

قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة

رقم ١٣١٨ لسنة ١٩٦٩

بشأن الموافقة على الاتفاقية العربية لمستويات العمل التي أقرها المؤتمر الثاني لوزراء العمل العرب الذي عقد في القاهرة في الفترة من ٢٨ نوفمبر إلى أول ديسمبر سنة ١٩٦٦ وأقرها مجلس جامعة الدول العربية بالقرار رقم ٤٧٥/٢٣١٨ ج ٣ بتاريخ ١٨/٣/١٩٦٧

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى موافقة مجلس الأمة؛

قرر:

مادة وحيدة - ووفق على الاتفاقية العربية لمستويات العمل التي أقرها المؤتمر الثاني لوزراء العمل العرب الذي عقد في القاهرة في الفترة من ٢٨ نوفمبر إلى أول ديسمبر سنة ١٩٦٦ وأقرها مجلس جامعة الدول العربية بالقرار رقم ٤٧٥/٢٣١٨ ج ٣ بتاريخ ١٨/٣/١٩٦٧، وذلك مع التحفظ بشرط التصديق طبقا للبيان المرفق ما

صدر برئاسة الجمهورية في ١٤ جمادى الأولى سنة ١٣٨٩ (٢٨ يولييه سنة ١٩٦٩)

جمال عبد الناصر

توافق الجمهورية العربية المتحدة على الانضمام إلى الاتفاقية العربية لمستويات العمل التي أقرها المؤتمر الثاني لوزراء العمل العرب الذي عقد في القاهرة في الفترة من ٢٨ نوفمبر إلى أول ديسمبر سنة ١٩٦٦ وأقرها مجلس جامعة الدول العربية بالقرار رقم ٤٧٥/٢٣١٨ ج ٣ بتاريخ ١٨/٣/١٩٦٧ بجزئها الأول والثالث وثمان وسبعين مادة من الجزء الثاني منها وهي المواد:

١١ ١٢ ١٣ ١٥ ١٦ ١٧ ١٨ ١٩ ٢٠ ٢١ ٢٢ ٢٣ ٢٤ ٢٥ ٢٦ ٢٧ ٢٨ ٢٩ ٣٠ ٣١ ٣٢ ٣٣ ٣٤ ٣٥ ٣٦ ٣٧ ٣٨ ٣٩ ٤٠ ٤١ ٤٢ ٤٣ ٤٤ ٤٥ ٤٦ ٤٧ ٤٨ ٤٩ ٥٠ ٥١ ٥٢ ٥٣ ٥٤ ٥٥ ٥٦ ٥٧ ٥٨ ٥٩ ٦٠ ٦١ ٦٢ ٦٣ ٦٤ ٦٥ ٦٦ ٦٧ ٦٨ ٦٩ ٧٠ ٧١ ٧٢ ٧٣ ٧٤ ٧٥ ٧٦ ٧٧ ٧٨ ٧٩ ٨٠ ٨١ ٨٢ ٨٣ ٨٤ ٨٥ ٨٦ ٨٧ ٨٨ ٨٩ ٩٠ ٩١ ٩٢ ٩٣ ٩٤ ٩٥ ٩٦ ٩٧ ٩٨ ٩٩ ١٠٠

وذلك تطبيقا للمادة ١٠١ فقرة (١) من الاتفاقية .

الاتفاقية العربية لمستويات العمل

الدياجة :

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 عاملا أساسيا في التنمية الاقتصادية والاجتماعية . ولما كانت مراعاة العولة لليادئ الإنسانية للعمل هي المنطلق على الطريق إلى تحسين أحوال العمل داخل الوطن العربي .

ونظرا لأن من المرغوب فيه تقرير بعض المستويات الأساسية المتعارف عليها دوليا في تشريعات العمل في الدول العربية مع النهوض بها إلى مرتبة أفضل لبلوغ الأهداف سالفة الذكر .

وتحقيقا للسادة 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 مماثلة في تشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية فإن الأطراف المتعاقدة تقرر مدفوعة بشعور العدالة الإنسانية والغيرة القومية الموافقة على الاتفاقية الآتي نصها :

الجزء الأول

الأحكام العامة بشأن مستويات العمل

(مادة ١)

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 والصلاح العام للمجتمع .

