

المساواة بين الجنسين والعمل اللائق

اتفاقيات وتوصيات مختارة
تعزيز المساواة بين الجنسين

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن أو ترجمة يجب أن يوجه إلى منشورات مكتب العمل الدولي (الحقوق والتراخيص)، جنيف (العنوان أدناه) أو عبر البريد الإلكتروني: pubdroit@ilo.org. يرحب مكتب العمل الدولي بهذه الطلبات.

منظمة العمل الدولية
المساواة بين الجنسين والعمل اللائق
بيروت، منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٧

ISBN 978-92-2-.....

ILO

Gender Equality and Decent Work
ISBN 92-2-119256-3
ISBN 978-92-2-119256-5
First published 2004
edition 2006 (revised) Second

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المواد أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة بها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما إن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

ويمكن الحصول على مطبوعات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو مكاتب منظمة العمل الدولية الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من قسم المطبوعات على العنوان التالي:

ILO Publications
International Labour Office
Ch — 1211, Geneva 22 — Switzerland

يمكن طلب مجاناً قائمة بالمنشورات والمطبوعات الجديدة من العنوان المذكور أعلاه أو عن طريق البريد الإلكتروني: pubvente@ilo.org ومن خلال شبكة الإنترنت: www.ilo.org/publns

وللمطبوعات باللغة العربية بالإمكان الاتصال بالمكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية على العنوان التالي:

منظمة العمل الدولية
المكتب الإقليمي للدول العربية
شارع جوستينيان - القنطاري
ص.ب. ٤٠٨٨ - ١١
رياض الصلح بيروت ١١٠٧٢١٥٠
بيروت - لبنان
شبكة الإنترنت: www.ilo.org.lb
طبع في (لبنان)

تمهيد

المساواة بين الجنسين ومنظمة العمل الدولية

إن تعزيز المساواة وعدم التمييز من المبادئ الأساسية في منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها عام ١٩١٩. وتشكل هذه المبادئ مكوناً رئيسياً في جدول أعمال العمل اللائق: تعزيز العمل اللائق والمنتج في ظروف من الحرية والإنصاف والأمن والكرامة الإنسانية. فالعمل اللائق من حق كل العمال، وليس فقط من يعملون في الاقتصاد النظامي بل أيضاً العاملين لحسابهم والعاملين في الاقتصاد غير النظامي وغير الرسمي، إلى جانب العمال، وخصوصاً النساء، الذين يعملون في اقتصاد الرعاية والمنازل الخاصة.

تعتبر معايير العمل الدولية (الاتفاقيات والتوصيات) من أهم الوسائل التي تسمح لمنظمة العمل الدولية بتحسين ظروف عمل ومعيشة الرجال والنساء، وتعزيز المساواة في مكان العمل بين كل العمال. فمعايير المنظمة تنطبق على الرجال والنساء بشكل متساو، مع بعض الاستثناءات وعلى الأخص المعايير التي تتعلق بقضايا الأمومة ودور المرأة الإنجابي. غير أنه ما زال هناك هوة بين الحقوق المنصوص عليها في المعايير الدولية والوطنية وواقع العمال. يجب أن تكون هذه الحقوق فعالة من حيث الممارسة. وهنا يعتبر النقص في التوعية عائقاً رئيسياً أمام ممارسة العمال لحقوقهم. لذلك، يشكل نشر المعلومات المتعلقة بهذه الحقوق أداة فعالة لتعزيز المساواة بين الجنسين. وهذه النشرة هي خطوة واحدة في هذا الاتجاه. فهي وسيلة سهلة لتقديم مجموعة من معايير العمل الدولية ذات الصلة بتعزيز المساواة بين الجنسين في عالم العمل.

لقد أحرز تقدم مهم على مستوى التصديق على المعايير الأساسية التي تعزز المساواة بين الرجال والنساء وترجمتها إلى قوانين وطنية، كما أنه من الضروري أخذ قضايا الجنسين في عين الاعتبار عند تطبيق معايير العمل الدولية الأخرى. إن إدماج قضايا الجنسين في السياسات الرئيسية والبرامج:

- يساعد في ضمان المساواة في حصول المرأة والرجل على الفوائد المترتبة على هذه المعايير؛
- يعترف بحاجات المرأة والرجل وتجاربهما ومصالحهما؛
- يمكن الجهات الفاعلة من إحداث تغيير؛ اتخاذ تدابير مختلفة لتلبية حاجات ومصالح المرأة والرجل؛
- يبرهن عن الاستعداد لاتخاذ تدابير مختلفة لتلبية حاجات ومصالح المرأة والرجل؛
- ينادي بالمساواة عبر تطبيق الاتفاقيات.

صكوك منظمة العمل الدولية لتعزيز المساواة بين الجنسين

في ما يتعلق بالتمييز في عالم العمل، تملك منظمة العمل الدولية أكثر الصكوك شمولية عن هذا الموضوع، أي اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة) لعام ١٩٥٨ (رقم ١١١). هذه الاتفاقية من الاتفاقيات التي صدق عليها أكبر عدد من البلدان حيث برهنت ١٦٥ دولة عن التزامها بالمبادئ التي تجسدها هذه الاتفاقية عبر التصديق عليها. فهي تنص على أن الدول الأعضاء تعلن وتطبق سياسة وطنية

تعزز المساواة في الفرص والمعاملة في الاستخدام والمهنة، وتعمل على القضاء على التمييز. وتتضمن أسس التمييز المحظورة: الجنس والعرق والدين والرأي السياسي والانتماء الوطني والأصل الاجتماعي. يوجد أيضا اتفاقية أساسية أخرى هي اتفاقية المساواة في الأجور لعام ١٩٥١ (رقم ١٠٠) التي تنطبق إلى مسألة المساواة في الأجور بين المرأة والرجل مقابل عمل من القيمة نفسها. وتم الاعتراف كذلك باتفاقيتين رئيسيتين حول المساواة بين الجنسين هما: اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية لعام ١٩٨١ (رقم ١٥٦) واتفاقية حماية الأمومة لعام ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣).

إن الحقوق والمبادئ المنصوص عليها في هذه الاتفاقيات الأساسية والمذكورة في الجزء الأول من هذه النشرة تنعكس أيضا في إعلان الحقوق والمبادئ الأساسية في العمل لعام ١٩٩٨. فالإعلان يلحظ أنه "من واجب كل الدول الأعضاء، حتى لو لم تصدق على الاتفاقيات المذكورة ونتيجة عضويتها في المنظمة، أن تحترم وتعزز وتحقق، بنية حسنة، ووفق الدستور، المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي هي موضوع تلك الاتفاقيات، أي:

- أ. الحرية النقابية والاعتراف بالفاعل بحق المفاوضة الجماعية
- ب. القضاء على كل أشكال العمل الجبري أو الإلزامي
- ج. القضاء على عمل الأطفال بفعالية
- د. القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة".

هناك اتفاقيات أخرى تتعلق بالمساواة بين الجنسين، وهي الاتفاقيات الخاصة بتعزيز الاستخدام، وظروف العمل، والعمال المهاجرين. في الواقع، ينبغي فهم كل معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين من أجل تطبيقها بفعالية. يمكن إيجاد الصكوك المذكورة في هذه النشرة واتفاقيات منظمة العمل الدولية الأخرى على موقع: www.ilo.org/ilolex/english. ويقدم هذا الموقع معلومات مفصلة حول معايير العمل الدولية، وعمليات التصديق على الاتفاقيات، والنظام الإشرافي.

لمزيد من المعلومات، الرجاء الاتصال بفريق المساواة في قسم معايير العمل الدولية ومكتب منظمة العمل الدولية حول المساواة بين الجنسين.

المحتويات

المبادئ والحقوق الأساسية

- اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، والتوصية رقم ٩٠
- اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، والتوصية رقم ١١١
- اتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)، والتوصية رقم ١٤٦
- اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)، والتوصية رقم ١٩٠
- اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)
- اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)
- اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)، والتوصية رقم ٣٥
- اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)

حماية الأمومة، العمل والعائلة

- اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٠)، والتوصية رقم ٩٥
- اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)، والتوصية رقم ١٩١
- اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)، والتوصية رقم ١٦٥

تعزيز الاستخدام

- اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)، والتوصية رقم ١٢٢
- توصية سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤ (رقم ١٦٩)
- اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢)، والتوصية رقم ١٥٠
- اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٥٨)، والتوصية رقم ١٦٦

ظروف العمل

- اتفاقية العمل ليلاً (النساء) (مراجعة)، ١٩٤٨ (رقم ٨٩)، بروتوكول عام ١٩٩٠ لاتفاقية العمل ليلاً (المرأة) (مراجعة)، ١٩٤٨
- اتفاقية العمل الليلي، ١٩٩٠ (رقم ١٧١)، والتوصية رقم ١٧٨
- اتفاقية العمل في المنزل، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧)، والتوصية رقم ١٨٤
- اتفاقية العمل بعض الوقت، ١٩٩٤ (رقم ١٧٥)، والتوصية رقم ١٨٢
- اتفاقية السلامة والصحة المهنتين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥)، بروتوكول عام ٢٠٠٢ لاتفاقية السلامة والصحة المهنتين، ١٩٨١، والتوصية رقم ١٦٤

العمال المهاجرين

- اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧)، والتوصية رقم ٨٦
- اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣)، والتوصية رقم ١٥١

المبادئ والحقوق الأساسية

- المساواة في الأجور، الاتفاقية رقم ١٠٠ والتوصية رقم ٩٠
- التمييز (في الاستخدام والمهنة)، الاتفاقية رقم ١١١ والتوصية رقم ١١١
- الحد الأدنى للسن، الاتفاقية رقم ١٣٨ والتوصية رقم ١٤٦
- أسوأ أشكال عمل الأطفال، الاتفاقية رقم ١٨٢ والتوصية رقم ١٩٠
- الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، الاتفاقية رقم ٨٧ والاتفاقية رقم ٩٨
- العمل الجبري، الاتفاقية رقم ٢٩ والتوصية رقم ٣٥
- إلغاء العمل الجبري، الاتفاقية رقم ١٠٥

حماية الأمومة، العمل والعائلة

- حماية الأمومة، الاتفاقية رقم ١٠٠ والتوصية رقم ٩٥ والاتفاقية رقم ١٨٣ والتوصية رقم ١٩١
- العمال ذوي المسؤوليات العائلية، الاتفاقية رقم ١٥٦ والتوصية رقم ١٦٥

تعزيز الاستخدام

- سياسة العمالة، الاتفاقية رقم ١٢٢ والتوصية رقم ١٢٢ والتوصية رقم ١٦٩
- تنمية الموارد البشرية، الاتفاقية رقم ١٤٢ والتوصية رقم ١٥٠
- إنهاء الاستخدام، الاتفاقية رقم ١٥٨ والتوصية رقم ١٦٦

ظروف العمل

- اتفاقية العمل ليلاً، الاتفاقية رقم ٨٩ وبروتوكول عام ١٩٩٠ والاتفاقية رقم ١٧١ والتوصية رقم ١٧٨
- العمل في المنزل، الاتفاقية رقم ١٧٧ والتوصية رقم ١٨٤
- العمل بعض الوقت، الاتفاقية رقم ١٧٥ والتوصية رقم ١٨٢
- السلامة والصحة المهنتين، الاتفاقية رقم ١٥٥ وبروتوكول عام ٢٠٠٢ والتوصية رقم ١٦٤

العمال المهاجرين

- العمال المهاجرين، الاتفاقية رقم ٩٧ والتوصية رقم ٨٦ والاتفاقية رقم ١٤٣ والتوصية رقم ١٥١

الاتفاقية رقم ١٠٠

اتفاقية بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته الرابعة والثلاثين في ٦ حزيران/يونيه ١٩٥١،

وإذ قرّر اعتماد مقترحات معينة بشأن مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية وهو موضوع البند السابع في جدول أعمال الدورة؛

وإذ قرّر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية؛

يعتمد في هذا اليوم التاسع والعشرين من حزيران/يونيه عام واحد وخمسين وتسعمائة وألف الاتفاقية التي ستسمى اتفاقية المساواة في الأجر، ١٩٥١:

المادة ١

في مفهوم هذه الاتفاقية:

(أ) يشمل تعبير "أجر" الأجر أو المرتب العادي، الأساسي أو الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى، التي يدفعها صاحب العمل للعمال بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقدًا أو عينًا، مقابل استخدامه له؛

(ب) تشير عبارة "مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية" إلى معدلات الأجر المحددة دون تمييز قائم على الجنس.

المادة ٢

١- تشجّع كل دولة عضو، بوسائل تتلاءم مع الأساليب السائدة في تحديد معدلات الأجر، على كفالة تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية على جميع العاملين، وأن تضمن تطبيق هذا المبدأ في حدود عدم تعارضه مع تلك الأساليب.

٢- يجوز تطبيق هذا المبدأ عن طريق:

(أ) القوانين أو اللوائح الوطنية؛

- (ب) أي نظام قانوني لتحديد الأجر يقرره القانون أو يعترف به؛
(ج) الاتفاقات الجماعية بين أصحاب العمل والعمّال؛
(د) أي مزيج من هذه الوسائل.

المادة ٣

- ١- تتخذ تدابير لتشجيع التقييم الموضوعي للوظائف على أساس العمل الذي يتعين إنجازه، حين يكون من شأن التدابير المذكورة تيسير أنفاذ هذه الاتفاقية.
٢- يجوز أن تقرّر السلطة المختصة بتحديد معدلات الأجر، الأساليب التي يتعين إتباعها في هذا التقييم، أو إذا حدّدت مثل هذه المعدّلات باتفاقات جماعية، يقع ذلك على الأطراف المتعاقدة.
٣- لا يعتبر مخالفة لمبدأ مساواة العمّال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، وجود فروق بين معدلات الأجر تقابل، دونما اعتبار للجنس، فروقا في العمل الواجب إنجازه ناجمة عن التقييم الموضوعي المشار إليه.

المادة ٤

على كلّ دولة عضو أن تتعاون، عند الاقتضاء، مع منظمات أصحاب العمل والعمّال من أجل إنفاذ أحكام هذه الاتفاقية.

(أحكام ختامية)

التوصية رقم ٩٠

توصية بشأن مساواة العمّال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، ١٩٥١

إنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدوليّة،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف حيث عقد دورته الرابعة والثلاثين في ٦ حزيران/يونيه ١٩٥١،

وإذ قرّر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بمبدأ مساواة العمّال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، وهو موضوع البند السابع في جدول أعمال هذه الدورة،

وإذ قرّر أن تأخذ هذه المقترحات شكل توصية تكمل اتفاقية المساواة في الأجر، ١٩٥١،

يعتمد في هذا اليوم التاسع والعشرين من حزيران/يونيه عام واحد وخمسين وتسعمائة وألف التوصية التالية التي ستسمى توصية المساواة في الأجر، ١٩٥١:

وإذ يرى أنّ اتفاقية المساواة في الأجر، ١٩٥١، ترسي بعض المبادئ العامّة المتعلقة بمساواة العمّال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية،

وإذ يرى أنّ الاتفاقية المذكورة تنصّ على تعزيز أو ضمان تطبيق مبدأ مساواة العمّال والعاملات في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية بوسائل تتلاءم مع الأساليب السائدة لتحديد معدّلات الأجر في البلدان المعنية،

وإذ يرى أنّ من المستحسن الإشارة إلى بعض الإجراءات المؤدّية إلى التطبيق التدريجي للمبادئ الواردة في هذه الاتفاقية،

وإذ يرى أنّ من المستحسن، في ذات الوقت، أن تراعى جميع الدول الأعضاء عند تطبيقها لهذه المبادئ، طرائق التطبيق التي اعتبرت مرضية في بعض البلدان،

يوصي المؤتمر بأن تطبّق كلّ دولة عضو، مع مراعاة أحكام المادة ٢ من الاتفاقية، الأحكام التالية وتبلغ مكتب العمل الدولي بالتدابير المتّخذة لإنفاذها، وفقاً لما يقرّره مجلس الإدارة:

١- تتخذ إجراءات مناسبة، بعد التشاور مع منظمات العمّال المعنيين أو مع العمّال المعنيين في حال وجود مثل هذه المنظمات من أجل:

(أ) ضمان تطبيق مبدأ مساواة العمّال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية على جميع مستخدمي الإدارات أو الوكالات الحكوميّة المركزيّة،

(ب) تشجيع تطبيق هذا المبدأ على مستخدمي الدولة وإدارات أو هيئات حكومات المقاطعة أو الحكومات المحليّة، إذا كان يدخل في اختصاصها سلطة تحديد معدّلات الأجر.

٢- تتخذ إجراءات مناسبة، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنيين، لضمان تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، بأسرع ما يمكن، في جميع المهن التي تخضع معدلات الأجور فيها للوائح قانونية أو لرقابة عامة، باستثناء المهن المشار إليها في الفقرة ١ وخاصة فيما يتعلق بما يلي:

(أ) وضع حد أدنى أو غيرها من معدلات الأجور في الصناعات والخدمات التي تحدّد فيها هذه المعدّلات عن طريق السلطة العامّة،

(ب) الصناعات والمشاريع المملوكة ملكية عامة أو تخضع لرقابتها،

(ج) الأعمال التي تنفّذ بموجب أحكام عقود عامة عند الاقتضاء.

٣- (١) يكفل التطبيق العام لمبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، عن طريق سنّ أحكام قانونية عند الاقتضاء وعلى ضوء الأساليب السائدة لتحديد معدلات الأجور.

(٢) تتخذ السلطة العامّة المختصة جميع التدابير اللازمة والمناسبة لضمان إطلاع أصحاب العمل والعمال إطلاعاً كاملاً على هذه الاشتراطات القانونية وتلقيهم المشورة عند الاقتضاء حول تطبيقها.

٤- إذا تبيّن، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنيين، في حال وجودها، تعذر التطبيق الفوري لمبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية فيما يتعلق بالأعمال التي تغطّيها الفقرة ١ أو ٢ أو ٣، تتخذ إجراءات مناسبة أو يجري العمل على اتخاذ مثل هذه الإجراءات، بأسرع ما يمكن، من أجل تطبيقه تدريجياً عن طريق تدابير مثل:

(أ) تقليل الفوارق بين معدلات أجور الرجال ومعدّلات أجور النساء عن عمل ذي قيمة متساوية،

(ب) منح علاوات متساوية للعمال والعاملات الذين يؤدّون عملاً ذا قيمة متساوية، في حال وجود نظام للعلاوات.

٥- على كلّ دولة عضو، بالاتفاق مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنيين، أن تضع أو تشجّع على وضع طرائق تكفل التقييم الموضوعي للعمل الذي يتعيّن إنجازه، عن طريق تحليل مضمون الوظيفة أو بغير ذلك من الإجراءات، لوضع تصنيف للوظائف دونما اعتبار للجنس، إذا كان من شأن ذلك أن يسهّل تحديد معدلات الأجور وفقاً لمبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، وتطبّق مثل هذه الطرائق وفقاً لأحكام المادة ٢ من الاتفاقية.

٦- لتسهيل تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، تتخذ الإجراءات المناسبة، عند الضرورة، لزيادة إنتاجية العاملات عن طريق تدابير مثل:

(أ) ضمان حصول العمال من الجنسين على تسهيلات متساوية أو متعادلة في مجال التوجيه المهنيّ أو المشورة بشأن الاستخدام، وفي مجال التدريب المهنيّ والتعيين،

(ب) اتخاذ التدابير المناسبة لتشجيع النساء على استخدام تسهيلات التوجيه المهنيّ أو المشورة بشأن الاستخدام، وتسهيلات التدريب المهنيّ والتعيين،

(ج) تقديم خدمات رعاية وخدمات اجتماعية تلبي احتياجات العاملات، وخاصة نوات المسؤوليات العائلية، وتمويل مثل هذه الخدمات من الأموال العامة عموماً أو من صناديق الضمان الاجتماعيّ أو صناديق الرعاية في الصناعة التي تمولّ عن طريق اشتراكات تدفع لصالح العمال بغضّ النظر عن جنسهم،

(د) تعزيز المساواة بين العمال والعاملات فيما يتعلق بالوصول إلى المهن والوظائف دون الإخلال بأحكام اللوائح الدولية والقوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بحماية صحّة النساء ورعايتهنّ.

٧- تبذل كلّ الجهود لتعزيز فهم الجمهور للأسس التي يقوم عليها تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية.

٨- تجرى الأبحاث والدراسات المستصوبة لتعزيز تطبيق هذا المبدأ.

الاتفاقية رقم ١١١

اتفاقية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، ١٩٥٨

ان المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف حيث عقد دورته الثانية والأربعين في ٤ حزيران/يونيه ١٩٥٨؛
وإذ قرّر أن يعتمد بعض المقترحات المتعلقة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة، وهو موضوع البند الرابع في جدول أعمال الدورة؛
وإذ قرّر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية؛
وإذ يرى أن إعلان فيلادلفيا يؤكد أن لجميع البشر، أيًا كان عرقهم أو معتقدتهم أو جنسهم، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي كليهما في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة، والأمن الاقتصادي، وتكافؤ الفرص؛
وإذ يرى كذلك أن التمييز يمثل انتهاكًا للحقوق الواردة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، يعتمد، في هذا اليوم الخامس والعشرين من حزيران عام ثمان وخمسين وتسعمائة وألف، الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨:

المادة ١

- ١- في مفهوم هذه الاتفاقية، يعني مصطلح "التمييز":
 - (أ) أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي، ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة؛
 - (ب) أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل آخر يكون من أثره إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الاستخدام أو المهنة تحدده الدولة العضو المعنية بعد التشاور مع ممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، إن وجدت، ومع هيئات مختصة أخرى.
- ٢- لا يعتبر أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل على أساس مؤهلات يقتضيها شغل وظيفة معينة من قبيل التمييز.
- ٣- في مفهوم هذه الاتفاقية، يشمل تعبيراً "الاستخدام" و"المهنة" إمكانية الوصول إلى التدريب المهني، والوصول إلى الاستخدام وإلى مهن معينة، وكذلك شروط الاستخدام وظروفه.

المادة ٢

تتعهد كل دولة عضو تسري عليها هذه الاتفاقية بصياغة وتطبيق سياسة وطنية ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة، بإتباع نهج تناسب الظروف والممارسات الوطنية، بغية القضاء على أي تمييز في هذا المجال.

المادة ٣

تتعهد كل دولة عضو تسري عليها هذه الاتفاقية بما يلي، بنهج تناسب الظروف والممارسات الوطنية:

- (أ) بأن تسعى إلى تعاون منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وهيئات مناسبة أخرى في تشجيع قبول هذه السياسة والالتزام بها؛
- (ب) بأن تسنّ من القوانين وبأن تشجّع من البرامج التربوية ما تقدّر أنه يضمن قبول هذه السياسة والالتزام بها؛
- (ج) بأن تلغي أي أحكام قانونية وبأن تعدّل أي تعليمات أو ممارسات إدارية لا تتسق مع هذه السياسة؛
- (د) بأن تتبع هذه السياسة فيما يتعلق بالاستخدام الموضوع تحت الرقابة المباشرة لسلطة وطنية؛
- (هـ) بأن تكفل تطبيق هذه السياسة في أنشطة التوجيه المهني، والتدريب المهني، وخدمات التوظيف، تحت إشراف سلطة وطنية؛
- (و) بأن تبين في تقاريرها السنوية عن تطبيق الاتفاقية الإجراءات التي اتخذت بمقتضى هذه السياسة والنتائج التي حققتها هذه الإجراءات.

المادة ٤

لا تعتبر من قبيل التمييز أي تدابير تتخذ ضد فرد يشتبه عن وجه حق في قيامه بأنشطة فيها إضرار بأمن الدولة أو يثبت تورطه في هذه الأنشطة، شريطة أن يكون لهذا الشخص الحق في الطعن أمام هيئة مختصة أقيمت وفقاً للممارسات الوطنية.

المادة ٥

١- لا تعتبر التدابير الخاصة للحماية أو للمساعدة التي تنصّ عليها اتفاقيات أو توصيات أخرى اعتمدها مؤتمر العمل الدولي من قبيل التمييز.

٢- يجوز لأي دولة عضو، بعد التشاور مع ممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، إن وجدت، ألا تعتبر من قبيل التمييز تدابير خاصة أخرى المقصود منها مراعاة احتياجات خاصة لأشخاص يعترف عموماً بأنهم في حاجة إلى حماية أو مساعدة خاصة لأسباب مثل الجنس، أو السن، أو العجز، أو المسؤوليات العائلية، أو المستوى الاجتماعي أو الثقافي.

المادة ٦

تتعهد كل دولة عضو تصدّق هذه الاتفاقية بتطبيقها على الأقاليم التابعة لها، وفقاً لأحكام دستور منظمة العمل الدولية.

(أحكام ختامية)

التوصية رقم ١١١

توصية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، ١٩٥٨

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته الثانية والأربعين في ٤ حزيران/يونيه ١٩٥٨،

وإذ قرّر أن يعتمد بعض المقترحات المتعلقة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة، وهو موضوع البند الرابع في جدول أعمال هذه الدورة،

وإذ قرّر أن تأخذ هذه المقترحات شكل توصية تكمل اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨، يعتمد في هذا اليوم الخامس والعشرين من حزيران/يونيه عام ثمان وخمسين وتسعمائة وألف التوصية التالية التي ستسمى توصية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨:

يوصي المؤتمر الدول الأعضاء بتطبيق الأحكام التالية:

أولاً - التعاريف

١- (١) في مفهوم هذه التوصية يشمل مصطلح "التمييز":

(أ) أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي، ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة،

(ب) أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل آخر يكون من أثره إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الاستخدام أو المهنة تحدده الدولة العضو المعنية بعد التشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمّال إن وجدت ومع الهيئات المختصة الأخرى.

(٢) لا يعتبر أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل على أساس مؤهلات يقتضيها شغل وظيفة معينة من قبيل التمييز.

(٣) في مفهوم هذه التوصية يشمل تعبيراً "الاستخدام" و"المهنة" إمكانية الوصول إلى التدريب المهني، والوصول إلى الاستخدام وإلى مهن معينة، وكذلك شروط الاستخدام وظروفه.

ثانياً - وضع السياسات وتطبيقها

٢- تقوم كل دولة عضو بوضع سياسة وطنية ترمي إلى منع التمييز في الاستخدام والمهنة. وتطبق هذه السياسة عن طريق التدابير التشريعية أو الاتفاقات الجماعية بين المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمّال أو بأي طريقة أخرى تتفق مع الظروف والممارسات الوطنية وتراعي المبادئ التالية:

- (أ) إن تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة مسألة ذات أهمية عامة،
- (ب) يتمتع كل الأشخاص دون تمييز بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في مجالات:
- "١" الحصول على التوجيه المهني وخدمات التوظيف،
- "٢" الحصول على التدريب والاستخدام اللذين يختارهما بنفسه على أساس صلاحيته الفردية لهذا التدريب أو الاستخدام،
- "٣" الترقية وفقاً لصفاته الفردية وخبرته وقدرته وجدّه،
- "٤" تأمين الاستمرار في الاستخدام،
- "٥" الأجر المتساوي عن العمل المتساوي،
- "٦" ظروف العمل بما فيها ساعات العمل وفترات الراحة والأجازات السنوية مدفوعة الأجر وتدابير السلامة والصحة المهنية فضلاً عن تدابير الضمان الاجتماعي وتسهيلات الرعاية والإعانات المقدمة مع الاستخدام.
- (ج) تطبق الوكالات الحكومية سياسات استخدام غير تمييزية في كل أنشطتها،
- (د) لا يمارس أصحاب العمل أو يشجعون التمييز في توظيف أو تدريب أي شخص على الاستخدام أو في ترقية أو إعادة تدريبه للاستخدام أو في تحديد أحكام وظروف الاستخدام، ولا يقوم أي شخص أو تنظيم بعرقلة ذلك أو بالتدخل بطريقة مباشرة أو غير مباشرة لدى أصحاب العمل في تطبيق هذا المبدأ،
- (هـ) يحترم أطراف المفاوضات الجماعية والعلاقات الصناعية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة، ويكفلوا عدم احتواء الاتفاقات الجماعية على أحكام ذات طابع تمييزي بالنسبة للحصول على الاستخدام أو التدريب أو الترقية أو الاحتفاظ بالوظيفة أو أحكام الاستخدام وشروطه،
- (و) لا تمارس منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال أو تشجع أي تمييز بالنسبة لقبول العضوية أو الاحتفاظ بها أو المشاركة في شؤونها.
- ٣- على كل دولة عضو:
- (أ) أن تكفل تطبيق مبادئ عدم التمييز:
- "١" بالنسبة للاستخدام تحت الرقابة المباشرة لسلطة وطنية،
- "٢" في أنشطة التوجيه المهني والتدريب المهني وخدمات التوظيف الخاضعة لتوجيه سلطة وطنية،
- (ب) ان تشجع حيثما كان ذلك عملياً وضرورياً مراعاة هذه المبادئ بالنسبة لأنواع الاستخدام الأخرى وأنواع التوجيه المهني والتدريب المهني وخدمات التوظيف الأخرى بأساليب مثل:
- "١" تشجيع الدولة وإدارات ووكالات الحكومات المحلية والصناعات والمنشآت التي تعمل في ظل الملكية أو الرقابة العامة لضمان تطبيق هذه المبادئ،
- "٢" جعل استحقاق العقود التي تتضمن مصروفات من الأموال العامة متوقفاً على مراعاة هذه المبادئ،
- "٣" جعل استحقاق منح منشآت التدريب وتصاريح تشغيل وكالات الاستخدام أو مكاتب التوجيه المهني الخاصة متوقفاً على مراعاة هذه المبادئ.
- ٤- تقام وكالات مناسبة، تساعد على الاقتضاء لجان استشارية مؤلفة من ممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال إن وجدت وغيرها من الهيئات المعنية بغرض تشجيع تطبيق هذه السياسة في كل ميادين الاستخدام العام والخاص وبوجه خاص:

- (أ) اتخاذ كل التدابير العملية لتشجيع التفهم العام وقبول مبادئ عدم التمييز،
- (ب) تلقي وبحث والتحقيق في الشكاوى من عدم مراعاة هذه السياسة وضمان تصحيح أي ممارسات تعتبر متناقضة مع هذه السياسة عن طريق التوفيق عند الضرورة،
- (ج) إعادة بحث أي شكاوى لا يمكن تسويتها فعلياً عن طريق التوفيق، وإبداء الآراء أو إصدار القرارات بشأن تصحيح الأساليب التمييزية التي تكتشف عن هذا الطريق.
- ٥- تقوم كل دولة عضو بإلغاء أي أحكام قانونية وتعديل أي تعليمات أو ممارسات إدارية لا تتماشى مع هذه السياسة.
- ٦- لا يؤثر تطبيق هذه السياسة تأثيراً سلبياً على أي تدابير خاصة تستهدف تلبية احتياجات خاصة لأشخاص يعترف بأنهم في حاجة إلى حماية أو مساعدة خاصة لأسباب مثل الجنس أو السن أو العجز أو المسؤوليات العائلية أو المستوى الاجتماعي أو الثقافي.
- ٧- لا تعتبر من قبيل التمييز أي تدابير تتخذ ضد فرد يشتبه عن وجه حق في قيامه بأنشطة فيها أضرار بأمن الدولة أو يثبت تورطه في هذه الأنشطة، شريطة أن يكون لهذا الشخص الحق في الطعن أمام هيئة مختصة أقيمت وفقاً للممارسات الوطنية.
- ٨- تراعى بالنسبة للعمال المهاجرين ذوي الجنسية الأجنبية وأفراد أسرهم أحكام اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ المتعلقة بالمساواة في المعاملة وأحكام توصية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ المتعلقة بإزالة القيود على الحصول على الاستخدام.
- ٩- يجري تعاون مستمر بين السلطات المختصة وممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال والهيئات المناسبة لبحث أي تدابير إيجابية أخرى قد تلزم على ضوء الظروف الوطنية لوضع مبادئ عدم التمييز موضع التنفيذ.

ثالثاً خ تنسيق تدابير مكافحة التمييز في كل المجالات

- ١٠- تتعاون السلطات المسؤولة عن العمل ضد التمييز في الاستخدام والمهنة تعاوناً وثيقاً مع السلطات المسؤولة عن العمل ضد التمييز في المجالات الأخرى حتى يمكن التنسيق بين التدابير المتخذة في كل المجالات.

الاتفاقية رقم ١٣٨

اتفاقية بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام، ١٩٧٣

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته الثامنة والخمسين في ٦ حزيران/يونيه ١٩٧٣؛

وإذ يشير إلى أحكام اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة)، ١٩١٩، واتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري)، ١٩٢٠، واتفاقية الحد الأدنى للسن، (الزراعة)، ١٩٢١، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الوقادون ومساعدوهم)، ١٩٢١، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية)، ١٩٣٢، واتفاقية الحد الأدنى للسن، (العمل البحري) (مراجعة)، ١٩٣٦، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة) (مراجعة)، ١٩٣٧، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية) (مراجعة)، ١٩٣٧، واتفاقية الحد الأدنى للسن (صياد الأسماك)، ١٩٥٩، واتفاقية الحد الأدنى للسن، (العمل تحت سطح الأرض)، ١٩٦٥؛

وإذ يرى أن الوقت قد حان لوضع صك عام بخصوص هذا الموضوع، بحيث يحلّ تدريجياً محل الصكوك الموجودة المنطبقة على قطاعات اقتصادية محددة، وذلك بغرض القضاء كلياً على عمل الأطفال؛

وإذ قرّر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام، وهي موضوع البند الرابع في جدول أعمال هذه الدورة؛

وإذ قرّر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية،

يعتمد في هذا اليوم السادس والعشرين من حزيران/يونيه عام ثلاث وسبعين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣؛

المادة ١

تتعهد كل دولة عضو تكون هذه الاتفاقية نافذة بالنسبة لها بإتباع سياسة وطنية ترمي إلى القضاء فعلياً على عمل الأطفال وإلى رفع الحد الأدنى لسن الاستخدام أو العمل بصورة تدريجية إلى مستوى يتفق مع النمو البدني والذهني للأحداث.

المادة ٢

١- تقرّر كل دولة عضو تصدّق على هذه الاتفاقية، في إعلان ترفقه بصك تصديقها، حداً أدنى لسن الاستخدام أو العمل على أراضيها أو على وسائل النقل المسجلة على أراضيها؛ ولا يجوز قبول أي شخص لم يبلغ هذا السن للاستخدام أو العمل في أي مهنة، مع مراعاة المواد ٤ إلى ٨ من هذه الاتفاقية.

٢- يجوز لكل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تخطر في وقت لاحق المدير العام لمكتب العمل الدولي، عن طريق إعلانات جديدة، أنها وضعت حداً للسن أعلى من الحد الذي حددته وقت تصديقها.

٣- لا يجوز أن يكون الحد الأدنى للسن المقرر عملاً بالفقرة ١ من هذه المادة أدنى من سن إنهاء الدراسة الإلزامية، ولا يجوز في أي حال أن يقل عن ١٥ سنة.

٤- على الرغم من أحكام الفقرة ٣ من هذه المادة، يجوز لأي دولة عضو لم يبلغ اقتصادها وتسهيلات التعليم درجة كافية من التطور، أن تقرّر في البداية حداً أدنى للسن يبلغ ١٤ سنة، وذلك بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين، حيثما وجدت.

٥- تورّد كل دولة عضو قرّرت حداً أدنى للسن يبلغ ١٤ سنة عملاً بأحكام الفقرة السابقة، في التقارير التي تقدّمها عن تطبيق هذه الاتفاقية بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية، بياناً توضح فيه:

(أ) أن الأسباب التي دفعتها إلى ذلك لا تزال قائمة؛ أو

(ب) أنها تتخلّى عن حقّها في الاستفادة من الأحكام المشار إليها ابتداءً من تاريخ تحدّده.

المادة ٣

١- لا يجوز أن يقلّ الحد الأدنى للسن عن ١٨ سنة للقبول في أي نوع من أنواع الاستخدام أو العمل التي يحتمل أن يعرض للخطر صحّة أو سلامة أو أخلاق الأحداث بسبب طبيعته أو الظروف التي يؤدي فيها.

٢- تحدّد القوانين أو اللوائح الوطنية أو السلطة المختصة، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين حيثما وجدت، أنواع الاستخدام أو العمل التي تنطبق عليها الفقرة ١ من هذه المادة.

٣- على الرغم من أحكام الفقرة ١ من هذه المادة، يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية أو السلطة المختصة، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين، حيثما وجدت، أن تسمح باستخدام أو العمل ابتداءً من سن ١٦ سنة شريطة أن تصان تماماً صحّة وسلامة وأخلاق الأحداث المعنيين وأن يتلقّى هؤلاء الأحداث تعليماً محدّداً أو تدريباً مهنيّاً كافيين بخصوص فرع النشاط المقصود.

المادة ٤

١- يجوز للسلطة المختصة، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين، حيثما وجدت، أن تستثني من نطاق انطباق هذه الاتفاقية، بالقدر الضروري، فئات محددة من الاستخدام أو العمل تظهر بشأنها مشاكل تطبيقية خاصّة وهامّة.

٢- تبين كل دولة عضو تصدّق هذه الاتفاقية، في تقريرها الأوّل عن تطبيق الاتفاقية الذي تقدّمه بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية، الفئات التي يمكن أن تكون قد استثنتها عملاً بالفقرة ١ من هذه المادة مع بيان الأسباب التي دفعتها إلى هذا الاستثناء، وتبين في تقاريرها اللاحقة وضع قوانينها وممارساتها تجاه الفئات المستثناة ومدى ما وصل إليه تنفيذ الاتفاقية أو ما تزمعه من تنفيذ لها فيما يتعلق بهذه الفئات.

٣- لا يجوز أن تستثنى من نطاق انطباق هذه الاتفاقية عملاً بهذه المادة، أنواع الاستخدام أو العمل التي تغطيها المادة ٣.

المادة ٥

- ١- يجوز لأي دولة عضو لم يبلغ اقتصادها وتسهيلاتهما الإدارية درجة كافية من التطور، أن تضيّق في البداية نطاق انطباق هذه الاتفاقية، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين حيثما وجدت.
- ٢- تبين كل دولة عضو تستفيد من أحكام الفقرة ١ من هذه المادة، في إعلان ترفقه بتصديقها، فروع النشاط الاقتصادي أو أنواع المؤسسات التي ستطبق عليها أحكام هذه الاتفاقية.
- ٣- تنطبق أحكام هذه الاتفاقية، كحد أدنى، على ما يلي: التعدين وقطع الأحجار، الصناعة التحويلية، البناء، الكهرباء والغاز والمياه، الخدمات الصحية، النقل والتخزين والمواصلات، المزارع الكبيرة وغيرها من المشاريع الزراعية التي يخصص إنتاجها أساساً للأغراض التجارية، ولا تشمل الحيازات الأسرية والصغيرة التي تنتج من أجل الاستهلاك المحلي ولا تستخدم عمالاً بأجر بصورة منتظمة.
- ٤- كل دولة عضو ضيّقت نطاق انطباق هذه الاتفاقية عملاً بهذه المادة:
- (أ) تبين في التقارير التي تقدمها بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية الوضع العام فيما يتعلق باستخدام أو عمل الأحداث والأطفال في فروع النشاط المستثناة من نطاق انطباق هذه الاتفاقية، وأي تقدم محرز نحو التوسع في تطبيق أحكامها؛
- (ب) يجوز لها في أي وقت أن توسع رسمياً نطاق تطبيق هذه الاتفاقية بإعلان ترسله إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي.

المادة ٦

- لا تنطبق هذه الاتفاقية على العمل الذي يؤديه الأطفال والأحداث في المدارس لأغراض التعليم العام أو المهني أو التقني، وفي مؤسسات التدريب الأخرى، ولا تنطبق على العمل في المنشآت الذي يؤديه الأشخاص الذين بلغوا سن ١٤ سنة على الأقل إذا كان هذا العمل ينفذ وفقاً لشروط تقررها السلطة المختصة بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين، حيثما وجدت، وكان يشكل جزءاً أساسياً من:
- (أ) دورة تعليمية أو تدريبية تقع مسؤوليتها الرئيسية على مدرسة أو مؤسسة تدريب؛
- (ب) برنامج تدريبي ينفذ قسمه الأكبر أو كله في منشأة، إذا كانت السلطة المختصة قد أقرته؛
- (ج) برنامج إرشادي أو توجيهي يرمي إلى تسهيل اختيار المهنة أو نوع التدريب.

المادة ٧

- ١- يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تسمح باستخدام أو عمل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين ١٣ و ١٥ سنة في أعمال خفيفة:
- (أ) لا يحتمل أن تكون ضارة بصحتهم أو نموهم؛
- (ب) لا تعطل مواظبتهم في المدرسة واشتراكهم في برامج التوجيه أو التدريب المهنيين التي تقرها السلطة المختصة، ولا تضعف قدرتهم على الاستفادة من التعليم الذي يتلقونه.
- ٢- يجوز أيضاً للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تسمح باستخدام أو عمل الأشخاص الذين بلغوا سن ١٥ سنة على الأقل ولم ينهوا دراستهم الإلزامية في أعمال تفي بالشروط المبينة في الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من الفقرة ١ من هذه المادة.

- ٣- تحدد السلطة المختصة الأنشطة التي يجوز السماح بالاستخدام أو العمل فيها بموجب الفقرتين ١ و ٢ من هذه المادة، وتقرر عدد الساعات والشروط التي يجوز فيها القيام بهذا الاستخدام أو العمل.
- ٤- على الرغم من أحكام الفقرتين ١ و ٢ من هذه المادة، يجوز لكل دولة عضو تستفيد من أحكام الفقرة ٤ من المادة ٢، وطالما ظلت تستفيد منها، أن تستعيز عن سني ١٢ و ١٤ سنة بسني ١٣ و ١٥ سنة في الفقرة ١ من هذه المادة، وعن سن ١٤ سنة بسن ١٥ سنة في الفقرة ٢.

المادة ٨

- ١- يجوز للسلطة المختصة، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين، حيثما وجدت، أن تسمح بإعفاءات من الالتزام بحظر الاستخدام أو العمل الذي تنص عليه المادة ٢ من هذه الاتفاقية لأغراض منها المشاركة في حفلات فنية، وذلك بتراخيص تمنح في كل حالة على حدة.
- ٢- تقيّد التراخيص التي تمنح لهذه الغاية عدد الساعات التي يسمح فيها بالاستخدام أو العمل وتحدّد الشروط التي يجب أن يخضع لها.

المادة ٩

- ١- تتخذ السلطة المختصة جميع التدابير اللازمة، بما فيها فرض عقوبات مناسبة، لضمان تنفيذ أحكام هذه الاتفاقية بفعالية.
- ٢- تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية أو السلطة المختصة الأشخاص المسؤولين عن الالتزام بالأحكام التي توضع لإنفاذ هذه الاتفاقية.
- ٣- تقرر القوانين أو اللوائح الوطنية أو السلطة المختصة السجلات أو الوثائق الأخرى التي يتعيّن على صاحب العمل الاحتفاظ بها وتقديمها؛ وتتضمّن هذه السجلات أو الوثائق أسماء وأعمار وتواريخ ميلاد الأشخاص الذين يستخدمهم أو يعملون من أجله وتقل أعمارهم عن ١٨ سنة، على أن تكون مصدّقة حسب الأصول عند الإمكان.

المادة ١٠

- ١- تراجع هذه الاتفاقية، بالشروط المبينة في هذه المادة، اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة)، ١٩١٩، واتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري)، ١٩٢٠، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الزراعة)، ١٩٢١، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الوقادون ومساعدوهم)، ١٩٢١، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية)، ١٩٣٢، واتفاقية الحد الأدنى للسن، (العمل البحري) (مراجعة)، ١٩٣٦، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة) (مراجعة)، ١٩٣٧، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية) (مراجعة)، ١٩٣٧، واتفاقية الحد الأدنى للسن (صيادو الأسماك)، ١٩٥٩، واتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل تحت سطح الأرض)، ١٩٦٥.
- ٢- لا يستتبع بدء نفاذ هذه الاتفاقية إقفال باب تصديق اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري) (مراجعة)، ١٩٣٦، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة) (مراجعة)، ١٩٣٧، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية) (مراجعة)، ١٩٣٧، واتفاقية الحد الأدنى للسن (صيادو الأسماك)، ١٩٥٩، واتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل تحت سطح الأرض)، ١٩٦٥.

٣- يقفل باب تصديق اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة)، ١٩١٩، واتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري)، ١٩٢٠، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الزراعة)، ١٩٢١، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الوقادون ومساعدوهم)، ١٩٢١، عندما توافق جميع الأطراف فيها على ذلك بتصديق هذه الاتفاقية أو بإعلان ترسله إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي.

٤- عندما تقبل الالتزامات الناشئة عن هذه الاتفاقية:

(أ) من قبل دولة عضو طرف في اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة) (مراجعة)، ١٩٣٧، وإذا كان الحد الأدنى المقرر فيها للسن عملاً بالمادة ٢ من هذه الاتفاقية لا يقل عن ١٥ سنة، يستتبع ذلك قانوناً النقض المباشر للاتفاقية المذكورة:

(ب) فيما يتعلق بالأعمال غير الصناعية حسب تعريفها في اتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية)، ١٩٣٢، من قبل دولة عضو طرف في الاتفاقية المذكورة، يستتبع ذلك قانوناً النقض المباشر للاتفاقية المذكورة.

(ج) فيما يتعلق بالأعمال غير الصناعية حسب تعريفها في اتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية) (مراجعة)، ١٩٣٧، من قبل دولة عضو طرف في الاتفاقية المذكورة، وإذا كان الحد الأدنى المقرر فيها للسن عملاً بالمادة ٢ من هذه الاتفاقية لا يقل عن ١٥ سنة، يستتبع ذلك قانوناً النقض المباشر للاتفاقية المذكورة:

(د) فيما يتعلق بالعمل البحري، من قبل دولة عضو طرف في اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري) (مراجعة)، ١٩٣٦، وإذا كان الحد الأدنى المقرر فيها للسن عملاً بالمادة ٢ من هذه الاتفاقية لا يقل عن ١٥ سنة أو بينت هذه الدولة أن المادة ٣ من هذه الاتفاقية تنطبق على العمل البحري، يستتبع ذلك قانوناً النقض المباشر للاتفاقية المذكورة:

(هـ) فيما يتعلق بالعمل في الصيد البحري، من قبل دولة عضو طرف في اتفاقية الحد الأدنى للسن (صيادو الأسماك)، ١٩٥٩، وإذا كان الحد الأدنى المقرر فيها للسن عملاً بالمادة ٢ من هذه الاتفاقية لا يقل عن ١٥ سنة أو بينت هذه الدولة أن المادة ٣ من هذه الاتفاقية تنطبق على العمل في الصيد البحري، يستتبع ذلك قانوناً النقض المباشر للاتفاقية المذكورة:

(و) من قبل دولة عضو طرف في اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل تحت سطح الأرض)، ١٩٦٥، وإذا كان الحد الأدنى المقرر فيها للسن عملاً بالمادة ٢ من هذه الاتفاقية لا يقل عن الحد المقرر عملاً بالاتفاقية المذكورة أو بينت هذه الدولة أن هذا الحد ينطبق على العمل في المناجم تحت سطح الأرض بموجب المادة ٣ من هذه الاتفاقية، يستتبع ذلك قانوناً النقض المباشر للاتفاقية المذكورة. شريطة بدء نفاذ هذه الاتفاقية.

٥- يستتبع قبول الالتزامات الناشئة عن هذه الاتفاقية:

(أ) نقض اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة)، ١٩١٩ بموجب مادتها ١٢؛

(ب) فيما يتعلق بالزراعة، نقض اتفاقية الحد الأدنى للسن (الزراعة)، ١٩٢١، بموجب مادتها ٩؛

(ج) فيما يتعلق بالعمل البحري، نقض اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري)، ١٩٢٠، بموجب مادتها ١٠، ونقض اتفاقية الحد الأدنى للسن (الوقادون ومساعدوهم)، ١٩٢١، بموجب مادتها ١٢، شريطة بدء نفاذ هذه الاتفاقية.

(أحكام ختامية)

التوصية رقم ١٤١

توصية بشأن الحد الأدنى لسنّ الاستخدام، ١٩٧٣

إنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته الثامنة
والخمسين في ٦ حزيران/يونيه ١٩٧٣؛
وإنّ يعترف بأنّ القضاء الفعلي على عمل الأطفال والرفع التدريجي للحدّ الأدنى لسنّ الاستخدام
يشكلان جانباً واحداً فقط من الجوانب المتعلقة بحماية وتقديم الأطفال والأحداث؛
وإنّ يلاحظ اهتمام كامل منظومة الأمم المتحدة بهذه الحماية وهذا التقدّم؛
وإنّ اعتمد اتفاقية الحد الأدنى للسنّ، ١٩٧٣؛
ورغبةً منه في أن يحدّد عناصر أخرى للسياسات التي تهتمّ منظومة العمل الدولية؛
وإنّ قرّر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالحدّ الأدنى لسنّ الاستخدام، وهي موضوع البند الرابع
في جدول أعمال هذه الدورة؛
وإنّ قرّر أن تأخذ هذه المقترحات شكل توصية تكمل اتفاقية الحدّ الأدنى للسنّ، ١٩٧٣،
يعتمد في هذا اليوم السادس والعشرين من حزيران/يونيه عام ثلاث وسبعين وتسعمائة وألف
التوصية التالية التي ستسمى توصية الحدّ الأدنى للسنّ، ١٩٧٣:

أولاً - السياسة الوطنية

١- لضمان نجاح السياسة الوطنية التي تنصّ عليها المادة ١ من اتفاقية الحد الأدنى للسنّ،
١٩٧٣، ينبغي إعطاء أولوية عالية لوضع خطط من أجل الأطفال والأحداث وتلبية احتياجاتهم في إطار
سياسات وبرامج التنمية الوطنية، وللتوسيع التدريجي للتدابير المترابطة اللازمة لتوفير أفضل الظروف
الممكنة للنمو البدني والذهني للأطفال والأحداث.

٢- ينبغي، في هذا الصدد، إيلاء عناية خاصة لعدد من النواحي المتعلقة بالتخطيط والسياسة، ومنها:

(أ) الالتزام الثابت، على الصعيد الوطني، بتحقيق العمالة الكاملة وفق الاتفاقية والتوصية المتعلقةتين
بسياسة الاستخدام، ١٩٦٤، واتخاذ تدابير ترمي إلى تعزيز التنمية الموجهة نحو العمالة في المناطق
الريفية والحضرية؛

(ب) توسيع نطاق التدابير الاقتصادية والاجتماعية الأخرى تدريجياً بغرض تخفيف الفقر حيثما يوجد
وضمن مستويات معيشة ودخل للأسر من شأنها أن تلغي ضرورة اللجوء إلى النشاط الاقتصادي
للأطفال؛

- (ج) وضع نظم للضمان الاجتماعي وتدابير لرعاية الأسرة وتوسيع نطاقها تدريجياً دون تمييز، بحيث ترمي إلى ضمان إعالة الأطفال بما في ذلك دفع إعانات للأطفال؛
- (د) إقامة تسهيلات كافية للتعليم والتوجيه والتدريب المهنيين، وتوسيعها تدريجياً، على أن يتناسب شكلها ومحتواها مع احتياجات الأطفال والأحداث المعنيين؛
- (هـ) إقامة تسهيلات مناسبة لحماية ورعاية الأطفال والأحداث بما فيهم الأحداث العاملين، ولتعزيز نموهم، وتوسيعها تدريجياً.

٣- ينبغي أن يولى اهتمام خاص، عند الضرورة، لاحتياجات الأطفال والأحداث المحرومين من الأسر أو الذين لا يعيشون مع أسرهم، واحتياجات الأطفال والأحداث المهاجرين الذين يعيشون وينتقلون مع أسرهم. وينبغي أن تتضمن التدابير التي تتخذ لهذه الغاية تقديم المنح الدراسية والتدريب المهني.

٤- ينبغي أن يفرض نظام اليوم الكامل في المدرسة أو المشاركة في برامج التوجيه المهني أو التدريب المعتمدة وأن يضمن هذا بفعالية حتى سن يساوي على الأقل السن المقرر للقبول في الاستخدام بموجب المادة ٢ من اتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣.

٥- (١) ينبغي توخي تدابير تتعلق بالتدريب التحضيري ولا تنطوي على مخاطر، من أجل أنواع الاستخدام أو العمل التي يكون الحد الأدنى للسن المقرر لها بموجب المادة ٣ من اتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣، أعلى من سن إنهاء الدراسة الإلزامية بنظام اليوم الكامل.

(٢) ينبغي التفكير في اتخاذ تدابير مشابهة في الحالات التي تتضمن فيها اشتراطات مهنية معينة حداً أدنى لسن القبول فيها أعلى من سن إنهاء الدراسة الإلزامية بنظام اليوم الكامل.

ثانياً - الحد الأدنى للسن

٦- ينبغي أن يكون الحد الأدنى للسن واحداً بالنسبة لجميع قطاعات النشاط الاقتصادي.

٧- (١) ينبغي أن تضع الدول الأعضاء كهدف لها رفع الحد الأدنى لسن الاستخدام أو العمل المقرر بموجب المادة ٢ من اتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣، إلى ١٦ سنة بصورة تدريجية.

(٢) ينبغي اتخاذ إجراءات عاجلة في الحالات التي لا يزال فيها الحد الأدنى لسن الاستخدام أو العمل الذي تغطيه المادة ٢ من اتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣، أقل من ١٥ سنة، وذلك لرفع هذا الحد.

٨- عندما يتعذر وضع حد أدنى للسن على الفور من أجل جميع الأعمال الزراعية والأنشطة المتعلقة بها في المناطق الريفية، ينبغي أن يوضع على الأقل حد أدنى لسن الاستخدام في المزارع الكبيرة والمشاريع الزراعية الأخرى المشار إليها في الفقرة ٣ من المادة ٥ من اتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣.

ثالثاً - الاستخدام أو العمل الخطران

٩- ينبغي اتخاذ إجراءات فورية في الحالات التي لا يزال فيها الحد الأدنى لسن القبول في أنواع الاستخدام أو العمل التي يحتمل أن يعرض للخطر صحة وسلامة أو أخلاق الأحداث أقل من ١٨ سنة، وذلك لرفع هذا الحد.

١٠- (١) ينبغي إيلاء كامل الاعتبار لمعايير العمل الدولية ذات الصلة، ومنها المعايير المتعلقة بالمواد أو العوامل أو العمليات الخطرة (بما فيها الإشعاعات المؤينة)، ورفع الأحمال الثقيلة، والعمل تحت سطح

الأرض، عند تحديد أنواع الاستخدام أو العمل التي تنطبق عليها المادة ٣ من اتفاقية الحد الأدنى للسّن، ١٩٧٣. (٢) ينبغي أن يعاد النظر دورياً في قائمة أنواع الاستخدام أو العمل المشار إليها، وأن تعدّل عند الضرورة، وخاصة على ضوء تقدّم المعارف العلميّة والتقنيّة.

١١- ينبغي، في الحالات التي تشير إليها المادة ٥ من اتفاقية الحد الأدنى للسّن، ١٩٧٣، حيث لا يوضع على الفور حدّ أدنى للسّن من أجل فروع معيّنة من النشاط الاقتصادي أو أنواع معيّنة من المؤسسات، أن تطبّق فيها تدابير مناسبة بخصوص الحدّ الأدنى للسّن على أنواع الاستخدام أو العمل التي تنطوي على مخاطر بالنسبة للأحداث.

رابعاً - ظروف الاستخدام

١٢- (١) ينبغي اتخاذ تدابير لضمان أن تبلغ ظروف استخدام أو عمل الأطفال والأحداث الذين يقلّ عمرهم عن ١٨ سنة مستوى مقبولاً وأن تظلّ عند هذا المستوى. وينبغي مراقبة هذه الظروف عن كثب.

(٢) ينبغي كذلك اتخاذ تدابير لضمان ومراقبة الظروف التي يتلقّى فيها الأطفال والأحداث التوجيه المهني والتدريب في المنشآت والمؤسسات التدريبيّة ومدارس التعليم المهني أو التقني، ولوضع معايير لحمايتهم وتنميتهم.

١٣- (١) ينبغي إيلاء عناية خاصّة لما يلي في معرض تطبيق الفقرة السابقة والفقرة ٣ من المادة ٧ من اتفاقية الحد الأدنى للسّن، ١٩٧٣:

- (أ) تقديم أجر عادل وحماية هذا الأجر، مع مراعاة مبدأ الأجر المتساوي للعمل المتساوي؛
 - (ب) فرض قيود دقيقة على ساعات العمل اليوميّة والأسبوعيّة وحظر العمل الإضافي، لإتاحة وقت كافٍ للتعليم والتدريب (بما فيه الوقت اللازم للواجبات المنزليّة المرتبطة بهذا التعليم والتدريب)، وللراحة أثناء النهار والتسليّة؛
 - (ج) منح فترة راحة ليليّة من ١٢ ساعة متوالية على الأقلّ وأيام الراحة الأسبوعيّة المعتادة، مع عدم السماح بأيّ استثناء إلا في حالات الطوارئ الفعليّة؛
 - (د) منح إجازة سنويّة مدفوعة الأجر من أربعة أسابيع على الأقلّ، ولا تقلّ في أيّ حال عن الإجازة الممنوحة للكبار؛
 - (هـ) تغطية عن طريق نظم الضمان الاجتماعي، بما فيها نظم إعانات إصابات العمل والرعاية الطبيّة والمرض، مهما كانت ظروف الاستخدام أو العمل؛
 - (و) المحافظة على مستويات مقبولة للسلامة والصحة وتوفير توجيه ومراقبة مناسبين.
- (٢) تنطبق الفقرة الفرعيّة (١) من هذه الفقرة على البحارة الأحداث إذا لم تكن تغطّيهم، بخصوص المسائل المعالجة في الفقرة الفرعيّة المذكورة، اتفاقيّات أو توصيات عمل دوليّة تتناول بالتحديد العمل البحري.

خامساً - التطبيق

١٤- (١) ينبغي للتدابير التي تتخذ لضمان تطبيق اتفاقية الحد الأدنى للسّن، ١٩٧٣، وهذه التوصية بصورة فعّالة أن تتضمن ما يلي:

- (أ) تعزيز أقسام تفتيش العمل والأقسام المرتبطة بها بالقدر اللازم، وذلك مثلاً عن طريق تدريب المفتشين تدريباً خاصاً لكشف التجاوزات في استخدام أو عمل الأطفال والأحداث ولتصحيح هذه التجاوزات؛

- (ب) تعزيز الأقسام المعنية بتحسين التدريب في المنشآت والتفتيش عليه.
- (٢) ينبغي التأكيد على الدور الذي يمكن أن يؤديه المفتشون في تقديم المعلومات والنصائح بخصوص الوسائل الفعالة التي تكفل التقييد بالأحكام ذات الصلة، وبخصوص ضمان إنفاذها.
- (٣) ينبغي تحقيق تنسيق وثيق بين تفتيش العمل والتفتيش على التدريب في المنشآت لكي يعطيا أكبر مردود اقتصادي، وينبغي، بصورة عامة، أن تتعاون أقسام إدارة العمل تعاوناً وثيقاً في عملها مع الأقسام المسؤولة عن تعليم وتدريب ورعاية وتوجيه الأطفال والأحداث.
- ١٥- ينبغي إيلاء عناية خاصة لما يلي:
- (أ) تنفيذ الأحكام المتعلقة بممارسة أنواع الاستخدام أو العمل الخطرة؛
- (ب) منع استخدام أو عمل الأطفال والأحداث أثناء ساعات الدراسة أو التدريب إذا كانا إلزاميين.
- ١٦- ينبغي اتخاذ التدابير التالية لتسهيل التحقق من الأعمار:
- (أ) ينبغي للسلطات العامة أن تحافظ على نظام فعال لتسجيل المواليد، على أن يتضمن إصدار شهادات الميلاد؛
- (ب) ينبغي أن يشترط على أصحاب العمل الاحتفاظ بسجلات أو وثائق أخرى لا تقتصر على إيراد الأسماء والأعمار وتواريخ الميلاد المصدقة حسب الأصول عند الإمكان، بالنسبة للأطفال والأحداث المستخدمين لديهم، بل كذلك بالنسبة للذين يتلقون توجيهاً مهنيّاً أو تدريباً في منشأتهم، وأن يقدموا هذه السجلات أو الوثائق للسلطة المختصة؛
- (ج) ينبغي تزويد الأطفال والأحداث العاملين في الطرقات، أو الأكشاك الخارجية، أو الأماكن العامة، أو المهن المتجولة، أو في ظروف أخرى يتعذر معها مراقبة سجلات أصحاب العمل، بتراخيص أو وثائق أخرى تبين أهليتهم لهذا العمل.

الاتفاقية رقم ١٨٢

اتفاقية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها، ١٨٢

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

إذ دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته السابعة والثمانين في الأول من حزيران/يونيه ١٩٩٩،

وإذ يلاحظ الحاجة إلى اعتماد صكوك جديدة ترمي إلى حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها، بوصف ذلك الأولوية الرئيسية للإجراءات على الصعيدين الوطني والدولي، بما في ذلك التعاون والمساعدة الدوليان، وذلك من أجل تكملة الاتفاقية والتوصية المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام، ١٩٧٣، اللتين تظلان صكين أساسيين في مجال عمل الأطفال،

وإذ يلاحظ أن القضاء الفعلي على أسوأ أشكال عمل الأطفال يقتضي اتخاذ إجراءات فورية وشاملة، على أن تؤخذ في الحسبان أهمية التعليم الأساسي المجاني وضرورة انتشار الأطفال المعنيين من مثل هذا العمل وضمن إعادة تأهيلهم ودمجهم اجتماعياً، مع أخذ احتياجات أسرهم بعين الاعتبار،

وإذ يذكر بالقرار المتعلق بالقضاء على عمل الأطفال الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته الثالثة والثمانين في عام ١٩٩٦،

وإذ يقر بأن الفقر هو - إلى حد كبير - السبب الكامن وراء عمل الأطفال وأن الحل على الأمد الطويل يكمن في النمو الاقتصادي المستدام الذي يفضي إلى التقدم الاجتماعي، ولاسيما تخفيف حدة الفقر والتعليم على صعيد عالمي،

وإذ يذكر بالاتفاقية المتعلقة بحقوق الطفل التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في ٢٠ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٩،

وإذ يذكر بإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته، وهو الإعلان الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته السادسة والثمانين عام ١٩٩٨،

وإذ يذكر بأن بعض أسوأ أشكال عمل الأطفال مشمولة بصكوك دولية أخرى، ولاسيما اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠، واتفاقية الأمم المتحدة التكميلية لإبطال الرق وتجارة الرقيق والأعراف والممارسات الشبيهة بالرق، ١٩٥٦؛

وإذ قرّر اعتماد بعض المقترحات فيما يتعلق بعمل الأطفال، وهو البند الرابع في جدول أعمال الدورة؛

وإذ عقد العزم على أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية،

يعتمد، في هذا اليوم السابع عشر من حزيران/يونيه عام تسع وتسعين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية، التي ستسمى اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩؛

المادة ١

تتخذ كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية بسرعة ودون إبطاء تدابير فورية وفعالة تكفل بموجبها حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها.

المادة ٢

يطبق تعبير "الطفل" في مفهوم هذه الاتفاقية على جميع الأشخاص دون سن الثامنة عشرة.

المادة ٣

- يشمل تعبير "أسوأ أشكال عمل الأطفال" في مفهوم هذه الاتفاقية ما يلي:
- (أ) كافة أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق، كبيع الأطفال والاتجار بهم وعبودية الدين والقيانة والعمل القسري أو الإجباري، بما في ذلك التجنيد القسري أو الإجباري للأطفال لاستخدامهم في صراعات مسلحة،
 - (ب) استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لأغراض الدعارة، أو لإنتاج أعمال إباحية أو أداء عروض إباحية؛
 - (ج) استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لمزاولة أنشطة غير مشروعة، ولاسيما إنتاج المخدرات بالشكل الذي حددت فيه في المعاهدات الدولية ذات الصلة والاتجار بها،
 - (د) الأعمال التي يرجح أن تؤدي، بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاوّل فيها، إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي.

المادة ٤

- ١- تحدد القوانين أو الأنظمة الوطنية أو السلطة المختصة، بعد التشاور مع المنظمات المعنية لأصحاب العمل والعمال، أنواع العمل المشار إليها في المادة ٣ (د)، مع أخذ المعايير الدولية ذات الصلة بعين الاعتبار، ولاسيما الفقرتان ٣ و٤ من توصية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩.
- ٢- تحدد السلطة المختصة، بعد التشاور مع المنظمات المعنية لأصحاب العمل والعمال، مكان وجود الأعمال التي حددت على أنها من هذا النوع.
- ٣- تقوم السلطة المختصة بفحص القائمة المنظمة بأنواع العمل التي تمّ البتّ بشأنها بمقتضى الفقرة ١ من هذه المادة، ومراجعتها عند الاقتضاء بصورة دورية، وبالتشاور مع المنظمات المعنية لأصحاب العمل والعمال.

المادة ٥

تنشئ كل دولة عضو أو تحدّد آليات ملائمة لرصد تطبيق الأحكام الرامية إلى تنفيذ هذه الاتفاقية بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال.

المادة ٦

- ١- تقوم كل دولة عضو بتصميم وتنفيذ برامج عمل من أجل القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال في المقام الأول.
- ٢- ينبغي تصميم برامج العمل هذه وتنفيذها بالتشاور مع المؤسسات الحكومية المختصة ومنظمات أصحاب العمل والعمال، مع أخذ وجهات نظر المجموعات المعنية الأخرى، عند الاقتضاء، بعين الاعتبار.

المادة ٧

- ١- تتخذ كل دولة عضو كافة التدابير الضرورية لكفالة تطبيق وإنفاذ الأحكام المنفذة لهذه الاتفاقية بشكل فعال، بما في ذلك النص على عقوبات جزائية أو غيرها من العقوبات، عند الاقتضاء، وتطبيقها.
- ٢- تتخذ كل دولة عضو، وازعة في اعتبارها أهمية التعليم في القضاء على عمل الأطفال، تدابير فعالة ومحددة زمنياً من أجل:
 - (أ) الحيلولة دون انخراط الأطفال في أسوأ أشكال عمل الأطفال؛
 - (ب) توفير المساعدة المباشرة الضرورية والملائمة لانتشال الأطفال من أسوأ أشكال عمل الأطفال وإعادة تأهيلهم ودمجهم اجتماعياً؛
 - (ج) ضمان حصول جميع الأطفال المنتشليين من أسوأ أشكال عمل الأطفال على التعليم المجاني الأساسي وعلى التدريب المهني حيثما كان ذلك ممكناً وملائماً؛
 - (د) تحديد الأطفال المعرضين بشكل خاص للمخاطر وإقامة صلات مباشرة معهم؛
 - (هـ) أخذ الوضع الخاص للفتيات بعين الاعتبار.
- ٣- تعين كل دولة عضو السلطة المختصة المسؤولة عن تنفيذ الأحكام المنفذة لهذه الاتفاقية.

المادة ٨

- تتخذ الدول الأعضاء تدابير ملائمة لمساعدة بعضها بعضاً في إنفاذ أحكام هذه الاتفاقية من خلال تعزيز التعاون و/أو المساعدة الدوليين، بما في ذلك تدابير لتقديم الدعم للتنمية الاجتماعية والاقتصادية، ولبرامج اجتثاث الفقر والتعليم على صعيد عالمي.
- (أحكام ختامية)

التوصية رقم ١٩٠

توصية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها، ١٩٩٩

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
إذ دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته السابعة الثمانين
في الأول من حزيران/يونيه ١٩٩٩؛
وإذ اعتمد اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩؛
وإذ قرّر اعتماد بعض المقترحات فيما يتعلق بعمل الأطفال، وهو البند الرابع في جدول أعمال الدورة؛
وإذ عقد العزم على أن تأخذ هذه المقترحات شكل توصية تكمل اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩،
يعتمد، في هذا اليوم السابع عشر من حزيران/يونيه عام تسع وتسعين وتسعمائة وألف التوصية
التالي التي ستسمى توصية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩؛
١- تكمل أحكام هذه التوصية أحكام اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (التي سيشار إليها
فيما بعد باسم "الاتفاقية")، وينبغي تطبيقها مقرونة بها.

أولاً - برامج العمل

٢- ينبغي أن تصمّم برامج العمل المشار إليها في المادة ٦ من الاتفاقية وتنفّذ بسرعة ودون إبطاء
بالتشاور مع المؤسسات الحكومية ذات العلاقة ومع منظمات أصحاب العمل والعمّال، على أن تؤخذ بعين
الاعتبار وجهات نظر الأطفال المتأثرين مباشرة بأسوأ أشكال عمل الأطفال ووجهات نظر أسرهم، وعند
الاقتضاء، وجهات نظر المجموعات المعنية الأخرى التي نذرت نفسها لخدمة أهداف الاتفاقية وهذه
التوصية. وينبغي أن تهدف مثل هذه البرامج، بين جملة أمور، إلى:

- (أ) تحديد أسوأ أشكال عمل الأطفال والتنديد بها،
- (ب) الحيلولة دون انخراط الأطفال في أسوأ أشكال عمل الأطفال أو انتشالهم منها، وحمايتهم من
الإجراءات الانتقامية، وتوفير الترتيبات لإعادة تأهيلهم ودمجهم اجتماعياً من خلال تدابير
تتصدى لاحتياجاتهم التعليمية والبدنية والنفسية؛

(ج) إيلاء اهتمام خاص:

(١) للأطفال الأصغر سناً؛

(٢) للصبايا من البنات؛

- (٣) لمشكلة الأعمال التي تنفذ في الخفاء، والتي تتعرض فيها الفتيات بشكل خاص للخطر؛
- (٤) للمجموعات الأخرى من الأطفال الضعفاء بشكل خاص أو من ذوي الاحتياجات الخاصة؛
- (د) تحديد المجتمعات المحلية التي يتعرض فيها الأطفال بشكل خاص للخطر وإقامة صلات معها والعمل معها؛
- (هـ) إطلاع وتوعية وتعبئة الرأي العام والمجموعات المعنية، بما في ذلك الأطفال وأسرهـم.

