ميادين الإسكان والمواصلات والتعاونيات الاستهلاكية.

المادة الثالثة والثلاثون

ينبغي على كل دولة تشجيع منظمات العمال على تحمل مسؤولية تطبيع حياة أعضائها من المعوقين، ودمجهم اجتماعيا من خلال نشاطاتها الاجتماعية والثقافية والرياضية.

المادة الرابعة والثلاثون

ينبغي على كل دولة الاستفادة من وسائل الإعلام، بما يساعد على دمج وتكليف المعوقين في المجتمع، وفق مناهج علمي مدروس من قبل اختصاصيين في مجالي المعوقين والإعلام.

سادسا: امتيازات خاصة

المادة الخامسة والثلاثون

ينبغي على كل دولة:

(أ) إعفاء المعوق من رسوم الدخول للأماكن الثقافية والترفيهية التابعة للدولة، كالمتاحف والمسارح ودور السينما، وغيرها.

(ب) السعي لمنح المعوق تخفيضات خاصة على رسوم دخول الأماكن المشار إليها في الفقرة (أ) التابعة للقطاع الخاصة.

المادة السادسة والثلاثون

ينبغي على كل دولة اتخاذ الإجراءات الكفيلة بتمكين المعوق من استخدام المواصلات العامة مجانا، أو بأسعار مخفضة.

المادة السابعة والثلاثون

ينبغي على كل دولة إعفاء المعوق جسدياً، عند استيراده سيارة محورة لاستخدامه الشخصي من دفع رسومها الجمركية كلياً أو جزئياً، ومنح هذا الامتياز بصورة دورية تحددها التشريعات في كل دولة.

المادة الثامنة والثلاثون

ينبغي على كل دولة تزويد المعوق بهوية لتيسير تمتعه بالامتيازات التي تمنحها له التشريعات.

سابعاً: التعاون العربي

المادة التاسعة والثلاثون

تسعى الدول العربية للتعاون فيما بينها وبالتنسيق مع مكتب العمل العربي، إلى رسم سياسة عربية موحدة بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين ورعايتهم، تهدف إلى التعاون والتنسيق والتكامل في هذا المجال.

المادة الأربعون

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



التوصية العربية رقم (8) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل

إن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته الخامسة والعشرين (الأقصر، مارس، آذار 1998).

وبعد اطلاعه على اتفاقيات العمل العربية التي تتضمن نصوصا تتعلق بتفتيش العمل لاسيما الاتفاقيات:

- الاتفاقية العربية رقم (1) لعام 1966 بشأن مستويات العمل المواد (96، 97، 98) .
- الاتفاقية العربية رقم (6) لعام 1976 بشأن مستويات العمل معدلة المواد (98، 99، 100).
- الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية المادة (12).
- الاتفاقية العربية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين المادة (26).
- الاتفاقية العربية رقم (19) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل.

وفي ضوء توجيهاته في دورته الرابعة والعشرين المنعقدة في القاهرة (1-8 مارس/ آذار 1997).

وإذ يعتبر أنه من المناسب وضع معايير وإجراءات تفصيلية في إطار توصية بشأن تفتيش العمل للاسترشاد بها عند تطبيق الأحكام الواردة في الاتفاقية العربية رقم (19) بشأن تفتيش العمل.

فإنه يقرر الموافقة على التوصية الآتي نصها، والتي يطلق عليها التوصية العربية رقم (8) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل.

المادة الأولى

ينبغي على كل دولة أن تنظم تفتيش العمل في جميع قطاعات وأماكن العمل من خلال القوانين والأنظمة واللوائح والقرارات المنفذة لها.

ويجوز للدولة عند الضرورة استثناء بعض فئات العمال وأماكن العمل مثل:

- 1- أماكن العمل الحكومية المدنية والعسكرية والأمنية التي يمكن أن يخل تفتيش العمل فيها بالسرية التي تقتضيها الاعتبارات المتعلقة بالأمن الوطني.
- 2- مشاريع العائلة إذا كان الإشراف للقريب من الدرجة الأولى.
- 3- خدم المنازل ومن في حكمهم.

المادة الثانية

تشكل كل دولة جهازا أو أكثر لتفتيش العمل، عاما، أو متعدد الاختصاصات أو قطاعيا بما لا يتعارض مع أداء مهمة التفتيش بكل شجاعة، ويرتبط هذا الجهاز أو الأجهزة بالإدارة أو الإدارات المركزية ذات الصلة بنشاط التفتيش.

وفي حالة تعدد الأجهزة التي تقوم بالتفتيش يجب التنسيق والتعاون والتكامل فيما بينها على نحو يحول دون التناقض أو التكرار أو التداخل بين أنشطتها، وبما لا يسبب إرباكا لصاحب العمل، أو تأثيرا على حسن سير العمل أو الإنتاج.

المادة الثالثة

1- ينبغي على كل دولة تنظيم الاتصالات الرأسية فيما بين جهاز التفتيش وفق آلية تكفل:

- سرعة الحركة وسهولة الأداء.

- سرعة رفع المعلومات إلي المسؤولين.

- سرعة تلقى التوجيهات من المسؤولين.

- سرعة الإجراءات والتنفيذ.

2- وينبغي على كل دولة تنظيم الاتصالات الأفقية فيما بين جهاز أو أجهزة التفتيش بما يكفل:

- سرعة الأداء.

- التنسيق بما يحقق عدم التناقض أو التداخل.

- عدم إرباك صاحب العمل من خلال التكرار أو التعدد للمفتشين.