(مادة ٢)

تعنى مستويات العمل كما هو وارد بالجزء الثاني من هذه الاتفاقية بالتنمية الاجتماعية بما يحقق رعايا العمل 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 تطبيق مستويات أعلى أو تحول دون إصدار قوانين تتضمن مستويات أكثر سخاء .

(ج) تعمل كل دولة بقدر الإمكان على أن تضمن تشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية ما يكفل استفادة العمال المشار إليهم في الفقرة "ب" من جميع المزايا والحقوق المنصوص عليها في هذه التشريعات .

(مادة ٩)

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

(مادة ١٠)

(١) يجب العمل على أن يجمع تشريعات العمل قانون واحد يحقق التناسق بينها ويؤدي إلى سرعة الرجوع إليها وتسهيل تطبيقها .

(ب) ويجوز استثناء مما تقدم أفراد قوانين لبعض الفئات التي تختلف ظروف عملها اختلافاً كلياً عن باقي فئات العاملين الخاصين لأحكام القانون المشار إليه في الفقرة "١" .

(ج) 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 ١١)

يجب أن يحكم تدريب المتدرجين عقد تدرج كتابي .

(مادة ١٢)

يجب أن يوضع للتدريب مستويات معينة وأن تكفل خدمات التدريب للمتدرجين تدريباً مناسباً على المهنة .

(مادة ١٣)

يجب تشكيل لجان ثلاثية لتنظيم كل من التدرج والتدريب تقوم بتعيين المهن التي تستلزم ذلك وتحديد درجات الإلتقان ومدة التدرج والتدريب وشروطها وحقوق وواجبات كل من أصحاب الأعمال المتدرجين والمتدرجين بما في ذلك تحديد الأجر المناسب .

كما لا يجوز بأي حال من الأحوال أن تفسر هذه المستويات أو تطبق بحيث تقلل من الرعاية التي ينص عليها تشريع العمل المعمول به في أي دولة طرف في هذه الاتفاقية .

(مادة ٣)

تعني 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 ٤)

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

(مادة ٥)

يراعى في قانون العمل شموله لجميع فئات العمال بقدر الإمكان تكميلاً لإفادة كل عامل بما يكفله القانون من حماية ورعاية .

(مادة ٦)

يجب أن يتضمن قانون العمل على الأخص الموضوعات الأساسية الآتية :

الاعداد المهني للعمال - تنظيم تشغيل العمال - الهجرة للعمل - عقد العمل القوي - الأجور - ماعاب العمل - الإجازات - الرعاية الصحية للعمال ووقايتهم من أخطار العمل - تسنيل الأحداث - تسنيل النساء - الرعاية الاجتماعية - التعاون بين الإدارة والعمال - نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل - عقود العمل المشتركة - تسوية منازعات العمل - التقديش - محاكم العمل .

(مادة ٧)

يجب أن تتضمن 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 ٨)

(١) يجب أن تكون الحماية التي تقرها مستويات العمل واحدة وألا تنطوي على أي تفریق بين العمال كالتفریق بسبب الجنس أو الأصل العنصري واللون أو الدين أو الرأي السياسي .
(ب) ينظم تشريع كل دولة تشغيل العمال الذين هم من مواطني الدول والبلاد العربية .

عقد العمل الفردي

(أ) إثبات العقد :

(مادة ٢٠)

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

وللعامل الحق في اللجوء إلى كافة طرق الإثبات .

(مادة ٢١)

يجب أن تمتشى شروط عقد العمل مع الأحكام التي تنص عليها القوانين والتي يجب أن تهدف إلى الحماية الكافية للعامل .

(مادة ٢٢)

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

(مادة ٢٣)

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

(مادة ٢٤)

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

(مادة ٢٥)

تضع كل منشأة لأتمة لتنظيم العمل والجزاءات والتدابير والضمانات التي تكفل التي تلتزم بوضع هذه الأتمة ومحتوياتها وإعلامها للعامل وإخطار الجهات المختصة بها ومدى حقها في الاعتراض عليها إذا كانت تتضمن ما يخالف أحكام القانون أو يمس حقوق العامل .