ثانياً خ الأعمال الخطرة

٣- ينبغي - عند تحديد أنواع العمل المشار إليها في المادة ٣ (د) من الاتفاقية وتحديد أماكن وجودها- أن يولى الاعتبار لأمر من بينها:

- (أ) الأعمال التي تعرض الأطفال للاستغلال البدني أو النفسي أو الجنسي،
- (ب) الأعمال التي تزاوّل في باطن الأرض، أو تحت المياه أو على ارتفاعات خطيرة أو في أماكن محصورة؛
- (ج) الأعمال التي تستخدم فيها آلات ومعدّات وأدوات خطيرة، أو التي تستلزم مناولة أو نقل أحمال ثقيلة يدوياً؛
- (د) الأعمال التي تزاوّل في بيئة غير صحيّة يمكن أن تعرض الأطفال، على سبيل المثال، لمواد أو عوامل أو عمليّات خطيرة، أو لدرجات حرارة أو مستويات ضوضاء أو اهتزازات ضارة بصحتهم؛
- (هـ) الأعمال التي تزاوّل في ظروف بالغة الصعوبة كالعـمل لساعات طويلة مثلاً أو أثناء الليل، أو العمل الذي يحتفظ فيه بالطفل في مكان صاحب العمل دون سبب معقول.

٤- فيما يتصل بأنواع العمل المشار إليها في المادة ٣ (د) من الاتفاقية وفي الفقرة ٣ آنفاً، يجوز للقوانين أو الأنظمة الوطنية أو السلطة المختصة أن تصرّح - بعد التشاور مع المنظمات المعنية للعمال وأصحاب العمل- بالاستخدام أو العمل اعتباراً من سن السادسة عشرة، شرط أن تقدّم الحماية الكاملة لصحة الأطفال المعنّيين وسلامتهم ومسلكهم الأخلاقي وشرط أن يكون هؤلاء الأطفال قد تلقوا تعليمًا خاصاً أو تدريباً مهنيًا ملائمًا في الميدان الذي سيعملون فيه.

ثالثاً - التطبيق

٥ - (١) ينبغي جمع معلومات مفصّلة وبيانات إحصائية عن طبيعة عمل الأطفال ومداه وتحديث هذه المعلومات كي تستخدم كأساس لتحديد الأولويات في الإجراءات الوطنية الرامية إلى القضاء على عمل الأطفال، ولاسيما حظر أسوأ أشكاله والقضاء عليها بسرعة ودون إبطاء.

(٢) ينبغي أن تشمل تلك المعلومات والبيانات الإحصائية، قدر الإمكان، بيانات مصنّفة حسب الجنس، والفئة العمرية، والمهنة، وفرع النشاط الاقتصادي، والوضع في العمل، والمدارس التي تمّ التردّد عليها، والموقع الجغرافي. ويجب أن تؤخذ أهميّة وجود نظام فعّال لتسجيل المواليد، بما في ذلك إصدار شهادات الميلاد، بعين الاعتبار.

(٣) ينبغي جمع البيانات ذات الصلة المتعلقة بانتهاكات الأحكام الوطنية الرامية إلى حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها والمحافظة على تحديثها.

٦- ينبغي القيام بجمع المعلومات والبيانات المشار إليها في الفقرة ٥ أعلاه ومعالجتها بشكل يراعى معه الحقّ في حماية الخصوصيات.

٧- ينبغي أن يُبلِّغ مكتب العمل الدولي بالمعلومات التي يتمّ جمعها بمقتضى الفقرة ٥ أعلاه بشكل منتظم.

٨- ينبغي للدول الأعضاء أن تنشئ أو تعيّن أجهزة وطنية ملائمة لرصد تنفيذ الأحكام الوطنية الرامية إلى حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال.

٩- ينبغي للدول الأعضاء أن تكفل وجود تعاون بين السلطات المختصة التي تضطلع بمسؤولية تنفيذ الأحكام الوطنية الرامية إلى حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها وتضمن وجود تنسيق بين أنشطتها.

١٠- ينبغي للقوانين أو التشريعات الوطنية أو السلطة المختصة أن تحدّد الأشخاص الذين يتحملون المسؤولية في حالة عدم مراعاة الأحكام الوطنية الرامية إلى حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها.

١١- ينبغي للدول الأعضاء أن تتعاون مع الجهود الدولية الرامية إلى حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها بسرعة ودون إبطاء، بقدر ما يتفق ذلك مع القانون الوطني، وذلك عن طريق:

(أ) جمع وتبادل المعلومات المتعلقة بالجرائم الجنائية، بما في ذلك الجرائم التي تضرع فيها شبكات دولية؛
 (ب) تعقب ومقاضاة الأشخاص الذين يشاركون في بيع الأطفال والاتجار بهم، أو في استخدامهم أو تشغيلهم أو عرضهم في أنشطة غير مشروعة أو لأغراض الدعارة أو إنتاج أعمال إباحية أو أداء عروض إباحية؛

(ج) حفظ سجلّ بأسماء مرتكبي مثل هذه الجرائم.

١٢- ينبغي للدول الأعضاء أن تعتبر أسوأ أشكال عمل الأطفال التالية في عداد الجرائم الجنائية:
 (أ) كافة أشكال الرقّ أو الممارسات الشبيهة بالرقّ، كبيع الأطفال والاتجار بهم، وعبودية الدين والقنانة والعمل القسري أو الإجباري، بما في ذلك التجنيد القسري أو الإجباري للأطفال لاستخدامهم في صراعات مسلحة،

(ب) استخدام أو تشغيل أو عرض طفل لأغراض الدعارة، أو إنتاج أعمال إباحية، أو أداء عروض إباحية؛

(ج) استخدام أو تشغيل أو عرض طفل لمزاولة أنشطة غير مشروعة، وخاصة إنتاج المخدرات بالشكل الذي حددت فيه في المعاهدات الدولية ذات الصلة، والاتجار بتلك المواد، أو لمزاولة أنشطة تستدعي حمل الأسلحة النارية أو غيرها من الأسلحة أو استخدامها بشكل غير قانوني.

١٣- ينبغي للدول الأعضاء أن تضمن إيقاع العقوبات، بما في ذلك، عند الاقتضاء، العقوبات الجنائية، عند ارتكاب انتهاكات للأحكام الوطنية الرامية إلى حظر أي نوع من أنواع العمل المشار إليها في المادة ٣ (د) من الاتفاقية والقضاء عليه.

١٤- ينبغي للدول الأعضاء أن ترتأي أيضاً بسرعة ودون إبطاء تدابير علاجية جنائية أو مدنية أو إدارية أخرى، عند الاقتضاء، لضمان التنفيذ الفعال للأحكام الوطنية الرامية إلى حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها، كالإشراف الخاص على المنشآت التي تلجأ إلى أسوأ أشكال عمل الأطفال والنظر - عند الاستمرار في عمليات الخرق هذه - في سحب رخص التشغيل الممنوحة لها بشكل مؤقت أو دائم.

١٥- يمكن للتدابير الأخرى الرامية إلى حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها، أن تشمل ما يلي:

(أ) إطلاع وتوعية وتعبئة الجماهير العامة، بما في ذلك القيادات السياسية الوطنية والمحلية وأعضاء المجالس النيابية والسلطات القضائية؛

- (ب) إشراك منظمات أصحاب العمل والعمّال والمنظمات المدنية وتوفير التدريب لها؛
- (ج) توفير التدريب الملائم للموظفين الحكوميين المعنيين، وبوجه خاص للمفتشين والموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين، وكذلك لغيرهم من المهنيين ذوي العلاقة؛
- (د) السماح بأن يحاكم مواطنو الدول الأعضاء الذين يرتكبون جرائم تنصّ عليها الأحكام الوطنية المتعلقة بحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها فوراً في بلدانهم، حتى في حالة ارتكابهم تلك الجرائم في بلد آخر؛
- (هـ) تبسيط الإجراءات القانونية والإدارية والتحقق من كونها ملائمة وسريعة؛
- (و) تشجيع المنشآت على وضع سياسات لتعزيز أهداف الاتفاقية؛
- (ز) رصد أفضل الممارسات المتعلقة بالقضاء على عمل الأطفال والترويج لها؛
- (ح) الترويج للأحكام القانونية أو غيرها من الأحكام المتعلقة بعمل الأطفال بمختلف اللغات أو اللهجات؛
- (ط) وضع إجراءات خاصة لبحث الشكاوى ووضع أحكام لحماية الأشخاص -الذين يكشفون بصورة شرعية عن انتهاكات أحكام الاتفاقية- ضد التمييز والأعمال الانتقامية، وتخصيص خطوط هاتفية أو مراكز للمساعدة وتعيين محققين في الشكاوى.
- (ي) اعتماد تدابير ملائمة لتحسين الهياكل الأساسية للتعليم وتدريب المعلمين من أجل تلبية متطلبات الفتيات والفتيان؛
- (ك) أن تأخذ برامج المعمل الوطنية في حساباتها، قدر الإمكان:
- "١" ضرورة استحداث الوظائف وتقديم التدريب المهني لآباء الأطفال الذين يعملون في ظل الظروف المشمولة بهذه الاتفاقية ولل كبار الذين ينتمون إلى أسر هؤلاء الأطفال؛
- "٢" وضرورة إثارة وعي الآباء بمشكلة الأطفال الذين يعملون في مثل هذه الظروف.
- ١٦- ينبغي على التعاون الدولي المعزز و/أو المساعدة الدولية المعززة فيما بين الدول الأعضاء من أجل حظر أسوأ أشكال العمل والقضاء عليها بشكل فعال أن يكمل الجهود الوطنية وأن يطور وينفذ، عند الاقتضاء، بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمّال. ويجب أن يشمل مثل هذا التعاون الدولي و/أو المساعدة الدولية ما يلي:
- (أ) تعبئة الموارد من أجل البرامج الوطنية والدولية؛
- (ب) المساعدة القانونية المتبادلة؛
- (ج) المساعدة التقنية، بما في ذلك تبادل المعلومات؛
- (د) دعم التنمية الاجتماعية والاقتصادية وبرامج اجتثاث الفقر والتعليم على صعيد عالمي.

الاتفاقية رقم ٨٧

اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته الحادية والثلاثين في ١٧ حزيران/يونيه عام ١٩٤٨؛
إذ قرّر أن يعتمد، في شكل اتفاقية، بعض المقترحات المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، وهو موضوع البند السابع في جدول أعمال هذه الدورة؛
وإذ يرى أن ديباجة دستور منظمة العمل الدولية تعلن أن "إقرار مبدأ الحرية النقابية" وسيلة لتحسين ظروف العمل وإقرار السلم؛
وإذ يرى أن إعلان فيلادلفيا يؤكد مجدداً "أن حرية الرأي وحرية الاجتماع أمران لا غنى عنهما لاطراد التقدم"؛
وإذ يرى أن مؤتمر العمل الدولي قد اعتمد بالإجماع، في دورته الثلاثين، المبادئ التي يجب أن تشكل أساس التنظيم الدولي؛
وإذ يرى أن الجمعية العامة للأمم المتحدة قد أقرت هذه المبادئ في دورتها الثانية، وأنها دعت منظمة العمل الدولية إلى مواصلة كل ما لديها من جهد حتى يمكن اعتماد اتفاقية دولية أو أكثر، يعتمد، في هذا اليوم التاسع من تموز/يوليو عام ثمان وأربعين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية، التي ستسمى اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨:

الجزء الأول - الحرية النقابية

تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تسري عليها هذه الاتفاقية بإنفاذ الأحكام التالية.

المادة ٢

للعمّال ولأصحاب العمل، دون أي تمييز، الحق، دون ترخيص سابق، في تكوين منظمات يختارونها، وكذلك الحق في الانضمام إليها، بشرط التقييد بلوائح هذه المنظمات.

المادة ٣

١- لمنظمات العمّال ولمنظمات أصحاب العمل الحق في وضع دساتيرها ولوائحها الإدارية، وفي انتخاب ممثليها بحرية كاملة، وفي تنظيم إدارتها ونشاطها، وفي إعداد برامج عملها.

٢- تمتنع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يقيد هذا الحق أو أن يعوق ممارسته المشروعة.

المادة ٤

لا يجوز للسلطة الإدارية حلّ منظمات العمّال ومنظمات أصحاب العمل أو وقف نشاطها.

المادة ٥

لمنظمات العمّال ولمنظمات أصحاب العمل الحق في تكوين اتحادات واتحادات عامة في الانضمام إليها، ولأيّ من هذه المنظمات أو الاتحادات أو الاتحادات العامة الحق في الانضمام إلى منظمات دولية للعمّال ولأصحاب العمل.

المادة ٦

تنطبق أحكام المواد ٢ و٣ و٤ من هذه الاتفاقية على الاتحادات والاتحادات العامة لمنظمات العمّال ومنظمات أصحاب العمل.

المادة ٧

لا يخضع اكتساب منظمات العمّال ومنظمات أصحاب العمل واتحاداتهم واتحاداتهم العامة الشخصية الاعتبارية لشروط من شأنها أن تقيّد تطبيق أحكام المواد ٢ و٣ و٤ من هذه الاتفاقية.

المادة ٨

١- يحترم العمّال وأصحاب العمل ومنظمات كلّ منهم قانون البلد في ممارستهم لحقوقهم المنصوص عليها في هذه الاتفاقية، شأنهم في ذلك شأن غيرهم من الأشخاص أو الجماعات المنظمة.
٢- لا يجوز أن ينطوي قانون البلد في حدّ ذاته على مساس بالضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية، أو أن يطبق بطريقة فيها مساس بهذه الضمانات.

المادة ٩

١- تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية على القوات المسلحة والشرطة.
٢- وفقاً للمبدأ الوارد في الفقرة ٨ من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية، لا يعتبر تصديق أي دولة عضو لهذه الاتفاقية ماساً بأي قانون أو حكم قضائي أو عرف أو اتفاق قائم يتمتّع أفراد القوات المسلحة أو الشرطة بمقتضاه بأي حق تكفله هذه الاتفاقية.

المادة ١٠

يعني مصطلح "منظمة" في مفهوم هذه الاتفاقية أي منظمة للعمّال أو لأصحاب العمل تقام من أجل تعزيز مصالح العمّال أو أصحاب العمل والدفاع عنها.

الجزء الثاني - حماية حقّ التنظيم

المادة ١١

تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تسري فيها هذه الاتفاقية باتخاذ كلّ التدابير اللازمة والمناسبة لضمان ممارسة العمّال وأصحاب العمل حقهم في التنظيم بحرية.
(أحكام ختامية)

الاتفاقية رقم ٩٨

اتفاقية بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
وقد دعاه مجلس إدارة العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته الثانية والثلاثين
في ٨ حزيران/يونيه عام ١٩٤٩؛
وإذ قرّر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، وهو
موضوع البند الرابع في جدول أعمال الدورة؛
وإذ قرّر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية،
يعتمد، في هذا اليوم الأول من تموز/يوليه عام تسع وأربعين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية
التي ستسمى اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩:

المادة ١

- ١- يتمتع العمال بحماية كافية من كل عمل ينطوي على تمييز في مجال الاستخدام بسبب انتمائهم النقابي.
- ٢- تنطبق هذه الحماية بوجه خاص على الأعمال المقصود بها:
 - (أ) جعل استخدام عامل مشروطاً بعدم انضمامه إلى نقابة أو تخليه عن عضوية نقابة؛
 - (ب) تسريح عامل أو الإساءة إليه بأي وسائل أخرى بسبب انضمامه إلى نقابة أو مشاركته في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل، أو أيضاً لمشاركته فيها، بموافقة صاحب العمل، أثناء ساعات العمل.

المادة ٢

- ١- تتمتع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بحماية كافية من أي أعمال تنطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها، سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضائها.
- ٢- وبوجه خاص، تعتبر بمثابة أعمال تدخل في مفهوم هذه المادة الأعمال المقصود بها تشجيع إقامة منظمات عمال تخضع لسيطرة منظمات لأصحاب العمل، أو دعم منظمات للعمال بوسائل مالية أو غير مالية، بهدف وضع هذه المنظمات تحت سيطرة أصحاب عمل أو منظمات لأصحاب العمل.

المادة ٣

تقام عند الاقتضاء آلية مناسبة للظروف الوطنية بغية ضمان احترام حق التنظيم ووفقاً لتعريفه في المادتين السابقتين.

المادة ٤

تتخذ عند الاقتضاء تدابير مناسبة للظروف الوطنية لتشجيع وتعزيز التطوير والاستخدام الكاملين لإجراءات التفاوض الإرادي بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال، بغية تنظيم أحكام وشروط الاستخدام باتفاقات جماعية.

المادة ٥

١- تحدّد القوانين أو اللوائح الوطنية مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية على القوّات المسلحة والشرطة.

٢- وفقاً للمبدأ الوارد في الفقرة ٨ من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية، لا يعتبر تصديق أي دولة عضو لهذه الاتفاقية ماساً بأي قانون أو حكم قضائي أو عرف أو اتفاق قائم يتمتّع أفراد القوّات المسلحة أو الشرطة بمقتضاه بأي حقّ تكفله هذه الاتفاقية.

المادة ٦

لا تتناول هذه الاتفاقية وضع موظفي الخدمة العامة العاملين في إدارة الدولة، ولا تفسّر بأي حال على وجه يسيء إلى حقوقهم أو إلى مركزهم.

(أحكام ختامية)

الاتفاقية رقم ٢٩

اتفاقية متعلقة بالعمل الجبر أو الإلزامي، ١٩٣٠

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته الرابعة عشرة
في العاشر من حزيران/يونيه عام ١٩٣٠؛
وإن قرّر اعتماد بعض المقترحات الخاصة بالعمل الجبري أو الإلزامي، وهو موضوع البند الأول
في جدول أعمال هذه الدورة؛
وإن قرّر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية،
يعتمد في هذا اليوم الثاني والعشرين من شهر حزيران/يونيه عام ثلاثين وتسعمائة وألف الاتفاقية
التالية التي ستسمى اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠، لتصدقها الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية،
وفقاً لأحكام دستور هذه المنظمة:

المادة ١

- ١- تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق هذه الاتفاقية بحظر استخدام العمل الجبري أو الإلزامي بكل أشكاله حظراً تاماً في أقرب وقت ممكن.
- ٢- ولتحقيق هذا الحظر التام، يقصر اللجوء إلى العمل الجبري أو الإلزامي، خلال الفترة الانتقالية، على الأغراض العامة فقط وكتدبير استثنائي، مع مراعاة الشروط والضمانات المنصوص عليها في المواد التالية.
- ٣- عند انقضاء مدة خمس سنوات على بدء نفاذ هذه الاتفاقية، وحين يعد مجلس إدارة مكتب العمل الدولي التقرير المنصوص عليه في المادة ٣١ الواردة فيما بعد، ينظر مجلس الإدارة المذكور في إمكان حظر العمل الجبري أو الإلزامي بجميع أشكاله دون فترة انتقالية أخرى، وفي ملاءمة إدراج هذه المسألة في جدول أعمال المؤتمر.

المادة ٢

- ١- في مفهوم هذه الاتفاقية، يقصد بتعبير "العمل الجبري أو الإلزامي" كل أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره.
- ٢- على أن تعبير "العمل الجبري أو الإلزامي" في مفهوم هذه الاتفاقية لا يتضمن:
 - (أ) أي أعمال أو خدمات تغتصب بموجب قوانين الخدمة العسكرية الإلزامية ذات صبغة عسكرية بحتة؛
 - (ب) أي أعمال أو خدمات تمثل جزءاً من الواجبات المدنية الطبيعية للمواطنين في بلد يتمتع بحكم ذاتي كامل؛

- (ج) أي أعمال أو خدمات تفتصب من أي شخص بناء على إيدانة من محكمة قانونية، بشرط أن تنفذ هذه الأعمال أو الخدمات تحت إشراف ورقابة سلطة عامة، وألا يكون هذا الشخص مؤجراً لأفراد أو شركات أو جمعيات أو يكون موضوعاً تحت تصرفها؛
- (د) أي أعمال أو خدمات تفتصب في حالات الطوارئ، أي في حالة نشوب حرب أو وقوع كارثة، أو وجود ما يهدد بوقوع كارثة، كحريق أو فيضان أو مجاعة، أو وباء أو مرض وبائي، أو غزو من حيوانات أو حشرات، أو آفات زراعية، وبوجه عام أي ظرف يهدد بقاء أو رخاء السكان كلهم أو بعضهم؛
- (هـ) الخدمات الاجتماعية البسيطة التي يؤديها أفراد المجتمع لتحقيق نفع مباشر لهذا المجتمع، ومن ثم يمكن اعتبارها واجبات مدنية طبيعية على أفراد المجتمع، بشرط أن يكون لأفراد المجتمع أو لمثليهم المباشرين الحق في أن يستشاروا فيما يتعلق بالحاجة إلى مثل هذه الخدمات.

المادة ٣

في مفهوم هذه الاتفاقية، يقصد بتعبير "السلطة المختصة" إما سلطة في البلد الأصلي أو أعلى سلطة مركزية في الإقليم المعني.

المادة ٤

- ١- لا تفرض السلطة المختصة أو تسمح بفرض عمل جبري أو إلزامي لصالح أفراد أو شركات أو جمعيات خاصة.
- ٢- إذا كان مثل هذا العمل الجبري أو الإلزامي الذي يؤدي لصالح أفراد أو شركات أو جمعيات موجوداً في تاريخ تسجيل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديق إحدى الدول الأعضاء لهذه الاتفاقية، تقوم هذه الدولة العضو بحظر مثل هذا العمل الجبري أو الإلزامي تماماً من تاريخ بدء نفاذ هذه الاتفاقية بالنسبة لها.

المادة ٥

- ١- لا يستتبع أي امتياز يمنح لأفراد أو شركات أو جمعيات خاصة فرض أي شكل من العمل الجبري أو الإلزامي لإنتاج أو جمع منتجات يستخدمها أو يتاجر فيها هؤلاء الأفراد أو الشركات أو الجمعيات الخاصة.
- ٢- عند وجود امتيازات تتضمن أحكاماً تسمح بمثل هذا العمل الجبري أو الإلزامي، تلغى هذه الأحكام في أسرع وقت ممكن مراعاة لأحكام المادة ١ من هذه الاتفاقية.

توصية الإكراه غير المباشر على العمل

إنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته الرابعة عشرة
في ١٠ حزيران/يونيه ١٩٣٠،
وإذ قرّر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالإكراه غير المباشر على العمل، الذي يرد ضمن البند
الأول في جدول أعمال هذه الدورة،
وإذ قرّر أن تأخذ هذه المقترحات شكل توصية،
يعتمد، في هذا اليوم الثامن والعشرين من حزيران/يونيه عام ثلاثين وتسعمائة وألف، التوصية
التالية التي ستسمى توصية الإكراه غير المباشر على العمل، ١٩٣٠، والتي ستعرض على الدول الأعضاء
في منظمة العمل الدولية للنظر فيها تمهيداً لتنفيذها عن طريق التشريع الوطني أو بغيره من الطرق، وفقاً
لأحكام دستور منظمة العمل الدولية:
إنّ المؤتمر،

إذ اعتمد اتفاقية بشأن العمل الإجباري أو العمل بالإكراه،
وإذ يرغب في استكمال هذه الاتفاقية ببيان المبادئ التي يرى أنّها أصلح المبادئ لتوجيه سياسة
الدول الأعضاء في سعيها إلى منع كل إكراه غير مباشر على العمل من شأنه أن يمثل عبئاً بالغ الوطأة
على سكان الأراضي التي قد تطبق فيها هذه الاتفاقية،
يوصى بأن تضع كل دولة عضو في اعتبارها المبادئ التالية:

أولاً

إنّ حجم الأيدي العاملة المتوفرة، وقدرة السكّان على العمل، والآثار السيئة اليت قد تحدثها أي
تغييرات مفاجئة في عاداتهم الحياتية والعملية على ظروفهم الاجتماعية، هي عوامل يجب أن تؤخذ في
الاعتبار عند اتخاذ قرارات بشأن المسائل المرتبطة بالتنمية الاقتصادية للأراضي التي ما زالت في
المرحلة الأولى من التنمية، وبصورة خاصة عند اتخاذ قرارات بشأن:
(أ) زيادة عدد المشاريع الصناعية والتعدينية والزراعية في هذه الأراضي والتوسّع في إقامتها،
(ب) مدى السماح باستيطان عناصر غير أصلية في هذه الأراضي،
(ج) منح امتيازات لاستغلال الغابات أو غيرها، احتكارية كانت أم غير احتكارية.

ثانياً

يحسن تجنّب الوسائل غير المباشرة التي تزيد بشكل مفتعل من الضغط الاقتصادي على السكّان
لدفعهم إلى العمل بأجر، وخاصة الوسائل التالية:

- (أ) فرض ضرائب على السكان يكون من أثرها دفعهم إلى البحث عن عمل بأجر في مؤسسات خاصة
- (ب) فرض قيود على ملكية الأراضي أو حيازتها أو استغلالها يكون من أثرها جعل كسب العامل لعيشه من الزراعة لحسابه الخاص أمراً صعباً،
- (ج) التعسف في توسيع المعنى المعترف به عموماً للتشرد،
- (د) اتباع نظام لجوازات المرور يكون من أثره جعل العاملين لحساب الغير في مركز متميز بالنسبة لغيرهم من العمال.

ثالثاً

يحسن تجنب فرض أي قيود على الانتقال الطوعي للأيدي العاملة من عمل إلى آخر أو من منطقة إلى أخرى يكون من أثرها أن تؤدي بصورة غير مباشرة إلى إجبار العمال على البحث عن عمل في صناعات أو مناطق معينة، وتستثنى من ذلك الحالات التي تعتبر فيها هذه القيود ضرورية لصالح السكان أو العمال المعنيين.

اتفاقية إلغاء العمل الجبري

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته الأربعين في ٥ حزيران/يونيه ١٩٥٧؛

وإذ نظر في مسألة العمل الجبري، وهو موضوع البند الرابع في جدول أعمال الدورة؛

وإذ أحاط علماء بأحكام اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠؛

وإذ يلاحظ أن الاتفاقية الخاصة بالرق، ١٩٢٦، تنصّ على وجوب اتخاذ جميع التدابير الضرورية للحول دون تحوّل العمل الجبري أو العمل القسري إلى ظروف تماثل ظروف الرق، وأن الاتفاقية التكميلية لإبطال الرق وتجارة الرقيق والأعراف والممارسات الشبيهة بالرق، ١٩٥٦، تنصّ على التحريم الكلي لعبودية الدين والقنانة؛

وإذ يلاحظ أن اتفاقية حماية الأجور، ١٩٤٩، تنصّ على وجوب دفع الأجور في مواعيد منتظمة وتحظر أساليب الدفع التي تحرم العامل من أي قدرة صادقة على ترك عمله؛

وإذ قرّر اعتماد بعض المقترحات بشأن تحريم بعض أشكال العمل الجبري أو العمل القسري التي تشكل انتهاكا لحقوق الإنسان المشار إليها في ميثاق الأمم المتحدة وحدّدها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان؛

وإذ قرّر أن تصاغ هذه المقترحات في شكل اتفاقية دولية،

يعتمد في هذا اليوم الخامس والعشرين من حزيران/يونيه عام سبعة وخمسين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧؛

المادة ١

تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدّق على هذه الاتفاقية بحظر أي شكل من أشكال العمل الجبري أو العمل القسري وبعدم اللجوء إليه:

- (أ) كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي أو كعقاب على اعتناق آراء سياسية أو آراء تتعارض مذهبياً مع النظام السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي القائم أو على التصريح بهذه الآراء؛
- (ب) كأسلوب لحشد الأيدي العاملة أو لاستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية؛
- (ج) كوسيلة لفرض الانضباط على الأيدي العاملة؛
- (د) كعقاب على المشاركة في إضرابات؛
- (هـ) كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو الوطني أو الديني.

المادة ٢

تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية باتخاذ تدابير فعّالة لكفالة الإلغاء الفوري والكامل للعمل الجبري أو العمل القسري على النحو المحدد في المادة ١ من هذه الاتفاقية.

(أحكام ختامية)

المبادئ والحقوق الأساسية

- المساواة في الأجور، الاتفاقية رقم ١٠٠ والتوصية رقم ٩٠
- التمييز (في الاستخدام والمهنة)، الاتفاقية رقم ١١١ والتوصية رقم ١١١
- الحد الأدنى للسن، الاتفاقية رقم ١٣٨ والتوصية رقم ١٤٦
- أسوأ أشكال عمل الأطفال، الاتفاقية رقم ١٨٢ والتوصية رقم ١٩٠
- الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، الاتفاقية رقم ٨٧ والاتفاقية رقم ٩٨
- العمل الجبري، الاتفاقية رقم ٢٩ والتوصية رقم ٣٥
- إلغاء العمل الجبري، الاتفاقية رقم ١٠٥

حماية الأمومة، العمل والعائلة

- حماية الأمومة، الاتفاقية رقم ١٠٠ والتوصية رقم ٩٥ والاتفاقية رقم ١٨٣ والتوصية رقم ١٩١
- العمال ذوي المسؤوليات العائلية، الاتفاقية رقم ١٥٦ والتوصية رقم ١٦٥

تعزيز الاستخدام

- سياسة العمالة، الاتفاقية رقم ١٢٢ والتوصية رقم ١٢٢ والتوصية رقم ١٦٩
- تنمية الموارد البشرية، الاتفاقية رقم ١٤٢ والتوصية رقم ١٥٠
- إنهاء الاستخدام، الاتفاقية رقم ١٥٨ والتوصية رقم ١٦٦

ظروف العمل

- اتفاقية العمل ليلاً، الاتفاقية رقم ٨٩ وبروتوكول عام ١٩٩٠ والاتفاقية رقم ١٧١ والتوصية رقم ١٧٨
- العمل في المنزل، الاتفاقية رقم ١٧٧ والتوصية رقم ١٨٤
- العمل بعض الوقت، الاتفاقية رقم ١٧٥ والتوصية رقم ١٨٢
- السلامة والصحة المهنتين، الاتفاقية رقم ١٥٥ وبروتوكول عام ٢٠٠٢ والتوصية رقم ١٦٤

العمال المهاجرين

- العمال المهاجرين، الاتفاقية رقم ٩٧ والتوصية رقم ٨٦ والاتفاقية رقم ١٤٣ والتوصية رقم ١٥١

الاتفاقية رقم ١٠٣

اتفاقية بشأن حماية الأمومة (مراجعة ١٩٥٢)

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته الثالثة والخمسين في ٤ حزيران/يونيه ١٩٥٢؛
وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بحماية الأمومة، وهي موضوع البند السابع في جدول أعمال هذه الدورة؛
وإذ عزم على أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية؛
يعتمد في هذا اليوم الثامن والعشرين من حزيران/يونيه عام اثنين وخمسين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة) ١٩٥٢:

المادة ١

- ١- تنطبق هذه الاتفاقية على النساء المستخدمات في المنشآت الصناعية وعلى النساء المستخدمات في الأعمال غير الصناعية والأعمال الزراعية، بما فيهن العاملات بأجر في منازلهن.
- ٢- في مفهوم هذه الاتفاقية، تشمل عبارة "المنشآت الصناعية" المنشآت العامة والخاصة وجميع فروعها، وتدخل ضمنها بصورة خاصة:
 - (أ) المناجم والمحاجر وغير ذلك من أعمال استخراج المواد المعدنية من باطن الأرض؛
 - (ب) المنشآت التي يتم فيها تصنيع منتجات، أو تعديلها، أو تنظيفها، أو إصلاحها، أو زخرفتها، أو صقلها، أو إعدادها للبيع، أو تفتيتها، أو إتلافها، والمنشآت التي يتم فيها تحويل المواد، بما في ذلك بناء السفن وتوليد وتحويل ونقل الطاقة الكهربائية أو القوى المحركة بأنواعها المختلفة؛
 - (ج) المنشآت العاملة في مجال البناء وأشغال الهندسة المدنية، بما في ذلك التشييد والترميم والصيانة والتعديل والهدم؛
 - (د) المنشآت العاملة في مجال نقل الركاب أو السلع بالبر، أو السكك الحديدية، أو البحر، أو الممرات المائية الداخلية، أو الجو، بما في ذلك مناولة البضائع في الأحواض وعلى الأرصفة والمرافئ والمخازن والمطارات.
- ٣- في مفهوم هذه الاتفاقية، تشمل عبارة "الأعمال غير الصناعية" جميع الأعمال التي تنفذ في المنشآت أو المؤسسات العامة أو الخاصة التالية، أو التي ترتبط بها:

- (أ) المؤسسات التجارية؛
(ب) إدارات البريد والاتصالات السلكية واللاسلكية؛
(ج) المؤسسات والإدارات التي يؤدي الأشخاص المستخدمون فيها أعمالاً مكتبية أساساً؛
(د) المؤسسات الصحفية؛
(هـ) الفنادق والنزل والمطاعم والأندية والمقاهي وغيرها من الأماكن التي تقدم فيها المرطبات؛
(و) مؤسسات علاج ورعاية المرضى والعجزة والمعوزين والأيتام؛
(ز) المسارح وأماكن اللهو العامة؛
(ح) العمل المنزلي بأجر في المنازل الخاصة؛
وأي أعمال غير صناعية أخرى قد تقرّر السلطة المختصة تطبيق أحكام هذه الاتفاقية عليها.
٤- في مفهوم هذه الاتفاقية، تشمل عبارة "الأعمال الزراعية" جميع الأعمال التي تنفذ في المنشآت الزراعية، بما فيها المزارع والمنشآت الكبيرة للتصنيع الزراعي.
٥- كلما كان هناك شكّ فيما إذا كانت هذه الاتفاقية تنطبق على منشأة أو على فرع من فروعها، أو على مهنة، تفصل السلطة المختصة في هذه المسألة بعد التشاور مع المنظمات المعنية الممثلة لأصحاب العمل والعمال، إن وجدت.
٦- يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تستبعد من نطاق انطباق هذه الاتفاقية المنشآت التي لا يستخدم فيها سوى أفراد أسرة صاحب العمل، حسب تعريفهم في هذه القوانين أو اللوائح.

المادة ٢

في مفهوم هذه الاتفاقية، تعني كلمة "امرأة" أي امرأة بغض النظر عن سنّها أو جنسيّتها أو عرقها أو معتقدها، متزوجة كانت أو غير متزوجة، وتعني كلمة "طفل" أي طفل، سواء كان والداه متزوجين أو غير متزوجين.

المادة ٣

- ١- تحقّ إجازة أمومة لكلّ امرأة تنطبق عليها هذه الاتفاقية وتبرز شهادة طبية تبين التاريخ المحتمل للوضع.
٢- لا يجوز أن تقلّ مدّة إجازة الأمومة عن إثني عشر أسبوعاً، وأن تتضمن فترة إجازة إلزامية بعد الوضع.
٣- تقرّر القوانين أو اللوائح الوطنية مدّة الإجازة الإلزامية اللاحقة للوضع، على ألا تقلّ بأيّ حال عن ستة أسابيع؛ ويجوز أن يؤخذ الجزء المتبقي من إجمالي فترة إجازة الأمومة قبل التاريخ المحتمل للوضع أو عقب انتهاء فترة الإجازة الإلزامية، أو أن يؤخذ جزء من هذا المتبقي قبل التاريخ المحتمل للوضع وجزؤه الآخر عقب انتهاء فترة الإجازة الإلزامية، حسبما تقرره القوانين أو اللوائح الوطنية.
٤- تمدّ الإجازة التي تؤخذ قبل التاريخ المحتمل للوضع بمقدار المدّة المنقضية بين التاريخ المحتمل للوضع وتاريخ حدوثه فعلاً، ولا يجوز تخفيض فترة الإجازة الإلزامية اللاحقة للوضع لهذا السبب.
٥- تقضي القوانين أو اللوائح الوطنية بمنح إجازة إضافية قبل الوضع في حالة الإصابة

بمرض يثبت بشهادة طبية أنه ناجم عن الحمل، ويجوز أن تحدّد السلطة المختصة الحدّ الأقصى لهذه الإجازة.

٦- تعطى المرأة، في حالة إصابتها بمرض يثبت بشهادة طبية أنه ناجم عن الوضع، الحقّ في مدّ إجازتها اللاحقة للوضع، ويجوز أن تحدّد السلطة المختصة الحدّ الأقصى لهذه الإجازة.

المادة ٤

١- يحقّ للمرأة أن تتلقّى إعانات نقدية وطبية أثناء تغيّبها عن عملها في إجازة أمومة وفقاً لأحكام المادة ٣.

٢- تحدّد القوانين أو اللوائح الوطنية معدّل الإعانة النقدية بحيث تكون كافية لإعالتها وإعالة طفلها بصورة كاملة وصحية وفقاً لمستوى معيشة لائق.

٣- تتضمن الإعانات الطبية الرعاية التي تقدّمها القابلات المؤهلات أو ممارسو الطب العام قبل الوضع، وأثناء الوضع وبعده، وكذلك الرعاية في المستشفيات عند الضرورة؛ وتحترم حرية اختيار الطبيب وحرية الاختيار بين مستشفى عام أو مستشفى خاص.

٤- تقدّم الإعانات النقدية والطبية إما بموجب نظام للتأمين الاجتماعي الإجباري وإما من الأموال العامة؛ وتقدّم هذه الإعانات في كلتا الحالتين بوصفها حقاً قانونياً لجميع النساء اللاتي يستوفين الشروط المقررة.

٥- تعطى النساء اللاتي لا تحقق لهنّ هذه الإعانات قانوناً إعانات مناسبة من صناديق المساعدة الاجتماعية، إذا كنّ يستوفين الشروط المتعلقة بوسائل التعيش.

٦- إذا كانت الإعانات النقدية التي تقدّم بموجب نظام للتأمين الاجتماعي الإجباري تحدّد على أساس الكسب السابق، لا يجوز أن يقلّ معدلها عن ثلثي كسب المرأة السابق الذي تحسب على أساسه هذه الإعانات.

٧- تدفع أي اشتراكات مستحقة بموجب نظام للتأمين الاجتماعي الإجباري يقدم إعانات أمومة، وأي ضرائب تحسب على أساس جداول الأجر وتستقطع لأغراض تقديم هذه الإعانات، لجميع الرجال والنساء المستخدمين في المنشآت المعنية، دون تمييز على أساس الجنس، وذلك سواء كان يدفعها صاحب العمل والمستخدمين أو صاحب العمل وحده.

٨- لا يجوز بأيّ حال أن يكون صاحب العمل مسؤولاً، على حدة، عن تكاليف الإعانات المستحقة للنساء العاملات لديه.

المادة ٥

١- تمنح المرأة التي ترضع طفلها الحقّ في التوقّف عن العمل لهذه الغاية لفترة أو فترات تقرّها القوانين أو اللوائح الوطنية.

٢- تعتبر فترات التوقّف عن العمل بغرض الإرضاع بمثابة ساعات عمل وتدفع أجورها على هذا الأساس في الحالات التي تخضع فيها هذه المسألة للقوانين أو اللوائح أو تنظم بموجبها؛ أما إذا كانت هذه المسألة خاضعة للاتفاقات الجماعية، فتحدّد الشروط بموجب الاتفاق ذي الصلة.

المادة ٦

إذا تغيّبت امرأة عن عملها في إجازة أمومة وفقاً لأحكام المادة ٣ من هذه الاتفاقية، لا يجوز قانوناً لصاحب عملها أن ينذرهما بفصلها من عملها أثناء هذا التغيب، أو أن يرسل إليها إنذاراً بالفصل ينتهي أجله أثناء فترة هذا التغيب.

المادة ٧

١- يجوز لأي دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدّق على هذه الاتفاقية أن تستبعد من نطاق انطباقها، بإعلان ترفقه بتصديقها:

(أ) فئات معيّنة من الأعمال غير الصناعية؛

(ب) الأعمال التي تنفذ في المنشآت الزراعية باستثناء المزارع؛

(ج) العمل المنزلي بأجر في المنازل الخاصة؛

(د) العاملات بأجر في منازلهنّ؛

(هـ) المنشآت العاملة في مجال نقل الركاب أو السلع بالبحر.

٢- تحدّد الدولة العضو في الإعلان المرفق بتصديقها فئات الأعمال أو المنشآت التي تعتزم اللجوء إلى أحكام الفقرة ١ من هذه المادة بشأنها.

٣- يجوز لأي دولة عضو قدّمت إعلاناً من هذا النوع أن تلغيه كلياً أو جزئياً، في أيّ وقت، بإعلان لاحق.

٤- تبين كل دولة عضو يسرى لديها إعلان قدّم وفقاً للفقرة ١ من هذه المادة، في تقاريرها السنوية عن تطبيق هذه الاتفاقية، وضع قوانينها وممارستها فيما يتعلق بالأعمال أو المنشآت التي تنطبق عليها الفقرة ١ من هذه المادة بموجب الإعلان المذكور، وتبين أيضاً في التقارير إلى أيّ مدى تمّ تطبيق أو يعتزم تطبيق هذه الاتفاقية على هذه الأعمال أو المنشآت.

٥- يقدّم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر، بعد انقضاء خمس سنوات على بدء نفاذ هذه الاتفاقية، تقريراً خاصاً عن تطبيق هذه الاستثناءات يتضمّن ما يراه مناسباً من مقترحات لتشجيع اتخاذ إجراءات بهذا الشأن.

(أحكام ختامية)

التوصية رقم ٩٥

توصية بشأن حماية الأمومة

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف حيث عقد دورته الخامسة
والثلاثين في ٤ حزيران/يونيه ١٩٥٢،
وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بحماية الأمومة، وهي موضوع البند السابع في جدول
أعمال هذه الدورة،
وإذ قرّر أن تأخذ هذه المقترحات شكل توصية تكمل الاتفاقية بشأن حماية الأمومة (مراجعة)،
١٩٥٢،
يعتمد في هذا اليوم الثامن والعشرين من حزيران/يونيه عام اثنين وخمسين وتسعمائة وألف
التوصية التالية التي ستسمى توصية بشأن حماية الأمومة، ١٩٥٢.

أولاً - إجازة الأمومة

١- (١) تمدّ إجازة الأمومة المنصوص عليها في الفقرة ٢ من المادة ٣ من الاتفاقية بشأن حماية
الأمومة (مراجعة)، ١٩٥٢، إلى فترة مجملها ١٤ أسبوعاً، كلما أمكن وكما كان ذلك ضرورياً لصحة
المرأة.
(٢) تفوض هيئات الإشراف بأن تقرّر، في حالات فردية وبناء على شهادة طبية، مدّ الإجازة
السابقة للوضع والإجازة اللاحقة للوضع المنصوص عليهما في الفقرات ٤ و ٥ و ٦ من المادة ٣ من
الاتفاقية المتعلقة بحماية الأمومة (مراجعة)، ١٩٥٢، لفترة أطول إذا بدا هذا المتديد ضرورياً لحماية
صحة الأم والطفل، وخاصة في حالة ظروف غير طبيعية قائمة أو محتملة الحدوث، مثل الإجهاض وغير
ذلك من المضاعفات السابقة واللاحقة للوضع.

ثانياً - إعانات الأمومة

٢- (١) تحدّد الإعانات النقدية الواجب منحها بمقتضى المادة ٤ من الاتفاقية بشأن حماية
الأمومة (مراجعة)، ١٩٥٢، كلما أمكن، بمعدّل أعلى من الحد الأدنى المنصوص عليه في الاتفاقية
المذكورة، ويحدّد المعدّل، كلما أمكن، بنسبة ١٠٠ في المائة من كسب المرأة السابق الذي يؤخذ في
الاعتبار لحساب الإعانات.

(٢) تشمل الإعانات الطبية الواجب منحها بمقتضى المادة ٤ من الاتفاقية بشأن حماية الأمومة (مراجعة)، ١٩٥٢، كلما أمكن، الرعاية التي يقدمها ممارسو الطب العام والأطباء المتخصصون للمرضى داخل المستشفيات وخارجها، بما في ذلك الزيارات في المنزل، وعلاج الأسنان، والرعاية التي تقدمها قابلة مؤهلة، وغير ذلك من خدمات الأمومة، سواء في المنزل أو في المستشفى، ورعاية التمريض في المنزل أو في المستشفى أو في مؤسسة طبية أخرى، والعناية في المستشفيات أو المؤسسات الطبية الأخرى، والمواد والأدوات الصيدلانية أو الطبية أو الجراحية أو لوازم الأسنان، والرعاية التي يقدمها مهنيون معترف بهم قانونياً كمتخصصين يقدمون خدمات مرتبطة برعاية الأمومة تحت إشراف طبي مناسب.

(٣) تقدم الرعاية الطبية بهدف الحفاظ على صحة المرأة المتمتعة بالحماية وقدرتها على العمل واستعادتهما وتحسينهما وتلبية احتياجاتها الشخصية.

(٤) تقوم المؤسسات والإدارات الحكومية التي تقدم الإعانات الطبية بتشجيع المرأة المتمتعة بالحماية بكل الطرق التي تراها مناسبة، على الانتفاع من الخدمات الصحية العامة التي توفرها لها السلطات العامة أو غيرها من الهيئات التي تعترف بها السلطات العامة.

(٥) يجوز أيضاً أن يفوض التشريع الوطني الإدارات أو المؤسسات المذكورة باتخاذ تدابير لرفع المستوى الصحي للمرأة وأطفالها.

(٦) من المستصوب إضافة إعانات عينية أو نقدية إلى الإعانات الواردة في الفقرتين الفرعيتين (١) و(٢) من هذه الفقرة مثل تقديم كسوة ولوازم الرضع أو صرف مبالغ لشرائها، وتوزيع اللبن الحليب أو تقديم إعانة إرضاع للأمهات اللاتي ترضعن أطفالهن.

ثالثاً - تسهيلات للأمهات اللاتي ترضعن أطفالهن والرضع

٣- (١) تكون فترات التوقف عن العمل لأغراض الرضاعة، كلما أمكن، لمدة لا تقل في مجملها عن ساعة ونصف ساعة خلال يوم العمل، ويسمح بتغيير فترات الرضاعة من ناحية تواترها ومدتها بناء على شهادة طبية.

(٢) تتخذ تدابير لإنشاء مرافق لإرضاع الأطفال ورعايتهم اليومية، تكون من الأفضل خارج المنشآت التي تعمل فيها المرأة، وتتخذ، كلما أمكن، تدابير تقضي بأن يكفل المجتمع المحلي أو نظام تأمين اجتماعي إجباري تمويل هذه المرافق والرعاية أو على الأقل دعمها.

(٣) تكون تجهيزات المرافق واشتراطاتها الإصحاحية لإرضاع الأطفال ورعايتهم اليومية وكفاءات العاملين فيها مطابقة لمستويات ملائمة تقررها لوائح مناسبة وتقرها وتشرف عليها السلطة المختصة.

رابعاً - حماية العمل

٤- (١) تبدأ، كلما أمكن، الفترة السابقة واللاحقة للوضع التي لا يجوز فيها قانوناً لصاحب العمل فصل امرأة بموجب المادة ٦ من الاتفاقية بشأن حماية الأمومة (مراجعة)، ١٩٥٢، من تاريخ أخطار صاحب العمل بشهادة طبية عن وضع هذه المرأة الحامل العاملة لديه، وتمتد إلى شهر على الأقل بعد انتهاء إجازة الأمومة المنصوص عليها في المادة ٣ من الاتفاقية المذكورة.

(٢) تعتبر القوانين واللوائح الوطنية من الأسباب المشروعة المبررة لفصل المرأة العاملة خلال فترة حمايتها، حالات ارتكاب المرأة العاملة خطأ جسيماً أو توقف نشاط المنشأة أو انتهاء عقد عملها. ومن المستصوب التشاور مع لجان المنشآت، إن وجدت، بشأن حالات الفصل هذه.

(٣) تحفظ للمرأة العاملة خلال فترة تغيّبها قانونياً عن العمل قبل الوضع وبعده حقوق أقدميّتها وحقّها في العودة إلى عملها السابق أو عمل معادل له بأجر بنفس المعدّل.

خامساً - حماية صحّة المرأة أثناء فترة الأمومة

٥- (١) يحظر على المرأة الحامل والمرأة التي ترضع طفلها العمل ليلاً وساعات العمل الإضافية، وتنظّم ساعات عملها على نحو يوفر لها فترات راحة كافية.

(٢) يحظر استخدام المرأة في الأعمال التي تعتبرها السلطة المختصة أعمالاً ضارة بصحتها وبصحّة طفلها خلال فترة الحمل وخلال فترة ثلاثة أشهر على الأقلّ بعد الوضع، أو فترة أطول إذا كانت المرأة العاملة ترضع طفلها.

(٣) تشمل الأعمال الواردة تحت الفقرة الفرعية ٢ بوجه خاص ما يلي:

(أ) أي عمل شاق:

"١" يقتضي رفع أو سحب أو دفع وزن ثقيل،

"٢" يتطلّب جهداً بدنياً مفرطاً وغير عادي، ولاسيما الوقوف فترة طويلة،

(ب) عمل يتطلّب جهداً لحفاظ توازن خاص.

(ج) العمل الذي تستخدم فيه آلات اهتزازية.

(٤) يحقّ للمرأة العاملة التي تؤدي عادةً عملاً تعتبره السلطة المختصة ضاراً بالصحة الانتقال

إلى عمل آخر غير ضار بصحتها دون تخفيض أجرها.

(٥) يمنح هذا الحقّ في النقل لسبب الأمومة في حالات فردية لكل امرأة عاملة تقدّم شهادة طبية

تثبت ضرورة تغيير طبيعة عملها لحماية صحتها وصحة طفلها. تمر العمل الدولي

الاتفاقية رقم ١٨٣

اتفاقية بشأن مراجعة اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة)، ١٩٥٢

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

إذا دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته الثامنة والثمانين في الثلاثين من أيار/مايو ٢٠٠٠،

وإن يلاحظ الحاجة إلى مراجعة اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة)، ١٩٥٢، وتوصية حماية الأمومة، ١٩٥٢، من أجل مواصلة تعزيز المساواة لجميع النساء العاملات وصحة وسلامة الأم والطفل، وبغية الإقرار بتنوع التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدول الأعضاء، فضلاً عن تنوع المنشآت، وتطور حماية الأمومة في القوانين والممارسات الوطنية،

وإن يلاحظ علماً بأحكام الميثاق العالمي لحقوق الإنسان (١٩٤٨)، واتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (١٩٧٩)، واتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل (١٩٨٩)، وإعلان ومنهاج عمل بيجين (١٩٩٥)، وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن مساواة المرأة العاملة في الفرص والمعاملة (١٩٧٥)، وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته (١٩٩٨)، واتفاقيات وتوصيات العمل الدولية الرامية إلى ضمان مساواة العمال والعاملات في الفرص والمعاملة، ولاسيما الاتفاقية بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية (١٩٨١)،

وإن يأخذ في الاعتبار ظروف المرأة العاملة والحاجة إلى توفير الحماية للحمل التي يتقاسم مسؤوليتها الحكومة والمجتمع،

وإن قرّر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بمراجعة اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة)، ١٩٥٢، وتوصية حماية الأمومة، ١٩٥٢، وهو البند الرابع في جدول أعمال الدورة،

وإن قرّر أن تتخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية؛

يعتمد، في هذا اليوم الخامس عشر من حزيران/يونيه عام ألفين الاتفاقية التالية، التي ستسمى اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠.

المادة ١

في مفهوم هذه الاتفاقية، ينطبق تعبير "امرأة" على أي أنثى، دون أي تمييز، وينطبق تعبير "طفل" على أي طفل، دون أي تمييز.

المادة ٢

١- تنطبق الاتفاقية على جميع النساء المستخدمات، بمن فيهن اللاتي يمارسن أشكال غير نمطية من العمل لدى الغير.

٢- إلا أنه يجوز لأي دولة عضو تصدق على الاتفاقية، وبعد التشاور مع المنظمات المعنية الممثلة لأصحاب العمل والعمال المعنيين، أن تستثني كلياً أو جزئياً من نطاق انطباق الاتفاقية فئات محدودة من العمال إذا كان من شأن تطبيقها على هذه الفئات أن يثير مشاكل خاصة ذات طبيعة جوهرية.

٣- على كل دولة عضو تستفيد من الإمكانيات التي تنص عليها الفقرة السابقة، أن تبين في تقريرها الأول الذي تقدمه عن تطبيق الاتفاقية بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية، فئات العمل المستثناة على هذا النحو وأسباب هذا الاستثناء. وعلى الدول الأعضاء أن تصف في تقاريرها اللاحقة التدابير المتخذة بغية توسيع نطاق أحكام الاتفاقية تدريجياً لتشمل هذه الفئات.

الحماية الصحية

المادة ٣

تتخذ كل دولة عضو، بعد التشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال، تدابير مناسبة لضمان ألا تضطر المرأة الحامل أو المرضع إلى أداء عمل تعتبره السلطة المختصة ضاراً بصحة الأم أو الطفل، أو حيث يقرر تقييم بوجود خطر جسيم على صحة الأم أو صحة طفلها.

إجازة الأمومة

المادة ٤

١- من حق أي امرأة تنطبق عليها هذه الاتفاقية الحصول على إجازة أمومة لا تقل مدتها عن أربعة عشر أسبوعاً، عند تقديمها شهادة طبية تبين التاريخ المفترض لولادتها، أو أي شهادة ملائمة أخرى تحددها القوانين والممارسات الوطنية.

٢- تحدّد كل دولة عضو طول فترة الإجازة المشار إليها أعلاه بإعلان ترفقه بتصديقها على هذه الاتفاقية.

٣- يجوز لكل دولة عضو أن تودع في وقت لاحق لدى المدير العام لمكتب العمل الدولي إعلاناً آخر تمدّد فيه فترة إجازة الأمومة.

٤- مع المراعاة الواجبة لحماية صحة الأم وصحة الطفل، تشمل إجازة الأمومة فترة إجازة إلزامية بعد ولادة الطفل مدتها ستة أسابيع، ما لم تتفق الحكومة والمنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال على خلاف ذلك على الصعيد الوطني.

٥- تمدّد فترة إجازة ما قبل الولادة بفترة مساوية للفترة الفاصلة بين التاريخ المفترض للولادة وتاريخها الفعلي، دون تخفيض فترة أي إجازة إلزامية بعد الولادة.

الإجازة في حالة المرض أو المضاعفات

المادة ٥

تمنح إجازة قبل فترة إجازة الأمومة أو بعدها، بناءً على شهادة طبيّة، في حالة الإصابة بمرض أو حدوث مضاعفات أو احتمال حدوث مضاعفات ناجمة عن الحمل أو الولادة. ويجوز تحديد طبيعة هذه الإجازة والحد الأقصى لطولها وفقاً للقوانين والممارسات الوطنيّة.

الإعانات

المادة ٦

١- تقدّم إعانات نقدية، وفقاً للقوانين واللوائح الوطنيّة أو لأي طريقة أخرى تتفق مع الممارسة الوطنيّة، للنساء المتغيّبات عن عملهنّ في الإجازة المشار إليها في المادة ٤ أو المادة ٥.

٢- تبلغ الإعانات النقدية مستوى يسمح للمرأة بإعالة نفسها وطفلها في ظلّ ظروف صحيّة مناسبة ووفقاً لمستوى معيشة لائق.

٣- حيثما تنصّ القوانين أو الممارسات الوطنيّة على أن تكون الإعانات النقدية المدفوعة في حالة الإجازة المشار إليها في المادة ٤ محدّدة على أساس الكسب السابق، لا يجوز أن يقلّ مقدار هذه الإعانات عن ثلثي كسب المرأة السابق أو عن ثلثي المبلغ الذي يؤخذ في الاعتبار لحساب الإعانات.

٤- حيثما تنصّ القوانين أو الممارسات الوطنيّة على استخدام طرائق أخرى لتحديد الإعانات النقدية المدفوعة في حالة الإجازة المشار إليها في المادة ٤، يتعيّن أن يكون مبلغ هذه الإعانات مساوياً لمقدار المبلغ الناشئ في المتوسط عن تطبيق الفقرة السابقة.

٥- تضمن كلّ دولة عضو إكسبانية استيفاء أغلبية كبيرة من النساء اللاتي تنطبق عليهنّ هذه الاتفاقية، للشروط المؤهّلة للحصول على الإعانات النقدية.

٦- حيثما لا تستوفي المرأة الشروط المؤهّلة للإعانات النقدية وفقاً للقوانين واللوائح الوطنيّة أو لأيّة طريقة أخرى تتفق مع الممارسة الوطنيّة، يكون من حقها الحصول على إعانات مناسبة من صناديق المساعدة الاجتماعيّة، شريطة وفائها بمقتضيات إثبات الحاجة للحصول على هذه المساعدة.

٧- توفرّ الإعانات الطبيّة للمرأة وطفلها وفقاً للقوانين واللوائح الوطنيّة أو لأيّة طريقة أخرى تتفق مع الممارسة الوطنيّة. تشمل الإعانات الطبيّة، الرعاية قبل الولادة وأثناءها وبعدها، وكذلك الرعاية في المستشفيات عند الضرورة.

٨- من أجل حماية وضع المرأة في سوق العمل، توفرّ الإعانات المتعلّقة بالإجازة المشار إليها في المادتين ٤ و ٥ ومن خلال التأمين الاجتماعي الإلزامي أو من الأموال العامّة أو بطريقة تقرّرها القوانين والممارسات الوطنيّة. ولا يكون صاحب العمل مسؤولاً مسؤوليّة فرديّة عن التكلفة المباشرة لأيّ من هذه الإعانات النقدية المقدّمة إلى المرأة العاملة لديه دون اتفاق محدّد من صاحب العمل ذلك:

(أ) ما لم تنصّ على ذلك القوانين أو الممارسات الوطنيّة في دولة عضو ما قبل تاريخ اعتماد مؤتمر العمل الدولي لهذه الاتفاقية؛ أو

(ب) ما لم تتفق الحكومة والمنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمّال على ذلك في وقت لاحق على المستوى الوطني.

المادة ٧

- ١- تعتبر أي دولة عضو لم يتطور اقتصادها ونظام الضمان الاجتماعي فيها تطوراً كافياً ملتزمة بالفقرتين ٣ و ٤ من المادة ٦، إذا كانت الإعانات النقدية تقدم فيها وفقاً لمعدل لا يقل عن معدل الإعانات التي تدفع في حالة المرض أو العجز المؤقت وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية.
- ٢- على كل دولة عضو تستفيد من الإمكانيات التي تنص عليها الفقرة السابقة، أن تبين في تقريرها الأول الذي تقدمه عن تطبيق هذه الاتفاقية بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية، الأسباب التي دعته إلى ذلك والمعدل الذي تقدم الإعانات النقدية على أساسه. ويتعين عليها في تقاريرها اللاحقة، أن تصف التدابير المتخذة بغية زيادة معدل الإعانات تدريجياً.

الحماية في مجال الاستخدام ومنع التمييز

المادة ٨

- ١- يحرم القانون صاحب العمل أن ينهي استخدام أي امرأة أثناء حملها أو أثناء تغييرها في الإجازة المشار إليها في المادة ٤ أو المادة ٥، أو خلال فترة تعقب عودتها إلى العمل، على أن تقرها القوانين واللوائح الوطنية. وتستثنى من ذلك الحالات القائمة على أسباب لا تمت بصلة إلى الحمل أو الولادة ومضاعفاتها أو الإرضاع. ويقع على عاتق صاحب العمل عبء الإثبات بأن أسباب الفصل من الخدمة لا تمت بصلة إلى الحمل أو الولادة ومضاعفاتها أو الإرضاع.
- ٢- يكفل للمرأة الحق في العودة إلى نفس وظيفتها أو إلى وظيفة مماثلة بنفس معدل الأجر عند انتهاء إجازة أمومتها.

المادة ٩

- ١- تتخذ كل دولة عضو تدابير مناسبة لضمان ألا تشكل الأمومة سبباً للتمييز في الاستخدام، بما في ذلك فرص الحصول على العمل - وذلك على الرغم من أحكام الفقرة ١ من المادة ٢.
- ٢- تشمل التدابير المشار إليها في الفقرة السابقة حظر الاشتراط على أي امرأة تتقدم لشغل وظيفة ما، أن تجري اختباراً مبيئاً للحمل أو أن تقدم شهادة تفيد بإجرائها لمثل هذا الاختبار، ما لم تقرر ذلك القوانين أو اللوائح الوطنية لأعمال:
 - (أ) محظورة أو ممنوعة على المرأة الحامل أو المرضع بموجب القوانين أو اللوائح الوطنية؛ أو
 - (ب) حيث يكون هناك خطر معترف به أو جسيم على صحة المرأة والطفل.

الأمهات المرضعات

المادة ١٠

- ١- يحق للمرأة الحصول على فترة أو فترات توقف يومية أو على تخفيض ساعات العمل اليومية لإرضاع طفلها رضاعة طبيعية.
- ٢- تحدد القوانين والممارسات الوطنية المدة التي يسمح فيها بفترة الإرضاع وتخفيض ساعات العمل اليومية وعددها وطولها وإجراءات تخفيض ساعات العمل اليومية. وتعتبر فترات التوقف هذه أو تخفيض ساعات العمل اليومية بمثابة ساعات عمل ويدفع أجرها وفقاً لذلك.

الاستعراض الدوري

المادة ١١

على كل دولة عضو أن تنظر دورياً، بالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال، في مدى ملاءمة تمديد فترة الإجازة المشار إليها في المادة ٤ أو زيادة مقدار أو معدل الإعانات النقدية المشار إليها في المادة ٦.

التنفيذ

المادة ١٢

تنفذ هذه الاتفاقية عن طريق القوانين أو اللوائح، ما لم يتم تنفيذها بطرائق أخرى كالاتفاقيات الجماعية أو القرارات التحكيمية أو الأحكام القضائية، أو بأي طريقة أخرى تتفق مع الممارسات الوطنية.

أحكام ختامية

المادة ١٣

تراجع هذه الاتفاقية اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة)، ١٩٥٢.

(أحكام ختامية)

التوصية رقم ١٩١

توصية بشأن مراجعة توصية حماية الأمومة، ٢٠٠٠

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
إذ دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته الثامنة
والثمانين في الثلاثين من أيار/مايو ٢٠٠٠،
وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات بشأن حماية الأمومة، وهي البند الرابع من جدول أعمال هذه
الدورة،
وإذ قرّر أن تتخذ هذه المقترحات شكل توصية تكمل اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (المشار إليها
أدناه بتعبير "الاتفاقية")،
يعتمد، في هذا اليوم الخامس عشر من حزيران/يونيه عام ألفين التوصية التالية، التي ستسمى
توصية حماية الأمومة، ٢٠٠٠.

إجازة الأمومة

- ١- (١) ينبغي أن تسعى الدول الأعضاء إلى مدّ فترة إجازة الأمومة المشار إليها في المادة ٤ من الاتفاقية، إلى ثمانية عشر أسبوعاً على الأقلّ.
- (٢) ينبغي النصّ على مدّ إجازة الأمومة في حالة تعدّد الولادات.
- (٣) ينبغي، قدر الإمكان، أن تتخذ تدابير تكفل للمرأة حقّها في أن تختار بحريّة الفترة الزمنية لأيّ جزء غير إلزامي من إجازة أمومتها قبل الولادة أو بعدها.

الإعانات

- ٢- ينبغي، حيثما يكون ذلك عملياً، وبعد التشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمّال، زيادة الإعانات النقدية المستحقة للمرأة أثناء الإجازة المشار إليها في المادتين ٤ و ٥ من الاتفاقية، لتبلغ كامل كسب المرأة السابق أو كامل المبلغ الذي يؤخذ في الاعتبار لحساب الإعانات.
- ٣- ينبغي، قدر الإمكان، أن تشمل الإعانات الطيبة المنصوص عليها في الفقرة ٧ من المادة ٦ من الاتفاقية، ما يلي:

- (أ) الرعاية التي يقدمها طبيب عام أو اختصاصي في عيادته أو في المنزل أو في مستشفى أو في أي مؤسسة طبية أخرى؛
- (ب) رعاية الأمومة التي تقدمها قابلات مؤهلات أو أقسام أمومة أخرى في المنزل أو في مستشفى أو في أي مؤسسة طبية أخرى؛
- (ج) الإقامة في مستشفى أو في مؤسسة طبية أخرى؛
- (د) أي لوازم صيدلانية وطبية وفحوص وتحاليل يقررها الطبيب أو أي شخص مؤهل آخر؛
- (هـ) علاج الأسنان والجراحة.

تمويل الإعانات

٤- ينبغي لأي اشتراكات مستحقة بموجب تأمين اجتماعي إلزامي يقدم إعانات أمومة، وأي ضرائب تحسب على أساس جداول الأجور وتجبى لأغراض تقديم هذه الإعانات، أن تدفع وفقاً لمجموع عدد الرجال والنساء المستخدمين، دون تمييز بسبب الجنس، سواء دفعها المستخدمون وصاحب العمل معاً أم صاحب العمل وحده.

الحماية في مجال الاستخدام ومنع التمييز

٥- ينبغي أن يكون من حق المرأة أن تعود إلى وظيفتها السابقة أو إلى وظيفة مماثلة لها تتلقى فيها الأجر نفسه عند انتهاء الإجازة المشار إليها في المادة ٥ من الاتفاقية، على أن تعتبر فترة هذه الإجازة المشار إليها في المادتين ٤ و ٥ من الاتفاقية بمثابة فترة خدمة لأغراض تحديد حقوقها.

الحماية الصحية

٦- (١) ينبغي أن تتخذ الدول الأعضاء تدابير لضمان تقييم أي مخاطر في مكان العمل ترتبط بسلامة وصحة الأم الحامل أو المرضع أو طفلها. وينبغي أن تتاح نتائج التقييم للمرأة المعنية.

(٢) ينبغي أن تتخذ، في أي حالة من الحالات المشار إليها في المادة ٣ من الاتفاقية أو حيث يتبين وجود خطر ملموس بموجب الفقرة الفرعية (١) أعلاه، وبناءً على شهادة طبية عند الاقتضاء، تدابير ترمي إلى توفير بديل لهذا العمل في شكل:

- (أ) إزالة الخطر؛
- (ب) تكييف لظروف عملها؛
- (ج) النقل إلى وظيفة أخرى، دون نقص في الأجر، إذا كان هذا التكييف غير ممكن عملياً؛
- (د) إجازة مدفوعة الأجر، وفقاً للقوانين أو اللوائح أو الممارسات الوطنية، إذا كان هذا النقل غير ممكن عملياً.
- (٣) ينبغي أن تتخذ التدابير المبينة في الفقرة الفرعية (٢) فيما يتعلق بصورة خاصة بما يلي:
- (هـ) العمل الشاق الذي يتطلب رفع الأحمال أو حملها أو دفعها أو سحبها يدوياً؛
- (و) العمل الذي ينطوي على التعرض للعوامل البيولوجية أو الكيميائية أو الفيزيائية التي تشكل خطراً صحياً على الوظائف الإنجابية؛

- (ز) العمل الذي يتطلب حفظ التوازن على نحو خاص؛
- (ح) العمل الذي يسبب إجهاداً بدنياً يعزى إلى فترات طويلة من الجلوس أو الوقوف، أو إلى درجات الحرارة أو البرودة الشديدة أو الاهتزازات.
- ٤) ينبغي ألا تلزم امرأة حامل أو مرضع بالعمل ليلاً إذا ثبت من شهادة طبية أن مثل هذا العمل لا يتفق مع حالتها كأمراة حامل أو مرضع.
- ٥) ينبغي أن تحتفظ المرأة بحقها في العودة إلى وظيفتها أو إلى وظيفة مماثلة لوظيفتها متى كانت عودتها لا تشكل خطراً على صحتها.
- ٦) ينبغي السماح للمرأة بأن تترك مكان عملها، عند الضرورة، وبعد إخطار صاحب العمل، بغرض إجراء فحوص طبية تتصل بحملها.

الأمهات المرضعات

- ٧- ينبغي أن يكيّف عدد فترات الإرضاع وطولها تبعاً للاحتياجات الخاصة، بناءً على تقديم شهادة طبية أو أي شهادة ملائمة أخرى تحددها القوانين والممارسات الوطنية.
- ٨- ينبغي، حيثما يكون ذلك ممكناً عملياً، وبناءً على موافقة صاحب العمل والمرأة المعنية، أن يسمح بجمع فترات التوقف اليومية المخصصة للإرضاع في فترة واحدة تتيح تخفيض ساعات العمل في بداية يوم العمل أو نهايته.
- ٩- ينبغي، حيثما يكون ذلك ممكناً عملياً، أن تتخذ ترتيبات من أجل إقامة مرافق للإرضاع في ظل ظروف صحية ملائمة، في مكان العمل أو قريباً منه.

أنواع الأجازات ذات الصلة

- ١٠- (١) في حالة وفاة الأم قبل انتهاء الإجازة اللاحقة للولادة، ينبغي أن يحقّ للأب المستخدم والد الطفل أن يأخذ إجازة يساوي طولها الجزء غير المستنفد من إجازة الأمومة اللاحقة للولادة.
- (٢) في حالة مرض الأم أو دخولها المستشفى بعد الولادة وقبل انتهاء الإجازة اللاحقة للولادة، وحيث لا تستطيع الأم العناية بالطفل، ينبغي أن يحقّ للأب المستخدم والد الطفل الحصول على إجازة يساوي طولها الجزء غير المستنفد من إجازة الأمومة اللاحقة للولادة، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، من أجل رعاية الطفل.
- (٣) ينبغي أن يتمتع أي من والدي الطفل العاملين بإجازة والديّة خلال فترة تعقب إجازة الأمومة.
- (٤) ينبغي أن تحدّد الفترة التي يجوز منح الإجازة الوالديّة خلالها، ومدتها ومراعاة سائر الأحكام، بما في ذلك إعانات الوالديّة واستخدام وتوزيع الإجازة الوالديّة بين الوالدين العاملين، عن طريق القوانين أو اللوائح الوطنية أو بأيّ طريقة أخرى تتفق مع الممارسة الوطنية.
- (٥) حيثما تنصّ القوانين والممارسات الوطنية على التبني، ينبغي أن يتاح للوالدين المتبنين الحصول على نفس نظام الحماية الذي توفره الاتفاقية، وخاصة ما يتعلق بالإجازة والإعانات والحماية في مجال الاستخدام.

