

# الاتفاقية العربية رقم (١) لعام ١٩٦٦ بشأن مستويات العمل

## الديباجة

لما كانت التنمية الاقتصادية ، والتقدم الاجتماعى لشعوب الدول العربية يمثلان مسألة أساسية عاجلة تأتى فى المرتبة الأولى من أهداف هذه الدول ،

ولما كان العمل يعتبر عاملا أساسيا فى التنمية الاقتصادية والاجتماعية ،

ولما كانت مراعاة الدولة للمبادئ الإنسانية للعمل هى المنطلق على الطريق الأول الى

تحسين أحوال العمل داخل الوطن العربى ،

ونظرا لأن من المرغوب فيه تقرير بعض المستويات الأساسية المتعارف عليها دوليا فى

تشريعات العمل فى الدول العربية ، مع النهوض بها الى مرتبة أفضل لبلوغ الأهداف

سالفة الذكر ،

وتحقيقا للمادة ( الثانية ) من ميثاق جامعة الدول العربية بشأن تعاون الدول المشتركة

فيها فى الشؤون الاقتصادية والاجتماعية ،

ومسايرة لما اتجهت اليه المادة ( الرابعة ) من الميثاق العربى للعمل الذى وافق عليه

المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب ، وأقره مجلس جامعة الدول العربية بشأن العمل على

بلوغ مستويات متماثلة فى تشريعات العمل ، والتأمينات الاجتماعية ،  
فإن الأطراف المتعاقدة تقرر ، مدفوعة بشعور العدالة الإنسانية والغيرة القومية ،  
الموافقة على الاتفاقية الآتى نصها :

## الجزء الأول

### الأحكام العامة بشأن مستويات العمل

#### مادة (١)

تقرر الأطراف المتعاقدة : أنها مرتبطة ، فى حدود ما هو منصوص عليه بالجزء الثالث  
من هذه الاتفاقية ، بالالتزامات الناشئة عن المستويات الموضحة بالجزء الثانى ، 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 (٢)

تعنى مستويات العمل ، كما هو وارد بالجزء الثانى من هذه الاتفاقية ، بالتنمية  
الاجتماعية ، بما يحقق رعاية العمال، ومعاونتهم على سد حاجاتهم ، 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  
أكثر سخاء .

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

### مادة (٣)

تعنى مستويات العمل بالتنمية الاقتصادية ، وذلك بتحقيق الوسائل المؤدية اليها ، كزيادة كفاية القوى العاملة ، وربط الأجور بالانتاج ، وتشجيع استخدام الأساليب العلمية ، والفنية ، لزيادة الكفاية الانتاجية .

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

### مادة (٦)

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

الإعداد المهنى للعمال - تنظيم تشغيل العمال - الهجرة للعمل - عقد العمل الفردى - الأجور - ساعات العمل - الأجازات - الرعاية الصحية للعمال ووقايتهم من أخطار العمل- تشغيل الأحداث - تشغيل النساء - الرعاية الاجتماعية - التعاون بين الادارة والعمال - نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل - عقود العمل المشتركة - تسوية منازعات العمل - التفتيش - محاكم العمل .

### مادة (٧)

يجب أن تضمن تسريعات العمل : حرية العمل ، وتحريم السخرة بما يكفل حق الأفراد فى الاختيار الحر للعمل ، وفى تغييره .

وينظم تشريع كل دولة ، الشروط الخاصة بممارسة هذا الحق .

### مادة (٨)

١- يجب أن تكون الحماية التي تقررها مستويات العمل واحدة ، وألا تتطوى على أى تفریق بين العمال ، كالتفریق بسبب الجنس ، أو الأصل العنصرى ، أو اللون ، أو الدين ، أو الرأى السياسى .

٢- ينظم تشريع كل دولة تشغيل العمال الذين هم من مواطنى الدول والبلاد العربية .