(مادة ٢٦)

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 ٢٧)

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

(مادة ٢٨)

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

(مادة ١٤)

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 ١٥)

تقدم كل دولة خدمات التأهيل المهني للعامل المعجزة لتمكين العاجز من استعادة قدرته على مباشرة عمله الأصلي أو أداء آخر مناسب لحالته .

تشغيل وانتقال العمال :

(مادة ١٦)

يجب إنشاء مكاتب تشغيل عمالية وإذا اقتضى الحال مكاتب إنجليزية 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 خدمتها للعامل .

(مادة ١٧)

تتخذ الترتيبات اللازمة لتكوين لجان ثلاثية استشارية على مستوى الدولة وعلى المستويين الإقليمي والمحلي لتنظيم سوق العمل ويحدد تشريع كل دولة اختصاصات هذه اللجان .

ويجب تعيين مندوبي أصحاب الأعمال والعمال بالتساوي في هذه اللجان بعد استشارة المنظمات الممثلة لأصحاب الأعمال والعمال حيثما وجدت . وذلك وفقا للشروط التي يحددها تشريع كل دولة .

(مادة ١٨)

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

(مادة ١٩)

تلتزم المنشآت الكبيرة بتخصيص نسبة مئوية من عدد العاملين بها للعامل المعجزة المؤهلين مهنياً ويحدد تشريع كل دولة حجم هذه المنشآت من حيث عدد العمال والنسبة المئوية منهم التي تلتزم بتسقيطهم . ويتبع العاجزون المؤهلون مهنياً الذين يتم تسقيطهم بجميع الحقوق المقررة للعامل الآخرين وفقا لقوانين العمل .

(مادة ٣٦)

لا يجوز المجز على الأجر أو التنازل عنه إلا في أضيق الحدود .
ويحدد تشريع كل دولة نسبة الأجر التي يجوز المجز عليها أو التنازل عنها
للديون أو المبالغ المستحقة للغير . ويحدد هذه الحدود بنسب تعاضدية
ويحسب نوع الدين الذي يتم المجز من أجله .

(مادة ٣٧)

لا يجوز لصاحب العمل الاستغناء من أجور العامل إلا بالشروط
والحدود التي ينص عليها تشريع كل دولة .

(مادة ٣٨)

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

(مادة ٣٩)

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

(مادة ٤٠)

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

(مادة ٤١)

يحدد التشريع الحالات التي يترتب عليها وقف عقد العمل أو إيقاف
العامل ونسبة الأجر التي تصرف له عنها .

(مادة ٤٢)

تمنع المرأة العاملة الأجر المائل لأجر العامل وذلك عند تماثل العمل .

(مادة ٤٣)

يجوز ربط الأجر بالإنتاج على أساس حصول العامل على الحد الأدنى
للأجر فإذا زاد إنتاجه على معدل الإنتاج المقرر منح أجر إضافي عن هذا
الإنتاج الزائد بشرط أن لا يترتب على ذلك إرهاق العامل بدنيا أو عقليا .

كما يجوز وضع نظام المكافآت التشجيعية لمثل العاملين الذين يؤدون
خدمات ممتازة تعود على المنشأة بالفائدة .

(مادة ٤٤)

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 العامل وإنتاجه خلال العام .

(مادة ٢٩)

للعامل الذي يرى أنه فصل بدون مبرر الحق في معارضة قرار فصله خلال
مدة معقولة وبمساعدة من يمثله إذا طلب ذلك أمام هيئة عمالية كلجنة
أو محكمة أو غيرها .

وتحول هذه الهيئات حق فحص السبب الذي استند إليه قرار الفصل
وكذا كافة الظروف المتصلة بالحالة وحق إصدار قرار عن مدى مشروعية
الفصل .

(مادة ٣٠)

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 و العرف الجاري بعد تحقيق ظروف الفسخ .

(مادة ٣١)

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 غير
صالح العامل .

(مادة ٣٢)

(أ) يجب توفير بعض صور الحماية لدخل العامل الذي تنتهي خدمته
ويجوز أن تتضمن ذلك تأمينا ضد البطالة أو صورا أخرى للضمان
الاجتماعي أو مكافأة نهاية الخدمة أو تقديم أي نوع من أنواع
المزايا طبقا لقوانين ولوائح كل دولة .

