

مشروع قانون رقم 16 ، 4 س 0 يوافق بموجبه على

الاتفاقية العربية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة"،

المعتمدة من قبل مؤتمر العمل العربي في دورته الخامسة المنعقدة

بالإسكندرية في مارس 1976.

مسادة فريدة :

يوافق على الاتفاقية العربية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة"،

المعتمدة من قبل مؤتمر العمل العربي في دورته الخامسة المنعقدة بالإسكندرية في

مارس 1976.

Royaume du Maroc
Ministère des Affaires Étrangères
et de la Coopération



المملكة المغربية
وزارة الشؤون الخارجية
والعلاقات

Direction des Affaires Juridiques
et des Traites

مديرية الشؤون القانونية
والمعاهدات

٥٥

مذكرة توضيحية ١٤ - ٢١ - ١٤

بشأن

الاتفاقية العربية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة"

تم اعتماد هذه الاتفاقية خلال الدورة الخامسة للمؤتمر العمل العربي في الإسكندرية بجمهورية مصر العربية في مارس 1976.

تهدف هذه الاتفاقية إلى إقامة علاقات العمل على أساس الحقوق والواجبات المتبادلة بين العمال وأصحاب العمل بشكل متكافئ، مع مراعاة الاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية ومقتضيات العدالة والصالح العام للمجتمع.

وتجدر الإشارة إلى أن هذه الاتفاقية تنص على احترام القوانين والأنظمة المعمول بها في الدول الأطراف المتعاقدة المتعلقة بحماية العمال، كما نصت على أن تكون حماية العمال في مستويات واحدة، وألا تنطوي على أية تفرقة بين العمال، كالتفرقة بسبب الجنس أو الأصل العنصري أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي.

وتنظم هذه الاتفاقية أنواع وحدود الجزاءات والضمانات التي تكفل حماية العامل مع أخذ بعين الاعتبار احترام التشريع الداخلي للدول المتعاقدة في الاتفاقية. كما نصت على وجوب اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأضرار التي تؤثر على صحتهم من أخطار العمل والآلات، ويحدد تشريع كل دولة الأحكام اللازمة لتنظيم هذه الاحتياطات.

وتعمل الدول الأطراف المتعاقدة على إحداث لجان مشتركة يعهد إليها تطبيق أحكام هذه الاتفاقية ومعالجة القضايا المرتبطة بها.

وطبقا لمادتها (111)، تصدق الدول العربية الأطراف على هذه الاتفاقية وتودع وثائق التصديق في مكتب العمل العربي الذي يعد محضرا بإيداع وثيقة تصديق كل دولة...

ويجوز للدول العربية التي لم توقع على هذه الاتفاقية أن تنضم إليها بإخطار يوجه إلى المدير العام لمكتب العمل العربي، بقبولها الالتزامات المترتبة على أحكامها.

اتفاقية العربية

رقم (6) لعام 1976

بشأن مستويات العمل "معدلة"

الديباجة

لما كانت اتفاقية مستويات العمل للعربية 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 للعمل 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. ومسايرة لما اتجهت إليه (المادة الرابعة) من الميثاق العربي للعمل بشأن بلوغ مستويات متماثلة في تشريعات العمل.

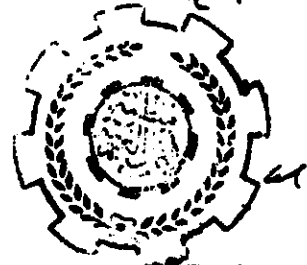
قرر مؤتمر العمل العربي في دورته الخامسة المنعقدة في (الإسكندرية، جمهورية مصر العربية، مارس/ آذار 1976) الموافقة على الاتفاقية الآتى نصها:

الجزء الأول

الأحكام العامة بشأن مستويات العمل

مادة (1)

تقرر الأطراف للمتعاقدة 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)

تتلى مستويات العمل بالتنمية الاجتماعية بما يحقق رعاية العمال، ومعاونتهم على سد حاجتهم، والمساهمة فى 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 التى ينص عليها تشريع العمل المعمول به فى أية دولة طرف فى هذه الاتفاقية.