٣- تعمل كل دولة ، بقدر الإمكان ، على أن تضمن تشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية مايكفل استفادة العمال المشار اليهم فى الفقرة (٢) من جميع المزايا والحقوق المنصوص عليها فى هذه التشريعات .

### مادة (٩)

يجب أن تنص تشريعات العمل على اعتبار مستويات العمل من النظام العام ، ويعتبر باطلا أى شرط فى عقد العمل يخالفها ، ولا يسرى هذا الحكم اذا كان الشرط أكثر فائدة للعامل .

### مادة (١٠)

١- يجب العمل على أن يجمع تشريعات العمل قانون واحد ، يحقق التناسق بينها ، ويؤدى الى سرعة الرجوع اليها ، وتسهيل تطبيقها .

٢- ويجوز استثناء مما تقدم ، أفراد قوانين لبعض الفئات التى تختلف ظروف عملها اختلافا كلياً عن باقى فئات العاملين الخاضعين لأحكام القانون المشار اليه فى الفقرة (١) .

٣- 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 يضع التدريب 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 ، وشروطهما ، وحقوق وواجبات كل من : أصحاب الأعمال ، والعمال المتدربين ، والمتدرجين ، بما في ذلك تحديد الأجر المناسب .

#### 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 للعمال العجزة ، لتمكن العاجز من استعادة قدرته على مباشرة عمله الأصلي ، أو أداء عمل آخر مناسب لحالته .

## تشغيل وانتقال العمال

### مادة (١٦)

يجب إنشاء مكاتب تشغيل مجانية محلية ، واذا اقتضى الحال مكاتب إقليمية بالعدد الكافى 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 (١٧)

تتخذ الترتيبات اللازمة ، لتكوين لجان ثلاثية استشارية على مستوى الدولة ، وعلى المستويين الاقليمى ، والمحلى ، 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 وفقا للشروط التى 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 فى التخطيط للقوى العاملة .

### مادة (١٩)

تلزم المنشآت الكبيرة بتخصيص نسبة مئوية من عدد العاملين بها للعمال العجزة المؤهلين مهنيا ، ويحدد تشريع كل دولة حجم هذه المنشآت من حيث عدد العمال ، والنسبة المئوية التى تلتزم بتشغيلهم .

---

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

### عقد العمل الفردي .. إثبات العقد

#### مادة (٢٠)

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

وللعامل الحق فى اللجوء الى كافة طرق الإثبات .

#### مادة (٢١)

يجب أن تتمشى شروط عقد العمل مع الأحكام التي تنص عليها القوانين ، والتي يجب أن تهدف الى الحماية الكافية للعمال .

#### مادة (٢٢)

يحدد تشريع كل دولة مدة قصوى لعقد الاختبار، ولايجوز 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 فى تنفيذه بعد انقضاء مدته ، اعتبر العقد مجددا لمدة غير محددة .

#### مادة (٢٤)

لايجوز إبرام عقد عمل لمدى الحياة ، ويحدد تشريع كل دولة الحد الأقصى لمدة العقد التي يمكن النص عليها صراحة ، أو ضمنا فى عقد العمل .

## تنظيم العمل وتأديب العمال

### مادة (٢٥)

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 اذا كانت تتضمن ما يخالف أحكام القانون ، أو يمس حقوق العمال .

### 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 الى ذلك .

### مادة (٢٧)

اذا كان العقد غير محدد المدة ، جاز لكل من الطرفين إنهاؤه ، بعد اعلان 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 إعفاه من الخدمة .

### مادة (٢٩)

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

وتخول هذه الهيئات ، حق فحص السبب الذي استند اليه قرار الفصل ، وكذا كافة

الظروف المتصلة بالحالة ، وحق إصدار قرار عن مدى مشروعية الفصل .

### مادة (٣٠)

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

### مادة (٣١)

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

### مادة (٣٢)

- ١- يجب توفير بعض صور الحماية لدخول 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 .
- ٢- تسرى الحماية المقررة للأجور على المبالغ التى تستحق للعامل عند انتهاء خدمته .