الاتفاقية رقم ١٥٦

اتفاقية تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين: العمال ذوو المسؤوليات العائلية

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته السابعة والستين في ٣ حزيران/يونيه ١٩٨١؛

وإذ يشير إلى إعلان فيلادلفيا بشأن أهداف وغايات منظمة العمل الدولية الذي يعترف بأن "كافة البشر، بغض النظر عن العنصر أو العقيدة أو الجنس، لهم الحق في أن يسعوا إلى رفاهيتهم المادية وإلى نموهم الروحي في ظروف تسودها الحرية والكرامة، والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص؛"

وإذ يشير إلى نص الإعلان المتعلق بالمساواة في الفرص والمعاملة للنساء العاملات وإلى القرار المتعلق بوضع خطة عمل من أجل تعزيز المساواة في الفرص والمعاملة للنساء العاملات، اللذين اعتمدهما مؤتمر العمل الدولي في ١٩٧٥؛

وإذ يشير إلى نصوص اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية التي تهدف إلى ضمان المساواة في الفرص والمعاملة للعمال من الجنسين، وهي اتفاقية وتوصية المساواة في الأجر، ١٩٥١، واتفاقية وتوصية التمييز (الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨، والجزء الثامن من توصية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥؛

وإذ يذكر بأن اتفاقية التمييز (الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨، لا تغطي صراحة التمييزات المبنية على أساس المسؤوليات العائلية، ويرى ضرورة وضع معايير في هذا الشأن؛

وإذ يشير إلى نصوص توصية الاستخدام (المرأة ذات المسؤوليات العائلية)، ١٩٦٥، ويضع في اعتباره التغييرات التي طرأت منذ اعتمادها؛

وإذ يشير إلى أن الأمم المتحدة ووكالات متخصصة أخرى اعتمدت أيضاً صكوكاً بشأن المساواة في الفرص والمعاملة بين الرجال والنساء، ويذكر بوجه خاص بالفقرة الرابعة عشرة من ديباجة اتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بإزالة جميع أشكال التمييز ضد النساء، ١٩٧٩، التي توضح أن الدول الأطراف "تدرك أن هناك حاجة إلى تحول في الدور التقليدي للرجال ولدور النساء في المجتمع وفي الأسرة لتحقيق المساواة التامة بين الرجال والنساء؛"

وإذ يدرك أن مشاكل العمال ذوي المسؤوليات العائلية هي وجوه لقضايا أوسع تتعلق بالأسرة والمجتمع وأنه ينبغي أخذها في الحسبان في السياسات الوطنية؛

وإذ يدرك الحاجة إلى إقامة مساواة فعلية في الفرص والمعاملة بين ذوي المسؤوليات من الجنسين وبين هؤلاء العمال والعمال الآخرين؛

وإذ يرى أن كثيراً من المشاكل التي تواجه جميع العمال تزداد تفاقماً في حالة العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ويدرك الحاجة إلى تحسين ظروف هؤلاء الأخيرين باتخاذ تدابير تلبّي ما لهم من احتياجات خاصة وتدابير أخرى يقصد بها تحسين ظروف العمال بصورة عامة؛

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين العمال من الجنسين: العمال ذوو المسؤوليات العائلية، وهو موضوع البند الخامس في جدول أعمال هذه الدورة؛
وإذ قرّر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية،

يعتمد في هذا اليوم الثالث والعشرين من حزيران/يونيه عام واحد وثمانين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية، التي ستسمى اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١:

المادة ١

١- تنطبق هذه الاتفاقية على العمال من الجنسين الذين لديهم مسؤوليات تتعلق بأطفالهم الذين يعولونهم، عندما تحدّ هذه المسؤوليات من إمكانيات الاستعداد من أجل مزاولة نشاط اقتصادي، والالتحاق به، والمشاركة أو الترقّي فيه.

٢- تنطبق أحكام هذه الاتفاقية أيضاً على العمال من الجنسين الذين لديهم مسؤوليات تتعلق بأعضاء آخرين في أسرهم المباشرة يحتاجون بصورة واضحة إلى رعايتهم أو إعالتهم عندما تحدّ هذه المسؤوليات من إمكانيات الاستعداد من أجل مزاولة نشاط اقتصادي، والالتحاق به، والمشاركة أو الترقّي فيه.

٣- في مفهوم هذه الاتفاقية، يعني تعبير "الطفل المعال"، وبعبارة "عضو آخر في الأسرة المباشرة يحتاج بصورة واضحة إلى رعاية أو إعالة" الأشخاص المعرفين بهذه الصفة في كل بلد بإحدى الوسائل المشار إليها في المادة ٩ من هذه الاتفاقية.

٤- يشار إلى العمال المنصوص عليهم في الفقرتين ١ و ٢ من هذه المادة، فيما بعد، بعبارة "العمال ذوو المسؤوليات العائلية".

المادة ٢

تنطبق هذه الاتفاقية على جميع فروع النشاط الاقتصادي وعلى فئات العمال كافة.

المادة ٣

١- تجعل كل دولة عضو من أهداف سياستها الوطنية، بغية إيجاد مساواة فعلية في الفرص والمعاملة بين العمال من الجنسين، تمكين الأشخاص ذوي المسؤوليات العائلية الذين يعملون أو يرغبون في العمل من ممارسة حقهم في ذلك دون أن يتعرّضوا للتمييز، وبقدر الإمكان، دون تعارض بين مسؤوليات العمل والمسؤوليات العائلية.

٢- في مفهوم الفقرة ١ من هذه المادة، يعني تعبير "التمييز" التمييز في الاستخدام والمهنة وفقاً لتعريفه في المادتين ١ و ٥ من اتفاقية التمييز (الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨.

المادة ٤

تتخذ جميع التدابير التي تتفق مع الظروف والإمكانات الوطنية بغية إيجاد مساواة فعلية في الفرص والمعاملة بين العمال من الجنسين:

- (أ) لتمكين العمال ذوي المسؤوليات العائلية من ممارسة حقهم في حرية اختيار عملهم؛
(ب) لأخذ احتياجاتهم في الحسبان عند تحرير أحكام وشروط الاستخدام وفي الضمان الاجتماعي.

المادة ٥

تتخذ أيضاً جميع التدابير الملائمة للظروف والإمكانات الوطنية:

- (أ) لأخذ احتياجات العمال ذوي المسؤوليات العائلية في الحسبان عند التخطيط من أجل الجماعة المحلية؛
(ب) لتنمية أو تعزيز خدمات المجتمع المحلي، العامة أو الخاصة، مثل رعاية الطفل والخدمات والتسهيلات التي توفر للأسرة.

المادة ٦

تتخذ السلطات والهيئات المختصة في كل بلد تدابير مخصصة لتعزيز نشر المعلومات والثقافة التي تولد تفهماً عاماً وأوسع نطاقاً لمبدأ المساواة في الفرص والمعاملة بين العمال من الجنسين ولمشاكل العمال ذوي المسؤوليات العائلية، كما تهيب للرأي العام من أجل التغلب على هذه المشاكل.

المادة ٧

تتخذ جميع التدابير التي تتفق مع الظروف والإمكانات الوطنية، بما في ذلك تدابير في مجال التوجيه والتدريب المهنيين، لتمكين العمال ذوي المسؤوليات العائلية من أن يغدوا ويظلوا مندمجين في القوى العاملة، ومن الانضمام مرة أخرى إلى القوى العاملة بعد غياب عنها بسبب هذه المسؤوليات.

المادة ٨

لا تشكل المسؤوليات العائلية، في حد ذاتها، سبباً مشروعاً لإنهاء الاستخدام.

المادة ٩

يجوز تطبيق أحكام هذه الاتفاقية عن طريق القوانين أو اللوائح، أو الاتفاقات الجماعية، أو اللوائح الداخلية للمنشآت، أو قرارات التحكيم، أو الأحكام القضائية، أو مجموعة من هذه الطرائق، أو بأي طريقة أخرى ملائمة وتتفق مع الممارسات الوطنية، مع مراعاة الظروف الوطنية.

المادة ١٠

١- يجوز تطبيق أحكام هذه الاتفاقية على مراحل عن الاقتضاء، مع مراعاة الظروف الوطنية، وشريطة أن تنطبق ما يتخذ من تدابير لتنفيذها، في كل الأحوال، على جميع العمال المنصوص عليهم في الفقرة ١ من المادة ١.

٢- تبين كل دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية في التقرير الأول عن تطبيق هذه الاتفاقية، الذي تقدمه بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية، بشأن أي موضوع، إن وجد، تعتزم استعمال الصلاحية التي تخولها لها الفقرة ١ من هذه المادة، وتوضح في التقارير اللاحقة مدى ما وصل إليه تنفيذها أو ما تزمعه من تنفيذ للاتفاقية في هذا الشأن.

المادة ١١

يكون لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الحق في أن يشاركوا، بطريقة ملائمة للظروف والممارسات الوطنية، في استنباط وتطبيق تدابير توضع لإنفاذ أحكام هذه الاتفاقية.
(أحكام ختامية)

التوصية رقم ١٦٥

توصية بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين: العمال ذوو المسؤوليات العائلية، ١٩٨١

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، وعقد دورته السابعة والستين في ٣ حزيران/يونيه ١٩٨١،

وإذ يشير إلى إعلان فيلادلفيا المتعلق بغايات وأهداف منظمة العمل الدولية، والذي يعترف بأن "كافة البشر، بغض النظر عن العنصر أو العقيدة أو الجنس، لهم الحق في أن يسعوا إلى رفاهتهم المادية ونموهم الروحي في ظروف تسودها الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص"،

وإذ يشير إلى نص الإعلان بشأن المساواة في الفرص والمعاملة للنساء العاملات، وإلى القرار بشأن وضع خطة عمل من أجل تعزيز المساواة في الفرص والمعاملة للنساء العاملات، اللذين اعتمدهما مؤتمر العمل الدولي في ١٩٧٥،

وإذ يشير إلى أحكام اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية التي تستهدف ضمان المساواة في الفرص والمعاملة للعمال من الجنسين، وهي الاتفاقية والتوصية بشأن المساواة في الأجر، ١٩٥١، والاتفاقية والتوصية بشأن التمييز (الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨، والجزء الثامن من التوصية بشأن تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥،

وإذ يشير إلى أن الاتفاقية بشأن التمييز (الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨، لا تشمل صراحة الاختلافات المبنية على أساس المسؤوليات العائلية، وإذ يرى من الضروري وضع معايير إضافية بهذا الشأن؛

وإذ يشير إلى ما نصت عليه التوصية بشأن الاستخدام (المرأة ذات المسؤوليات العائلية) ١٩٦٥، وإذ يضع في اعتباره التغييرات التي طرأت منذ اعتماد هذه الوصية؛

وإذ يشير إلى أن منظمة الأمم المتحدة وغيرها من الوكالات المتخصصة قد اعتمدت هي الأخرى وثائق بشأن المساواة في الفرص والمعاملة للرجال والنساء؛

وإذ يذكر، بوجه خاص، بالفقرة الرابعة عشرة من ديباجة اتفاقية الأمم المتحدة بشأن إزالة كافة أشكال التمييز ضد النساء، ١٩٧٩، التي توضح أن الدول الأطراف "تدرك أن هناك حاجة إلى تحول في الدور التقليدي للرجال والنساء في المجتمع وفي الأسرة لتحقيق المساواة التامة بين الرجال والنساء"؛

وإذ يعترف بأن مشاكل العمال ذوي المسؤوليات العائلية هي جوانب لقضايا أوسع تتعلق بالأسرة والمجتمع ينبغي أخذها في الحسبان لدى رسم السياسات الوطنية؛

وإذ يعترف بالحاجة إلى إقامة مساواة فعلية في الفرص والمعاملة بين العمّال ذوي المسؤوليات العائلية من الجنسين، وبين هؤلاء والعمّال الآخرين؛

وإذ يرى أن كثيراً من المشاكل التي يواجهها جميع العمّال، تزداد خطورة في حالة العمّال ذوي المسؤوليات العائلية، وإذ يعترف بالحاجة إلى تحسين ظروف هؤلاء الأخيرين باتخاذ تدابير تفي باحتياجاتهم الخاصة، وأخرى ترمي إلى تحسين ظروف العمّال عامة؛

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمّال من الجنسين: العمّال ذوو المسؤوليات العائلية، وهو موضوع البند الخامس في جدول أعمال الدورة؛

وإذ قرّر أن تأخذ هذه المقترحات شكل توصية،

يعتمد، في هذا اليوم الثالث والعشرين من حزيران/يونيه عام واحد وثمانين وتسعمائة وألف التوصية التالية التي سوف يشار إليها بالتوصية بشأن العمّال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١.

أولاً - التعريف، والنطاق، وطرائق التنفيذ

١- (١) تنطبق هذه التوصية على العمّال من الجنسين الذين يضطلعون بمسؤوليات عائلية تتعلق بأطفالهم المعالين، عندما تحدّ هذه المسؤوليات من إمكانيات استعدادهم للنشاط الاقتصادي، والوصول إليه، والمشاركة أو التقدّم فيه.

(٢) ينبغي أن تنطبق أيضاً أحكام هذه التوصية على العمّال من الجنسين الذين يضطلعون بمسؤوليات تتعلق بأعضاء آخرين في أسرهم المباشرة يحتاجون إلى رعايتهم أو إعالتهم، عندما تحدّ هذه المسؤوليات من إمكانيات استعدادهم للنشاط الاقتصادي، والوصول إليه، والمشاركة أو التقدّم فيه.

(٣) لأغراض هذه التوصية تعني عبارة "طفل معال"، و"عضو آخر في الأسرة المباشرة يحتاج إلى رعاية أو إعالة"، الأشخاص المعرفين بهذه الصفة، في كل بلد، بإحدى الوسائل المشار إليها في الفقرة ٣ من هذه التوصية.

(٤) يسمّى العمّال المشار إليهم في الفقرتين الفرعيتين (١) و(٢) من هذه الفقرة، فيما بعد، "العمّال ذوو المسؤوليات العائلية".

٢- تنطبق هذه التوصية على كافة فروع النشاط الاقتصادي وعلى كافة فئات العمّال.

٣- يجوز تطبيق أحكام هذه التوصية عن طريق القوانين أو اللوائح، أو الاتفاقات الجماعية، أو اللوائح الداخلية للمنشآت، أو القرارات التحكيمية، أو الأحكام القضائية، أو تركيبة من هذه الطرائق، أو بأية طريقة أخرى تتفق والممارسة الوطنية وتبدو ملائمة، مع أخذ الظروف الوطنية في الحسبان.

٤- يجوز، عند الاقتضاء، تطبيق أحكام هذه التوصية على مراحل مع مراعاة الظروف الوطنية، شريطة أن تنطبق التدابير التنفيذية المتخذة بهذا الشأن، في كل الأحوال، على جميع العمّال المشار إليهم في الفقرة الفرعة (١) من الفقرة ١ أعلاه.

٥- ينبغي أن يكون لمنظمات أصحاب العمل والعمّال الحق في المشاركة، بطريقة تتلاءم مع الظروف والممارسة الوطنية، وفي وضع وتطبيق تدابير تستهدف إدخال أحكام هذه التوصية حيز النفاذ.

ثانياً - السياسة الوطنية

٦- ينبغي لكل دولة عضو، من أجل إقامة مساواة فعلية في الفرص والمعاملة للعمّال من الجنسين، أن تجعل أحد أهداف سياستها الوطنية تمكين الأشخاص ذوي المسؤوليات العائلية والذين

يعملون أو يرغبون في العمل، من ممارسة حقهم في ذلك دون التعرض للتمييز، وبقدر الإمكان، دون حدوث تعارض بين مسؤولياتهم المهنية والعائلية.

٧- ينبغي، في إطار سياسة وطنية لتعزيز المساواة في الفرص والمعاملة للعمال من الجنسين، اتخاذ وتطبيق تدابير تستهدف مكافحة التمييز المباشر أو غير المباشر القائم على أساس الحالة الزوجية أو المسؤوليات العائلية.

٨- (١) لأغراض الفقرتين ٦ و٧ أعلاه، يعني تعبير "التمييز" التمييز في الاستخدام والمهنة حسب تعريفه في المادتين ١ و٥ من الاتفاقية المتعلقة بالتمييز (الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨.

(٢) لا ينبغي، خلال فترة انتقالية، أن تعتبر تمييزية أي تدابير استثنائية تستهدف تحقيق مساواة فعلية بين العمال من الجنسين.

٩- ينبغي، من أجل إقامة مساواة فعلية في الفرص والمعاملة للعمال من الجنسين، اتخاذ كل التدابير التي تتوافق مع الظروف والإمكانات الوطنية، وذلك من أجل:

- (أ) تمكين العمال ذوي المسؤوليات العائلية من ممارسة حقهم في التدريب المهني ومن حرية اختيار عملهم؛
- (ب) أخذ احتياجاتهم فيما يتعلق بأحكام وشروط الاستخدام والضمان الاجتماعي في الحسبان؛
- (ج) تنمية أو تعزيز خدمات رعاية الطفولة وخدمات الأسرة وغيرها من خدمات المجتمع، العامة أو الخاصة، التي تفي باحتياجاتهم.

١٠- ينبغي للسلطات والهيئات المختصة في كل بلد، أن تتخذ تدابير ملائمة وذلك لتعزيز نشر المعلومات والثقافة التي تولد تفهماً عاماً وأوسع نطاقاً لمبدأ المساواة في الفرص والمعاملة للعمال من الجنسين، ولمشاكل العمال ذوي المسؤوليات العائلية، والتي تهيئ للرأي العام مناخاً يؤدي إلى التغلب على هذه المشاكل.

١١- ينبغي للسلطات والهيئات المختصة في كل بلد، أن تتخذ تدابير ملائمة من أجل:

- (أ) الاضطلاع بكل ما قد يلزم من بحوث بشأن مختلف جوانب استخدام العمال ذوي المسؤوليات العائلية، أو تشجيع مثل هذه البحوث، بهدف توفير معلومات موضوعية يمكن أن تستند إليها سياسات وتدابير سليمة؛
- (ب) تعزيز نوع من التعليم من شأنه تشجيع تقاسم المسؤوليات العائلية بين الرجال والنساء، وتمكين العمال ذوي المسؤوليات العائلية من الوفاء بمسؤولياتهم المهنية والعائلية على نحو أفضل.

ثالثاً - التدريب والاستخدام

١٢- ينبغي اتخاذ كل التدابير التي تتوافق مع الظروف والإمكانات الوطنية لتمكين العمال ذوي المسؤوليات العائلية من الاندماج في القوى العاملة، والاستمرار في هذا الاندماج، والعودة إليها بعد التغيب بسبب هذه المسؤوليات.

١٣- ينبغي أن تتاح للعمال ذوي المسؤوليات العائلية، بما يتفق مع السياسات والممارسات الوطنية، تسهيلات التدريب المهني، وعند الإمكان، ترتيبات بشأن الأجازات الدراسية المدفوعة الأجر للإفادة من هذه التسهيلات.

١٤- ينبغي أن يتاح ما قد يلزم من خدمات لتمكين العمال ذوي المسؤوليات العائلية من الالتحاق بعمل لهم أو العودة إلى عملهم، في إطار الخدمات القائمة الموفرة لكافة العمال، أو، في حال عدم

توفّر ذلك، أن تتاح وفق قواعد تتفق والظروف الوطنية؛ وينبغي أن تشمل على خدمات التوجيه المهني والإرشاد، وعلى خدمات تقديم المعلومات والتعيين، على أن تكون هذه الخدمات مجانية بالنسبة للعمال، وأن ينهض بها موظفون تلقوا التدريب الملائم، وتكون قادرة على الوفاء بصورة كافية بالاحتياجات الخاصة للعمال ذوي المسؤوليات العائلية.

١٥- ينبغي أن يتمتع العمال ذوو المسؤوليات العائلية بالمساواة في الفرص والمعاملة مع العمال الآخرين، فيما يتعلق بإعدادهم للعمل، وبفرص الوصول إلى العمل، والترقي في العمل، وضمان العمل.

١٦- لا ينبغي أن تشكل الحالة الزوجية، أو الوضع العائلي، أو المسؤوليات العائلية، في حد ذاتها، أسباباً مشروعة لرفض أو إنهاء الاستخدام.

رابعاً - أحكام وشروط الاستخدام

١٧- ينبغي اتخاذ جميع التدابير التي تتوافق مع الظروف والإمكانات الوطنية، ومع المصالح المشروعة للعمال الآخرين، لضمان أن تكون أحكام وشروط الاستخدام كفيلة بتمكين العمال ذوي المسؤوليات العائلية من التوفيق بين مسؤولياتهم المهنية ومسؤولياتهم العائلية.

١٨- ينبغي إيلاء اهتمام خاص للتدابير العامة التي يقصد منها تحسين ظروف العمل ونوعية الحياة في موقع العمل، بما فيها التدابير التي تستهدف:

(أ) التخفيض التدريجي لساعات العمل اليومية، وتخفيض ساعات العمل الإضافية؛

(ب) إضفاء مزيد من المرونة على الترتيبات المتعلقة بجدول العمل، وبفترات الراحة والأجازات، على أن تؤخذ في الحسبان المرحلة الإنمائية والاحتياجات الخاصة للبلد ولمختلف قطاعات النشاط فيه.

١٩- ينبغي كلما كان ذلك ممكناً عملياً وملائماً، أن تؤخذ في الحسبان احتياجات العمال الخاصة، بما فيها تلك الناجمة عن المسؤوليات العائلية، في ترتيبات نظام العمل في نوبات والتكليف بالعمل الليلي.

٢٠- ينبغي أن تؤخذ في الحسبان المسؤوليات العائلية وبعض الاعتبارات الأخرى كمكان عمل الزوج، وإمكانات تعليم الأطفال، عند نقل العمال من موقع إلى آخر.

٢١- (١) ينبغي من أجل حماية العاملين لبعض الوقت، والعمال المؤقتين، والعمال في منازلهم، الذين يضطلع كثير منهم بمسؤوليات عائلية أن يكون هناك ما يكفي من التنظيم والإشراف فيما يتعلق بالأحكام والشروط التي تؤدي بموجبها هذه الأنواع من الأعمال.

(٢) ينبغي أن تكون أحكام وشروط استخدام العاملين لبعض الوقت والعمال المؤقتين، بما فيها شمولهم في الضمان الاجتماعي، مكافئة، بقدر الإمكان، لأحكام وشروط استخدام العاملين وقتاً كاملاً والعمال الدائمين، على الترتيب؛ ويجوز، عند الاقتضاء، أن تحسب أحييتهم على أساس نسبي.

(٣) ينبغي أن يكون للعاملين لبعض الوقت حرية اختيار الحصول على عمل بوقت كامل أو العودة إليه في حال توفر وظيفة شاغرة وزوال الظروف التي حتمت إحقاقهم بعمل لبعض الوقت.

٢٢- (١) ينبغي أن تتاح لأي من الوالدين، خلال فترة تعقب إجازة الأمومة مباشرة، إمكانية الحصول على إجازة تغيب (إجازة والدية)، دون أن يفقد عمله، مع احتفاظه بالحقوق الناجمة عن هذا العمل.

(٢) ينبغي تحديد طول الفترة التي تعقب إجازة الأمومة وكذلك مدة وشروط إجازة التغيب المشار إليها في الفقرة الفرعية (١) من هذه الفقرة، في كل بلد، بإحدى الوسائل المشار إليها في الفقرة ٣ من هذه التوصية.

(٣) يجوز إدخال نظام منح إجازة التغيب المشار إليها في الفقرة الفرعية (١) من هذه الفقرة بصورة تدريجية.

٢٣- (١) ينبغي أن يتسنى للعامل ذي المسؤوليات العائلية بصدد طفل معال، سواء كان هذا العامل رجلاً أم امرأة، الحصول على إجازة تغيب في حال مرض هذا الطفل.

(٢) ينبغي أن يتسنى للعامل ذي المسؤوليات العائلية الحصول على إجازة تغيب في حال مرض عضو آخر من أعضاء أسرته المباشرة، يكون في حاجة إلى رعاية هذا العامل أو إعالته له.

(٣) ينبغي تحديد مدة وشروط إجازة التغيب المشار إليها في الفقرتين الفرعيتين (١) و(٢) من هذه الفقرة، في كل بلد، بإحدى الوسائل المشار إليها في الفقرة ٣ من هذه التوصية.

خامساً - خدمات ومرافق رعاية الطفولة ومساعدة الأسرة

٢٤- لتحديد نطاق وطبيعة خدمات ومرافق رعاية الطفولة ومساعدة الأسرة اللازمة لمساعدة العمال ذوي المسؤوليات العائلية على الوفاء بمسؤولياتهم المهنية والعائلية، ينبغي للسلطات المختصة أن تتخذ، بالتعاون مع المنظمات العامة والخاصة المعنية، لاسيما منظمات أصحاب العمل والعمال، وفي إطار مواردها المخصصة لجمع المعلومات، أي تدابير لازمة وملائمة من أجل:

(أ) جمع ونشر إحصاءات وإفوية لعدد العمال ذوي المسؤوليات العائلية المستخدمين أو الذين يبحثون عن عمل، لعدد وأعمار أطفالهم والأشخاص المعالين الآخرين الذين يحتاجون إلى رعايتهم؛

(ب) التحقق، عن طريق استقصاءات منهجية تجرى على الأخص في المجتمعات المحلية، من الاحتياجات والأفضليات في مجال خدمات ومرافق رعاية الطفولة ومساعدة الأسرة.

٢٥- ينبغي للسلطات المختصة أن تتخذ، بالتعاون مع المنظمات العامة والخاصة المعنية، الإجراءات الملائمة لتأمين وفاء خدمات ومرافق رعاية الطفولة ومساعدة الأسرة بالاحتياجات والأفضليات التي تتكشف بهذه الطريقة؛ وتحقيقاً لهذه الغاية، ينبغي لها بخاصة، أخذ الظروف والإمكانات الوطنية والمحلية في الحسبان:

(أ) أن تشجع وتسهل وضع خطط للتنمية المنهجية لخدمات ومرافق رعاية الطفولة ومساعدة الأسرة، لاسيما في المجتمعات المحلية؛

(ب) أن تنظم، أو تشجع وتسهل، توفير خدمات ومرافق كافية وملائمة لرعاية الطفولة ومساعدة الأسرة، تكون مجانية أو مقابل أجر معقول يتناسب مع قدرة العامل على الدفع، وقائمة على أسس مرنة، وملبية لاحتياجات الأطفال بمختلف أعمارهم، والمعالين الآخرين الذين يحتاجون إلى رعاية، والعمال ذوي المسؤوليات العائلية.

٢٦- (١) ينبغي أن تكون خدمات ومرافق رعاية الطفولة ومساعدة الأسرة بجميع أنواعها مستوفية لمعايير تضعها السلطات المختصة وتشرف عليها.

(٢) ينبغي أن تصف هذه المعايير بصورة خاصة تجهيزات الخدمات والمرافق المقدمة، ومتطلباتها الصحية والتقنية، وعدد العاملين فيها ومؤهلاتهم.

(٣) ينبغي للسلطات المختصة أن توفر أو أن تساعد في توفير التدريب اللازم على مختلف مستويات العاملين اللازمين لخدمات ومرافق رعاية الطفولة ومساعدة الأسرة.

سادساً - الضمان الاجتماعي

- ٢٧- ينبغي، عند الاقتضاء، أن تتاح للعمال ذوي المسؤوليات العائلية إعانات الضمان الاجتماعي، وتخفيفات الضرائب أو غير ذلك من التدابير التي تتفق والسياسة الوطنية.
- ٢٨- يجوز أن يشمل الضمان الاجتماعي العمال المعنيين، خلال إجازة التغيب المشار إليها في الفقرتين ٢٢ و ٢٣ وبإحدى الطرائق المشار إليها في الفقرة ٣ من هذه التوصية، وبما يتفق مع الظروف والممارسة الوطنية.
- ٢٩- لا ينبغي أن يستبعد أي عامل أو عاملة من نطاق نظام الضمان الاجتماعي بسبب النشاط المهني الذي يمارسه زوج أي منهما، ولا من الأحقية في الإعانات الناشئة عن هذا النشاط.
- ٣٠- (١) ينبغي أن تكون مسؤوليات العامل العائلية عنصراً يؤخذ في الحسبان لدى تحديد ما إذا كان العمل المعروض مناسباً بحيث قد يؤدي رفضه إلى إلغاء أو وقف إعانة البطالة.
- (٢) ينبغي بصورة خاصة، عندما يقتضي العمل المعروض نقل مكان الإقامة إلى مركز آخر، أن يكون من بين الاعتبارات التي تؤخذ في الحسبان موقع عمل الزوج أو الزوجة وإمكانات تعليم الأطفال.
- ٣١- يجوز لأية دولة عضو لم يبلغ اقتصادها حدًا كافيًا من النمو، أن تأخذ الموارد الوطنية وترتيبات الضمان الاجتماعي المتاحة في الحسبان لدى تطبيق الفقرات من ٢٧ إلى ٣٠ من هذه التوصية.

سابعاً - المساعدة في الوفاء بالمسؤوليات العائلية

- ٣٢- ينبغي للسلطات والهيئات المختصة في كل بلد أن تعزز كل ما يمكن لها القيام به من مبادرات عامة أو خاصة من شأنها أن تخفف الأعباء الناجمة عن مسؤوليات العمال العائلية.
- ٣- ينبغي اتخاذ كل التدابير التي تتفق مع الظروف والإمكانات الوطنية لإقامة خدمات لمساعدة الأسرة ورعاية الأسرة، يتم تنظيمها والإشراف عليها بما يفي بالغرض منها، ويكون في وسعها أن تقدم، عند الاقتضاء، مساعدة مخصصة للعمال ذوي المسؤوليات العائلية برسوم معقولة تتناسب مع قدرتهم على الدفع.
- ٣٤- لما كان في وسع كثير من التدابير التي تستهدف تحسين ظروف العمال عمومًا أن تؤثر إيجابيًا على ظروف العمال ذوي المسؤوليات العائلية، فإنه ينبغي للسلطات والهيئات المختصة في كل بلد أن تشجع كل المبادرات الممكنة، العامة أو الخاصة، التي تستهدف تكييف الخدمات المقدمة للمجتمع المحلي، كالنقل العام، والإمداد بالمياه والكهرباء في مساكن العمال أو على مقربة مباشرة منها، وإنشاء مساكن ذات تصميم مخفف للأعباء المنزلية، مع احتياجات العمال.

ثامناً - الأثر على التوصيات القائمة

- ٣٥- تحل هذه التوصية محل التوصية المتعلقة بالاستخدام (المرأة ذات المسؤوليات العائلية)، ١٩٦٥.

المبادئ والحقوق الأساسية

- المساواة في الأجور، الاتفاقية رقم ١٠٠ والتوصية رقم ٩٠
- التمييز (في الاستخدام والمهنة)، الاتفاقية رقم ١١١ والتوصية رقم ١١١
- الحد الأدنى للسنة، الاتفاقية رقم ١٣٨ والتوصية رقم ١٤٦
- أسوأ أشكال عمل الأطفال، الاتفاقية رقم ١٨٢ والتوصية رقم ١٩٠
- الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، الاتفاقية رقم ٨٧ والاتفاقية رقم ٩٨
- العمل الجبري، الاتفاقية رقم ٢٩ والتوصية رقم ٣٥
- إلغاء العمل الجبري، الاتفاقية رقم ١٠٥

حماية الأمومة، العمل والعائلة

- حماية الأمومة، الاتفاقية رقم ١٠٠ والتوصية رقم ٩٥ والاتفاقية رقم ١٨٣ والتوصية رقم ١٩١
- العمال ذوي المسؤوليات العائلية، الاتفاقية رقم ١٥٦ والتوصية رقم ١٦٥

تعزيز الاستخدام

- سياسة العمالة، الاتفاقية رقم ١٢٢ والتوصية رقم ١٢٢ والتوصية رقم ١٦٩
- تنمية الموارد البشرية، الاتفاقية رقم ١٤٢ والتوصية رقم ١٥٠
- إنهاء الاستخدام، الاتفاقية رقم ١٥٨ والتوصية رقم ١٦٦

ظروف العمل

- اتفاقية العمل ليلاً، الاتفاقية رقم ٨٩ وبروتوكول عام ١٩٩٠ والاتفاقية رقم ١٧١ والتوصية رقم ١٧٨
- العمل في المنزل، الاتفاقية رقم ١٧٧ والتوصية رقم ١٨٤
- العمل بعض الوقت، الاتفاقية رقم ١٧٥ والتوصية رقم ١٨٢
- السلامة والصحة المهنتين، الاتفاقية رقم ١٥٥ وبروتوكول عام ٢٠٠٢ والتوصية رقم ١٦٤

العمال المهاجرين

- العمال المهاجرين، الاتفاقية رقم ٩٧ والتوصية رقم ٨٦ والاتفاقية رقم ١٤٣ والتوصية رقم ١٥١

الاتفاقية رقم ١٢٢

اتفاقية بشأن سياسة العمالة، ١٩٦٤

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته الثامنة والأربعين في ١٧ حزيران/يونيه ١٩٦٤؛

وإذ يرى أن إعلان فيلادلفيا يعترف بالالتزام الرسمي لمنظمة العمل الدولية بأن تنشر بين مختلف أمم العالم برامج من شأنها أن تحقق العمالة الكاملة، وترفع مستويات المعيشة، وأن ديباجة دستور منظمة العمل الدولية تنص على مكافحة البطالة وعلى توفير أجر يكفل ظروف معيشة مناسبة؛

وإذ يرى أن مسؤولية منظمة العمل الدولية المنبثقة عن إعلان فيلادلفيا تقضي ببحث ودراسة تأثير السياسات الاقتصادية والمالية على سياسة العمالة، في ضوء الهدف الأساسي الذي ينص على أن "لجميع البشر، أيًا كان عرقهم أو معتقدتهم أو جنسهم الحق في العمل من أجل تحقيق رفاههم المادي والروحي في ظل ظروف تسودها الحرية، والكرامة، والأمن الاقتصادي، وتكافؤ الفرص"؛

وإذ يشير إلى أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ينص على أن "لكل فرد الحق في العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي الحصول على شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة"؛

وإذ يلاحظ نصوص اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية القائمة، ترتبط ارتباطاً مباشراً بسياسة العمالة، وخاصة اتفاقية وتوصية إدارات الاستخدام، ١٩٤٨، وتوصية التوجيه المهني، ١٩٤٩، وتوصية التدريب المهني، ١٩٦٢، واتفاقية وتوصية التمييز في الاستخدام والمهنة، ١٩٥٨؛

وإذ يرى أنه ينبغي وضع هذه الصكوك في الإطار الأوسع لبرنامج دولي للتنمية الاقتصادية على أساس العمالة الكاملة المنتجة المختارة بحرية؛

وإذ قرّر اعتماد بعض المقترحات بشأن سياسة العمالة، وهو موضوع البند الثامن في جدول أعمال هذه الدورة؛

وقد قرّر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية،

يعتمد في هذا اليوم التاسع من شهر تموز/يوليه عام أربع وستين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي ستسمى "اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤"؛

المادة ١

١- على كل دولة عضو أن تعلن وتتابع، كهدف أساسي، سياسة نشطة ترمي إلى تعزيز العمالة الكاملة المنتجة والمختارة بحرية، بغية تنشيط النمو الاقتصادي والتنمية، ورفع مستويات المعيشة، وتلبية المتطلبات من القوى العاملة والتغلب على البطالة والبطالة الجزئية.

٢- تستهدف السياسة المذكورة كفالة ما يلي:

- (أ) توفير فرص عمل لجميع المتاحين للعمل والباحثين عنه؛
(ب) أن يكون هذا العمل منتجاً بقدر الإمكان؛
(ج) أن يتاح لكلّ عامل حرية اختيار العمل وأن توفر أفضل فرصة ممكنة لشغل الوظيفة التي تناسب قدراته ومؤهلاته وأن يستخدم مهاراته ومواهبه فيه، بغض النظر عن العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي.
٣- تولي السياسة المذكورة الاعتبار الواجب إلى مرحلة ومستوى النمو الاقتصادي، والعلاقات المتبادلة بين أهداف العمالة وغيرها من الأهداف الاقتصادية والاجتماعية، ويجرى العمل على متابعة هذه السياسة بأساليب تلائم الظروف والممارسات الوطنية.

المادة ٢

- تقوم كل دولة عضو، عن طريق الأساليب، وإلى المدى الذي يتفق مع الظروف الوطنية:
(أ) بتقرير التدابير التي يتعين اتخاذها لتحقيق الأهداف المحددة في المادة ١ ومراجعة هذه التدابير في نطاق الإطار العام لسياسة اقتصادية واجتماعية منسقة؛
(ب) باتخاذ الخطوات اللازمة لتطبيق هذه التدابير، بما في ذلك وضع برامج عندما يكون ذلك ملائماً.

المادة ٣

في تطبيق هذه الاتفاقية، يستشار ممثلو الأشخاص الذين يتأثرون من التدابير المتخذة - وبصفة خاصة ممثلي أصحاب العمل والعمال - بشأن سياسات العمالة، بهدف وضع خبرتهم ووجهات نظرهم كاملة في الحساب، وضمان تعاونهم الكامل في صياغة مثل هذه السياسات وتأييدهم لها.

(أحكام ختامية)

التوصية رقم ١٢٢

توصية بشأن سياسة العمالة، ١٩٦٤

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته الثامنة والأربعين في ١٧ حزيران/يونيه ١٩٦٤؛

وإذ يرى أن إعلان فيلادلفيا يعترف بالالتزام الرسمي لمنظمة العمل الدولية بأن تنشر بين مختلف أمم العالم برامج من شأنها تحقيق العمالة الكاملة، ورفع مستويات المعيشة، وأن ديباجة دستور منظمة العمل الدولية تنص على مكافحة البطالة وعلى توفير أجر يكفل ظروف معيشة مناسبة؛

وإذ يرى أن مسؤولية منظمة العمل الدولية المنبثقة عن إعلان فيلادلفيا تقضي ببحث ودراسة تأثير السياسات الاقتصادية والمالية على سياسة العمالة في ضوء الهدف الأساسي الذي ينص على أن "لجميع البشر، أيًا كان عرقهم أو معتقدتهم أو جنسهم الحق في العمل من أجل تحقيق رفاههم المادي والروحي في ظل ظروف تسودها الحرية والكرامة، والأمن الاقتصادي والمساواة في الفرص؛

وإذ يضع في اعتباره أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ينص على أن "لكل فرد الحق في العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي الحصول على شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة؛"

وإذ يلاحظ أن نصوص اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية القائمة، ترتبط ارتباطاً مباشراً بسياسة العمالة، وخاصة الاتفاقية والتوصية المتعلقتين بإدارات الاستخدام، ١٩٤٨، وتوصية التوجيه المهني، ١٩٤٩، وتوصية التدريب المهني، ١٩٦٢، والاتفاقية والتوصية المتعلقتين بالتمييز (في العمالة والمهنة) ١٩٥٨؛

وإذ يرى أنه ينبغي وضع هذه الصكوك في الإطار الأوسع لبرنامج دولي للتنمية الاقتصادية على أساس العمالة الكاملة المنتجة والمختارة بحرية؛

وإذ قرّر اعتماد بعض المقترحات بشأن سياسة العمالة، وهو موضوع البند الثامن في جدول أعمال هذه الدورة؛

وإذ قرّر أن تأخذ هذه المقترحات شكل توصية،

يعتمد في هذا اليوم التاسع من تموز/يوليه عام أربع وستين وتسعمائة وألف التوصية التالية التي ستسمى توصية سياسة العمالة، ١٩٦٤:

أولاً - أهداف سياسة العمالة

١- (١) ينبغي لكل دولة عضو أن تعلن وتتبع، كهدف أساسي سياسة أنشطة ترمي إلى تعزير العمالة الكاملة المنتجة والمختارة بحرية، بغية تنشيط النمو الاقتصادي والتنمية، ورفع مستويات المعيشة والتغلب على البطالة والبطالة الجزئية.

- (٢) ينبغي أن تستهدف السياسة المذكورة كفالة ما يلي:
- (أ) توفير فرص عمل لجميع المتاحين للعمل والباحثين عنه؛
- (ب) أن يكون هذا العمل منتجاً بقدر الإمكان؛
- (ج) ان يتاح لكل عامل حرية اختيار العمل وأن توفر أفضل فرص ممكنة لشغل الوظيفة التي تناسب قدراته ومؤهلاته، وأن يستخدم مهاراته ومواهبه فيه، بغض النظر عن العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي.
- (٣) تولي السياسة المذكورة الاعتبار الواجب إلى مرحلة ومستوى التنمية الاقتصادية، والعلاقات المتبادلة بين أهداف العمالة وغيرها من الأهداف الاقتصادية والاجتماعية، ويجري العمل على متابعة مثل هذه السياسة بأساليب تلائم الظروف والممارسات الوطنية.

ثانياً - المبادئ العامة لسياسة العمالة

- ٢- ينبغي تحديد أهداف سياسة العمالة وإعلانها بوضوح في صورة أهداف كمية للنمو الاقتصادي والعمالة.
- ٣- يجب استشارة أصحاب العمل، والعمال وممثليهم عند وضع السياسات الخاصة بتنمية واستخدام القدرات البشرية، والحصول على تعاونها في تنفيذ هذه السياسات بما يتمشى مع روح توصية التشاور على الصعيدين الصناعي والوطني، ١٩٦٠.
- ٤- (١) ينبغي أن تقوم سياسة العمالة على أساس دراسات تحليلية عن الحجم الحالي والمستقبل وعن توزيع القوى العاملة والعمالة والبطالة الكاملة والجزئية.
- (٢) ينبغي تخصيص الاعتمادات الكافية لجمع البيانات الإحصائية وإعداد الدراسات التحليلية وتوزيع النتائج.
- ٥- (١) ينبغي أن تعترف كل دولة عضو بأهمية تعزيز وسائل إنتاج وتنمية الموارد البشرية إلى أقصى حد ممكن، وعلى سبيل المثال عن طريق التعليم والتوجيه المهني والتدريب والخدمات الصحية والإسكان، وأن تسعى إلى إيجاد توازن ملائم في الإنفاق على مختلف هذه الأهداف.
- (٢) ينبغي أن تتخذ كل دولة عضو التدابير اللازمة لمعاونة العمال، بما فيهم الأحداث والوافدون الجدد إلى قوة العمل في الحصول على وظائف ملائمة ومنتجة وفي تكييف أنفسهم بالمتطلبات المتغيرة للاقتصاد.
- (٣) وفي تطبيق هذه الفقرة ينبغي مراعاة "توصية التوجيه المهني"، ١٩٤٩، و"توصية التدريب المهني"، ١٩٦٢، وإلى الاتفاقية والتوصية المتعلقة بإدارات الاستخدام، ١٩٤٨.
- ٦- (١) ينبغي تنسيق سياسة العمالة وتنفيذها في الإطار العام للسياسة الاقتصادية والاجتماعية، بما في ذلك التخطيط والبرمجة الاقتصادية في البلدان التي تستخدم فيها هذه كوسائل لوضع السياسة.
- (٢) ينبغي لكل دولة عضو أن تفحص، بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال ومع مراعاة استقلالها ومسؤوليتها في بعض المجالات التي تهم أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم، العلاقة بين تدابير سياسة العمالة وغيرها من القرارات الرئيسية في مجال السياسة الاقتصادية والاجتماعية، بهدف تدعيمها المتبادل.

٧- (١) إذا كان هناك أفراد متاحون للعمل، أو باحثون عنه، ولا يتوفر لهم عمل خلال مهلة زمنية قصيرة ومعقولة، ينبغي أن تبحث الحكومة وتشرح في بيان عام كيفية مواجهة احتياجاتهم.

(٢) ينبغي أن تعتمد كل دولة عضو، إلى أقصى حدّ تتيحه لها مواردها ومستوى تنميتها الاقتصادية، تدابير تأخذ في اعتبارها المعايير الدولية في ميدان الضمان الاجتماعي والفقرة (٥) من هذه التوصية لمساعدة العاطلين كلياً أو جزئياً خلال كل فترات البطالة على مواجهة احتياجاتهم الأساسية واحتياجات من يعولونهم لتكثيف أنفسهم لفرص عمل أخرى مفيدة.

ثالثاً - الإجراءات العامة والانتقائية لسياسة العمالة اعتبارات عامة

٨- ينبغي معالجة مشاكل العمالة التي ترجع إلى تقلبات النشاط الاقتصادي والتغيرات الهيكلية وخاصة إلى عدم كفاية مستوى النشاط بالوسائل التالية:

(أ) تدابير عامة للسياسة الاقتصادية:

(ب) تدابير انتقائية متصلة مباشرة باستخدام العمال فرادى، أو فئات من العمال.

٩- ينبغي أن يقوم اختيار التدابير الملائمة وتوقيتها على أساس دراسة دقيقة لأسباب البطالة بهدف التمييز بين أنواعها المختلفة.

الإجراءات العامة: على المدى الطويل

١٠- ينبغي تصميم التدابير الاقتصادية العامة لتنشيط اقتصاد يتوسّع بصورة مستمرة ويقوم على درجة معقولة من الاستقرار، بحيث تهيئ أفضل مناخ لنجاح التدابير الانتقائية لسياسة العمالة.

الإجراءات العامة: على المدى القصير

١١- (١) ينبغي التخطيط لاتخاذ تدابير على المدى القصير لمنع ظهور البطالة الكاملة أو الجزئية المصحوبة بمستوى غير كافٍ للنشاط الاقتصادي، ولموازنة ضغوط التضخم المصحوبة باختلال سوق العمل. وفي الأوقات التي تظهر فيها هذه الأوضاع أو تكون على وشك الظهور، ينبغي اتخاذ إجراءات لزيادة، أو عند الاقتضاء، تخفيض الاستهلاك الخاص والاستثمار الخاص و/أو الإنفاق الحكومي الجاري والإنفاق الاستثماري.

(٢) ونظراً لأهمية توقيت الإجراءات المضادة، سواء كانت لمكافحة الكساد أو التضخم أو غيرها من الاختلالات، فإنه ينبغي على الحكومات، بما يتفق مع القانون الدستوري الوطني، أن تزود بالسلطات اللازمة التي تسمح لها باتخاذ هذه التدابير خلال مهلة زمنية قصيرة.

الإجراءات الانتقائية

١٢- ينبغي التخطيط لاتخاذ التدابير وتنفيذها لموازنة التقلبات الموسمية في العمالة. وينبغي، بصورة خاصة، أن تتخذ الإجراءات لزيادة الطلب على المنتجات والخدمات التي يقدمها العمال في المهن الموسمية طوال السنة أو إنشاء وظائف تكميلية لهؤلاء العمال.

١٣- (١) يجب تخطيط التدابير وتنفيذها لمنع حدوث وتفاقم البطالة الكاملة والجزئية الناجمة عن التغيرات الهيكلية، وتعزيز وتيسير تكثيف الإنتاج والعمالة لمواجهة هذه التغيرات.

(٢) في مفهوم هذه التوصية يعني تعبير "التغيير الهيكلي" التغيير طويل المدى والواسع النطاق الذي يتخذ شكل تحولات في الطلب، وظهور موارد جديدة للعرض، وطنية أو أجنبية (بما في ذلك عرض منتجات من بلدان ذات إنتاج منخفض التكلفة) أو أساليب تقنية جديدة للإنتاج، أو تغييرات في حجم القوة العاملة.

(٣) ينبغي أن يكون الهدف المزدوج لتكييف التغييرات الهيكلية هو:

- (أ) الحصول على أكبر منفعة ممكنة من التقدم الاقتصادي والتقني؛
 (ب) حماية المجموعات والأفراد الذين يتأثر عملهم بالمتاعب المالية وغيرها من المتاعب الناجمة عن التغييرات الهيكلية.

١٤- (١) ولتحقيق هذه الغاية، ولتفادي نقص الإنتاج الناشئ عن التأخر في شغل الوظائف الشاغرة، ينبغي أن تضع الدول الأعضاء برامج مالية كافية لمعاونة العمال وإعدادهم لوظائف جديدة.
 (٢) ينبغي أن تشمل هذه البرامج:

- (أ) تشغيل مكاتب استخدام فعّالة، مع مراعاة أحكام الاتفاقية والتوصية المتعلقة بإدارات الاستخدام، ١٩٤٨؛
 (ب) إقامة أو تشجيع إقامة تسهيلات للتدريب وإعادة التدريب المصممة لتمكين العمال من اكتساب المهارات التي تتطلبها وظائف دائمة في مهن متوسّعة مع مراعاة أحكام توصية التدريب المهني، ١٩٦٢؛

(ج) التنسيق بين سياسة الإسكان، وسياسة العمالة، عن طريق إتاحة تسهيلات سكنية كافية وعلى مستوى المجتمعات المحلية في المناطق التي توجد فيها وظائف شاغرة ومنح العمال ومن يعولونهم منح انتقال من قبل صاحب العمل أو من الأموال العامة.

١٥- ينبغي إعطاء أولوية خاصة للإجراءات التي تستهدف علاج مشكلة البطالة الحادة أو المتزايدة في بعض البلدان، بين الأحداث عند وضع الترتيبات الخاصة بالأحداث والمنصوص عنها في الاتفاقية والتوصية المتعلقة بإدارات الاستخدام، ١٩٤٨، و"توصية التوجيه المهني، ١٩٤٩"، و"توصية التدريب المهني، ١٩٦٢". ينبغي مراعاة اتجاهات التغييرات الهيكلية بحيث يضمن تنمية واستخدام قدرات الأحداث فيما يتعلق بالاحتياجات المتغيرة للاقتصاد.

١٦- ينبغي بذل الجهود لمواجهة الاحتياجات الخاصة لفئات من الأشخاص الذين يواجهون صعوبات خاصة كنتيجة للتغيير الهيكلي أو لأسباب أخرى، كالعمال المسنين والمعوقين وغيرهم من العمال الذين يجدون صعوبة خاصة في تغيير أماكن إقامتهم أو مهنتهم.

١٧- ينبغي إيلاء عناية خاصة إلى احتياجات العمالة والدخول في المناطق المتخلفة وتلك التي تؤثر فيها التغييرات الهيكلية على أعداد كبيرة من العمال، بقصد تحقيق توازن أفضل للنشاط الاقتصادي في جميع أرجاء البلد ومن ثم ضمان الاستخدام المثمر لجميع الموارد.

١٨- (١) عند حدوث تغييرات هيكلية ذات طابع استثنائي، فقد تحتاج التدابير المشار إليها في الفقرات من ١٣ إلى ١٧ من هذه التوصية إلى أن تكون مصحوبة بتدابير لتفادي الاضطرابات واسعة النطاق والمفاجئة ولتوزيع أثر التغييرات على فترة معقولة من الوقت.

(٢) وينبغي على الحكومات في مثل هذه الحالات، أن تعني في وقت مبكر، بالتشاور مع جميع المعنيين، بتحديد أفضل الوسائل المؤقتة والاستثنائية، لتسهيل تكييف التغييرات الهيكلية للصناعات المتأثرة، وأن تقوم باتخاذ الإجراءات اللازمة بناءً عليه.

١٩- ينبغي إنشاء جهاز ملائم لتعزيز وتيسير تكييف الإنتاج والعمالة بالتغييرات الهيكلية على أن تكون مسؤولياته محددة بوضوح فيما يتعلق بالمسائل المشار إليها في الفقرات من ١٣ إلى ١٨ من هذه التوصية.

- ٢٠- (١) ينبغي أن تراعى سياسة العمالة الخبرة المشتركة، أن من شأن التقدم التكنولوجي والإنتاجية المحسنة، أن تنشأ إمكانيات لمزيد من أوقات الفراغ وتكثيف الأنشطة التثقيفية.
- (٢) ينبغي بذل الجهود للاستفادة من هذه الإمكانيات بوسائل ملائمة للظروف والممارسة الوطنية والظروف في كل بلد ويمكن أن تتضمن هذه الوسائل:
- (أ) تخفيض ساعات العمل دون تخفيض الأجور، في إطار توصية تخفيض ساعات العمل، ١٩٦٢؛
- (ب) منح أجازات سنوية أطول؛
- (ج) رفع سن الالتحاق بقوة العمل، مقرونًا بتعليم وتدريب أكثر تقدمًا.

رابعاً - مشاكل العمالة في الدول النامية سياسة الاستثمار والدخول

- ٢١- ينبغي أن تكون سياسة العمالة في الدول النامية عنصراً أساسياً في سياسة ما ترمي إلى تعزيز النمو والتقاسم العادل للدخل الوطني.
- ٢٢- ولإمكان تحقيق توسع سريع في الإنتاج والاستثمار والعمالة، ينبغي أن تسعى الدول الأعضاء إلى الحصول على آراء منظمات أصحاب الأعمال والعمال ومشاركتهم النشطة في وضع وتطبيق سياسة وطنية للتنمية الاقتصادية ومختلف جوانب السياسة الاجتماعية، بما يتفق مع أحكام توصية التشاور على الصعيدين الصناعي والوطني، ١٩٦٠.
- ٢٣- (١) ينبغي اتخاذ كل التدابير الملائمة في البلدان التي تعاني نقصاً في فرص العمالة والمصحوب بقلّة رؤوس الأموال، لتوسيع نطاق الإدخار المحلي ولتشجيع تدفق الموارد المالية من الدول الأخرى ومن الوكالات الدولية بغية زيادة الاستثمار المنتج ودون الإضرار بالسيادة الوطنية أو الاستقلال الاقتصادي للدول التي تحصل على هذه الموارد.
- (٢) ولكي يتسنى استخدام الموارد المتاحة في هذه البلدان استخداماً رشيداً ولزيادة العمالة فيها إلى أقصى حد ممكن، فقد يكون من المستصوب أن تقوم الدول المذكورة بتنسيق استثماراتها وجهود التنمية الأخرى مع غيرها من البلدان، وخاصة بلدان نفس الإقليم.

تشجيع العمالة في قطاع الصناعة

- ٢٤- (١) يجب أن تهتم الدول الأعضاء بالحاجة الملحة لإنشاء صناعات، مملوكة ملكية عامة أو خاصة، تقوم على أساس الموارد الطبيعية والقوة المحركة المتاحة، والتي تتوافق مع أنماط الطلب المتغير في الأسواق الوطنية والأجنبية والتي تستخدم تقنيات حديثة وتجرى بحوث ملائمة بغية خلق فرص عمالة إضافية على أساس طويل الأجل.
- (٢) ينبغي أن تبذل الدول الأعضاء كل جهد ممكن للوصول إلى مرحلة النمو الصناعي التي تضمن، في إطار اقتصاد متوازن، أكبر إنتاج اقتصادي ممكن للسلع تامة الصنع باستخدام القوى العاملة المحلية.
- (٣) ينبغي إيلاء عناية خاصة إلى التدابير التي تحقق إنتاجاً فعالاً منخفض التكلفة، وتنوعاً اقتصادياً وتنمية اقتصادية إقليمية متوازنة.
- ٢٥- ينبغي لكل دولة عضو، إلى جانب تحقيق التنمية الصناعية الحديثة، شريطة توفر المتطلبات التقنية، أن تستكشف إمكانيات زيادة العمالة عن طريق:

- (أ) إنتاج وتشجيع إنتاج المزيد من السلع والخدمات التي تتطلب عمالة كثيرة؛
 (ب) تعزيز التقنيات التي تتطلب أيدي عاملة أكثر كثافة، وفي الحالات التي تستخدم فيها هذه التقنيات استخداماً أكثر فعالية للموارد المتاحة.

٢٦- ينبغي اتخاذ تدابير ترمي إلى:

- (أ) تعزيز الاستخدام الكامل للطاقة الإنتاجية القائمة إلى المدى الذي يتفق مع متطلبات الأسواق المحلية وأسواق التصدير، وعلى سبيل المثال عن طريق التوسع في إدخال نوبات العمل المتعددة مع إيلاء الاعتبار الواجب إلى منح العمال تعويضات عن نوبات العمل الليلي وضرورة تدريب عدد كاف من العمال الرئيسيين لإمكان تشغيل النوبات المتعددة تشغيلاً فعالاً؛
 (ب) إنشاء صناعات يدوية وصغيرة ومعاونتها على أن تتكيف مع التقدم التكنولوجي وتغير ظروف الأسواق لتتمكن من تحقيق الزيادة في التشغيل دون أن تعتمد على تدابير حمائية أو امتيازات خاصة تعوق النمو الاقتصادي؛ ولتحقيق هذه الغاية ينبغي تشجيع تنمية التعاونيات وبذل الجهود لإقامة علاقة تكملية بين الصناعة الصغيرة والصناعة الكبيرة وتنمية منافذ جديدة لمنتجات الصناعة.

تشجيع العمالة الريفية

٢٧- (١) ينبغي أن تركز بصورة خاصة البلدان التي تنتشر فيها البطالة الجزئية في الزراعة، في إطار سياسة وطنية متكاملة، على وضع برنامج واسع لتشجيع العمالة المنتجة في القطاع الريفي وكذلك عن طريق مجموعة من التدابير، المؤسسية والتقنية، التي تعتمد إلى أقصى حد ممكن على جهود الأشخاص المعنيين، وينبغي أن يقوم مثل هذا البرنامج على أساس دراسة ملائمة لطبيعة البطالة الجزئية وحجمها وتوزيعها الإقليمي.

(٢) ينبغي أن تكون الأهداف الرئيسية هي توليد الحوافز وتهيئة الظروف الاجتماعية المواتية للاستخدام الأكمل للقوى العاملة المحلية في التنمية الريفية، وتحسين الإنتاجية ونوعية الإنتاج. وينبغي تحديد الوسائل الملائمة للظروف المحلية، عن طريق إجراء البحوث الملائمة وإقامة المشاريع النموذجية متعددة الأغراض.

(٣) ينبغي إيلاء عناية خاصة إلى ضرورة تشجيع فرص العمالة المنتجة في الزراعة وتربية الحيوانات.

(٤) ينبغي أن تتضمن التدابير المؤسسية لتشجيع العمالة المنتجة في القطاع الريفي، نظم الإصلاح الزراعي المكيفة وفقاً لاحتياجات البلد، بما في ذلك استصلاح الأراضي وتحسين نظام ملكية الأرض؛ وإصلاح النظم الضريبية على الأراضي؛ وتوسيع تسهيلات الائتمان، وتطوير تسهيلات التسويق المحسنة؛ وتعزيز المنظمات التعاونية في مجالي الإنتاج والتسويق.

نمو السكان

٢٨- ينبغي على البلدان التي يزداد فيه السكان بسرعة، وخاصة تلك التي تضغط فيها هذه الزيادة ضغطاً شديداً على الاقتصاد، أن تدرس العوامل الاقتصادية والاجتماعية والديمقراطية التي تؤثر على نمو السكان بغية تكييف السياسات الاقتصادية والاجتماعية التي تؤدي إلى توازن أفضل بين نمو فرص العمالة ونمو القوى العاملة.

خامساً - إجراءات أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم

٢٩- (١) ينبغي أن يتخذ أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم في القطاعين العام والخاص جميع التدابير العملية لتعزيز تحقيق العمالة المنتجة والمختارة بحرية وصونها.

(٢) وينبغي عليهم، بصورة خاصة:

(أ) التشاور فيما بينهم مع السلطات المختصة حسب الأحوال، أو إدارات الاستخدام أو المؤسسات المماثلة، في وقت مبكر بقدر الإمكان للاشتراك في إعداد التعديلات المرضية طبقاً للتغيرات في وضع العمالة؛

(ب) دراسة اتجاهات الوضع الاقتصادي وأوضاع العمالة والتقدم التقني وأن يقترحوا، عند الاقتضاء، وفي الوقت المناسب، الإجراءات التي تتخذها الحكومة والمنشآت العامة والخاصة لحماية ضمان العمل وفرص العمل المتاحة للعمال في إطار المصلحة العامة؛

(ج) تشجيع فهم أوسع للخلفية الاقتصادية ولأسباب التغيير في فرص العمل في مهن أو صناعات ومناطق محددة وضرورة الانتقال المهني والجغرافي للقوى العاملة؛

(د) العمل على خلق مناخ يشجع على زيادة الاستثمارات من موارد محلية وأجنبية على السواء، تكون لها آثار إيجابية على النمو الاقتصادي للبلد، وذلك دون المساس بالسيادة الوطنية أو الاستقلال الاقتصادي أو الحرية النقابية؛

(هـ) توفير تسهيلات التدريب وإعادة التدريب والإعانات المالية ذات الصلة، أو السعي للحصول عليها؛

(و) تدعيم سياسات الأجور والرعاية الاجتماعية والأسعار التي تتوافق مع أهداف العمالة الكاملة والنمو الاقتصادي وتحسين مستويات المعيشة والاستقرار النقدي بدون الإضرار بالأهداف المشروعة لأصحاب الأعمال والعمال ومنظماتهم؛

(ز) احترام مبدأ المساواة في الفرص والمعاملة في الاستخدام والمهنة مع مراعاة أحكام اتفاقية وتوصية المتعلقين بمنع التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨.

(٣) عند التشاور والتعاون بين منظمات العمال، و/أو ممثلي العمال على مستوى المنشأة، حسب الأحوال، ومع مراعاة الظروف الاقتصادية والاجتماعية الوطنية ينبغي أن تتخذ المنشآت تدابير لمواجهة البطالة ومعاونة العمال في الحصول على وظائف جديدة وزيادة عدد الوظائف المتاحة وتخفيف آثار البطالة إلى أدنى حد ممكن ويمكن أن تتضمن مثل هذه التدابير ما يلي:

(أ) إعادة التدريب على وظائف أخرى بالمنشأة؛

(ب) إجراء التنقلات داخل المنشأة؛

(ج) الفحص الدقيق للصعوبات التي تعترض التوسع في العمل في نوبات ووسائل التغلب على هذه الصعوبات؛

(د) العمل على أخطار العمال الذين سينتهي استخدامهم في أقرب فرصة ممكنة، وكذلك أخطار السلطات العامة بذلك، وتقرير أشكال حماية الدخل للعمال المذكورين، مع مراعاة أحكام توصية إنهاء الاستخدام، ١٩٦٣.

سادساً - الجهود الدولية لتحقيق أهداف الاستخدام

٣٠- ينبغي أن تتعاون الدول الأعضاء على الصعيد الدولي لتعزيز أهداف العمالة، بمساعدة من المنظمات الحكومية الدولية وغيرها من المنظمات الدولية، وينبغي أن تعمل في سياستها الاقتصادية الداخلية على تفادي الأساليب التي تترك أثراً سلبياً على وضع العمالة والاستقرار الاقتصادي العام في بلدان أخرى، بما فيها البلدان النامية.

٣١- ينبغي أن تسهم الدول الأعضاء في كل الجهود المبذولة لتوسيع التجارة الدولية كوسيلة لتحقيق النمو الاقتصادي وزيادة فرص العمل. وينبغي، بصورة خاصة، أن تتخذ كل التدابير الممكنة لتقليل الآثار السلبية لشروط التجارة الدولية وميزان المدفوعات ومشاكل السيولة على مستوى الاستخدام.

٣٢- (١) ينبغي أن تضع الدول الصناعية في اعتبارها عند وضع سياساتها الاقتصادية، بما فيها سياسات التعاون الاقتصادي وتوسيع الطلب، ضرورة زيادة العمالة في البلدان الأخرى، وخاصة الدول النامية.

(٢) وينبغي أن تتخذ، على وجه السرعة ووفقاً لما تسمح به ظروفها، تدابير تلائم زيادة الواردات من المنتجات المصنعة ونصف المصنعة وكذلك المنتجات الأولية التي يمكن إنتاجها بصورة اقتصادية في البلدان النامية، وبذلك تعزز المنفعة المتبادلة في التجارة وزيادة العمالة في مجال إنتاج الصادرات.

٣٣- ينبغي تسهيل الهجرة الدولية للعمال التي تتلاءم مع الحاجات الاقتصادية للدول المهاجرة منها والدول المهاجر إليها، بما في ذلك الهجرة من الدول النامية إلى الدول الصناعية، مع مراعاة أحكام اتفاقية وتوصية الهجرة للعمل، ١٩٤٩، واتفاقية المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، ١٩٦٢.

٣٤- (١) ينبغي إيلاء عناية خاصة في مجال التعاون التقني الدولي عن طريق القنوات متعددة الأطراف والثنائية إلى ضرورة تنمية سياسات عمالة فعالة.

(٢) ولتحقيق هذه الغاية، ينبغي أن يتضمن مثل هذا التعاون:

(أ) إسداء المشورة فيما يتعلق بسياسة العمالة وتنظيم سوق العمل كعناصر ضرورية في مجال تخطيط التنمية العامة وإعداد برامجها؛

(ب) التعاون في تدريب العاملين المحليين المؤهلين، بما في ذلك العاملون والموظفون الإداريون.

(٣) ينبغي أن تستهدف برامج التعاون التقني المتعلقة بالتدريب تزويد البلدان النامية بتسهيلات ملائمة للتدريب داخل البلد أو الإقليم. وينبغي أن تتضمن أيضاً توفير المعدات اللازمة. وأن توفر أيضاً، كإجراء إضافي، تسهيلات لتدريب مواطني البلدان النامية في البلدان الصناعية.

(٤) ينبغي أن تبذل الدول الأعضاء قصارى جهدها لتسهيل انتداب الخبراء ذوي الكفاءة العالية في مختلف ميادين سياسة العمالة من إدارات العمالة الحكومية على السواء، للعمل في البلدان النامية لفترات ملائمة. وينبغي أن تتضمن هذه الجهود ترتيبات مباشرة لجعل هذا الانتداب مغرياً للخبراء المعنيين.

(٥) ينبغي السعي إلى الحصول على مشاركة نشطة من منظمات أصحاب العمل والعمال في البلدان المعنية، عند وضع برامج التعاون التقني وتنفيذها.

٣٥- ينبغي تشجيع الدول الأعضاء على تبادل المعلومات بشأن العمليات التكنولوجية على الصعيد الدولي بغية زيادة الإنتاجية والعمالة، بتيسير استخدام تراخيص البراءات، وغيرها في أشكال التعاون الصناعي.

٣٦- ينبغي على المنشآت المملوكة لأجانب أن تستوفي احتياجاتها من العاملين باستخدام وتدريب العمّال المحليين بما في ذلك المشرفين.

٣٧- ينبغي وضع ترتيبات، على الصعيد الإقليمي عند الاقتضاء، لإجراء مناقشات دورية وتبادل الخبرات بشأن سياسات العمالة، وخاصة سياسات العمالة في البلدان النامية بمعاونة مكتب العمل الدولي كلما كان ذلك ملائماً.

سابعاً - مقترحات بشأن طرائق التطبيق

٣٨- ينبغي أن تسترشد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية ومنظمات أصحاب العمل والعمّال المعنية في تطبيقها لأحكام هذه التوصية، بقدر ما يكون ذلك ممكناً ومستصوباً، بطرائق التطبيق الموضحة بالمرفق.

مرفق

بشأن المقترحات المتعلقة بطرائق التطبيق أولاً - التدابير العامة والانتقائية لسياسة العمالة

١- (١) ينبغي لكل دولة عضو:

(أ) أن تجري دراسات متواصلة عن حجم وتوزيع قوة العمل وعن طبيعة وحجم البطالة والبطالة الجزئية واتجاهاتها. بما في ذلك، حيثما أمكن، تحليل:

١' توزيع الطاقة حسب السن، الجنس، الفئة المهنية، والمؤهلات، والأقاليم والقطاعات الاقتصادية؛ والاتجاهات المقبلة المحتملة لكل اتجاه منها؛ وتأثير العوامل الديمغرافية، وخاصة في البلدان النامية التي ينمو فيها عدد السكان بسرعة، وأثر التغييرات التكنولوجية على هذه الاتجاهات؛

٢' حجم العمالة المنتجة المتاحة حالياً والمرجح أن تكون متاحة في تواريخ مختلفة في المستقبل في مختلف القطاعات الاقتصادية، والأقاليم والفئات المهنية، مع مراعاة التغيرات المتوقعة في الطلب والإنتاجية؛

(ب) أن تبذل جهود فعّالة، وخاصة، عن طريق التعدادات السكانية واستقصاءات العينة لتحسين البيانات الإحصائية لهذه الدراسات؛

(ج) أن تقوم بجمع وتحليل المؤشرات الجارية للنشاط الاقتصادي وتعزيزها، وأن تجري دراسات عن اتجاهات تطور التقنيات الجديدة في مختلف قطاعات الصناعة في الداخل وفي الخارج على السواء، وخاصة فيما يتعلق بإدخال الآلية بقصد التمييز بين التقلبات القصيرة الأجل والتغيرات الهيكلية على الأجل الطويل؛

(د) أن تجري تنبؤات قصيرة الأجل عن العمالة، والبطالة والبطالة الجزئية في وقت مبكر وبتفصيل كافٍ لإتاحة أساس لاتخاذ إجراءات سريعة لمكافحة البطالة أو إيجاد حلول إما لمشكلة البطالة أو العجز في الأيدي العاملة؛

(هـ) أن تضطلع بدراسات بشأن طرائق ونتائج سياسات العمالة في البلدان الأخرى وتشجيع إجراء مثل هذه الدراسات.

(٢) ينبغي أن تبذل الدول الأعضاء جهوداً لتزويد المسؤولين عن المفاوضات الجماعية بمعلومات عن نتائج الدراسات التي قام بها مكتب العمل الدولي والتي أجريت في أماكن أخرى عن وضع العمالة، وخاصة الدراسات المتعلقة بتأثير إدخال الآلية.

٢- يتطلّب تحقيق الأهداف الاجتماعيّة لسياسة العمالة، تنسيق سياسة العمالة مع غيرها من تدابير السياسة الاقتصاديّة والاجتماعيّة، وخاصة تدابير تؤثر على:

(أ) الاستثمار والإنتاج والنمو الاقتصادي؛

(ب) زيادة الدخل وتوزيعها؛

(ج) الضمان الاجتماعي؛

(د) السياسات النقدية والمالية، وخاصة سياسات مكافحة التضخم وسياسات الصرف؛

(هـ) تعزيز حرية انتقال السلع ورؤوس الأموال، والعمالة فيما بين البلدان.

٣- ينبغي إيلاء الاهتمام إلى إمكانية زيادة استخدام التدابير الضريبية أو شبه الضريبية المصممة لإحداث تأثير تلقائي متوازن، والحفاظ على مستوى مرض لدخل المستهلك والاستثمارات، بقصد تعزيز استقرار الإنتاج والعمالة.

٤- ويجوز أيضاً أن تتضمن التدابير التي تهدف إلى استقرار العمالة:

(أ) تدابير مالية تتعلق بمعدلات الضرائب، والإنفاق الاستثماري؛

(ب) حفز أو كبح النشاط الاقتصادي بتدابير سياسة نقدية ملائمة؛

(ج) زيادة أو تخفيض الإنفاق على الأشغال العامة، أو غيرها من الاستثمارات العامة ذات الطابع الأساسي كالطرق، والسكك الحديدية، والموانئ، والمدارس، ومراكز التدريب، والمستشفيات، وينبغي أن تخطط الدول الأعضاء خلال الفترات التي يكون فيها مستوى العمالة مرتفعاً، لإعداد عدد من مشاريع الأشغال العامة المفيدة والتي يمكن تأجيلها لتنفيذ في أوقات الانكماش؛

(د) تدابير ذات طابع أكثر تحديداً، مثل زيادة الطلبات الحكومية لفرع معين من فروع الصناعة يهدده الانكماش بسبب حدوث هبوط مؤقت في مستوى النشاط.