مادة (3)

تتلى مستويات للعمل بالتنمية الاقتصادية بما يحقق الوسائل المؤدية إليها، كزيادة كفاية القوى العاملة، وروبط الأجر بالإنتاج، وتشجيع استخدام الأساليب العلمية والفنية لزيادة الكفاية الإنتاجية.

مادة (4)

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

مادة (5)

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

مادة (6)

يجب أن يتضمن قانون العمل، على الأخص، الموضوعات الأساسية الآتية:
الإعداد المهنى للعمال، تنظيم تشغيل العمال، الهجرة للعمل، عقد العمل الفردى، الأجر، 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



مادة (7)

يجب أن تضمن تشريعات العمل حرية العمل، وتحريم المسخرة، 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 تقرها مستويات العمل واحدة، وألا تتطوى على أية تفرقة بين العمال، كالتفرقة بسبب الجنس، أو الأصل العنصري، أو اللون، أو الدين، أو الرأي السياسي.

2- ينظم تشريع كل دولة تشغيل العمال الذين هم من مواطني الدولة ومواطني 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)

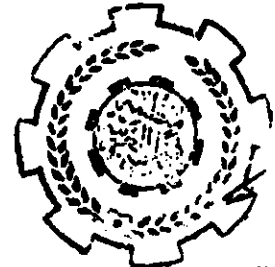
يجب أن تنص تشريعات العمل على اعتبار أحكامها من النظام العام، ويعتبر باطلا أي شرط في عقد العمل يخالفها، ولا يسرى هذا الحكم، إذا كان الشرط أكثر فائدة للعامل.

مادة (10)

1- يجب العمل على أن يضم تشريعات العمل قانون واحد، يحقق التماسق بينها، ويؤدي إلى سرعة الرجوع إليها، وتسهيل تطبيقها.

2- ويجوز استثناء مما تقدم أفراد قوانين لبعض الفئات التي تختلف ظروف عملها اختلافاً كلياً عن باقي فئات العاملين الخاضعين لأحكام القانون المشار إليه في الفقرة (1).

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



الجزء الثاني

تنمية وحماية القوى العاملة

الإعداد للمهني للعامل

مادة (11)

يجب أن يحكم تدريب المتدرجين عند تدرج كتابي.

مادة (12)

ينظم تشريع كل دولة الأحكام الخاصة بالتدرج والتدريب المهني، 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 التي تستلزم ذلك، وتحديد درجات الإقتان، ومدة التدرج والتدريب وشروطهما، وحقوق وواجبات كل من أصحاب الأعمال والعمال المتدربين والمتدرجين، بما في ذلك تحديد الأجر المناسب.

مادة (14)

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

مادة (15)

تقدم كل دولة خدمات التأهيل المهني للعمال العاجزين (المعوقين) لتمكين 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



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 مندوبي أصحاب الأعمال والعمال بالتساوي في هذه اللجان بعد استشارة المنظمات للمثلة 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 في التخطيط للقوى العاملة.

مادة (19)

تتزم 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 تلزم بتشغيلها.

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

عقد العمل الفردي

إثبات العقد

مادة (20)

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

مادة (21)

يجب أن تتمشي شروط عقد العمل مع الأحكام التي تنص عليها القوانين والتي يجب أن توفر 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 لعامل معين أو لمدة محددة، أو غير محددة، فإذا كان للعقد محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته، اعتبر العقد مجدداً لمدة غير محددة.

مادة (24)

لا يجوز إبرام عقد عمل لمدة الحياة إلا اعتبر مبرماً لمدة غير محددة، ويحدد تشريع كل دولة الحد الأقصى لمدة العقد التي يمكن النص عليها صراحة، أو ضمناً في عقد العمل، المحدد للمدة.

