

**الباب الثالث**  
**حقوق العمال والحرية النقابية**



## مقدمة :

نتناول فى هذا الباب مجموعة من الوثائق الدولية التى تناقش حقوق العمال فى مختلف المجالات. وقد صدرت معظم الوثائق الواردة فى هذا الباب من منظمة العمل الدولية. وهنا ينبغى الإشارة إلى أن قواعد التمثيل الدبلوماسى أمام منظمة العمل الدولية تشترط أن يكون هناك ٥٠٪ من العمال سواء فى الوفود الممثلة لكل دولة، أو فى الأجهزة التى تشكل الهيكل التنظيمى للمؤسسة. ولا شك أن ذلك يسمح بالتعبير عن مطالب العمال بصورة فعالة تنعكس إيجابا على الوثائق الصادرة عن المنظمة.

ونبدأ بعرض لثلاث اتفاقيات أبرمتها منظمة العمل الدولية تستهدف وضع حد أدنى لسن تشغيل الأحداث . فمن المعروف أن القضاء على عمالة الأطفال أحد الأهداف الرئيسية التى قامت المنظمة من أجلها ونصت عليه فى دستور إنشائها . تتعلق الاتفاقية الأولى بالحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث فى الأعمال الصناعية(٤٩) وهو ما حددته الاتفاقية بخمسة عشر عاما مع إمكانية تحديد سن أعلى إذا كانت الأعمال خطيرة. أما الاتفاقية الثانية فتتناول الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث فى الأعمال غير الصناعية(٥٠) وهو ما حددته الاتفاقية بخمسة عشر عاما أيضا مع السماح ببعض الاستثناءات للعمل منذ أن يبلغ الحدث الثالثة عشرة، وقد أبرمت الاتفاقيتين عام ١٩٣٧ . ثم تتناول الاتفاقية الثالثة الخاصة بالحد الأدنى لسن الاستخدام عموما(٥١)، وقد ربطت الاتفاقية بين سن الاستخدام وإنهاء التعليم الإلزامى بحيث لا يسمح بتحديد سن أقل من السن المعينة لإنهاء الدراسة الإلزامية، وقد أبرمت منظمة العمل الدولية هذه الاتفاقية عام ١٩٧٣ .

ثم نعرض لمجموعة من الوثائق الصادرة عن منظمة العمل الدولية والتى تهدف إلى ضمان مجموعة من الحقوق ذات الصلة بالنشاط النقابى، ومنها اتفاقية حرية العمال النقابية وحقهم فى التنظيم النقابى(٥٢) الصادرة عام ١٩٤٨ ، والاتفاقية الخاصة بحق المفاوضة الجماعية(٥٣) الصادرة عام ١٩٤٩ ، واتفاقية حماية ممثلى العمال من التمييز ضدهم أو مجازاتهم بسبب نشاطهم النقابى الذى يهدف لمصالح العمال(٥٥) الصادرة عام ١٩٧١ .

وفى نفس السياق نعرض لاتفاقية علاقات العمل فى الخدمة العامة(٥٧) المبرمة عام ١٩٧٨ والتي هدفت لضمان نفس الحقوق السابقة للعمال المستخدمين من قبل السلطة العامة مع بيان حدود الاستثناءات التى توجب تنظيم ممارستهم لتلك الحقوق بصورة متميزة عن باقى العمال.

وكذلك نعرض من خلال هذا الباب لاتفاقيات متنوعة تهدف لكفالة حقوق مختلفة للعمال؛ فتعرض لاتفاقية سياسة العمالة(٥٤) المبرمة عام ١٩٦٤ والتي وجهت نظر الدول إلى ضرورة التوفيق بين سياساتها الاقتصادية من ناحية وخلق فرص عمالة لجميع الباحثين عن عمل وكفالة حريتهم فى اختيار العمل من ناحية أخرى ؛ واتفاقية الهجرة فى أوضاع اعتسافية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين(٥٦) المبرمة عام ١٩٧٥ والتي هدفت نصوصها إلى مواجهة ظاهرة هجرة العمالة غير المشروعة، ومناهضة استغلال وضع المهاجرين بصفة غير مشروعة أو استخدامهم بصورة غير قانونية مع الضغط عليهم وحرمانهم من حقوقهم نظراً لظروفهم.

ثم نتعرض لاتفاقية العمالة فى المنازل(٥٨) المبرمة عام ١٩٩٦ والتي نظمت الوضع القانونى لمن يعمل من المنزل. ثم لاتفاقية حماية الأمومة(٥٩) المبرمة عام ١٩٥٢ والتي تم تنقيحها ومراجعتها عام ٢٠٠٠، والتي هدفت إلى منح النساء العاملات الأمهات حقوقاً خاصة تتعلق بالإجازات والإعانات الاجتماعية فى حالة الوضع وفى الفترة التى تليه. وأخيراً نعرض لإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية فى العمل(٦٠) الصادر عام ١٩٩٨ .