- التكامل بين الاختصاصات المتعددة أو أجهزة التفتيش المتعددة.

المادة الرابعة

تضع الإدارة المركزية لتفتيش العمل السياسة العامة للتفتيش التي من ضمن ما تعالجه الخطة العامة للتفتيش، بما يجعلها تنسجم مع خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية ويساهم في تطبيق تشريعات العمل وتحقيق العدالة الاجتماعية، وتكون هذه الخطة زمنية، أو مهنية، أو تخصصية.

وكذلك تعالج السياسة العامة على الأخص:

- تحديد أولويات التفتيش بما يتوافق مع الجوانب الأكثر إلحاحا اقتصاديا، أو اجتماعيا أو صحيا.

- متابعة التنفيذ بما يضمن الجدية والتحقق من مدى تطبيق تشريعات العمل.

- توفير متطلبات جهاز التفتيش بما يمكنه من القيام بعمله بسهولة وكفاءة.
- الأداء الوظيفي والتدريب بهدف زيادة القدرات والإمكانيات، ومراقبة الأداء وتطويره.
- تقييم النتائج للوقوف على ما حققه جهاز التفتيش ومعرفة السلبيات وتلافيها، وتعميق الإيجابيات التي ترافقت مع عمل الجهاز.

المادة الخامسة

ينبغي على الجهة المعنية في كل دولة أن تراعي في تعيين مفتش العمل أن يكون مؤهلاً تأهيلاً علمياً بما يلائم القيام بعمله، ومن أجل ذلك يفضل أن يحمل شهادة جامعية في أحد التخصصات ذات العلاقة بعمله مثل الحقوق، الطب، الهندسة.

المادة السادسة

يجب على مفتش العمل:

- 1- أن يؤدي اليمين، قبل مباشرة عمله، بأن يمارس عمله بكل أمانة وصدق وإخلاص، وتنظم التشريعات أداء اليمين ومضمونه والجهة التي يؤدي أمامها.
- 2- أن يقوم بعمله بكل حياد وموضوعية بما يطبع عمله بالهيبة والاحترام لدي الأطراف المعنية.
- 3- ألا تكون له أية مصلحة شخصية مباشرة أو غير مباشرة في المنشآت التي يقوم بالتفتيش عليها.
- 4- ألا يكشف أي سر من أسرار المهنة يطلع عليه، أو أن يبوح بمصدر الشكوى أو المعلومات التي أدت إلى القيام بالتفتيش، وتكون المحافظة على هذه السرية خلال قيام المفتش بعمله وبعد الانتهاء منه.

المادة السابعة

يتم في كل دولة تدريب مفتش العمل نظرياً وعملياً بما يؤهله لأداء مهمته كتوعيته بالأحكام التشريعية التي سيراقب تطبيقها، وزيادة قدراته على الحوار والمفاوضة الدبلوماسية، وإجرائه للفحوصات اللازمة عن توافر مواصفات السلامة والصحة المهنية.

ويراعى في البرنامج التدريبي أن يشمل مرحلة ما قبل التحاق المفتش بعمله وأن يستمر التدريب بما يمكنه من مواكبة التطورات التشريعية والفنية.

المادة الثامنة

تراعي كل دولة تعيين العدد الكافي من المفتشين بما يتلاءم مع حجم المهمات ونوعيتها والتنسيق مع الإدارات والأجهزة المعنية في الدولة للاستعانة بالاختصاصيين للمعاونة في أعمال التفتيش.

المادة التاسعة

تراعي كل دولة مشاركة المرأة في جهاز تفتيش العمل وفقا لمتطلبات العمل.

المادة العاشرة

ينبغي على كل دولة أن توفر الحماية اللازمة للمفتش، وإبعاد أية تأثيرات أو ضغوط خارجية عليه، سواء كان من صاحب العمل، أو من العمال، أو أية جهة أخرى، بشكل مباشر أو غير مباشر، بما في ذلك إشعاره بالقلق حول استقراره الوظيفي والترقي، الأمر الذي يؤثر على قيامه بعمله بحرية وحياد واستقلالية.

المادة الحادية عشرة

لدعم دور تفتيش العمل تراعي كل دولة ما يلي:

- (أ) تعيين العدد الكافي من المفتشين والتنسيق بين الإدارات والأجهزة المختلفة.
- (ب) حجم وعدد المهمات المكلف بها المفتشون، بما يجعل التفتيش مستمرا وخلال فترات مبرمجة من الإدارة المسؤولة.
- (ج) نوعية المهمات والتخصصات حتى يؤدي التفتيش أغراضه.
- (د) حصول التكامل العددي والنوعي بين المفتشين.

المادة الثانية عشرة

تتحمل الإدارة المختصة كافة النفقات المالية التي تكون لازمة لممارسة المفتشين واجباتهم، وتوفر لهم:

- 1- مكاتب مجهزة تجهيزا مناسباً، وتزود بوسائل الاتصال الحديثة التي تيسر عليهم مخاطبة ذوي العلاقة، والحصول على البيانات والمعلومات ذات الصلة بأنشطة التفتيش، وكذلك بنظم معلومات آلية تمكنهم من حفظ واسترجاع المعلومات بسهولة. ويجري اختيار مواقع المكاتب بحيث يسهل الوصول إليها من قبل الأطراف المعنية كافة.
- 2- وسائل أو تسهيلات نقل بما يمكنهم من أداء واجباتهم بشكل فعال، وللدولة اختيار الأنسب وفق إمكانياتها.