(ب) وتسرى الحماية المقررة للأجور على المبالغ التي تستحق للعامل عند
انتهاء خدمته .

(مادة ٣٣)

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

الأجور:

(مادة ٣٤)

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

(مادة ٣٥)

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

ساعات العمل :

(مادة ٤٥)

يحدد تشريع كل دولة ساعات العمل بحيث لا تزيد من ثماني ساعات يوميا أو ٤٨ ساعة أسبوعيا تظلها 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 ٤٦)

تخفف ساعات العمل اليومي ساعة واحدة في الأعمال المرهقة أو الخطرة أو الضارة التي يحددها تشريع كل دولة .

(مادة ٤٧)

يمنح العامل راحة أسبوعية لا تقل عن ٢٤ ساعة متوالية على أن تتفق بقدر الإمكان مع الإجازة الأسبوعية طبقا لما يقاسم مع ظروف كل بلد وثقافتها وشعائرها الدينية .

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

(مادة ٤٨)

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 .

ويعمل العمال من ساعات عملهم الإضافي أجورا تزيد عن أجورهم في ساعات العمل العادية ويحدد تشريع كل دولة نسبة هذه الزيادة .

(مادة ٤٩)

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

(مادة ٥٠)

يجب أن يمنح العامل إجازة سنوية مدفوعة لا تقل عن أربعة عشر يوما عن كل سنة كاملة ويجوز زيادتها بزيادة مدة الخدمة وكذلك بالنسبة إلى العاملين 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 ولسته تالية فقط .

(مادة ٥١)

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 ٥٢)

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 عوضا عنها .

المحافظة على صحة العمال ووقايتهم من أخطار العمل :

(مادة ٥٣)

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

(مادة ٥٤)

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

(مادة ٥٥)

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

(مادة ٥٦)

يجب في المنشآت الكبيرة الحجم تنظيم الخدمات الطبية سواء داخل المنشآت أو خارجها كقسم مستقل أو تخدمة 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 .

(مادة ٥٧)

يحدد تشريع كل دولة الأعمال التي لا يجوز تشغيل الأحداث بها من الحنسين قبل بلوغهم سن الثانية عشرة من العمر . ولا يجوز تشغيل الأحداث في الأعمال الصنافية قبل من الخامسة عشرة وذلك فيما عدا المدرجين منهم .

(مادة ٥٨)

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

(مادة ٥٩)

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

(مادة ٦٠)

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

(مادة ٦١)

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

(مادة ٦٢)

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

(مادة ٦٣)

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

(مادة ٦٤)

يمنح الأحداث دون السابعة عشرة اجازة سنوية تزيد عن الاجازة السنوية التي تمنح للعامل البالغين ويحدد تشريع كل دولة مقدار الاجازة السنوية الإضافية .

ولا يجوز تجزئة أو تأجيل الاجازة المقررة للأحداث .

حماية النساء العاملات :

(مادة ٦٥)

للرأة العاملة الحق في الحصول على راحة قبل الوضع وبعده لمدة لا تقل عن سبعة أسابيع على أن لا تقل مدة انقطاعها بعد الوضع عن خمسة أسابيع مع منحها 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 ٦٦)

يعتبر فصل العاملة خلال مدة تغيها في اجازة الأمومة ، فضلا عن تسفيا ما لم يثبت اشتغالها في منشأة أخرى خلال هذه الاجازة .

(مادة ٦٧)

تسمح الأمهات اللواتي يرضعن أطفالهن قترات كاملة للرضاعة يحددها تشريع كل دولة .

(مادة ٦٨)

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

(مادة ٦٩)

لا يجوز تشغيل النساء ليلا . وتحدد السلطات المختصة في كل دولة المقصود بالليل طبقا لما يمتشى مع جو وموقع وتقاليد كل بلد . ويستثنى من ذلك الأعمال التي يحددها التشريع والقرارات أو اللوائح في كل بلد .

(مادة ٧٠)

يجب على صاحب العمل في المنشآت التي تعمل فيها نساء أن يوفر لمن مقاعد تأمينا لراحتهن إذا استدعت طبيعة العمل ذلك . وفي المنشآت التي تستخدم عددا كبيرا من النساء تلزم المنشأة بمفردها أو بالتعاون مع المنشآت الأخرى بتهيئة دار للحضانة ويحدد تشريع كل دولة المنشآت التي تخضع لهذا الإلزام وكذلك شروط إنشاء دار الحضانة ونظامها .