## ٤٩ - اتفاقية بشأن الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث

فى الأعمال الصناعية (مراجعة ١٩٣٧)<sup>(١)</sup>

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولى الاجتماع فى جنيف، حيث عقد دورته الثالثة والعشرين فى ٣ حزيران / يونية ١٩٣٧،

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالمراجعة الجزئية لاتفاقية الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث فى الأعمال الصناعية التى اعتمدت المؤتمر فى دورته الأولى، وهى موضوع البند السادس فى جدول أعمال الدورة الحالية،

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية،

يعتمد فى هذا اليوم الثانى والعشرين من حزيران / يونية عام سبع وثلاثين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التى ستسمى اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة) (مراجعة) ١٩٣٧ :

### الجزء الأول - أحكام عامة

#### مادة ١

١- فى مفهوم هذه الاتفاقية، تشمل عبارة «المنشآت الصناعية» بوجه خاص:

(أ) المناجم والمحاجر والأشغال الأخرى التى تتصل باستخراج مواد معدنية من باطن الأرض.

(ب) الصناعات التى يتم فيها صنع منتجات، أو تحويلها، أو تنظيفها، أو إصلاحها، أو زخرفتها، أو صقلها أو إعدادها للبيع، أو تفتيتها أو تدميرها، والصناعات التى يتم فيها تحويل المواد، بما فى ذلك بناء السفن وتوليد وتحويل ونقل الطاقة الكهربائية أو القوى المحركة من كل نوع،

(ج) بناء أو تجديد بناء أو صيانة إصلاح أو تعديل أو هدم أى مبنى أو خط سكة حديدية أو خط ترام أو ميناء، أو رصيف ميناء، أو حوض أو قناة، أو ممر مائى للملاحة الداخلية، أو طريق أو نفق أو جسر أو قنطرة، أو شبكة للمجارى، أو مصرف للمياه، أو بئر، أو تركيبات برقية أو هاتفية، أو تركيبات كهربية، أو تركيبات لتوزيع الغاز أو المياه، وغير ذلك من أعمال الإنشاء، فضلا عن تحضير مثل هذه الأشغال والإنشاءات وبناء أساساتها،

(١) بدأ نفاذ هذه الاتفاقية فى ٢١ شباط / فبراير ١٩٤١.

(د) نقل الركاب أو البضائع بطريق البر أو السكك الحديدية أو بالطرق المائية الداخلية ، بما فى ذلك مناولة البضائع فى الأحواض والأرصفة والمرافئ والمخازن، باستثناء النقل اليدوى.

٢- تعيين السلطة المختصة فى كل دولة الحد الفاصل بين الصناعة من ناحية، والتجارة والزراعة ، من ناحية أخرى.

#### مادة ٢

١- لا يجوز استخدام أو تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن الخامسة عشرة فى أى منشأة صناعية، سواء كانت عامة أو خاصة، أو فى أى من فروعها .

٢- على أنه يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تسمح باستخدام هؤلاء الأحداث فى المنشآت التى لا يعمل فيها سوى أفراد من نفس الأسرة، وتستثنى من ذلك الأعمال التى تمثل بحكم طبيعتها، أو بحكم الظروف التى تجرى فيها خطرا على حياة أو صحة أو أخلاق المستخدمين فيها .

#### مادة ٣

لا تنطبق أحكام هذه الاتفاقية على العمل الذى يؤديه الأحداث فى المدارس الفنية، شريطة أن توافق السلطة العامة على هذا العمل وتشرف عليه .

#### مادة ٤

تسهيلا لإنفاذ هذه الاتفاقية، يلزم كل صاحب عمل فى المنشأة صناعية بأن يمكس سجلا بجميع الأشخاص العاملين لديه ممن تقل سنهم عن الثامنة عشرة، مع بيان تاريخ ميلادهم .

#### مادة ٥

١- فيما يتعلق بالأعمال التى تمثل بحكم طبيعتها، أو بحكم الظروف التى تجرى فيها خطرا على حياة أو صحة أو أخلاق العاملين فيها، يتعين على القوانين الوطنية:

(أ) أن تقرر حدا أو حدودا أعلى من خمس عشرة سنة لسن قبول الشباب أو المراهقين فى هذه الأعمال،

(ب) أن تخول سلطة مناسبة بتقرير حد أو حدود أعلى من خمس عشرة سنة لسن قبول الشباب أو المراهقين فى هذه الأعمال .

٢- تتضمن التقارير السنوية التى يتعين تقديمها بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية معلومات كاملة عن حد أو حدود السن التى قررتها القوانين الوطنية عملا بالفقرة الفرعية (أ) من الفقرة السابقة ، أو عن الإجراءات التى اتخذتها السلطة المناسبة بمقتضى الصلاحيات المخولة لها عملا بالفقرة الفرعية (ب) من الفقرة السابقة ، حسب الحالة .