### مادة (٣٣)

يحدد تشريع كل دولة المقصود بالخطأ الفادح الذى يخول إنهاء العقد ، وفى 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،

ويراعى فى هذا التحديد الاختلافات القائمة بين مختلف الصناعات والمناطق .

### مادة (٣٥)

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 الادارية المختصة .

### مادة (٣٦)

لايجوز الحجز على الأجر ، أو التنازل عنه إلا فى أضيق الحدود .  
ويحدد تشريع كل دولة نسبة الأجر التى يجوز الحجز عليها ، أو النزول عنها للديون أو المبالغ المستحقة للغير ، وتحدد هذه الحدود بنسب تصاعدية وبحسب نوع الدين الذى يتم الحجز من أجله .

### مادة (٣٧)

لايجوز لصاحب العمل الاستقطاع من أجر العامل ، إلا بالشروط والحدود التى 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 التى يضمن بها العامل التعرف على تفاصيل حساب أجره ، والتأكد من دقة هذا الحساب .

### مادة (٤٠)

لايجوز أن تتجاوز الفترات بين مواعيد دفع الأجر حدا أقصى يحدده التشريع .

### مادة (٤١)

يحدد التشريع الحالات التي يترتب عليها وقف عقد العمل ، أو إيقاف العمال، ونسبة الأجر التي تصرف لهم عنها .

### مادة (٤٢)

تمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل ، 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 أجرا إضافيا عن هذا الإنتاج الزائد ، بشرط أن لا يترتب على ذلك إرهاق العامل بدنيا أو عقليا .

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

### مادة (٤٤)

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 (٤٥)

يحدد تشريع كل دولة ساعات العمل ، بحيث لا تزيد عن ثماني ساعات يوميا ، أو ٤٨ ساعة أسبوعيا ، تتخللها فترة أو فترات للراحة لا تقل عن ساعة .

وتعمل الأطراف المتعاقدة على تخفيض ساعات العمل بصفة تدريجية ، طالما زاد

الانتاج ، وساعدت على هذا التخفيض العوامل الأخرى المؤدية لذلك .

#### مادة (٤٦)

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

#### مادة (٤٧)

يمنح العامل راحة أسبوعية لاتقل عن ٢٤ ساعة متوالية ، على أن تتفق بقدر الإمكان مع الأجازة الأسبوعية ، طبقا لما يتناسب مع ظروف كل بلد ، وتقاليدها 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 . ويعطى العمال عن 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 هذه الأعمال .

#### مادة (٥٠)

يجب أن يمنح العامل أجازة سنوية مدفوعة ، لاتقل عن أربعة عشر يوما عن كل سنة

كاملة ، ويجوز زيادتها بزيادة مدة الخدمة ، وكذلك بالنسبة للعاملين فى الصناعات الخطرة أو المضرة بالصحة والمناطق البعيدة عن العمران . كما يجوز تجزئة الأجازة السنوية ، وفقا لمقتضيات العمل ، على أن يحصل العامل على ستة أيام متتالية منها على الأقل ، ولايجوز تأجيل ما زاد على ستة أيام إلا ببناء على طلب العامل ، ولسنة تالية فقط .

### مادة (٥١)

لايجوز للعامل التنازل عن الأجازة السنوية مقابل الحصول على أجر عنها ، وللعامل فى حالة انتهاء عمله الحصول على الأجر المقابل لمدة الأجازة المستحقة له .

### مادة (٥٢)

يمنح العمال أجازات مدفوعة فى الأعياد الدينية ، والقومية التى يحددها التشريع . ويجوز فى بعض المنشآت التى تحددها القوانين المحلية ، تشغيل العامل فى هذه الأيام مع منحه زيادة فى 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 الطبى الدقيق على العمال المشتغلين فى مهن تتضمن بطبيعتها أخطارا تهدد صحة العامل ، كما يجب إجراء الكشف الطبى الدورى عليهم .