تنظيم علاقات العمل وإجراءات الجزاءات

مادة (25)

تضع المنشآت لوائح لتنظيم العمل والجزاءات، ويحدد التشريع المنشآت التي تلتزم بوضع هذه اللوائح ومحتوياتها وإعلامها للعامل، 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، كتعاقب 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 تجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل، أو إيقافه، وكذا الحالات التي تجوز للعامل أن يطلب إعفاءه 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 محلية، كلجنة، أو محكمة، أو غيرها.
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 الجاري بهد 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 أي بيانات في غير صالح العامل.

مادة (32)

- 1- يجب توفير بعض صور الحماية لدخول العامل الذي تنتهي خدمته، ويجوز أن يتضمن ذلك تأميناً ضد البطالة، أو صوراً أخرى للضمان الاجتماعي، أو مكافأة نهاية الخدمة أو تقديم أي 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 التوحيد 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 و مندوبين عن الجهات الإدارية المختصة.

مادة (36)

لا يجوز الحجز على الأجر أو للتنازل 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 للطريقة 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)

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



مادة (43)

يجوز ربط الأجر بالإنتاج على أساس حصول العامل على الحد الأدنى للكجر، 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، لعث العاملين الذين يؤدون خدمات ممتازة تعود على المنشآت بالفائدة.

ويكون للعامل الذي يحقق اختراعا أثناء تأدية وظيفته أو بسببها الحق في مكافآت عادلة إذا ألت البراءة إلى صاحب العمل.

مادة (44)

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

تنظيم ساعات العمل والإجازات

مادة (45)

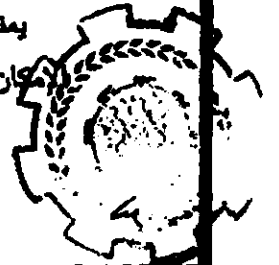
يحدد تشريع كل دولة ساعات العمل، بحيث لا تزيد عن ثمانى ساعات يوميا، أو 48 ساعة أسبوعيا، تتخللها فترة، أو فترات للراحة، لا تقل عن ساعة. ولا يجوز أن يزيد مجموع ساعات العمل وفترات الراحة عن إحدى عشرة ساعة في اليوم.

مادة (46)

- 1- تخفض ساعات العمل اليومي بما لا يقل عن ساعة واحدة في الأعمال المرهقة أو الخطرة أو الضارة بالصحة التي يحددها تشريع كل دولة.
- 2- يراعى التشريع تخفيض من التقاعد في مثل هذه المون.

مادة (47)

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



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

مادة (48)

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

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

كما يجوز تجزئة الإجازة السنوية وفقا لمقتضيات العمل، على أن يحصل العامل على ستة أيام متتالية منها على الأقل، ولا يجوز تأجيل ما زاد على ستة أيام، إلا بناء على طلب العامل والسنة التالية فقط.

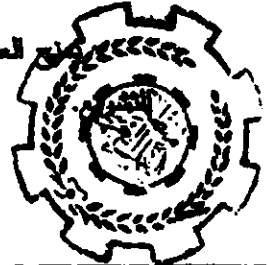
مادة (51)

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 وفقا للأجر الأخير.

مادة (52)

• إجازة رسمية:

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



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

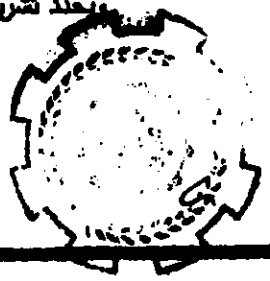
مادة (55)

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 المعجم تنظيم للخدمات 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.



معالجة الأحداث

مادة (57)

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

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 الطبي على الأحداث قبل التحاقهم بأى عمل للتأكد من لياقتهم الطبية، ويجب إعادة هذا الكشف عليهم في الفترات الدورية، التي تحددها القوانين والقرارات واللوائح لكل دولة.



مادة (64)

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

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 يومية صاحب العمل، أو هيئة التأمينات الاجتماعية حسب الأحوال، بشرط أن تكون
العاملة قد قضت لدى صاحب العمل ذاته ستة أشهر على الأقل.