## الجزء الثاني - أحكام خاصة لبعض البلدان

### مادة ٦

- ١- تطبق في اليابان أحكام هذه المادة بدلا من أحكام المادتين ٢ و ٥ .
- ٢- لا يجوز استخدام أو تشغيل الأحداث دون الرابعة عشرة في أى منشأة صناعية، سواء كانت عامة أو خاصة، أو فى أى من فروعها . على أنه يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تسمح باستخدام هؤلاء الأحداث فى المنشآت التى لا يعمل فيها سوى أفراد من نفس الأسرة.
- ٣- لا يجوز استخدام أو تشغيل الأحداث دون السادسة عشرة فى الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة حسب تعريفها فى القوانين أو اللوائح الوطنية، سواء فى المناجم أو المصانع.

### مادة ٧

- ١- لا تطبق أحكام المواد ٢ و ٤ و ٥ على الهند، ولكن تطبق الأحكام التالية على جميع الأقاليم التى يكون تطبيقها عليها من اختصاص السلطة التشريعية الهندية.
  - ٢- لا يجوز استخدام أو تشغيل الأحداث دون الثانية عشرة فى المصانع التى تعمل بالقوة المحركة وتستخدم أكثر من عشرة أشخاص.
  - ٣- لا يجوز استخدام أو تشغيل الأحداث دون الثالثة عشرة فى نقل الركاب أو البضائع أو البريد بالسكك الحديدية، أو منازل البضائع على أرصفة الموانى أو الأحواض أو المرافئ.
  - ٤- لا يجوز استخدام أو تشغيل الأحداث دون الخامسة عشرة :
    - ( أ ) فى المناجم والمهاجر وغير ذلك من الأشغال المتصلة باستخراج المعادن من باطن الأرض،
    - ( ب ) فى المهن التى تنطبق عليها هذه المادة وتصنفها السلطة المختصة بوصفها خطيرة أو ضارة بالصحة.
- ٥- لا يجوز:

- ( أ ) السماح بعمل الأحداث الذين بلغوا سن الثانية عشرة، ولكنهم دون السابعة عشرة فى المصانع التى تعمل بالقوة المحركة ، وتستخدم أكثر من عشرة أشخاص،
  - ( ب ) السماح بعمل الأحداث الذين بلغوا سن الخامسة عشرة، ولكنهم دون السابعة عشرة فى المناجم.
- ما لم تثبت لياقتهم لهذا العمل بشهادة طبية.

### مادة ٨

- ١- تطبق فى الصين أحكام هذه المادة بدلا من أحكام المواد ٢ و ٤ و ٥ .
- ٢- لا يجوز استخدام أو تشغيل الأحداث دون الثانية عشرة فى أى مصنع يستخدم آلات تعمل بالمحركات، ويعمل فيه بانتظام ثلاثون شخصا أو أكثر.

٣- لا يجوز استخدام أو تشغيل الأحداث دون الخامسة عشرة :

( أ ) فى المناجم التى تستخدم بانتظام خمسين شخصا أو أكثر،

( ب ) فى الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة حسب تعريفها فى القوانين أو اللوائح الوطنية، وذلك فى أى مصنع يستخدم آلات تعمل بالمحركات ويعمل فيه بانتظام ثلاثون شخصا أو أكثر.

٤- على كل صاحب عمل فى منشأة تنطبق عليها هذه المادة أن يمكس سجلا بجميع العاملين لديه دون السادسة عشرة، على أن يتضمن المستندات التى تثبت سنهم التى تقررها السلطة المختصة.

#### مادة ٩

١- يجوز لمؤتمر العمل الدولى، فى أية دورة يكون فيها هذا الموضوع مدرجا فى جدول أعمالها، أن يعتمد بأغلبية الثلثين أية مشاريع تعديلات لواحدة أو أكثر من المواد السابقة من الجزء الثانى من هذه الاتفاقية .

٢- تذكر فى أى من مشاريع هذه التعديلات الدولة العضو أو الدول الأعضاء التى تنطبق عليها، وتعرض الدولة العضو أو الدول الأعضاء التعديلات التى تنطبق عليها، خلال فترة عام واحد، أو فى ظروف استثنائية خلال فترة ثمانية عشر شهرا تبدأ من اختتام دورة المؤتمر، على السلطة أو السلطات المختصة بهذا الموضوع، لإنفاذها عن طريق التشريع أو بأى إجراء آخر.

٣- تبلغ كل من هذه الدول الأعضاء المدير العام لمكتب العمل الدولى، بعد حصولها على موافقة السلطة أو السلطات التى يكون هذا الموضوع من اختصاصها، بتصديقها على التعديل رسميا لتسجيله.

٤- يبدأ نفاذ أى من مشاريع التعديلات كتعديل لهذه الاتفاقية لدى تصديق الدولة العضو أو الدول الأعضاء التى ينطبق عليها.

#### الجزء الثالث - أحكام ختامية

#### مادة ١٠

ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولى لتسجيلها.

#### مادة ١١

١- لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء فى منظمة العمل الدولية التى سجل المدير العام تصديقاتها .

٢- يبدأ نفاذ الاتفاقية بعد مضى اثنى عشر شهرا من تاريخ تسجيل تصديق دولتين عضوين لها لدى المدير العام.

٢- وبعد ذلك يبدأ نفاذ الاتفاقية بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل تصديقها .