### مادة (٥٥)

يجب إخطار السلطات عن حالات إصابات العمل ، أو أمراض المهنة ، وعن الحالات

المشتبه فيها ، حسب الأحوال .

### مادة (٥٦)

يجب فى المنشآت الكبيرة الحجم ، تنظيم الخدمات الطبية ، سواء داخل المنشآت ، أو خارجها ، كقسم مستقل ، أو كخدمة مشتركة بين عدة منشآت للقيام بحماية العمال من المخاطر الصحية الناشئة عن العمل ، والمحافظة على صحة العمال البدنية والعقلية .

ويحدد تشريع كل دولة المنشآت التى تخضع لهذا الإلزام .

### حماية الأحداث

### مادة (٥٧)

يحدد تشريع كل دولة الأعمال التى لايجوز تشغيل الأحداث بها من الجنسين قبل بلوغهم سن الثانية عشرة من العمر ، ولايجوز تشغيل الأحداث فى الأعمال الصناعية ، قبل سن الخامسة عشرة ، وذلك ، فيما عدا المتدرجين منهم .

### مادة (٥٨)

لايجوز تشغيل الأحداث قبل السابعة عشرة فى الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة ، التى تحددها التشريعات ، والقرارات ، واللوائح الخاصة بكل دولة .

### مادة (٥٩)

لايجوز أن تزيد ساعات العمل اليومى للأحداث الذين تقل سنهم عن خمس عشرة سنة ، عن ست ساعات ، تتخللها فترة أو أكثر للراحة لاتقل مدتها عن ساعة ، وبحيث لايعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متوالية .

### مادة (٦٠)

يحق للأحداث الذين يعملون 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)

لايجوز تكليف الأحداث بأى عمل إضافى ، أو تشغيلهم بالإنتاج ، أو أثناء الليل ، فيما عدا بعض الأعمال التي يحددها التشريع فى كل دولة .

### مادة (٦٣)

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

### مادة (٦٤)

يمنح الأحداث دون السابعة عشرة ، إجازة سنوية تزيد عن الإجازة السنوية التي تمنح للعمال البالغين ، ويحدد تشريع كل دولة مقدار الإجازة السنوية الإضافية ، ولايجوز تجزئة، أو تأجيل الإجازة المقررة للأحداث .

## حماية النساء العاملات

### مادة (٦٥)

للمرأة العاملة الحق فى الحصول على راحة قبل الوضع وبعده لمدة لاتقل عن سبعة أسابيع ، على ألا 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 تغيبها فى أجازة الأمومة فصلا تعسفيا ، ما لم يثبت اشتغالها فى منشأة أخرى خلال هذه الأجازة .

#### مادة (٦٧)

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

#### مادة (٦٨)

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

#### مادة (٦٩)

لايجوز تشغيل النساء ليلا ، وتحدد السلطات المختصة فى كل دولة المقصود بالليل ، طبقا لما يتمشى مع جو ، وموقع ، وتقاليد كل بلد .  
ويستثنى من ذلك الأعمال التى يحددها التشريع ، والقرارات ، أو اللوائح فى كل دولة .

#### مادة (٧٠)

يجب على صاحب العمل فى المنشآت التى تعمل فيها نساء ، أن يوفر لهن مقاعد تأمينا لراحتهن اذا 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 (٧١)

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

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

### مادة (٧٢)

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

## التعاون بين الإدارة والعمال

### مادة (٧٣)

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 التي تلتزم بإنشاء هذه اللجان.

### مادة (٧٤)

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

### مادة (٧٥)

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 (٧٦)

للعمال أن يكونوا فيما بينهم نقابات ، ترعى مصالحهم ، وتدافع عن حقوقهم ، وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية ، والإسهام فى زيادة الكفاية الانتاجية .