- 3- الوثائق والتشريعات الضرورية لأداء عملهم بما فيها التشريعات والنظم واللوائح المنظمة لشروط وظروف العمل واتفاقيات العمل العربية والدولية المصدق عليها من قبل الدولة، والاتفاقيات الجماعية النافذة في القطاع الذي يتولون التفتيش عليه.
- 4- الأجهزة الضرورية للفحص والمعاينة في مواقع العمل، وأجهزة وسائل الوقاية الذاتية عندما يكون استعمالها ضروريا للحفاظ على صحة وسلامة المفتشين.

المادة الثالثة عشرة

ينبغي على كل دولة تضمين تشريعاتها الوظائف التالية لمفتش العمل:

- 1- مراقبة تطبيق التشريعات ذات العلاقة، كالقوانين والنظم الصادرة بموجبها واتفاقيات العمل العربية والدولية المصدق عليها من قبل دولته، واتفاقيات العمل الجماعية، وكذلك مراقبة التزام صاحب العمل بوضع النظم واللوائح وتعليق الإعلانات وفقا لأحكام التشريع الوطني.
- 2- تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات التي تساعدهم في تنفيذ التشريعات الواجبة التطبيق.
- 3- مساعدة طرفي الإنتاج في اتباع وسائل المحافظة على السلامة والصحة المهنية وأهمية توفير متطلباتها.
- 4- إبلاغ السلطة المختصة بأوجه النقص والثغرات التي يكشفها حين مراقبته تطبيق تشريعات العمل، بهدف اتخاذ الإجراءات اللازمة لتلافي النقص والثغرات.
- 5- المشاركة في وضع اشتراطات السلامة والصحة المهنية التي يتطلبها منح الترخيص بإقامة المنشأة.

المادة الرابعة عشرة

تراعي كل دولة حين تحديد واجبات الجهة المختصة بالتفتيش أو المفتشين عدم تكليفهم بأية واجبات إضافية تؤثر سلبا على أدائهم الفعال، أو تخل بالسلطة، أو الحياض للمفتشين في علاقتهم بأصحاب العمل والعمال.

المادة الخامسة عشرة

ينبغي على كل دولة النص في تشريعاتها على الصلاحيات التالية لمفتش العمل:

- 1- حق الدخول إلى أماكن العمل لأداء واجبه بحرية تامة في كل الأوقات، نهارا أو ليلا، دون إخطار سابق.

2- بعد دخوله مكان العمل يخطر المفتش صاحب العمل بوجوده، مال لم ير أن ذلك قد يضر بمهمته، ويجوز للتشريع الوطني أن ينظم التفتيش على أماكن العمل ذات الطبيعة الخاصة بما يتناسب مع طبيعتها.

3- الاستفسار من صاحب العمل، أو من يمثله، أو العاملين في المنشأة (على انفراد، أو أمام شهود) عن أية معلومات ضرورية تتعلق بتطبيق تشريعات العمل.

4- استدعاء صاحب العمل، أو من يمثله، أو أي عامل في المؤسسة التي يقوم بالتفتيش عليها، إلى مكتبه بهدف توجيه الاستفسارات إذا وجد أن ذلك ضروري لأداء واجبه.

5- الاطلاع على السجلات أو الدفاتر أو أية وثائق أخرى وأخذ نسخ أو صور منها إذا وجد أن ذلك ضروري لأداء مهمته.

6- أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في مكان العمل أو المنتجات، بغرض التحليل والاطمئنان على سلامة وصحة العمال وبيئة العمل، مع إخطار صاحب العمل بنتيجة التحليل.

7- اتخاذ الإجراء المناسب لمعالجة المخالفات من بين:

- إساءة النصح والإرشاد بشأن كيفية معالجة المخالفة.

- توجيه تنبيه شفهي لتلافي المخالفة.

- توجيه إنذار كتابي لتدارك المخالفة خلال مدة معينة.

- تحرير محضر تضبط فيه المخالفة.

- اتخاذ إجراءات التنفيذ الفوري لدرء خطر داهم يهدد صحة العمال أو سلامتهم.

8- إصدار التعليمات لإزالة نواحي النقص في الأجهزة والمعدات المستعملة بهدف المحافظة على صحة العمال أو سلامتهم.

وفي حالة وجود خطر وشيك يهدد صحة العمال أو سلامتهم، له إصدار أو استصدار الأوامر اللازمة لإزالة المخالفة، وفقا للأحكام والإجراءات التي يقرها التشريع الوطني بما في ذلك الوقف الكلي أو الجزئي للعمل.

المادة السادسة عشرة

ينبغي على كل دولة أن تلتزم في تشريعاتها صاحب العمل والعامل بالتعاون مع مفتش العمل وتسهيل قيامه بمهامه، وتضمن العقوبات التي تفرض على كل من يعرقل أعمال التفتيش أو يمتنع عن التعاون مع المفتش.

المادة السابعة عشرة

تنظم التشريعات الوطنية الزيارات التفتيشية بأن تكون دورية أو تتبعية أو انتقائية أو بناء على شكوى.

ويسعى جهاز التفتيش إلى إجراء التفتيش على المنشأة الواحدة مرة واحدة في السنة على الأقل.

وتراعي كل دولة التنسيق والتكامل بين تفتيش العمل وتفتيش التأمينات الاجتماعية فيها.