#### مادة ١٢

يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي، فور تسجيل تصديق دولتين عضوين في منظمة العمل الدولية، بإخطار جميع الدول الأعضاء في هذه المنظمة بذلك. ويخطرهما كذلك بتسجيل التصديقات التي ترسلها إليه فيما بعد دول أعضاء أخرى في المنظمة.

#### مادة ١٣

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 النقض نافذا إلا بعد مضي عام على تاريخ تسجيله.

٢- كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية ولم تمارس حقها في النقض المنصوص عليه في هذه المادة خلال السنة التالية لانقضاء فترة العشر سنوات المذكورة في الفقرة السابقة، تكون ملزمة بها لفترة عشر سنوات أخرى، وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة عشر سنوات وفقا للأحكام التي تنص عليها هذه المادة.

#### مادة ١٤

يقوم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام، عند انقضاء كل فترة عشر سنوات على بدء نفاذ هذه الاتفاقية، تقريراً عن تطبيقها، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلى إدراج مسألة مراجعتها كلياً أو جزئياً في جدول أعمال المؤتمر.

#### مادة ١٥

١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك:

(أ) يستتبع تصديق دولة عضو على الاتفاقية الجديدة المراجعة قانوناً، وبغض النظر عن أحكام المادة ١٣ أعلاه، النقض المباشر للاتفاقية الجديدة المراجعة،

(ب) يفضل باب تصديق الدول الأعضاء على الاتفاقيات الحالية اعتباراً من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة.

٢- تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة.

#### مادة ١٦

النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية .

## ٥٠- اتفاقية بشأن سن استخدام الأحداث

### فى الأعمال غير الصناعية

(مراجعة عام ١٩٣٧) (١)

#### إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولى إلى الانعقاد فى جنيف حيث عقد دورته الثالثة والعشرين فى ٣ حزيران/يونية ١٩٣٧ ،

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالمراجعة الجزئية للاتفاقية المتعلقة بسن استخدام الأحداث فى الأعمال غير الصناعية التى اعتمدها المؤتمر فى دورته السادسة عشرة. وهى موضوع البند السابع فى جدول أعمال هذه الدورة.

وإذ يرى أن هذه المقترحات يجب أن تأخذ شكل اتفاقية دولية.

يعتمد فى هذا اليوم الثانى والعشرين من حزيران/يونية عام سبع وثلاثين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التى ستسمى اتفاقية الحد الأدنى للسّن (الأعمال غير الصناعية) (مراجعة)، ١٩٣٧ :

#### مادة ١

١- تنطبق هذه الاتفاقية على أى عمل لم تتناوله اتفاقية الحد الأدنى للسّن (الزراعة) (جنيف، ١٩٢١)، أو اتفاقية الحد الأدنى للسّن (العمل البحرى) (مراجعة) ١٩٣٦، أو اتفاقية الحد الأدنى للسّن (الصناعة)، ١٩٣٧ .

٢- تقوم السلطة المختصة فى كل بلد، بعد التشاور مع المنظمات الرئيسية لأصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية، بتحديد الخط الفاصل بين الأعمال التى تغطيها هذه الاتفاقية، والأعمال التى تتناولها الاتفاقيات الثلاث المذكورة أعلاه.

٣- لا تنطبق هذه الاتفاقية على:

(أ) العمل فى الصيد البحرى؛

(ب) العمل الذى يؤدى فى المدارس التقنية والمهنية، شريطة أن يكون هذا العمل ذا طابع تعليمى أساساً، ولا يستهدف الربح التجارى وخاضعاً لقيود وموافقة وإشراف السلطة العامة.

٤- يجوز للسلطة المختصة فى أى بلد أن تستثنى من تطبيق هذه الاتفاقية:

---

(١) بدأ نفاذ هذه الاتفاقية فى ٢٩ كانون الأول / ديسمبر ١٩٥٠ .

(أ) الاستخدام فى المنشآت التى لا يستخدم فيها سوى أفراد من أسرة صاحب العمل، شريطة ألا يكون ضاراً أو مسيئاً أو خطراً حسب مفهوم المادتين ٣ أو ٥ من هذه الاتفاقية.

(ب) العمل المنزلى فى الأسرة والذى يؤديه أفراد هذه الأسرة.

#### مادة ٢

لا يجوز تشغيل الأحداث دون الخامسة عشرة، أو الأحداث فوق الخامسة عشرة الذين مازالت القوانين أو اللوائح الوطنية تلزمهم بالالتحاق بالمدارس الابتدائية فى أى عمل تنطبق عليه هذه الاتفاقية ما لم ينص فيما بعد على خلاف ذلك.

#### مادة ٣

١- يجوز تشغيل الأحداث الذين تجاوزوا سن الثالثة عشرة، خارج الساعات المحددة للدراسة، فى أعمال خفيفة:

(أ) لا تضر بصحتهم أو بنموهم الطبيعى.

(ب) لا تؤثر على مواظبتهم على الدراسة أو على قدرتهم على الاستفادة من التعليم المقدم فيها.