### مادة (٧٧)

تقتصر إجراءات تكوين النقابة على إيداع أوراق تكوينها لدى السلطة المختصة ، ولايجوز لهذه السلطة الاعتراض على اجراءات تكوين النقابة ، الا فى 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 أى عمل أو إجراء يمس حريتهم فى تكوين النقابات ، وممارستها لمختلف أوجه نشاطها ، على أن تكفل هذه الحماية على الأخص :

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

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

### مادة (٧٩)

يحق 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)

لايجوز حل النقابات ، إلا بحكم قضائي ، أو للأسباب التي تنص عليها أنظمتها الأساسية .

### مادة (٨١)

يخول القانون 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 (٨٢)

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 (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 البعض الآخر ، إما مباشرة ، أو بوساطة الوكلاء ، أو الأعضاء ، وذلك فيما يتعلق بتكوينها ، وإدارتها ، وممارسة نشاطها .

#### عقود العمل المشتركة

#### مادة (٨٥)

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 الى 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 سريانها ، وكيفية الانضمام إليها .

#### مادة (٨٧)

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 (٨٨)

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 (٨٩)

يجب أن يفرض تشريع كل دولة الالتجاء - فى حل منازعات العمل الجماعية - الى هيئات التوفيق التى تعمل على إنهاء النزاع عن طريق أصحاب الأعمال والعمال ، وتحدد لذلك القواعد التى تضمن تسوية النزاع فى أقصر مدة .

#### مادة (٩٠)

يجب تكوين هيئات للتحكيم فى منازعات العمل ، تعرض عليها الحالات التى تتصل بالمرافق العامة ، أو التى يتعين على الطرفين عرضها عليها ، أو التى ترى السلطات عرضها عليها ، أو التى يترتب على استمرارها معلقة إلحاق الضرر بالصناعة أو العمال ، أو الأمن العام .

وتشكل هيئات التحكيم من ممثلين للسلطات العامة وأصحاب الأعمال والعمال من نوى المستوى العالى فى الدراسة والخبرة بشئون العمل ، والصناعة ، والقانون .

#### مادة (٩١)

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 (٩٢)

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

### مادة (٩٣)

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 .

### ادارة العمل

### مادة (٩٤)

تنشأ فى جهاز كل دولة إدارة للعمل ، لتطبيق قوانين ، ولوائح 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 (٩٥)

تنشأ مكاتب فرعية للقيام باختصاصات الإدارة المركزية للعمل فى المناطق التى تستدعى انشاء 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 العمل ، وتزويد العمال وأصحاب الأعمال بالمعلومات الفنية والإرشادات ، بشأن تطبيقهم لأحكام تشريعات العمل .



### مادة (٩٧)

تؤلف هيئة التفتيش من عدد كاف من الموظفين العموميين المؤهلين تأهيلا مهنيا مناسباً، ويجب أن تكفل لهم مراكزهم - وشروط تشغيلهم - الاستقرار في وظائفهم ، والبعد عن أية مؤثرات خارجية غير مشروعة .

### مادة (٩٨)

تقدم مكاتب التفتيش تقارير دورية عن نتائج نشاطها للجهة الادارية المختصة ، كما تبلغ هذه السلطات بأوجه النقص التي لاتتناولها الأحكام التشريعية القائمة . وتنشر السلطة المركزية للتفتيش تقريراً سنوياً عن أعمال أقسام التفتيش الخاضعة لرعايتها .

### محاكم العمل

### مادة (٩٩)

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

### مادة (١٠٠)

تراعى البساطة فى إجراءات دعاوى العمل ، وتنظر على وجه السرعة ، ويحق لكل من طرفى الخصومة الحضور شخصياً ، أو إنبابة كل منهما من يمثله من المحامين .