٥- يجوز أن تتضمن التدابير التي ترمي إلى توازن التقلبات الموسمية للعمالة:

(أ) تطبيق تقنيات جديدة تتيح القيام ببعض الأعمال في ظروف كان يتعذر عملياً تنفيذها بدون هذه التقنيات؛

(ب) تدريب العمال الذين يزاولون أعمالاً موسمية على مهن تكميلية؛

(ج) التخطيط لمواجهة البطالة والبطالة الجزئية الموسمية؛ وينبغي الاهتمام بصورة خاصة بتنسيق أنشطة السلطات العامة المختلفة والمؤسسات الخاصة المعنية في عمليات التشييد والبناء لضمان استمرار النشاط ولتلبية احتياجات العمال من فرص العمل.

٦- (١) ينبغي أن تقوم السلطة المختصة بتحديد طبيعة المصاعب الخاصة التي يجوز أن تسببها التغييرات الهيكلية لفئات الأفراد المشار إليهم في الفقرة ١٦ من التوصية، كما ينبغي أن توصي بالإجراءات الملائمة التي يتوجب اتخاذها.

(٢) ينبغي اتخاذ إجراءات خاصة لإتاحة العمل الملائم لهذه الفئات وتخفيف حدة الصعوبات التي تواجهها.

(٣) في حالة مواجهة العمال المسنين والمعوقين لمصاعب كبيرة في التكيف بالتغييرات الهيكلية، ينبغي منحهم إعانات كافية في إطار نظام الضمان الاجتماعي، بما في ذلك، عند الاقتضاء، معاشات التقاعد في سن تقل عن السن المقررة عادة.

٧- (١) ينبغي أن تتيح الدول الأعضاء، حينما تؤثر التغييرات الهيكلية على أعداد كبيرة من العمال المركزيين في إقليم معين، وخاصةً عندما تضعف القدرة على المنافسة في هذا الإقليم ككل، حوافز فعّالة وأن تجري مشاورات مع ممثلي أصحاب العمل والعمال، وينبغي أن تشجع المؤسسات فرادى على إتاحة وظائف إضافية في المنطقة تقوم على أساس سياسات شاملة للتنمية الإقليمية.

(٢) يجوز أن تتضمن التدابير التي تتخذ لهذا الغرض:

- (أ) تنويع المنشآت القائمة أو تعزيز تنمية صناعات جديدة؛
 - (ب) إقامة مشاريع الأشغال العامة أو غيرها من الاستثمارات العامة، بما في ذلك توسيع أو إقامة مشاريع عامة؛
 - (ج) تقديم المعلومات والمشورة للصناعات الجديدة تتعلق بشروط إنشائها؛
 - (د) اتخاذ تدابير تهدف إلى جعل المنطقة أكثر جذباً للصناعات الجديدة وعلى سبيل المثال عن طريق إعادة تنمية أو تحسين الهياكل الأساسية، وعن طريق إتاحة تسهيلات قروض خاصة، وإعانات مؤقتة أو تيسيرات ضريبية مؤقتة أو تسهيلات مادية لإنشاء مناطق صناعية؛
 - (هـ) إعطاء أولوية فيما يتعلق بالطلبات الحكومية؛
 - (و) بذل جهود ملائمة لتنشيط التركز الصناعي المفرط.
- (٣) ينبغي أن تأخذ هذه التدابير في الاعتبار نوع العمالة التي يمكن لمختلف المناطق أن توفرها، بسبب مواردها أو إمكانات الوصول إلى الأسواق أو غيرها من العوامل الاقتصادية.
- (٤) ينبغي تعيين حدود المناطق التي تلقى معاملة خاصة بعد دراسة عميقة عن المضاعفات المحتملة التي يمكن أن تصيب مناطق أخرى، وخاصةً المناطق المجاورة.

ثانياً - مشاكل العمالة المرتبطة بالتخلف الاقتصادي

٨- يجوز أن تتضمن التدابير التي تهدف إلى تنمية الادخار المحلي وتشجيع تدفق الموارد المالية من بلدان أخرى بقصد زيادة الاستثمار المنتج ما يلي:

- (أ) تدابير تتفق مع أحكام اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠، واتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧، وتتخذ في إطار نظام لمعايير العمل الدنيا الملائمة وبالتشاور مع أصحاب العمال والعمال وممثليهم، لاستخدام العمالة المتاحة وبالحد الأدنى من الموارد النادرة، بغية زيادة معدل تكوين رأس المال؛
- (ب) تدابير من شأنها توجيه المدخرات والاستثمارات غير المنتجة إلى استثمارات من شأنها النهوض بالتنمية الاقتصادية والعمالة؛
- (ج) تدابير لزيادة المدخرات عن طريق:

"١" الحد من استهلاك السلع غير الضرورية، مع إيلاء الاعتبار الواجب إلى ضرورة المحافظة على الحوافز الملائمة؛

- "٢" نظم الادخار، بما في ذلك النظم الإسهامية للضمان الاجتماعي ونظم الادخار الصغيرة.
- (د) تدابير لتنمية أسواق رؤوس الأموال المحلية لتسهيل تحويل المدخرات إلى استثمارات منتجة؛
- (هـ) تدابير لتشجيع إعادة استثمار جانب معقول من أرباح الاستثمارات الأجنبية وكذلك تدابير لاستعادة رأس المال الوطني ومنع تدفقه إلى الخارج بقصد توجيهها صوب استثمارات منتجة.

٩- (١) يجوز أن تتضمن تدابير زيادة العمالة عن طريق تشجيع المنتجات والتقنيات كثيفة الأيدي العاملة:

(أ) تشجيع طرائق الإنتاج كثيفة الأيدي العاملة عن طريق:

١" دراسة العمل لزيادة فعالية العمليات الحديثة كثيفة الأيدي العاملة؛

٢" إجراء البحوث ونشر المعلومات عن التقنيات كثيفة الأيدي العاملة، وخاصة الأشغال العامة والتشييد؛

(ب) منح المنشآت تيسيرات ضريبية ومعاملة تفضيلية فيما يتعلق بالحصول على الواردات أو غيرها من الحصص؛

(ج) استكشاف الإمكانات التقنية والاقتصادية والتنظيمية لأشغال البناء كثيفة الأيدي العاملة بوصفها مشاريع إنمائية متعددة الأغراض لوديان الأنهار وإنشاء السكك الحديدية والطرق السريعة.

(٢) ينبغي إيلاء الانتباه عند تحديد ما إذا كان منتج، أو أسلوب تقني معين، يعد كثيف الأيدي العاملة إلى نسب استخدام رأس المال والأيدي العاملة لا في المرحلة الأخيرة فحسب بل في جميع مراحل الإنتاج، بما في ذلك المتطلبات من المواد الأولية، ومن الطاقة وغيرها من المتطلبات، كما يجب إيلاء الانتباه إلى النسب التي يمكن أن تفضي زيادة الكميات المتاحة لمنتج ما، إلى زيادة الطلب على العمالة ورأس المال على التعاقب.

١٠- يجوز أن تتضمن التدابير المؤسسية التي ترمي إلى تشجيع العمالة المنتجة في المناطق الريفية، بالإضافة إلى تلك المنصوص عليها في الفقرة ٢٧ من التوصية، تعزيز برامج تنمية المجتمعات المحلية، التي تتفق مع أحكام اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠، واتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧، للحث على المشاركة الفعالة للأشخاص المعنيين، وخاصة أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم، في تخطيط وتنفيذ مشاريع التنمية الاقتصادية والاجتماعية المحلية، والتشجيع على استخدام القوى العاملة والموارد المادية والمالية المحلية التي يمكن أن تظل عاطلة أو غير منتجة، في هذه المشاريع.

١١- يجوز أن تتضمن التدابير الملائمة للظروف المحلية والتي تهدف إلى ضمان الاستخدام التام للقوى العاملة المحلية للتنمية الريفية:

(أ) مشاريع التشييد القائمة على رؤوس الأموال المحلية وخاصة المشاريع التي من شأنها إحداث زيادة سريعة في الإنتاج الزراعي، كإنشاء نظم الري والصرف الصغيرة والمتوسطة وإنشاء تسهيلات للتخزين وطرق فرعية وتنمية النقل المحلي؛

(ب) استصلاح الأراضي والتوطن بها؛

(ج) استعمال أساليب زراعية أكثر كثافة في الأيدي العاملة، والتوسع في تربية الحيوانات وتنويع الإنتاج الزراعي؛

(د) تنمية غيرها من الأنشطة المنتجة، مثل الحراثة والصيد؛

(هـ) النهوض بالخدمات الاجتماعية الريفية، مثل التعليم والإسكان والخدمات الصحية؛

(و) تنمية الصناعات الصغيرة والحرفية القابلة للبقاء في المناطق الريفية، مثل التجهيز المحلي للمنتجات الزراعية وتصنيع السلع الاستهلاكية والإنتاجية البسيطة التي تحتاجها هذه المناطق.

١٢- (١) ينبغي أن تسعى الدول النامية، عملاً بالفقرة ٥ من هذه التوصية، ومع مراعاة أحكام توصية التدريب المهني، ١٩٦٢، إلى مكافحة الأمية وتشجيع التدريب المهني للعمال في كل القطاعات، وكذلك إتاحة التدريب المهني للملائم للعاملين العلميين والتقنيين والإداريين.

(٢) ينبغي أن يؤخذ في الاعتبار ضرورة تدريب المدربين والعمال بقصد تنفيذ التحسينات على الزراعة كيما تسائر العصر.

التوصية رقم ١١٩

توصية بشأن سياسة العمالة، ١٩٨٤

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف حيث عقد دورته السبعين في السادس من حزيران/يونيه عام ١٩٨٤؛

وإذ يشير إلى معايير العمل الدولية الحالية الواردة في إتفاقية وتوصية سياسة العمالة، ١٩٦٤، وفي صكوك أخرى تتعلق ببعض فئات العمال، وخاصة في إتفاقية وتوصية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١، وتوصية العمال المستئين، ١٩٨٠، وإتفاقية وتوصية العمال المهاجرين (المراجعتين)، ١٩٤٩، وإتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥، وتوصية العمال المهاجرين، ١٩٧٥؛

وإذ يشير إلى مسؤولية منظمة العمل الدولية، المنبثقة عن إعلان فيلادلفيا، عن بحث ودراسة آثار السياسات الاقتصادية والمالية على سياسة العمالة، في ضوء الهدف الأساسي الذي يقضي بأن "جميع البشر، بغض النظر عن الجنس أو العقيدة أو النوع، الحق في العمل على تنمية رفاههم المادي والروحي في ظروف من الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي والمساواة في الفرص؛

وإذ يشير إلى أن العهد الدولي بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الذي اعتمده الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٩٦٦، ينص على الاعتراف، في جملة أمور، "بحق العمل الذي يتضمّن حق كل فرد في التمتع بإمكانية كسب معيشته من عمل يختاره ويقبله بحرية"، وعلى اتخاذ تدابير ملائمة لتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق تدريجياً والحفاظ عليه؛

وإذ يشير كذلك إلى أحكام إتفاقية إلغاء جميع أشكال التمييز ضد المرأة، التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٩٧٩؛

وإذ يقر، في ضوء ازدياد ترابط الاقتصاد العالمي وانخفاض معدلات النمو الاقتصادي في السنوات الأخيرة، بضرورة تنسيق السياسات الاقتصادية والنقدية والاجتماعية على الصعيدين الوطني والدولي، وبذل الجهود من أجل الحد من التفاوتات القائمة بين البلدان المتقدمة والبلدان النامية، وإقامة النظام الاقتصادي الدولي الجديد، بغية تحقيق أفضل استخدام ممكن للموارد من أجل التنمية وخلق فرص العمل، ومن ثم مكافحة البطالة والبطالة الجزئية؛

وإذ يشير إلى تردّي إمكانات الاستخدام في معظم البلدان الصناعية والبلدان النامية، ويعرب عن الاقتران بأن الفقر، والبطالة، وعدم تكافؤ الفرص، أمور لا يمكن قبولها من الناحية الإنسانية ومن ناحية العدالة الاجتماعية، وأنها كفيلة بإحداث توترات اجتماعية، وبذلك تنشئ ظروفًا تهدد السلم وتسيء إلى ممارسة الحق في العمل، الذي يتضمّن حرية اختيار العمل، وظروف عمل عادلة ومواتية، والحماية من البطالة؛

وإذ يرى أنه يتعيّن وضع اتّفاقية وتوصية سياسة العمالة، ١٩٦٤، في الإطار الأوسع لإعلان المبادئ وبرنامج العمل الذي اعتمده عام ١٩٧٦ المؤتمر العالميّ الثلاثيّ المعنيّ بالعمالة، وتوزيع الدخل، والتقدّم الاجتماعيّ والتقسيم الدوليّ للعمل، وللقرار المتعلق بمتابعة مؤتمر العمالة العالميّ الذي اعتمده مؤتمر العمل الدوليّ في عام ١٩٧٩؛

وإذ قرّر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بسياسة العمالة، وهو موضوع البند الرابع في جدول أعمال هذه الدورة؛

وإذ قرّر أن تأخذ هذه المقترحات شكل توصية تكمل اتّفاقية وتوصية سياسة العمالة، ١٩٦٤؛ يعتمد في هذا اليوم السادس والعشرين من حزيران/يونيه من عام أربعة وثمانين وتسعمائة وألف التوصية التالية التي ستسمى توصية سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤:

أولاً - مبادئ عامّة لسياسة العمالة

١- ينبغي أن يعتبر تشجيع العمالة الكاملة، والمنتجة، والمختارة بحرية، الذي تنصّ عليه اتّفاقية وتوصية سياسة العمالة، ١٩٦٤، بمثابة وسيلة لتأمين التطبيق العمليّ للحقّ في العمل.

٢- ينبغي أن يرتبط اعتراف الدول الأعضاء التامّ بالحقّ في العمل بتنفيذ سياسات اقتصادية واجتماعية، يكون الهدف منها النهوض بالعمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية.

٣- ينبغي أن يعطى النهوض بالعمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية الأولوية في سياسات الدول الأعضاء الاقتصادية والاجتماعية وأن يكون جزءاً لا يتجزأ منها، وعند الاقتضاء، من خططها التي تستهدف تلبية الاحتياجات الأساسية للشعوب.

٤- ينبغي للدول الأعضاء أن تولي عناية خاصّة لأكفأ وسائل زيادة العمالة والإنتاج، وأن تصوغ سياسات، وعند الاقتضاء برامج، تستهدف تيسير زيادة الإنتاج، وعدالة توزيع السلع والخدمات الأساسية في كلّ أرجاء البلد، بقصد تلبية الاحتياجات الأساسية للسكان، وفقاً لإعلان المبادئ وبرنامج العمل الذي اعتمده مؤتمر العمالة العالميّ.

٥- ينبغي، وفقاً للممارسة الوطنية، صياغة وتنفيذ السياسات والخطط والبرامج المذكورة في الفقرتين ٣ و ٤ من هذه التوصية بالتشاور والتعاون مع منظمات أصحاب العمل والعمال ومع غيرهم من المنظمات الممثلة للأشخاص المعنيين، ولاسيما المنظمات في القطاع الريفيّ المشار إليها في اتّفاقية وتوصية منظمات العمال الريفيين، ١٩٧٥.

٦- ينبغي للسياسات الاقتصادية والمالية على الصعيدين الوطنيّ والدوليّ، أن تعكس الأولوية التي يجب إعطاؤها للغايات المذكورة في الفقرتين ٣ و ٤ من هذه التوصية.

٧- ينبغي للسياسات والخطط والبرامج المذكورة في الفقرتين ٣ و ٤ من هذه التوصية أن ترمي إلى إزالة كلّ تمييز وإلى ضمان المساواة في الفرص والمعاملة لجميع العاملين من حيث الوصول إلى العمل، وظروف العمل، والأجور والدخل، وفي التوجيه والتدريب والترقي في المجال المهنيّ.

٨- ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير لمكافحة الاستخدام غير القانونيّ مكافحة فعالة، ويقصد بذلك الاستخدام الذي لا يتفق مع أحكام القوانين واللوائح والممارسة الوطنية.

٩- ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير تمكّن من انتقال العمّال تدريجياً من القطاع غير النظامي، حيث يوجد، إلى القطاع النظاميّ.

١٠- ينبغي للدول الأعضاء أن تعتمد سياسات وأن تتخذ تدابير من شأنها أن تكفل، مع مراعاة القانون والممارسة الوطنيّين، ما يلي:

- (أ) تيسير التكيف مع التغيير الهيكلي على المستويين الكلي والقطاعي وعلى مستوى المؤسسة، وإعادة استخدام العمال الذي فقدوا عملهم نتيجة لتغيرات هيكلية وتكنولوجية؛
- (ب) حماية العمالة أو تسهيل إعادة استخدام العمال المتضررين في حال بيع أو نقل أو إغلاق أو نقل موقع شركة أو منشأة أو جهاز.
- ١١- يجوز أن تشمل تدابير تنفيذ سياسات العمالة، وفقاً للتشريعات والممارسات الوطنية، التفاوض بشأن اتفاقات جماعية تتعلق بمسائل ذات تأثير على العمالة، مثل:
- (أ) النهوض بالعمالة؛
- (ب) الآثار الاقتصادية والاجتماعية لإعادة هيكلة فروع النشاط الاقتصادي والمشاريع وترشيدها؛
- (ج) إعادة تنظيم ساعات العمل وتخفيضها؛
- (د) حماية مجموعات معينة؛
- (هـ) الإعلام في القضايا الاقتصادية والمالية وقضايا العمالة.
- ١٢- ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال، تدابير فعالة لتشجيع المؤسسات متعددة الجنسية على أن تتبع وأن تعزز بصورة خاصة سياسات العمالة التي يوضحها الإعلان الثلاثي للمبادئ المتعلقة بالمؤسسات متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، ١٩٧٧، وأن تكفل تفادي الآثار السلبية التي تعكسها هذه المؤسسات على العمالة، وتشجيع آثارها الإيجابية.
- ١٣- ينبغي للدول الأعضاء أن تعمد، نظراً لازدياد الترابط في الاقتصاد العالمي، وعلاوة على التدابير المتخذة على الصعيد الوطني، إلى دعم التعاون الدولي أيضاً، من أجل كفالة النجاح في مكافحة البطالة.

ثانياً - السياسة السكانية

- ١٤- (١) يمكن أن تشمل سياسات التنمية والعمالة، حيثما يكون ذلك ملائماً ومتفقاً مع التشريعات والممارسات الوطنية، وإلى جانب تأمينها وجود فرص عمل كافية، سياسات وبرامج سكانية تستهدف تعزيز رعاية الأسرة وتنظيم الأسرة، من خلال تنفيذ برامج إعلامية وتنقيفية تطوعية تتناول القضايا السكانية.
- (٢) يمكن للدول الأعضاء، وخاصة البلدان النامية، بالتعاون مع المنظمات غير الحكومية، الوطنية منها والدولية، أن تقوم بما يلي:
- (أ) إيلاء اهتمام خاص في سياساتها وبرامجها السكانية لإطلاع الآباء والأمهات، الحاليين منهم ومن يعتزمون الإنجاب، على مزايا تنظيم الأسرة؛
- (ب) زيادة عدد المرافق الصحية والمراكز المجتمعية التي تقدم خدمات تنظيم الأسرة في المناطق الريفية وكذلك عدد العاملين المدربين لتقديم هذه الخدمات؛
- (ج) إيلاء اهتمام خاص لما هناك من ضرورة ملحة في المناطق الحضرية لإقامة الهياكل الأساسية الملائمة وتحسين ظروف المعيشة، وخاصة في الأحياء الفقيرة منها.

ثالثاً - استخدام الشباب والمجموعات والأشخاص المتضررين

- ١٥- ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ، في سياق سياسة شاملة للعمالة، تدابير لتلبية احتياجات جميع فئات الأشخاص الذين كثيراً ما يلاقون صعوبات في العثور على عمل مستديم، كبعض النساء،

وبعض صغار السنّ من العمّال، والمعوقين، والعمّال المسنّين، والعاطلين عن العمل منذ أمد طويل، والعمّال المهاجرين المقيمين بصورة مشروعة في أراضيها. وينبغي أن تكون هذه التدابير متسقة مع أحكام اتفاقيّات وتوصيات العمل الدوليّة المتعلقة باستخدام هذه المجموعات، ومع شروط الاستخدام التي تنصّ عليها التشريعات والممارسات الوطنيّة.

١٦- يمكن أن تشمل التدابير المذكورة في الفقرة ١٥ من هذه التوصية، مع مراعاة الظروف الوطنيّة وبما يتفق مع التشريعات والممارسات الوطنيّة، أموراً منها:

- (أ) التعليم العام المتاح للجميع، وبرامج للتوجيه والتدريب المهنيين لمساعدة هؤلاء الأشخاص على الحصول على عمل، وعلى تحسين إمكانات استخدامهم ودخلهم؛
 - (ب) إقامة نظام للتدريب يكون مرتبطاً بكلّ من نظام التعليم وعالم العمل؛
 - (ج) خدمات للإرشاد والاستخدام لتسهيل اندماج الأفراد في سوق العمل، ولمساعدتهم على العثور على عمل يتفق مع مهاراتهم واستعداداتهم؛
 - (د) برامج لإيجاد أشغال بأجر في أقاليم أو مناطق أو قطاعات محدّدة؛
 - (هـ) برامج للتكيّف مع التغيّرات الهيكلية؛
 - (و) تدابير للتدريب وإعادة التدريب المتواصلين؛
 - (ز) تدابير للتأهيل المهنيّ؛
 - (ح) المساعدة على التنقل الطوعيّ؛
 - (ط) برامج لتشجيع العمل للحساب الخاص وإقامة تعاونيات للعمّال.
- ١٧- (١) يجب اتخاذ تدابير خاصّة أخرى لصالح الشباب، ولاسيما:

- (أ) تشجيع الهيئات والمؤسّسات العامّة والخاصّة على تشغيل وتدريب الشباب، بوسائل تتلاءم مع الظروف والممارسات الوطنيّة؛
- (ب) بالرغم من ضرورة إعطاء الأولويّة لإدماج الشباب في العمالة النظاميّة، فإنّه يمكن وضع برامج خاصّة بغية استخدام الشباب على أساس طوعي لتنفيذ مشاريع المجتمعات المحليّة، وخاصّة المشاريع المحليّة ذات الطابع الاجتماعي، مع مراعاة أحكام توصية البرامج الخاصّة للشباب، ١٩٧٠؛
- (ج) وضع برامج خاصّة يتعاقب فيها التدريب والعمل لمساعدة الشباب على العثور على أول عمل لهم؛
- (د) تكييف فرص التدريب مع التنمية التكنولوجيّة والاقتصاديّة، وتحسين نوعيّة التدريب؛
- (هـ) اتخاذ تدابير لتيسير الانتقال من الدراسة إلى العمل، ولتعزير إمكانات الاستخدام عند استكمال التدريب؛
- (و) تشجيع البحوث المتعلّقة بإمكانات الاستخدام بوصفها أساساً لأيّ سياسة تدريب مهنيّ رشيدة؛
- (ز) حماية سلامة وصحة العمّال الشباب.

(٢) ينبغي أن تكون التدابير المذكورة في الفقرة الفرعية (١) من هذه الفقرة موضع رصد يقظ لضمان أن تسفر عن آثار مفيدة على عمالة الشباب.

(٣) ينبغي أن تكون هذه التدابير متسقة مع أحكام اتفاقيّات وتوصيات العمل الدوليّة المتعلّقة باستخدام صغار السنّ من العمّال، ومع شروط الاستخدام التي تنصّ عليها التشريعات والممارسات الوطنيّة.

١٨- يمكن تقديم حوافز ملائمة للظروف والممارسات الوطنيّة بقصد تسهيل تنفيذ التدابير المذكورة في الفقرات من ١٥ إلى ١٧ من هذه التوصية.

١٩- ينبغي إجراء مشاورات تامة وفي الوقت المناسب بين السلطات المختصة ومنظمات أصحاب العمل والعمال وغيرها من المنظمات المعنية، وبما يتفق مع التشريعات والممارسات الوطنية، بشأن وضع وتنفيذ ورصد التدابير والبرامج المذكورة في الفقرات ١٥ إلى ١٨ من هذه التوصية.

رابعاً - السياسات التكنولوجية

٢٠- ينبغي أن يكون أحد العناصر الرئيسية في أي سياسة للتنمية الوطنية هو تسهيل تطوير التكنولوجيا بوصفها وسيلة لزيادة الطاقة الإنتاجية ولتحقيق الأهداف الرئيسية للتنمية، وهي توليد العمالة وتلبية الاحتياجات الأساسية. وينبغي للسياسات التكنولوجية أن تسهم، مع مراعاة مستوى التنمية الاقتصادية، في تحسين ظروف العمل وفي تخفيض ساعات العمل، وأن تشمل على تدابير لتفادي فقد الوظائف.

٢١- ينبغي للدول الأعضاء:

- (أ) أن تشجع البحوث المتعلقة بانتقاء واعتماد وتطوير تكنولوجيات جديدة، وبآثار هذه التكنولوجيات على حجم وهيكل العمالة، وعلى ظروف الاستخدام، والتدريب، مضمون العمل، والمطلوب من المهارات؛
- (ب) أن تشجع البحوث المتعلقة بالتكنولوجيات الأكثر ملاءمة للظروف الخاصة بكل بلد، عن طريق كفالة إشراك معاهد البحوث المستقلة فيه.

٢٢- ينبغي للدول الأعضاء أن تسعى عن طريق تدابير مناسبة إلى كفالة:

- (أ) أن تتيح نظم التثقيف والتدريب للعمال، بما في ذلك برامج إعادة تدريبهم، ما يكفي من إمكانات للتكيف مع تغيير مقتضيات العمل الناتج عن التغيير التكنولوجي؛
- (ب) أن يولى اهتمام خاص أفضل استخدام ممكن للمهارات الموجودة حالياً والمستقبلية؛
- (ج) أن تزال بقدر الإمكان الآثار السلبية للتغيرات التكنولوجية على العمالة، وعلى ظروف العمل والمعيشة، وعلى السلامة والصحة المهنيين، وخاصة عن طريق أخذ الاعتبارات الأروغونومية واعتبارات السلامة والصحة في الحسبان في مرحلة تصميم تكنولوجيات جديدة.

٢٣- ينبغي أن تقوم الدول الأعضاء، بكل الطرائق الموائمة مع الظروف والممارسات الوطنية، بتشجيع استخدام تكنولوجيات جديدة ملائمة، وبتأمين أو تحسين الاتصال والتشاور بين مختلف الأقسام والمنظمات المعنية بهذه المسائل والمنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال.

٢٤- ينبغي تشجيع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنية وكذلك المؤسسات على المساعدة في نشر المعلومات العامة عن الخيارات التكنولوجية، وعلى تنمية الصلات في ميدان التكنولوجيا بين المؤسسات الكبيرة والصغيرة، ووضع برامج تدريب وثيقة الصلة بذلك.

٢٥- ينبغي للدول الأعضاء أن تقوم، بما يتفق مع التشريع والممارسة الوطنيين، بتشجيع منظمات أصحاب العمل والعمال على الدخول في اتفاقات جماعية بشأن الآثار الاجتماعية لإدخال التكنولوجيات الجديدة، على المستويين الوطني أو القطاعي، أو على مستوى المؤسسة.

٢٦- ينبغي للدول الأعضاء أن تبذل قصارى جهودها لتشجيع المؤسسات، بما يتفق مع التشريعات والممارسات الوطنية، وعند إدخالها تغييرات تكنولوجية على عملياتها من شأنها أن تؤدي إلى آثار هامة على العمال في المؤسسة، على:

- (أ) إشراك العمّال و/أو ممثليهم في تخطيط وإدخال واستخدام التكنولوجيات الجديدة، أي إطلاعهم على الإمكانيات التي تتيحها هذه التكنولوجيات، وعلى الآثار المترتبة عليها، والتشاور معهم سلفاً بغية التوصل إلى اتفاقات؛
- (ب) التشجيع على تنظيم ساعات العمل وعلى توزيع العمل على وجه أفضل؛
- (ج) العمل بكل ما هنالك من وسع على تفادي وتخفيف ما للتغيرات التكنولوجية من آثار ضارة على العمّال؛
- (د) تعزير الاستثمارات في تكنولوجيات تشجّع خلق العمالة، بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، وتسهم في زيادة الإنتاج تدريجياً، وفي تلبية الاحتياجات الأساسية للسكان.

خامساً - القطاع غير النظامي

- ٢٧- (١) ينبغي أن تعترف السياسة الوطنية للعمالة بأهمية الأنشطة الاقتصادية التي تجرى خارج الهياكل الاقتصادية المؤسسية، بوصفها مصدراً للوظائف في القطاع غير النظامي.
- (٢) ينبغي دراسة وضع برامج للنهوض بالعمالة وتنفيذها لتشجيع العمل في المشاريع الأسرية والعمل المستقل في الورش الخاصة في المناطق الحضرية والريفية على السواء.
- ٢٨- ينبغي أن تتخذ الدول الأعضاء تدابير لتعزيز قيام علاقات متكاملة بين القطاعين النظامي وغير النظامي، ولإتاحة مزيد من فرص وصول مؤسسات القطاع غير النظام إلى الموارد، وأسواق المنتجات، والائتمانات، والهياكل الأساسية، ومرافق التدريب، والخبرة التقنية، والتكنولوجيات المحسنة.
- ٢٩- (١) ينبغي أن تسعى الدول الأعضاء، إلى جانب اتخاذها تدابير لزيادة إمكانيات الاستخدام وتحسين ظروف العمل في القطاع غير النظامي، إلى تسهيل إدماج هذه النظم تدريجياً في الاقتصاد الوطني.
- (٢) ينبغي أن تشجّع الدول الأعضاء في اعتبارها أنه يمكن لإدماج القطاع غير النظامي في القطاع النظامي أن يفضي إلى إضعاف قدرتها على استيعاب الأيدي العاملة وعلى توليد الدخل. وينبغي لها مع ذلك أن تسعى تدريجياً إلى التوسع في التدابير التنظيمية لتشمل القطاع غير النظامي.

سادساً - المؤسسات الصغيرة

- ٣٠- ينبغي أن تضع السياسة الوطنية للعمالة في الاعتبار أهمية المؤسسات الصغيرة بوصفها مصادر للوظائف، وأن تعترف بما تسهم به المبادرات المحلية الرامية إلى توليد العمالة في مكافحة البطالة وفي النمو الاقتصادي. فهذه المؤسسات التي يمكن أن تأخذ أشكالاً مختلفة، مثل المؤسسات التقليدية الصغيرة، والتعاونيات والجمعيات، تتيح فرص عمل، ولاسيما الذين تواجههم صعوبات خاصة.
- ٣١- ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمّال وبالتعاون معها، التدابير اللازمة لتشجيع قيام علاقات تكاملية بين المؤسسات المشار إليها في الفقرة ٣٠ من هذه التوصية وغيرها من المؤسسات، من أجل تحسين ظروف العمل في هذه المؤسسات، وتحسين فرص وصولها إلى أسواق المنتجات، وإلى الائتمانات، والخبرة التقنية والتكنولوجيا المتقدمة.
- سابعاً - سياسات التنمية الإقليمية
- ٣٢- ينبغي أن تعترف الدول الأعضاء، وفقاً للتشريعات والممارسات الوطنية، بأهمية التنمية الإقليمية المتوازنة كوسيلة لتخفيف المشاكل الاجتماعية ومشاكل الاستخدام الناجمة عن عدم المساواة في توزيع الموارد الطبيعية وعن عدم كفاية نقل وسائل الإنتاج، وكوسيلة لتقويم عدم التكافؤ في توزيع النمو والعمالة بين الأقاليم والمناطق في البلد الواحد.

٣٣- ينبغي اتخاذ تدابير، بعد التشاور مع ممثلي السكان المعنيين وبالتعاون معهم، وخصوصاً مع منظمات أصحاب العمل والعمال، بقصد النهوض بالعمالة في المناطق الناقصة النمو أو المختلفة؛ وفي المناطق الصناعية والزراعية الآخذة في التدهور، وفي مناطق الحدود، وبشكل عام في أجزاء البلد التي لم تستفد من التنمية الوطنية بصورة كافية.

٣٤- مع مراعاة الظروف الوطنية وخطط وبرامج كل دولة عضو، يمكن أن تشمل التدابير التي تدعو إليها الفقرة ٣٣ من هذه التوصية أموراً منها:

- (أ) إنشاء وتطوير أقطاب ومراكز للنمو لها إمكانات كبيرة على توليد العمالة؛
- (ب) تنمية وتكثيف الطاقات الإقليمية، مع وضع الموارد البشرية والطبيعية لكل إقليم وضرورة تنمية الأقاليم بشكل متسق ومتوازن في الاعتبار؛
- (ج) زيادة عدد وحجم المدن المتوسطة والصغيرة، كيما يتوازن نموها مع نمو المدن الكبيرة جداً؛
- (د) تحسين متاحة وتوزيع الخدمات الأساسية اللازمة لمواجهة الاحتياجات الأساسية وتحسين إمكانات الوصول إليها؛
- (هـ) تشجيع تنقل العمال طوعاً داخل كل إقليم وفيما بين مختلف أقاليم البلد الواحد، بتدابير رعاية اجتماعية ملائمة، مع الاجتهاد في تهيئة ظروف حياتية وعملية مرضية في مناطقهم الأصلية؛
- (و) الاستثمار في تحسينات الهياكل الإدارية والمرافق الأساسية والخدمات الإقليمية، بما في ذلك تخصيص العاملين الضروريين وتقديم وسائل التدريب وإعادة التدريب المهنيين؛
- (ز) تشجيع مشاركة المجتمع المحلي في تحديد وتنفيذ تدابير التنمية الإقليمية.

ثامناً - برامج الاستثمارات العامة والبرامج الخاصة للأشغال العامة

٣٥- يمكن للدول الأعضاء أن تنفذ برامج للاستثمارات العامة وبرامج خاصة للأشغال العامة سليمة اقتصادياً واجتماعياً، وخاصة بقصد خلق وظائف والحفاظ عليها، ورفع مستوى الدخل، وتخفيف الفقر، وتلبية الاحتياجات الأساسية بصورة أفضل في المناطق التي تنتشر فيها البطالة والبطالة الجزئية. وينبغي لهذه البرامج، حيثما أمكن ذلك وكان ملائماً:

- (أ) أن تولي عناية خاصة لإيجاد فرص العمل للمجموعات المتضررة؛
- (ب) أن تشمل مشاريع مرافق أساسية ريفية وحضرية، وكذلك بناء مرافق ضرورية لتلبية الاحتياجات الأساسية في المناطق الريفية والحضرية الفرعية، وزيادة الاستثمارات الإنتاجية في قطاعات مثل الطاقة والاتصالات السلكية واللاسلكية؛
- (ج) أن تسهم في تحسين مستوى الخدمات الاجتماعية التي تقدم في مجالات كالتثقيف والصحة؛
- (د) أن ترسم وأن تنفذ في إطار الخطط الإنمائية، في حال وجودها، وبالتشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنية؛
- (هـ) أن تعين الأشخاص الذين سيستفيدون من هذه البرامج، وأن تحدّد المتوافر من الأيدي العاملة، وأن تضع معايير لانتقاء المشاريع؛
- (و) أن تكفل أن يكون تشغيل العمال على أساس طوعي؛
- (ز) أن تكفل عدم انصراف الأيدي العاملة عن أنشطة إنتاجية أخرى؛

- (ح) أن تقدّم شروطاً للإستخدام تتفق مع التشريعات والممارسات الوطنية، وخاصةً مع النصوص القانونية التي تنظم الوصول إلى العمل، وساعات العمل، والأجور، والإجازات المدفوعة الأجر، والسلامة والصحة المهنيّتين، والتعويض عن إصابات العمل؛
- (ط) أن تيسّر التدريب المهنيّ للعمالّ المستخدمين في هذه البرامج، وكذلك إعادة التدريب لمن يضطرون منهم بسبب تغييرات هيكلية في الإنتاج والعمالة إلى تغيير عملهم.

تاسعاً - التعاون الاقتصادي الدولي والعمالة

٣٦- ينبغي للدول الأعضاء أن تشجّع وأن توسّع التجارة الدولية حتى تتعاضد في بلوغ نمو العمالة؛ وتحقيقاً لهذه الغاية، ينبغي لها أن تتعاون داخل الأجهزة الدولية التي تعمل على تسهيل حدوث نمو مطرد له نفع متبادل في التجارة الدولية والمساعدات التقنية والاستثمارات.

٣٧- ينبغي للدول الأعضاء أن تتوخّى، واضحة في اعتبارها مسؤولياتها إزاء الهيئات الدولية المختصة الأخرى، ولتأمين فعالية سياسات العمالة: الأهداف التالية:

(أ) تشجيع نموّ الإنتاج والتبادل التجاري العالميّ في ظلّ ظروف يسودها الاستقرار الاقتصادي ونموّ العمالة، وذلك في إطار التعاون الدولي من أجل التنمية وعلى أساس المساواة في الحقوق والمنفعة المتبادلة؛

(ب) الاعتراف بأنّ الاعتماد المتبادل بين الدول، الناجم عن ازدياد التكامل في الاقتصاد العالمي، يجب أن يعيّن على تهيئة مناخ يتيح للدول الأعضاء، عند الاقتضاء، تحديد سياسات مشتركة ترمي إلى تشجيع التوزيع العادل للتكاليف والمنافع الاجتماعية للتعدّيات الهيكلية، وإلى توزيع دولي أكثر إنصافاً للدخل والثروات، بطريقة تمكن البلدان النامية من استيعاب الزيادة في قواها العاملة، وتمكن البلدان المتقدّمة من رفع مستويات العمالة لديها ومن تخفيض تكاليف التعدّيات التي تجرى لصالح العمالّ المعنيّين؛

(ج) تنسيق السياسات الوطنية المتعلقة بالتجارة، وبالتغييرات والتعدّيات الهيكلية، بغية تيسير زيادة إسهام البلدان النامية في الإنتاج الصناعي العالميّ في إطار نظام تجارة عالمية حرّ وعادل، وتثبيت أسعار السلع الأساسية عند مستويات مربحة تكون مقبولة من المنتجين والمستهلكين على السواء، وتشجيع الاستثمار في إنتاج وتجهيز السلع الأساسية في البلدان النامية؛

(د) تشجيع الحلّ السلميّ للمنازعات فيما بين البلدان، والتفاوض بشأن اتّفاقات الحدّ من التسلّح التي سوف تحقق الأمن لجميع البلدان، وكذلك نقل الأنفاق على التسلّح وتحويل صناعة الأسلحة تدريجياً إلى إنتاج السلع والخدمات الأساسية، وخصوصاً منها تلك التي تشبع الاحتياجات الأساسية للسكان واحتياجات البلدان النامية؛

(هـ) السعي إلى اتّفاق بشأن إجراءات مشتركة على الصعيد الدولي لتحسين النظام الاقتصادي الدولي، وخاصةً في المجال المالي، بغية النهوض بالعمالة في البلدان المتقدّمة وفي البلدان النامية على السواء؛

(و) زيادة التعاون الاقتصادي والتقني المتبادل، ولاسيما بين بلدان تمرّ بمراحل مختلفة من التنمية الاقتصادية، وتنتمي إلى نظم اجتماعية واقتصادية مختلفة، عن طريق تبادل الخبرات وتنمية قدرات متكاملة، وخاصةً في ميادين العمالة والموارد البشرية، وعن طريق اختيار وتطوير ونقل التكنولوجيا، وفقاً للقانون والممارسة المتّفق على قبولهما فيما يتعلق بحقوق الملكية الخاصة؛

(ز) تهيئة ظروف لكفالة نموّ متواصل وغير تضخّمي للاقتصاد العالميّ، ولإقامة نظام نقدي دولي أفضل من شأنه أن يؤدي إلى إقامة النظام الاقتصادي الدولي الجديد؛

(ح) تأمين قدر أكبر من الاستقرار في أسعار الصرف، وتخفيض عبء ديون البلدان النامية، وتقديم مساعدات مالية طويلة الأجل ومنخفضة التكاليف للبلدان النامية، وانتهاج سياسات تصحيحية من شأنها النهوض بالعمالة وإشباع الاحتياجات الأساسية.

٣٨- ينبغي للدول الأعضاء:

(أ) أن تشجع نقل التكنولوجيات لتمكين البلدان النامية من اعتماد تكنولوجيات أكثر ملاءمة للنهوض بالعمالة ولتلبية الاحتياجات الأساسية بشروط تجارية عادلة ومعقولة؛

(ب) أن تتخذ تدابير ملائمة لتوليد العمالة أو الحفاظ عليها، وتوفير وسائل التدريب وإعادة التدريب؛ ويمكن أن تشمل هذه التدابير إنشاء صناديق تقويم وطنية أو إقليمية أو دولية بقصد المساعدة على إعادة توزيع الصناعات والعمال الذين يتأثرون بما يطرأ على الاقتصاد العالمي من تغيرات بصورة إيجابية.

عاشراً - الهجرات الدولية والعمالة

٣٩- ينبغي للدول الأعضاء، وازعة في اعتبارها الاتفاقيات والتوصيات المتعلقة بالعمال المهاجرين، وحيث توجد هجرات دولية، أن تعتمد سياسات تستهدف:

(أ) إيجاد فرص أكبر وشروط أفضل للعمالة في البلدان المهاجر منها بغية تقليل الحاجة إلى الهجرة من أجل العمل؛

(ب) كفالة أن تجرى الهجرات الدولية بشروط تتوخى النهوض بالعمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية.

٤٠- ينبغي للدول الأعضاء التي تقبل بصورة معتادة أو متكررة أعداداً كبيرة من العمال الأجانب القادمين من أجل العمل أن تسعى، عندما يكون هؤلاء العمال قادمين من البلدان النامية، إلى التعاون بصورة أكبر في تنمية هذه البلدان عن طريق تحركات مناسبة ومكثفة لرؤوس الأموال، وتوسيع المبادلات التجارية، ونقل المعارف التقنية، والمساعدة في التدريب المهني للعمال المحليين بغية إيجاد بديل فعلي للهجرة من أجل العمل، ومساعدة البلدان المذكورة على تحسين وضعها الاقتصادي ووضع العمالة فيها.

٤١- ينبغي للدول الأعضاء التي تشهد بصورة معتادة أو متكررة خروج أعداد كبيرة من مواطنيها قاصدين العمل في الخارج أن تتخذ تدابير عن طريق التشريع، أو عن طريق اتفاقات مع منظمات أصحاب العمل والعمال، أو بأي طريقة أخرى تتفق مع الظروف والممارسات الوطنية، لمنع أي تجاوز في مرحلة اختيار العمال أو السفر من شأنه أن يؤدي إلى عدم مشروعية دخولهم أو إقامتهم أو استخدامهم في بلد آخر، شريطة ألا يكون في هذه التدابير مساس بحق أي شخص في مغادرة أي بلد، بما في ذلك بلده.

٤٢- ينبغي للبلدان النامية المهاجر منها، لتيسير العودة الطوعية لمواطنيها الذين يتمتعون بمهارات نادرة، أن تقوم بما يلي:

(أ) توفير الحوافز الضرورية لهم؛

(ب) السعي إلى تعاون البلدان التي تستخدم عمالاً من مواطنيها معها، وكذلك إلى تعاون مكتب العمل الدولي وغيره من الهيئات الدولية أو الإقليمية المعنية بهذا الموضوع.

٤٣- ينبغي للدول الأعضاء، البلدان المستقبلية منها والبلدان الأصلية على السواء، أن تتخذ التدابير الملائمة:

(أ) لمنع أي تعسف في اختيار الأيدي العاملة للعمل في الخارج؛

(ب) لمنع استغلال العمال المهاجرين؛

(ج) لكفالة الممارسة الكاملة للحريّة النقابيّة ولحقّ التنظيم والمفاوضة الجماعيّة.

٤٤- ينبغي للدول الأعضاء، البلدان المستقبلية منها والبلدان الأصليّة على السواء، عند الاقتضاء، ومع المراعاة التامة لاتفاقيّات وتوصيات العمل الدوليّة الحاليّة المتعلقة بالعمّال المهاجرين، أن تعقد اتفاقات ثنائيّة ومتعدّدة الأطراف بشأن مسائل مثل حقّ الدخول والإقامة، والضمان الاجتماعي، وحماية الحقوق المترتبة على الاستخدام، وتعزيز إمكانات تثقيف وتدريب العمّال المهاجرين، ومساعدة العمّال وأفراد أسرهم الذين يرغبون في العودة إلى بلدانهم الأصليّة.

الاتفاقية رقم ١٤٢

اتفاقية بشأن التوجيه المهني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته الستين في ٤ حزيران/يونيه ١٩٧٥؛

وإذ قرّر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بتنمية الموارد البشرية، التدريب المهني والتوجيه المهني، وهو موضوع البند السادس في جدول أعمال الدورة؛
وإذ قرّر أن تتخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية؛

يعتمد في هذا اليوم الثالث والعشرين من حزيران/يونيه عام خمس وسبعين وتسعمائة وألف، الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥؛

المادة ١

١- تعتمد كل دولة عضو وتطور سياسات وبرامج شاملة ومنسقة للتوجيه المهني والتدريب المهني، ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالعمالة، وخاصة عن طريق مكاتب التشغيل العامة.

٢- تأخذ هذه السياسات والبرامج في اعتبارها:

(أ) احتياجات العمالة وفرصها ومشاكلها على المستويين الإقليمي والوطني؛

(ب) مرحلة ومستوى التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية؛

(ج) العلاقات المتبادلة بين تنمية الموارد البشرية والأهداف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الأخرى.

٣- تتابع السياسات والبرامج بطرائق تتناسب مع الظروف الوطنية.

٤- تصمّم السياسات والبرامج لتحسين قدرة الفرد على الفهم، والتأثير فرادى أو جماعات على بيئة العمل والبيئة الاجتماعية.

٥- تشجّع هذه السياسات والبرامج كل الأشخاص على قدم المساواة ودون أي تفرقة، على تنمية قدراتهم على العمل واستخدامها، وأن تمكنهم من ذلك، لصالحهم وبما يتفق مع أمانهم، مع وضع احتياجات المجتمع في الاعتبار.

المادة ٢

تضع كلّ دولة عضو وتطور، آخذة الغايات المذكورة أعلاه في الاعتبار، نظماً مفتوحة ومرنة وتكاملية للتعليم التقني والمهني العام وللتوجيه التعليمي والمهني والتدريب المهني، سواء جرت هذه الأنشطة في إطار النظام التعليمي الرسمي أو خارجه.

المادة ٣

١- توسّع كلّ دولة عضو بالتدريب نظم توجيهها المهني، بما في ذلك مواصلة تقديم معلومات بشأن العمالة بغية كفاءة توفير المعلومات الشاملة وأوسع توجيه ممكن لكلّ الأطفال والشباب والكبار، بما في ذلك البرامج المناسبة لكلّ المعوقين والعاجزين.

٢- تغطّي مثل هذه المعلومات وهذا التوجيه، اختيار المهنة، والتدريب المهني، والفرص التعليمية المرتبطة بذلك، ووضع العمالة وآفاق العمالة، وآفاق الترقية، وظروف العمل، والسلامة والصحة أثناء العمل، وغير ذلك من جوانب الحياة العملية في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي والاجتماعي والثقافي، وعلى كلّ مستويات المسؤولية.

٣- تستكمل المعلومات والتوجيه بمعلومات عن الجوانب العامة للاتفاقات الجماعية، وعن حقوق والتزامات كلّ المعنيين بموجب قانون العمل، على أن تتفق هذه المعلومات مع التشريع والممارسة الوطنيين؛ وأن تراعى وظائف ومهام كلّ من منظمات العمال وأصحاب العمل المعنية.

المادة ٤

على كلّ دولة عضو أن توسّع نظم التدريب المهني لديها وأن تعدلها وتنسقها لمواجهة احتياجات التدريب المهني طيلة الحياة لدى الشباب والكبار في كلّ قطاعات الاقتصاد وفروع النشاط الاقتصادي وعلى كلّ مستويات المهارة والمسؤولية.

المادة ٥

توضع سياسات وبرامج التوجيه المهني والتدريب المهني وتنفذ بالتعاون مع منظمات أصحاب العمل والعمال، وعند الاقتضاء، مع غيرها من الأجهزة المهتمة وبما يتفق مع القانون والممارسة الوطنيين.

(أحكام ختامية)

التوصية رقم ١٥٠

توصية بشأن التوجيه المهني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته الستين في ٤ حزيران/يونيه ١٩٧٥؛

وإذ يدرك أهمية التوجيه المهني والتدريب المهني في تنفيذ سياسات وبرامج العمالة؛

وإذ يشير إلى نصوص اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية القائمة، ذات صلة المباشرة بسياسة العمالة، وبوجه خاص اتفاقية وتوصية التمييز (في العمالة والمهن)، ١٩٨٥، واتفاقية وتوصية سياسة العمالة، ١٩٦٤؛

وإذ يشير إلى أن المؤتمر العام لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة قد اعتمد في دورته الثامنة عشرة عام ١٩٧٤ توصية بشأن التعليم التقني والمهني؛

وإذ يشير إلى أن منظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة قد تعاونتا تعاوناً وثيقاً لضمان متابعة وثائق المنظمين لأهداف منسقة، ولتجنب الازدواج والتضارب، وأنهما سيواصلان هذا التعاون الوثيق بغية تنفيذ هذه الوثائق تنفيذاً فعالاً؛

وإذ قرّر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بتنمية الموارد البشرية: التوجيه المهني والتدريب المهني، وهو موضوع البند السادس من جدول أعمال الدورة؛

وإذ قرّر أن تأخذ هذه المقترحات شكل توصية؛

يعتمد في هذا اليوم الثالث والعشرين من حزيران/يونيه عام خمس وسبعين وتسعمائة وألف، التوصية التالية التي ستسمى توصية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥؛

أولاً - أحكام عامة

١- تنطبق هذه التوصية على التوجيه المهني والتدريب المهني للشباب والكبار في كل مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وعلى كل مستويات المهارة المهنية والمسؤولية.

٢- (١) لأغراض هذه التوصية تعني إضافة صفة "المهني" إلى كلمتي "التوجيه" و"التدريب" اتجاه التوجيه والتدريب إلى تحديد القدرات البشرية وتنميتها من أجل حياة عملية منتجة ومرضية مقترنة بمختلف أشكال التعليم، لتحسين قدرة الفرد على فهم ظروف العمل، والبيئة الاجتماعية والتأثير عليها فردياً أو جماعياً.

(٢) ينطبق التعريف الوارد في الفقرة الفرعية (١) من هذه الفقرة على التوجيه، وعلى التدريب الأولى والتدريب المتقدم، وعلى إعادة التدريب، أيًا كانت طريقة تقديم ذلك، وأيًّا كان مستوى المهارة والمسؤولية.

(٣) ينبغي للدول الأعضاء أن تأخذ في اعتبارها في معرض تنفيذها لهذه التوصية المبادئ التوجيهية المكتملة لأحكامها مما يمكن أن تضعه المؤتمرات الإقليمية، واللجان الصناعية أو اجتماعات الخبراء أو المستشارين التي تعدها منظمة العمل الدولية أو الهيئات المختصة الأخرى.

ثانياً - السياسات والبرامج

٤- (١) ينبغي للدول الأعضاء أن تعتمد وتطور سياسات وبرامج شاملة منسقة للتوجيه المهني والتدريب المهني، ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالعمالة، وخاصةً عن طريق مكاتب التشغيل العامة.

(٢) ينبغي أن تأخذ هذه السياسات والبرامج في اعتبارها:

- (أ) احتياجات العمالة وفرصها ومشاكلها على المستويين الإقليمي والوطني؛
 - (ب) مرحلة ومستوى التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية؛
 - (ج) العلاقات المتبادلة بين تنمية الموارد البشرية والأهداف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الأخرى.
- (٣) ينبغي متابعة السياسات والبرامج بطرائق تتناسب مع الظروف الوطنية.

(٤) ينبغي أن تشجع السياسات والبرامج كل الأشخاص، على قدم المساواة ودون أي تفرقة، على تنمية قدراتهم على العمل واستخدامها، وأن تمكنهم من ذلك، لصالحهم وبما يتفق مع أمانهم، مع وضع احتياجات المجتمع في الاعتبار.

(٥) ينبغي أن تشجع مثل هذه السياسات والبرامج المنشآت على تقبل مسؤولية تدريب العمال الذين تستخدمهم، وعلى المنشآت أن تتعاون مع ممثلي عمالها عند تخطيط برامجها التدريبية، وأن تكفل بقدر الإمكان توافق هذه البرامج مع برامج نظام التدريب العام.

(٦) ينبغي أن تكون أهداف هذه السياسات والبرامج هي:

- (أ) كفالة الالتحاق بعمالة إنتاجية تنمى مع القدرات والأمان الشخصية، بما في ذلك العمل للحساب الخاص، وتسهيل التحرك المهني؛
- (ب) تشجيع وتنمية روح الإبداع والدينامية والمبادرة بغية الحفاظ على فعالية العمل أو زيادتها؛
- (ج) حماية الأشخاص من البطالة أو غيرها من أشكال انخفاض الدخل أو القدرة على الكسب نتيجة نقص الطلب على مهاراتهم، كذلك حمايتهم من البطالة الجزئية؛
- (د) حماية الأشخاص من الإجهاد البدني أو الذهني المفرط في العمل؛
- (هـ) حماية الأشخاص من المخاطر المهنية، بالارتفاع بمستويات تعليم السلامة والصحة المهنية كجزء لا يتجزأ من التدريب على كل حرفة أو مهنة؛
- (و) مساعدة الأشخاص في سعيهم إلى الشعور بالرضا عن عملهم، وفي تحقيقهم لذاتهم وتعبيرهم عن أنفسهم، وتحسين نصيبهم في الحياة بجهودهم الخاصة من أجل النهوض بنوعية إسهامهم في الاقتصاد أو تغيير طبيعتها؛
- (ز) تحقيق التقدم الاجتماعي والثقافي والاقتصادي واستمرار التكيف مع التغير، بمشاركة كل المعنيين في إعادة تشكيل متطلبات العمل؛

- (ح) تحقيق المشاركة الكاملة لكل مجموعات المجتمع في عملية التنمية وفي اقتسام المنافع المترتبة عليها.
- ٥- (١) ينبغي للدول الأعضاء أن تضع وأن تطور، آخذة هذه الغايات في اعتبارها، نظاماً مفتوحاً ومرنة وتكميلية للتعليم التقني والمهني العام وللتوجيه التعليمي والمهني والتدريب المهني، سواء جرت هذه الأنشطة في إطار النظام التعليمي الرسمي أو خارجه.
- (٢) وينبغي أن تستهدف الدول الأعضاء بوجه خاص:
- (أ) تأمين تكافؤ فرص الجميع في الحصول على التوجيه المهني والتدريب المهني؛
- (ب) توفير توجيه مهني واسع الأفق وواقعي، على أساس مستمر، لمختلف مجموعات السكان في كل فروع النشاط الاقتصادي؛
- (ج) وضع نظم شاملة للتدريب المهني تشمل جميع جوانب العمل المنتج في كل فروع النشاط الاقتصادي؛
- (د) تسهيل التحرك بين مختلف شعب التدريب، داخل مختلف المهن وقطاعات النشاط الاقتصادي وفيما بينها، وفيما بين مختلف مستويات المسؤولية؛
- (هـ) التنسيق بين التدريب المهني في أي قطاع من قطاعات الاقتصاد أو فرع من فروع النشاط الاقتصادي والتدريب المهني في القطاعات أو الفروع الأخرى؛
- (و) وضع نماذج للتدريب المهني المنهجي في كل فروع النشاط الاقتصادي، وفي كل أنواع العمل ومستويات المهارة والمسؤولية؛
- (ز) توفير فرص حقيقية لكل العمال للعودة إلى النظام التعليمي، عند مستوى يراعي مدى خبرتهم في العمل؛
- (ح) إقامة تعاون وتنسيق وثيقين بين التوجيه المهني والتدريب المهني اللذين يقدمان خارج النظام المدرسي من ناحية، والتوجيه التعليمي والنظام المدرسي من ناحية أخرى؛
- (ط) توفير ظروف تسمح للعمال باستكمال تدريبهم المهني عن طريق التوعية النقابية التي يقدمها ممثلو منظماتهم؛
- (ي) إجراء بحوث وتكييف ترتيبات وأساليب إدارية، بما يتفق مع تنفيذ برامج التوجيه المهني والتدريب المهني.
- ٦- ينبغي لسياسات وبرامج التوجيه المهني والتدريب المهني:
- (أ) أن تنسق مع سياسات التنمية الاجتماعية والاقتصادية وبرامجها الرئيسية مثل تشجيع العمالة، والاندماج الاجتماعي، والتنمية الريفية، وتنمية الحرف والصناعات، وتكييف طرائق العمل وتنظيمه مع الاحتياجات البشرية، وتحسين ظروف العمل؛
- (ب) أن تأخذ في اعتبارها التفاعل والتعاون على الصعيد الدولي في المجالين الاقتصادي والتكنولوجي؛
- (ج) أن تخضع للمراجعة الدورية على ضوء التنمية الاجتماعية والاقتصادية الجارية والمخطط لها؛
- (د) أن تشجع الأنشطة التي تحفز العمال على الإسهام في تحقيق علاقات دولية أفضل؛
- (هـ) أن تسهم في بلوغ فهم أفضل للمسائل التقنية والعلمية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية؛
- (و) أن تخلق وتطور هياكل أساسية مناسبة لتوفير تدريب كافٍ يراعي المعايير الأساسية للصحة والسلامة المهنيتين.

ثالثاً - التوجيه المهني

٧- (١) ينبغي للدول الأعضاء أن توسع بالتدريج نظم توجيهها المهني، بما في ذلك تقديم معلومات مهنية مستمرة بغية كفاءة توفر المعلومات الشاملة وأوسع توجيه ممكن لكل الأطفال والشباب والكبار، بما في ذلك البرامج المناسبة لكل المعوقين والعاجزين.

(٢) ينبغي لمثل هذه المعلومات وهذا التوجيه أن يشمل اختيار المهنة، والتدريب المهني، والفرص التعليمية المرتبطة بذلك، ووضع العمالة وآفاقها، وآفاق الترقية، وظروف العمل، والسلامة والصحة أثناء العمل، وغير ذلك من جوانب الحياة العملية في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي والاجتماعي والثقافي، وعلى كل مستويات المسؤولية.

(٣) ينبغي استكمال المعلومات والتوجيه بمعلومات عن الجوانب العامة للاتفاقات الجماعية، وعن حقوق والتزامات كل المعنيين بموجب قانون العمل؛ وينبغي أن تقدم هذه المعلومات بما يتفق مع التشريع والممارسة الوطنيين، وأن تراعى وظائف ومهام كل من منظمات العمال وأصحاب العمل المعنية.

٨- (١) ينبغي أن تكون الأهداف الرئيسية لبرامج التوجيه المهني هي:

(أ) تزويد الأطفال والشباب الذين لم ينخرطوا بعد في صفوف القوى العاملة بأساس لاختيار خط التعليم أو التدريب المهني على ضوء استعداداتهم وقدراتهم ومصالحهم وفرص العمالة؛

(ب) مساعدة الملحقين ببرامج التعليم والتدريب المهني على تحقيق أقصى نفع منها، وإعدادهم، إما لتعليم أو تدريب مهني تكميليين، أو للالتحاق بالمهنة ومواصلة التعليم والتدريب حيثما يقتضي الأمر ذلك أثناء حياتهم العملية؛

(ج) مساعدة من ينخرطون في صفوف القوى العاملة، أو من يسعون إلى تغيير أنشطتهم العملية، أو المتعطلين، على اختيار مهنة، وتخطيط ما يرتبط بذلك من تعليم وتدريب مهني؛

(د) تعريف العاملين بفرص تحسين إمكانات تطوّرهم المهني، ومستوى أدائهم، ودخولهم ومراكزهم، وبالمطلبات التعليمية ومتطلبات التدريب المهني، وبالتسهيلات المتاحة لهذا الغرض؛

(هـ) تعزيز الوعي العام بالإسهامات التي تقوم بها، والتي يمكن أن تقوم بها في التنمية العامة وفي توسيع العمالة، مختلف قطاعات الاقتصاد وفروع النشاط الاقتصادي، بما في ذلك القطاعات والفروع التي لا تتمتع تقليدياً بمكانة كبيرة؛

(و) مساعدة المؤسسات المتعاونة على توفير المعلومات والتغذية الراجعة بشأن فعالية برامج تدريب معينة كجزء لا يتجزأ من التوجيه المهني.

(٢) ينبغي للدول الأعضاء أن تكفل تمثلي هذه البرامج مع حق حرية الاختيار عند انتقاء مهنة، ومع العدالة في توفير فرص الترقية وحق التعليم.

٩- ينبغي للدول الأعضاء، عند توسيع نطاق نظم توجيهها المهني، أن تولي اهتماماً خاصاً لما يلي:

(أ) مساعدة الأطفال والشباب في المدارس على اكتساب الإحساس بقيمة العامل وأهميته، وفهم عالم العمل، والتعرف على ظروف العمل في أوسع دائرة ممكنة من المهن - مع مراعاة فرص العمالة والترقي التي قد تتاح لهم - وعلى متطلبات الاستفادة من هذه الفرص؛

(ب) تعريف الأطفال والشباب الذين لم يلتحقوا بالمدارس، أو تركوا المدارس مبكراً، بأوسع دائرة ممكنة من المهن، وبفرص العمالة في هذه المهن، وتوجيههم إلى كيفية الوصول إليها؛

(ج) تعريف الكبار العاملين، بمن فيهم العاملون لحسابهم الخاص، باتجاهات وأغراض التنمية التي تعنيهم، وبوجه خاص بأثار التغيير الاجتماعي والتقني والاقتصادي على ميدان عملهم؛

- (د) توفير ما يلزم من معلومات وتوجيه للعاطلين والعاطلين جزئياً بشأن إمكانات إيجاد عمل أو تحسين وضعهم الوظيفي، والوسائل المتاحة لتحقيق هذا الغرض؛
- (هـ) تقديم المساعدة لمن يواجهون مشاكل خاصة تتعلق بالتعليم، أو بالتدريب المهني أو العمالة للتغلب على هذه المشاكل، في إطار تدابير شاملة تستهدف التقدم الاجتماعي.
- ١٠- (١) ينبغي توفير كل من برامج التوجيه المهني الجماعية - أي نشر الحقائق المادية وتقديم المشورة لمن لديهم احتياجات مهنية متشابهة - والمشورة الفردية.
- (٢) ينبغي توفير المشورة الفردية بوجه خاص للشباب والكبار الذين يحتاجون مساعدة متخصصة في تحديد استعداداتهم وقدراتهم واهتماماتهم المهنية، وفي تقييم فرص التعليم والتدريب المهني والعمالة التي يمكن أن تتاح لهم، وفي اختيار خط التعليم أو التدريب المهني أو العمالة.
- (٣) ينبغي للمشورة الفردية - وكذلك لأنشطة التوجيه المهني الجماعية عند الاقتضاء - أن تأخذ في اعتبارها حاجة الفرد المحددة إلى المعلومات والدعم، مع إيلاء اهتمام خاص للمعوقين بدنياً وعقلياً وللعجزة، وللأشخاص المحرومين اجتماعياً وتعليمياً. ويمكن أن يشمل ذلك تدريبات على كيفية البحث عن المعلومات وتقييمها وعلى اتخاذ القرارات، وأن تتناول دائرة متسعة من الاختيارات والأهداف المهنية، وعليها أن تأخذ في الاعتبار حق الفرد في الاختيار على أساس المعلومات الشاملة ذات الصلة.
- (٤) ينبغي استكمال المشورة الفردية، عند الاقتضاء، بإسداء النصح بشأن إجراءات العلاج وألوان المساعدة الأخرى التي قد تكون مفيدة لأغراض التكيف المهني.
- ١١- ينبغي للدول التي ما زالت برامج التوجيه المهني فيها في مراحل تطورها الأولى أن تستهدف في المقام الأول:
- (أ) توجيه أنظار الشباب إلى أهمية اختيار التعليم العام والمهني مع المراعاة الكاملة لآفاق العمالة القائمة واتجاهات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ولإستعداداتهم واهتماماتهم الشخصية؛
- (ب) مساعدة مجموعات السكان التي تحتاج إلى معونة في التغلب على القيود التقليدية على حريتها في اختيار التعليم أو التدريب المهني أو المهنة؛
- (ج) تلبية احتياجات من لديهم استعداد خاص في ميادين العمل ذات الأهمية الرئيسية.
- ١٢- ينبغي للدول الأعضاء أن تستفيد كل الاستفادة، في برامج التوجيه المهني، من كل التسهيلات ووسائل الإعلام المتاحة التي يمكن الوصول بها إلى مختلف مجموعات السكان على نحو أكثر فعالية.
- ١٣- (١) ينبغي، حيثما كان ذلك عملياً، توفير اختبارات القدرة والاستعدادات المناسبة - بما في ذلك اختبارات الخصائص الفسيولوجية والنفسية - وغير ذلك من أساليب الاختبار، لاستخدامها في التوجيه المهني بما يتناسب مع احتياجات الحالات الفردية.
- (٢) ينبغي عدم استخدام مثل هذه الاختبارات وغيرها من أساليب الاختبار إلا بموافقة الباحثين عن التوجيه المهني وألا يقوم بإجرائها، هي وغيرها من أساليب استكشاف الخصائص الشخصية، إلا متخصصون.
- (٣) ينبغي ألا تبلغ نتائج استخدام مثل هذه الاختبارات وغيرها من أساليب الاختبار إلى طرف ثالث دون موافقة صريحة من الشخص الذي أجرى عليه الاختبار.
- ١٤- (١) ينبغي حيثما تستخدم الاختبارات وغيرها من أساليب الاختبار في التوجيه المهني، أن توضع لها معايير نمطية حسب مجموعات السن والسكان والثقافات المعنية، وأن تثبت صحتها للأغراض الخاصة التي أعدت لها.

(٢) ينبغي أن يوجد برنامج مستمرّ لتطوير مثل هذه الاختبارات وأساليب الاختبار الأخرى وإعادة وضع معاييرها النمطية في فترات منتظمة حتى تراعى تغيير الظروف وأساليب الحياة.

رابعاً - التدريب المهني

ألف - أحكام عامة

١٥- (١) ينبغي للدول الأعضاء أن توسّع بالتدريج نظم التدريب المهني لديها وأن تعدّلها وتنسّقها لمواجهة احتياجات التدريب المهني طيلة الحياة لدى الشباب والكبار في كل قطاعات الاقتصاد وفروع النشاط الاقتصادي، وعلى كل مستويات المهارة والمسؤولية.

(٢) ينبغي لها، عند قيامها بذلك، أن تولي اهتماماً خاصاً لما يلي:

(أ) إتاحة فرص الترقية التي ينبغي أن تكون مفتوحة، بقدر الإمكان، أمام كل من لديهم الرغبة والمقدرة على الوصول إلى مستويات أعلى من المهارة والمسؤولية؛

(ب) تحسين التدريب المهني في قطاعات الاقتصاد وفروع النشاط الاجتماعي التي يبتعد فيها كثيراً التدريب المهني عن الأسلوب المنهجي، والتي تسودها التكنولوجيات وأساليب العمل العتيقة؛

(ج) توفير التدريب المهني للأفراد الذين لم يتلقوا اهتماماً كافياً في الماضي، وبوجه خاص للمجموعات المتضررة اقتصادياً أو اجتماعياً؛

(د) التنسيق الفعال بين التعليم العام والتدريب المهني، وبين التعليم النظري والتطبيقي، والتدريب الأولي والتدريب المتقدم.

(٣) ينبغي تصميم برامج التدريب المهني على نحو يشجّع العمالة الكاملة وتنمية قدرات كل فرد.

١٦- ينبغي أن ترتب برامج التدريب المهني على مهن وفروع نشاط اقتصادي مفردة، حيثما كان ذلك مناسباً، على مراحل تدريجية تتيح في مجموعها فرصاً كافية:

(أ) للتدريب الأولي للشباب والكبار ممن لديهم خبرة عمل قليلة أو ليست لديهم خبرة عمل على الإطلاق؛

(ب) للتدريب المتقدم الذي يكفل للعاملين في مهنة ما:

"١" تحسين أدائهم أو توسيع دائرة النشاط الذي يمكن أن يقوموا به، والانتقال إلى عمل أعلى مستوى أو الحصول على ترقية؛

"٢" استيفاء معرفتهم ومهاراتهم على ضوء التطورات في المهنة المعنية؛

(ج) إعادة التدريب لتمكين الكبار من الحصول على مؤهلات جديدة لمجال مهني جديد؛

(د) التعليم المتقدم اللازم لاستكمال التدريب؛

(هـ) التدريب على السلامة والصحة في مكان العمل، وخاصة بالنسبة للشباب والكبار الذين ليست لهم خبرة عملية سابقة كبيرة؛

(و) توفير المعلومات عن الحقوق والالتزامات في العمالة، بما فيها نظم الضمان الاجتماعي.

١٧- (١) ينبغي بذل كل الجهود لتطوير طاقة التدريب المهني القائمة والممكنة، عن طريق التمويل العام عند الضرورة، بما في ذلك الموارد المتوافرة في المنشآت لتوفير برامج تدريب مهني مستمرة.

(٢) ينبغي الاستفادة بقدر الإمكان، عند توفير التدريب، من وسائل الإعلام الجماهيري والوحدات المتحركة والدروس بالمراسلة وغير ذلك من برامج التثقيف الذاتي.

١٨- ينبغي أن تشمل برامج التدريب الأولي للشباب الذين يفتقرون إلى الخبرة العملية أو من ليست لديهم خبرة عملية كبيرة بوجه خاص:

- (أ) تعليمًا عامًا منسّقًا مع التدريب العملي والتعليم النظري المرتبط؛
- (ب) تدريبًا أساسيًا على المعارف والمهارات المشتركة بين عدّة مهن مرتبطة، ويمكن أن يقدم هذا التدريب معهد تعليمي أو مهني أو أن يقدم في المنشأة أثناء العمل أو في غير أوقات العمل؛
- (ج) التخصص في المعارف والمهارات التي يمكن استخدامها مباشرة في فرص العمالة القائمة بالفعل أو التي سيتم توفيرها؛
- (د) الإشراف على تأهيلهم لوضع عملي حقيقي.