مادة (66)

يحتظر فصل العاملة، خلال مدة تهيئها في إجازة الأمومة فصلا تصفيا، ما لم يثبت اشتغالها
في منشأة أخرى خلال هذه الإجازة.

مادة (67)

تمنح الأمهات اللاتي يرضعن أطفالهن فترلت 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
للأطفال، إذا استدعت طبيعة العمل ذلك.



ولى 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 تلزم بإنشاء هذه اللجان.

مادة (74)

يجب أن يهدف التشريع إلى التدرج في تنظيم اشتراك العاملين في 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 في 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 لتدافع عن حقوقهم، وترعى مصالحهم، وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية، والإسهام في 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 في حدود القانون وأمام القضاء وتظل للنقابة قائمة حتى صدور الحكم.

مادة (78)

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

1- عدم إخضاع تشغيل أى عامل أو استمراره في عمله 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 في أى وجه من أوجه النشاط النقابى.

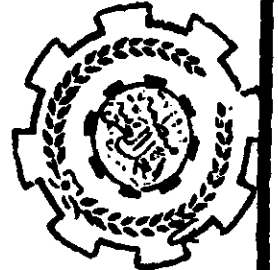
مادة (79)

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

وتخضع الاتحادات في إنشائها وطها 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 في تكوين منظمات لهم في كل صناعة، وفي كل نوع من النشاط الاقتصادي 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 وطبها لنفس الإجراءات التي تخضع لها منظمات أصحاب الأعمال.

مادة (83)

يجب أن ينص التشريع المنظم ل نقابات 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

عقد 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

إلزام 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 يترقب على استمرارها معلقة إلحاق الضرر بالصناعة أو العمال أو الأمن العام. وتشكل هيئات التحكيم من ممثلين للسلطات العامة وأصحاب الأعمال والعمال من ذوي المستوى العالي في الدراسة أو الخبرة بشئون العمل والصناعة والقانون.

مادة (91)

يجب ضمان الحرية التامة لمندوبي 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 هيئات التحكيم قوة الأحكام النهائية.



مادة (93)

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

محاكم العمل

مادة (94)

تتشأ محاكم العمل تختص بنظر منازعات العمل، ويكون التقاضي أمامها على درجتين، ويحدد تشريع كل دولة كيفية تشكيلها ونظام العمل بها.

مادة (95)

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

الجزء الخامس

أحكام عامة

مادة (96)

تتشأ في جهاز كل دولة إدارة للعمل، لتطبيق قوانين أو لوائح العمل وتنفيذ سياسة للدولة في شؤون العمل، وفحصها وإيجاد الحلول لها، كما تعمل على تحسين أحوال العمل وتحقيق فرص العمالة والسلام الاجتماعي، ويحدد التشريع أهدافها ونظامها.

مادة (97)

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

مادة (98)

ينظم التشريع تفويض 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 الصوميين المؤهلين تأهيلا مهليا مناسبة، ويجب أن تكفل لهم مراكزهم وشروط تشغيلهم الاستقرار في وظائفهم، والبعد عن أية مؤثرات خارجية غير مشروعة، وأن تكفل لهم الصلاحيات التي 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. وتقتصر السلطة المركزية للتفتيش تقريرا سنويا عن أعمال أقسام التفتيش الخاضعة لإشرافها.

الجزء السادس

تطبيق الاتفاقية

القسم الأول

تعهدات الأطراف المتعاقدة

مادة (101)

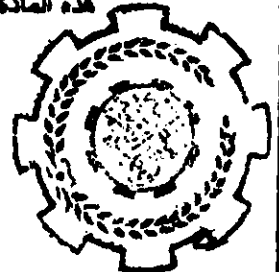
1- يعتبر كل طرف من أطراف هذه الاتفاقية مرتبطا بالأجزاء الأولى، والثالث، والسادس ويحدد من المواد تبلغ خمسين مادة على الأقل يقع عليها اختياره من مواد الأجزاء الثاني والرابع والخامس، من الاتفاقية.