المادة الثامنة عشرة

يعتبر مفتش العمل أحد أفراد الضابطة العدلية، (القضائية) ويحمل بطاقة مهنية تثبت شخصيته ووظيفته ويبرزها متى يطلب منه ذلك، وتعتمد البطاقة من الوزير المختص أو من ينيبه وتختتم بخاتم الوزارة.

المادة التاسعة عشرة

يراعي مفتش العمل:

- إعداد تقرير حول زيارته التفتيشية وفقا للنموذج الذي تعتمده الإدارة المختصة بالتفتيش.
- حين إعداد محضر المخالفة أن يكون وفق النموذج الذي تعده الإدارة المختصة بالتفتيش.

المادة العشرون

يقوم مفتش العمل برفع محضر ضبط المخالفة إلى السلطة القضائية مباشرة أو عن طريق الجهة المختصة التي يتبعها، وذلك وفقا للإجراءات التي ينص عليها التشريع الوطني. ويكون لمحضر ضبط المخالفة القوة الثبوتية إلى أن يثبت العكس.

المادة الحادية والعشرون

ينبغي على كل دولة أن تلتزم تشريعاتها الجهة المختصة بالتفتيش بإعداد تقرير سنوي شامل عن نشاطاتها خلال فترة لا تتجاوز نهاية العام التالي يتناول الفعاليات التي قام بها جهاز التفتيش وتراعي الإدارة.

أولا : أن يتناول التقرير على وجه الخصوص الموضوعات الرئيسية التالية:

- 1- القوانين واللوائح ذات الصلة بأعمال التفتيش.
- 2- الجهاز أو الأجهزة المختصة بالتفتيش ونظمها وهيكلها والعاملين فيها.

3- إحصاءات عن أنشطة التفتيش بما في ذلك عدد الزيارات التفتيشية، وعدد المنشآت التي شملتها الزيارات، وعدد العاملين فيها، والمخالفات المضبوطة، والعقوبات المفروضة على المخالفين، والإصابات والأمراض المهنية.

4- المشاكل والصعوبات التي تواجه جهاز أو أجهزة التفتيش.

ثانياً : أن ترسل نسخة من التقرير خلال فترة لا تزيد على ثلاثة أشهر من تاريخ صدوره إلى المدير العام لمكتب العمل العربي.

المادة الثانية والعشرون

تسعى منظمة العمل العربية إلى التنسيق بين الدول العربية بهدف التعاون وتبادل الخبرات في مجال تفتيش العمل.

المادة الثالثة والعشرون

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

المادة السادسة والثلاثون

ينبغي على كل دولة اتخاذ الإجراءات الكفيلة بتمكين المعوق من استخدام المواصلات العامة مجاناً، أو بأسعار مخفضة.

المادة السابعة والثلاثون

ينبغي على كل دولة إعفاء المعوق جسدياً، عند استيراده سيارة محورة لاستخدامه الشخصي من دفع رسومها الجمركية كلياً أو جزئياً، ومنح هذا الامتياز بصورة دورية تحددها التشريعات في كل دولة.

المادة الثامنة والثلاثون

ينبغي على كل دولة تزويد المعوق بهوية لتيسير تمتعه بالامتيازات التي تمنحها له التشريعات.

سابعاً: التعاون العربي

المادة التاسعة والثلاثون

تسعى الدول العربية للتعاون فيما بينها وبالتنسيق مع مكتب العمل العربي، إلى رسم سياسة عربية موحدة بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين ورعايتهم، تهدف إلى التعاون والتنسيق والتكامل في هذا المجال.

المادة الأربعةون

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



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

إن مؤتمر العمل العربى المنعقد فى دورته الحادية والأربعين (14-21، سبتمبر/ أيلول 2014)،

وانطلاقاً من أهداف منظمة العمل العربية نحو توحيد التشريعات العمالية وظروف وشروط العمل فى الدول العربية كلما أمكن ذلك،

ونظراً لكون العدالة الاجتماعية تعتبر هدفاً أساسياً من الأهداف التى نص عليها الميثاق العربى للعمل وتسعى لتحقيقها الدول العربية،

وإيماناً بأن الحماية الاجتماعية هى السبيل لتحقيق العدالة الاجتماعية والضمان والأمان لجيل المستقبل وهى حق لكل مواطن،

وتجاوباً مع التطور والتوسع فى مفهوم الحماية الاجتماعية لتشمل التشغيل والعمل اللائق والتعليم والصحة،

وإقراراً لأهمية السعى لتحقيق شروط وظروف أفضل للعمل كلما أمكن ذلك كما نص عليه الميثاق العربى للعمل ودستور منظمة العمل العربية،

واعترافاً بتضخم حجم القطاع الاقتصادى غير المنظم ودوره فى إيجاد فرص العمل ومواجهة تحدى البطالة،

وتقديرًا لأهمية هذا القطاع وضرورة السعى الحثيث الهادف لإدماجه فى الاقتصاد المنظم، فإن الواجب الوطنى والإنسانى يحتم توفير الحد الأدنى من الحماية الاجتماعية للعاملين فيه حتى يتحقق هذا الهدف،

وإذ يعتبر من المناسب وضع معايير تفصيلية فى شكل توصية بشأن الحماية الاجتماعية للعاملين فى القطاع غير المنظم للاسترشاد بها،

وتحقيقاً لما تنص عليه المادة الأولى من الميثاق العربى للعمل على أن هدف الدول العربية رفع مستوى القوى العاملة فيها،

فإن المؤتمر يقرر الموافقة على التوصية العربية الآتية نصها والتى يطلق عليها " التوصية العربية رقم (9) بشأن الحماية الاجتماعية للعاملين فى القطاع الاقتصادى غير المنظم " ..