١٩- (١) ينبغي أن تتم دورات التدريب الأولى لكامل الوقت، حيثما كان ذلك ممكنًا، في تزامن بين التعليم النظري في معاهد التدريب والتدريب الذي يقدم في المنشآت أثناء العمل، وذلك لضمان ارتباط التعليم الأولي بالوضع العملي الحقيقي، وبالمثل ينبغي أن يربط التدريب العملي بعيدًا عن العمل، بقدر الإمكان، بالوضع العملي الحقيقي.

(٢) ينبغي تخطيط التدريب أثناء العمل، المنظم كجزء متكامل من الدورات التي تقدمها معاهد التدريب، بالاشتراك مع المنشآت والمعاهد وممثلي العمال المعنيين بغية:

- (أ) تمكين المتدربين من تطبيق ما تعلموه خارج العمل على ظروف العمل الفعلية؛
- (ب) تقديم التدريب على جوانب المهنة التي لا يمكن تغطيتها خارج المنشآت؛
- (ج) تعريف الشباب ممن لديهم خبرة عملية ضئيلة أو ليست لديهم خبرة بالمطلبات والظروف التي يمكن أن تواجههم أثناء العمل وبمسؤولياتهم داخل مجموعة العمل.

٢٠- ينبغي أن يحصل من يلتحقون بالعمل بعد إكمال الدورات طيلة الوقت المشار إليها في الفقرة ١٩ السابقة على:

- (أ) تشجيع على التعرف على طبيعة المنشأة وأهدافها والظروف التي يؤدي فيها العمل داخلها؛
- (ب) تدريب تكميلي منهجي على العمل إلى جانب الدورات النظرية اللازمة؛
- (ج) خبرة مخططة، بقدر الإمكان، في سلسلة من الأنشطة والوظائف ذات القيمة التدريبية، بما في ذلك التكيف مع مكان العمل.

٢١- ينبغي للسلطات المختصة أن تشع خططاً وطنية أو إقليمية للتدريب المتقدم المرتبط بالعمل، بما يتمشى مع التخطيط والتشريع الوطنيين، وبعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال.

٢٢- (١) ينبغي للمنشآت أن تضع، بالتشاور مع ممثلي العمال ومع الأشخاص المعنيين ومع المسؤولين عن عملهم، خططاً للتدريب المتقدم وأن تعيد النظر في هذه الخطط في فترات دورية، وذلك للأفراد الذين يعملون لديها على كل مستويات المهارة والمسؤولية، ويمكن أن تشكل لجنة مشتركة لهذا الغرض.

(٢) ينبغي لهذه الخطط:

- (أ) أن تتيح فرص التأهيل للترقي إلى مستويات مهارة ومسؤولية أعلى؛
- (ب) أن تشمل التدريب التقني وغيره من أنواع التدريب والخبرة العملية للأشخاص المعنيين؛
- (ج) أن تأخذ في الاعتبار قدرات واهتمامات الأشخاص المعنيين فضلاً عن متطلبات العمل.

(٣) ينبغي للمسؤولين عن عمل الآخرين أن يلتزموا بالإسهام الفعال في نجاح خطط التدريب المتقدّم.
 (٤) ينبغي أن تحدّد بوضوح المسؤولية التنظيمية عن وضع خطط التدريب المتقدّم وتنفيذها ومراجعتها، وأن يعهد بها، بقدر الإمكان، إلى وحدة خاصة، أو إلى شخص أو أكثر يعملون في مستوى يتناسب مع هذه المسؤولية.

٢٣- (١) ينبغي بالنسبة للعمال الذين يجرى تدريبهم في منشأة ما:

- (أ) أن يحصلوا على مكافآت أو رواتب كافية؛
 (ب) أن تغطّيهم تدابير الضمان الاجتماعي المطبّقة على القوى العاملة النظامية في المنشأة المعنية.
 (٢) ينبغي أن يمنح العمال الذين يتلقون تدريباً خارج العمل عطلة دراسية وفقاً لأحكام اتفاقية وتوصية الإجازة الدراسية المدفوعة الأجر، ١٩٧٤.

باء - معايير التدريب المهني ومبادئه التوجيهية

٢٤- (١) ينبغي بقدر الإمكان أن يغطّي التدريب الأولي والمتقدّم، الذي يفضي إلى مؤهلات مهنية معترف بها، معايير عامة تضعها أو تقرّها الهيئة المختصة، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنية.

(٢) ينبغي أن تشير هذه المعايير إلى:

- (أ) مستوى المهارات والمعارف المطلوبة في المرشّحين لمختلف دورات التدريب المهني؛
 (ب) مستوى الأداء الذي ينبغي بلوغه في كلّ نشاط أو وظيفة رئيسية في المهنة المعنية خلال كلّ مرحلة من مراحل التدريب، وبقدر الإمكان محتوى التدريب ومدته؛ والتسهيلات والمعدات اللازمة لبلوغ مستوى الأداء المشار إليه؛
 (ج) جانب التدريب المهني الذي يقدمه نظام التعليم الرسمي، أو معاهد التدريب المهني، أو المنشآت عن طريق التدريب أثناء العمل؛
 (د) طبيعة ومدّة خبرة العمل التي قد تطلب في برامج التدريب المهني؛
 (هـ) مضمون التدريب على أساس مبادئ التدريب المتعدّد الأغراض والتحرّك المهني؛
 (و) المنهجية المطبّقة، على أن تؤخذ في الاعتبار أهداف التدريب وخصائص من يجري تدريبهم؛
 (ز) أي امتحان يعقد أو أي وسيلة أخرى لتقييم ما تمّ تحصيله؛
 (ح) الشهادات التي ستمنح عند النجاح النهائي في دورات التدريب المهني.

٢٥- (١) يجوز أن يغطي نفس المهنة أكثر من معيار تدريب مهني واحد حيث وطالما كان اختلاف الظروف التي ينفذ فيها العمل وما يتضمّنه من أنشطة كبيراً فيما بين شتّى قطاعات الاقتصاد أو فروع النشاط الاقتصادي أو المنشآت من كلّ حجم.

(٢) ينبغي التنسيق بين المعايير التي تغطي نفس المهن، لتسهيل الانتقال بين الوظائف، مع الاعتراف الكامل بالمؤهلات التي يحملها المتدربون بالفعل وبما لديهم من خبرة عملية في المهنة.

٢٦- (١) ينبغي وضع مبادئ توجيهية توضح تنظيم ومحتوى التدريب المهني المرغوب فيهما، وذلك بالنسبة للمهن ومستويات المهارة والمعرفة ومستويات المسؤولية التي لا تتناسب معها المعايير المنصوص عليها في الفقرة ٢٤ من هذه التوصية.

- (٢) قد تكون هذه المبادئ التوجيهية ضرورية بوجه خاص لتغطية:
- (أ) تدريب المشرفين والمتخصصين والمديرين المقبلين، وتدريب الأشخاص المعيّنين بالفعل في هذه الوظائف؛
- (ب) تدريب موظفي ومديري التدريب المهني ومشرفيه ومعلميه؛
- (ج) التدريب المهني في فروع النشاط الاقتصادي التي يوجد فيها عدد كبير من العاملين لحسابهم الخاص أو من المنشآت الصغيرة؛
- (د) تحسين التدريب المهني في فروع النشاط الاقتصادي التي لم يوفر فيها التدريب المهني المنهجي إلا قليلاً أو لم يوفر فيها إطلاقاً، وفي المنشآت التي تستخدم التكنولوجيات وأساليب العمل العتيقة.
- (٣) يمكن أن تناسب هذه المبادئ التوجيهية كذلك التدريب الأولي أثناء العمل لمن أنهوا لفورهم دورات كاملة الوقت من التدريب الأولي في المعاهد التعليمية ومعاهد التدريب المهني.
- ٢٧- ينبغي تقييم معايير التدريب المهني ومبادئه التوجيهية وإعادة النظر فيها دورياً بمشاركة منظمات أصحاب العمل والعمال، وتكييفها مع تغير المتطلبات، مع تحديد دورية إعادة النظر على ضوء معدل التغيير في المهنة المعنية.
- ٢٨- (١) ينبغي للدول الأعضاء أن تضع بالتدرج معايير ومبادئ توجيهية أو أن توسع مجال انطباقها، حسب الأحوال، حتى تغطي كل المهن الرئيسية وكل مستويات المهارة والمسؤولية.
- (٢) ينبغي إعطاء الأولوية للتدريب المهني على المهن ومستويات المهارة والمسؤولية ذات الأهمية الرئيسية للتقدم الاجتماعي والاقتصادي.

خامساً - تدريب المديرين والعاملين لحسابهم الخاص

- ٢٩- (١) ينبغي تقديم التدريب على الوظائف الإدارية والإشرافية للأشخاص المسؤولين عن عمل الآخرين، وللعاملين المهنيين والمتخصصين المشاركين في الإدارة، ولمن يجرى إعدادهم لتولي وظائف إدارية وإشرافية.
- (٢) ينبغي للسلطات المختصة أن تضع خططاً للتدريب على الوظائف الإدارية والإشرافية ولتدريب العاملين لحسابهم الخاص بما يتفق مع التخطيط الوطني والتشريع الوطني، وبعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال.
- ٣٠- (١) ينبغي أن يراعى في مضمون برامج التدريب على الوظائف الإدارية والإشرافية مستوى المسؤوليات الحالية والمرتبقة للمتدربين.
- (٢) ينبغي بشكل خاص أن يوضع البرنامج بحيث:
- (أ) يحقق معرفة وفهماً كافيين للجوانب الاقتصادية والاجتماعية لاتخاذ القرارات؛
- (ب) يعزز الاستعدادات والقدرات لقيادة وتحريك الآخرين مع احترام الكرامة الإنسانية، ولتطوي علاقات صناعية قوية؛
- (ج) ينمي روح المبادرة والموقف الإيجابي من التغيير والقدرة على تقدير أثر التغيير على الآخرين؛
- (د) ينمي القدرة على تولي مسؤوليات جديدة أثناء العمل؛
- (هـ) ينمي الوعي بأهمية التعليم والتوجيه المهني والتدريب المهني بالنسبة للعاملين في المنشأة؛
- (و) ينمي فهم قيمة جهود التحسين الذاتي؛
- (ز) يوفر الأساس للتدريب المتقدم بما يتفق مع تغير المتطلبات.

٣١- (١) ينبغي أن يراعى في برامج التدريب المهنيّ على العمل للحساب الخاصّ الوضع الاجتماعي للعامل، وأن:

(أ) تشمل، إلى جانب التدريب الخاصّ بالميدان التقني المعني، التدريب على المبادئ والممارسات الأساسية في إدارة الأعمال وفي تدريب الآخرين؛

(ب) تنمّي الوعي بضرورة القيام بمبادرات وتقييم المخاطر وتقبّلها.

(٢) ينبغي لهذه البرامج أن تتيح فرصاً منتظمة لاستيفاء التدريب، وأن يدعمها تيار مستمرّ من المعلومات عن التطوّرات الجديدة في الميدان التقني المعنيّ، وعن مصادر التمويل، وعن أكفأ أساليب التسويق عند الاقتضاء.

سادساً - برامج المجالات أو فروع النشاط الاقتصادي الخاصة

٣٢- (١) ينبغي وضع برامج توجيه مهنيّ وتدريب مهنيّ مناسبة لمجالات أو فروع معيّنة من النشاط الاقتصادي يقتضي الأمر فيها إجراءات تحسين شاملة أو تغييراً هيكلياً رئيسياً.

(٢) ينبغي أن تشكّل هذه البرامج جزءاً من البرامج الوطنية للتوجيه المهنيّ والتدريب المهنيّ في مجموعها، وأن يجرى تنسيقها مع الإجراءات الأخرى لتنمية المجال أو فرع النشاط الاقتصادي المعنيّ.

٣٣- ينبغي إيلاء اهتمام خاصّ، من بين المجالات أو فروع النشاط الاقتصادي التي تتطلب مثل هذه البرامج، إلى المناطق الريفية، وفروع النشاط الاقتصادي التي تستخدم تكنولوجيات وأساليب عمل عتيقة، والصناعات والمنشآت الآخذة في التدهور أو التي تقوم بتحويل نشاطها، والصناعات المخطط لقيامها أو المنشأة حديثاً.

ألف - المناطق الريفية

٣٤- (١) ينبغي أن تستهدف البرامج الموضوعية للمناطق الريفية تحقيق تكافؤ الفرص الكامل بين سكان الريف وسكان الحضر فيما يتعلق بالتوجيه المهنيّ والتدريب المهنيّ.

(٢) ينبغي أن توضع هذه البرامج داخل إطار سياسات التنمية الوطنية، وأن يكون من بين ما تراعيه نماذج واتجاهات الهجرة من المناطق الريفية إلى المناطق الحضرية.

٣٥- (١) ينبغي أن تتضمن برامج المناطق الريفية ترتيبات مناسبة لمواجهة الاحتياجات الخاصة للتوجيه المهنيّ والتدريب المهنيّ من أجل:

(أ) العمّال الزراعيين بما فيهم عمّال المزارع الكبيرة، وصغار الملاك المستغلين للأرض والمزارعين بالإيجار والمزارعة وغيرهم من العاملين في الزراعة والأنشطة المرتبطة بها، لاسيّما فيما يتعلق بالإصلاح الزراعي والتغييرات الرئيسية الأخرى في نظم الإمدادات والإنتاج والتوزيع في المناطق المعنية؛

(ب) العاملين في مهن غير زراعية مع التشديد بصورة خاصة على المهن التعليمية والعمل في مجال الاتصالات والنقل وغيرها من الخدمات والحرف.

(٢) ينبغي أن يراعى في هذه البرامج الاختلافات في الاحتياجات تبعاً لنوع النشاط الريفيّ المعنيّ ودرجة ميكنته وتخصّصه وتحديثه والنطاق الذي يجرى فيه.

(٣) ينبغي أن تتضمن برامج المناطق الريفية التدريب على تنظيم التعاونيات وإدارة المنشآت.

٣٦- (١) ينبغي للبلدان التي لم تبلغ مرافق وبرامج التوجيه المهنيّ والتدريب المهنيّ في مناطقها الريفية شأواً بعيداً من التطوّر أن تركز في البداية على ما يلي:

- (أ) توفير المعلومات للشباب والكبار في المناطق الريفية عن أهداف إجراء التحسينات أو التغييرات الرئيسية والإجراءات المقترحة لذلك، وعن آثار مثل هذه الإجراءات على عملهم وحياتهم؛
- (ب) تقديم التعليم والتدريب المهني المنهجين، وقتاً كاملاً أو لبعض الوقت حسب الأحوال، للشباب العاملين لاستكمال التعليم غير النظامي أثناء العمل؛
- (ج) تقديم برامج قصيرة لرفع مستوى تدريب الكبار أو إعادة تدريبهم من خلال هيئات التدريب المهني أو الإرشاد الزراعي أو الهيئات الاستشارية القائمة الأخرى؛
- (د) تطوير القيادات الاجتماعية والاقتصادية في المناطق الريفية، وتشجيع مشاركة مجموعات أوسع من السكان في إجراءات التنمية؛
- (هـ) تشجيع الرغبة في التحسين الذاتي.
- (٢) ينبغي لهذه البلدان أن تعيد النظر في أولويات مناطقها الريفية بحيث تتحرك تدريجياً نحو:
- (أ) تنمية هيئات معلومات وتوجيه مهني شاملة لسكان الريف في مجموعهم؛
- (ب) إدخال أو تعميم التدريب الأولي المنجي لكل الشباب؛
- (ج) إدخال برامج شاملة للتدريب المتقدم على أساس مستمر أو متكرر لتلبية احتياجات الكبار.
- ٣٧- يمكن للبلدان التي لا تستطيع توفير خدمات كافية لسكان الريف في مجموعهم، لأسباب مالية أو لنقص العاملين المدربين فيها، أن تنظر في:
- (أ) تركيز العمل مؤقتاً في مناطق جغرافية محددة حيث يمكن تعلم دروس هامة للعمل اللاحق في مناطق أخرى؛
- (ب) إعطاء الأولوية للعاملين الذين لا يمتلكون أرضاً ولغيرهم من المجموعات الضعيفة اقتصادياً في المناطق الريفية، ممن هم في أمس الحاجة إلى العدالة الاقتصادية والاجتماعية.

باء - فروع النشاط الاقتصادي التي تستخدم تكنولوجيات وأساليب عمل عتيقة

- (٣٨-١) ينبغي تطوير برامج فروع النشاط الاقتصادي التي تنتشر فيها التكنولوجيات وأساليب العمل العتيقة، بالطريقة المناسبة، ووفق مبادئ شبيهة بما يطبق على برامج المناطق الريفية.
- (٢) ينبغي أن يكون الهدف هو تقديم التوجيه المهني والتدريب المهني للعاملين أو الملتحقين بهذه الفروع من النشاط الاقتصادي والمهن، مما يمكنهم من المشاركة أو الإسهام في تحديث الأساليب والمنتجات والاستفادة من التغييرات التي يتم إدخالها.
- ٣٩- ينبغي لهيئات الإرشاد وغيرها من الهيئات الاستشارية للعاملين لحسابهم الخاص وصغار المنظمين في هذه الفروع من النشاط الاقتصادي والمهن أن تزود هؤلاء بالمعلومات عن إمكانات الابتكار في عملهم، وعماً يرتبط بذلك من خدمات تدريب مهني وغيرها.
- ٤٠- ينبغي إيلاء اهتمام خاص عند تخطيط التدريب المهني لمثل هذه الفروع من النشاط الاقتصادي والمهن لما يلي:
- (أ) احتياجات وفرص توسيع نطاق أنشطة المنشأة أو تخصصها، وآثار مثل هذا التوسع أو التخصص على التدريب المهني؛
- (ب) إمكانات تحسين أساليب التدريب المهني، وبوجه خاص إتاحة فرص التدريب المستمر؛
- (ج) إمكانات الربط بين خدمات تدريب مديري المنشآت وغيرها من إجراءات رفع مستوى الأداء؛

- (د) إتاحة فرص جديدة للعمالة المدرة للدخل.
- ٤١- التدريب المهني لمثل هذه الفروع من النشاط الاقتصادي والمهن:
- (أ) يمكن أن يصمم في البداية كاستكمال لنظم التعليم التي يتم بها تقليدياً تحصيل المعرفة العملية والمهارات؛
- (ب) ينبغي أن تراعى فيه احتياجات كل من الشباب الذين يتلقون التدريب الأولي والأشخاص الذين يعملون بالفعل في هذه الفروع من النشاط الاقتصادي والمهن بما فيهم صغار المنظمين وغيرهم ممن يقدمون التدريب الأولي للشباب.

جيم - الصناعات والمنشآت الآخذة في التدهور أو التي تحول أنشطتها

- ٤٢- ينبغي حين تبدأ صناعات أو منشآت ما في التدهور أن يحصل العمال المتضررون، في الوقت المناسب، على التوجيه المهني والتدريب المهني لتسهيل تغيير مهاراتهم، وإتاحة الفرصة لهم للعثور على عمل جديد.
- ٤٣- ينبغي حين تغير صناعات أو منشآت ما منتجاتها وأساليب إنتاجها أو الخدمات التي تقدمها أن يحصل العمال المتضررون، في الوقت المناسب، على تدريب ينظم بالتعاون مع الصناعات أو المنشآت المعنية لتمكينهم من تكييف أنفسهم مع مهامهم الجديدة.

دال - الصناعات الجديدة

- ٤٤- ينبغي أن تؤخذ في الاعتبار عند تخطيط التوجيه المهني والتدريب المهني المرتبطين بإقامة صناعات جديدة:
- (أ) الاحتياجات من العمال والمتخصصين والمديرين الفنيين والإداريين أثناء مرحلة البناء وبعد أن تبدأ المصانع الجديدة العمل، وأي احتياجات لإعادة تدريب العاملين أثناء مرحلة البناء بغية وضعهم في وظائف أخرى بعد بدء العمل؛
- (ب) الحاجة إلى عمال ومنظمين مستقلين يتولون العقود من الباطن اللازمة للصناعات الجديدة؛
- (ج) الحاجة إلى توفير معلومات تتعلق بالأنشطة الجديدة التي ستصبح ممكنة أو ضرورية بعد تغير الظروف الاقتصادية في المنطقة والتدريب المهني على هذه الأنشطة؛
- (د) الحاجة إلى تقديم التوجيه والتدريب المهنيين لمن أصبحت معارفهم ومهاراتهم عتيقة نتيجة التغيرات في هيكل الطلب على العمل داخل المنطقة؛
- (هـ) الحاجة إلى إتاحة فرص جديدة للعمال والمنظمين المستقلين الذين قد يعانون من المنافسة التي تثيرها الصناعات الجديدة.

سابعاً - المجموعات الخاصة من السكان

- ٤٥- (١) ينبغي أن تتخذ تدابير لتقديم التوجيه المهني والتدريب المهني الفعالين والكافيين للمجموعات الخاصة من السكان حتى تتمتع بالمساواة في العمالة، ويتحسن اندماجها في المجتمع وفي الاقتصاد.
- (٢) ينبغي أن يولى اهتمام خاص لجماعات مثل:
- (أ) من لم يلتحقوا مطلقاً بالمدارس أو تركوا الدراسة مبكراً؛
- (ب) العمال المسنين؛

- (ج) أفراد مجموعات الأقليات اللغوية وغيرها من الأقليات؛
(د) المعوقين والعجزة.

ألف - من لم يلتحقوا مطلقاً بالمدارس أو تركوا الدراسة مبكراً

٤٦- ينبغي اتخاذ تدابير لتقديم التوجيه المهني والتعليم العام والتدريب على المهارات الأساسية لكل من لم يلتحقوا مطلقاً بالمدارس أو تركوا الدراسة قبل تحصيل تعليم عام كافٍ، تيسيراً لاندماجهم في مجتمع واقتصاد حديثين، على أن تؤخذ في الاعتبار فرص العمالة المتوافرة في السوق.

٤٧- ينبغي أن يكون تصميم التوجيه المهني لمن لم يلتحقوا مطلقاً بالمدارس، أو تركوا الدراسة قبل أن يكتسبوا معرفة كافية بالقراءة والكتابة والحساب، في أوسع نطاق ممكن، وأن يأخذ في الاعتبار التسهيلات التعليمية وتسهيلات التدريب المهني وغير ذلك من فرص التعليم والتدريب والعمالة التي ينتظر إتاحتها لهم.

٤٨- يمكن أن تشمل الترتيبات لتزويد مثل هؤلاء الأشخاص بالمهارات الأساسية والتعليم العام ما يلي:

- (أ) التعليم فترة من الوقت لتزويد الأطفال العاملين في مزارع أو في المشاريع الأسرية أو في مجالات الاقتصاد الأخرى بالمعارف والمهارات المتصلة بعملهم، والتثقيف العام المرتبط بهذا التعليم الخاص؛
(ب) دورات في المهارات الأساسية ذات الصلة وما يرتبط بها من تعليم عام للشباب، ولل كبار عند الاقتضاء، لتسهيل التحاقهم بالتدريب المهني المنهجي، أو لتوسيع فرص العمالة والترقية أمامهم؛
(ج) ترتيبات تدريب مهني خاص مرتبط بالعمل المنتج للشباب العاطلين، على أن تكمله عند الاقتضاء دورات تعليم عام بغية اكتسابهم للتعليم والمهارات وعادات العمل اللازمة للنشاط الاقتصادي المفيد المدرّ للدخل؛

(د) تعليم القراءة والكتابة والحساب، وخاصةً للكبار، بحيث يربط بالتدريب المهني على المعارف والمهارات اللازمة في مهنة أو طراز معين من العمل، وينبغي التنسيق بين هذا التعليم والتدابير الخاصة لمحو الأمية؛

(هـ) دورات تعليم خاص وتحسين المستوى التقني للشباب والكبار العاملين لرفع مستوى أدائهم، أو لتحسين فرص ترقيتهم؛

(و) دورات خاصة للمهارات اللازمة بشكل عاجل للعمالة لمن لم يحصلوا على تعليم نظامي أو حصلوا على قدر بسيط منه.

(٢) ينبغي وضع منهجيات تدريب مهني خاصة وتطبيقها في عمل الترتيبات المشار إليها في الفقرة السابقة.

٤٩- ينبغي التنسيق بين الشهادات التي يتم الحصول عليها عن طريق مثل هذه الترتيبات والشهادات التي يحصل عليها في التعليم النظامي، والتي يحصل عليها من يتدربون بطرق أخرى.

باء - العمال المسنون

٥٠- يمكن، عند الاقتضاء، أن تشمل التدابير المتخذة لمواجهة المصاعب التي يقابلها العمال المسنون في العمل ما يلي:

- (أ) تحديد ظروف العمل التي يمكن أن تسرع بعمليات الشيخوخة البدنية والذهنية وتغييرها؛

(ب) تزويد العمّال المسنّين بما يحتاجون من توجيه مهنيّ وتدريب مهنيّ مع التركيز بوجه خاصّ على أيّ أمر يلزم لما يلي:

١" استكمال معارفهم ومهاراتهم بتزويدهم بالمعلومات ذات الصلة في الوقت المناسب؛

٢" رفع مستوى تعليمهم العام ومؤهلاتهم المهنية باستخدام متخصصين في التدريب المهني للكبار، بحيث تضارع هذه المؤهلات مؤهلات الشباب الأفضل تعليمًا وتدريبًا ممن ينخرطون في العمل أو يمارسون بالفعل نفس المهنة؛

٣" تعريفهم في الوقت المناسب بالتسهيلات المتاحة للتدريب المتقدّم، وتنظيم مثل هذا التدريب في الوقت المناسب، أي قبل إدخال تقنيات عمل وأساليب عمل جديدة؛

٤" توفير أماكن أخرى لهم، عند الاقتضاء، في مهنتهم أو في مهنة أخرى يستطيعون أن يستخدموا فيها مواهبهم وخبرتهم دون انتقاص من الدخل بقدر الإمكان؛

٥" ضمان عدم استبعادهم من التدريب المهنيّ نتيجة وضع حدود غير واقعية لسنّ الالتحاق به؛

٦" وضع منهجية للتدريب المهنيّ تتناسب مع احتياجات العمل المسنّين؛

٧" اتّخاذ كلّ التدابير اللازمة لتوفير المعلمين الأكفاء تقنيًا وتربويًا، الذين أعدّوا جيدًا للاضطلاع بتدريب متقدّم يتناسب مع الاحتياجات الخاصة للعمّال المسنّين؛

(ج) تشجيع العمّال المسنّين على الاستفادة من تسهيلات التوجيه المهنيّ والتدريب المهنيّ أو فرص النقل التي ستساعدهم في التغلب على مشاكلهم؛

(د) تعريف الرأي العام، وبوجه خاصّ العاملين في التوجيه المهنيّ والتدريب المهنيّ، والعاملين في مكاتب التشغيل أو غيرها من الهيئات الاجتماعية ذات الصلة، وأصحاب العمل والعمّال، بتكيفات العمالة التي قد يحتاج العمّال المسنّون إليها وبأهمية مساندةهم في الحصول على مثل هذه التكيفات.

(٢) ينبغي بقدر الإمكان اتّخاذ التدابير لتطوير أساليب عمل وأدوات ومعدّات تتناسب مع الاحتياجات الخاصة للعمّال المسنّين، وتدريبهم على استخدامها.

جيم - مجموعات الأقليات اللغوية وغيرها من الأقليات

٥١- ينبغي تزويد أفراد مجموعات الأقليات اللغوية وغيرها من الأقليات بالتوجيه المهنيّ الذي يعرفهم، بلغتهم الخاصة أو بلغة أخرى يعرفونها، أو عن طريق المترجمين الفوريين عند الضرورة، بالظروف والمتطلبات السائدة في العمالة، وبحقوق والتزامات كلّ الأشخاص المعنّين، وبالمساعدات المتوافرة لحلّ مشاكلهم الخاصة.

٥٢- ينبغي توفير برامج تدريب مهنيّ خاصة عند الضرورة للأقليات اللغوية وغيرها من الأقليات، وفي حالة وجود أقليات لغوية، ينبغي أن يقدّم هذا التدريب، بقدر الإمكان، بلغتها الأصلية، وأن يتضمّن، عند الاقتضاء، تدريبًا لغويًا.

دال - المعوقون والعجزة

٥٣- (١) ينبغي تمكين المعوقين أو العجزة من الوصول إلى برامج التوجيه المهنيّ وبرامج التدريب المهنيّ المقدّمة للسكان عمومًا حيثما كانوا يستطيعون الاستفادة منها.

(٢) إذا لم يكن ذلك مستصوبًا بسبب حدّة الإعاقة أو العجز أو طبيعتهما، أو نتيجة احتياجات مجموعات خاصة من المعوقين أو العجزة، ينبغي أن توضع برامج مكيفة خصيصًا مع احتياجاتهم.

(٣) ينبغي بذل كل الجهود لتعريف الرأي العام وأصحاب العمل والعمّال، فضلاً عن العاملين الطبيين وفي المهن شبه الطبية والعاملين الاجتماعيين، بضرورة تزويد المعوقين أو العجزة بالتوجيه المهني والتدريب المهني الكفيلين بتمكينهم من العثور على عمل يناسب احتياجاتهم، وبتكييفات العمل التي قد يحتاجها بعضهم، وبأهمية مساندةهم في عملهم.

(٤) ينبغي، بقدر الإمكان، اتخاذ تدابير تكفل اندماج المعوقين أو العجزة أو إعادة اندماجهم في الحياة المنتجة في بيئة عمل عادية.

(٥) ينبغي أن تؤخذ في الاعتبار توصية التأهيل المهني (للمعوقين)، ١٩٥٥.

ثامناً - تشجيع تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في التدريب والعمالة

٥٤- (١) ينبغي اتخاذ التدابير لتشجيع تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في العمالة وفي المجتمع بأسره.

(٢) ينبغي أن تشكّل هذه التدابير جزءاً لا يتجزأ من كل التدابير الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تتخذها الحكومات لتحسين وضع عمالة المرأة، وأن تشمل بقدر الإمكان التدابير التالية:

(أ) تعريف الرأي العام، وبوجه خاص الآباء والمدرّسين والعاملين في التوجيه المهني والتدريب المهني، والعاملين في خدمات التشغيل وغيرها من الخدمات الاجتماعية، وأصحاب العمل، والعمّال، بضرورة تشجيع النساء والرجال على القيام بدور متساو في المجتمع والاقتصاد، وتغيير المواقف التقليدية من عمل المرأة والرجل في المنزل وفي الحياة العملية؛

(ب) تزويد الفتيات والنساء بتوجيه مهني بنفس القدر من اتساع فرص التعليم وفرص التدريب المهني والعمالة التي يزود بها الشبان والرجال، وتشجيعهن على الاستفادة الكاملة من هذه الفرص، وتوفير الظروف اللازمة لتمكينهن من ذلك؛

(ج) تشجيع وصول الفتيات والنساء إلى كل فروع التعليم والتدريب المهني لكل أنواع المهن على قدم المساواة، بما في ذلك المهن التي ظلت قاصرة تقليدياً على الشبان والرجال، مع مراعاة أحكام اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية؛

(د) تشجيع التدريب المتقدم للفتيات والنساء لضمان تطوّرهن الشخصي وترقيتهن إلى أعمال ماهرة ومناصب مسؤولة، وحث أصحاب العمل على إتاحة نفس فرص توسيع الخبرة العملية المتاحة للعمّال الذكور الذين يماثلونهن في التعليم والمؤهلات؛

(هـ) توفير الرعاية النهارية وغيرها من الخدمات للأطفال من مختلف الأعمار بقدر الإمكان، حتى يمكن للفتيات والنساء اللواتي يتحملن مسؤوليات عائلية الوصول إلى التدريب المهني العادي، وكذلك إجراء ترتيبات خاصة، وعلى سبيل المثال، في شكل دورات لفترة من الوقت أو دورات بالمراسلة أو برامج تدريب مهني تتبع نموذجاً متكرراً، أو برامج تستخدم وسائل الإعلام الجماهيري؛

(و) تقديم برامج التدريب المهني للنساء اللاتي تزيد أعمارهن عن سن العمل العادي ويرغبن في العمل للمرة الأولى أو في العودة إليه بعد فترة تغيب.

٥٥- ينبغي توفير ترتيبات وبرامج تدريب مهني خاصة شبيهة بتلك الواردة في البندين (هـ) و(و) من الفقرة الفرعية (٢) من الفقرة ٥٤ من هذه التوصية للرجال الذين يواجهون مشاكل متماثلة.

٥٦- ينبغي مراعاة اتفاقية وتوصية سياسة العمالة، ١٩٦٤، عند تنفيذ تدابير تشجيع تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في التدريب والعمالة.

تاسعاً - العمّال المهاجرون

٥٧- ينبغي تقديم التوجيه المهني والتدريب المهنيّ الفعّالين للعمّال المهاجرين حتى يتمتّعوا بتكافؤ الفرص وفي العمالة.

٥٨- ينبغي أن يراعى التوجيه المهنيّ والتدريب المهنيّ للعمّال المهاجرين أن معرفتهم بلغة البلد الذي يعملون فيه قد تكون محدودة، وأن تطبق عليهم الفقرتان ٥١ و ٥٢ من هذه التوصية.

٥٩- ينبغي أن يراعى التوجيه المهنيّ والتدريب المهنيّ للعمّال المهاجرين ما يلي:

(أ) احتياجات بلد العمل؛

(ب) إمكانية إعادة اندماج العمّال المهاجرين في اقتصاد بلدهم الأصليّ.

٦٠- ينبغي أن يراعى في التوجيه المهنيّ والتدريب المهنيّ للعمّال المهاجرين الأحكام ذات الصلة في اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية المعنية بهؤلاء العمّال، كما ينبغي أن تخضع هذه المسائل لاتفاقات تعقد بين بلدان المنشأ وبلدان العمل.

عاشراً - تدريب العاملين في التوجيه المهنيّ والتدريب المهنيّ

٦١- ينبغي أن تنصّ أحكام تدريب العاملين كلّ المسؤولين، طيلة الوقت أو جزءاً من الوقت، عن تخطيط التوجيه المهنيّ أو التدريب المهنيّ أو تنظيميهما أو إدارتهما أو تطويرهما أو الإشراف عليهما أو تقديمهما.

٦٢- (١) ينبغي تعريف من يقدّمون التوجيه المهنيّ، فضلاً عن تدريبهم على التوجيه المهنيّ، بما في ذلك تقديم المشورة الفرديّة، بعالم العمل عمومًا، وبظروف علم ووظائف أشخاص يعملون في دائرة واسعة من المهن على كلّ مستويات المهارة والمسؤوليّة، وكذلك بفرص العمالة والترقي في هذه المهن، وبالدرجات الدراسيّة والتسهيلات التدريبية المتاحة لهم: كما ينبغي تعريفهم بالجوانب العامّة للاتفاقات الجماعيّة، وبالقوق والالتزامات الناشئة عن قانون العمل.

(٢) ينبغي أن يتضمّن تدريب من يقدّمون التوجيه المهنيّ، عند الاقتضاء، دراسة الخصائص الفسيولوجيّة والنفسية والاجتماعية لمختلف المجموعات، ومناهج التوجيه المتخصّصة.

٦٣- (١) ينبغي أن تتوفّر للعاملين في التدريب المهنيّ معرفة نظريّة وتطبيقية شاملة وخبرة عمليّة كبيرة في الميدان التقنيّ أو الوظائف المعنية، إلى جانب التدريب التقني والتربوي المكتسب في معاهد التعليم والتدريب.

(٢) ينبغي أن يشمل تدريب هؤلاء، عند الاقتضاء، دراسة مختلف خصائص ومواقف شتى مجموعات المتدربين، ومناهج التدريب المتخصّصة.

٦٤- (١) ينبغي تعريف العاملين في التدريب المهنيّ على فروع خاصّة من النشاط الاقتصاديّ بالجوانب والظروف الاجتماعيّة والاقتصاديّة والتقنيّة لفرع النشاط الاقتصادي الخاصّ المعنيّ.

(٢) وعلى سبيل المثال، ينبغي أن يتلقّى العاملون في أنشطة التنمية الريفيّة، إلى جانب التعليم المهنيّ والتدريب المهنيّ على تخصّصهم، تدريباً في ميادين من بينها:

(أ) اقتصاديات الزراعة والغابات وغيرها من الأنشطة الريفيّة؛

(ب) مناهج وتقنيات إدارة المزارع والغابات؛

- (ج) السوسولوجيا الريفيّة والمؤسّسات الريفيّة؛
- (د) تقينات الاتصال الجماهيري والتدريب على الإرشاد؛
- (هـ) أنشطة التعاونيات حيثما وجدت مثل هذه التعاونيات.
- ٦٥- ينبغي تعريف العاملين في أنشطة التوجيه المهنيّ والتدريب المهنيّ لمجموعات خاصّة من السكّان بالمشاكل الاجتماعيّة والاقتصاديّة والخاصّة بهذه المجموعات.
- ٦٦- (١) ينبغي أن تتوافر للمسؤولين عن تخطيط برامج التوجيه المهنيّ أو التدريب المهنيّ أو تنظيمها أو إدارتها أو الإشراف عليها، بما فيهم مديرو معاهد أو هيئات التوجيه المهنيّ أو التدريب المهنيّ، ومديرو التدريب والمسؤولون في المنشآت، ومستشارو التوجيه المهنيّ والتدريب المهنيّ، خبرة تقديم التوجيه المهنيّ أو التدريب المهنيّ، كلّ في مجاله.
- (٢) ينبغي أن تتوافر للمسؤولين عن برامج التدريب المهنيّ، بقدر الإمكان، خبرة العمل في المنشآت في مجالات أخرى غير واجبات التدريب المهنيّ.
- ٦٧- ينبغي أن تتاح لكلّ العاملين في أنشطة التوجيه المهنيّ والتدريب المهنيّ فرص متكرّرة لتجديد واستكمال معرفتهم بالعناصر الاجتماعيّة والاقتصاديّة والتقنيّة والنفسيّة ذات الصلة بخط عملهم، وتعلم المناهج والتقنيّات الجديدة القابلة للتطبيق في عملهم.

حادي عشر - البحوث

- ٦٨- ينبغي للدول الأعضاء أن تكفل وضع برامج بحوث وتجارب توضع بغية:
- (أ) تحديد معايير لوضع الأولويّات وإقرار استراتيجيّات لتنمية التوجيه المهنيّ والتدريب المهنيّ في فروع خاصّة من النشاط الاقتصاديّ ولمجموعات خاصّة من السكّان؛
- (ب) تحديد فرص العمالة في مختلف فروع النشاط الاقتصاديّ والمهن والتنبؤ بها؛
- (ج) زيادة المعرفة بالجوانب النفسيّة والاجتماعيّة والتربويّة للتوجيه المهنيّ والتدريب المهنيّ؛
- (د) تقييم الكفاءة الداخليّة والفعاليّة الخارجيّة للعناصر المفردة من نظم التوجيه المهنيّ والتدريب المهنيّ؛
- (هـ) تحديد التكاليف والمنافع المباشرة وغير المباشرة للنماذج والمناهج البديلة لتقديم التوجيه المهنيّ والتدريب المهنيّ؛
- (و) تحسين الاختبارات النفسيّة وغيرها من الطرائق المستخدمة لتحديد مواهب السكّان المعنيين وتقييم قدراتهم واهتماماتهم وتقدير مستويات المعرفة والمهارة التي تحققت عن طريق التدريب المهنيّ؛
- (ز) زيادة المعلومات المتاحة عن المهن ومتطلّباتها.

ثاني عشر - الجوانب الإداريّة والهيئات التمثيليّة

- ٦٩- (١) ينبغي أن تتعاون السلطات العامّة والهيئات المعنيّة بالتعليم العام وبالتوجيه المهنيّ والتعليم التقنيّ والمهنيّ والتدريب المهنيّ وتدريب العاملين في مجال تنمية الموارد البشريّة والتدريب على الإدارة، والسلطات العامّة والهيئات المعنيّة بتخطيط سياسات تنمية العمالة وغيرها من سياسات التنمية الاجتماعيّة والاقتصاديّة وتنفيذها، والهيئات التمثيليّة لمختلف فروع النشاط الاقتصاديّ والمهن ولمختلف مجموعات السكّان المعنيّة، في وضع السياسات وتخطيط وتنفيذ البرامج الخاصّة بالتوجيه المهنيّ والتدريب المهنيّ.

(٢) ينبغي إشراك منظمات أصحاب العمل والعمّال في الهيئات المسؤولة عن إدارة معاهد التدريب التي تديرها الدولة، وفي الإشراف على تشغيلها، وبنبغي، في حال غيبة مثل هذه المعاهد، أن يشارك ممثلو منظمات أصحاب العمل والعمّال بطرق أخرى في إقامة مثل هذه المعاهد وإدارتها والإشراف عليها. ٧٠- ينبغي أن تقوم الهيئات التمثيلية، إلى جانب مشاركتها في وضع السياسة العامة للبرامج وفي تخطيطها وتنفيذها، ومع مراعاة القوانين واللوائح الوطنية، وداخل إطار التخطيط الوطني، بما يلي:

(أ) تشجيع أعضائها ومساعدتهم على:

١" إتاحة الفرص والتسهيلات للتوجيه المهني والتدريب المهني؛

٢" دعم توفير مثل هذه الفرص والتسهيلات؛

٣" استخدام هذه الفرص والتسهيلات استخداماً كاملاً؛

(ب) تقديم التوجيه المهني والتدريب المهني اللازمين لاستكمال عمل هيئات أو خدمات أخرى أو أشخاص آخرين، وتوفير معلومات من شأنها أن تسهل مثل هذا العمل؛

(ج) المشاركة في البحوث.

٧١- ينبغي أن يحدّد بوضوح دور ومسؤوليات كل المعنيين بتنمية الموارد البشرية.

٧٢- ينبغي عند إدارة برامج التوجيه المهني والتدريب المهني، تأمين القيام بما يلي:

(أ) تقديم المشورة إلى الهيئات والمكاتب والمعاهد والمنشآت المعنية بشأن الجوانب الاجتماعية والتقنية والمنهجية التي ينطوي عليها تنفيذ البرامج؛

(ب) تقديم خدمات وتسهيلات الدعم، مثل البحوث والمعايير والمبادئ التوجيهية لتنظيم التوجيه المهني والتدريب المهني، والأدوات السمعية البصرية المساعدة، والمعلومات عن التقنيات والمناهج المناسبة؛

(ج) تنظيم اختبارات تخضع للإشراف العام أو تطبيق وسائل أخرى لتقييم مدى تحصيل المؤهلات المطلوبة للمهن التي تشملها معايير التدريب المهني؛

(د) تدريب العاملين؛

(هـ) إطلاع الأشخاص أو الهيئات المسؤولة عن تخطيط البرامج وتنفيذها على نتائج البحوث وغيرها من التجارب التي أجريت؛

(و) توفير الدعم المالي الكافي لتنفيذ البرامج.

ثالث عشر - المراجعات الدورية

٧٣- ينبغي للدول الأعضاء أن تعيد النظر دورياً في برامج التوجيه المهني والتدريب المهني لديها بغية:

(أ) تحقيق أفضل استخدام للعاملين والتسهيلات ووسائل الإعلام؛

(ب) تعديل تنظيم التوجيه المهني والتدريب المهني ومضمونها ومناهجها على ضوء تغير الظروف والمتطلبات في مختلف فروع النشاط الاقتصادي، واحتياجات المجموعات الخاصة من السكان، وكذلك على ضوء التقدم الذي تحقق في ميادين المعرفة ذات الصلة؛

(ج) تحديد الأعمال الأخرى التي قد تلزم لفعالية السياسات الوطنية من أجل تعزيز الأهداف المشار إليها في الفقرات من ٤ إلى ٦ من هذه التوصية.

رابع عشر - التعاون الدولي

٧٤- ينبغي للدول الأعضاء أن تتعاون فيما بينها إلى أقصى حد ممكن، بالاشتراك مع المنظمات الإقليمية والدولية الحكومية وغير الحكومية ومع المنظمات الوطنية غير الحكومية التي ترغب في ذلك، من أجل تخطيط برامج التوجيه المهني والتدريب المهني وتطويرها وتنفيذها.

٧٥- يمكن أن يشمل مثل هذا التعاون:

- (أ) تقديم المساعدة للبلدان الأخرى في تخطيط مثل هذه البرامج وإعدادها وتنفيذها، على أساس ثنائي أو متعدد الأطراف؛
 - (ب) تنظيم البحوث والتجارب المشتركة بغية تحسين كفاءة وفعالية تخطيط البرامج وتنفيذها؛
 - (ج) توفير الوسائل، أو إقامة وسائل مشتركة لتمكين المعنيين بالتوجيه المهني والتدريب المهني من تحصيل المعارف والمهارات والخبرات غير المتوافرة في بلدانهم؛
 - (د) التبادل المنهجي للمعلومات عن التوجيه المهني والتدريب المهني، بما فيها نتائج برامج البحوث والتجارب، وذلك عن طريق اجتماعات الخبراء والحلقات الدراسية أو الفرق الدراسية أو تبادل المطبوعات؛
 - (هـ) التنسيق التدريجي بين معايير التدريب المهني لنفس المهنة داخل مجموعة من البلدان بغية تسهيل التحرك المهني والحصول على التدريب في الخارج؛
 - (و) إعداد وتوزيع الوثائق والمواد المعاونة الأساسية للتوجيه المهني والتدريب المهني، بما فيها المناهج الدراسية ومواصفات الوظائف، من أجل استخدامها في مجموعة من البلدان أو في منطقة لها متطلبات متشابهة، أو من أجل السعي إلى تنسيق مستويات التدريب المهني وممارسات التوجيه المهني.
- ٧٦- ينبغي للدول الأعضاء أن تنر في إقامة مراكز تغطي منطقة أو مجموعة من البلدان لتسهيل تبادل الخبرات وتشجيع التعاون في وضع البرامج وفي الأبحاث المنهجية، أو أن تساهم في إقامة مراكز مشتركة من هذا النوع.

خامس عشر - الأثر على التوصيات السابقة

٧٧- (١) تحل هذه التوصية محل توصية التوجيه المهني، ١٩٤٩، وتوصية التدريب المهني (الزراعة)، ١٩٥٦، وتوصية التدريب المهني، ١٩٦٢.

(٢) تظل توصية التدريب المهني (للمعوقين)، ١٩٥٥، وتوصية التدريب المهني (لصيادي السمك)، ١٩٦٦، وتوصية المشاريع الخاصة للشباب، ١٩٧٠، وتوصية التدريب المهني (لعمال البحر)، ١٩٧٠، منطبقة على فئات الأشخاص التي تنص عليهم بنودها.

الاتفاقية رقم ١٥٨

اتفاقية إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل، ١٩٨٢

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته الثامنة
والستين في ٢ حزيران/يونيه ١٩٨٢؛
وإذ يشير إلى المعايير الدولية القائمة الوارد في توصية إنهاء الاستخدام، ١٩٦٣؛
وإذ يشير إلى أنه حدث تطورات هامة منذ اعتماد توصية إنهاء الاستخدام، ١٩٦٣، في قوانين
وممارسات كثير من الدول الأعضاء فيما يتعلق بالمسائل التي تتناولها تلك التوصية؛
وإذ يرى أن هذه التطورات جعلت من المناسب اعتماد معايير دولية جديدة بشأن هذا الموضوع،
وخاصة بالنظر إلى المشاكل الخطيرة التي ظهرت في هذا المجال نتيجة للصعوبات الاقتصادية
والتحولات التكنولوجية التي طرأت هذه السنوات الأخيرة في بلدان عديدة؛
وإذ قرّر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بإنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل، وهو
موضوع البند الخامس في جدول أعمال هذه الدورة؛
وإذ قرّر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية،
يعتمد، في هذا اليوم الثاني والعشرين من حزيران/يونيه عام اثنين وثمانين وتسعمائة وألف،
الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢:

الجزء الأول خ طرائق التنفيذ والنطاق والتعاريف

المادة ١

تنفذ أحكام هذه الاتفاقية عن طريق القوانين أو اللوائح الوطنية، وذلك ما لم تنفذ عن طريق
اتفاقات جماعية، أو قرارات تحكيمية، أو أحكام قضائية، أو عن أي طريق آخر يتفق مع الممارسات
الوطنية.

المادة ٢

- ١- تنطبق هذه الاتفاقية على جميع فروع النشاط الاقتصادي وعلى جميع الأشخاص المستخدمين.
- ٢- يجوز للدولة العضو أن تستثني من انطباق كل أحكام هذه الاتفاقية أو بعضها الفئات التالية
من المستخدمين:

- (أ) العمّال الذين يستخدمون بموجب عقود عمل لمدة محدّدة أو لمهمة محدّدة؛
 (ب) العمّال الذين يقضون مدّة اختبار أو مدّة مؤهّلة للاستخدام؛ على أن تكون هذه المدّة محدّدة مقدّمًا ومعقولة؛
 (ج) العمّال الذين يستخدمون على أساس عرضي لمدة قصيرة.
- ٣- توفرّ ضمانات كافية ضدّ اللجوء إلى عقود عمل ذات أجل محدّد يكون الغرض منها تجنّب الحماية الناشئة عن هذه الاتفاقية.

٤- يجوز، عند الاقتضاء، أن تتخذ السلطة المختصّة أو الجهاز المختصّ في البلد، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمّال المعنية، إن وجدت، تدابير تستثنى بها من انطباق هذه الاتفاقية أو من بعض أحكامها فئات من العمّال المستخدمين تخضع أحكام وشروط استخدامها لترتيبات خاصّة تؤمّن لهم، في مجموعها، حماية معادلة على الأقلّ لتلك التي تكفلها هذه الاتفاقية.

٥- يجوز، عند الاقتضاء، أن تتخذ السلطة المختصّة أو الجهاز المختصّ في البلد، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمّال المعنية، إن وجدت، تدابير تستثنى بها من انطباق هذه الاتفاقية، أو من بعض أحكامها فئات محدودة أخرى من المستخدمين تنشأ بشأنها مشاكل خاصّة هامّة، مع مراعاة الشروط الخاصّة لاستخدام العمّال المعيّنين، أو حجم المؤسسة التي تستخدمهم أو طبيعتها.

٦- تحدّد كلّ دولة عضو تصدّق هذه الاتفاقية في التقرير الأوّل عن تطبيق هذه الاتفاقية، الذي تلتزم بتقديمه بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدوليّة، الفئات التي قد تستثنىها وفقًا للفقرتين ٤ و ٥ من هذه المادة، مع بيان أسباب هذا الاستثناء، وتبيّن في التقارير اللاحقة وضع قانونها وممارستها تجاه الفئات المستثناة، ومدى ما وصل إليه تنفيذها أو ما تعترمه من تنفيذ للاتفاقية فيما يتعلق بهذه الفئات.

المادة ٣

في مفهوم هذه الاتفاقية يعني تعبيراً "التسريح" و "إنهاء الاستخدام" إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل.

الجزء الثاني- معايير عامّة الانطباق

القسم ألف - تبرير إنهاء الاستخدام

المادة ٤

لا ينهي استخدام عامل ما لم يوجد سبب صحيح لهذا الإنهاء يرتبط بمقدرة العامل أو بسلوكه، أو يستند إلى مقتضيات تشغيل المؤسسة أو المنشأة أو المرفق.

المادة ٥

لا تشكل الأسباب التالية أسباباً صحيحة للتسريح، وخاصّة:

(أ) الانتساب النقابي أو المشاركة في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل أو، بموافقة صاحب العمل، أثناء ساعات العمل؛

(ب) السعي إلى الحصول على صفة ممثّل للعمّال، أو ممارسة هذه الصفة أو سبق ممارستها؛

- (ج) رفع الشكوى أو المشاركة في إقامة دعوى ضد صاحب عمل، تظلمًا من إخلال بالقوانين أو اللوائح، أو تقديم طعن إلى السلطات الإدارية المختصة؛
- (د) العنصر، أو اللون، أو الجنس، أو الحالة الاجتماعية، أو المسؤوليات العائلية، أو الحمل، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو النسب القومي، أو الأصل الاجتماعي؛
- (هـ) التغيب عن العمل أثناء إجازة الوضع.

المادة ٦

- ١- لا يشكل التغيب المؤقت عن العمل بسبب رض أو حادث سببًا صحيحًا لإنهاء الاستخدام.
- ٢- يحدد تعريف ما يشكل تغيبًا مؤقتًا عن العمل، ومدى استلزام شهادة طبية، والقيود الممكنة على تطبيق أحكام الفقرة ١ من هذه المادة، ووفقا لطرائق التنفيذ المذكورة في المادة ١ من هذه الاتفاقية.

القسم باء - الإجراءات الواجب إتباعها قبل أو وقت التسريح

المادة ٧

لا ينهي استخدام عامل لأسباب ترتبط بسلوكه أو أدائه قبل أن تتاح له فرصة الدفاع عن نفسه ضد الادعاءات الموجهة إليه، ما لم يكن معقولاً أن ينتظر من صاحب العمل إتاحة هذه الفرصة للعامل.

القسم جيم - إجراء الطعن في التسريح

المادة ٨

- ١- يحق لأي عامل يرى أن استخدامه قد أنهى دون مبرر أن يطعن في هذا الإنهاء أمام هيئة محايدة، كأن تكون جهة قضائية، أو محكمة عمالية، أو لجنة تحكيم أو محكم.
- ٢- يجوز عندما يتم إنهاء الاستخدام بترخيص من السلطة المختصة أن يغير انطباق الفقرة ١ من هذه المادة بما يتفق مع القوانين والممارسات الوطنية.
- ٣- يجوز اعتبار العامل متنازلاً عن استعمال حقه في الطعن ضد التسريح ما لم يفعل ذلك في غضون مهلة معقولة بعد إنهاء استخدامه.

المادة ٩

- ١- تخول الهيئات المذكورة في المادة ٨ من هذه الاتفاقية سلطة النظر في الأسباب المقدمة لتبرير التسريح وفي الظروف الأخرى الملائمة للحالة، وتقرير ما إذا كان هناك ما يبرر إنهاء الاستخدام.
- ٢- حتى لا يتحمل العامل وحده مسؤولية إثبات عدم وجود سبب صحيح لإنهاء الاستخدام، ينبغي أن تنص طرائق التنفيذ المذكورة في المادة ١ من هذه الاتفاقية على إحدى الإمكانيتين التاليتين أو على كليهما:
- (أ) أن تقع مسؤولية إثبات وجود سبب صحيح لإنهاء الاستخدام وفقاً لتعريفه في المادة ٤ على صاحب العمل؛
- (ب) أن تخول الهيئات المذكورة في المادة ٨ من هذه الاتفاقية سلطة الوصول إلى نتيجة بشأن سبب الإنهاء بناء على أدلة يقدمها الطرفان وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في القوانين والممارسات الوطنية.

٣- في حالة التسريح الذي تعزى أسبابه إلى مقتضيات تشغيل المؤسسة أو المنشأة أو المرفق، تخول الهيئات المذكورة في المادة ٨ من هذه الاتفاقية سلطة تقرير ما إذا كان التسريح قد حدث حقيقة لهذه الأسباب، على أن يكون تحديد مدى ما تخوله هذه الهيئات من سلطة تقرير ما إذا كانت هذه الأسباب كافية لتبرير ذلك التسريح بطرائق التنفيذ المذكورة في المادة ١ من هذه الاتفاقية.

المادة ١٠

إذا خلصت الهيئات المذكورة في المادة ٨ من هذه الاتفاقية إلى أن التسريح قد وقع دون مبرر، وإذا لم تكن مفوضة، أو إذا وجدت أن إعلان بطلان التسريح و/أو الأمر أو الاقتراح بإعادة العامل إلى عمله غير ممكن وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، فإنها تخول سلطة الأمر بدفع تعويض مناسب أو أي شكل آخر من المساعدة يعتبر مناسباً.

القسم دال - مدة الإخطار

المادة ١١

يكون للعامل الذي سينهى استخدامه الحق في فترة إخطار معقولة أو في تعويض بدلاً عنها، ما لم يثبت ارتكابه خطأ جسيماً، أي خطأ لا يكون من المعقول معه أن يطلب من صاحب العمل الاستمرار في استخدام هذا العامل خلال فترة الأخطار.

القسم هاء - تعويض إنهاء الاستخدام والأشكال الأخرى لحماية الدخل

المادة ١٢

- ١- يكون لأي عامل مسرّح، ووفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، الحق:
 - (أ) في تعويض عن إنهاء الاستخدام أو إعانات أخرى مثيلة يحدّد مقدارها، بين أمور أخرى، على أساس طول مدة الخدمة ومستوى الأجر، ويدفعها مباشرة صاحب العمل أو صندوق تموله اشتراكات أصحاب العمل؛
 - (ب) أو في إعانات من التأمين ضد البطالة أو مساعدات العاطلين أو الأشكال الأخرى للضمان الاجتماعي، مثل إعانات الشيخوخة أو العجز، على أن تستوفي الشروط المعتادة التي تعطي الحق في هذه الإعانات؛
 - (ج) أو قيمة مركبة من هذه التعويضات والإعانات.
- ٢- لا يكون العامل الذي لم يستوف الشروط المطلوبة للإفادة من التأمين ضد البطالة أو من مساعدات العاطلين في ظلّ نظام عام النطاق الحق في التعويضات أو في الإعانات المشار إليها في الفقرة الفرعية (أ) من الفقرة ١ من هذه المادة لمجرد أنه لا يتلقى إعانة بطالة بموجب الفقرة الفرعية (ب) من الفقرة ١.

٣- يجوز أن تنصّ طرائق التنفيذ المشار إليها في المادة ١ من هذه الاتفاقية على سقوط الحق في التعويضات أو الإعانات المذكورة في الفقرة الفرعية (أ) من الفقرة ١ من هذه المادة، في حالة حدوث إنهاء للاستخدام بسبب خطأ جسيم.

الجزء الثالث خ أحكام تكميلية تتعلق بإنهاء الاستخدام لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو تنظيمية أو مثلية

القسم ألف - استشارة ممثلي العمال

المادة ١٣

- ١- على صاحب العمل الذي ينوي القيام بعمليات إنهاء استخدام لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مثلي:
 - (أ) أن يزود ممثلي العمال المعنيين في الوقت المناسب بالمعلومات المتصلة بذلك، وخاصة عن أسباب إنهاء الاستخدام الذي سيجري، وعدد وفئات العمال الذين يرجح أن ينهي استخدامهم، والفترة التي سيجري أثناءها ذلك؛
 - (ب) أن يتيح لممثلي العمال، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية وبأسرع ما يمكن فرصة لاستشارتهم بشأن التدابير التي ينبغي اتخاذها لتجنب أو تخفيض حالات التسريح إلى أدنى حد ممكن، والتدابير اللازمة لتخفيف الآثار الضارة لأي تسريح على العمال المعنيين، وخاصة إيجاد أعمال بديلة لهم.
- ٢- يمكن لطرائق التنفيذ المذكورة في المادة ١ من هذه الاتفاقية أن تقصر انطباق الفقرة ١ من هذه المادة على الحالات التي يمثل فيها العمال الذين يعتزم إنهاء استخدامهم عدداً محدداً أو نسبة مئوية محددة من القوة العاملة على الأقل.
- ٣- في مفهوم هذه المادة، يعني تعبير "ممثلي العمال المعنيين" ممثلي العمال المعترف لهم بهذه الصفة في القوانين أو الممارسات الوطنية، وفقاً للاتفاقية المتعلقة بممثلي العمال، ١٩٧١.

القسم باء - أخطار السلطة المختصة

المادة ١٤

- ١- يقوم صاحب العمل الذي يفكر في إنهاء استخدام عمال لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مثلي وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، بأخطار السلطة المختصة بذلك بأسرع ما يمكن، مع إعطائها جمعي المعلومات اللازمة، بما في ذلك بيان كتابي بأسباب التسريحات، وأعداد وفئات العمال التي ستتعرض لها، والمدة التي يزعم تنفيذ إنهاء الاستخدام خلالها.
- ٢- يجوز أن تقصر القوانين أو اللوائح الوطنية انطباق الفقرة ١ من هذه المادة على الحالات التي يمثل فيها العمال الذين يزعم إنهاء استخدامهم عدداً محدداً أو نسبة محددة من القوة العاملة على الأقل.
- ٣- يخطر صاحب العمل السلطة المختصة بحالات التسريح المشار إليها في الفقرة ١ من هذه المادة قبل تنفيذ إنهاء الاستخدام بمدّة لها حد أدنى تقرره القوانين أو اللوائح الوطنية.

الجزء الرابع - أحكام نهائية

المادة ١٥

ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي الذي يقوم بتسجيلها.

المادة ١٦

- ١- لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام تصديقاتها.
- ٢- يبدأ نفاذ الاتفاقية بعد مضي إثني عشر شهراً من تاريخ تسجيل تصديق عضوين لها لدى المدير العام.
- ٣- وبعد ذلك يبدأ نفاذ الاتفاقية بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي إثني عشر شهراً من تسجيل تصديقها.

المادة ١٧

- ١- يجوز لكل دولة عضو صدقت هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد مضي عشر سنوات على بدء نفاذها، وذلك بوثيقة ترسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها. ولا يكون هذا النقص نافذاً إلا بعد مضي عام على تاريخ تسجيله.
- ٢- كل دولة عضو صدقت هذه الاتفاقية ولم تمارس خلال العام التالي لانقضاء فترة السنوات العشر المشار إليها في الفقرة السابقة الحق في النقص المنصوص عليه في هذه المادة، تعتبر ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخرى، ويجوز لها بعد ذلك نقض هذه الاتفاقية في نهاية كل فترة من عشر سنوات وفقاً للأحكام التي تنص عليها هذه المادة.

المادة ١٨

- ١- يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي كل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل كل التصديقات والنقوض التي أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة.
- ٢- يلفت المدير العام نظر الدول الأعضاء إلى التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ الاتفاقية لدى إخطارها بتسجيل التصديق الثاني الذي أبلغ به.

المادة ١٩

يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمم المتحدة بالتفاصيل الكاملة لكل التصديقات ووثائق النقص التي سجلها طبقاً لأحكام المادة السابقة، كيما يقوم الأمين العام بتسجيلها طبقاً لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة.

المادة ٢٠

يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام، كلما رأى ذلك ضرورياً، تقريراً عن تطبيق هذه الاتفاقية، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلى إدراج مسألة مراجعتها كلياً أو جزئياً في جدول أعمال المؤتمر.

المادة ٢١

١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك:

(أ) يستتبع تصديق دولة لعضو للاتفاقية الجديدة المراجعة، بحكم القانون وبغض النظر عن أحكام المادة ١٧ أعلاه، النقص المباشر للاتفاقية الحالية شريطة بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة؛

(ب) اعتباراً من تاريخ نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة، يقفل باب تصديق الدول الأعضاء للاتفاقية الحالية.

٢- تظل الاتفاقية الحالية، على أي حال، نافذة بشكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق الاتفاقية المراجعة.

التوصية رقم ١١١

توصية إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل، ١٩٨٢

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته الثامنة والستين في ٢ حزيران/يونيه ١٩٨٢؛
وإذ قرّر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بإنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل، وهو موضوع البند الخامس في جدول أعمال هذه الدورة؛
وإذ قرّر أن تأخذ هذه المقترحات شكل توصية تكمل اتفاقية إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل، ١٩٨٢،
يعتمد في هذا اليوم الثاني والعشرين من حزيران/يونيه عام اثنين وثمانين وتسعمائة وألف، التوصية التالية التي ستسمى توصية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢:

أولاً - طرائق التنفيذ والنطاق والتعاريف

- ١- يجوز تطبيق أحكام هذه التوصية عن طريق القوانين أو اللوائح الوطنية، أو الاتفاقات الجماعية، أو لوائح المؤسسات، أو قرارات التحكيم، أو الأحكام القضائية، أو بأي طريقة أخرى تتفق مع الممارسات الوطنية، وتكون ملائمة للظروف الوطنية.
- ٢- (١) تنطبق هذه التوصية على جميع فروع النشاط الاقتصادي وعلى جميع الأشخاص المستخدمين.
(٢) يجوز للدولة العضو أن تستثنى من نطاق انطباق كل أحكام هذه التوصية أو بعضها الفئات التالية من المستخدمين:
 - (أ) العمّال الذين يستخدمون بموجب عقود عمل لمدة محددة أو مهمة محددة؛
 - (ب) العمّال الذين يقضون مدة اختبار أو مدة مؤهلة للاستخدام؛ على أن تكون هذه المدة محددة مسبقاً وأن تكون معقولة؛
 - (ج) العمّال الذين يستخدمون على أساس عرضي لمدة قصيرة.
- (٣) يجوز، عند الاقتضاء، أن تتخذ السلطة المختصة أو من خلال الجهاز المختص في البلد، وبعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمّال المعنية، إن وجدت، تدابير تستثنى بها من انطباق هذه التوصية أو من بعض أحكامها فئات من المستخدمين تخضع أحكام وشروط استخدامها لترتيبات خاصة تؤمن لها، في مجموعها، حماية معادلة على الأقل لتلك التي تكفلها هذه التوصية.

(٤) يجوز، عند الاقتضاء، أن تتخذ السلطة المختصة أو الجهاز المختص في البلد، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية، إن وجدت، تدابير تستثنى بها من انطباق هذه التوصية أو من بعض أحكامها فئات أخرى محدودة من المستخدمين تنشأ بشأنها مشاكل خاصة هامة، مع مراعاة الشروط الخاصة لاستخدام العمال المعنيين، أو حجم المؤسسة التي تستخدمهم أو طبيعتها.

٣- (١) ينبغي توفير ضمانات كافية ضد اللجوء إلى عقود عمل ذات أجل محدد يكون الغرض منها تجنب الحماية الناشئة عن اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢، وعن هذه التوصية.

(٢) لهذا الغرض، يجوز النصّ مثلاً على واحدة أو أكثر من الضمانات التالية:

(أ) قصر اللجوء إلى عقود ذات أجل محدد على الحالات التي يتعدّر فيها الاستخدام لأجل غير محدد بسبب طبيعة العمل المطلوب إنجازه أو بسبب الظروف التي يجب إنجاز هذا العمل فيها، أو لأسباب تتعلق بمصلحة العامل؛

(ب) اعتبار العقود لأجل محدد في غير الحالات المذكورة في الفقرة الفرعية (أ) بمثابة عقود عمل غير محددة الأجل؛

(ج) اعتبار العقود لأجل محدد، حينما تجدد مرّة أو عدّة مرّات في غير الحالات المذكورة في الفقرة الفرعية (أ)، بمثابة عقود عمل غير محددة الأجل.

٤- في مفهوم هذه التوصية، يعني تعبيراً "التسريح" و"إنهاء الاستخدام" إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل.

ثانياً - معايير عامّة الانطباق

تبرير إنهاء الاستخدام

٥- فضلاً عن الحالات المنصوص عليها في المادة ٥ من اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢، ينبغي ألاّ تمثل الأسباب التالية أسباباً صحيحة لإنهاء الاستخدام:

(أ) السنّ، مع مراعاة القوانين والممارسات الوطنية فيما يتعلّق بالتقاعد؛

(ب) التغيب عن العمل بسبب الخدمة العسكرية الإجبارية أو بسبب التزامات مدنية أخرى، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية؛

٦- (١) لا يمثّل التغيب المؤقت عن العمل بسبب مرض أو إصابة سبباً صحيحاً لإنهاء العقد.

(٢) ينبغي أن يحدّد تعريف ما يشكّل تغييراً مؤقتاً عن العمل، ومدى استلزام شهادة طبية، والقيود الممكنة على تطبيق أحكام الفقرة الفرعية (١) من هذه الفقرة، وفقاً لطرائق التنفيذ المذكورة في الفقرة ١ من هذه التوصية.

الإجراءات الواجب إتباعها قبل أو وقت التسريح

٧- ينبغي عدم إنهاء استخدام أيّ عامل بسبب خطأ لا يبرّر التسريح بموجب القوانين أو الممارسات الوطنية، إلاّ إذا تكرر هذا الخطأ مرّة أو عدّة مرّات، ما لم يكن صاحب العمل قد وجّه إليه إنذاراً كتابياً بهذا الشأن.

٨- ينبغي عدم إنهاء استخدام أيّ عامل بسبب أداء غير مرضٍ لعمله، ما لم يكن صاحب العمل قد أعطاه التعليمات اللازمة وإنذاراً كتابياً، وما لم يكن العامل مستمراً في أداء واجباته بصورة مرضية بعد انقضاء مهلة معقولة يفترض تحسّن أدائه خلالها.

٩- ينبغي أن يكون لأيّ عامل الحقّ في أن يعاونه شخص آخر عند الدفاع عن نفسه، وفقاً لما تنصّ عليه المادة ٧ من اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢، ضد ادعاءات خاصة بسلوكه أو بأدائه ممّا يكمن أن يؤدّي إلى إنهاء استخدامه؛ ويجوز أن تحدّد طرائق التنفيذ المذكورة في الفقرة ١ من هذه التوصية هذا الحقّ.

١٠- ينبغي أن يعد صاحب العمل متنازلاً عن حقه في إنهاء استخدام عامل بسبب خطأ ارتكبه العامل إذا لم يفعل ذلك خلال مهلة معقولة تعقب معرفته بهذا الخطأ.

١١- يجوز لصاحب العمل أن يستشير ممثلي العمال قبل اتخاذ قرار نهائي بشأن حالات التسريح الفرديّة.

١٢- ينبغي لصاحب العمل أن يخطر العامل كتابة بقرار إنهاء استخدامه.

١٣- (١) ينبغي أن يكون للعامل الذي أخطر بتسريحه أو الذي تمّ تسريحه الحقّ في تسليمه، بناء على طلبه، شهادة كتابية من صاحب العمل توضح سبب أو أسباب تسريحه.

(٢) يجوز عدم تطبيق حكم الفقرة الفرعية (١) من هذه الفقرة في حالة التسريح الجماعي للأسباب المذكورة في المادتين ١٣ و ١٤ من اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢، إذا ما اتبعت الإجراءات المنصوص عليها في هذه المادة.

إجراء الطعن في التسريح

١٤- يجوز النص على اللجوء إلى إجراء المصالحة قبل إجراء الطعن في إنهاء الاستخدام أو أثناءه.

١٥- ينبغي أن تبذل السلطات العامّة وممثّلو العمال ومنظمات العمال جهوداً لضمان أن يكون العمال على علم تامّ بإمكانات الطعن المتاحة لهم.