٢- لا يجوز لأى حدث دون الرابعة عشرة:

(أ) أن يستخدم فى أعمال خفيفة لأكثر من ساعتين كل يوم، سواء كان هذا اليوم يوم دراسة أو عطلة.

(ب) أن يقضى فى المدرسة والأعمال الخفيفة عدداً من الساعات يتجاوز سبع ساعات يومياً.

٣- تقرر القوانين أو اللوائح الوطنية عدد الساعات اليومية التى يجوز فيها استخدام الأحداث فوق الرابعة عشرة فى أعمال خفيفة.

٤- تحظر الأعمال الخفيفة:

(أ) أيام الأحاد والعطلات الرسمية.

(ب) أثناء الليل.

٥- فى مفهوم الفقرة السابقة تعنى كلمة «الليل» :

(أ) فى حالة الأحداث دون الرابعة عشرة، فترة لا تقل عن اثنتى عشرة ساعة متصلة تشمل فترة بين الساعة الثامنة مساءً والساعة الثامنة صباحاً.

(ب) فى حالة الأحداث فوق الرابعة عشرة، فترة تقررها القوانين أو اللوائح الوطنية على ألا تقل عن اثنتى عشرة ساعة إلا فى حالة البلدان الاستوائية حيث تمنح فترة راحة تعويضية أثناء النهار.

٦- تقرر القوانين أو اللوائح الوطنية بعد استشارة المنظمات الرئيسية لأصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية.

(أ) أشكال الاستخدام التي يمكن اعتبارها أعمالاً خفيفة في مفهوم هذه المادة.  
(ب) الشروط الأولية الواجب توفرها قبل السماح باستخدام الأحداث في أعمال خفيفة ضماناً لسلامتهم.

٧- مع مراعاة أحكام الفقرة الفرعية (أ) من الفقرة ١ أعلاه:

(أ) يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تحدد العمل المسموح به وعدد ساعات العمل اليومية أثناء العطلات في حالة الأحداث فوق الرابعة عشرة المشار إليهم في المادة ٢.

(ب) في البلدان التي لا توجد فيها أحكام بشأن التعليم الإلزامي، لا يجوز أن يتجاوز الوقت الذي ينفق في الأعمال الخفيفة أربع ساعات ونصف يومياً.

#### مادة ٤

١- يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية، خدمة للفن أو العلم أو التعليم أن تسمح باستثناءات من الالتزام بتطبيق أحكام المادتين ٢ و ٣ من هذه الاتفاقية، وذلك بموجب تصاريح تمنح في كل حالة على حدة لتمكين الأحداث من الظهور كمؤدين في عروض الترفيه العام أو كمثلين أو ممثلين ثانويين في الأفلام السينمائية.

٢- على أنه يتعين:

(أ) ألا يسمح بأى استثناء من هذا النوع بالنسبة للأعمال الخطرة حسب مفهومها في المادة ٥، كالعمل في السيرك أو حفلات المنوعات أو دور اللهو؛

(ب) تقرير ضمانات صارمة لحماية صحة الأحداث ونموها البدني وأخلاقهم وضمانيهم حسن معاملتهم ومنحهم فترة راحة كافية وتمكينهم من مواصلة تعليمهم.

(ج) عدم تشغيل الأحداث الذين يمنحون تصاريح وفقاً لهذه المادة بعد منتصف الليل.

#### مادة ٥

تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية حداً أو حدوداً للسن أعلى من تلك التي تنص عليها المادة ٢ من هذه الاتفاقية لاستخدام الشباب والأحداث في أى عمل يشكل بحكم طبيعته أو ظروف أدائه خطراً على حياة العاملين أو على صحتهم أو أخلاقهم.

#### مادة ٦

تقرر القوانين أو اللوائح الوطنية حداً أو حدوداً للسن أعلى من تلك التي تنص عليها المادة ٢ من هذه الاتفاقية لاستخدام الشباب والأحداث في أعمال التجارة الجائلة في الشوارع أو الأماكن التي يرتادها الجمهور، أو في العمل في الأكشاك خارج المحلات، أو في المهن الجائلة، وذلك في الحالات التي تتطلب فيها ظروف هذه الأعمال اشتراط سن أعلى فيمن يؤديها.

#### مادة ٧

### على القوانين أو اللوائح الوطنية ضماناً لإنفاذ أحكام هذه الاتفاقية:

- (أ) أن توفر نظاماً للتفتيش والإشراف العاميين.
- (ب) أن تلتزم كل صاحب عمل بإمسك سجل يبين أسماء وتواريخ ميلاد كل من يستخدمهم دون الثامنة عشرة في أى عمل تنطبق عليه هذه الاتفاقية بخلاف الأعمال التى تنطبق عليها المادة ٦ .
- (ج) أن تنص على وسائل مناسبة لتسهيل التحقق من الهوية والإشراف على الأشخاص دون سن معينة، الذين يعملون فى أعمال ومهن تغطيها المادة ٦ .
- (د) أن تنص على عقوبات عند انتهاك القوانين أو اللوائح التى يجرى بها إنفاذ أحكام هذه الاتفاقية.