## الجزء الثالث

### تطبيق الاتفاقية

#### \* القسم الأول \*

#### تعهدات الأطراف المتعاقدة

#### مادة (١٠١)

- ١- يعتبر كل طرف من أطراف هذه الاتفاقية مرتبطين بالجزئين الأول ، والثالث ، وبعدد من المواد تبلغ إحدى وخمسين مادة على الأقل ، يقع عليها اختياره من المواد بالجزء الثانى من الاتفاقية .
- ٢- يبلغ الطرف المتعاقد المواد التى يقع الاختيار عليها ، وفقا لأحكام الفقرة الأولى من هذه المادة الى الأمين العام لجامعة الدول العربية فى وقت إيداع مستند التصديق ، أو الموافقة .
- ٣- لكل طرف ، فى أى وقت لاحق ، أن يقرر ، بمقتضى تبليغ موجه الى الأمين العام لجامعة الدول العربية ، اعتباره مرتبطين بأية مادة واردة بالجزء الثانى من الاتفاقية لم يكن قد اختارها بعد بمقتضى أحكام الفقرة الأولى من هذه المادة ، وتعتبر هذه التعهدات اللاحقة جزءا لا يتجزأ من التصديق ، أو الموافقة ، ويكون لها نفس الأثر بعد مرور ثلاثين يوما على تاريخ تبليغها .
- ٤- يخطر الأمين العام لجامعة الدول العربية جميع الدول الموقعة بكل تبليغ يصله وفقا لأحكام هذه المادة .

## \* القسم الثانى \*

### مراقبة تنفيذ الاتفاقية

#### التقارير الخاصة بالنصوص المختارة

##### مادة (١٠٢)

تقدم الأطراف المتعاقدة الى الأمين العام لجامعة الدول العربية بالشكل الذى يحدده وزراء العمل فى اجتماعهم ، طبقا لأحكام المادة (١٠١) من هذه الاتفاقية ، تقريراً سنوياً عن تطبيق الأحكام التى تختارها من الجزء الثانى من هذه الاتفاقية .

#### التقارير الخاصة بالنصوص غير المختارة

##### مادة (١٠٣)

تقدم الأطراف المتعاقدة الى الأمين العام لجامعة الدول العربية ، فى فترات مناسبة ، وبناء على طلب وزراء العمل ، تقارير خاصة بنصوص الجزء الثانى من الاتفاقية التى لم يقع عليها اختيارها ، سواء وقت التصديق أو الموافقة بإخطار لاحق ، ويحدد وزراء العمل فى فترات منتظمة النصوص التى تطلب عنها هذه التقارير ، والشكل الذى يجب أن تكون عليه .

#### تبليغ صور التقرير

##### مادة (١٠٤)

- ١- يوجه كل طرف من الأطراف المتعاقدة صورة من التقارير الموضحة بالمادتين ١٠٢ و١٠٣ الى المنظمات الرئيسية لأصحاب الأعمال ، والعمال فى الدولة .
- ٢- تبلغ الأطراف المتعاقدة الأمين العام لجامعة الدول العربية أية ملاحظات بشأن التقارير التى أبلغتها بها المنظمات المشار إليها .



## فحص التقارير

### مادة (١٠٥)

تقوم بفحص التقارير المقدمة الى الأمين العام لجامعة الدول العربية طبقا لنص المادتين ١٠٢ ، ١٠٣ لجنة خبراء تعرض عليها الملاحظات المبلغة للأمين العام لجامعة الدول العربية، طبقا للفقرة (٢) من المادة (١٠٤).

## لجنة الخبراء

### مادة (١٠٦)

- ١- تتكون لجنة الخبراء من سبعة على الأقل ، يختارهم وزراء العمل من الذين ترشحهم الأطراف المتعاقدة ، والمشهود لهم بالخبرة فى شئون العمل .
- ٢- يختار أعضاء لجنة الخبراء لمدة ثلاث سنوات ، قابلة للتجديد أكثر من مرة .

### مادة (١٠٧)

تنتخب لجنة الخبراء مقررا من بين أعضائها ، لعرض نتائج مداولاتها على وزراء العمل ويحدد مقرر اللجنة تواريخ انعقاد جلساتها .