المادة الأولى

المقصود بالقطاع الاقتصادى غير المنظم

يقصد بالقطاع الاقتصادى غير المنظم مجموعة الأفراد والوحدات التى تمارس أنشطة مشروعة وتنتج سلعا أو تقدم خدمات أو تقوم بتوزيعها، وتعمل لحسابها أو لحساب الغير بدون تراخيص من الجهات المختصة ولا تشملها الحماية التشريعية أو الاجتماعية .

المادة الثانية

نطاق التطبيق

تسرى المبادئ والأحكام الواردة فى هذه التوصية على الوحدات والأشخاص العاملين فى القطاع الاقتصادى غير المنظم ممن لا يخضعون لتشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية النافذة، ويحدد تشريع الدولة المشروعات وفئات الأشخاص الخاضعين لأحكام هذه التوصية .

المادة الثالثة

التدريب والتأهيل المهنى

ينبغى على الدولة إتاحة فرص التدريب التقنى والمهنى للعاملين فى القطاع الاقتصادى غير المنظم وتسهيل تزويدهم بالمعارف التقنية والأساليب الفنية لرفع مستوى الإنتاج وتحسين تقديم الخدمات وإمداد القطاع المنظم بالعمالة المدربة بما يساعد على الإدماج التدريجى والتحول إلى القطاع المنظم فى نهاية المطاف .

المادة الرابعة

الحماية الاجتماعية

تكفل الدولة للعاملين فى القطاع الاقتصادى غير المنظم المستويات الدنيا للحماية الاجتماعية خاصة التعليم الأساسى والرعاية الصحية الأساسية وإعانات الأطفال والمعاش فى حالتى العجز الدائم والوفاء والشيخوخة ، وتحدد التشريعات الوطنية الجهات الممولة والفئات المشمولة بهذه الحماية والحقوق والخدمات التى تشملها بما يكفل لهم الحياة الكريمة .

المادة الخامسة

حق التنظيم النقابى

ينبغى أن يتضمن تشريع الدولة للعاملين فى القطاع الاقتصادى غير المنظم عمالا وأصحاب أعمال الحق فى التنظيم الجماعى والانضمام للمنظمات المهنية التى تمثلهم للدفاع عن مصالحهم وحقوقهم .

المادة السادسة

حماية عمل المرأة والأطفال

تكفل الدولة الحماية اللازمة لحقوق المرأة العاملة والأطفال المنتسبين للقطاع الاقتصادى غير المنظم، بما يتناسب وظروف العمل فى ذلك القطاع، فى ضوء التشريعات النافذة.

المادة السابعة

الإدماج التدريجى للقطاعات

تسعى كل دولة إلى الإدماج التدريجى للقطاع الاقتصادى غير المنظم فى القطاع الاقتصادى المنظم من خلال إيجاد التشريعات والآليات والإجراءات التى تحقق ذلك والبدء بالمشروعات والأشخاص الذين يمكن تسجيلهم وتنظيم عملهم وشمولهم بأحكام التشريعات العمالية ونظم التأمينات الاجتماعية النافذة فى الدولة خلال مرحلة إنتقالية محددة .

المادة الثامنة

إدماج المشروعات الصغيرة

فى القطاع الاقتصادى المنظم

ينبغى على الدولة أن تعمل على اتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة لتذليل العقبات والصعوبات التى تواجه المشروعات الإنتاجية أو الخدمية أو المرفقية الصغيرة ومتناهية الصغر بغرض إدماجها فى القطاع الاقتصادى المنظم تدريجياً، وتشمل الإجراءات والتدابير ما يلى :

- (أ) وضع استراتيجيات وطنية تستهدف توفير الحماية القانونية والاجتماعية للعاملين فى هذا القطاع بمجرد تسجيلهم رسمياً وتقديم الحوافز والتيسيرات اللازمة لممارسة نشاطهم بشكل رسمى.
- (ب) تشجيع أصحاب المشروعات الصغيرة والحرفية لتسجيل مشروعاتهم فى سجل ينشأ لهذا الغرض.
- (ج) إتاحة فرص التمويل وتسهيل القروض الميسرة لدعم رأس مال المشروعات الصغيرة والحرفية ومتناهية الصغر .
- (د) المساعدة فى ترويج وتسويق المنتجات والسلع والخدمات الخاصة بتلك المشروعات ومساعدتها على إقامة التعاونيات والأسواق والمعارض اللازمة.
- (هـ) حماية الأجور ومراعاة تناسبها مع المستوى الوطنى للحد الأدنى للأجور ضماناً لتوفير العيش الكريم للعاملين فى هذا القطاع.

المادة التاسعة

جهاز تفتيش العمل

تكفل الدولة شمول اختصاصات جهاز تفتيش العمل للنشاط الاقتصادى غير المنظم والتنسيق مع الجهات الأخرى المختصة بهذا الشأن، وتسعى لإيجاد الأسس والقواعد التى تكفل

تحسين شروط وظروف عمل الفئات العاملة في هذا القطاع وتقديم الخدمات الاستشارية لهم تمهيداً لإدماجها في القطاع المنظم .

المادة العاشرة

الإحصاء والتحليل

ينبغي على الدولة الاهتمام بجمع وتحليل البيانات والمعلومات المتعلقة بالقطاع غير المنظم في دراساتها عن قوة العمل والمنشآت للاستفادة بنتائجها في التعرف على تدفقات العمالة والتغيرات الهيكلية في سوق العمل وتقدير مساهمته في الناتج المحلي الإجمالي وقياس مدى تأثيره في معدلات الفقر والبطالة والإنتاجية.