الانقطاع عن العمل خلال فترة الاخطار

١٦- ينبغي أن يكون للعامل خلال فترة الاخطار المشار إليها في المادة ١١ من اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢، الحقّ في فترات معقولة من الانقطاع عن العمل دون اقتطاع من أجره، حتى يستطيع البحث عن عمل آخر، وذلك في أوقات تناسب الطرفين.

شهادة الخدمة

١٧- ينبغي أن يكون للعامل المسرّح الحقّ في تسليمه، بناء على طلبه، شهادة من صاحب العمل لا يوضح فيها سوى تاريخ التحاقه بعمله وتاريخ تركه له، وكذلك نوع أو أنواع العمل التي كان مكلفاً بها؛ على أنه يجوز أن تتضمن هذه الشهادة نفسها أو شهادة أخرى مستقلة، بناء على طلب العامل، تقييماً لسلوكه وأدائه.

تعويض إنهاء الاستخدام ووسائل حماية الدخل الأخرى

١٨- (١) ينبغي أن يكون للعامل الذي أنهى استخدامه، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنيّة، الحقّ في:

(أ) تعويض إنهاء الاستخدام أو في إعانات أخرى مماثلة يحدّد مقدارها، بين عوامل أخرى، على أساس مدّة الخدمة ومستوى الأجر، ويدفعها له مباشرة صاحب العمل أو صندوق تموّله اشتراكات أصحاب العمل؛

(ب) أو في إعانات التأمين ضد البطالة أو مساعدات العاطلين، أو في أشكال أخرى للضمان الاجتماعي، مثل إعانات الشيخوخة أو العجز، شريطة أن تكون الشروط المعتادة التي تعطي الحقّ في هذه الإعانات مستوفاة؛

(ج) أو في قيمة مركبة من هذه التعويضات والإعانات.

(٢) لا يجوز أن يكون العامل الذي لم يستوف الشروط المطلوبة للإفادة من التأمين ضد البطالة أو من مساعدات العاطلين في ظلّ نظام عمّ النطاق الحقّ في أيّ من التعويضات أو الإعانات المذكورة في الفقرة الفرعية ١ (أ) من هذه الفقرة لمجرد أنه لا يتلقى إعانة بطالة بموجب النقطة (ب) من الفقرة الفرعية (١).

(٣) يجوز أن تنصّ طرائق التنفيذ المذكورة في الفقرة ١ من هذه التوصية على سقوط الحقّ في التعويض أو في الإعانات المذكورة في الفقرة الفرعية ١ (أ) من هذه الفقرة في حالة إنهاء الاستخدام بسبب خطأ جسيم.

ثالثاً - أحكام تكميلية تتعلق بإنهاء الاستخدام لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو تنظيمية أو مثلية

١٩- (١) ينبغي أن تسعى كافة الأطراف المعنية إلى تجنب أو تخفيض حالات إنهاء الاستخدام التي تحدث لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو هيكلية أو مثلية، ما أمكن ذلك، دون اضرار بكفاءة تشغيل المؤسسة أو المنشأة أو الهيئة، وإلى تخفيف الأثاء السيئة على العامل أو على العمال المعنيين نتيجة لهذه الأسباب.

(٢) ينبغي للسلطة المختصة أن تساعد الأطراف، عند الاقتضاء، في البحث عن حلول للمشاكل التي تنشأ عن إنهاء الاستخدام.

المشاورات بشأن تغييرات هامة في المؤسسة

٢٠- (١) ينبغي لصاحب العمل الذي يعتزم إجراء تغييرات هامة في الإنتاج، أو البرنامج، أو التنظيم أو الهيكل، أو التكنولوجيا، يرجح أن تترتب عليها عمليات إنهاء استخدام، أن يستشير ممثلي العمال المعنيين بأسرع ما يمكن، وخاصة بشأن إجراء هذه التغييرات، والآثار التي يرجح أن تسفر عنها، والتدابير التي يمكن معها تجنب أو تخفيف الآثار الضارة لمثل هذه التغييرات.

(٢) لكي يتمكن ممثلو العمال المعنيين من المشاركة بصورة فعالة في المشاورات المذكورة في الفقرة الفرعية (١) من هذه الفقرة، ينبغي لصاحب العمل أن يمدّهم في الوقت المناسب بجميع المعلومات اللازمة عن التغييرات الرئيسية التي يعتزم إجرائها وعن الآثار التي يحتمل أن تترتب على هذه التغييرات.

(٣) في مفهوم هذه الفقرة، يعني تعبير "ممثلي العمال المعنيين" ممثلي العمال الذين تعترف لهم القوانين أو الممارسات الوطنية بهذه الصفة، وفقاً لاتفاقية ممثلي العمال، ١٩٧١.

تدابير لتجنب أو تخفيض حالات إنهاء الاستخدام

٢١- يجوز أن تشمل التدابير التي ينبغي النظر فيها لتجنب أو تخفيض حالات إنهاء الاستخدام لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مثلية، بين أمور أخرى، تقييد التوظيف، وتدريب تخفيض أعداد العاملين على مدى فترة معينة حتى يتم ذلك بصورة طبيعية، والتنقلات الداخلية، والتدريب وإعادة التدريب، والتقاعد الاختياري المبكر مع حماية ملائمة للدخل، والحد من الساعات الإضافية، وإنقاص مدة العمل العادية.

٢٢- ينبغي إذا تراءى أن إنقاص مدة العمل العادية بصورة مؤقتة من شأنه أن يؤدي إلى تجنب أو تخفيض حالات التسريح الناشئة عن صعوبات اقتصادية مؤقتة، أن ينظر في إمكانية منح تعويض جزئي مقابل فقد الأجر عن ساعات العمل العادية غير المؤداة، على أن يمول ذلك بطرائق مناسبة تتفق مع القوانين والممارسات الوطنية.

معايير الاختيار لإنهاء الاستخدام

٢٣- (١) ينبغي أن يقوم اختيار صاحب العمل للعمال الذين يعتزم إنهاء استخدامهم لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مثلية على أساس معايير موضوعية مسبقاً بقدر الإمكان، وتراعي بصورة كافية مصالح المؤسسة أو المنشأة أو الهيئة، كما تراعي مصالح العمال.

(٢) ينبغي وضع هذه المعايير وترتيب أولويتها، وما لها من أهمية نسبية، بطرائق التنفيذ المذكورة في الفقرة ١ من هذه التوصية.

أولوية إعادة التوظيف

٢٤- (١) ينبغي أن يكون للعمال الذين ينهي استخدامهم لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مثيل بأولوية معينة في إعادة التعيين إذا ما استخدم صاحب العمل من جديد عمالاً ذوي مؤهلات وظيفية مماثلة، شريطة أن يبدي هؤلاء العمال رغبتهم في إعادة التعيين في غضون مهلة محددة اعتباراً من تاريخ إنهاء استخدامهم.

(٢) يجوز قصر أولوية إعادة التعيين على فترة زمنية محددة.

(٣) ينبغي تحديد معايير أولوية إعادة التعيين، ومسألة الحفاظ على الحقوق، وخاصة حقوق أقدمية الخدمة - في حالة إعادة التعيين وكذلك الأحكام الناظمة لأجور العمال المعاد تعيينهم، وفقاً لطرائق التنفيذ المذكورة في الفقرة ١ من هذه التوصية.

تخفيف آثار إنهاء الاستخدام

٢٥- (١) ينبغي في حالة إنهاء الاستخدام لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مثيل أن يشجع تعيين العمال المتضررين في أعمال بديلة ملائمة بأسرع ما يمكن، مع تدريبهم وإعادة تدريبهم عند الاقتضاء، وذلك بتدابير تناسب الظروف الوطنية وتتخذها السلطة المختصة بالتعاون بقدر الإمكان مع ممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال المعنيين.

(٢) ينبغي لصاحب العمل أن يساعد العمال المتضررين بقدر الإمكان، على البحث عن وظائف أخرى ملائمة، وليكن ذلك مثلاً عن طريق اتصالات مباشرة مع أصحاب عمل آخرين.

(٣) يجوز عند تقرير المساعدة التي تقدم إلى العمال المتضررين لكي يحصلوا على وظيفة أخرى ملائمة أو على تدريب أو إعادة تدريب أن تؤخذ في الاعتبار اتفاقية وتوصية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥.

٢٦- (١) ينبغي، من أجل تخفيف الآثار السيئة لإنهاء الاستخدام لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مثيل، أن يراعى توفير حماية للدخل أثناء أي دورة تدريب أو إعادة تدريب، وتسديد بعض أو كل النفقات التي يقتضيها التدريب أو إعادة التدريب، أو التي يتكلفتها البحث عن عمل أو شغل وظيفية تتطلب تغيير محل الإقامة.

(٢) ينبغي للسلطة المختصة أن تضع في اعتبارها ضرورة تأمين موارد مالية لدعم التدابير المذكورة في الفقرة الفرعية ١ من هذه الفقرة، كلياً أو جزئياً، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية.

رابعاً - الأثر على التوصية السابقة

٢٧- تحل هذه التوصية واتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢، محل توصية إنهاء الاستخدام، ١٩٦٣.

المبادئ والحقوق الأساسية

- المساواة في الأجور، الاتفاقية رقم ١٠٠ والتوصية رقم ٩٠
- التمييز (في الاستخدام والمهنة)، الاتفاقية رقم ١١١ والتوصية رقم ١١١
- الحد الأدنى للسنة، الاتفاقية رقم ١٣٨ والتوصية رقم ١٤٦
- أسوأ أشكال عمل الأطفال، الاتفاقية رقم ١٨٢ والتوصية رقم ١٩٠
- الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، الاتفاقية رقم ٨٧ والاتفاقية رقم ٩٨
- العمل الجبري، الاتفاقية رقم ٢٩ والتوصية رقم ٣٥
- إلغاء العمل الجبري، الاتفاقية رقم ١٠٥

حماية الأمومة، العمل والعائلة

- حماية الأمومة، الاتفاقية رقم ١٠٠ والتوصية رقم ٩٥ والاتفاقية رقم ١٨٣ والتوصية رقم ١٩١
- العمال ذوي المسؤوليات العائلية، الاتفاقية رقم ١٥٦ والتوصية رقم ١٦٥

تعزيز الاستخدام

- سياسة العمالة، الاتفاقية رقم ١٢٢ والتوصية رقم ١٢٢ والتوصية رقم ١٦٩
- تنمية الموارد البشرية، الاتفاقية رقم ١٤٢ والتوصية رقم ١٥٠
- إنهاء الاستخدام، الاتفاقية رقم ١٥٨ والتوصية رقم ١٦٦

ظروف العمل

- اتفاقية العمل ليلاً، الاتفاقية رقم ٨٩ وبروتوكول عام ١٩٩٠ والاتفاقية رقم ١٧١ والتوصية رقم ١٧٨
- العمل في المنزل، الاتفاقية رقم ١٧٧ والتوصية رقم ١٨٤
- العمل بعض الوقت، الاتفاقية رقم ١٧٥ والتوصية رقم ١٨٢
- السلامة والصحة المهنتين، الاتفاقية رقم ١٥٥ وبروتوكول عام ٢٠٠٢ والتوصية رقم ١٦٤

العمال المهاجرين

- العمال المهاجرين، الاتفاقية رقم ٩٧ والتوصية رقم ٨٦ والاتفاقية رقم ١٤٣ والتوصية رقم ١٥١

اتفاقية العمل ليلاً (النساء) (مراجعة)، ١٩٤٨

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في سان فرانسيسكو، حيث عقد دورته الحادية والثلاثين في ١٧ حزيران/يونيه عام ١٩٤٨،
وإذ قرّر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالمراجعة الجزئية لاتفاقية العمل ليلاً (النساء)، ١٩١٩،
التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته الأولى، ولاتفاقية العمل ليلاً (النساء) (مراجعة)، ١٩٣٤، التي
اعتمدها المؤتمر في دورته الثامنة عشرة، وهو موضوع البند التاسع في جدول أعمال هذه الدورة،
وإذ قرّر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية،
يعتمد، في هذا اليوم التاسع من تموز/يوليه عام ثمان وأربعين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية،
التي ستسمى اتفاقية العمل ليلاً (النساء) (مراجعة)، ١٩٤٨:

الجزء الأول - أحكام عامة

المادة ١

١- في مفهوم هذه الاتفاقية، يعني مصطلح "المنشأة الصناعية"، بوجه خاص، ما يلي:

- (أ) المناجم والمحاجر، والأشغال الأخرى المتعلقة باستخراج المعادن من باطن الأرض،
- (ب) المنشآت التي يجري فيها صنع المواد، وتعديلها، وتنظيفها، وإصلاحها، وزخرفتها، وإعدادها للبيع، وتفكيكها أو تدميرها، أو المنشآت التي يجري فيها تحويل المواد، بما في ذلك المنشآت التي تعمل في مجال بناء السفن أو في توليد أو تحويل أو توصيل الكهرباء أو القوى المحركة من كل نوع،
- (ج) المنشآت التي تعمل في أشغال البناء والهندسة المدنية، بما في ذلك أشغال التشييد والترميم والصيانة والتعديل والهدم.

٢- تعيّن السلطة المختصة الحدّ الفاصل بين الصناعة من ناحية، والزراعة والتجارة وغيرها من المهن غير الصناعية، من ناحية أخرى.

المادة ٢

في مفهوم هذه الاتفاقية، تعني كلمة "الليل" فترة من إحدى عشرة ساعة متعاقبة على الأقل،

تشمل فترة لا تقلّ عن سبع ساعات متعاقبة وتقع بين الساعة العاشرة مساءً والسابعة صباحاً، ويجوز للسلطة المختصة أن تقرّر فترات تختلف باختلاف المناطق، أو الصناعات، أو المنشآت، أو فروع الصناعات أو المنشآت، ولكن عليها أن تستشير منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمّال المعنية قبل تقرير أي فترة تبدأ بعد الساعة الحادية عشرة مساءً.

المادة ٣

لا يجوز تشغيل النساء، أيًا كانت أعمارهنّ، ليلاً في أي منشأة صناعية عامّة كانت أو خاصة، أو في أي من فروعها، وتستثني من ذلك المنشآت التي لا يستخدم فيها سوى أفراد من نفس الأسرة.

المادة ٤

لا تنطبق المادة ٣ على:

- (أ) حالات القوّة القاهرة، عندما يحدث في أيّ مؤسسة توقّف عن العمل لم يكن في المستطاع التنبؤ به وليس من طبيعته أن يتكرّر،
- (ب) الحالات التي يقتضي العمل فيها استعمال مواد أوليّة أو مواد في طور المعالجة وتكون عرضة للتلف السريع، وكان هذا العمل الليليّ ضروريّاً للمحافظة على المواد المذكورة من خسارة محققة.

المادة ٥

- ١- يجوز للحكومة أو توقّف حظر عمل المرأة ليلاً، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمّال المعنية، عندما تقتضي المصلحة الوطنية ذلك لمواجهة ظروف طارئة خطيرة.
- ٢- تخطر الحكومة المعنية المدير العام لمكتب العمل الدولي بوقف هذا الحظر في تقريرها السنوي عن تطبيق هذه الاتفاقية.

المادة ٦

يجوز تخفيض فترة الليل إلى عشر ساعات في ستين يوماً في السنة في المنشآت الصناعية التي تتأثر باختلاف المواسم وفي جميع الأحوال عندما تقتضي ظروف استثنائية ذلك.

المادة ٧

يجوز جعل فترة الليل أقصر ممّا تقرّر في المواد السابقة في البلدان التي يجعل مناخها العمل نهاراً بالغ الإرهاق، شريطة منح فترة راحة تعويضية أثناء النهار.

المادة ٨

لا تنطبق هذه الاتفاقية على:

- (أ) النساء اللاتي يشغلن مراكز مسؤولة ذات طابع إداري أو تقني،
- (ب) النساء المستخدمات في أقسام الصحة والرعاية الاجتماعية ولا يشغلن عادةً في أعمال يدوية.

الجزء الثاني - أحكام خاصة لبعض البلدان

المادة ٩

يجوز في البلدان التي لم يطبق فيها بعد نظام حكوميّ على استخدام المرأة المنشآت الصناعية أثناء الليل، أن تعلن الحكومة، بصفة مؤقتة ولمدة أقصاها ثلاث سنوات، أن مصطلح "الليل" يعني فترة من عشر ساعات فقط، تشمل فترة تحددها السلطة المختصة بسبع ساعات متعاقبة على الأقلّ وتقع ما بين الساعة العاشرة مساءً والسابعة صباحاً.

المادة ١٠

١- تنطبق أحكام هذه الاتفاقية على الهند، مع التعديلات المنصوص عليها في هذه المادة.
٢- تنطبق الأحكام المذكورة على جميع الأقاليم التي يكون تطبيقها عليها من اختصاص السلطة التشريعية الهنديّة،

٣- يشمل مصطلح "المنشأة الصناعية":

- (أ) المصانع وفقاً لتعريفها في قانون المصانع الهنديّ،
(ب) المناجم التي ينطبق عليها قانون المناجم الهندي.

المادة ١١

١- تنطبق أحكام هذه الاتفاقية على باكستان مع التعديلات المنصوص عليها في هذه المادة.
٢- تنطبق الأحكام المذكورة على جميع الأقاليم التي يكون تطبيقها عليها من اختصاص السلطة التشريعية الباكستانية.

٣- يشمل مصطلح "المنشأة الصناعية":

- (أ) المصانع وفقاً لتعريفها في قانون المصانع،
(ب) المناجم التي ينطبق عليها قانون المناجم.

المادة ١٢

١- يجوز لمؤتمر العمل الدولي، في أية دورة يكون فيها هذا الموضوع مدرجاً في جدول أعماله، أن يعتمد بأغلبية الثلثين أية مشاريع تعديلات لواحدة أو أكثر من المواد السابقة من الجزء الثاني من هذه الاتفاقية.

٢- تذكر في أيّ من مشاريع هذه التعديلات الدولة العضو أو الدول الأعضاء التي تنطبق عليها، وتعرض الدولة العضو أو الدول الأعضاء التعديلات التي تنطبق عليها، خلال فترة من عام واحد، أو في ظروف استثنائية خلال فترة من ثمانية عشر شهراً تبدأ من اختتام دورة المؤتمر، على السلطة أو السلطات المختصة بهذا الموضوع، لإنفاذها عن طريق التشريع أو بأيّ إجراء آخر.

٣- تبلغ كلّ من هذه الدول الأعضاء المدير العام لمكتب العمل الدولي، بعد حصولها على موافقة السلطة أو السلطات التي يكون هذا الموضوع من اختصاصها، بتصديقها على التعديل رسمياً لتسجيله.

٤- يبدأ نفاذ أيّ من مشاريع التعديلات كتعديل لهذه الاتفاقية لدى تصديق الدولة العضو أو الدول الأعضاء التي ينطبق عليها.

(أحكام ختامية)

اتفاقية بشأن العمل الليلي، ١٩٩٠

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته السابعة والسبعين في ٦ حزيران/يونيه ١٩٩٠،

وإذ يشير إلى أحكام اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية المتعلقة بالعمل الليلي للأحداث والشباب، وبوجه خاص أحكام اتفاقية وتوصية عمل الأحداث ليلاً (الأعمال غير الصناعية)، ١٩٤٦، واتفاقية عمل الأطفال ليلاً (الصناعة) (مراجعة)، ١٩٤٨، وتوصية عمل الأطفال والأحداث ليلاً (الزراعة)، ١٩٢١،

وإذ يشير إلى أحكام اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية المتعلقة بعمل المرأة ليلاً، وبوجه خاص أحكام اتفاقية العمل ليلاً (المرأة) (مراجعة)، ١٩٤٨، وبروتوكول ١٩٩٠ لاتفاقية العمل ليلاً (المرأة) (مراجعة)، وتوصية عمل المرأة ليلاً (الزراعة)، ١٩٢١، وكذلك إلى الفقرة ٥ من توصية حماية الأمومة، ١٩٥٢،

وإذ يشير إلى أحكام اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨،

وإذ يشير إلى أحكام اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة)، ١٩٥٢،

وإذ قرّر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالعمل الليلي، وهو موضوع البند الرابع في جدول أعمال هذه الدورة،

وإذ قرّر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية،

يعتمد في هذا اليوم السادس والعشرين من حزيران/يونيه عام تسعين وتسعمائة وألف، الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية العمل الليلي، ١٩٩٠:

المادة ١

في مفهوم هذه الاتفاقية:

- (أ) تعني عبارة "العمل الليلي" أي عمل يؤدي خلال فترة لا تقل عن سبع ساعات متعاقبة وتشمل المدة من منتصف الليل إلى الساعة الخامسة صباحاً، على أن تحددها السلطة المختصة بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال أو تحدده بالاتفاقات الجماعية،
- (ب) تعني عبارة "العامل الليلي" مستخدماً يتطلب أداء عمله عدداً كبيراً من ساعات العمل الليلي تتجاوز حداً معيناً. وتحدد السلطة المختصة هذا الحد بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، أو يحدده بالاتفاقات الجماعية.

المادة ٢

١- تنطبق هذه الاتفاقية على جميع المستخدمين باستثناء من يعملون في الزراعة وتربية الماشية وصيد الأسماك والنقل البحري والملاحة الداخلية.

٢- يجوز لأي دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية أن تستبعد من مجال انطباقها، كلياً أو جزئياً،

بعد استشارة المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال المعنيين، فئات محدودة من العمال إذا كان تطبيق هذه الاتفاقية عليها سيثير مشاكل خاصة ذات طابع جوهري.

٣- على كل دولة عضو تستفيد من الإمكانية التي تتيحها الفقرة ٢ من هذه المادة، أن تبين في تقاريرها عن تطبيق الاتفاقية بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية، الفئات الخاصة من العمال التي استبعدت على هذا النحو وأسباب استبعادها. وعليها أيضاً أن تصف كل التدابير التي تتخذها لتوسيع نطاق أحكام الاتفاقية بالتدرج ليشمل العمال المعنيين.

المادة ٣

١- تتخذ بالنسبة للعمال الليليّين تدابير محدّدة تقتضيها طبيعة العمل الليليّ تتضمن، كحدّ أدنى، تلك المشار إليها في المواد من ٤ إلى ١٠ أدناه، وذلك لحماية صحتهم، ومساعدتهم على أداء مسؤولياتهم العائلية والاجتماعية، وتوفير فرص الترقية المهنية، وتعويضهم التعويض المناسب. كما تتخذ مثل هذه التدابير في ميدان السلامة وحماية الأمومة بالنسبة لكل العمال الذين يؤدّون عملاً ليلياً.

٢- يجوز تطبيق التدابير المشار إليها في الفقرة ١ السابقة تدريجياً.

المادة ٤

(١) يحقّ للعمال، بناء على طلبهم، أن يوقع عليهم مجاناً تقييماً لحالتهم الصحية وأن يتلقوا المشورة عن كيفية تخفيف أو تجنب المشاكل الصحية المرتبطة بعملهم:

(أ) قبل تعيينهم كعمال ليليّين،

(ب) على فترات منتظمة أثناء هذا التعيين،

(ج) إذا عانوا مشاكل صحية أثناء هذا التعيين ولا تكون ناجمة عن عوامل أخرى غير أدائهم لعمل ليلي

(٢) لا يجوز أن تبلغ نتائج هذه التقييمات للغير دون موافقة العمال المعنيين، باستثناء عدم اللياقة للعمل الليليّ. ولا يجوز أن تستخدم هذه النتائج في غير صالحهم.

المادة ٥

تتاح للعمال الذين يؤدّون عملاً ليلياً تسهيلات مناسبة للإسعافات الأولية، بما فيها ترتيبات تكفل، عند الضرورة، نقلهم بسرعة إلى مكان تتوفر فيه إمكانية تقديم العلاج المناسب.

المادة ٦

١- ينقل، كلما أمكن، العمال الليليّون الذين يشهد بأنهم، لأسباب صحية، غير لائقين للعمل الليلي، إلى وظيفة مماثلة يكونون لائقين لها.

٢- يمنح هؤلاء العمال، إذا تعذر نقلهم إلى مثل هذه الوظيفة، نفس الإعانات التي تمنح للعمال العاجزين عن العمل أو عن الحصول على عمل.

٣- توفرّ للعامل الليلي الذي يشهد بأنه غير لائق للعمل الليلي لفترة مؤقتة، نفس الحماية من الفصل أو الإخطار بالفصل التي توفر للعمال الآخرين الذين يمنعون من العمل لأسباب صحية.

المادة ٧

- ١- تتخذ تدابير تكفل توفير بديل للعمل الليلي للعاملات التي كان سيطلب منهنّ، لولا هذه التدابير، أداء مثل هذا العمل، وذلك:
- (أ) لفترة ستة عشر أسبوعاً على الأقلّ قبل وبعد الوضع منها ثمانية أسابيع على الأقلّ قبل التاريخ المتوقع للوضع،
- (ب) لفترات إضافية تقدّم بصددها شهادة طبية تبين أنّها ضرورية للمحافظة على صحّة الأمّ أو الطفل، وذلك:
- "١" أثناء الحمل،
- "٢" أثناء فترة محدّدة تتجاوز الفترة المحدّدة بعد الوضع وفقاً للفقرة الفرعية (أ) السابقة، على أن تحدّد السلطة المختصة طولها بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمّال.
- ٢- يجوز أن تتضمنّ التدابير المشار إليها في الفقرة ١ من هذه المادة النقل إلى عمل نهارى عند الإمكان، أو منح إعانات الضمان الاجتماعي أو إطالة إجازة الوضع.
- ٣- خلال الفترات المشار إليها في الفقرة ١ من هذه المادة:
- (أ) لا يجوز فصل المرأة العاملة أو اخطارها بالفصل إلا لأسباب مبرّرة لا ترتبط بالحمل أو الوضع،
- (ب) يحافظ على دخل المرأة العاملة عند مستوى يكفي لإعالتها وطفلها بما يتفق مع مستوى معيشة ملائم. ويمكن أن يحافظ على هذا الدخل عن طريق أي من التدابير المبينة في الفقرة ٢ من هذه المادة، أو بتدابير ملائمة أخرى، أو عن طريق مزيج من هذه التدابير،
- (ج) لا يجوز أن تفقد المرأة العاملة المزايا المتعلقة بوضعها وأقدميّتها وحصولها على الترقية التي قد تكون مرتبطة بعملها الليلي المنتظم.
- ٤- لا يجوز أن تؤدّي الأحكام الواردة في هذه المادة إلى تقليل الحماية والإعانات المرتبطة بإجازة الوضع.

المادة ٨

تراعى طبيعة العمل الليلي عند تعويض العمّال الليليين في شكل مزايا في وقت العمل أو الأجر أو أي مزايا مماثلة.

المادة ٩

توفّر خدمات اجتماعية مناسبة للعمّال الليليين، وعند الضرورة للعمّال الذين يؤدّون عملاً ليلياً.

المادة ١٠

١- قبل إدخال مواعيد العمل التي تتطلب عملاً ليليين، يستشير صاحب العمل ممثلي العمّال المعنيين في تفاصيل هذه المواعيد وأشكال تنظيم العمل الأكثر تكيفاً مع المنشأة وعاملها، ومع تدابير الصحّة المهنية والخدمات الاجتماعية اللازمة. وتجرى هذه المشاورات بانتظام في المنشآت التي تستخدم عملاً ليليين.

٢- في مفهوم هذه المادة، تعني عبارة "ممثلي العمّال" الأشخاص الذين تعترف لهم القوانين أو الممارسات الوطنية بهذه الصفة، وفقاً لاتفاقية ممثلي العمّال، ١٩٧١.

المادة ١١

- ١- يجوز تنفيذ أحكام هذه الاتفاقية عن طريق القوانين أو اللوائح أو الاتفاقات الجماعية، أو بقرارات التحكيم أو قرارات قضائية، أو بمزيج من هذه الوسائل، أو بأي طريقة أخرى تناسب الظروف والممارسات الوطنية. ويجوز تنفيذها عن طريق القوانين أو اللوائح ما لم تنفذ بأي وسيلة أخرى.
- ٢- عندما تنفذ أحكام هذه الاتفاقية عن طريق القوانين واللوائح، تجري مشاورات مسبقة مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال.

(أحكام ختامية)

التوصية رقم ١٧٨

توصية بشأن العمل الليلي، ١٩٩٠

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته السابعة
والسبعين في ٦ حزيران/يونيه ١٩٩٠،
وإذ قرّر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالعمل الليلي، وهو موضوع البند الرابع في جدول
أعمال هذه الدورة،
وإذ قرّر أن تأخذ هذه المقترحات شكل توصي تكمل اتفاقية العمل الليلي، ١٩٩٠،
يعتمد في هذا اليوم السادس والعشرين من حزيران/يونيه عام تسعين وتسعمائة وألف، التوصية
التالية التي ستسمى توصية العمل الليلي، ١٩٩٠:

أولاً - أحكام عامة

- ١- في مفهوم هذه التوصية:
 - (أ) تعني عبارة "العمل الليلي" أي عمل يؤدي خلال فترة لا تقل عن سبع ساعات متعاقبة وتشمل
المدّة من منتصف الليل على الساعة الخامسة صباحاً، على أن تحددها السلطة المختصة بعد
استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال أو تحدّد بالاتفاقات الجماعية،
 - (ب) تعني عبارة "العامل الليلي" مستخدماً يتطلب أداء معمله عدداً كبيراً من ساعات العمل الليلي
بتجاوز حدّ معيناً. وتحدّد السلطة المختصة هذا الحدّ بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب
العمل وللعمال، أو يحدّد بالاتفاقات الجماعية.
- ٢- تنطبق هذه التوصية على جميع المستخدمين باستثناء من يعملون في الزراعة وتربية
الماشية وصيد الأسماك والنقل البحري والملاحة الداخلية.
- ٣- (١) يجوز تنفيذ أحكام هذه التوصية عن طريق القوانين أو اللوائح، أو الاتفاقات الجماعية، أو
بقرارات التحكيم، أو قرارات قضائية، أو بمزيج من هذه الوسائل، أو بأيّ طريقة أخرى تناسب الظروف
والممارسات الوطنية. وينبغي تنفيذها عن طريق القوانين أو اللوائح ما لم تنفذ بأيّ وسيلة أخرى.
- (٢) عندما تنفّذ أحكام هذه التوصية عن طريق القوانين أو اللوائح، ينبغي إجراء مشاورات مسبقة
مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال.

ثانياً - ساعات العمل وفترات الراحة

٤- (١) لا يجوز أن تتجاوز ساعات العمل العادية للعمال الليليين ثماني ساعات خلال أي فترة من أربع وعشرين ساعة يؤدون أثنائها عملاً ليلياً، وتستثنى من ذلك حالة العمل الذي يتضمن فترات طويلة يمكن اعتبارها مجرد فترات حضور أو انتظار، والحالات التي توفر فيها مواعيد العمل البديلة حماية معادلة للعمال في فترات مختلفة أو في الظروف الاستثنائية التي تعترف بها الاتفاقات الجماعية أو تعتقب بها السلطة المختصة عند عدم وجود مثل هذه الاتفاقات.

(٢) تكون ساعات العمل العادية للعمال الليليين أقلّ عمومًا في المتوسط من ساعات عمل العمال الذين يؤدون نفس العمل نهاراً في فرع النشاط المعني أو في المؤسسة المعنية، وعلى أي حال لا يجوز أن تتجاوز في المتوسط ساعات عمل هؤلاء العمال.

(٣) يتمتع العمال الليليون على الأقلّ بنفس النطاق الذي يتمتع به غيرهم من العمال من التدابير العامة التي تستهدف تخفيض ساعات العمل الأسبوعية العادية أو زيادة أيام الإجازة مدفوعة الأجر.

٥- (١) ينبغي تنظيم العمل بطريقة تسمح، بقدر الإمكان، بتفادي العمل الإضافي للعمال الليليين قبل أو بعد فترة عمل يومية تتضمن عملاً ليلياً.

(٢) ينبغي حظر العمل الإضافي للعمال الليليين قبل أو بعد فترة عمل يومية تتضمن عملاً ليلياً، في المهن التي تنطوي على مخاطر خاصة أو التي تتضمن إرهاقاً بدنياً أو ذهنياً شديداً، إلا في حالات القوة القاهرة أو حادث وقع بالفعل أو وشيك الوقوع.

٦- ينبغي، إذا شملت نوبات العمل عملاً ليلياً:

(أ) أن يحظر العمل في نوبتين متعاقبتين كاملتين، إلا في حالات القوة القاهرة أو حادث وقع بالفعل أو وشيك الوقوع،

(ب) أن يضمن، بقدر الإمكان، منح فترة راحة لا تقلّ عن ١١ ساعة بين كلّ نوبتين.

٧- ينبغي أن تتضمن فترات العمل اليومية التي تتضمن عملاً ليلياً فترة أو فترات توقف لتمكين العامل من الراحة وتناول الطعام. وينبغي أن يراعى عند تحديد مواعيد هذه الفترات وطولها الإجمالي المتاعب التي يتحملها العمال بحكم طبيعة العمل الليلي.

ثالثاً - التعويض المالي

٨- (١) ينبغي أن يعطى العمل الليليّ الحقّ في تقاضي تعويض ماليّ مناسب. وينبغي أن يأتي هذا التعويض كزيادة على الأجر المدفوع مقابل أداء نفس العمل المؤدى بنفس الاشتراطات في النهار، كما:

(أ) ينبغي أن يراعى فيه مبدأ المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة مقابل عمل مماثل أو عمل ذي قيمة متساوية،

(ب) يجوز تحويله، بناء على اتفاق، إلى مدة عمل مخفضة.

(٢) عند تحديد مثل هذا التعويض يجوز مراعاة مدى التخفيضات في ساعات العمل.

٩- عندما يشكّل التعويض الماليّ عن العمل الليليّ عنصراً معتاداً في مكاسب العامل الليليّ، فإنه ينبغي أن يدمج في حساب أجر الإجازة السنوية مدفوعة الأجر، أو أيام العطلات الرسمية مدفوعة الأجر، وغيرها من أيام الغياب مدفوعة الأجر عادة، وكذلك عند تحديد اشتراكات وإعانات الضمان الاجتماعي.

رابعاً - السلامة والصحة

١٠- ينبغي تمكين أصحاب العمل وممثلي العمال المعنيين من استشارة أقسام الصحة المهنية، إن وجدت، بشأن الآثار الممكنة لمختلف أشكال تنظيم العمل الليلي، ولاسيما حين تؤدي هذا العمل أفرقة هتناوية.

١١- ينبغي أن يؤخذ في الاعتبار عند تحديد محتوى المهام التي يؤديها العمال الليليون، طبيعة العمل الليلي وآثار عوامل البيئة وأشكال تنظيم العمل. وينبغي إيلاء اهتمام خاص لعوامل مثل المواد السامة والضوضاء والاهتزازات ومستويات الإضاءة وأشكال تنظيم العمل التي تتضمن إرهاقاً بدنياً أو ذهنياً شديداً. وينبغي تجنب أو تخفيف الآثار المتراكمة لمثل هذه العوامل وأشكال تنظيم العمل.

١٢- ينبغي لصاحب العمل أن يتخذ التدابير اللازمة للمحافظة أثناء العمل الليلي على نفس مستوى الحماية من المخاطر المهنية المتاح أثناء النهار، بأن يتجنب بوجه خاص انعزال العمال بقدر الإمكان.

خامساً - الخدمات الاجتماعية

١٣- ينبغي اتخاذ تدابير لتحديد أو تقصير الوقت الذي يقضيه العمال الليليون في الانتقال ما بين محل إقامتهم ومكان عملهم، ولتجنب أو تقليل نفقات الانتقال الإضافية، ولزيادة سلامتهم عند تنقلهم ليلاً. ويمكن أن تشمل هذه التدابير:

- (أ) التنسيق بين مواعيد بداية وانتهاء فترات العمل اليومية التي تتضمن عملاً ليلياً ومواعيد خدمات النقل العام المحلية،
- (ب) توفير صاحب العمل وسائل نقل جماعي للعمال الليليين عندما لا تكون خدمات النقل العام متاحة،
- (ج) مساعدة العمال الليليين على تملك وسيلة انتقال ملائمة،
- (د) دفع تعويض مناسب عن مصروفات الانتقال الإضافية،
- (هـ) بناء مجمعات سكنية على مسافة معقولة من مكان العمل.

١٤- تتخذ التدابير لتحسين نوعية راحة العمال الليليين. ويمكن أن تشمل هذه التدابير:

- (أ) المشورة، وعند الضرورة مساعدة العمال الليليين على عزل مساكنهم عن الضوضاء،
- (ب) تصميم وتجهيز مجمعات سكنية تراعي ضرورة تخفيض مستويات الضوضاء.

١٥- ينبغي أن تتاح للعمال الليليين قاعات للراحة مجهزة تجهيزاً مناسباً في أماكن ملائمة من المنشأة.

١٦- على صاحب العمل أن يتخذ التدابير الضرورية لتمكين العمال الذين يؤدون عملاً ليلياً من الحصول على الوجبات والمشروبات. ويمكن أن تشمل هذه التدابير المصممة بطريقة تلبي احتياجات العمال الليليين:

- (أ) توفير المواد الغذائية والمشروبات التي تصلح للتناول أثناء الليل في أماكن مناسبة من المنشأة،
- (ب) إمكانية وصول العمال ليلاً إلى تسهيلات لإعداد الأغذية التي أحضروها أو تسخينها.

١٧- ينبغي أن يكون مدى انتشار العمل الليلي على المستوى المحلي أحد العوامل التي تؤخذ في الاعتبار عند تقرير إقامة دور للحضانة أو غيرها من الخدمات المخصصة لرعاية الأطفال الصغار، واختيار أماكنها وتحديد مواعيد فتحها.

١٨- ينبغي أن تولي السلطات العامة والمؤسسات الأخرى وأصحاب العمل الاعتبار اللازم للقيود الخاصة التي تقع على العمال الليليين، في إطار تدابير لتشجيع تدريب وإعادة تدريب العمال، وكذلك لتشجيع أنشطتهم الثقافية أو الرياضية أو الترفيهية.

سادساً - تدابير أخرى

- ١٩- يسند للعمليات الليلية بقدر الإمكان، وبناء على طلبهنّ، عمل نهاريّ إذا عرف حملهنّ في أيّ وقت أثناء الحمل.
- ٢٠- ينبغي مراعاة الأوضاع الخاصّة للعمّال ذوي المسؤوليّات العائليّة، والعمّال الذين يتابعون تدريباً، والعمّال المسنّين، عند اتخاذ قرارات تتعلق بتشكيل أفرقة العمل الليلية في حالة العمل في نوبات.
- ٢١- ينبغي أن يخطر العمّال قبل وقت معقول بوجوب عملهم ليلاً، وتستثنى من ذلك حالات القوّة القاهرة أو حادث وقع بالفعل أو وشيك الوقوع.
- ٢٢- ينبغي أن تتخذ، عند الاقتضاء، تدابير لتمكين العمّال الليليين من الاستفادة كغيرهم من العمّال، من فرص التدريب، بما فيها الإجازة الدراسيّة مدفوعة الأجر.
- ٢٣- (١) ينبغي أن يولى العمّال الليليّون الذين قضوا عدداً معيّناً من السنوات في عمل ليلي، اعتباراً خاصاً في شغل الوظائف النهارية التي تخلو وتتوفر لديهم المؤهلات الضروريّة لها.
- (٢) ينبغي الإعداد لهذا النقل بتسهيل تدريب العمّال الليليين عند الضرورة على المهام التي تؤدّى عادة أثناء النهار.
- ٢٤- ينبغي أن يولى العمّال الليليّون الذين قضوا عدداً كبيراً من السنوات في عمل ليليّ اعتباراً خاصاً بالنسبة لفرص التقاعد المبكر أو التقاعد الجزئي الطوعيين، حيث توجد مثل هذه الفرص.
- ٢٥- ينبغي أن تتاح للعمّال الليليين الذين يمارسون وظيفة نقابية أو وظيفة تمثيل العاملين، إمكانيّة ممارسة هذه الوظيفة في ظروف مناسبة، أسوة بالعمّال الآخرين الذين يؤدّون مثل هذه الوظيفة. وينبغي أن تراعى ضرورة أداء الوظائف التمثيلية عند اتخاذ قرارات بشأن إسناد عمل ليليّ لممثلي العمّال.
- ٢٦- ينبغي تحسين الإحصاءات الخاصّة بالعمل الليليّ، وتكثيف الدراسات المتعلقة بآثار الأشكال المختلفة لتنظيم العمل الليليّ، وخاصّة عندما يؤدّى في إطار نظم العمل في نوبات.
- ٢٧- ينبغي الاستفادة بقدر الإمكان من التقدّم العلميّ والتقنيّ ومن الابتكارات المتعلقة بتنظيم العمل للحدّ من اللجوء إلى العمل الليليّ.

اتفاقية بشأن العمل في المنزل، ١٩٩٦

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته الثالثة
والثمانين في ٤ حزيران/يونيه ١٩٩٦،
وإذ يشير إلى أن عدداً كبيراً من اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية التي ترسي معايير عامة
التطبيق بشأن ظروف العمل، ينطبق على العمال في المنزل،
وإذ يرى أن من المتسوّب، نظراً للظروف الخاصة التي تميّز العمل في المنزل، أن يحسن تطبيق هذه
الاتفاقيات والتوصيات على العمال في المنزل، وأن تستكمل بمعايير تراعي السمات الخاصة للعمل في المنزل،
وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات بشأن العمل في المنزل، وهو البند الرابع من جدول أعمال الدورة،
وإذ قرّر أن تتخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية،
يعتمد في هذا اليوم العشرين من حزيران/يونيه عام ست وتسعين وتسعمائة وألف الاتفاقية
التالية التي ستسمى اتفاقية العمل في المنزل، ١٩٩٦:

المادة ١

في مفهوم هذه الاتفاقية:

- (أ) تعني عبارة "العمل في المنزل" عملاً يؤدّيه شخص يشار إليه باسم العامل في المنزل،
"١" في منزله أو في أماكن أخرى يختارها، خلاف مكان عمل صاحب العمل،
"٢" مقابل أجر،
"٣" ويؤدّي إلى ناتج أو خدمة وفقاً لمواصفات صاحب العمل، بصرف النظر عن الجهة التي تقدّم
المعدّات والمواد أو سائر المدخلات المستخدمة،
ما لم يكن هذا الشخص يتمتع بالدرجة اللازمة من الاستقلالية ومن الاستقلال الاقتصادي
لاعتبره عاملاً مستقلاً بمقتضى القوانين أو اللوائح الوطنية أو أحكام المحاكم،
(ب) لا يصبح الأشخاص الذين لهم وضع العمال بالأجر عمالاً في المنزل في مفهوم هذه الاتفاقية،
لمجرد أدائهم عرضياً لعملهم في المنزل كعمال بالأجر، بدلاً من أدائه في أماكن عملهم المعتادة،
(ج) تعني عبارة "صاحب العمل" كلّ شخص طبيعي أو اعتباري يسند بصورة مباشرة أو عن طريق
وسيط، سواء كان التشريع الوطني ينصّ أو لا ينصّ على وجود وسطاء، عمالاً في المنزل لأغراض
تنفيذ نشاط من أنشطة منشأته.

المادة ٢

تنطبق هذه الاتفاقية على جميع الأشخاص الذين يؤدّون عملاً في المنزل وفقاً لمفهوم المادة ١.

المادة ٣

تعتمد كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية سياسة وطنية بشأن العمل في المنزل ترمي إلى تحسين وضع العمّال في المنزل، وتنفذ هذه السياسة وتعيد النظر فيها دورياً، بالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمّال، ومع المنظمات المعنية بالعمّال في المنزل ومنظمات أصحاب عمل العمّال في المنزل، إن وجدت.

المادة ٤

١- تعزّز السياسة الوطنية بشأن العمل في المنزل، بقدر الإمكان، المساواة في المعاملة بين العمّال في المنزل وغيرهم من العمّال بالأجر، مع مراعاة السمات الخاصة للعمل في المنزل، وعند الاقتضاء، مراعاة الشروط السارية على نوع العمل المطابق أو المماثل الذي يؤدي في المنشأة.

٢- تعزّز المساواة في المعاملة، بوجه خاص، فيما يتعلق بما يلي:

- (أ) حق العمّال في المنزل في إنشاء المنظمات التي يختارونها أو الانضمام إليها والمشاركة في أنشطة هذه المنظمات،
- (ب) الحماية من التمييز في الاستخدام والمهنة،
- (ج) الحماية في مجال السلامة والصحة المهنيّتين،
- (د) الأجور،
- (هـ) الحماية القانونية في مجال الضمان الاجتماعي،
- (و) الحصول على التدريب،
- (ز) الحد الأدنى لسن القبول في الاستخدام أو العمل،
- (ح) حماية الأمومة.

المادة ٥

تنفذ السياسة الوطنية بشأن العمل في المنزل عن طريق القوانين واللوائح أو الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم أو بأيّ طريقة ملائمة أخرى تتماشى مع الممارسة الوطنية.

المادة ٦

تتخذ تدابير مناسبة تكفل أن تشمل إحصاءات العمل، بالقدر الممكن، العمل في المنزل.

المادة ٧

تنطبق القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بالسلامة والصحة في العمل على العمل في المنزل، مع مراعاة سماته الخاصة، وتحدّد الشروط التي يحظر بموجبها إسناد بعض أنواع العمل واستعمال بعض المواد في العمل في المنزل، لأسباب تتعلق بالسلامة والصحة.

المادة ٨

حيثما يجوز استخدام الوسيطاء في إطار العمل في المنزل، تحدّد القوانين واللوائح أو أحكام المحاكم، بما يتمشى مع الممارسة الوطنية، مسؤوليات كل من أصحاب العمل والوسطاء.

المادة ٩

- ١- يكفل نظام تفتيش يتمشى مع القوانين والممارسات الوطنية التقييد بالقوانين واللوائح السارية على العمل في المنزل.
- ٢- ينصّ على تدابير تصحيحية ملائمة بما في ذلك توقيع العقوبات، عند الاقتضاء، عند انتهاك هذه القوانين واللوائح وتنفيذ هذه التدابير فعلاً.

المادة ١٠

لا تنطوي هذه الاتفاقية على أي مساس بالأحكام الأكثر مواتاة، السارية على العمّال في المنزل بموجب اتفاقيات عمل دولية أخرى.

(أحكام ختامية)

التوصية رقم ١٨٤

توصية بشأن العمل في المنزل، ١٩٩٦

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته الثالثة والثمانين في ٤ حزيران/يونيه ١٩٩٦، وإذ يشير إلى أن عدداً كبيراً من اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية التي ترسي معايير عامة التطبيق بشأن ظروف العمل، ينطبق على العمال في المنزل، وإذ يرى أن من المتسوّب، نظراً للظروف الخاصة التي تميّز العمل في المنزل، أن يحسن تطبيق هذه الاتفاقيات والتوصيات على العمال في المنزل، وأن تستكمل بمعايير تراعي السمات الخاصة للعمل في المنزل، وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات بشأن العمل في المنزل، وهو البند الرابع من جدول أعمال الدورة، وإذ قرّر أن تتخذ هذه المقترحات شكل توصية تكمل اتفاقية العمل في المنزل، ١٩٩٦، يعتمد في هذا اليوم العشرين من حزيران/يونيه عام ست وتسعين وتسعمائة وألف التوصية التالية التي ستسمى توصية العمل في المنزل، ١٩٩٦:

أولاً - التعاريف ونطاق التطبيق

- ١- في مفهوم هذه التوصية:
- (أ) تعني عبارة "العمل في المنزل" عملاً يؤديه شخص يشار إليه باسم العامل في المنزل، "١" في منزله أو في أماكن أخرى يختارها خلاف مكان عمل صاحب العمل، "٢" مقابل أجر، "٣" ويؤدي إلى ناتج أو خدمة وفقاً لمواصفات صاحب العمل، بصرف النظر عن الجهة التي تقدّم المعدات أو المواد أو سائر المدخلات المستخدمة، ما لم يكن هذا الشخص يتمتع بالدرجة اللازمة من الاستقلالية ومن الاستقلال الاقتصادي لاعتباره عاملاً مستقلاً بمقتضى القوانين أو اللوائح الوطنية أو أحكام المحاكم،
- (ب) لا يصبح الأشخاص الذين لهم وضع العمال بالأجر عمالاً في المنزل في مفهوم هذه التوصية، لمجرد أدائهم عرضياً لعملهم في المنزل كعمال بالأجر، بدلاً من أدائه في أماكن عملهم المعتادة،
- (ج) تعني عبارة "صاحب العمل" كل شخص طبيعي أو اعتباري يسند بصورة مباشرة أو عن طريق وسيط، سواء كان التشريع الوطني ينصّ أو لا ينصّ على وجود وسطاء، عملاً في المنزل لأغراض تنفيذ نشاط من أنشطة منشأته.
- ٢- تنطبق هذه التوصية على جميع العمال الذين يؤدّون عملاً في المنزل وفقاً لمفهوم الفقرة ١.

ثانياً - أحكام عامّة

٣- (١) تحدّد كلّ دول عضو، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، السلطة أو السلطات المناط بها صياغة وتنفيذ السياسة الوطنية بشأن العمل في المنزل المشار إليها في المادة ٣ من الاتفاقية.

(٢) يلجأ بقدر الإمكان إلى هيئات ثلاثية أو منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمّال في صياغة وتنفيذ هذه السياسة الوطنية.

(٣) في حالة عدم وجود منظمات معنيّة بالعمّال في المنزل أو منظمات لأصحاب عمل العمّال في المنزل، تتخذ السلطة أو السلطات المشار إليها في الفقرة الفرعية (١) الترتيبات الملائمة للسماح لهؤلاء العمّال أو أصحاب العمل بالتعبير عن آرائهم في هذه السياسة الوطنية وفي التدابير المعتمدة لتنفيذها.

٤- تجمع معلومات مفصّلة، بما في ذلك بيانات مصنّفة حسب الجنس، عن نطاق وخصائص العمل في المنزل ويتمّ تحديثها لاستخدامها كأساس للسياسة الوطنية بشأن العمل في المنزل والتدابير المعتمدة لتنفيذها. تنشر هذه المعلومات وتتاح لعامة الجمهور.

٥- (١) يبلغ العامل في المنزل بالشروط الخاصة لاستخدامه، كتابياً أو بأيّ طريقة ملائمة أخرى تتمشى مع القوانين والممارسات الوطنية.

(٢) تشمل هذه المعلومات بوجه خاص:

- (أ) اسم وعنوان صاحب العمل أو الوسيط، إن وجد،
- (ب) جدول الأجور أو معدّلها وطرائق حسابها،
- (ج) نوع العمل الذي يتعيّن أدائه.

ثالثاً - الإشراف على العمل في المنزل

٦- تقرّر السلطة المختصة على المستوى الوطني، وعند الاقتضاء على المستويات الإقليمية والقطاعية والمحلية، ترتيبات لتسجيل أصحاب عمل العمّال في المنزل وأيّ وسطاء يستخدمهم أصحاب العمل هؤلاء. ولهذه الغاية، تحدّد هذه السلطات المعلومات التي يجب على أصحاب العمل أن يقدموها إلى السلطة أو يضعوها تحت تصرفها.

٧- (١) يطلب من أصحاب العمل إبلاغ السلطة المختصة عندما يسندون عملاً في المنزل للمرة الأولى.

(٢) يمكّن أصحاب العمل سجلاً لجميع العمّال في المنزل، مصنّفين حسب الجنس، الذين يعطونهم عملاً.

(٣) يمكّن أصحاب العمل كذلك سجلاً بالعمل المسند إلى كلّ عامل في المنزل يبيّن:

- (أ) الوقت المخصّص لإنهاء العمل،
- (ب) معدّل الأجر،
- (ج) التكاليف، إن وجدت، التي يتحمّلها العامل في المنزل والمبلغ المسدّد عنها،
- (د) أي استقطاعات أُجريت وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية،
- (هـ) إجمالي الأجر المستحقّ وصافي الأجر المدفوع بالإضافة إلى تاريخ الدفع.

(٤) تسلّم نسخة من السجل المشار إليه في الفقرة الفرعية (٣) إلى العامل في المنزل.

٨- يسمح لمفتّشي العمل أو غيرهم من الموظّفين الآخرين المناط بهم إنفاذ الأحكام السارية على العمل في المنزل، ويقدر ما يتمشى ذلك مع القوانين والممارسات الوطنية المتعلقة باحترام الخصوصية، بدخول أجزاء المنزل أو الأماكن الخاصة الأخرى التي يجري فيها العمل.

٩- في حالات الانتهاك الخطير أو المتكرر للقوانين واللوائح السارية على العمل في المنزل، تتخذ التدابير الملائمة بما في ذلك الحظر الممكن لإسناد عمل في المنزل، بما يتفق والقوانين والممارسات الوطنية.

رابعاً - الحد الأدنى للسّن

١٠- تطبق القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بالحد الأدنى لسّن القبول في الاستخدام أو العمل على العمل في المنزل.

خامساً - حقوق التنظيم والمفاوضة الجماعية

١١- تحدّد وتلغى القيود التشريعية والإدارية أو أيّ عقبات أخرى أمام:

- (أ) ممارسة حقّ العمّال في المنزل في إنشاء منظماتهم الخاصة أو الانضمام إلى منظمات العمّال التي يختارونها والمشاركة في أنشطة هذه المنظمات.
- (ب) ممارسة حقّ منظمات العمّال في المنزل في الانضمام إلى الاتحادات النقابية أو الاتحادات النقابية العامة.

١٢- تتخذ تدابير لتشجيع المفاوضة الجماعية كوسيلة لتحديد أحكام وظروف عمل العمّال في المنزل.

سادساً - الأجور

١٣- تحدّد معدلات دنيا لأجور العمل في المنزل بما يتفق والقوانين والممارسات الوطنية.

١٤- (١) تحدّد المفاوضة الجماعية على وجه التفصيل، معدلات أجور العمّال في المنزل، وفي غيبة المفاوضة الجماعية، تحدّد المعدّلات بالوسائل التالية:

- (أ) قرارات تصدرها السلطة المختصة بعد التشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال فضلاً عن المنظمات المعنية بالعمال في المنزل ومنظمات أصحاب عمل العمّال في المنزل، وحيثما لا توجد هذه المنظمات الأخيرة، فمع ممثلي العمّال في المنزل وأصحاب عمل العمّال في المنزل.
- (ب) أو بأيّ آلية أخرى ملائمة لتحديد الأجور على المستويات الوطنية أو القطاعية أو المحلية.

(٢) حيثما لا تكون معدلات الأجور محدّدة بوسيلة من الوسائل الواردة في الفقرة الفرعية (١) أعلاه، تحدّد عن طريق اتفاق بين العامل في المنزل وصاحب العمل.

١٥- في حالة العمل المحدّد الذي يدفع أجره على أساس القطعة، يكون معدّل أجر العامل في المنزل مائلاً للأجر الذي يتلقاه العامل في منشأة صاحب العمل، فإذا لم يكن مثل هذا العامل موجوداً، فمعدّل أجر العامل في منشأة أخرى في فرع النشاط والمنطقة المعنيين.

١٦- يتلقّى العمّال في المنزل تعويضاً عن:

- (أ) ما يتحمّلونه من تكاليف مرتبطة بعملهم مثل التكاليف الناشئة عن استخدام الطاقة والمياه والاتصالات وصيانة الآلات والمعدّات. ٣٥:٢٧
- (ب) ما ينفقونه من وقت في صيانة الآلات والمعدّات وتغيير الأدوات والفرز والتفريغ والتعبئة وما إلى ذلك من عمليات أخرى.

١٧- (١) تطبق القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بحماية الأجور على العمّال في المنزل.

(٢) تكفل القوانين واللوائح الوطنية وضع معايير محدّدة مسبقاً للاستقطاعات، وتحمي المال في المنزل من الاستقطاعات غير المبررة عن العمل المعيب أو المواد التالفة.

(٣) يتلقّى العمّال في المنزل أجرهم إمّا وقت تسليم كلّ دفعة من العمل تمّ إنجازها أو على فترات منتظمة لا تتجاوز شهراً واحداً.

١٨- يكون صاحب العمل والوسيط، حيثما يستخدم الوسيط، مسؤولين بالتكافل والتضامن عن دفع الأجور المستحقة للعمّال في المنزل، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية.

سابعاً - السلامة والصحة المهنيّتان

١٩- تكفل السلطة المختصة نشر مبادئ توجيهية بشأن لوائح واحتياطات السلامة والصحة التي ينبغي أن يراعيها أصحاب العمل والعمّال في المنزل، وتترجم هذه المبادئ التوجيهية، حيثما كان ذلك عملياً، إلى لغات يفهمها العمّال في المنزل.

٢٠- يطلب من أصحاب العمل:

- (أ) إبلاغ العمّال في المنزل بأيّ مخاطر يعرفونها أو يجب أن يعرفوها وترتبط بالعمل المسند إليهم، والاحتياطات الواجب اتخاذها، وتزويدهم، عند الاقتضاء، بما يلزم من تدريب،
- (ب) ضمان تجهيز الآلات أو الأدوات أو غيرها من المعدات المقدمة للعمّال في المنزل بأجهزة سلامة مناسبة واتخاذ خطوات معقولة لضمان صيانتها على النحو الملائم،
- (ج) تزويد العمّال في المنزل مجاناً بأيّ معدّات ضرورية للوقاية الشخصية.

٢١- يطلب من العمّال في المنزل:

- (أ) التقييد بتدابير السلامة والصحة المقررة،
- (ب) إيلاء عناية معقولة لصحتهم وسلامتهم الشخصية وصحة وسلامة سائر الأشخاص الذين قد يتأثرون بتصرفاتهم أو إهمالهم في العمل، بما في ذلك الاستخدام السليم للمواد والآلات والأدوات وسائر المعدات الموضوعّة تحت تصرفهم.

٢٢- (١) توفر الحماية من عواقب لا مبرر لوقوعها، لكلّ عامل يرفض تنفيذ عمل تكون لديه أسباب معقولة تدعوه إلى الاعتقاد بأنه يشكل خطراً وشيكاً وجسيماً على سلامته وصحته، وذلك بطريقة تتفق والأحكام والممارسات الوطنية، ويجب على العامل في المنزل أن يبلغ صاحب العمل عن هذا الوضع بدون تأخير.

(٢) في حالة وجود خطر وشيك وجسيم على سلامة أو صحة العامل في المنزل أو أسرته أو الجمهور، وفق ما تحدده مفتش العمل أو أيّ موظف آخر للسلامة العامة، يحظر الاستمرار في تنفيذ العمل في المنزل إلى حين اتخاذ التدابير الملائمة لإصلاح الوضع.

ثامناً - ساعات العمل وفترات الراحة والأجازات

٢٣- لا تؤدّي المهلة المحددة لإنجاز دفعة من العمل إلى حرمان العامل في المنزل من إمكانية الحصول على فترة راحة يومية أو أسبوعية مماثلة لتلك التي يتمتع بها سائر العمّال.

٢٤- تحدّد القوانين واللوائح الوطنية الشروط التي يحقّ بموجبها للعمّال في المنزل الاستفادة، كغيرهم من العمّال، من العطلات العامة مدفوعة الأجر والأجازات السنوية مدفوعة الأجر والإجازة المرضية مدفوعة الأجر.

تاسعاً - الضمان الاجتماعي وحماية الأمومة

٢٥- يتمتّع العمّال في المنزل بحماية الضمان الاجتماعي. ويمكن أن يتمّ ذلك عن طريق:

- (أ) توسيع نطاق أحكام الضمان الاجتماعي القائمة لتشمل العمّال في المنزل،

- (ب) تكييف نظم الضمان الاجتماعي لتشمل العمّال في المنزل،
(ج) إقامة نظم أو صناديق خاصّة من أجل العمّال في المنزل.
٢٦- تنطبق القوانين واللوائح الوطنيّة في مجال حماية الأمومة على العمّال في المنزل.

عاشراً - الحماية في حالة إنهاء الاستخدام

٢٧- يتمتّع العمّال في المنزل بالحماية ذاتها التي يتمتّع بها سائر العمّال فيما يتعلّق بإنهاء الاستخدام.

أحد عشر - حلّ المنازعات

٢٨- تكفل السلطة المختصّة وجود آليات لحلّ المنازعات بين العامل في المنزل وصاحب العمل أو الوسيط الذي يستخدمه صاحب العمل.

ثاني عشر - البرامج المتعلّقة بالعمل في المنزل

٢٩- (١) تقوم كلّ دولة عضو، بالتعاون مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمّال، بتشجيع ودعم برامج من شأنها:

- (أ) إطلاع العمّال في المنزل على حقوقهم وعلى أنواع المساعدة المتاحة لهم،
(ب) توعية منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمّال والمنظمات غير الحكوميّة والجمهور بشكل عام بالقضايا المرتبطة بالعمل في المنزل،
(ج) تسهيل تنظيم العمّال في المنزل في منظمات من اختيارهم، بما في ذلك التعاونيّات،
(د) توفير التدريب لتحسين مهارات العمّال في المنزل (بما في ذلك المهارات غير التقليديّة، والمهارات القياديّة، ومهارات التفاوض) وإنتاجيتهم وفرص استخدامهم وتحسين قدرتهم على كسب الدخل،
(هـ) توفير التدريب الذي يجري في أقرب مكان ممكن عملياً من منازل العمّال ولا يتطلّب مؤهلات رسميّة غير ضروريّة،
(و) تحسين سلامة وصحة العمّال في المنزل عن طريق تسهيل حصولهم على المعدات والأدوات والمواد الخام وسائر المواد الأوليّة الآمنة وذات النوعيّة الجيدة،
(ز) تسهيل إنشاء مراكز وشبكات للعمّال في المنزل بغية تزويدهم بالمعلومات والخدمات والحدّ من عزلتهم.
(ح) تسهيل الحصول على الائتمان، والمسكن الأفضل، ورعاية الأطفال،
(ط) تعزيز الاعتراف بالعمل في المنزل بوصفه خبرة عمليّة معتمدة.
(٢) يكفل وصول العمّال في المنزل الريفيين إلى هذه البرامج.
(٣) تعتمد برمج محدّدة للقضاء على عمل الأطفال في المنزل.

ثالث عشر - الحصول على المعلومات

٣٠- تقدّم حيثما أمكن، وبلغات يفهمها العمّال في المنزل، معلومات عن حقوق العمّال في المنزل وحمايتهم والتزامات أصحاب العمل إزاءهم، وكذلك عن البرامج المشار إليها في الفقرة ٢٩.

الاتفاقية رقم ١٧٥

اتفاقية بشأن العمل بعض الوقت، ١٩٩٤

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته الحادية والثمانين في ٧ حزيران/يونيه ١٩٩٤،

وإذ يلاحظ صلاحية أحكام اتفاقية المساواة في الأجر، ١٩٥١، واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨، واتفاقية وتوصية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ للتطبيق على العاملين بعض الوقت،

وإذ يلاحظ كذلك صلاحية أحكام اتفاقية تشجيع العمالة والحماية من البطالة، ١٩٨٨، وتوصية سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤ بالنسبة لهؤلاء العاملين،

وإذ يدرك أهمية العمالة المنتجة المختارة بحرية لكل العمال، والأهمية الاقتصادية للعمل بعض الوقت، وضرورة أن تراعي سياسات العمالة دور العمل بعض الوقت في تسهيل إيجاد فرص عمل إضافية، وضرورة توفير الحماية للعاملين بعض الوقت في مجالات الحصول على عمل وظروف العمل والضمان الاجتماعي،

وإذ قرّر اعتماد بعض المقترحات بشأن العمل بعض الوقت، وهو البند الرابع في جدول أعمال الدورة، وإذ قرّر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية،

يعتمد في هذا اليوم الرابع والعشرين من حزيران/يونيه عام أربع وتسعين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية العمل بعض الوقت، ١٩٩٤.

المادة ١

في مفهوم هذه الاتفاقية:

(أ) يعني تعبير "عامل بعض الوقت" شخصاً مستخدماً تقل ساعات عمله عن العادية عن ساعات العمل العادية للعاملين طيلة الوقت المماثلين،

(ب) يمكن أن تحسب ساعات العمل العادية المشار إليها في الفقرة الفرعية (أ) على أساس أسبوعي أو على أساس المتوسط في فترة استخدام معينة،

(ج) يشير تعبير "العاملين طيلة الوقت المماثلين" إلى العاملين طيلة الوقت:

"١" الذين يرتبطون بعلاقة استخدام من نفس النوع،

٢" الذين يعملون في نفس العمل أو المهنة أو في عمل أو مهنة مماثلين،
٣" المستخدمين في نفس المنشأة، أو المستخدمين في نفس المؤسسة، حينما لا يوجد عاملون طيلة الوقت مماثلون في تلك المنشأة، أو المستخدمين في نفس فرع النشاط حينما لا يوجد عاملون طيلة الوقت مماثلون في تلك المؤسسة، كما يشير إلى العاملين بعض الوقت المعنيين.
(د) لا يعتبر العاملون طيلة الوقت المتأثرون بالبطالة الجزئية، أي بتخفيض جماعي وموَقَّت لساعات عملهم العادية لأسباب اقتصادية أو تقنية أو هيكلية، عاملين بعض الوقت.

المادة ٢

لا تَمَسُّ هذه الاتفاقية الأحكام الأكثر مواتاة التي تنطبق على العاملين بعض الوقت بمقتضى اتفاقيات عمل دولية أخرى.

المادة ٣

١- تنطبق هذه الاتفاقية على كلِّ العاملين بعض الوقت، على أنه لا يجوز لأيِّ دولة عضو - بعد التشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعاملين - أن تستبعد من نطاقها كلياً أو جزئياً فئات خاصة من العمال أو المنشآت حين يكون من شأن تطبيقها عليهم إثارة مشاكل خاصة جوهرية.
٢- على كلِّ دولة عضو تصدِّق على هذه الاتفاقية وتكون قد استخدمت الإمكانية الممنوحة لها في الفقرة السابقة أن تبين في تقاريرها عن تطبيق الاتفاقية بمقتضى المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية أي فئات خاصة من العمال أو المنشآت استبعدتها على هذا النحو، والأسباب التي اعتبرت أو ما زالت تعتبر بسببها هذا الاستبعاد ضرورياً.

المادة ٤

تتخذ التدابير لضمان حصول العاملين بعض الوقت على نفس الحماية الممنوحة للعاملين طيلة الوقت المماثلين من حيث:
(أ) الحق في التنظيم والحق في المفاوضة الجماعية والحق في العمل كممثلين للعمال،
(ب) السلامة والصحة المهنية،
(ج) التمييز في الاستخدام والمهنة.

المادة ٥

تتخذ تدابير تتمشى مع القوانين والممارسات الوطنية لضمان عدم حصول العاملين بعض الوقت، لمجرد أنهم يعملون بعض الوقت، على أجر أساسي يقل عند حسابه على أساس الساعة أو الأداء أو القطعة، عن الأجر الأساسي للعاملين طيلة الوقت المماثلين، عند حسابه وفقاً لنفس الطريقة.

المادة ٦

تكيف نظم الضمان الاجتماعي القانونية القائمة على النشاط المهني بحيث يتمتع العاملون بعض الوقت بظروف معادلة لظروف العاملين طيلة الوقت المماثلين. ويجوز أن تحدّد هذه الظروف بنسبة ساعات العمل أو الاشتراكات أو الكسب، أو بأي طريقة أخرى تتفق مع القوانين والممارسات الوطنية.

المادة ٧

تتخذ التدابير لضمان تمتع العاملين بعض الوقت بظروف معادلة لظروف العاملين طيلة الوقت المماثلين في مجالات:

(أ) حماية الأمومة،
(ب) إنهاء الاستخدام،
(ج) الإجازة السنوية والعطلات مدفوعة الأجر،
(د) الإجازة المرضية.

على أن يكون مفهوماً أنه يجوز تحديد المستحقات النقدية بنسبة ساعات العمل أو الكسب.

المادة ٨

١- يجوز للدولة العضو أن تستبعد العاملين بعض الوقت الذين يقل كسبهم أو ساعات عملهم عن عتبات محددة من:

(أ) نطاق أن من نظم الضمان الاجتماعي القانونية المشار إليها في المادة ٦، باستثناء ما يتعلق بإعانات إصابات العمل،
(ب) من نطاق أي من التدابير المتخذة في المجالات التي تغطيها المادة ٧، باستثناء تدابير حماية الأمومة بخلاف التدابير التي تنص عليها نظم الضمان الاجتماعي القانونية.

٢- تكون العتبات المشار إليها في الفقرة ١ من الانخفاض بحيث لا تستبعد نسبة مئوية أكبر مما يجب من العاملين بعض الوقت.

٣- على الدولة العضو التي تستخدم الإمكانية الواردة في الفقرة (١) السابقة:

(أ) أن تعيد النظر دورياً في العتبات السارية،
(ب) أن تبين في تقاريرها عن تطبيق الاتفاقية بمقتضى المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية العتبات السارية وأسبابها وما إذا كانت تبحث مد الحماية تدريجياً إلى العاملين المستبعدين.

٤- تجري استشارة المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال عند وضع العتبات المشار إليها في هذه المادة، أو مراجعتها أو إعادة النظر فيها.

المادة ٩

١- تتخذ تدابير لتسهيل الحصول على عمل منتج مختار بحرية بعض الوقت يلبي احتياجات كل من أصحاب العمل والعمال، بشرط ضمان الحماية المنصوص عليها في المواد من ٤ إلى ٧.

٢- تشمل هذه التدابير:

(أ) إعادة النظر في القوانين واللوائح التي قد تمنع أو تثبط اللجوء إلى العمل بعض الوقت أو قبوله،
(ب) اللجوء إلى إدارات الاستخدام، إن وجدت، في تحديد وإعلان إمكانات العمل بعض الوقت في أنشطتها الإعلامية والتوظيفية،
(ج) إيلاء اهتمام خاص في سياسات الاستخدام لاحتياجات وتفضيلات مجموعات معينة مثل العاطلين عن العمل والعمال ذوي المسؤوليات العائلية والعمال المسنين والعمال المعوقين والعمال الذين يتلقون تعليماً أو تدريباً.

٣- يجوز أن تشمل هذه التدابير كذلك الأبحاث ونشر المعلومات عن درجة استجابة العمل بعض الوقت للأهداف الاقتصادية والاجتماعية لأصحاب العمل وللعمال.

المادة ١٠

تتخذ عند الاقتضاء تدابير لضمان أن يكون التحويل من عمل طيلة الوقت إلى عمل بعض الوقت أو العكس اختيارياً، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية.