الرعاية الاجتماعية :

(مادة ٧١)

يحدد التشريع الخدمات الاجتماعية التي تلزم المنشأة بتوفيرها للعامل كالخدمات الصحية والسكن . والغذاء . والترفيه والرياضة والانتقال كما يحدد المنشآت التي تخضع لهذا الإلزام وطريقة تمويله وفقا لظروف كل منشأة وإمكاناتها .

(مادة ٧٢)

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

التعاون بين الإدارة والعامل :

(مادة ٧٣)

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

(مادة ٧٤)

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

(مادة ٧٥)

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

نقابات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال :

(مادة ٧٦)

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

(مادة ٧٧)

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

(مادة ٧٨)

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

(أ) عدم إخضاع تشغيل أي عامل أو استمراره في عمله لشرط عدم انتمائه لأية نقابة أو لشرط خروجه منها .

(ب) عدم فصل أي عامل أو الإضرار به بأية وسيلة كانت بسبب انتمائه إلى نقابة أو بسبب اشتراكه في أي وجه من أوجه النشاط النقابي .

(مادة ٧٩)

يجوز لنقابات العمال أن تكون فيما بينها اتحادات إقليمية أو فرعية ويكون من حقها الاشتراك في الاتحادات الدولية في المسائل المتعلقة بالعمل . وتخضع الاتحادات في إنشائها وحلها لنفس الإجراءات التي تخضع لها النقابات .

(مادة ٨٠)

لا يجوز حل النقابات إلا بحكم قضائي أو للأسباب التي تنص عليها أنظمتها الأساسية .

(مادة ٨١)

يجوز للقانون لأصحاب العمل الحق في تكوين منظمات لهم في كل صناعة وفي كل فرع من النشاط الاقتصادي لدراسة مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية والدفاع عنها وتمثيلهم أمام مختلف الجهات .

(مادة ٨٣)

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 ٨٤)

يجب أن تكفل الحماية الكافية لنقابات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال ضد كل عمل من شأنه تدخل بعضها في شؤون البض الآخر . إما مباشرة أو بواسطة الوكلاء أو الأعضاء وذلك فيما يتعلق بتكوينها وإدارتها وممارسة نشاطها .

حقوق العمل المشتركة :

(مادة ٨٥)

يقوم أصحاب العمل أو منظماتهم ونقابات العمال المختصة - لتحقيق استمرار علاقات العمل - بمقد اجتماعات الفارضة الجماعية في شروط العمل وتنظيمه على أساس أحوال الصناعة وطبيعتها . وعليهم أن يجاروا بقدر الإمكان الوصول إلى إبرام عقد عمل مشترك يحدد بدقة ووضوح حقوق والتزامات طرفي هذا العقد .

(مادة ٨٦)

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

(مادة ٨٧)

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

(مادة ٨٩)

يجب أن يفرض تشريع كل دولة الالتجاء في حل منازعات العمل الجماعية إلى هيئات التوفيق التي تعمل على إنهاء النزاع عن طريق الصلح وتتكون هذه الهيئات من مندوبين عن السلطة العامة وعن أصحاب العمل والعمال . وتحدد لذلك القواعد التي تضمن تسوية النزاع في أقصر مدة .

(مادة ٩٠)

يجب تكوين هيئات للتحكيم في منازعات العمل تعرض عليها الحالات التي تنصل بالمرافق العامة أو التي يتعين على الطرفين عرضها عليها أو التي ترى السلطات عرضها عليها أو التي يترتب على استمرارها معلقة الحاق للضرر بالصناعة أو العمال أو الأمن العام .

وتشكل هيئات التحكيم من ممثلين للسلطات العامة وأصحاب الأعمال والعمال من ذوي المستوى العالي في الدراسة والخبرة بشؤون العمل والصناعة والقانون .

(مادة ٩١)

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

(مادة ٩٢)

تعطى عناصر الصلح التي تم عن طريق هيئات التوفيق قوة الأحكام القضائية كما تكون لقرارات هيئات التحكيم قوة الأحكام النهائية .