المادة الحادية عشر

أحكام عامة

تسعى منظمة العمل العربية إلى التنسيق بين الدول العربية بهدف التعاون وتبادل الخبرات في مجال الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع غير المنظم.

المادة الثانية عشر

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



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

الديباجة

إن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته الخمسين " بغداد، جمهورية العراق 27 ابريل / نيسان - 4 مايو / أيار 2024 "، وحرصاً منه على دعم جهود الدول العربية لمواكبة المستجدات والمتغيرات التي يمر بها العالم من أجل إيجاد حلول مبتكرة للنهوض بالتشغيل، وإيماناً منه بضرورة التوجه نحو آفاق جديدة وواعدة لسياسات العمل وآليات التشغيل من خلال العمل على تطوير قوة العمل ومعالجة مشكلات البطالة التي تزداد تعقيداً نتيجة الضغوط والتحديات التي تواجه أسواق العمل العربية،

وقناعة منه بأن مواكبة الأنماط الجديدة للعمل ومستقبله في الدول العربية يحتاج إلى تنظيم متطور لعلاقات العمل وشمولها بالحمايات اللازمة،

وتحقيقاً لأهداف منظمة العمل العربية في السعي إلى تطوير تشريعات العمل في الدول العربية والوصول إلى مستويات متماثلة،

وبعد الاطلاع على أحكام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ذات العلاقة،

وإذ يعتبر من المناسب وضع معايير تفصيلية في شكل توصية بشأن الأنماط الجديدة للعمل للاسترشاد بها عند تطبيق الأحكام الواردة في الاتفاقية العربية رقم (20) بشأن الأنماط الجديدة للعمل.

فإن المؤتمر العام يقرر الموافقة على التوصية العربية الآتي نصها والتي يطلق عليها التوصية العربية رقم (10) لعام 2024 بشأن "الأنماط الجديدة للعمل".

المادة الأولى

نطاق التطبيق

تسري هذه التوصية على علاقات العمل التي تأخذ شكلاً من أشكال العمل مقابل أجر الذي يؤديه العامل لصالح صاحب العمل وتحت إشرافه بغير أنماط العمل التقليدية السائدة في الدولة، ومن ذلك:

1. "العمل عبر المنصات الرقمية" وهو أداء عمل مقابل أجر لصالح شخص أو جهة أو وسيط رقمي (منصة رقمية).

2. "العمل لبعض الوقت أو لوقت جزئي" هو أداء عمل لصالح صاحب العمل مقابل أجر، وبعد ساعات أقل من ساعات العمل العادية المعتمدة لدى صاحب العمل.
3. "نظام أوقات العمل المرنة" هو العمل الذي يؤديه العامل غير المتفرغ، في أوقات مختلفة يتفق عليها العامل وصاحب العمل، بما يتلاءم مع طبيعة العمل واحتياجات العامل، ويتوافق مع تشريعات الدولة والأحكام التنظيمية لصاحب العمل.
4. "العمل عن بعد" هو أداء العمل كله أو جزء منه خارج مقر العمل، ويكون إشراف صاحب العمل على عمل العامل والتواصل فيما بينهما إما إلكترونياً أو بأي صورة أخرى غير التواجد الفعلي في مكان العمل، سواء كان العمل جزئياً أو بدوام كامل.
5. "العمل الحر" وهو العمل الذي يقدم العامل من خلاله خدمة لصالح صاحب العمل في تنفيذ مشروع أو أداء مهمة معينة يخضع خلالها لشروط صاحب العمل وإشرافه مع تمتعه بنوع من الاستقلالية في عمله.

المادة الثانية

مؤشرات علاقة العمل

تشتمل السياسة الوطنية لكل دولة وفقاً لتشريعاتها وظروفها الوطنية نهجاً شاملاً لرصد التطورات في سوق العمل من حيث الأنماط الجديدة للعمل التي تنشأ فيها، وتحديد المؤشرات التي يمكن من خلالها كلها أو بعضها تقرير وجود علاقة العمل في كل منها وتمييزها عن غيرها من أشكال العلاقة وترتيباتها، وكيفية شمولها بالتشريعات والتدابير الناظمة لعلاقة العمل فيها وتوفير الحماية القانونية للعاملين، ومن ذلك :

1. أداء العمل لصالح طرف آخر.
2. أداء العمل وفقاً لتعليمات طرف آخر وتحت إشرافه.
3. إذا كانت طبيعة العمل التي يؤديها العامل تتطلب شموله في تنظيم المنشأة ولوائحها الداخلية.
4. أداء العمل وفقاً لساعات عمل محددة أو في مكان عمل محدد أو مقبول من صاحب العمل.
5. أن يكون العمل ضمن مدة معينة ويتصف بنوع من الاستمرارية.
6. أن يكون توفير الأدوات والمواد والآلات اللازمة للعمل من جانب صاحب العمل في غير الحالات التي يتمتع فيها العامل بنوع من الاستقلالية في أداء عمله.
7. تقاضي الأجر بشكل دوري نقداً أو عينياً وفقاً للقواعد القانونية المنظمة لذلك.
8. الاتفاق على حقوق عمالية كأوقات الراحة الأسبوعية والإجازات والعطل.