#### مادة ٨

- تشمل التقارير السنوية المتقدمة بمقتضى المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية المعلومات الكاملة الخاصة بكل القوانين واللوائح التى يجرى بها إنفاذ أحكام هذه الاتفاقية وبوجه خاص:
- (أ) قائمة بأشكال الاستخدام التى يعتبرها القوانين أو اللوائح الوطنية أعمالاً خفيفة فى مفهوم المادة ٣ .
- (ب) قائمة بأشكال الاستخدام التى حددت لها القوانين أو اللوائح الوطنية، عملاً بالمادتين ٥ و٦ ، حدوداً لسن الاستخدام أعلى من تلك التى تحددها المادة ٢ .
- (ج) معلومات كاملة عن الظروف التى يسمح فيها باستثناءات من الالتزام بأحكام المادتين ٢ و٣ عملاً بأحكام المادة ٤ .

#### مادة ٩

- ١- لا تنطبق أحكام المواد ٢ و٣ و٤ و٥ و٦ و٧ على الهند، ولكن تنطبق عليها الأحكام التالية على جميع الأقاليم التى يكون تطبيقها من اختصاص السلطة التشريعية الهندية.
- ٢- لا يجوز تشغيل الأحداث دون الثالثة عشرة فى:
- (أ) المتاجر والمكاتب والفنادق والمطاعم .
- (ب) أماكن الترفيه العامة.
- (ج) أى مهنة غير صناعية أخرى يجوز للسلطة المختصة أن تشملها فى نطاق تطبيق أحكام هذه الفقرة.
- ٣- يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية، خدمة للفن أو العلم أو التعليم، أن تسمح باستثناءات من

الالتزام بتطبيق أحكام الفقرة السابقة، وذلك بموجب تصاريح تمنح في كل حالة على حدة، لتمكين الأطفال من الظهور في أى عروض للترفيه العام، أو كممثلين أو كممثلين ثانويين في الأفلام السينمائية.

٤- لا يجوز تشغيل أشخاص دون السابعة عشرة في أى عمل غير صناعى تعلن السلطة المختصة، بعد التشاور مع المنظمات الرئيسية لأصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية، أنه ينطوى على خطر على الحياة أو الصحة أو الأخلاق.

٥- يجوز لمؤتمر العمل الدولي، في أى دورة يكون هذا الموضوع مدرجاً في جدول أعمالها، أن يعتمد بأغلبية الثلثين مشاريع لتعديل الفقرات السابقة من هذه المادة.

٦- يقدم أى مشروع تعديل من هذا القبيل خلال عام من انتهاء دورة المؤتمر، وخلال ثمانية عشر شهراً في الظروف الاستثنائية، إلى السلطة أو السلطات التي تدخل المسألة في اختصاصها في الهند لإصدار التشريع أو اتخاذ أى إجراء آخر.

٧- تقوم الهند، إذا حصلت على موافقة السلطة أو السلطات التي تدخل المسألة في اختصاصها بإبلاغ التصديق الرسمى على التعديل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي.

٨- يبدأ نفاذ أى مشروع تعديل من هذا القبيل كتعديل لهذه الاتفاقية بمجرد التصديق عليه من جانب الهند.

#### مادة ١٠

ترسل التصديقات الرسمية على هذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

#### مادة ١١

١- لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها.

٢- ويبدأ نفاذ بعد مضي اثني عشر شهراً على تاريخ تسجيل تصديقي دولتين عضوين لدى المدير العام.

٣- ويبدأ نفاذها بعدئذ بالنسبة لأى دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهراً على تاريخ تسجيل تصديقتها.

#### مادة ١٢

يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي، فور تسجيل تصديق دولتين عضوين في منظمة العمل الدولية، بإخطار جميع الدول الأعضاء في هذه المنظمة بذلك. ويخطرهما كذلك بتسجيل التصديقات التي ترسلها إليه فيما بعد دول أعضاء أخرى في المنظمة.

#### مادة ١٣

- ١- يجوز لأي دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد انقضاء عشر سنوات على بدء نفاذها لأول مرة. بوثيقة ترسلها إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها. ولا يكون هذا النقص نافذاً إلا بعد انقضاء سنة من تاريخ تسجيله.
- ٢- كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية ولم تستعمل حقها في النقص المنصوص عليه في هذه المادة خلال السنة التالية لانقضاء فترة العشر سنوات المذكورة في الفقرة السابقة تظل ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخرى، وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة عشر سنوات بمقتضى الشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

#### مادة ١٤

- يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام تقريراً عن تطبيق هذه الاتفاقية، عند انقضاء كل فترة عشر سنوات على بدء نفاذها، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلى إدراج مسألة مراجعتها كلياً أو جزئياً في جدول أعمال المؤتمر.