الجزء الثالث
تطبيق الاتفاقية
القسم الأول
تعهدات الأطراف المتعاقدة
(مادة ١٠١)

(١) يعتبر كل طرف من أطراف هذه الاتفاقية مرتبطاً بالجزئين الأول والثالث وبعدد من المواد تبلغ إحدى وخمسين مادة على الأقل يقع عليها اختياره من المواد الواردة بالجزء الثاني من الاتفاقية .

(ب) يبلغ الطرف المتعاقد المواد التي يقع الاختيار عليها وفقاً لأحكام الفقرة الأولى من هذه المادة إلى الأمين العام للجامعة الدول العربية في وقت لإدراج مسنده التصديق أو الموافقة .

(ج) لكل طرف في أي وقت لاحق أن يقرر بمقتضى تبليغ موجه إلى الأمين العام للجامعة الدول العربية اعتباره 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 .

(د) يحظر الأمين العام للجامعة الدول العربية جميع الدول الموقعة بكل تبليغ يصله وفقاً لأحكام هذه المادة .

القسم الثاني
مراقبة تنفيذ الاتفاقية
التقارير الخاصة بالنصوص المختارة

(مادة ١٠٢)
تقدم الأطراف المتعاقدة إلى الأمين العام للجامعة الدول العربية بالشكل الذي يحدده وزراء العمل في اجتماعهم طبقاً لأحكام المادة ١٠٨ من هذه الاتفاقية تقريراً سنوياً عن تطبيق الأحكام التي تختارها من الجزء الثاني من هذه الاتفاقية .

التقارير الخاصة بالنصوص غير المختارة
(مادة ١٠٣)

تقدم الأطراف المتعاقدة إلى الأمين العام للجامعة الدول العربية في قترات مناسبة وبناء على طلب وزراء العمل تقارير خاصة بنصوص الجزء الثاني من الاتفاقية التي لم يقع عليها اختيارها سواء وقت التصديق أو الموافقة أو باخطار لاحق . ويحدد وزراء العمل في قترات منتظمة النصوص التي تطلب عنها هذه التقارير والشكل الذي يجب أن يكون عليه .

تبليغ صور التقارير
(مادة ١٠٤)

(١) يوجه كل طرف من الأطراف المتعاقدة صورة من التقارير الموضحة بالمادتين ١٠٢ و ١٠٣ إلى المنظمات الرئيسية لأصحاب الأعمال والعمال في الدولة .

(مادة ٩٣)

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

وعلى الطرفين عند عرض النزاع على لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم أو غيرها من هيئات تسوية المنازعات الجماعية الامتناع عن الاضراب أو خلق المشاة أثناء السير في إجراءات التوفيق والتحكيم .

إدارة العمل :

(مادة ٩٤)

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

(مادة ٩٥)

تنشأ 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 .

تفتيش العمل :

(مادة ٩٦)

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

(مادة ٩٧)

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

(مادة ٩٨)

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

تحرر السلطة المركزية للتفتيش تقريراً سنوياً عن أعمال أقسام التفتيش الخاصة لرقابتها .

محاكم العمل :

(مادة ٩٩)

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

(مادة ١٠٠)

تزاعى البسطة في إجراءات دعاوى العمل وتنتظر على وجه السرعة ويحق لكل من طرف الخصومة الحضور شخصياً أو إجابة كل منهما من يمثل من المحام .

(ب) على كل طرف متعاقد مارس الاستثناء أن يحيط الأمين العام بجامعة الدول العربية في فترة معقولة بالاجراءات التي اتخذها والأسباب التي دفعت إليها . كما يجب عليه أيضا أن يحيط الأمين العام بجامعة الدول العربية بالتاريخ الذي تسمى فيه هذه الاجراءات وتعود فيه أحكام هذه الاتفاقية إلى التطبيق التام .

(ج) يبلغ الأمين العام بجامعة الدول العربية باقى الأطراف المتعاقدة جميع الإخطارات التي تصله طبقا للفقرة (ب) من هذه المادة .