2- يبلغ الطرف المتعاقد، المواد التي يقع الاختيار عليها، وفقا 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 مرتبطا بأية مادة واردة بالجزء الثاني من الاتفاقية لم يكن قد اختارها بعد بمقتضى أحكام الفقرة الأولى من هذه المادة، وتعتبر هذه التعهدات اللاحقة جزءا لا يتجزأ من التصديق أو الموافقة، ويكون لها نفس الأثر بعد مرور ثلاثين يوما على تاريخ تبليغها.

4- يخاطر المدير العام لمكتب العمل العربي جميع الدول الموقعة بكل تبليغ يصله وفقا لأحكام

هذه المادة.



القسم الثاني

مراقبة تنفيذ الاتفاقية

التقارير الخاصة بالنصوص المختارة

مادة (102)

تقدم الأطراف المتعاقدة إلى المدير العام لمكتب العمل العربي- وفقا لنظام اتصالات وتوصيات العمل العربية- تقريرا سنويا 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

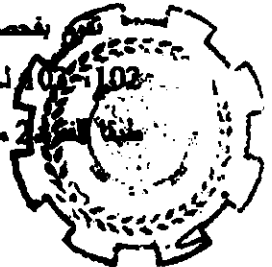
مادة (104)

- 1- يوجه كل طرف من الأطراف المتعاقدة صورة من التقارير الموضحة بالمادتين 102، 103 إلى المنظمات الرئيسية لأصحاب الأعمال والعمال في الدولة.
- 2- تبليغ الأطراف المتعاقدة المدير العام لمكتب العمل العربي بأية ملاحظات بشأن التقارير التي أبلغتها بها المنظمات المشار إليها.

فحص التقارير

مادة (105)

تقدم بفحص التقارير المقدمة إلى المدير العام لمكتب العمل العربي، طبقا لنص المادتين 102، 103 لجنة خبراء تعرض عليها الملاحظات المبينة للمدير العام لمكتب العمل العربي، طبقا لنص 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 مقررا 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 العلمية

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، ويشروط 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 أيضا أن يخاطب المدير العام للمكتب العربي بالتاريخ الذي تنتهي فيه هذه الإجراءات وتعود فيه أحكام هذه الاتفاقية إلى التطبيق التام.
- 3- يبلغ المدير العام لمكتب العمل العربي بالى الأطراف المتعاقدة بجميع الإخطارات، التي تصله طبقا للفقرة 2 من هذه المادة.



قيود التنفيذ

مادة (109)

لا يجوز عند وضع الحقوق والمبادئ الواردة بالجزء الأول، موضع التنفيذ، وعند ممارستها ممارسة فعلية بحسب ما ورد في الأجزاء الثاني والرابع والخامس، أن تكون محلاً لقيود أو تحديدات لم ترد بالجزئين الأول والثاني، فيما عدا القيود التي يفرضها القانون والتي تقتضيها المبادئ الديمقراطية لضمان حقوق وحريات 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 العربي الذي يعد محضراً 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 التي لم توقع على هذه الاتفاقية أن تنضم إليها بإخطار تبليغه إلى المدير العام لمكتب العمل العربي، 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 العربي الذي يقوم ببلغ هذه المقترحات إلى باقي الأطراف.



ولا يعتبر التحديد نافذاً إلا بعد مرور ثلاثين يوماً من إبلاغ جميع الأطراف المدير العام لمكتب العمل العربي بموافقتهم عليه.

الانسحاب من الاتفاقية

مادة (113)

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 المدير العام لمكتب العمل العربي الذي يتخذ الإجراءات لإبلاغ ذلك إلى باقي الأطراف ويكون الانسحاب نافذاً بعد سنة من تاريخ الانسحاب، ولا يؤثر هذا الانسحاب على صحة الاتفاقية فيما يتعلق بباقي الأطراف، بشرط ألا يقل الحد المتبقي 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 الأجزاء الثاني والرابع والخامس من الاتفاقية.

•••

مكتب
العمل العربي