#### مادة ١٥

- ١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة، مراجعة لهذا الاتفاقية كلياً أو جزئياً، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك:
  - (أ) يستتبع تصديق دولة عضو على الاتفاقية الجديدة المراجعة، قانونياً، وبغض النظر عن أحكام المادة ١٣ أعلاه، النقص المباشر للاتفاقية الحالية، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة فقد بدأ نفاذها.
  - (ب) ابتداء من تاريخ نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة، يقفل باب تصديق الدول الأعضاء على هذه الاتفاقية.
- ٢- تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقت عليها ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة.

#### مادة ١٦

النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

## ٥١- اتفاقية بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام ١٩٧٣<sup>(١)</sup>

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

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

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

وإذ يرى أن الوقت حان لوضع صك عام بخصوص هذا الموضوع، بحيث يحل تدريجيا محل الصكوك الموجودة المنطبقة على قطاعات اقتصادية محددة، وذلك بغرض القضاء كليا على عمل الأطفال؛

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

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية،

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

### مادة ١

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

### مادة ٢

١- تقرر كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية، في إعلان ترفقة بصك تصديقها، حدا

(١) بدأ نفاذ هذه الاتفاقية في ١٩ حزيران / يونية ١٩٧٦ .

أدنى لسن الاستخدام أو العمل على أراضيها أو على وسائل النقل المسجلة على أراضيها ؛ ولا يجوز قبول أى شخص لم يبلغ هذه السن للاستخدام أو العمل فى أى مهنة، مع مراعاة المواد ٤ إلى ٨ من هذه الاتفاقية.

٢- يجوز لكل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تخطر فى وقت لاحق المدير العام لمكتب العمل الدولى، عن طريق إعلانات جديدة، أنها وضعت حدا لسن أعلى من الحد الذى حددته وقت تصديقها.

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

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

٥- تورد كل دولة عضو قررت حدا أدنى للسن يبلغ ١٤ سنة عملا بأحكام الفقرة السابقة، فى التقارير التى تقدمها عن تطبيق هذه الاتفاقية بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية، بيانا توضح فيه:

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

(ب) أنها تتخلى عن حقها فى الاستفادة من الأحكام المشار إليها ابتداء من تاريخ تحده.

### مادة ٣

١- لا يجوز أن يقلل الحد الأدنى للسن عن ١٨ سنة للقبول فى أى نوع من أنواع الاستخدام أو العمل التى يحتمل أن يتعرض للخطر صحة أو سلامة أو أخلاق الأحداث بسبب طبيعته أو الظروف التى يؤدى فيها.

٢- تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية أو السلطة المختصة، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين حيثما وجدت، أنواع الاستخدام أو العمل التى 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 بالاستخدام أو العمل ابتداء من سن ١٦ سنة شريطة أن تتضمن تماما صحة وسلامة وأخلاق الأحداث المعنيين، وأن يتلقى هؤلاء الأحداث تعليما محددًا أو تدريبًا مهنيًا كافيًا بخصوص فرع النشاط المقصود.

#### مادة ٤

- ١- يجوز للسلطة المختصة ، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمال والعمال المعنيين، حيثما وجدت، أن تستثنى من انطباق هذه الاتفاقية، بالقدر الضروري، فئات محددة من الاستخدام او العمل تظهر بشأنها مشاكل تطبيقية خاصة وهامة.
- ٢- تبين كل دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية. فى تقريرها الأول عن تطبيق الاتفاقية الذى تقدمه بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية، الفئات التى يمكن أن تكون قد استثنتها عملا بالفقرة ١ من هذه المادة مع بيان الأسباب التى دفعتها إلى هذا الاستثناء، وتبين فى 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 عملا بهذه المادة، أنواع الاستخدام أو العمل التى تغطيها المادة ٣ .

#### مادة ٥

- ١- يجوز لأى دولة عضو لم يبلغ اقتصادها وتسهيلاتهما الإدارية درجة كافية من التطور، أن تضيق فى البداية نطاق 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، فى إعلان ترفقه بتصديقتها، فروع النشاط الاقتصادى أو أنواع المؤسسات التى ستطبق عليها أحكام هذه الاتفاقية.
- ٣- تنطبق أحكام هذه الاتفاقية ، كحد أدنى ، على ما يلى : التعدين وقطع الأحجار، الصناعة التحويلية، البناء ، الكهرباء والغاز والمياه، الخدمات الصحية، النقل والتخزين والمواصلات، المزارع الكبيرة وغيرها من المشاريع الزراعية التى يخصص إنتاجها للأغراض التجارية ولا تشمل الحيازات الأسرية الصغيرة التى تنتج من أجل الاستهلاك المحلى، ولا تستخدم عملا بأجر بصورة منتظمة .
- ٤- كل دولة عضو ضيقت نطاق انطباقها هذه الاتفاقية عملا بهذه المادة :
  - ( أ ) تبين فى التقارير التى تقدمها بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية الوضع العام فيما يتعلق باستخدام أو عمل الأحداث والأطفال فى فروع النشاط المستثناة من نطاق هذه الاتفاقية، أى تقدم محرز نحو التوسع فى تطبيق أحكامها؛
  - ( ب ) يجوز لها فى أى وقت أن توسع رسميا نطاق تطبيق هذه الاتفاقية بإعلان ترسله إلى المدير العام لمكتب العمل الدولى.