## اجتماع وزراء العمل

### مادة (١٠٨)

- ١- يعقد اجتماع وزراء العمل العرب مرة كل عام ، وتعرض عليه تقارير الأطراف المتعاقدة وتقرير لجنة الخبراء .
- ٢- 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 .





٣- يضع الوزراء تقريرا يتضمن توصياتهم ، ويعرض على مجلس جامعة الدول العربية لاتخاذ مايراه بشأنها .

### \* القسم الثالث \*

### الأحكام النهائية

### الاستثناءات فى حالة الحرب والطوارئ العامة

#### مادة (١٠٩)

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

٢- على كل طرف متعاقد مارس الاستثناء ، أن يحيط الأمين العام لجامعة الدول العربية فى فترة معقولة ، بالإجراءات التى اتخذها ، والأسباب التى دفعت اليها ، كما يجب عليه أيضا أن يخطر الأمين العام لجامعة الدول العربية بالتاريخ الذى تنتهى فيه هذه الاجراءات وتعود فيه أحكام هذه الاتفاقية الى التطبيق التام .

٣- يبلغ الأمين العام لجامعة الدول العربية باقى الأطراف المتعاقدة جميع الإخطارات التى تصله ، طبقا للفقرة (٢) من هذه المادة .

### قيود التنفيذ

#### مادة (١١٠)

لايجوز عند وضع الحقوق والمبادئ الواردة بالجزء الأول موضع التنفيذ وعند ممارستها ممارسة فعلية ، بحسب ماورد فى الجزء الثانى ، أن تكون محلا لقيود أو تحديدات لم ترد بالجزعين الأول والثانى ، فيما عدا القيود التى يفرضها القانون ، والتى تقتضيها المبادئ

الديمقراطية لضمان حقوق وحرية الأفراد ، أو لحماية النظام العام ، أو الأمن العام ، أو الصحة العامة ، أو الأخلاق .

## العلاقات بين الاتفاقية والقانون الداخلى

### الاتفاقية الدولية

#### مادة (١١١)

لا تمس أحكام هذه الاتفاقية أحكام التشريع الخاص فى كل دولة ، والمعاهدات والاتفاقيات الثنائية والدولية النافذة ، أو التى تنفذ فيما بعد ، اذا كانت أكثر ميمزة بالنسبة للأفراد المستفيدين .

### التصديق على الاتفاقية

#### مادة (١١٢)

- ١- تصدق الدول العربية الأطراف على هذه الاتفاقية ، وتودع وثائق التصديق فى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية التى تعد محضرا بإيداع وثيقة بتصديق كل دولة ، وتبلغه الى الدول العربية الأخرى الأطراف فيها .
- ٢- تسرى هذه الاتفاقية بعد مرور شهر من تاريخ إيداع وثائق التصديق عليها من دولتين ، أو انضمامها .
- ٣- يجوز للدول العربية التى لم توقع على هذه الاتفاقية ، أن تنضم اليها بإخطار تبلغه الى الأمين العام لجامعة الدول العربية ، بقبولها الالتزامات المترتبة على أحكامها .

### التعديلات

#### مادة (١١٣)

يجوز لكل طرف من أطراف هذه الاتفاقية أن يقترح أى تعديلات عليها بإخطار يوجه

الى الأمين العام لجامعة الدول العربية ، الذي يقوم بتبليغ هذه المقترحات الى 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 (١١٤)

١- لا يجوز لأى طرف من الأطراف المتعاقدة أن ينسحب من هذه الاتفاقية إلا بعد مرور خمسة أعوام من تاريخ سريانها ، ويكون الانسحاب بإخطار يرسل الى الأمين العام لجامعة الدول العربية ، الذى يتخذ الإجراءات لإبلاغ ذلك الى 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 .

٢- 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 الثانى من الاتفاقية .

وإثباتا لما تقدم وقع المنوبون المفوضون .

\* \* \*