المادة الثالثة

تنظيم علاقات العمل

مع مراعاة القوانين والممارسات الوطنية للدول الأعضاء والتدابير ذات العلاقة، تتخذ الدولة التدابير اللازمة لتنظيم علاقات العمل في أنماط العمل الجديدة للعمل، ويشمل ذلك التدابير التشريعية والإدارية وغيرها من التدابير لهيئة جميع الظروف اللازمة لتوفير الحماية القانونية للعاملين، ومن ذلك:

1. تعمل كل دولة على تضمين تشريعاتها أحكاماً تتعلق بالأنماط الجديدة للعمل وعلى وجه الخصوص:

- أ- تعريفاً محدداً لكل نمط من الأنماط الجديدة للعمل السائدة لديها.
- ب- يتمتع العاملون بالأنماط الجديدة للعمل بنفس الحماية القانونية وظروف العمل التي يتمتع بها العاملون في بيئة العمل التقليدية ودون أي تمييز.
- ج- قواعد تشريعية مماثلة في أنماط العمل التقليدية وبشكل خاص:
 - ضمان وجود عقد عمل محرر ويتم توثيقه ما بين صاحب العمل والعامل، وفي حالة عدم وجود عقد عمل محرر يتم إثبات علاقة العمل بكافة طرق الإثبات.
 - مدة عقد العمل وكيفية احتسابه.
 - شروط التعاقد وعناصره من حيث وصف طبيعة العقد، والأجر، وإشراف صاحب العمل.
 - ساعات العمل متضمنة أوقات التواصل المناسبة بحيث يتم ضمان حماية الوقت الخاص للعامل.
 - تحديد فترات الراحة اليومية والأسبوعية.
 - أجر العمل الإضافي.
 - قيمة الأجر، وطريقة احتسابه، ووقت دفعه، على ألا يقل عن الحد الأدنى للأجور لكل دولة وفقاً للتشريعات الصادرة في هذا الشأن.
 - الإجازات المرضية والسنوية وكيفية احتسابها.
 - حماية الأمومة.
 - إنهاء علاقة العمل.
 - ضمان حد أدنى لسن العمل وفقاً للتشريعات النافذة في كل دولة.

2. تتخذ كل دولة التدابير اللازمة لإرشاد أصحاب العمل والعمال حول طرق تحديد مدى وجود علاقة العمل وتوفير عناصرها، وكيفية التفريق بين طبيعة العمل في إطار علاقة العمل وعمل العامل لحسابه الخاص.
3. تعمل كل دولة على توفير الإجراءات اللازمة للحد من الممارسات التي تنطوي على إخفاء الوضع القانوني الحقيقي لعلاقة العمل بهدف حرمان العامل من الحقوق والحمايات التي يستحقها.
4. تعمل كل دولة على توفير الإجراءات والآليات الإدارية والقضائية الفعالة والعادلة والمستعجلة وغير المكلفة للوصول إلى تسوية للنزاعات الخاصة بشأن تحديد مدى وجود علاقة العمل وبشأن الحقوق والالتزامات المترتبة على هذه العلاقة.

المادة الرابعة

الحماية الاجتماعية

1. ينبغي أن يتمتع العاملون في الأنماط الجديدة للعمل بالحماية الاجتماعية المماثلة لتلك التي يتمتع بها العاملون في أنماط العمل التقليدية، وتعمل الدول على تطوير نظم الضمان الاجتماعي لتناسب مع أنماط العمل الجديدة ومتطلباتها.
2. يجوز أن تعتمد الدولة في التغطية التي توفرها على نسبة ساعات العمل، أو الاشتراكات، أو الكسب، أو بأي طريقة أخرى تتفق مع القوانين والممارسات الوطنية.
3. يمكن للدول أن تعتمد التنفيذ التدريجي للحماية الاجتماعية للعاملين في هذه الأنماط للوصول إلى التغطية الشاملة ضمن خطة زمنية محددة.
4. يمكن للدول أن تعمل على توسيع نطاق الحماية التي توفرها هذه التوصية لتشمل توقف أو نقص الكسب بسبب وقف العمل مؤقتاً دون إنهاء علاقة العمل، لأسباب اقتصادية، أو تكنولوجية، أو هيكلية، أو لأسباب أخرى.
5. تعمل الدول على أن تتضمن تشريعاتها الخاصة بالرعاية الصحية ما يضمن شمول العاملين بالأنماط الجديدة للعمل بالتأمين الصحي والرعاية الصحية المناسبين.

المادة الخامسة

بيئة العمل

تعمل كل دولة على توفير بيئة عمل آمنة للعاملين في الأنماط الجديدة للعمل تراعي السمات الخاصة بكل نمط منها، بحيث تضمن لهم في تشريعاتها الشروط اللازمة لذلك، ومنها:

1. الوقاية من الحوادث والأضرار الصحية الناتجة عن العمل أو المتصلة به أو التي تقع أثناءه.
2. الحد من أسباب المخاطر التي تنطوي عليها بيئة العمل إلى أقصى حد ممكن ومعقول.
3. التدريب الملائم للعمال على مواضيع السلامة والصحة المهنية بما يتواءم مع الأنماط الجديدة للعمل.
4. ملائمة الأنماط الجديدة للعمل مع الصحة النفسية والمؤهلات الصحية والتهيئة للعامل.