قيود التنفيذ

(مادة ١١٠)

لا يجوز عند وضع الحقوق والمبادئ الواردة بالجزء الأول موضع التنفيذ وعند ممارستها ممارسة فعلية بحسب ما ورد في الجزء الثاني أن تكون محلا 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 بين الاتفاقية والقانون الداخلي

والاتفاقية الدولية

(مادة ١١١)

لا تنص أحكام هذه الاتفاقية أحكام التشريع الخاص في كل دولة والمعاهدات والاتفاقيات الثنائية والدولية النافذة أو التي تنفذ فيها بعد إذا كانت أكثر مزية بالنسبة للأفراد المستفيدين .

التصديق على الاتفاقية

(مادة ١١٢)

(أ) تصدق الدول العربية الأطراف على هذه الاتفاقية وتودع وثائق التصديق في الأمانة العامة بجامعة الدول العربية التي تعد محضرا بإداع وثيقة بتصديق كل دولة وتبلغه إلى الدول العربية الأخرى الأطراف فيها .

(ب) تسرى هذه الاتفاقية بعد مرور شهر من تاريخ إيداع وثائق التصديق عليها من دولتين أو انضمامهما .

(ج) يجوز للدول العربية التي لم توقع على هذه الاتفاقية أن تنضم إليها بإخطار تبلغه إلى الأمين العام بجامعة الدول العربية قبيلها الالتزامات المترتبة على أحكامها .

التعديلات

(مادة ١١٣)

يجوز لكل طرف من أطراف هذه الاتفاقية أن يقترح أى تعديلات عليها بإخطار يوجه إلى الأمين العام بجامعة الدول العربية الذي يقوم بتبليغ هذه المقترحات إلى باقى الأطراف .

(ب) تبليغ الأطراف المتعاقدة الأمين العام بجامعة الدول العربية أية ملاحظات بشأن التقارير التي أبلغتها بها المنظمات المشار إليها .

فحص التقارير

(مادة ١٠٥)

تقوم بفحص التقارير المقدمة إلى الأمين العام بجامعة الدول العربية طبقا لنص المادتين ١٠٢ و ١٠٣ لجنة خبراء تعرض عليها الملاحظات المبلغة للأمين العام بجامعة الدول العربية طبقا للفقرة "ب" من المادة ١٠٤ .

لجنة الخبراء

(مادة ١٠٦)

(أ) تتكون لجنة الخبراء من سبعة على الأقل يختارهم وزراء العمل من الذين ترشحهم الأطراف المتعاقدة والمشهود لهم بالخبرة في شؤون العمل .

(ب) يختار أعضاء لجنة الخبراء لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد أكثر من مرة .

(مادة ١٠٧)

تنتخب لجنة الخبراء مقروا من بين أعضائها لعرض نتائج مدايراتها على وزراء العمل .

ويحدد مقرر اللجنة تواريخ انعقاد جلساتها .

اجتماع وزراء العمل

(مادة ١٠٨)

(أ) يعقد اجتماع وزراء العمل العرب مرة كل عام وتعرض عليه تقارير الأطراف المتعاقدة وتقرير لجنة الخبراء .

(ب) يدعى لحضور هذا الاجتماع مندوبان يمثلان الإتحاد العام لعرف التجارة والصناعة والزراعة للبلاد العربية ومندوبان يمثلان الإتحاد الدولي لنقابات العمال العرب . بوصفهم مراقبين لهم حق المناقشة دون التصويت .

(ج) يضع الوزراء تقريرا يتضمن توصياتهم ويعرض على مجلس جامعة الدول العربية لاتخاذ ما يراه بشأنها .

القسم الثالث

الأحكام النهائية

الاستثناءات في حالة الحرب والطوارئ العامة

(مادة ١٠٩)

(أ) يجوز في حالة الحرب أو في حالة الطوارئ العامة التي تعلنها الدولة أن تتخذ اجراءات للاستثناء من الالتزامات المنصوص عليها بهذه الاتفاقية في أضيق الحدود التي تستلزمها الحالة وبشرط أن لاتعارض هذه الإجراءات مع قواعد القانون الدولي العام .

قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة

رقم ٢٤١٩ لسنة ١٩٦٩

بشأن الموافقة على الكاب المتبادل بين حكومة الجمهورية العربية المتحدة وحكومة جمهورية مالي لتكالة الأعمال في فندق الصداقة بمالي والموقع في باماكو بتاريخ ١٨/٩/١٩٦٩

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور ؛
وبعد موافقة مجلس الأمة ؛

قرر :

مادة وحيدة - ووفق على الكاب المتبادل بين حكومة الجمهورية العربية المتحدة وحكومة جمهورية مالي لتكالة الأعمال في فندق الصداقة بمالي والموقع في باماكو بتاريخ ١٨/٩/١٩٦٩ وذلك مع التحقق بشرط التصديق ما

صدر برئاسة الجمهورية في ٢٨ رمضان سنة ١٣٨٩ (٨ ديسمبر سنة ١٩٦٩)

جمال عبد الناصر

الجمهورية العربية المتحدة

وزير الإسكان والمرافق

المكتب التنفيذي لشروعات مالي

رقم : ١/٥٠٠ (٢٥٢٥)

صاحب السعادة مامادواف

وزير التخطيط والإنشاءات والصناعة بجمهورية مالي

تحية طيبة وبعد ،

بالإشارة إلى الاتفاقيات والبروتوكولات والمكاتب المتبادلة الخاصة بإنشاء فندق الصداقة باماكو منذ ١٩٦١ والمنتبه بالاجتماعات المنعقدة في باماكو بين ١٥ - ٢١ يناير ١٩٦٩ التي تمت بين وفدي الحكومتين الماليتين والعربية وتم الاتفاق فيها على سرعة تحديد موقف الأعمال الإضافية والأعمال التي عدلت والأعمال التي تقرر عدم تنفيذها طبقا لمختلف وثائق التعاقد .

وبالإحالة إلى الكاب رقم ٢٥٤٦ بتاريخ ١٩٦٩/٦/٧ بشأن طلب تشكيل لجنة مشتركة من وزارة الأشغال المالية والمكتب الدائم باماكو تباشر عملها بصفة عاجلة لحصر الأعمال تمهيدا لتحديد قيمة الأعمال الإنشائية ،

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

الانسحاب من الاتفاقية

(مادة ١١٤)

(١) 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 بجامعة الدول العربية الذي يتخذ الاجراءات لإبلاغ ذلك إلى باقي الأطراف ويكون الانسحاب نافذا بعد ستة من تواريخ تبليغ الانسحاب ولا يؤثر هذا الانسحاب على صحة الاتفاقية فيما يتعلق بباقي الأطراف بشرط أن لا يقل العدد الباقى عن اثنين .

(ب) مع عدم الإخلال بأحكام الفقرة (١) من المادة ١٠١ من هذه الاتفاقية يجوز لكل طرف من الأطراف المتعاقدة وفقا للأحكام الواردة بالفقرة السابقة من هذه المادة أن ينسحب من أية مادة اختارها من الجزء الثاني من الاتفاقية . وإتباتا لما تقدم وقع المندوبون المفوضون .

وزارة الخارجية

قرار

وزير الخارجية

بعد الاطلاع على قرار السيد رئيس الجمهورية العربية المتحدة رقم ١٣١٨ لسنة ١٩٦٩ بشأن الموافقة على الاتفاقية العربية لمستويات العمل التي أقرها المؤتمر الثاني لوزراء العمل العرب الذي عقد في القاهرة في الفترة من ٢٨ نوفمبر إلى أول ديسمبر سنة ١٩٦٦ وأقرها مجلس جامعة الدول العربية بالقرار رقم ٤٧ د/٢٣١٨ ج ٣ بتاريخ ١٨/٣/١٩٦٧ ؛

قرر :

مادة وحيدة - تنشر في الجريدة الرسمية الاتفاقية العربية لمستويات العمل التي أقرها المؤتمر الثاني لوزراء العمل العرب الذي عقد في القاهرة في الفترة من ٢٨ نوفمبر إلى أول ديسمبر سنة ١٩٦٦ وأقرها مجلس جامعة الدول العربية بالقرار رقم ٤٧ د/٢٣١٨ ج ٣ بتاريخ ١٨/٣/١٩٦٧ ، ويعمل بها اعتبارا من ٢٠ مايو سنة ١٩٧٠ ما

محمود رياض