المادة ١١

تطبق أحكام هذه الاتفاقية عن طريق القوانين أو اللوائح ما لم يتم إنفاذها عن طريق اتفاقات جماعية أو أي طريقة أخرى تتمشى مع الممارسة الوطنية. وتجرى استشارة المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال قبل اعتماد هذه القوانين أو اللوائح.

(أحكام ختامية)

التوصية رقم ١٨٢

توصية بشأن العمل بعض الوقت، ١٩٩٤

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته الحادية والثمانين في ٧ حزيران/يونيه ١٩٩٤،

وإذ قرّر اعتماد بعض المقترحات بشأن العمل بعض الوقت، وهو البند الرابع من جدول أعمال الدورة، وإذ قرّر أن تتخذ هذه المقترحات شكل توصية تكمل اتفاقية العمل بعض الوقت، ١٩٩٤،

يعتمد في هذا اليوم الرابع والعشرين من حزيران/يونيه عام أربع وتسعين وتسعمائة وألف التوصية التالية التي ستسمى توصية العمل بعض الوقت، ١٩٩٤،

١- تطبق أحكام هذه التوصية جنباً إلى جنب مع أحكام اتفاقية العمل بعض الوقت، ١٩٩٤، (والمشار إليها فيما بعد باسم "الاتفاقية").

٢- في مفهوم هذه التوصية:

(أ) يعني تعبير "عامل بعض الوقت" شخصاً مستخدماً تقلّ ساعات عمله العادية عن ساعات العمل العادية للعاملين طيلة الوقت المماثلين،

(ب) يمكن أن تحسب ساعات العمل العادية المشار إليها في البند (أ) على أساس أسبوعي أو على أساس المتوسط في فترة استخدام معيّنة،

(ج) يشير تعبير "العاملين طيلة الوقت المماثلين" إلى العاملين طيلة الوقت:

١' الذين يرتبطون بعلاقة استخدام من نفس النوع،

٢' الذين يعملون في نفس العمل أو المهنة أو في عمل أو مهنة مماثلين،

٣' المستخدمين في نفس المنشأة، أو المستخدمين في نفس المؤسسة حينما لا يوجد عاملون طيلة الوقت مماثلون في تلك المنشأة، أو المستخدمين في نفس فرع النشاط حينما لا يوجد عاملون طيلة الوقت مماثلون في تلك المؤسسة، كما يشير إلى العاملين بعض الوقت المعنيين،

(د) لا يعتبر العاملون طيلة الوقت المتأثرون بالبطالة الجزئية، أي بتخفيض جماعي وموَّقت لساعات عملهم العادية لأسباب اقتصادية أو تقنية أو هيكلية، عاملين بعض الوقت.

٣- تنطبق هذه التوصية على كلّ العاملين بعض الوقت.

٤- يستشير أصحاب العمل -وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية- ممثلي العاملين المعنيين عند إدخال العمل بعض الوقت أو توسيعه على نطاق كبير وبشأن القواعد والإجراءات المطبقة على هذا النوع من العمل وبشأن تدابير الحماية والتشجيع المناسبة.

- ٥- يتم تعريف العاملين بعض الوقت بالظروف المحددة لاستخدامهم كتابة أو بأي وسيلة أخرى تتمشى مع القوانين والممارسات الوطنية.
- ٦- ترمي التكييفات التي تجري وفقاً للمادة ٦ من الاتفاقية في نظم الضمان الاجتماعي القانونية القائمة على النشاط المهني إلى:
- (أ) التخفيض التدريجي، عند الاقتضاء، للتعينات القائمة على الكسب أو ساعات العمل المشترطة للحصول على تغطية هذه النظم،
- (ب) منح العاملين بعض الوقت، عند الاقتضاء، إعانات دنيا أو ثابتة وخاصة إعانات الشيخوخة والمرض والعجز والأمومة وعلاوات الأسرة،
- (ج) اعتبار العاملين بعض الوقت الذين انتهى استخدامهم أو أوقف، والذين يبحثون عن عمل بعض الوقت فقط، مستوفين من حيث المبدأ لشرط الاستعداد للعمل اللازم لدفع إعانات البطالة،
- (د) تخفيض خطر تعرض العاملين بعض الوقت لمساوئ النظم التي:
- "١" تخضع الحق في الإعانات لفترة مؤهلة يعبر عنها بفترات الاشتراك أو التأمين أو الاستخدام خلال فترة مرجعية معينة،
- "٢" أو تحدّد مقدار الإعانات استناداً إلى كل من متوسط الكسب السابق وطول فترة الاشتراك أو التأمين أو الاستخدام.
- ٧- (١) تخفض تدريجياً، عند الاقتضاء، العتبة المشترطة للحصول على التغطية في النظم المهنية الخاصة التي تستكمل نظم الضمان الاجتماعي القانونية أو تحل محلها للسماح بأوسع تغطية ممكنة للعاملين بعض الوقت.
- (٢) تحمي هذه النظم العاملين بعض الوقت بشروط معادلة لشروط تغطيتها للعاملين طيلة الوقت المماثلين. ويجوز - عند الاقتضاء - أن تحدّد هذه الشروط بنسبة ساعات العمل أو الاشتراكات أو الكسب.
- ٨- (١) تخفض بالتدريج، عند الاقتضاء، العتبة المشترطة القائمة على ساعات العمل أو الكسب والمحددة في المادة ٨ من الاتفاقية، في المجالات المشار إليها في المادة ٧.
- (٢) لا يجوز أن تكون مدة الخدمة المطلوبة من العاملين بعض الوقت كشرط للحماية في المجالات المشار إليها في المادة ٧ من الاتفاقية أطول من المدة المطبقة على العاملين طيلة الوقت المماثلين.
- ٩- حيثما يشغل العاملون بعض الوقت أكثر من وظيفة واحدة، يؤخذ مجموع ساعات عملهم أو اشتراكاتهم أو كسبهم في الاعتبار عند تحديد ما إذا كانوا يستوفون العتبة المشترطة في نظم الضمان الاجتماعي القانونية القائمة على النشاط المهني.
- ١٠- يتمتع العاملون بعض الوقت - على أساس عادل - بالتعويضات المالية المضافة إلى الأجور الأساسية والتي يحصل عليها العاملون طيلة الوقت المماثلون.
- ١١- تتخذ كل التدابير المناسبة لضمان حصول العاملين بعض الوقت - على أساس عادل - بقدر ما يكون ذلك عملياً، على تسهيلات الرعاية والخدمات الاجتماعية في المنشأة المعنية. وتكيف هذه التسهيلات والخدمات، بقدر الإمكان، لمراعاة احتياجات العاملين بعض الوقت.
- ١٢- (١) يحدّد عدد ساعات عمل العاملين بعض الوقت وجدولتها مع مراعاة كل من مصالح العمّال واحتياجات المنشأة.
- (٢) تخضع التغييرات في جدول العمل المتفق عليه والعمل زيادة عن الساعات الواردة في الجدول للقيود ولاشترط اخطار سابق بقدر الإمكان.
- (٣) يخضع نظام التعويض عن العمل الذي يؤدي زيادة عن جدول ساعات العمل المتفق عليه للتفاوض وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية.

- ١٣- وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية تحقق للعاملين بعض الوقت - على أساس عادل - وبشروط معادلة بقدر الإمكان، كل أشكال الأجازات الممنوحة للعاملين طيلة الوقت المماثلين، وبوجه خاص الأجازات الدراسية مدفوعة الأجر وأجازات تربية الأطفال والأجازات في حالة مرض الطفل أو غيره من أفراد أسرة العامل المباشرة.
- ١٤- تطبق على العاملين بعض الوقت، عند الاقتضاء، نفس القواعد المطبقة على العاملين طيلة الوقت المماثلين فيما يتعلق بجدولة الإجازة السنوية والعمل في أيام الراحة المعتادة والعطلات العامة.
- ١٥- تتخذ، عند الاقتضاء، تدابير للتغلب على القيود المحددة التي يواجهها العاملون بعض الوقت في الحصول على التدريب وفرص الترقية المهنية والتنقل المهني.
- ١٦- تكيف أحكام نظم الضمان الاجتماعي القانونية القائمة على النشاط المهني التي قد تثبط اللجوء إلى العمل بعض الوقت أو قبوله، وبوجه خاص الأحكام التي:
- (أ) تؤدي إلى اشتراكات أعلى نسبياً للعاملين بعض الوقت، ما لم تكن هذه الاشتراكات مبررة بإعانات مقابلة أعلى نسبياً،
- (ب) تخفض بإفراط وبدون مبررات معقولة إعانات البطالة التي يحصل عليها العاطلون عن العمل الذين يقبلون مؤقتاً عملاً بعض الوقت،
- (ج) تشدد أكثر - عند احتساب إعانات الشيخوخة - على الدخل المنخفض من العمل بعض الوقت الذي يؤدي أثناء الفترة السابقة على التقاعد وحدها.
- ١٧- ينظر أصحاب العمل في اتخاذ تدابير تسهل الحصول على عمل بعض الوقت على كل مستويات المنشأة، بما في ذلك الوظائف الماهرة والإدارية عند الاقتضاء.
- ١٨- (١) يولي أصحاب العمل، عند الاقتضاء، اهتماماً لما يلي:
- (أ) الطلبات التي يقدمها العاملون بعض الوقت لتحويلهم إلى عمل طيلة الوقت قد يتوفر في المنشأة،
- (ب) الطلبات التي يقدمها العاملون بعض الوقت لتحويلهم إلى عمل طيلة الوقت قد يتوفر في المنشأة،
- (٢) يوفر أصحاب العمل في الوقت المناسب للعاملين معلومات عن الوظائف بعض الوقت وطيلة الوقت المتوفرة داخل المنشأة لتسهيل تحويل العاملين من عمل طيلة الوقت إلى عمل بعض الوقت وبالعكس.
- ١٩- لا يشكّل رفض العامل التحويل من عمل طيلة الوقت إلى عمل بعض الوقت أو العكس، في حد ذاته، أساساً صالحاً لإنهاء استخدامه، وهذا دون المساس بإمكانية إنهاء الاستخدام، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، لأسباب أخرى يمكن أن تترتب على مقتضيات تشغيل المنشأة المعنية.
- ٢٠- يمنح العاملون - حيثما تسمح الظروف الوطنية أو الظروف على مستوى المنشأة - الحق في التحويل إلى عمل بعض الوقت في الحالات التي تبرر ذلك مثل الحمل أو الحاجة إلى رعاية ابن صغير أو فرد معوق أو مريض من أفراد أسرة العامل المباشرة، ثم العودة فيما بعد إلى العمل طيلة الوقت.
- ٢١- حيثما تتوقف التزامات أصحاب العمل على عدد من يستخدمونهم من عمال، يحسب العاملون بعض الوقت كعاملين طيلة الوقت. على أنه يجوز عند الاقتضاء حساب العاملين بعض الوقت بما يتناسب مع عدد ساعات عملهم، شريطة أن يحسبوا كعاملين طيلة الوقت إذا كانت هذه الالتزامات تتعلق بالحماية المشار إليها في المادة ٤ من الاتفاقية.
- ٢٢- تنشر المعلومات عن تدابير الحماية المطبقة على العمل بعض الوقت، وعن الترتيبات العملية لمختلف نظم العمل بعض الوقت.

اتفاقية السلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل، ١٩٨١

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف حيث عقد دورته السابعة والستين في ٣ حزيران/يونيه ١٩٨١،

وإذ قرّر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالسلامة والصحة وبيئة العمل، وهي موضوع البند السادس من جدول أعمال الدورة،

وإذ عزم أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية،

يعتمد في هذا اليوم الثاني والعشرين من حزيران/يونيه عام واحد وثمانين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي ستمسّى اتفاقية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١.

الجزء الأول - النطاق والتعريف

المادة ١

١- تنطبق هذه الاتفاقية على جميع فروع النشاط الاقتصادي.

٢- يجوز لأيّ دولة عضو تصدّق هذه الاتفاقية، بعد التشاور بأسرع ما يمكن مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنية، أن تستثني من تطبيقها، جزئياً أو كلياً، فروعاً معينة من النشاط الاقتصادي تنشأ بشأنها مشاكل خاصة ذات طابع هام، مثل الشحن البحري أو صيد الأسماك.

٣- تبين كلّ دولة عضو تصدّف هذه الاتفاقية في التقرير الأول عن تطبيق الاتفاقية، الذي تقدّمه بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية، الفروع التي استثنتها وفقاً للفقرة ٢ من هذه المادة، مع بيان أسباب هذا الاستثناء، وتوضح التدابير المتخذة لتوفير حماية كافية لعمال الفروع المستثناة، وتبين في التقارير اللاحقة أيّ تقدّم محرز صوب توسيع نطاق التطبيق.

المادة ٢

١- تنطبق هذه الاتفاقية على جميع العمال في فروع النشاط الاقتصادي التي تدخل في نطاقها.

٢- يجوز لأيّ دولة عضو تصدّق هذه الاتفاقية، بعد التشاور بأسرع ما يمكن مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال المعنيين، أن تستثني من تطبيقها، جزئياً أو كلياً، فئات عمال محدودة تنشأ بشأنها صعوبات معينة.

٣- تبين كلّ دولة عضو تصدّق هذه الاتفاقية في التقرير الأول عن تطبيق الاتفاقية، الذي تقدّمه بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية، أيّ فئات محدودة من العمال قد تكون مستثناة وفقاً للفقرة ٢ من هذه المادة، مع بيان أسباب هذا الاستثناء، وتبين في التقارير اللاحقة أيّ تقدّم محرز صوب توسيع نطاق التطبيق.

المادة ٣

في مفهوم هذه الاتفاقية:

- (أ) تشمل عبارة "فروع النشاط الاقتصادي" جميع الفروع التي يستخدم فيها عمال، بما فيها الخدمة العامة،
- (ب) يعني تعبير "العمال" جميع الأشخاص المستخدمين، بما في ذلك موظفو الدولة،
- (ج) يعني تعبير "مكان العمل" جميع الأماكن التي يجب على العمال أن يكونوا فيها أو أن يذهبوا إليها لداعي عملهم، وتكون تحت رقابة صاحب العمل بصورة مباشرة أو غير مباشرة،
- (د) يشمل تعبير "اللوائح" جميع النصوص التي تضي عليها السلطة أو السلطات المختصة قوة القانون،
- (هـ) لا يعني تعبير "الصحة" في علاقتها بالعمل مجرد عدم وجود مرض أو عجز، فهو يشمل أيضاً العناصر البدنية والعقلية التي تؤثر على الصحة وتتعلق مباشرة بالسلامة والقواعد الصحية في العمل.

الجزء الثاني - مبادئ السياسة الوطنية

المادة ٤

- ١- تقوم كل دولة عضو بصياغة وتنفيذ سياسة وطنية متسقة بشأن السلامة المهنية والصحة المهنية وبيئة العمل وبمراجعتها بصورة دورية، في ضوء الأوضاع والممارسات الوطنية، وبالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال.
- ٢- يكون هدف هذه السياسة هو الوقاية من الحوادث والأضرار الصحية الناتجة عن العمل أو المتصلة به أو التي تقع أثناءه، بالحد من أسباب المخاطر التي تنطوي عليها بيئة العمل إلى أقصى حد ممكن ومعقول.

المادة ٥

- توضع عند صياغة السياسة المشار إليها في المادة ٤ من هذه الاتفاقية في الاعتبار مجالات العمل الرئيسية التالية، بقدر مساهمها بالسلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل:
- (أ) تصميم العناصر المادية للعمل (أماكن العمل، بيئة العمل، الأدوات، الآلات والمعدات، المواد والعوامل الكيميائية والفيزيائية والحيوية، طرائق العمل)، واختبارها واختيارها، واستبدالها وتركيبها، وترتيبها، واستعمالها وصيانتها،
 - (ب) العلاقات بين عناصر العمل المادية والأشخاص الذين ينفذون العمل أو يشرفون عليه، وتكييف الآلات والمعدات وأوقات العمل، وتنظيم العمل وطرائق العمل وفقاً لقدرات العمال البدنية والعقلية،
 - (ج) التدريب، بما في ذلك التدريب التكميلي اللازم، وكفاءات وحوافز الأشخاص الذين يشتركون، بصفة أو أخرى، في تحقيق مستويات مناسبة من السلامة والصحة،
 - (د) الاتصال والتعاون على مستويات فريق العمل والمنشأة، وعلى جميع المستويات الأخرى الملائمة حتى المستوى الوطني، وبما في ذلك هذا المستوى،
 - (هـ) حماية العمال وممثلهم من التدابير التأديبية بسبب أفعال قاموا بها كما ينبغي وبما يتفق مع السياسة المشار إليها في المادة ٤ من هذه الاتفاقية.

المادة ٦

توضح في صيغة السياسة المشار إليها في المادة ٤ من هذه الاتفاقية الوظائف والمسؤوليات

المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيّتين وبيئة العمل لكلّ من السلطات العامّة، وأصحاب العمل، والعمّال وغيرهم، مع مراعاة طابع التكامل بين هذه المسؤوليّات والأوضاع والممارسات الوطنيّة.

المادة ٧

يستعرض وضع السلامة والصحة المهنيّتين وبيئة العمل على فترات ملائمة، إمّا بصورة كليّة أو لقطاعات مفردة، من أجل تحديد المشاكل الرئيسيّة واستنباط طرائق فعّالة لمعالجتها، وتعيين أولويّات العمل، وتقييم النتائج.

الجزء الثالث - العمل على المستوى الوطني

المادة ٨

تتخذ كل دولة عضو، عن طريق القوانين أو اللوائح أو أيّة طريقة أخرى تتفق مع الظروف والممارسات الوطنيّة، وبالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمّال المعنيين، ما قد يلزم من خطوات لتنفيذ المادة ٤ من هذه الاتفاقية.

المادة ٩

يومّن إنفاذ القوانين واللوائح المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيّتين وبيئة العمل بنظام للتفتيش كافٍ ومختص.

المادة ١٠

تتخذ تدابير لتقديم إرشادات لأصحاب العمل والعمّال لمساعدتهم على إنجاز التزاماتهم القانونيّة.

المادة ١١

تكفل السلطة المختصة، إنفاذاً للسياسة المشار إليها في المادة ٤ من هذه الاتفاقية، التقدّم في الاضطلاع بالوظائف التالية:

(أ) تحديد الشروط التي تنظم أعمال تصميم وبناء وتخطيط المنشآت، وبدء عمليّاتها، وإدخال تغييرات رئيسيّة تؤثر فيها وتغييرات في الأغراض المحددة لها، وأمان المعدات التقنيّة المستعملة في العمل وكذلك تطبيق الإجراءات التي تحددها السلطات المختصة، وذلك عندما تقتضي طبيعة ودرجة المخاطر ذلك،

(ب) تحديد طرائق العمل والمواد وعوامل التعرّض التي يجب منعها، أو تقييدها، أو إخضاعها لتصريح من السلطة أو السلطات المختصة أو لمراقبتها، وتؤخذ في الاعتبار الأخطار الصحيّة التي تنجم عن التعرّض لعدّة مواد أو لعدّة عوامل في آن واحد،

(ج) وضع وتطبيق إجراءات بشأن قيام أصحاب العمل، وعند الاقتضاء مؤسّسات التأمين وغيرها من المعنيين مباشرة، بالإبلاغ عن الحوادث والأمراض المهنيّة، وإعداد إحصاءات للحوادث والأمراض المهنيّة،

(د) إجراء تحقيقات، عندما يتبيّن أنّ حالات الحوادث المهنيّة، أو الأمراض المهنيّة، أو أضرار صحيّة أخرى تحدث أثناء العمل أو تكون لها صلة به، تعكس وجود أوضاع خطيرة،

- (هـ) نشر معلومات، سنوياً، عن التدابير المتخذة وفقاً للسياسة المشار إليها في المادة ٤ من هذه الاتفاقية وعن الحوادث المهنية، والأمراض المهنية، والأضرار الصحية الأخرى التي تحدث أثناء العمل أو تكون لها صلة به،
- (و) إدخال أو توسيع نظم فحص العوامل الكيميائية والفيزيائية والحيوية من حيث خطورتها على صحة العمال، مع مراعاة الأوضاع والإمكانات الوطنية.

المادة ١٢

- تتخذ تدابير، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، للتأكد من أو أولئك الذين يصممون الآلات أو المعدات أو المواد للاستعمال المهني، أو يصنعونها، أو يستوردونها، أو يجهزونها، أو ينقلونها:
- (أ) يتحققون بأنفسهم، إلى الحد الممكن والمعقول، من أن الآلات أو المعدات أو المواد لا ترتب أخطاراً على سلامة وصحة أولئك الذين يستعملونها الاستعمال الصحيح،
- (ب) يوفرون معلومات بشأن الطريقة الصحيحة لتركيب واستعمال الآلات والمعدات والاستخدام السليم للمواد، ومعلومات عن أخطار الآلات والمعدات وعن الخصائص الخطيرة للمواد الكيميائية وللعوامل أو المنتجات الفيزيائية والحيوية، وكذلك تعليمات بشأن كيفية تجنب الأخطار،
- (ج) يجرّون دراسات وبحوثاً، أو يلمون بصورة وثيقة بالمعارف العلمية والتقنية اللازمة لتلبية الالتزامات الواردة في الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من هذه المادة.

المادة ١٣

تكفل الحماية للعامل، الذي ينسحب من موقع عمل يعتقد لسبب معقول أنه يشكل تهديداً وشيكاً وخطيراً لحياته أو صحته، مما قد يرتبه انسحابه من عواقب، وفقاً للأوضاع والممارسات الوطنية.

المادة ١٤

تتخذ تدابير من أجل إدخال مسائل السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، بطريقة تتفق مع الأوضاع والممارسات الوطنية، على جميع مستويات التعليم والتدريب بما في ذلك التعليم العالي التقني والطبي والمهني، بصورة تغطي احتياجات تدريب جميع العمال.

المادة ١٥

- ١- تتخذ كل دولة عضو، ضماناً لاتساق السياسة المشار إليها في المادة ٤ من هذه الاتفاقية والتدابير التي تتخذ لتطبيقها، وبعد التشاور بأسرع ما يمكن مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال ومع هيئات أخرى عند الاقتضاء، ترتيبات مناسبة للأوضاع والممارسات الوطنية لتكفل التنسيق الضروري بين مختلف السلطات والهيئات المكلفة بتنفيذ الجزأين الأول والثاني من هذه الاتفاقية.
- ٢- تشمل هذه الترتيبات إقامة هيئة مركزية، كلما اقتضت الظروف ذلك وسمحت به الأوضاع والممارسات الوطنية.

الجزء الرابع - العمل على مستوى المنشأة

المادة ١٦

- ١- يطلب من أصحاب العمل أن يؤمنوا، إلى الحد الممكن والمعقول، أن تكون أماكن العمل،

- والآلات، والمعدات وطرائق التنفيذ الخاضعة لإشرافهم مأمونة ولا تشكل خطراً على الصحة.
- ٢- يطلب من أصحاب العمل أن يؤمنوا، إلى الحد الممكن والمعقول، أن تكون المواد والعوامل الكيميائية والفيزيائية والحيوية الخاضعة لإشرافهم دون خطر على الصحة عندما تتخذ تدابير كافية للحماية.
- ٣- يطلب من أصحاب العمل أن يوفرُوا، عند الاقتضاء، ما يكفي من الملابس والمعدات الواقية لكي يمكن، إلى الحد الممكن والمعقول، تفادي خطر الحوادث أو الآثار الضارة بالصحة.

المادة ١٧

عندما تقوم منشأتان أو أكثر بأنشطة في مكان عمل واحد في آن معاً، تتعاون هذه المنشآت في تطبيق هذه الاتفاقية.

المادة ١٨

يطلب من أصحاب العمل أن تتخذ، عند الاقتضاء، ترتيبات لمواجهة الطوارئ والحوادث، بما في ذلك ترتيبات كافية للإسعافات الأولية.

المادة ١٩

توضع ترتيبات على مستوى المنشأة يمكن بموجبها:

- (أ) للعمال أن يتعاونوا أثناء أداء عملهم لتمكين صاحب العمل من إنجاز الالتزامات التي تفقع على عاتقه،
- (ب) لممثلي العمال في منشأة أن يتعاونوا مع صاحب العمل في مجال السلامة والصحة المهنية،
- (ج) لممثلي العمال في منشأة تلقي معلومات كافية عن التدابير التي يتخذها صاحب العمل لتأمين السلامة والصحة المهنية وأن يستشيروا المنظمات الممثلة لهم بشأن هذه المعلومات شريطة عدم إفشائهم للأسرار التجارية،
- (د) للعمال وممثليهم في منشأة أن يدرّبوا تدريباً ملائماً في مجال السلامة والصحة المهنية،
- (هـ) للعمال وممثليهم في منشأة، وعند الاقتضاء، للمنظمات الممثلة لهم، أن يستعملوا، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، عن جميع جوانب السلامة والصحة المهنية المتصلة بعملهم، وأن يستشيرهم صاحب العمل في هذا الشأن، ولهذا الغرض، يجوز استدعاء مستشارين من خارج المنشأة باتفاق الطرفين،
- (و) للعامل أن يبلغ رئيسه المباشر فوراً بأيّة حالة يعتقد، لسبب معقول، أنّها تشكل تهديداً وشيكاً وخطيراً لحياته أو صحته، ولا يمكن لصاحب العمل أن يطالب العمال بالعودة إلى موقع عمل يستمر فيه تهديد وشيك وخطير للحياة أو الصحة حتى يتخذ تدابير علاجية، عند الاقتضاء.

المادة ٢٠

يشكّل التعاون بين الإدارة والعمال و/أو ممثليهم في المنشأة أحد العناصر الأساسية في التدابير التنظيمية وغيرها من التدابير التي تتخذ وفقاً للمواد ١٦ إلى ١٩ من هذه الاتفاقية.

المادة ٢١

لا يرتب اتخاذ تدابير السلامة والصحة المهنية أيّة مصاريف يتحمّلها العمال.

التوصية رقم ١١٤

توصية بشأن السلامة والصحة المهنيّتين وبيئة العمل، ١٩٨١

إنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، وعقد دورته السابعة والستين في ٣ حزيران/يونيه ١٩٨١؛

وإذ قرّر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالسلامة والصحة وبيئة العمل، وهي موضوع البند السادس في جدول أعمال الدورة؛

وإذ عزم على أن تأخذ هذه المقترحات شكل توصية تكمل اتفاقية السلامة والصحة المهنيّتين، ١٩٨١،

يعتمد، في هذا اليوم الثاني والعشرين من حزيران/يونيه عام واحد وثمانين وتسعمائة وألف، التوصية التالية التي سوف يشار إليها بتوصية السلامة والصحة المهنيّتين، ١٩٨١:

أولاً - النطاق والتعاريف

١- (١) ينبغي أن تنطبق أحكام اتفاقية السلامة والصحة المهنيّتين، ١٩٨١ (المساواة فيما بعد "الاتفاقية") وأحكام هذه التوصية، على جميع فروع النشاط الاقتصادي وعلى جميع فئات العمّال، إلى أقصى حد ممكن.

(٢) ينبغي العمل على اتخاذ التدابير اللازمة والممكنة عملياً لشمول العاملين لحسابهم الخاص بحماية مماثلة لتلك التي تنص عليها الاتفاقية وهذه التوصية.

٢- لأغراض هذه التوصية:

(أ) تشمل عبارة "فروع النشاط الاقتصادي" كافة الفروع التي يستخدم فيها عمّال، بما فيها الخدمة العامّة؛

(ب) يشمل تعبير "العمّال" كافة الأشخاص المستخدمين، بما فيهم مستخدمو الدولة؛

(ج) تشمل عبارة "مكان العمل" جميع الأماكن التي يتعيّن على العمّال أن يكونوا فيها أو أن يتوجّهوا إليها بسبب عملهم، والتي تقع تحت الإشراف المباشر أو غير المباشر لصاحب العمل؛

(د) يشمل تعبير "اللوائح" كافة الأحكام التي تضيف عليها الهيئة أو الهيئات المختصة قوّة القانون؛

(هـ) لا يدل تعبير "الصحة"، فيما يتعلّق بالعمل، على مجرد عدم الإصابة بمرض أو عاهة، بل يشمل أيضاً العوامل البدنية والعقلية التي تؤثر على الصحة وترتبط مباشرة بالسلامة والقواعد الصحية في العمل.

ثانياً - المجالات التقنية للإجراءات

٣- تنفيذاً للسياسة المشار إليها في المادة ٤ من الاتفاقية، ينبغي اتخاذ التدابير الملائمة، مع مراعاة مختلف فروع النشاط الاقتصادي وأنواع العمل، وكذلك مبدأ إعطاء الأولوية للقضاء على المخاطرة في مهدها، لا سيما في الميادين التالية:

- (أ) تصميم أماكن العمل، واختيار موقعها، وخواصها المعماريّة، وإنشائها، وصيانتها، وإصلاحها، وتعديلها، ومنافذ الدخول إليها والخروج منها؛
- (ب) إضاءة أماكن العمل، وتهويتها، وترتيبها، ونظافتها؛
- (ج) درجة الحرارة ودرجة الرطوبة وحركة الهواء في أماكن العمل؛
- (د) تصميم الآلات والمعدّات التي يمكن أن تكون مصدرًا للمخاطر، وتركيبها، واستخدامها، وصيانتها، واختبارها وفحصها، وعند الاقتضاء، الموافقة عليها والتخلي عنها؛
- (هـ) الوقاية من الإجهاد البدني أو العقلي المؤذي، الناجم عن ظروف العمل؛
- (و) مناولة الحمولات والمواد وتكديسها وتخزينها، يدويًا أو آليًا؛
- (ز) استخدام الكهرباء؛
- (ح) صناعة المواد والعناصر الخطرة، وتعبئتها، ووضع البطاقات عليها، ونقلها، وخبزنها، واستعمالها، وتصريف نفاياتها وبقاياها، وعند الاقتضاء الاستعاضة عنها بمواد أو عناصر أخرى غير خطيرة أو أقلّ خطرًا؛
- (ط) الحماية من الإشعاعات؛
- (ي) الوقاية من المخاطر المهنيّة الناجمة عن الضجيج والاهتزاز، ومكافحتها والحماية منها؛
- (ك) مراقبة الجوّ والعوامل المحيطة الأخرى في أماكن العمل؛
- (ل) الوقاية من المخاطر الناجمة عن الضغوط الجويّة العالية والمنخفضة، ومكافحتها؛
- (م) الوقاية من الحرائق والانفجارات، والتدابير الواجب اتّخاذها في حالة الحريق أو الانفجار؛
- (ن) تصميم، وصناعة، وتوفير، واستخدام، وصيانة، واختبار معدّات الوقاية الشخصية والألبسة الواقية؛
- (س) التجهيزات الصحيّة، ومرافق المياه، وأماكن تبديل وحفظ الثياب، وتوفير مياه الشرب، وأي مرافق مفيدة أخرى مرتبطة بالسلامة والصحة المهنيّتين؛
- (ع) الإسعافات الأوليّة؛
- (ف) وضع خطط للطوارئ؛
- (ص) الإشراف على صحة العمّال.

ثالثاً - الإجراءات على الصعيد الوطني

٤- ينبغي للسلطة أو السلطات المختصة في كلّ بلد، تنفيذاً للسياسة المشار إليها في المادة ٤ من الاتفاقية، وأخذة في الحسبان الميادين التقنية للإجراءات المبينة في الفقرة ٣ من هذه التوصية:

- (أ) أن تسنّ أو توافق على لوائح أو مدونات للإرشادات العمليّة أو على أيّ استعدادات أخرى مناسبة بشأن السلامة والصحة المهنيّتين وبيئة العمل، أخذة في الحسبان الروابط بين السلامة والصحة، من جهة، وساعات العمل وفترات الاستراحة، من جهة أخرى؛

- (ب) أن تعيد النظر من وقت لآخر في النصوص التشريعية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، وفي الاستعدادات الموضوعية أو الموافق عليها عملاً بالفقرة الفرعية (أ) من هذه الفقرة، وذلك على ضوء الخبرة المكتسبة وأوجه التقدم في مجال العلم والتكنولوجيا؛
- (ج) أن تطلع بدراسات وبحوث ترمي إلى التعرف على المخاطر وإيجاد وسائل للتغلب عليها، أن تشجع مثل هذه الدراسات والبحوث؛
- (د) أن تقدم المعلومات والمشورة اللازمة لأصحاب العمل والعمال بطريقة ملائمة، وأن تعزز أو تسهل التعاون بين هؤلاء ومنظماتهم، من أجل القضاء على المخاطر أو الحد منها، إلى أبعد حد ممكن عملياً؛ وينبغي، عند الاقتضاء، تأمين برامج تدريب خاصة للعمال المهاجرين بلغتهم الأم؛
- (هـ) أن تستعد بتدابير محددة لتفادي الكوارث، ولتنسيق الإجراءات التي ينبغي أن تتخذ على مستويات مختلفة، وتوحي الاتساق بين هذه الإجراءات، وخاصة في المناطق الصناعية التي تقع فيها مشاريع تنطوي على مخاطر كبيرة بالنسبة للعمال وللرسان الذين يقيمون في المناطق المحيطة بها؛
- (و) أن تؤمن الاتصال الوثيق مع نظام الإنذار الدولي بالمخاطر التي تهدد سلامة وصحة العمال، الذي أقيم في إطار منظمة العمل الدولية؛
- (ز) أن تستعد بتدابير ملائمة لرعاية العمال المعوقين.
- ٥- ينبغي، لدى وضع نظام التفتيش المنصوص عليه في الفقرة ١ من المادة ٩ من الاتفاقية، الاهتداء بأحكام اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧، واتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩، دون الإخلال بما ترتبه هاتان الاتفاقيتان من التزامات على الدول الأعضاء التي قامت بتصديقهما.
- ٦- ينبغي للسلطة أو السلطات المختصة، عند الاقتضاء، وبالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال المعنيين، تعزيز التدابير في ميدان ظروف العمل بما يتفق والسياسة المشار إليها في المادة ٤ من الاتفاقية.
- ٧- ينبغي أن تكون الأهداف الرئيسية للترتيبات المشار إليها في المادة ١٥ من الاتفاقية:
- (أ) تنفيذ أحكام المادتين ٤ و٧ من الاتفاقية؛
- (ب) تنسيق ممارسة الوظائف المسندة إلى السلطة أو السلطات المختصة عملاً بالمادة ١١ من الاتفاقية والفقرة ٤ من هذه التوصية؛
- (ج) تنسيق أنشطة السلطات العامة، وأصحاب العمل ومنظماتهم، ومنظمات العمال وممثليهم، وغير ذلك من الأشخاص المعنيين أو الهيئات المعنية، في ميدان السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، على الصعيد الوطني أو الإقليمي أو المحلي؛
- (د) تعزيز تبادل وجهات النظر والمعلومات والخبرات على الصعيد الوطني، أو على مستوى الصناعات أو فروع النشاط الاقتصادي.
- ٨- ينبغي قيام تعاون وثيق بين السلطات العامة والمنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال، وكذلك الهيئات الأخرى المعنية، في وضع التدابير اللازمة لرسم وتطبيق السياسة المشار إليها في المادة ٤ من الاتفاقية.
- ٩- ينبغي أن تشمل إعادة النظر المشار إليها في المادة ٧ من الاتفاقية خصوصاً وضع العمال الأكثر عرضة للتأثر، كالمعوقين مثلاً.

رابعاً - الإجراءات على مستوى المنشأة

- ١٠- يمكن أن تشمل الالتزامات التي تقع على أصحاب العمل من أجل تحقيق الهدف المحدد في المادة ١٦ من الاتفاقية، حسبما تقتضيه مختلف فروع النشاط الاقتصادي وأنواع العمل، ما يلي:
- (أ) توفير وصيانة أماكن العمل والآلات والمعدات، وإتباع طرائق عمل آمنة وغير خطيرة على الصحة بالقدر المستطاع والمعقول؛
- (ب) إعطاء التعليمات الضرورية وتوفير التدريب الضروري، مع مراعاة وظائف وقدرات فئات العمال المختلفة؛
- (ج) تأمين الإشراف الكافي على العمل وأساليبه، وعلى تطبيق واستخدام تدابير السلامة والصحة المهنيّتين؛
- (د) وضع ترتيبات تنظيمية فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنيّتين وبيئة العمل، تتناسب مع حجم المنشأة وطبيعة أنشطتها؛
- (هـ) تزويد العامل، بلا مقابل، بما يكفي من الألبسة والمعدات الشخصية الواقية التي يكون من الحكمة اقتضاؤها عندما تتعذر الوقاية من المخاطر أو مكافحتها بطريقة أخرى؛
- (و) التحقق من أن تنظيم العمل، لاسيّما فيما يتعلق بساعات العمل وفترات الاستراحة، لا يضرّ بالسلامة والصحة المهنيّتين؛
- (ز) اتخاذ كلّ التدابير المستطاعة والمعقولة من أجل القضاء على الإجهاد البدني والعقلي المفرط؛
- (ح) إجراء دراسات وبحوث أو، بطريقة أخرى، متابعة تطوّرات المعارف العلمية والتقنيّة الضرورية للالتزام بالنصوص الواردة أعلاه.

١١- إذا ما حدث أن اضطلعت منشأتان أو أكثر بأنشطة في آن معاً وفي مكان عمل واحد، ينبغي لها أن تتعاون في تطبيق الأحكام المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيّتين وبيئة العمل، دون أن يكون في ذلك مساس بمسؤوليّة كلّ منشأة فيما يتعلق بصحة وسلامة مستخدميها. وعند الاقتضاء، ينبغي للسلطة أو للسلطات المختصة أن تفرض الأساليب العامّة لهذا التعاون.

١٢- (١) ينبغي أن تتضمن الإجراءات التي تتخذ لتسهيل التعاون المشار إليه في المادة ٢٠ من الاتفاقية، في حال ملائمة وضرورة ذلك، تعيين مندوبين عن العمال لشؤون السلامة، ولجان عمالية معنيّة بالسلامة والصحة، و/أو لجان مشتركة معنيّة بالسلامة والصحة بما يتفق والممارسة الوطنية؛ وفي اللجان المشتركة المعنيّة بالسلامة والصحة، ينبغي أن يكون تمثيل العمال مساوياً على الأقل لتمثيل أصحاب العمل.

(٢) ينبغي لمندوبي العمال لشؤون السلامة، وللجان العمالية والمعنيّة بالسلامة والصحة، وللجان المشتركة المعنيّة بالسلامة والصحة، أو، عند الاقتضاء، لممثلين آخرين عن العمال:

- (أ) أن يتم تزويدهم بمعلومات وافية عن شؤون السلامة والصحة، وتمكينهم من دراسة العوامل التي تؤثر على السلامة والصحة، وتشجيعهم على اقتراح تدابير في هذا الشأن؛
- (ب) أن يستشاروا عند التفكير في اتخاذ تدابير هامة جديدة بشأن السلامة والصحة، وذلك قبل تنفيذها، وأن يسعوا إلى الحصول على تأييد العمال لهذه التدابير؛
- (ج) أن يستشاروا عندما يعتزم إدخال تعديلات في أساليب العمل، أو في مضمونه، أو تنظيمه، ممّا قد يكون له تأثير على سلامة وصحة العمال؛

- (د) أن تكفل حمايتهم من التسريح وغيره من التدابير الضارّة لدى ممارستهم لوظائفهم في مجال السلامة والصحة المهنيّتين بوصفهم ممثلين للعمال أو أعضاء في اللجان المعنيّة بالسلامة والصحة؛
- (هـ) أن يكون في وسعهم الإسهام في عمليّة اتّخاذ القرارات على مستوى المنشأة، فيما يتعلّق بشؤون السلامة والصحة؛
- (و) أن توفّر لهم سبل الوصول إلى كافّة أرجاء مكان العمل، وأن يكون في وسعهم الاتّصال بالعمال بشأن وسائل السلامة والصحة خلال ساعات العمل وفي مكان العمل؛
- (ز) أن يتمتّعوا بحريّة الاتّصال بمفتّشي العمل؛
- (ح) أن يكون في وسعهم الإسهام في المفاوضات التي تجري في المنشأة بشأن مسائل السلامة والصحة؛
- (ط) أن يفسح لهم وقت معقول خلال ساعات العمل ذات الأحر لممارسة وظائفهم المتعلقة بالسلامة والصحة، ولتلقّي التدريب المتّصل بهذه الوظائف؛
- (ي) أن يستعينوا بمتخصّصين يسدون لهم المشورة بشأن مشاكل خاصّة تتعلّق بالسلامة والصحة؛
- ١٣- ينبغي النصّ، عندما يكون ذلك ضروريّاً لأنشطة المنشأة، وممكناً من الناحية العمليّة بالنسبة لحجمها، على ما يلي:
- (أ) إتاحة دائرة للصحة المهنيّة ودائرة للسلامة في إطار المنشأة، بالاشتراك مع منشآت أخرى، أو بموجب ترتيبات مع هيئة خارجيّة؛
- (ب) الاستعانة بمتخصّصين لإسداء المشورة بشأن مشاكل خاصّة تتعلّق بالسلامة والصحة المهنيّتين، أو للإشراف على تطبيق التدابير المتّخذة لحلّها.
- ١٤- ينبغي أن يلزم أصحاب العمل، عندما تبرر طبيعة العمليّات في منشأتهم ذلك، بأن يعرضوا كتابياً السياسة والترتيبات التي يتبعونها في ميدان السلامة والصحة المهنيّتين، ومختلف المسؤوليّات الممارسة بموجب هذه الترتيبات، وأن يطلعوا جميع العمال على هذه المعلومات، بلغة أو وسيلة يسهل عليهم فهمها.
- ١٥- (١) ينبغي أن يلزم أصحاب العمل بالتحقّق بانتظام من تنفيذ المعايير المنطبقة بشأن السلامة والصحة المهنيّتين، عن طريق رصد البيئة المحيطة مثلاً، أو إجراء فحص منهجي للوضع فيما يتعلّق بالسلامة، من وقت لآخر.
- (٢) ينبغي أن يلزم أصحاب العمل بفتح سجلّات للمعلومات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيّتين وبيئة العمل، حسبما تراه السلطة أو السلطات المختصة ضروريّاً؛ ويمكن أن تشمل هذه السجلّات بيانات جميع الحوادث والإصابات المهنيّة القابلة للإبلاغ والتي تقع أثناء العمل أو ترتبط به، وبيانات التصاريح والاستثناءات الممنوحة بموجب قوانين أو لوائح في هذا الشأن، ولأية شروط قد يخضع لها منح هذه التصاريح والاستثناءات، والشهادات المتعلقة بالإشراف على صحة العمال في المنشأة، والبيانات المتعلقة بالتعرّض لمواد أو عناصر محدّدة.
- ١٦- ينبغي أن تستهدف الترتيبات المنصوص عليها في المادة ١٩ من الاتّفاقيّة تأمين قيام العمال بما يلي:
- (أ) إيلاء قدر معقول من الاهتمام بسلامتهم الخاصّة وسلامة الأشخاص الآخرين الذين يحتمل أن يتأثروا بتصرّفات هؤلاء أو إهمالهم في العمل؛

- (ب) الامتثال للتعليمات المعطاة من أجل ضمان السلامة والصحة لهم وللآخرين، والالتزام بإجراءات السلامة والصحة؛
- (ج) استخدام تجهيزات السلامة ومعدات الوقاية على نحو صحيح، وعدم تعطيلها؛
- (د) إبلاغ رئيسهم المباشر فوراً عن أي وضع يعتقدون محقّقين بأنّه قد يمثّل خطراً، وليس في مقدورهم تصحيحه بأنفسهم؛
- (هـ) الإبلاغ عن أي حادث أو إصابة يقعان أثناء العمل أو يتّصلان به.
- ١٧- لا ينبغي اتخاذ أيّة إجراءات تسيء إلى عامل بسبب تقديمه، بنية سليمة، تظلماً يعتبره إخلالاً بالشروط القانونيّة، أو نقصاً خطيراً في التدابير التي يتّخذها صاحب العمل في ميدان السلامة والصحة المهنيّتين وبيئة العمل.

المبادئ والحقوق الأساسية

- المساواة في الأجور، الاتفاقية رقم ١٠٠ والتوصية رقم ٩٠
- التمييز (في الاستخدام والمهنة)، الاتفاقية رقم ١١١ والتوصية رقم ١١١
- الحد الأدنى للسنة، الاتفاقية رقم ١٣٨ والتوصية رقم ١٤٦
- أسوأ أشكال عمل الأطفال، الاتفاقية رقم ١٨٢ والتوصية رقم ١٩٠
- الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، الاتفاقية رقم ٨٧ والاتفاقية رقم ٩٨
- العمل الجبري، الاتفاقية رقم ٢٩ والتوصية رقم ٣٥
- إلغاء العمل الجبري، الاتفاقية رقم ١٠٥

حماية الأمومة، العمل والعائلة

- حماية الأمومة، الاتفاقية رقم ١٠٠ والتوصية رقم ٩٥ والاتفاقية رقم ١٨٣ والتوصية رقم ١٩١
- العمال ذوي المسؤوليات العائلية، الاتفاقية رقم ١٥٦ والتوصية رقم ١٦٥

تعزيز الاستخدام

- سياسة العمالة، الاتفاقية رقم ١٢٢ والتوصية رقم ١٢٢ والتوصية رقم ١٦٩
- تنمية الموارد البشرية، الاتفاقية رقم ١٤٢ والتوصية رقم ١٥٠
- إنهاء الاستخدام، الاتفاقية رقم ١٥٨ والتوصية رقم ١٦٦

ظروف العمل

- اتفاقية العمل ليلاً، الاتفاقية رقم ٨٩ وبروتوكول عام ١٩٩٠ والاتفاقية رقم ١٧١ والتوصية رقم ١٧٨
- العمل في المنزل، الاتفاقية رقم ١٧٧ والتوصية رقم ١٨٤
- العمل بعض الوقت، الاتفاقية رقم ١٧٥ والتوصية رقم ١٨٢
- السلامة والصحة المهنتين، الاتفاقية رقم ١٥٥ وبروتوكول عام ٢٠٠٢ والتوصية رقم ١٦٤

العمال المهاجرين

- العمال المهاجرين، الاتفاقية رقم ٩٧ والتوصية رقم ٨٦ والاتفاقية رقم ١٤٣ والتوصية رقم ١٥١

اتفاقية بشأن العمال المهاجرين (مراجعة ١٩٤٩)

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته الثانية
والثلاثين في ٨ حزيران/يونيه ١٩٤٩،
وإذ قرّر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بمراجعة اتفاقية العمال المهاجرين، التي اعتمدها
المؤتمر في دورته الخامسة والعشرين، والمتضمنة في البند الحادي عشر من جدول أعمال هذه الدورة؛
وإذ رأى أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية،
يعتمد في هذا اليوم الأول من تموز/يوليه عام تسع وأربعين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية
التي ستسمى اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩:

المادة ١

تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تسري عليها هذه الاتفاقية بأن تضع تحت تصرف
مكتب العمل الدولي وأي دولة عضو أخرى، بناء على طلبها:
(أ) معلومات عن السياسات والتشريعات الوطنية المتعلقة بالهجرة إلى الخارج والهجرة الوافدة،
(ب) معلومات عن الأحكام الخاصة المتعلقة بالهجرة من أجل العمل وظروف عمل ومعيشة العمال
المهاجرين،
(ج) معلومات عن الاتفاقات العامة والترتيبات الخاصة التي تعقدها الدولة العضو بشأن هذه المسائل.

المادة ٢

تتعهد كل دولة عضو تسري عليها هذه الاتفاقية بأن تقيم أو تتحقق من وجود إدارة مناسبة تقدّم
خدمات مجانية لمساعدة العمال المهاجرين، وبوجه خاص لتزويدهم بمعلومات صحيحة.

المادة ٣

١- تتعهد كل دولة عضو تسري عليها هذه الاتفاقية بأن تتخذ، بقدر ما تسمح به القوانين واللوائح
الوطنية، كل الإجراءات المناسبة لمكافحة الدعايات المضللة فيما يتعلق بالهجرة إلى الخارج والهجرة الوافدة.
٢- تتعاون كل دولة عضو، عند الاقتضاء، مع الدول الأعضاء الأخرى في تحقيق هذه الغاية.

المادة ٤

تتخذ كل دولة عضو، عند الاقتضاء وفي حدود ولايتها القضائية، تدابير لتسهيل مغادرة وسفر واستقبال العمال المهاجرين.

المادة ٥

تتعهد كل دولة عضو تسري عليها هذه الاتفاقية بأن تقيم، في حدود ولايتها القضائية، أقساماً طبية مناسبة تكون مسؤولة عن:

- (أ) التحقق عند الضرورة، سواء عند مغادرة العمال المهاجرين وأفراد أسرهم المصرح لهم بمرافقتهم أو بالحقاق بهم، ووقت وصولهم على السواء، من أن حالتهم الصحية مرضية،
- (ب) ضمان تمتع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم برعاية طبية كافية وظروف صحية جيدة عند مغادرتهم بلدهم، وأثناء سفرهم، وعند وصولهم إلى الجهة التي يقصدونها.

المادة ٦

١- تتعهد كل دولة عضو تسري عليها هذه الاتفاقية بأن تتيح دون تمييز على أساس الجنسية أو العرق أو الديانة أو الجنس للمهاجرين الوافدين الموجودين بصورة قانونية على أراضيها، معاملة لا تقل مواتاة عن المعاملة التي تتيحها لمواطنيها، وذلك بالنسبة لما يلي:

- (أ) المسائل التالية إذا كانت تنظمها القوانين أو اللوائح الوطنية أو كانت خاضعة لرقابة السلطات الإدارية:
- "١" الأجور، بما فيها الإعانات العائلية إذا كانت تشكل جزءاً من الأجر، وساعات العمل، وترتيبات العمل الإضافي، والأجازات مدفوعة الأجر، والقيود المفروضة على العمل في المنزل، والحد الأدنى لسن الاستخدام، والتلمذة الصناعية والتدريب، وعمل النساء، وعمل الأحداث،
- "٢" عضوية المنظمات النقابية والتمتع بالمزايا التي تتيحها الاتفاقات الجماعية،
- "٣" السكن؛

(ب) الضمان الاجتماعي (أي الأحكام القانونية المتعلقة بإصابات العمل، والوضع، والمرض، والعجز، والشيخوخة، والوفاة، والبطالة، والمسؤوليات العائلية، وأي حالة أخرى يغطيها نظام الضمان الاجتماعي وفقاً للقوانين أو اللوائح الوطنية)، شريطة التقييد بما يلي:

"١" الترتيبات المناسبة التي قد تكون موضوعة للحفاظ على الحقوق المكتسبة والحقوق الجاري اكتسابها،

"٢" الترتيبات الخاصة التي تقررها القوانين واللوائح الوطنية في بلد المهجر فيما يتعلق بالإعانات أو أجزاء الإعانات التي تدفع بكاملها من الصناديق العامة، وبالإعانات التي تدفع للأشخاص الذين لا يفون بشروط دفع الاشتراكات المقررة لاستحقاق معاش التقاعد العادي؛

(ج) الضرائب أو الرسوم أو الاشتراكات المستحقة على العامل بحكم عمله،

(د) الإجراءات القانونية المتعلقة بالمسائل المشار إليها في هذه الاتفاقية.

٢- في حالة الدول الاتحادية، تنطبق أحكام هذه المادة بقدر ما تكون المسائل التي تعالجها منظمة عن طريق القوانين أو اللوائح الاتحادية أو خاضعة لإشراف السلطات الاتحادية. وتحدد كل دولة عضو مدى وطريقة تطبيق هذه الأحكام فيما يتعلق بالمسائل التي تنظمها قوانين أو لوائح الولايات أو المقاطعات أو الكانتونات المكونة للاتحاد أو تخضع لإشراف سلطاتها الإدارية. وتبين الدولة العضو في تقاريرها السنوية التي تقدمها عن تطبيق هذه الاتفاقية مدى تنظيم المسائل التي تعالجها هذه المادة

عن طريق القوانين أو اللوائح الاتحاديّة أو خضوع هذه المسائل لإشراف السلطات الإداريّة الاتحاديّة. وفيما يتعلق بالمسائل التي تنظمها قوانين أو لوائح الولايات أو المقاطعات أو الكانتونات المكوّنة للاتحاد أو تخضع لإشراف سلطاتها الإداريّة، تتخذ الدولة العضو الإجراءات التي تنصّ عليها الفقرة ٧ (ب) من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدوليّة.

المادة ٧

- ١- تتعهد كلّ دولة عضو تسري عليها هذه الاتفاقية بأن تتعاون إدارة الاستخدام والإدارات الأخرى المعنية فيها بالهجرة مع الإدارات المناظرة لها في الدول الأعضاء الأخرى.
- ٢- تتعهد كلّ دولة عضو تسري عليها هذه الاتفاقية بضمان أن تكون الخدمات التي تقدّمها إدارات الاستخدام العامّة فيها للعمال المهاجرين مجانيّة.

المادة ٨

- ١- لا يجوز أن يعاد العامل المهاجر الذي قبل للعمل على أساس دائم ولأفراد أسرته المصرّح لهم بمرافقته أو الالتحاق به، إلى بلده الأصلي أو إلى البلد الذي هاجر منه، بسبب عدم تمكنه من مواصلة عمله لإصابته بمرض أو وقوع حادث له بعد وصوله، ما لم يرغب الشخص المعنيّ في ذلك أو ينصّ عليه اتفاق دولي تكون الدولة العضو طرفاً فيه.
- ٢- يجوز للسلطة المختصة في بلد الهجرة، في حالة قبول العمال المهاجرين على أساس دائم فيه بمجرد وصولهم إليه، أن تقرّر عدم سريان أحكام الفقرة ١ من هذه المادة إلا بعد انقضاء فترة معقولة لا تتجاوز بأيّ حال خمس سنوات اعتباراً من تاريخ قبول هؤلاء المهاجرين.

المادة ٩

تتعهد كلّ دولة عضو تسري عليها هذه الاتفاقية بأن تسمح للعمال المهاجرين بتحويل الجزء الذي يرغبونه من كسبهم ومدّخراتهم، مع مراعاة الحدود التي تسمح بها القوانين أو اللوائح الوطنيّة المتعلقة بإخراج وإدخال النقد.

المادة ١٠

إذا كان عدد المهاجرين من أرض دولة عضو إلى أرض دولة عضو أخرى كبيراً إلى حدّ ما، تعقد السلطات المختصة في هذه الأراضي اتفاقات فيما بينها، حيثما كان ذلك ضرورياً أو مرغوباً، لتنظيم المسائل ذات الاهتمام المشترك التي تنشأ عن تطبيق أحكام هذه الاتفاقية.

المادة ١١

- ١- في مفهوم هذه الاتفاقية، تعني عبارة "العامل المهاجر" شخصاً يهاجر من بلد إلى بلد آخر بغية شغل وظيفة بخلاف عمل لا يكون لحسابه الخاص، وتشمل أي شخص يقبل قانوناً بوصفه عاملاً مهاجراً.
- ٢- لا تنطبق هذه الاتفاقية على:

- (أ) أعمال الحدود،
- (ب) الأشخاص الذين يمارسون مهنة حرّة والفنّانيين ودخلوا البلد لفترة قصيرة،
- (ج) البحّارة.

التوصية رقم ٨١

توصية بشأن العمال المهاجرين (مراجعة ١٩٤٩)

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته الثانية والثلاثين في ٨ حزيران/يونيه ١٩٤٩.
وإن قرّر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بمراجعة توصية العمال المهاجرين، ١٩٣٩، وتوصية العمال المهاجرين (التعاون بين الدول)، ١٩٣٩، اللتين اعتمدهما المؤتمر في دورته الخامسة والعشرين، والمتضمنة في البند الحادي عشر من جدول أعمال هذه الدورة،
وإن قرّر أن تأخذ هذه المقترحات شكل توصية،
يعتمد في هذا اليوم الأول من تموز/يوليه عام تسع وأربعين وتسعمائة وألف التوصية التالية التي ستسمى توصية العمال المهاجرين (مراجعة) ١٩٤٩:
إن المؤتمر،
وقد اعتمد اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩،
وإن يرغب في استكمال أحكامها بتوصية،
يوصي بما يلي:

أولاً

١- في مفهوم هذه التوصية:

- (أ) تعني عبارة "العامل المهاجر" شخصاً يهاجر من بلد إلى آخر للعمل بأي شكل غير العمل لحسابه الخاص، وتشمل أي شخص يقبل نظامياً بوصفه عاملاً مهاجراً،
- (ب) تعني كلمة جلب:
- "١" تشغيل شخص موجود في إقليم ما لحساب صاحب عمل موجود في إقليم آخر،
- "٢" أو التعهد لشخص موجود في إقليم ما بتوفير عمل له في إقليم آخر،
- بالإضافة إلى اتخاذ أي ترتيبات تتعلق بالعمليات المشار إليها في البندين "١" و"٢" بما فيها البحث عن المهاجرين وانتقاؤهم وإعدادهم للسفر،
- (ج) تعني كلمة "تقديم" أي عمليات ترمي إلى ضمان أو تسهيل وصول الأشخاص الذين يتم جلبهم بالمعنى المبين في الفقرة الفرعية (ب) من هذه المادة إلى إقليم ما، أو قبولهم في هذا الإقليم،

(د) تعني كلمة "توظيف" أي عمليّات ترمي إلى ضمان أو تسهيل تشغيل الأشخاص الذين يتمّ تقديمهم بالمعنى المبين في الفقرة الفرعية (ج) من هذه المادة.

٢- في مفهوم هذه التوصية، تفسّر الإشارة إلى الحكومة أو السلطة المختصة في الإقليم المهاجر منه، في حالة المهاجرين من اللاجئين أو المرشحين، بأنها تقصد أي هيئة مقامة وفقاً لأحكام صكّ دولي ومكلفة بحماية اللاجئين والمرشحين الذين لا يتمتعون بحماية أي حكومة.

٣- لا تنطبق هذه التوصية على:

- (أ) عمال الحدود،
- (ب) أصحاب المهن الحرة والفنانين إذا كان دخولهم البلد قصير الأجل،
- (ج) البحارة.

ثانياً

٤- (١) تتمثل السياسة العامة للدول الأعضاء، في تهيئة واستغلال كلّ فرص العمل الممكنة، وتسهّل لهذا الغرض التوزيع الدوليّ للأيدي العاملة، وبوجه خاصّ انتقالها من البلدان التي يوجد فيها فائض منها إلى البلدان التي تفتقر إليها.

(٢) تولى كلّ دولة عضو في التدابير التي تتخذها الاعتبار الواجب لوضع الأيدي العاملة الوطنية، وتستثير الحكومة منظمات أصحاب العمل والعمال المعنية في كلّ المسائل العامة المتعلقة بالهجرة من أجل العمل.

ثالثاً

٥- (١) يعهد بإدارة قسم الخدمات المجانية الذي يقام في كلّ بلد لمساعدة المهاجرين وعائلاتهم، وبوجه خاصّ لتزويدهم بالمعلومات الصحيحة، إلى:

- (أ) السلطات العامة،
- (ب) أو منظمة تطوعية واحدة أو أكثر لا تدار بغرض الربح، وتوافق السلطات العامة عليها لهذا الغرض، وتخضع لإشراف هذه السلطات.
- (ج) أو السلطات العامة بالنسبة لجزء من هذه الخدمات ومنظمة تطوعية واحدة أو أكثر تفي بالشروط المبينة في الفقرة الفرعية (ب) من هذه الفقرة، بالنسبة لجزئها الآخر.

(٢) يقدّم هذا القسم المشورة للمهاجرين وأسرههم بلغاتهم أو لهجاتهم، أو على الأقلّ بلغة يستطيعون فهمها، بشأن المسائل المتعلقة بالهجرة إلى الخارج، والهجرة الوافدة، وظروف العمل والمعيشة بما فيها الظروف الصحية في المكان المقصود، والعودة إلى بلدهم الأصلي أو البلد الذي هاجروا منه، وبشكل عام بشأن أيّ مسائل أخرى قد تهمهم بصفقتهم مهاجرين.

(٣) يقدّم هذا القسم المهاجرين وأسرههم تسهيلات بشأن استيفاء الإجراءات الإدارية والإجراءات الأخرى التي قد تتطلبها عودة المهاجرين إلى بلدهم الأصلي أو البلد الذي هاجروا منه.

(٤) لتسهيل تكيّف المهاجرين، تنظّم عند الضرورة دورات تحضيرية لتعريف المهاجرين بالظروف العامة وأساليب العمل السائدة في بلد المهجر ولتعليمهم لغة هذا البلد. وتتفق البلدان المرسلّة والبلدان المستقبلة على تنظيم هذه الدورات.

٦- تضع كل دولة عضو تحت تصرف مكتب العمل الدولي والدول الأعضاء الأخرى، عند الطلب، معلومات عن قوانينها ولوائحها المتعلقة بالهجرة إلى الخارج، بما فيها الأحكام الإدارية المتعلقة بالقيود المفروضة على الهجرة والتسهيلات التي تمنح للمهاجرين إلى الخارج، وكذلك تفاصيل مفيدة عن فئات الأشخاص الراغبين في الهجرة.

٧- تضع كل دولة عضو تحت تصرف مكتب العمل الدولي والدول الأعضاء الأخرى، عند الطلب معلومات عن قوانينها ولوائحها المتعلقة بالهجرة الوافدة، بما فيها الأحكام الإدارية المتعلقة بتصاريح الدخول في حال لزومها، وعن أعداد المهاجرين المطلوبين ومؤهلاتهم المهنية، وعن قوانينها ولوائحها التي تحكم قبول المهاجرين في العمل، وعن أي تسهيلات خاصة تمنح للمهاجرين، وأي تدابير ترمي إلى تسهيل تكيفهم مع التنظيم الاقتصادي والاجتماعي في بلد المهجر.

٨- يراعى بقدر الإمكان انقضاء فترة زمنية معقولة بين نشر وبدء نفاذ أي حكم يعدل شروط السماح بالهجرة إلى الخارج أو الهجرة الوافدة أو استخدام المهاجرين حتى يمكن اخطار الأشخاص الذين يستعدون للهجرة بذلك في الوقت المناسب.

٩- تتخذ ترتيبات للإعلان بصورة كافية وفي الأوقات المناسبة عن أهم الأحكام المشار إليها في الفقرة السابقة، على أن يتم هذا الإعلان باللغات التي تشيع معرفتها بين المهاجرين.

١٠- تسهل الهجرة عن طريق تدابير مناسبة ترمي إلى:

- (أ) ضمان تزويد العمال المهاجرين عند الضرورة بما يكفي من أماكن السكن والطعام والملابس عند وصولهم إلى بلد المهجر،
- (ب) توفير التدريب المهني عند الضرورة لتمكين العمال المهاجرين من اكتساب المؤهلات اللازمة في بلد المهجر،
- (ج) السماح للعمال المهاجرين بتحويل الجزء الذي يرغبونه من كسبهم ومدخراتهم، مع مراعاة الحدود التي تسمح بها القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بإخراج وإدخال النقد،
- (د) وضع ترتيبات لتحويل رؤوس أموال العمال المهاجرين إلى بلد المهجر في حالة الهجرة الدائمة، إذا رغبوا في ذلك، وفي الحدود التي تسمح بها القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بإخراج وإدخال النقد.
- (هـ) تيسير التحاق المهاجرين وأفراد أسرهم بالمدارس.

١١- تقدم المساعدة للمهاجرين وأفراد أسرهم في الوصول إلى تسهيلات الترفيه والرعاية، وتتخذ عند الضرورة إجراءات لضمان تمتعهم بتسهيلات خاصة أثناء فترة استقرارهم الأولى في بلد المهجر.

١٢- تقدم المساعدة الطبية للمهاجرين بموجب ترتيبات الهجرة الجماعية التي تنفذ تحت إشراف الحكومات بنفس الطريقة التي تقدم بها للمواطنين.

رابعاً

١٣- (١) تشترط الدول الأعضاء عند الضرورة ولصالح المهاجر على أي وسيط يضطلع بطلب أو تقديم أو توظيف عمال مهاجرين لحساب صاحب عمل أن يحمل تفويضاً مكتوباً من هذا الأخير أو وثيقة أخرى تثبت أنه يعمل لحسابه.

(٢) توضع هذه الوثيقة باللغة الرسمية للبلد المهاجر منه أو تترجم إلى هذه اللغة، وتتضمن كل التفاصيل اللازمة عن صاحب العمل، وطبيعة ونطاق عمليات الجلب أو التقديم أو التوظيف الموكولة إلى الوسيط، والعمل المعروض بما في ذلك أجره.

١٤- (١) يجري الانتقاء التقني للعمال المهاجرين بحيث لا يحدّ الهجرة إلا بأدنى قدر ممكن مع ضمان أهليّتهم لأداء العمل المطلوب.

(٢) يعهد بالمسؤوليّة عن هذا الانتقاء إلى:

(أ) هيئات رسميّة،

(ب) أو هيئات خاصّة في إقليم المهجر عند الاقتضاء، على أن تكون مخوّلة بذلك حسب الأصول، وخاضعة لإشراف السلطة المختصّة في الإقليم المهاجر منه إذا كانت مصلحة المهاجرين تقتضي ذلك.

(٣) يخضع الحقّ في إجراء هذا الانتقاء لشرط الحصول على تصريح مسبق من السلطة المختصّة في الإقليم الذي تجري فيه هذه العمليّة، وذلك في الحالات وبالشروط التي تقرّها قوانين ولوائح هذا الإقليم، أو التي تقرّر بالاتفاق بين حكومة الإقليم المهاجر منه وحكومة إقليم المهجر.

(٤) يقوم ممثل للسلطة المختصّة في إقليم المهجر، حيثما أمكن، بفحص العمال العازمين على الهجرة قبل مغادرتهم للإقليم الذي يهاجرون منه، وذلك لأغراض الانتقاء المهنيّ والطبيّ.

(٥) إذا كانت عمليّات الجلب على قدر كاف من الاتّساع، توضع ترتيبات تكفل اتصالاً وتشاوراً وثيقين بين السلطات المختصّة في الإقليم المهاجر منه وإقليم المهجر.

(٦) تجري العمليّات المشار إليها في الفقرات الفرعية السابقة من هذه الفقرة على أقرب ما يمكن من المكان الذي يجلب منه العازمون على الهجرة.

١٥- (١) تتخذ ترتيبات يتفق عليها من أجل السماح لأيّ عامل مهاجر يتمّ تقديمه على أساس دائم بأن يرافقه أفراد أسرته أو يلحقوا به.

(٢) يسهّل كلّ من البلد المهاجر منه وبلد المهجر، بوجه خاصّ، حركة أفراد أسرة مثل هذا المهاجر المصرّح لهم بمرافقته أو اللحاق به.

(٣) في مفهوم هذه الفقرة، يشمل أفراد أسرة العامل المهاجر زوجته وأولاده القصر، وينظر بعين العطف في طلبات إدراج شمول أفراد آخرين من أسرته ممن يعولهم.

خامساً

١٦- (١) يتمّ بقدر الإمكان قبول العمال المهاجرين المصرّح لهم بالإقامة في إقليم ما وأفراد أسرهم المصرّح لهم بمرافقتهم أو اللحاق بهم، في العمل بنفس الشروط المطبّقة على المواطنين.

(٢) في البلدان التي يخضع فيها استخدام المهاجرين لقيود، يوقف تطبيق هذه القيود بقدر الإمكان:

(أ) على المهاجرين الذين أقاموا إقامة نظاميّة في بلد ما لمدة معيّنة على ألاّ يتجاوز طولها خمس سنوات من حيث المبدأ،

(ب) على زوجات المهاجرين وأولادهم في سنّ العمل الذين صرّح لهم بمرافقتهم أو اللحاق بهم، وذلك وقت إيقاف تطبيقها على المهاجرين أنفسهم.

١٧- في البلدان التي يوجد بها عدد كبير إلى حدّ ما من العمال المهاجرين، تخضع شروط استخدام هؤلاء العمال لإشراف خاصّ، ويضطلع بهذا الإشراف، حسب الظروف، إمّا إدارة تفتيش خاصّة أو مفتشو العمل أو غيرهم من الموظفين المتخصصين في هذا العمل.

سادساً

١٨- (١) إذا قبل عامل مهاجر بشكل نظامي في إقليم دولة عضو، تمتنع هذه الدولة بقدر الإمكان عن إبعاد هذا الشخص أو أفراد أسرته عن إقليمها بسبب انعدام موارده أو وضع سوق العمل ما لم يكن هناك اتفاق معقود في هذا الشأن بين السلطات المختصة في الإقليم المهاجر منه وإقليم المهجر المعنيين.

(٢) ينص مثل هذا الاتفاق على:

(أ) أن يؤخذ طول مدة إقامة المهاجر المذكور في إقليم المهجر بعين الاعتبار، وأنه لا يجوز من حيث المبدأ إبعاد أي مهاجر عن هذا الإقليم إذا كان يقيم فيه منذ أكثر من خمس سنوات،

(ب) أن يكون المهاجر قد استنفذ حقوقه في إعانات تأمين البطالة،

(ج) أن يكون المهاجر قد منح فترة اخطار معقوفة تسمح له على الأخص بتصفية ممتلكاته،

(د) أن تتخذ الترتيبات الضرورية لنقله هو وأفراد أسرته،

(هـ) أن تتخذ الترتيبات الضرورية لضمان معاملته هو وأفراد أسرته معاملة إنسانية،

(و) ألا تقع عليه نفقات عودته وعودة أفراد أسرته ونقل أمتعته المنزلية إلى مقصده النهائي.

١٩- تتخذ سلطات الأقاليم المعنية الخطوات المناسبة لاستشارة منظمات أصحاب العمل والعمال بشأن عمليات جلب العمال المهاجرين وتقديمهم وتوظيفهم.

سابعاً

٢٠- إذا عاد العمال المهاجرون أو أفراد أسرهم الذين احتفظوا بجنسية دولتهم الأصلية إلى بلدهم، يمنحهم هذا البلد حق الاستفادة من أي تدابير نافذة فيه بشأن مساعدة الفقراء والعاطلين عن العمل، وتشجيع إعادة استخدام العاطلين عن العمل، وذلك بإعفائهم من الالتزام بأي شرط يتعلق بالإقامة السابقة أو الخدمة السابقة في البلد أو المكان.

ثامناً

٢١- (١) تستكمل الدول الأعضاء في الحالات المناسبة اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩، والقرارات السابقة من هذه التوصية باتفاقات ثنائية تحدد طرائق تطبيق المبادئ الواردة في الاتفاقية والتوصية المذكورتين.