المادة السادسة

حق التنظيم والمفاوضة الجماعية

تحتزم كل دولة عضو وتعزز ممارسة حق العاملين بالأنماط الجديدة للعمل دون تمييز، في التنظيم والمفاوضة الجماعية من خلال:

1. ممارسة حقهم بحرية التنظيم وحق الانضمام لمنظمات تمثلهم وتكوين منظمات يختارونها والانسحاب منها.
2. تمتعهم بحماية كافية من كل عمل ينطوي على تمييز في مجال العمل بسبب انتمائهم النقابي.
3. تشجيع وتطوير استخدام التفاوض الجماعي بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال بما يتناسب مع الظروف الوطنية بغية تنظيم شروط وظروف عملهم باتفاقيات جماعية.

المادة السابعة

حماية الأجور

1. تعني عبارة "الأجور" في هذه التوصية أي مقابل أو كسب يمكن أن تقدر قيمته نقداً أياً كانت تسميته أو طريقة احتسابه وتحدد قيمته بالاتفاق بين العامل وصاحب العمل أو في اتفاقيات العمل الجماعية أو في القوانين واللوائح الوطنية، على أن تضع الدولة القواعد التشريعية الخاصة بأجور العاملين في الأنماط الجديدة للعمل، ومن ذلك:

- أ- وضع مستويات لنظام الأجور وكيفية احتسابها ودوريتها وبما يتناسب مع كل نمط من الأنماط الجديدة للعمل.
- ب- أن يكون لهذه المستويات قوة قانونية ملزمة ترتب عقوبات رادعة على من يخالفها.
- ج- اتخاذ التدابير المناسبة من قبل نظام تفتيش العمل لضمان التطبيق الفعال للأحكام المتعلقة باحتساب الأجور في عقود العمل وتوفير الحماية اللازمة بشأنها.
2. تتخذ التدابير اللازمة لضمان عدم حصول العاملين بالأنماط الجديدة للعمل على أجور تقل عند احتسابها على أساس الساعة أو الأداء أو القطعة عن أجور العاملين المماثلين في الأنماط التقليدية للعمل.

المادة الثامنة

التدريب المهني وتطوير المهارات

1. تعمل كل دولة على تسهيل سبل الوصول إلى التدريب المهني للعاملين بالأنماط الجديدة للعمل لتلبية احتياجات كل نمط منها مع مراعاة قدرات المتدربين ومهاراتهم.
2. تتخذ التدابير اللازمة لضمان أن تكون ظروف تدريب العمال بالأنماط الجديدة للعمل ظروفاً مرضية، تراعي طبيعة هذه الأنماط واحتياجات العاملين من حيث نوعية التدريب المتاحة لهذه الأنماط ومدة كل نوع منها وخصائصه.
3. تعمل كل دولة على تحليل طبيعة المهارات والمعارف المطلوبة في الأعمال والتخصصات في الأنماط الجديدة للعمل، وشروط السلامة والصحة المهنية اللازمة فيها مع الأخذ بعين الاعتبار التطورات والتغيرات المتوقعة في كل منها.
4. تضمن التشريعات والإجراءات في كل دولة مبدأ تساوي الفرص وعدم التمييز في الوصول إلى سبل التدريب المتاحة.

المادة التاسعة

المساواة ومنع التمييز

ينبغي أن تتضمن التشريعات في كل دولة أحكاماً خاصة تضمن المساواة ومنع التمييز للعاملين في الأنماط الجديدة للعمل، وأن تتخذ فيها الإجراءات والتدابير لحظر كافة أشكال التمييز في العمل، ومن ذلك:

أ. ضمان المساواة الفعلية في الفرص والمعاملة بين العمال من الجنسين.

ب. حظر كافة أشكال التمييز على أساس العرق أو اللون أو الدين أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو الإعاقة أو التمييز في شروط التوظيف وظروف العمل وفرص التدريب والترقي الوظيفي، مع مراعاة تمكين الأشخاص ذوي المسؤوليات العائلية من ممارسة حقهم في العمل دون أن يتعرضوا للتمييز ودون تعارض بين عملهم ومسؤولياتهم العائلية.

المادة العاشرة

تفتيش العمل

1. تضع كل دولة في تشريعاتها أحكاماً خاصة بشمول العاملين في الأنماط الجديدة للعمل بنظام تفتيش العمل والحماية المتعلقة بظروف وشروط العمل .
2. تضمن التشريعات فرض العقوبات المناسبة على مخالفة الأحكام القانونية المنوط تنفيذها بمفتشي العمل، وعلى عرقلتهم عن أداء واجباتهم بشأنها، وأن تنفذ هذه العقوبات تنفيذاً فعالاً.
3. توفر أنظمة التفتيش آليات تظلم فعالة إدارية وقضائية تضمن للعاملين في الأنماط الجديدة للعمل وسائل قانونية تتيح لهم تقديم تظلمات وشكاوى لأجهزة التفتيش المختصة واستجابة فعالة تضمن لهم الوصول للعدالة والحماية دون أي تمييز.
4. تسعى كل دولة إلى اتخاذ إجراءات وأساليب متطورة في عملية التفتيش على الأنماط الجديدة للعمل كاستخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة، والتفتيش عن بعد، وأسلوب الرقابة الذاتية الذي تتولى المؤسسات بموجبه التحقق بنفسها من مدى التزامها بتشريعات العمل ومعالجة التقصير في ذلك تحت طائلة المسائلة القانونية.

المادة الحادية عشرة

أحكام عامة

تسعى منظمة العمل العربية إلى التنسيق بين الدول العربية بهدف التعاون وتبادل الخبرات بشأن الأنماط الجديدة للعمل.

المادة الثانية عشرة

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

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

* * *



اتفاقيات وتوصيات العمل العربية

2024