(٢) تراعي الدول الأعضاء عند عقد هذه الاتفاقات أحكام الاتفاق النموذجي المرفق بهذه التوصية في وضع البنود المناسبة لتنظيم الهجرة بقصد العمل، وتنظيم شروط تنقل واستخدام المهاجرين، بما فيهم اللاجئون والمرحلون.

مرفق

اتفاق نموذجي بشأن الهجرة المؤقتة والدائمة بقصد العمل بما في ذلك هجرة اللاجئين والمرحلين.

المادة ١- تبادل المعلومات

١- ترسل السلطة المختصة في إقليم المهجر دورياً إلى السلطة المختصة في الإقليم المهاجر منه [أو في حالة اللاجئين والمرحلين إلى أي هيئة مقامة وفقاً لأحكام صك دولي ومكلفة بحماية اللاجئين والمرحلين الذين لا يتمتعون بحماية أي حكومة] معلومات مناسبة عن:

- (أ) الأحكام التشريعية والإدارية المتعلقة بدخول المهاجرين وأسرهم واستخدامهم وإقامتهم واستيطانهم.
- (ب) عدد وفئات المهاجرين المطلوبين ومؤهلاتهم المهنية.
- (ج) ظروف معيشة وعمل المهاجرين، وبوجه خاص تكاليف المعيشة والحد الأدنى للأجور طبقاً لفئات المهنة ومناطق الاستخدام، والعلوات الإضافية إن وجدت، وطبيعة الأعمال المتاحة، والمكافآت عند التعيين إن وجدت، ونظم الضمان الاجتماعي والمساعدة الطبية، والأحكام الخاصة بنقل المهاجرين وأدواتهم وممتلكاتهم، وظروف السكن وتوفير الأغذية والملابس، والتدابير المتعلقة بتحويل مدخرات المهاجرين وغيرها من المبالغ المستحقة بمقتضى هذا الاتفاق.
- (د) التسهيلات الخاصة المتاحة للمهاجرين، إن وجدت،
- (هـ) تسهيلات التعليم العام والتدريب المهني للمهاجرين.
- (و) التدابير الرامية إلى تشجيع التكيف السريع للمهاجرين،
- (ز) الإجراءات والرسميات اللازمة للتجنس.
- ٢- تبلغ السلطة المختصة في الإقليم المهاجر منه [أو في حالة اللاجئيين والمرحلين أي هيئة مقامة وفقاً لأحكام صك دولي ومكلفة بحماية اللاجئيين والمرحلين الذين يتمتعون بحماية أي حكومة] هذه المعلومات إلى الأشخاص المعنيين أو الأجهزة المعنية.
- ٣- ترسل السلطة المختصة في الإقليم المهاجر منه [أو في حالة اللاجئيين والمرحلين أي هيئة مقامة وفقاً لأحكام صك دولي ومكلفة بحماية اللاجئيين والمرحلين الذي لا يتمتعون بحماية أي حكومة] دورياً إلى السلطة المختصة في بلد المهجر معلومات مناسبة عن:
- (أ) الأحكام التشريعية والإدارية المتعلقة بالهجرة إلى الخارج.
- (ب) عدد العازمين على الهجرة ومؤهلاتهم المهنية فضلاً عن تركيب أسرهم،
- (ج) نظام الضمان الاجتماعي،
- (د) التسهيلات الخاصة المتاحة للمهاجرين، إن وجدت،
- (هـ) البيئة وظروف المعيشة التي اعتاد عليها المهاجرون،
- (و) الأحكام النافذة بشأن إخراج رؤوس الأموال.
- ٤- تبلغ السلطة المختصة في بلد المهجر هذه المعلومات إلى الأشخاص المعنيين أو الأجهزة المعنية.
- ٥- يرسل كل من الأطراف المعنية المعلومات المشار إليها في الفقرات ١ إلى ٤ السابقة إلى مكتب العمل الدولي أيضاً.

المادة ٢- إجراءات مكافحة الدعاية المضللة

- ١- يتفق الطرفان على أن يتخذ كل منهما في أراضيه كل الإجراءات الممكنة ضد الدعاية المضللة فيما يتعلق بالهجرة إلى الخارج والهجرة الوافدة، بقدر ما تسمح به القوانين واللوائح الوطنية.
- ٢- تحقيقاً لهذه الغاية، يعمل الطرفان عند الاقتضاء بالتعاون مع السلطات المختصة في البلدان المعنية الأخرى.

المادة ٣- الإجراءات الإدارية

يتفق الطرفان على اتخاذ تدابير بغرض تعجيل وتبسيط تنفيذ الإجراءات الإدارية المتعلقة بمغادرة المهاجرين، وبقدر الإمكان أفراد أسرهم، وسفرهم ودخولهم وإقامتهم واستيطانهم. وتتضمن هذه التدابير توفير خدمات الترجمة عند الضرورة.

المادة ٤- صلاحية الوثائق

١- يحدّد الطرفان الشروط التي ينبغي تحققها من أجل الاعتراف في إقليم المهجر بأي وثيقة صادرة بشأن المهاجرين وأفراد أسرهم عن السلطة المختصة في الإقليم المهاجر منه [أو الصادرة في حالة اللاجئ والمرحّلين عن أي هيئة مقامة وفقاً لأحكام صكّ دولي ومكلفة بحماية اللاجئ والمرحّلين الذين لا يتمتعون بحماية أي حكومة] فيما يتعلق بما يلي:

(أ) الحالة المدنية،

(ب) الوضع القانوني،

(ج) المؤهلات المهنية،

(د) التعليم العام والتدريب المهني.

(هـ) الاشتراك في نظم الضمان الاجتماعي.

٢- يحدّد الطرفان كذلك نطاق هذا الاعتراف.

٣- [في حالة اللاجئ والمرحّلين، تعترف السلطة المختصة في إقليم المهجر بصلاحيّة أي وثيقة سفر تصدرها السلطة المختصة في البلد المهاجر منه عوضاً عن جواز السفر الوطني، وبوجه خاص وثائق السفر الصادرة بمقتضى شروط اتفاق دولي (مثل وثيقة السفر الصادرة حسب اتفاق ١٥ تشرين الأوّل/أكتوبر ١٩٤٦ وجواز نانسين).]

المادة ٥- شروط الهجرة ومعاييرها

١- يشترك الطرفان في تحديد ما يلي:

(أ) الاشتراطات الواجب توفرها في المهاجرين وأفراد أسرهم من حيث السنّ والقدرة البدنية والصحة فضلاً عن المؤهلات المهنية اللازمة لمختلف فروع النشاط الاقتصادي ولمختلف فئات المهن،

(ب) فئات أفراد أسر المهاجرين المصرّح لهم بمرافقتهم أو اللّحاق بهم.

٢- كما يجدر الطرفان وفقاً لأحكام المادة ٢٨ من هذا الاتفاق:

(أ) أعداد المهاجرين الذين يمكن جلبهم خلال فترة زمنية محدّدة وفئاتهم المهنية.

(ب) مناطق الجلب ومناطق التوظيف والتوطين [إلاّ أنّه في حالة اللاجئ والمرحّلين، يتمّ تحديد مناطق الجلب حصراً من قبل أيّ هيئة مقامة وفقاً لأحكام صكّ دولي ومكلفة بحماية اللاجئ والمرحّلين الذين لا يتمتعون بحماية أي حكومة].

٣- يحدّد الطرفان المعايير التي تحكم الانتقاء التقني للمهاجرين لضمان جلب المهاجرين اللّازمين لتلبية الاحتياجات التقنية لإقليم المهجر، والقادرين على التكيف بسهولة مع الظروف في هذا الإقليم.

٤- يراعي الطرفان عند وضع هذه المعايير ما يلي:

- (أ) بالنسبة للانتقاء الطبي:
 "١" طبيعة الفحص الطبي الذي سيخضع له المهاجرون (الفحص الطبي العام، الفحص بالأشعة السينية، الفحوص المخبرية، الخ...د)
 "٢" وضع قوائم بالأمراض والعيوب البدنية التي تشكل إعاقة واضحة أمام الاستخدام في مهن معينة،
 "٣" الشروط الصحية الدنيا المقررة في الاتفاقيات الصحية الدولية والمتعلقة بحركة السكان من بلد إلى آخر،
 (ب) بالنسبة للانتقاء المهني:
 "١" المؤهلات المطلوبة من المهاجرين من أجل كل مهنة أو مجموعة من المهن،
 "٢" المهن البديلة التي تتطلب مؤهلات أو قدرات مشابهة من العمال، وذلك لتلبية احتياجات مهم معينة يصعب جلب أعداد كافية من العمال المؤهلين لها،
 "٣" تطور الاختبارات النفسية-التقنية،
 (ج) بالنسبة للانتقاء على أساس سن المهاجرين: المرونة في تطبيق معايير السن لمراعاة متطلبات مختلف المهن، من ناحية، وتفاوت قدرات مختلف الأفراد في سن معينة، من ناحية أخرى.

المادة ٦- تنظيم الجلب والتقديم والتوظيف

- ١- تحدّد السلطات المختصة في الأقاليم المعنية [أو في حالة اللاجئيين والمرحلين أي هيئة مقامة وفقاً لأحكام صك دولي ومكلفة بحماية اللاجئيين والمرحلين الذين لا يتمتعون بحماية أي حكومة، من ناحية، والسلطة المختصة في إقليم المهجر من ناحية أخرى] الهيئات أو الأشخاص الذين يقومون بعمليات جلب وتقديم وتوظيف المهاجرين وأفراد أسرهم، بشرط موافقة الطرفين.
 ٢- مع مراعاة أحكام الفقرات التالية، يقتصر حق القيام بعمليات الجلب والتقديم والتوظيف على:
 (أ) مكاتب الاستخدام العامة أو غيرها من الهيئات العامة في الإقليم الذي تجرى فيه هذه العمليات،
 (ب) الهيئات العامة التابعة لإقليم آخر غير الإقليم الذي تجرى فيه العمليات والمصرح لها بالعمل في هذا الإقليم بالاتفاق بين الطرفين،
 (ج) أي هيئة تقام وفقاً لأحكام صك دولي.
 ٣- كما يجوز، بقدر ما تسمح به القوانين واللوائح الوطنية لكل من الطرفين وبشرط موافقة وإشراف سلطاتهما المختصة، أن يضطلع بعمليات الجلب والتقديم والتوظيف:
 (أ) صاحب العمل المرتقب أو شخص في خدمته يعمل لحسابه،
 (ب) الوكالات الخاصة.

٤- لا يتحمل المهاجرون التكاليف الإدارية المترتبة على الجلب والتقديم والتوظيف.

المادة ٧- اختبارات الانتقاء

- ١- يخضع أي شخص ينوي الهجرة لاختبار مناسب في الإقليم المهاجر منه، على ألا يسبب له هذا الاختبار إلا أقل ما يمكن من المضايقات.
 ٢- يتفق الطرفان، فيما يتعلق بتنظيم انتقاء المهاجرين على ما يلي:

- (أ) الاعتراف بالهيئات الرسمية أو الهيئات الخاصة التي تصرّح لها السلطة المختصة في إقليم المهجر بإجراء عمليات الانتقال في الإقليم المهاجر منه، وعلى تركيب هذه الهيئات،
- (ب) تنظيم اختبارات الانتقال، والمراكز التي تجرى فيها، وتوزيع النفقات المترتبة على هذه الاختبارات،
- (ج) التعاون بين السلطات المختصة لدى الطرفين، وبوجه خاص بين أقسام الاستخدام التابعة لها، في تنظيم الانتقال.

المادة ٨- توعية ومساعدة المهاجرين

- ١- يتلقّى المهاجر الذي قبل بعد الفحص الطبي والاختبار المهنيّ في مركز التجمّع أو الانتقال، وبلغة يفهمها، كلّ المعلومات التي ما زال بحاجة إليها عن طبيعة العمل الذي استخدم من أجله، والمنطقة التي سيعمل فيها، والمنشأة التي عين فيها، وترتيبات سفره، وظروف المعيشة والعمل بما فيها الظروف الصحية وما يرتبط بها في البلد والمنطقة التي يتوجّه إليها.
- ٢- يتلقّى المهاجرون وأفراد أسرهم عند وصولهم إلى البلد الذي يقصدونه، وفي مركز الاستقبال إن وجد أو في مكان الإقامة، كلّ الوثائق التي يحتاجونها من أجل عملهم وإقامتهم واستيطانهم في هذا البلد، وكذلك المعلومات والتعليمات والمشورة بشأن ظروف المعيشة والعمل، وأي مساعدة أخرى قد يحتاجونها للتكيف مع الظروف في بلد المهجر.

المادة ٩- التعليم والتدريب المهنيّ

ينسّق الطرفان أنشطتهما المتعلقة بتنظيم الدورات التعليمية للمهاجرين، على أن تشمل معلومات عامّة عن بلد المهجر، وتعليم لغة هذا البلد، والتدريب المهنيّ.

المادة ١٠- تبادل المتدربين

يتفق الطرفان على تعزيز تبادل المتدربين، وعلى تحديد الشروط التي تحكم هذه المبادلات في اتفاق مستقلّ.

المادة ١١- شروط النقل

- ١- يتلقّى المهاجرون وأفراد أسرهم من السلطة المختصة في إقليم المهجر [أو في حالة اللاجئيين والمرحّلين من أيّ هيئة مقامة وفقاً لأحكام صكّ دولي ومكلفة بحماية اللاجئيين والمرحّلين الذين لا يتمتّعون بحماية أي حكومة] أي مساعدة قد يحتاجونها أثناء انتقالهم من مكان إقامتهم إلى مركز التجمّع أو الانتقال وأثناء إقامتهم في هذا المركز.
- ٢- تسهر السلطات المختصة في الإقليم المهاجر منه وإقليم الهجرة، كلّ منهما في حدود اختصاصها، على صحّة المهاجرين وأفراد أسرهم ورعايتهم وتقديم لهم المساعدة أثناء انتقالهم من مركز التجمّع أو الانتقال إلى مكان استخدامهم وأثناء إقامتهم في مركز الاستقبال إن وجد.
- ٣- ينقل المهاجرون وأفراد أسرهم بوسيلة تليق بالبشر وتتفق مع القوانين واللوائح النافذة.
- ٤- يتفق الطرفان على شروط وطرائق تطبيق أحكام هذه المادة.

المادة ١٢- نفقات السفر والمعيشة

يتفق الطرفان على وسائل تغطية تكاليف سفر المهاجرين وأفراد أسرهم من مكان إقامتهم إلى المكان الذي يقصدونه، وتكاليف معيشتهم أثناء السفر أو المرض أو الإقامة في مستشفى، فضلاً عن تكاليف نقل أمتعتهم الشخصية.

المادة ١٣- تحويل الأموال

- ١- تصرّح السلطة المختصة في الإقليم المهاجر منه، بقدر الإمكان وبما يتفق مع القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بإدخال وإخراج العملات الأجنبية، للمهاجرين وأفراد أسرهم بسحب أي مبالغ قد يحتاجونها من بلدهم من أجل بداية استيطانهم في الخارج، وتقديم لهم التسهيلات اللازمة لذلك.
- ٢- تصرّح السلطة المختصة في إقليم المهجر للمهاجرين، بقدر الإمكان وبما يتفق مع القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بإدخال وإخراج العملات الأجنبية، بأن يحولوا دورياً مدخراتهم وأي مبالغ مستحقة بمقتضى هذا الاتفاق إلى الإقليم الذي هاجروا منه، وتقديم لهم التسهيلات اللازمة لذلك.
- ٣- يتم تحويل الأموال المشار إليها في الفقرتين ١ و ٢ السابقتين بسعر الصرف الرسمي السائد.
- ٤- يتخذ الطرفان كل التدابير اللازمة لتبسيط وتعجيل الإجراءات الإدارية المتعلقة بتحويل الأموال بحيث توضع هذه الأموال في أقرب وقت ممكن تحت تصرف مستحقيها.
- ٥- يحدّد الطرفان ما إذا كان يجوز إلزام المهاجر بتحويل جزء من أجوره لإعالة عائلته الباقية في بلده أو في الإقليم الذي هاجر منه، وبأي شروط يتم هذا الإلزام.

المادة ١٤- التكيف والتجنس

تتخذ السلطة المختصة في إقليم المهجر تدابير لتسهيل تكيف المهاجرين وأفراد أسرهم مع الظروف المناخية والاقتصادية والاجتماعية السائدة فيه، ولتسهيل إجراءات تجنّسهم.

المادة ١٥- الإشراف على ظروف المعيشة والعمل

- ١- تتخذ ترتيبات تكفل إشراف السلطة المختصة أو الأجهزة المخولة بذلك قانوناً في إقليم المهجر على ظروف معيشة وعمل المهاجرين، بما فيها الظروف الصحية.
- ٢- في حالة المهاجرين المؤقتين، يتخذ الطرفان، عند الاقتضاء، ترتيبات تكفل تعاون الممثلين المعتمدين للإقليم المهاجر منه [أو في حالة اللاجئيين والمرحلين تعاون ممثلي أي هيئة مقامة وفقاً لأحكام صك دولي ومكلفة بحماية اللاجئيين والمرحلين الذين لا يتمتعون بحماية أي حكومة] مع السلطة المختصة أو الأجهزة المخولة قانوناً في إقليم الهجرة في تنفيذ هذا الإشراف.
- ٣- يتلقى المهاجرون، خلال فترة معينة يحدّد الطرفان طولها مساعدة خاصة في المسائل المتعلقة بشروط استخدامهم.
- ٤- يجوز أن تقدّم المساعدة المتعلقة بظروف استخدام ومعيشة المهاجرين إما من خلال إدارات تفتيش العمل النظامية في إقليم المهجر أو من خلال إدارات خاصة بالمهاجرين، بالتعاون عند الاقتضاء مع المنظمات التطوعية المعتمدة.
- ٥- تتخذ عند الاقتضاء ترتيبات تكفل تعاون ممثلي الإقليم المهاجر منه [أو في حالة اللاجئيين والمرحلين ممثلي أي هيئة مقامة وفقاً لأحكام صك دولي ومكلفة بحماية اللاجئيين والمرحلين الذين لا يتمتعون بحماية أي حكومة] مع هذه الإدارات.

المادة ١٦- تسوية المنازعات

- ١- إذا نشب نزاع بين مهاجر وصاحب عمله، يحقّ للمهاجر أن يلجأ إلى المحاكم المختصة أو تسوّى شكاواه بطريقة أخرى وفقاً لقوانين ولوائح إقليم المهجر.
- ٢- تقييم السلطات أي آلية أخرى لازمة لتسوية المنازعات المترتبة على هذا الاتفاق.

المادة ١٧- المساواة في المعاملة

- ١- تعامل السلطة المختصة في إقليم المهجر المهاجرين وأفراد أسرهم، فيما يتعلق بالأعمال التي يمكن أن يقبلوا فيها، معاملة لا تقلّ مواتاة عن المعاملة التي تمنحها لمواطنيها بمقتضى الأحكام القانونية أو الإدارية أو اتفاقات العمل الجماعية.
- ٢- تطبّق هذه المساواة في المعاملة، دون تمييز قائم على الجنسية أو العرق أو الديانة أو الجنس، على المهاجرين الموجودين بصورة قانونية في إقليم المهجر، وذلك بالنسبة لما يلي:
 - (أ) المسائل التالية إذا كانت منظمة بالقوانين أو اللوائح أو خاضعة لرقابة السلطات الإدارية:
 - ١" الأجور بما فيها التعويضات العائلية إذا كانت تشكل جزءاً من الأجر، وساعات العمل، وأيام الراحة الأسبوعية، وترتيبات العمل الإضافي، والأجازات مدفوعة الأجر، وغير ذلك من القواعد المتعلقة بالاستخدام بما في ذلك القيود المفروضة على العمل في المنزل وأحكام الحد الأدنى للسّن وعمل المرأة وعمل الأحداث.
 - ٢" الانضمام إلى النقابات والتمتع بمزايا المفاوضات الجماعية،
 - ٣" القبول في المدارس والتلمذة الصناعية، ودورات أو مدارس التدريب المهني أو التقني، على ألا يسيء ذلك إلى مواطني بلد المهجر،
 - ٤" تدابير الترفيه والرعاية،
 - (ب) الضرائب أو الرسوم أو الاشتراكات المترتبة على العمل والمدفوعة عن المستخدمين.
 - (ج) الصحة والسلامة والمساعدة الطبية،
 - (د) الإجراءات القانونية المتعلقة بالمسائل المشار إليها في هذا الاتفاق.

المادة ١٨- ممارسة الحرف والمهن وحق التملك

- تطبيق المساواة في المعاملة كذلك في المجالات التالية:
- (أ) ممارسة الحرف والمهن بالقدر الذي تسمح به القوانين واللوائح الوطنية،
 - (ب) حيازة وملكية ونقل ملكية العقارات في المناطق الحضرية أو الريفية.

المادة ١٩- الإمداد بالأغذية

تطبّق على المهاجرين وأفراد أسرهم نفس المعاملة التي تطبّق على العمّال الوطنيين في نفس المهنة فيما يتعلق بالإمداد بالأغذية.

المادة ٢٠- ظروف السكن

تكفل السلطة المختصة في إقليم المهجر توفير مساكن صحية ومناسبة للمهاجرين وأفراد أسرهم بقدر توفر اللازم منها.

المادة ٢١- الضمان الاجتماعي

- ١- يحدّد الطرفان في اتفاق مستقلّ أساليب تطبيق نظام للضمان الاجتماعي على المهاجرين ومغولهم.
- ٢- ينصّ الاتفاق المذكور على أن تتخذ السلطة المختصة في بلد المهجر تدابير لضمان تمتّع المهاجرين ومغولهم بمعاملة لا تقلّ مواتاة عن المعاملة التي يتمتّع بها مواطنوها، ما لم تكن هناك شروط خاصّة مفروضة على هؤلاء المواطنين فيما يتعلق بالإقامة.
- ٣- يتضمّن الاتفاق المذكور ترتيبات مناسبة للحفاظ على حقوق المهاجرين المكتسبة والجاري اكتسابها، على أن توضع الترتيبات مع مراعاة مبادئ اتفاقية الحفاظ على حقوق المهاجرين في المعاش، ١٩٣٥، أو أيّ مراجعة لهذه الاتفاقية.
- ٤- ينصّ الاتفاق المذكور على أن تتخذ السلطة المختصة في إقليم المهجر تدابير لمنح المهاجرين المؤقتين ومغولهم معاملة لا تقلّ مواتاة عن المعاملة التي تمنحها لمواطنيها، على أن توضع، في حالة نظم المعاشات الإلزامية، ترتيبات مناسبة للحفاظ على حقوق المهاجرين المكتسبة والجاري اكتسابها.

المادة ٢٢- عقود الاستخدام

- ١- يستند عقد العمل الفردي للمهاجرين في البلدان التي يتبع فيها نظام العقود النموذجية إلى عقد نموذجي يضعه الطرفان من أجل فروع النشاط الاقتصادي الرئيسيّة.
- ٢- يتضمّن عقد العمل الفردي الشروط العامّة للتعيين والاستخدام الواردة في العقد النموذجي ذي الصلة، ويترجم إلى لغة يفهمها المهاجر. وتسلم صورة منه للمهاجر قبل مغادرته الإقليم المهاجر منه أو في مركز الاستقبال عند وصوله إلى إقليم المهجر إذا اتفق الطرفان المعنيان على ذلك. وفي الحالة الأخيرة، يبلغ المهاجر كتابة قبل مغادرته، عن طريق وثيقة تتعلق به وحده أو بفوج من المهاجرين هو أحد أفرادها، بالفئة المهنية التي سيعيّن فيها وبشروط العمل الأخرى وخاصّة الحد الأدنى للأجر المضمون له.
- ٣- يحوي عقد العمل الفرديّ كلّ المعلومات الضرورية ومنها:
 - (أ) الاسم الكامل للعامل وتاريخ ومكان ولادته ووضعه العائلي ومكان إقامته وجلبه،
 - (ب) طبيعة العمل ومكان أدائه،
 - (ج) الفئة المهنية التي صنّف فيها،
 - (د) الأجر عن ساعات العمل العادية والعمل الإضافي والعمل الليلي والعطلات وكذلك طريقة دفعه،
 - (هـ) المكافآت والتعويضات والعلاوات إن وجدت،
 - (و) الظروف التي يسمح فيها لصاحب العمل بإجراء استقطاعات من الأجر ومدى هذه الاستقطاعات،
 - (ز) الظروف المتعلقة بالأغذية إذا كان على صاحب العمل تقديمها،
 - (ح) مدّة العقد وشروط تجديده وفسخه،
 - (ط) شروط السماح بدخول إقليم المهجر والإقامة فيه،
 - (ي) أسلوب تغطية تكاليف رحلة المهاجر وأفراد أسرته.
 - (ك) أسلوب تغطية تكاليف عودة المهاجر إلى بلده الأصلي أو، عند الاقتضاء، إلى الإقليم الذي هاجر منه، في حالة الهجرة المؤقتة،
 - (ل) الأسباب التي تسمح بإنهاء العقد قبل انتهاء مدّته.

المادة ٢٣- تغيير العمل

- ١- إذا رأت السلطة المختصة في إقليم المهجر أن العمل الذي جلب العامل لأدائه لا يتفق مع قدرته البدنية أو مؤهلاته المهنية، تسهل هذه السلطة توظيف المهاجر المذكور في عمل يتفق مع قدرته أو مؤهلاته ويجوز استخدامه فيه بموجب القوانين أو اللوائح الوطنية.
- ٢- أثناء فترات البطالة، تؤمن أسباب عيش المهاجر ومن يعولهم من أفراد أسرته المصرح لهم بمرافقته أو اللحاق به، عن طريق ترتيبات تحدّد في اتفاق مستقل.

المادة ٢٤- استقرار العمل

- ١- إذا أصبح العامل المهاجر زائداً عن الحاجة في المنشأة أو فرع النشاط الاقتصادي الذي جلب من أجله قبل انتهاء فترة عقده، تقوم السلطة المختصة في إقليم المهجر، مع مراعاة أحكام هذا العقد، بتسهيل توظيف المهاجر المذكور في عمل مناسب آخر يجوز استخدامه فيه بموجب القوانين أو اللوائح الوطنية.
- ٢- إذا كان المهاجر لا يستحق إعانات بموجب نظام للتأمين ضد البطالة أو نظام للمساعدة، تؤمن معيشته هو ومن يعولهم من أفراد أسرته طوال أي فترة بطالة يقع فيها عن طريق ترتيبات تحدّد في اتفاق مستقل، شريطة ألا يتعارض هذا مع أحكام عقده.
- ٣- لا تمس أحكام هذه المادة حق المهاجر في الاستفادة من أي أحكام قد تكون واردة في عقده إذا ما أنهى هذا العقد قبل انتهاء مدته.

المادة ٢٥- أحكام خاصة بالإعادة الإجبارية

- ١- تتعهد السلطة المختصة في إقليم المهجر بالأ يعاد المهاجر وأفراد أسرته المصرح لهم بمرافقته أو اللحاق به إلى الإقليم الذي هاجر منه بسبب عجزه عن مواصلة عمله نتيجة مرض أو إصابة إلا بناءً على رغبته.
- ٢- تتعهد حكومة إقليم المهجر بالأ تعيد اللاجئين والمرحلين أو المهاجرين الذين لا يريدون العودة إلى بلداهم الأصلي لأسباب سياسية إلى إقليمهم الأصلي في حال اختلافه عن الإقليم الذي جلبوا منه ما لم يبدوا صراحة رغبتهم في ذلك بطلب كتابي موجه إلى كل من السلطة المختصة في إقليم المهجر وممثلي الهيئة المقامة وفقاً لأحكام صك دولي والمكلفة بحماية اللاجئين والمرحلين الذين لا يتمتعون بحماية أي حكومة.

المادة ٢٦- رحلة العودة

- ١- تسدّد تكاليف رحلة عودة المهاجر الذي دخل إقليم المهجر بمقتضى خطة تشرف عليها حكومة هذا الإقليم، عندما يضطر إلى ترك عمله لأسباب خارجة عن إرادته، ويتعذر توظيفه في عمل يجوز استخدامه فيه بمقتضى القوانين واللوائح الوطنية، وفقاً للقواعد التالية:
 - (أ) لا يتحمل المهاجر بأي حال تكاليف رحلة عودته وعودة معوليه،
 - (ب) تحدّد اتفاقات ثنائية تكميلية أسلوب تغطية تكاليف رحلة العودة،
 - (ج) في جميع الأحوال، وحتى لو لم يوجد حكم بهذا الصدد في اتفاق ثنائي، تحدّد المعلومات المقدّمة للمهاجرين وقت جلبهم الشخص أو الوكالة المكلفة بتسديد تكاليف العودة في الظروف التي تشير إليها هذه المادة.

٢- يحدّد الطرفان، وفقاً لأساليب التعاون والتشاور المتفق عليها بمقتضى المادة ٢٨ من هذا الاتفاق، التدابير اللازمة لتنظيم عودة الأشخاص المذكورين إلى بلادهم، ولضمان تمتّعهم في رحلة العودة بالظروف الصحيّة والرعاية والمساعدة التي تمتّعوا بها في رحلة الذهاب.

٣- تعفي السلطة المختصة في الإقليم المهاجر منه من الرسوم الجمركيّة عند الوصول ما يلي:

(أ) الأمتعة الشخصيّة،

(ب) العدد اليدويّة المحمولة والمعدّات المحمولة من النوع الذي يملكه العمّال عادةً لمزاولة حرفهم والتي بقيت في حوزة هؤلاء الأشخاص وقيد الاستعمال لديهم لمدة غير قصيرة ويعتزمون استعمالها في مهنتهم.

المادة ٢٧- الأزواج الضريبيّ

يحدّد الطرفان في اتفاق مستقلّ التدابير الواجب اتّخاذها لتفادي ازدواج الضرائب على مكاسب العمّال المهاجرين.

المادة ٢٨- أساليب التعاون

- ١- يتفق الطرفان على أساليب التشاور والتعاون اللازمة لتنفيذ أحكام هذا الاتفاق.
- ٢- يشترك مكتب العمل الدولي في هذا التشاور والتعاون إذا طلب ممثّلو الطرفين منه ذلك.

المادة ٢٩- أحكام ختامية

- ١- يحدّد الطرفان مدة الاتفاق وفترة الأخطار اللازمة قبل إنجائه.
- ٢- يحدّد الطرفان أحكام هذا الاتفاق التي تبقى سارية بعد انتهاء مدّته.

اتفاقية الهجرة في أوضاع اعتسافية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين، ١٩٧٥

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته الستين في ٤ حزيران/يونيه ١٩٧٥؛

وإذ يأخذ في الاعتبار أن دستور منظمة العمل الدولية يسند إليه مهمة "حماية مصالح العمال عندما يستخدمون خارج أوطانهم"؛

وإذ يأخذ في الاعتبار أن إعلان فيلادلفيا يؤكد أن المبادئ التي تقوم المنظمة على أساسها أن "العمل ليس بسلعة"، وأن "الفقر في أي مكان يشكل خطراً على الرفاه في كل مكان"، ويدرك التزام منظمة العمل الدولية رسمياً بوضع مزيد من البرامج التي تحقق بوجه خاص العمالة الكاملة عن طريق "انتقال الأيدي العاملة، ولاسيما الهجرة بحثاً عن عمل...؛"

وإذ يأخذ في الاعتبار برنامج العمالة العالمي لمنظمة العمل الدولية واتفاقية توصية سياسة العمالة، ١٩٦٤، ويؤكد الحاجة إلى تفادي الزيادة المفرطة، بلا تنظيم أو مساعدة، في حركات الهجرة بسبب نتائجها السلبية الاجتماعية والإنسانية؛

وإذ يأخذ في الاعتبار أن حكومات كثير من البلدان تلح بصورة متزايدة ودائمة، من أجل التغلب على التخلف والبطالة الهيكلية والمزمنة، على لزوم تشجيع انتقال رؤوس الأموال والتكنولوجيات بدلاً من انتقال العمال، بما يتفق مع احتياجات وطلبات هذه البلدان وتوخياً للمصلحة المتبادلة للبلدان الأصلية وبلدان الاستخدام؛

وإذ يأخذ في الاعتبار حق كل شخص في مغادرة أي بلد، بما في ذلك بلده، وفي دخول بلده، وفقاً لما ينص عليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية؛

وإذ يذكر بأحكام اتفاقية وتوصية العمال المهاجرين (المراجعتين)، ١٩٤٩؛ وتوصية حماية العمال المهاجرين (في البلدان النامية)، ١٩٥٥؛ واتفاقية وتوصية سياسة العمالة، ١٩٦٤؛ واتفاقية وتوصية مكاتب التوظيف، ١٩٤٨؛ واتفاقية مكاتب التوظيف بأجر (مراجعة)، ١٩٤٩، التي تتناول مسائل مثل تنظيم جلب وتقديم وتوظيف العمال المهاجرين، وتزويدهم بمعلومات دقيقة عن الهجرة، وعن الحدود الدنيا للظروف التي ينبغي أن يتمتع بها المهاجرون أثناء سفرهم وبعد وصولهم؛ واعتماد سياسة نشطة للعمالة والتعاون الدولي في هذه المجالات؛

وإن يأخذ في الاعتبار أن هجرة العمال بسبب الظروف في أسواق العمالة ينبغي أن تتم في ظل مسؤولية الأجهزة الرسمية للاستخدام وفقاً للاتفاقات متعددة الأطراف والثنائية المعقودة في هذا الشأن، ولاسيما الاتفاقات التي تسمح بحرية تنقل العمال؛

وإن يأخذ في الاعتبار أن واقع وجود نقل غير مشروع وخفي للأيدي العاملة يقتضي معايير جديدة توضع خصيصاً للقضاء على هذه التعسفات؛

وإن يذكر بأن اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩، تطالب كل دولة عضو تصدقها بأن تطبق على المهاجرين الذين يقيمون داخل أراضيها بصورة مشروعة معاملة لا تقل مراعاة عن المعاملة التي تخص بها مواطنيها فيما يتعلق بمسائل شتى تعدها الاتفاقية، عندما تكون هذه المسائل منظمة بموجب القوانين أو اللوائح أو خاضعة لإشراف السلطات الإدارية؛

وإن يشير إلى أن تعريف كلمة "التمييز" في اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨، لا يتضمن بالضرورة التمييز على أساس الجنسية؛

وإن يرى ملاءمة وضع معايير جديدة، بما في ذلك معايير في مجال الضمان الاجتماعي، من أجل تعزيز المساواة في الفرص وفي المعاملة للعمال المهاجرين؛ وفيما يتعلق بالمسائل التي تنظمها القوانين أو اللوائح أو التي تخضع لإشراف السلطات الإدارية، من أجل ضمان معاملة مساوية على الأقل للمعاملة التي يخص بها الوطنيون؛

وإن يشير إلى أن الأنشطة المتعلقة بمشاكل العمال المهاجرين شديدة التنوع لا يمكن لها بلوغ جميع أهدافها ما لم يتم تعاون وثيق مع الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة؛

وإن يلاحظ أن أعمال الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة قد أخذت في الاعتبار عند إعداد المعايير التالية، وأنه من أجل تفادي الازدواج وضمان تنسيق ملائم سيستمر التعاون في تعزيز وضمان تطبيق هذه المعايير؛

وإن قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالعمال المهاجرين، وهو موضوع البند الخامس في جدول أعمال هذه الدورة؛

وإن قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية تكمل اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩، واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨،

يعتمد، في هذا اليوم الرابع والعشرين من حزيران/يونيه عام خمس وسبعين وتسعمائة وألف، الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥.

الجزء الأول - الهجرة في أوضاع اعتسافية

المادة ١

تتعهد كل دولة عضو تسرى عليها هذه الاتفاقية باحترام حقوق الإنسان الأساسية للعمال المهاجرين كافة.

المادة ٢

١- تحرص كل دولة عضو تسرى عليها هذه الاتفاقية على أن تحدّد بصورة منتظمة ما إذا كان يوجد على أراضيها مهاجرون مستخدمون بطريقة غير قانونية، وما إذا كانت توجد هجرات من أراضيها أو إليها أو عابرة بها بقصد العمل ويتعرض فيها المهاجرون أثناء سفرهم وعند وصولهم أو أثناء إقامتهم

واستخدامهم لظروف تنطوي على إخلال بالصكوك أو الاتفاقات الدولية، متعددة الأطراف أو الثنائية، أو بالقوانين أو اللوائح الوطنية.

٢- تستشار المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال استشارة تامة وتتاح لها إمكانية تقديم أي معلومات لديها عن هذا الموضوع.

المادة ٣

تعتمد كل دولة عضو جميع التدابير الضرورية والمناسبة، في نطاق ولايتها وبالتعاون مع دول أعضاء أخرى على السواء:

- (أ) للقضاء على حركات الهجرة الخفية من أجل العمل وعلى استخدام المهاجرين بصورة غير قانونية؛
(ب) لمناهضة منظمي حركات الهجرة غير القانونية أو الخفية من أجل العمل، من أراضيها أو إليها أو عبوراً بها، ومناهضة من يستخدمون عمالاً هاجروا إليها في ظروف غير قانونية، وذلك لمنع وقوع حالات التعسف المشار إليها في المادة ٢ من هذه الاتفاقية والقضاء عليها.

المادة ٤

تعتمد الدول الأعضاء بوجه خاص التدابير اللازمة، على الصعيدين الوطني والدولي، لإقامة اتصالات وتبادل منتظم للمعلومات في هذا الشأن مع الدول الأخرى الأعضاء، بالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال.

المادة ٥

تهدف التدابير المنصوص عليها في المادتين ٣ و٤ بوجه خاص إلى ملاحقة منظمي تنقلات الأيدي العاملة أياً كان البلد الذي يمارسون أنشطتهم منه.

المادة ٦

١- تتخذ ترتيبات بموجب القوانين أو اللوائح الوطنية من أجل كشف الاستخدام غير القانوني للعمال المهاجرين بصورة فعالة وتحديد وتطبيق العقوبات الإدارية والمدنية والجزائية، التي تصل إلى الحبس فيما يتعلق بالاستخدام غير القانوني للعمال المهاجرين؛ وتنظيم هجرات من أجل العمل يقرر أنها تنطوي على التعسفات المشار إليها في المادة ٢ من هذه الاتفاقية، وبالمساعدة التي تقدم عن عمد لهذه الهجرات، سواء بقصد الربح أم لا.

٢- يكون لصاحب عمل يلاحق قانونياً، تطبيقاً لأحكام هذه المادة، الحق في تقديم ما يثبت حسن نيته.

المادة ٧

تستشار المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال بشأن القوانين واللوائح وغير ذلك من التدابير المنصوص عليها في هذه الاتفاقية، بغية منع أو إزالة التعسفات المشار إليها أعلاه، وتقر لهم إمكانية اتخاذ مبادرات لهذا الغرض.

المادة ٨

- ١- لا يعتبر العامل المهاجر، المقيم بشكل قانوني في البلد من أجل العمل، في وضع غير قانوني أو غير نظامي لمجرد أنه فقد وظيفته، ولا يستتبع فقد الوظيفة في حد ذاته أن يسحب منه ترخيص الإقامة أو إذن العمل، حسب الحالة.
- ٢- وبناءً على ذلك، يتمتع العامل بالمساواة في المعاملة مع سائر المواطنين، وخاصةً بالنسبة للضمانات المتعلقة بالأمن الوظيفي، والتعيين في وظيفة أخرى، والإعانات وإعادة التدريب.

المادة ٩

- ١- دون إخلال بالتدابير التي تستهدف تنظيم حركات الهجرة من أجل العمل بتأمين دخول العمال المهاجرين الأراضي الوطنية واستخدامهم بما يتفق مع القوانين واللوائح الموضوعة في هذا الشأن، يتمتع العامل المهاجر، في الحالات التي لا تراعى فيها هذه القوانين واللوائح ولا يمكن تسوية وضعه، بالمساواة في المعاملة له ولأسرته فيما يتعلق بالحقوق الناشئة عن أي استخدام سابق، من حيث الأجر والتأمين الاجتماعي والمزايا الأخرى.
- ٢- تتاح للعامل، في حالة المنازعة في الحقوق المشار إليها في الفقرة السابقة، إمكانية إثبات حقوقه أمام هيئة مختصة، سواء شخصياً أو من خلال من يمثله.
- ٣- لا يتحمل العامل التكلفة المترتبة على طرده هو أو أسرته.
- ٤- لا يوجد في هذه الاتفاقية ما يمنع الدول الأعضاء من منح أشخاص يقيمون أو يعملون بشكل غير قانوني في البلد حق الإقامة والاستخدام فيه بشكل قانوني.

الجزء الثاني - المساواة في الفرص والمعاملة

المادة ١٠

تتعهد كل دولة تسري عليها هذه الاتفاقية بصياغة وتطبيق سياسة وطنية تستهدف تعزيز وضمان المساواة في الفرص والمعاملة في مجال الاستخدام والمهنة، والضمان الاجتماعي، والحقوق النقابية والثقافية، والحريات الفردية والجماعية، بطرائق تتفق مع الظروف والممارسات الوطنية، للأشخاص الذين يوجدون بشكل قانوني في أراضيها، بوصفهم عمالاً مهاجرين أو أعضاء في أسر هؤلاء العمال.

المادة ١١

١- يعني تعبير "العامل المهاجر" في مفهوم هذا الجزء من الاتفاقية شخصاً يهاجر أو هاجر من بلد إلى بلد آخر بغية شغل وظيفة بخلاف عمل لا يكون لحسابه الخاص؛ وهو يشمل أي شخص يقبل قانونياً بوصفه عاملاً مهاجراً.

٢- لا ينطبق هذا الجزء من الاتفاقية على:

- (أ) عمال الحدود؛
- (ب) الفئانين والأشخاص الذين يمارسون مهنة حرة ودخلوا البلد لفترة قصيرة؛
- (ج) عمال البحر؛
- (د) الأشخاص القادمين خصيصاً بقصد التدريب أو التعليم؛
- (هـ) مستخدمي منظمات أو منشآت تعمل داخل أراضي بلد ما وقبلوا بصفة مؤقتة في هذا البلد بناءً

على طلب من صاحب عملهم لتولّي وظائف أو مهام محدّدة، ولفترة زمنيّة محدودة ومعينة، ويكونون ملزمين بمغادرة ذلك البلد عند إنجاز هذه الوظائف أو المهام.

المادة ١٢

- تقوم كلّ دولة عضو، بطرائق مناسبة للأوضاع والممارسات الوطنيّة، بما يلي:
- (أ) الاجتهاد في الحصول على تعاون منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمّال وغيرها من الهيئات المختصة في تعزيز قبول وتطبيق السياسة المنصوص عليها في المادة ١٠ من هذه الاتفاقية؛
 - (ب) سنّ القوانين وتشجيع البرامج التي تكفل هذا القبول وهذا التطبيق؛
 - (ج) اتخاذ تدابير وتشجيع برامج تعليميّة، واستحداث أنشطة أخرى تهدف إلى تعريف العمّال المهاجرين على أكمل وجه ممكن بالسياسة المتّبعة، وبحقوقهم والتزاماتهم، وبالنشطة التي تستهدف تقديم مساعدة فعّالة لضمان ممارستهم لحقوقهم وحمايتهم؛
 - (د) إلغاء أيّ أحكام قانونيّة وتغيير أيّ تعليمات أو ممارسات إداريّة تتعارض مع السياسة المذكورة؛
 - (هـ) صياغة وتطبيق سياسة اجتماعيّة ملائمة للأوضاع والممارسات الوطنيّة، بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمّال، لكي يستطيع العمّال المهاجرون وأسرههم الاستفادة من المزايا التي يتمتّع بها مواطنو الدولة العضو، مع إيلاء الاعتبار -دون مساس بمبدأ المساواة في الفرص وفي المعاملة- لما قد تكون لهم من احتياجات إلى حين تكييفهم مع مجتمع بلد الاستخدام؛
 - (و) اتخاذ كلّ التدابير لمعاونة وتشجيع الجهود التي يبذلها العمّال المهاجرون وأسرههم من أجل الحفاظ على هويّتهم الوطنيّة والإثنيّة وعلى روابطهم الثقافيّة ببلدهم الأصلي، بما في ذلك إمكانية حصول الأطفال على تعليم باللغة الأم؛
 - (ز) ضمان المساواة في المعاملة في مجال ظروف العمل بين جميع العمّال المهاجرين الذين يمارسون نفس النشاط، أيّاً كانت الشروط الخاصّة لاستخدامهم.

المادة ١٣

- ١- يجوز لأيّ دولة عضو اتخاذ جميع التدابير الضروريّة التي تدخل في اختصاصها والتعاون مع دول أخرى أعضاء لتسهيل جمع الشمل لأسر كافة العمّال المهاجرين الذين يقيمون بشكل قانوني على أراضيها.
- ٢- أعضاء أسرة الشخص العامل المهاجر الذين تعينهم هذه المادة هم الزوج أو الزوجة والأطفال والأب والأمّ.

المادة ١٤

- يجوز لكلّ دولة عضو:
- (أ) أن تخضع حرّيّة اختيار العمل، رغم ضمانها حقّ العمّال المهاجرين في التنقل الجغرافي، لشرط إقامة العامل المهاجر بشكل قانوني في البلد من أجل العمل لمدة مقرّرة لا تتجاوز سنتين، أو لشرط انقضاء أجل أول عقد لاستخدامه إذا كانت قوانينها أو لوائحها تقضي بأن تكون المدة المقرّرة لعقد الاستخدام أقل من سنتين.
 - (ب) أن تضع قواعد لتنظيم الاعتراف بالمؤهلات المهنيّة التي تمّ الحصول عليها خارج أراضيها، بما في ذلك الشهادات والدبلومات الدراسيّة، بعد تشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمّال في هذا الشأن.
 - (ج) أن تقيّد الوصول إلى فئات محدودة من العمل أو الوظائف عندما يكون هذا ضروريّاً لمصلحة الدولة.

الجزء الثالث - أحكام معينة

المادة ١٥

لا تحول هذه الاتفاقية دون أن تعقد الدول الأعضاء اتفاقات متعددة الأطراف أو ثنائية من أجل حلّ المشاكل التي تنشأ عن تطبيقها.

المادة ١٦

١- يجوز لأيّ دولة عضو تصدّق هذه الاتفاقية أن تستثني، بإعلام مرفق بتصديقها، الجزء الأول أو الجزء الثاني من هذه الاتفاقية.

٢- يجوز لأيّ دولة عضو أرسلت هذا الإعلام أن تليغه في أيّ وقت بإعلام لاحق.

٣- تبين كلّ دولة عضو يسري الإعلام الذي تقدّمه وفقاً للفقرة ١ من هذه المادة، في تقاريرها عن تطبيق هذه الاتفاقية، وضع قوانينها وممارساتها فيما يتعلق بأحكام الجزء المستثنى من قبولها للاتفاقية، ومدى ما أنفذته أو تعتزم من إنفاذه لهذه الأحكام، مع توضيح الأسباب التي دعت إلى عدم تضمين هذه الأحكام في قبولها للاتفاقية.

توصية بشأن العمال المهاجرين، ١٩٧٥

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته الستين في ٤ حزيران/يونيه ١٩٧٥؛

وإذ يضع في اعتباره أن ديباجة دستور منظمة العمل الدولية تسند إلى المنظمة مهمة حماية "مصالح العمال عندما يستخدمون في بلدان أخرى غير بلدانهم الأصلية"؛

وإذ يشير إلى النصوص التي تضمنتها اتفاقية وتوصية الهجرة للعمل (مراجعة)، ١٩٤٩، وتوصية حماية العمال المهاجرين (في البلدان النامية)، ١٩٥٥، اللتان تتناولان مسائل مثل إعداد وتنظيم الهجرة، والخدمات الاجتماعية التي ينبغي تقديمها للعمال المهاجرين ولأسرهم، لاسيما قبل رحيلهم وخلال الرحلة، والمساواة في المعاملة فيما يتعلق بنواح مختلفة تعددها، وتنظيم إقامة وعودة العمال المهاجرين ولأسرهم؛

وإذ اعتمد اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥؛

وإذ يرى أنه من المستحب وضع معايير إضافية تتعلق بالمساواة في الفرص والمعاملة، وبالسياسة الاجتماعية فيما يتعلق بالمهاجرين والاستخدام والإقامة؛

وإذ قرّر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالعمال المهاجرين، وهو موضوع البند الخامس من جدول أعمال هذه الدورة؛

وإذ قرّر أن تأخذ هذه المقترحات شكل توصية،

يعتمد، في هذا اليوم الثاني والعشرين من حزيران/يونيه عام خمس وسبعين وتسعمائة وألف، التوصية التالية التي ستسعى توصية العمال المهاجرين، ١٩٧٥.

١- ينبغي للدول الأعضاء تطبيق أحكام هذه التوصية في إطار سياسة متكاملة بشأن الهجرة الدولية بغرض العمل. وينبغي أن تستند تلك السياسة إلى الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية لكل من بلدان المنشأ وبلدان العمل؛ ويجب أن تأخذ في اعتبارها، لا احتياجات وموارد القوة العاملة على المدى القصير فحسب، وإنما أيضاً الآثار الاقتصادية والاجتماعية للهجرة على المهاجرين وكذلك على المجتمعات المحلية المعنية، على المدى البعيد.

أولاً- المساواة في الفرص والمعاملة

٢- ينبغي أن يتمتع العمال المهاجرون وأعضاء أسرهم الذين يعيشون داخل حدود أراضي دولة عضو بصورة قانونية بمساواة فعلية في الفرص والمعاملة مع مواطني هذه الدولة العضو من حيث:

- (أ) الحصول على التوجيه المهني وخدمات التوظيف؛
- (ب) الحصول على التدريب المهني والعمل الذي يختارونه على أساس استعداداتهم الشخصية لمثل هذا التدريب أو العمل، مع مراعاة الكفاءة المكتسبة خارج الأراضي أو في بلد العمل؛
- (ج) الترقية طبقاً للصفات الفردية، والخبرة، والمهارة والاجتهاد؛
- (د) ضمان العمل، وتوفير وظائف بديلة، والراحة من العمل، وإعادة التدريب؛
- (هـ) الأجر المساوي لقيمة العمل؛
- (و) شروط عمل، بما في ذلك ساعات العمل، وفترات الراحة، والإجازة السنوية بأجر، وتدابير السلامة والصحة المهنية، وكذلك تدابير الضمان الاجتماعي والخدمات والمزايا الاجتماعية التي تقدم في مجال العمل.
- (ز) عضوية النقابات، وممارسة الحقوق النقابية وأهلية الانتخاب للاضطلاع بمسؤوليات في النقابات، وفي هيئات علاقات وإدارة العمل، بما في ذلك الهيئات الممثلة للعمال في المنشآت؛
- (ح) حق العضوية الكاملة في جميع التعاونيات من كل نوع؛
- (ط) ظروف معيشة، بما في ذلك المسكن والإفادة من مزايا الخدمات الاجتماعية ومن التسهيلات الصحية والتعليمية.
- ٣- ينبغي أن تكفل كل دولة عضو تطبيق المبادئ الموضوعية في الفقرة ٢ من هذه التوصية في كل الأنشطة التي تخضع لرقابة سلطة عامة وأن تشجع على الالتزام بها في سائر الأنشطة بطرائق ملائمة للظروف والممارسة الوطنية.
- ٤- ينبغي أن تتخذ تدابير مناسبة، بالتعاون مع منظمات أصحاب العمل والعمال والهيئات المعنية الأخرى، بغرض:
- (أ) تعزيز الإدراك العام وقبوله للمبادئ المذكورة أعلاه؛
- (ب) فحص الشكاوى التي تتناول عدم الالتزام بهذه المبادئ وتأمين تقييم أي ممارسات تعتبر متعارضة معها، عن طريق التوفيق أو بآية وسيلة أخرى ملائمة.
- ٥- ينبغي أن تؤمن كل دولة عضو أن تطبق القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بالإقامة في أراضيها بطريقة لا تجعل الممارسة القانونية للحقوق التي يتمتع بها العمال تنفيذاً لهذه المبادئ سبباً في عدم تجديد تصريح الإقامة أو في الطرد، وبحيث لا يكون في اتخاذ هذه التدابير تهديد لتلك الممارسة.
- ٦- يجوز لأي دولة عضو:
- (أ) أن تخضع حرية اختيار العمل، مع تأمين حق العمال المهاجرين في التنقل الجغرافي، لشرط إقامة العامل المهاجر بصورة قانونية في أراضيها بغرض العمل فترة محددة لا تتعدى سنتين، أو إذا كانت قوانين أو لوائح الدولة العضو تنص على عقود عمل لفترة محددة تقل عن سنتين، لشرط إكمال العامل المدة التي ينص عليها أول عقد عمل له؛
- (ب) أن تعدّ لوائح تتعلق بالاعتراف بالمؤهلات المهنية المكتسبة خارج أراضيها، بما في ذلك الشهادات المدرسية والجامعية، بعد إجراء مشاورات مناسبة مع ممثلي منظمات أصحاب العمل والعمال؛
- (ج) أن تقيد الحصول على فئات محددة من الأعمال أو الوظائف عندما يكون ذلك ضرورياً وبما يتفق مع صالح الدولة.

٧- (١) ينبغي أن تتخذ كافة التدابير اللازمة لتمكين العمال المهاجرين وأسرتهم من الاستفادة بحقوقهم وبإمكانات الاستخدام والوظائف المتاحة لهم، بالتشاور مع ممثلي منظمات أصحاب العمل والعمال بغية ما يلي:

(أ) إطلاعهم بلغتهم الأم بقدر الإمكان أو إذا تعذر ذلك بلغة أخرى يعرفونها، على حقوقهم التي تكفلها القوانين والممارسة الوطنية فيما يتعلق بالمسائل التي تعالجها الفقرة ٢ من هذه التوصية؛

(ب) تحسين معرفتهم بلغة أو بلغات بلد الاستخدام، خلال الوقت المدفوع الأجر ما أمكن ذلك؛

(ج) تعزيز تكييفهم مع مجتمع بلد الاستخدام عموماً، ومساعدة وتشجيع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في الجهود التي يبذلونها للحفاظ على الهوية الوطنية والعرقية والروابط الثقافية مع بلدهم الأصلي، بما في ذلك إمكانية تزويد الأطفال ببعض المعرفة بلغتهم الأم.

(٢) ينبغي في حالة عقد اتفاقات بشأن التعيين الجماعي للعمال بين دولتين عضوين، أن تشترك هاتان الدولتان في اتخاذ التدابير اللازمة، قبل أن يغادر العمال المهاجرون بلدهم الأصلي، لتلقيهم مبادئ لغة بلد العمل وتعريفهم أيضاً ببيئته الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

٨- (١) ينبغي اتخاذ قرار في أقرب وقت ممكن، دون الإضرار بالتدابير التي تستهدف ضمان إدخال العمال المهاجرين وأسرتهم في الأراضي الوطنية وقبولهم للعمل طبقاً للقوانين واللوائح ذات الصلة، في الحالات التي لم تحترم فيها هذه القوانين واللوائح، حتى يكون العامل على دراية بما إذا كان في المستطاع تسوية وضعه القانوني أم لا.

(٢) ينبغي أن يفيد العمال المهاجرون الذين سويت أوضاعهم القانونية من كافة الحقوق التي تكفلها القوانين للعمال المهاجرين في أراضي دولة عضو، عملاً بالفقرة ٢ من هذه التوصية.

(٣) ينبغي أن يفيد العمال المهاجرون الذي لم تتم، أو الذين تعذرت تسوية أوضاعهم القانونية، من المساواة في المعاملة لهم ولأسرتهم فيما يتعلق بالحقوق المترتبة على عملهم الحالي والسابق من حيث الأجر، ومزايا الضمان الاجتماعي، والمزايا الأخرى وكذلك من حيث العضوية النقابية وممارسة الحقوق النقابية.

(٤) ينبغي في حالة النزاع حول الحقوق المشار إليها في الفقرات الفرعية السابقة، أن تتاح للعامل إمكانية عرض حالته على جهة مختصر، بنفسه أو من خلال ممثل عنه.

(٥) لا ينبغي أن يتحمل العامل أو أفراد أسرته أي تكلفة في حالة طردهم.

ثانياً - السياسة الاجتماعية

٩- ينبغي لكل دولة عضو، بالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال، أن تقوم بصياغة وتطبيق سياسة اجتماعية ملائمة للظروف والممارسة الوطنية تتيح للعمال المهاجرين ولأسرتهم المشاركة في المزايا التي يتمتع بها السكان الوطنيون، أخذاً في اعتبارها، ما قد تكون لهم من احتياجات خاصة إلى حين تكييفهم مع مجتمع بلد العمل دون أن يكون لذلك أثر معاكس على مبادئ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة.

١٠- ينبغي، كيما تكون هذه السياسة أكثر ما تكون استجابة لاحتياجات العمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحقيقية، أن تستند بصورة خاصة إلى دراسة، لا للظروف في أراضي الدولة العضو فحسب، وإنما أيضاً للظروف بلدان المهاجرين الأصلية.

١١- ينبغي أن تأخذ هذه السياسة في اعتبارها ضرورة توزيع التكلفة الاجتماعية للهجرة بصورة شاملة وعادلة ما أمكن ذلك على المجتمع المحلي بأسره في بلد العمل، وخاصةً على الأشخاص الذين يستمدون أكبر فائدة من عمل المهاجرين.

١٢- ينبغي أن يعاد النظر بصورة دورية في هذه السياسة، وتقييمها إذا ما استعدت الحاجة مراجعتها

ألف - جمع شمل الأسرة

١٣- (١) ينبغي أن تتخذ كل من بلدان الاستخدام وبلدان المنشأ على السواء كل التدابير الممكنة لتسهيل جمع شمل أسر العمّال المهاجرين بأقصى سرعة ممكنة. وينبغي أن تتضمن هذه التدابير، كلما اقتضى الأمر، قوانين أو لوائح وطنية وترتيبات ثنائية ومتعددة الأطراف.

(٢) ينبغي كشرط أساسي لجمع شمل الأسر أن يكون للعامل مسكن ملائم لأسرته يتفق مع المعايير المطبقة عادةً على الوطنيين في بلد الاستخدام.

١٤- ينبغي التشاور مع ممثلي كل المعنيين، وبصورة خاصةً مع ممثلي أصحاب العمل والعمّال، بشأن التدابير التي ينبغي اعتمادها لتسهيل جمع شمل الأسر وتيسير إمكانية التعاون فيما بينها لتنفيذ تلك التدابير.

١٥- ينبغي أن يفهم من أسرة العامل المهاجر في هذه التوصية أنها تشمل من يعولهم العامل من زوجة وأطفال وأم وأب.

١٦- ينبغي أن تأخذ كل دولة عضو في اعتبارها تماماً، من أجل تسهيل إعادة جمع شمل الأسر في أقرب وقت ممكن، عملاً بالفقرة ١٣ من هذه التوصية، احتياجات العمّال المهاجرين وأسرهم، وخاصةً في سياستها المتعلقة بالمساكن العائلية، والمساعدة في الحصول على المساكن وعلى خدمات الاستقبال الملائمة

١٧- ينبغي أن يكون لأي عامل مهاجر عمل سنة على الأقل في بلد الاستخدام ولم يكون في وسع أسرته اللحاق به في هذا البلد، الحق في:

(أ) زيارة البلد الذي تقيم فيه أسرته خلال الإجازة السنوية المدفوعة الأجر التي يستحقها بمقتضى القوانين والممارسة الوطنية لبلد الاستخدام دون أن يفقد بسبب تغيّبه من هذا البلد أي حقوق اكتسبها أو هو في سبيل اكتسابها، وخاصةً دون إنهاء استخدامه أو حقه في الإقامة في بلد الاستخدام خلال تلك الفترة؛

(ب) أن تزوره أسرته لفترة تماثل على الأقل أجازته السنوية المدفوعة الأجر التي يستحقها.

١٨- ينبغي أن تؤخذ في الاعتبار إمكانية منح العامل المهاجر مساعدة مالية لمواجهة تكلفة السفر المنصوص عليها في الفقرة السابقة، أو منحه تخفيضاً في تكلفة النقل العادية، عن طريق ترتيبات السفر في مجموعات على سبيل المثال.

١٩- ينبغي أن يفيد الأشخاص المقبولون عملاً بالترتيبات الدولية الموضوعية في مجال حرية تنقل العمّال من التدابير المنصوص عليها في الفقرات من ١٣ إلى ١٨ من هذه التوصية، دون مساس بالأحكام التي تحقق لهم فائدة أكبر ويمكن أن تنطبق عليهم.

ياء - الرعاية الصحية للعمال المهاجرين

٢٠- ينبغي أن تتخذ كافة التدابير الملائمة للوقاية من أيّ مخاطر صحيّة خاصّة يمكن أن يتعرض لها العمّال المهاجرون.

٢١- (أ) ينبغي أن تبذل كافّة الجهود لضمان حصول العمّال المهاجرين على التدريب والتعليم في مجال السلامة والصحة المهنيّتين أثناء تلقيهم للتدريب المهنيّ أو إعدادهم لعمل آخر، أو كجزء من هذا الإعداد بقدر الإمكان.

(ب) ينبغي، فضلاً عن ذلك، تزويد العامل المهاجر، خلال ساعات العمل المدفوعة الأجر وبعد بدء العمل مباشرة، بمعلومات كافية مقدّمة باللغة التي يتكلمها، أو إذا تعذر ذلك، بلغة أخرى يعرفها العامل، بشأن العناصر الأساسيّة للقوانين واللوائح وبشأن نصوص الاتفاقات الجماعية المتعلقة بحماية العمّال والوقاية من الحوادث، وكذلك بشأن إجراءات ولوائح السلامة الخاصّة بطبيعة العمل.

٢٢- (١) ينبغي أن يتّخذ أصحاب العمل كافّة التدابير الممكنة لضمان أن يفهم العمّال المهاجرون تماماً التعليمات والتحذيرات والرموز واللافتات المتعلقة بالمخاطر التي تهدّد السلامة والصحة في مكان العمل.

(٢) ينبغي اتخاذ تدابير خاصّة تكفل فهم العمّال المهاجرين للتدريب أو للتعليمات المخصّصة لغيرهم من العمّال، وذلك إذا تعذر عليهم فهمها بسبب عدم معرفتهم لأساليب الصنع أو لصوبات لغوية.

(٣) ينبغي أن تكون لدى الدول الأعضاء قوانين أو لوائح تطبّق المبادئ الواردة في هذه الفقرة وتنصّ على إمكانية توقيع جزاءات إدارية ومدنيّة وجنائيّة في حال عدم مراعاة أصحاب عمل أو أشخاص آخرين أو منظمات أخرى مسؤولة في هذا الشأن لتلك القوانين أو اللوائح.

جيم - الخدمات الاجتماعية

٢٣- ينبغي أن يفيد العمّال المهاجرون وأسرهم من أنشطة الخدمات الاجتماعيّة وأن يحصلوا عليها بنفس الشروط الموضوعية للوطنيين في بلد الاستخدام، عملاً بأحكام الفقرة ٢ من هذه التوصية.

٢٤- ينبغي أن توفر، فضلاً عن ذلك، خدمات اجتماعية تكفل لصالح العمّال المهاجرين وأسرهم ما يلي:

(أ) تقديم كلّ مساعدة للعمّال المهاجرين وأسرهم للتكيّف مع البيئة الاقتصاديّة والاجتماعيّة والثقافيّة لبلد الاستخدام؛

(ب) مساعدة العمّال المهاجرين وأسرهم في الحصول على المعلومات والمشورة من الأجهزة المختصّة، وعلى سبيل المثال توفير خدمات الترجمة والترجمة الفوريّة؛ واستكمال الإجراءات الإدارية أو غيرها من الإجراءات والإفادة الكاملة من الخدمات والتسهيلات المتاحة في مجالات مثل التعليم، والتدريب المهني وتعليم اللغات، ومن الخدمات الصحيّة والضمان الاجتماعي، والإسكان، والنقل ووسائل الترفيه؛ بشرط أن يكون للعمّال المهاجرين وأفراد أسرهم الحقّ كلما أمكن في الاتصال بالسلطات العامّة في بلد الاستخدام بلغتهم أو بلغة أخرى يعرفونها، خاصّة في إطار المساعدة القانونيّة ومحاضر جلسات المحاكم؛

(ج) مساعدة السلطات والهيئات التي تضطلع بمسؤوليّة تتعلّق بظروف معيشة وعمل المّال المهاجرين وأسرهم في تحديد احتياجاتهم وتكيّفهم معها؛

(د) تقديم معلومات للسلطات المختصّة، وإذا اقتضى الأمر، المشورة فيما يتعلّق بوضع وتنفيذ وتقييم السياسة الاجتماعيّة الخاصّة بالعمّال المهاجرين؛

- (هـ) توفير معلومات للعمّال الزملاء ورؤساء العمّال والمشرفين حول وضع ومشاكل العمّال المهاجرين.
- ٢٥- (١) يجوز أن تقدّم السلطات العامة، أو الهيئات أو المنظمات المعتمدة غير المستهدفة للربح، أو مجموعة منها، الخدمات الاجتماعية المشار إليها في الفقرة ٢٤ من هذه التوصية، بما يتفق مع الظروف والممارسة الوطنية. وينبغي أن تضطلع السلطات العامة بكلّ مسؤوليّة وضع هذه الخدمات الاجتماعية تحت تصرّف العمّال المهاجرين وأسراهم.
- (٢) ينبغي الإفادة تماماً من الخدمات التي تقدّمها أو تستطيع تقديمها السلطات والهيئات والمنظمات التي تخدم الوطنيين في بلد الاستخدام، بما في ذلك منظمات أصحاب العمل والعمّال.
- ٢٦- ينبغي لكلّ دولة عضو أن تتخذ أي تدابير ضرورية لضمان توافر الموارد الكافية والموظفين المدربين بصورة ملائمة للخدمات الاجتماعية المشار إليها في الفقرة ٢٤ من هذه التوصية.
- ٢٧- ينبغي لكلّ دولة عضو أن تعزّز التعاون والتنسيق بين مختلف الخدمات الاجتماعية المقدمة على أراضيها، وإذا اقتضى الأمر بين هذه الخدمات والخدمات المماثلة في بلدان أخرى، دون أن يعفى هذا التنسيق أو التعاون الدول من مسؤولياتها في هذا المجال.
- ٢٨- ينبغي أن تقوم كلّ دولة عضو بتنظيم وتشجيع عقد اجتماعات دورية لتبادل المعلومات والخبرات على المستوى الوطني، أو الإقليمي أو المحلي، أو إذا اقتضى الأمر، في الفروع الاقتصادية التي تستخدم أعداداً كبيرة من العمّال المهاجرين. وينبغي أيضاً مراعاة تبادل المعلومات والخبرات مع بلدان استخدام أخرى وكذلك مع البلدان الأصلية للعمّال المهاجرين.
- ٢٩- ينبغي التشاور مع جميع الأشخاص المعنيين وبصورة خاصّة مع ممثلي أصحاب العمل والعمّال بشأن تنظيم الخدمات الاجتماعية المذكورة، وتعاونهم من أجل بلوغ الأهداف المستهدفة.

ثالثاً - الاستخدام والإقامة

- ٣٠- ينبغي للدول الأعضاء أن تمتنع، عملاً بأحكام الفقرة ١٨ من توصية الهجرة للعمل (مراجعة) ١٩٤٩، ما أمكن ذلك، عن ترحيل عامل مهاجر مقبول فيها بصورة نظامية من أراضيها، بسبب نقص الموارد أو وضع سوق العمل فيها، ولا ينبغي أن يترتب على فقد العامل المهاجر لعمله سحب تصريح إقامته.
- ٣١- ينبغي أن يعطى أيّ عامل مهاجر فقد عمله فترة كافية من الوقت للبحث في عمل بديل، على الأقلّ خلال فترة تماثل فترة استحقاقه لتعويض البطالة؛ وينبغي مدّ تصريح الإقامة وفقاً لذلك.
- ٣٢- (١) ينبغي أن يعطى أيّ عامل مهاجر يتقدّم بطعن ضدّ إنهاء استخدامه، وفقاً للإجراءات المتاحة له، وقتاً كافياً للحصول على قرار نهائي.
- (٢) ينبغي أن يكون للعامل المهاجر الحق، إذا ثبت أن إنهاء الاستخدام كان دون مبرر، وبنفس الشروط المطبقة على العمّال الوطنيين، في العودة إلى عمله، وفي تعويض عن فقد الأجر أو أيّ مدفوعات أخرى ناتجة عن إنهاء الاستخدام غير المبرر، أو في الحصول على عمل جديد مع حقّ التعويض. وإذا لم تتمّ إعادته إلى عمله، ينبغي أن يمنح الوقت الكافي للبحث عن عمل بديل.
- ٣٣- ينبغي أن يكون لأيّ عامل مهاجر اتخذ ضده إجراء طرد الحقّ في الاستئناف أمام هيئة إدارية أو قضائية، وذلك طبقاً للشروط التي تنصّ عليها القوانين أو الممارسة الوطنية. وينبغي أن يوقف هذا الاستئناف تنفيذ قرار الطرد، بشرط المراعاة التامة لمقتضيات الأمن القوميّ أو النظام العام. ينبغي أن يفيد العامل المهاجر من نفس حقوق العمّال الوطنيين في المساعدة القانونية وإمكانية الحصول على معاونة مترجم.

٣٤- (١) ينبغي أن يخوّل أيّ عامل مهاجر يغادر بلد الاستخدام الحقّ، بغضّ النظر عن شرعيّة إقامته في هذا البلد، فيما يلي:

(أ) أيّ مكافأة غير مدفوعة عن عمل قام بتأديته، بما في ذلك أيّ مدفوعات معتادة تقدّم عند الفصل من العمل؛

(ت) المزايا التي قد يستحقّها فيما يتعلّق بأيّ إصابة؛

(ج) وطبقاً للممارسة الوطنيّة:

١" تعويض عن أيّ عطلات مكتسبة ولم يستخدمها؛

٢" استرداد لأيّة مساهمات في الضمان الاجتماعيّ لم تترتّب عليها ولن تترتّب عليها، عملاً بالقوانين أو اللوائح الوطنيّة أو الترتيبات الدوليّة أيّ حقوق: علماً بأنه إذا ما كانت مساهمات الضمان الاجتماعيّ لا تعطي الحقّ في مزايا، ينبغي أن تبذل كافة الجهود من أجل عقد اتفاقات ثنائيّة أو متعدّدة الأطراف لحماية حقوق المهاجرين.

(٢) ينبغي في حالة وجود نزاع حول الفقرة الفرعيّة (١) من هذه الفقرة، تمكين العامل من المطالبة بحقوقه أمام الهيئة المختصّة وأن يتمتّع بالمساواة في المعاملة مع العمّال الوطنيّين فيما يتعلّق بالمساعدة القانونيّة.