#### مادة ٦

لا تنطبق هذه الاتفاقية على العمل الذى يؤديه الأطفال والأحداث فى المدارس لأغراض التعليم العام أو المهنى أو التقنى، وفى مؤسسات التدريب الأخرى، ولا تنطبق على العمل فى المنشآت الذى يؤديه الأشخاص الذين بلغوا سن ١٤ سنة على الأقل، إذا كان هذا العمل ينفذ وفقا لشروط تقررها السلطة المختصة بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين، حيثما وجدت، وكان يشكل جزءا أساسيا من :

( أ ) دورة تعليمية أو تدريبية تقع مسؤوليتها الرئيسية على مدرسة أو مؤسسة تدريب؛

( ب ) برنامج تدريبى ينفذ قسمه الأكبر أو كله فى منشأة، إذا كانت السلطة المختصة قد أقرته؛

(ج) برنامج إرشادى أو توجيهى يرمى إلى تسهيل اختيار المهنة أو نوع التدريب.

#### مادة ٧

١- يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تسمح باستخدام أو عمل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين ١٣ و ١٥ سنة فى أعمال خفيفة:

( أ ) لا يحتمل أن تكون ضارة بصحتهم أو نموهم؛

( ب ) لا تعطل مواظبتهم فى المدرسة واشتراكهم فى برنامج التوجيه أو التدريب المهنيين التى تقرها السلطة المختصة ، ولا تضعف قدرتهم على الاستفادة من التعليم الذى يتلقونه.

٢- يجوز أيضا للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تسمح باستخدام أو عمل الأشخاص الذين بلغوا سن ١٥ سنة على الأقل ولم ينهوا الإلزامية فى أعمال تفى بالشروط المبينة فى الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) من الفقرة ١ من هذه المادة.

٣- تحدد السلطة المختصة الأنشطة التى يجوز السماح بالاستخدام أو العمل فيها بموجب الفقرتين ١ و ٢ من هذه المادة، وتقرر عدد الساعات والشروط التى 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 سن ١٢ و ١٤ سنة بسن ١٣ و ١٥ سنة فى الفقرة ١ من هذه المادة، وعن سن ١٤ سنة بسن ١٥ سنة فى الفقرة ٢ .

#### مادة ٨

١- يجوز للسلطة المختصة بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين حيثما

وجدت، أن تسمح بإعفاءات من الالتزام بحظر الاستخدام أو العمل الذى تنص عليه المادة ٢ من هذه الاتفاقية لأغراض منها المشاركة فى حفلات فنية، وذلك بتراخيص تمنح فى كل حالة على حدة.

٢- تقيّد التراخيص التى تمنح لهذه الغاية عدد الساعات التى يسمح فيها بالاستخدام أو العمل، وتحدد الشروط التى يجب أن يخضع لها.

#### مادة 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 السجلات، أو الوثائق الأخرى التى يتعين على صاحب العمل الاحتفاظ بها وتقديمها، وتتضمن هذه السجلات أو الوثائق أسماء وأعمار وتواريخ ميلاد الأشخاص الذين يستخدمهم، أو يعملون من أجله وتقل أعمارهم عن ١٨ سنة، على أن تكون مصدقة حسب الأصول عند الإمكان.

#### مادة ١٠

١- تراجع هذه الاتفاقية، بالشروط المبينة فى 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 الدولى.

٤- عندما تقبل الالتزامات الناشئة عن هذه الاتفاقية:

(أ) من قبل دولة عضو طرف فى 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 فى اتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية)، ١٩٣٢، من قبل دولة عضو طرف فى الاتفاقية المذكورة، يستتبع ذلك قانوناً النقض المباشر للاتفاقية المذكورة.

(ج) فيما يتعلق بالأعمال غير الصناعية حسب تعريفها فى اتفاقية الحد الأدنى للسن(الأعمال غير الصناعية) (مراجعة)، ١٩٣٧، من قبل دولة عضو طرف 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 البحرى، من قبل دولة عضو طرف فى اتفاقية الحد الأدنى للسن(العمل البحرى) (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 تطبق على العمل البحرى، يستتبع ذلك قانوناً النقض المباشر للاتفاقية المذكورة؛

(هـ) فيما يتعلق بالعمل فى الصيد البحرى، من قبل دولة عضو طرف فى 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 فى الصيد البحرى، يستتبع ذلك قانوناً النقض المباشر للاتفاقية المذكورة؛

(و) من قبل دولة عضو فى 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 فى 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 ومساعدهم)، ١٩٢١، بموجب مادتها ١٢، شريطة بدء نفاذ هذه الاتفاقية.

#### مادة ١١

ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

#### مادة ١٢

- ١- لا تلتزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام تصديقاتها.
- ٢- يبدأ نفاذ الاتفاقية بعد مضي اثني عشر شهرا من تاريخ تسجيل تصديق دولتين عضوين لها لدى المدير العام.
- ٣- وبعد ذلك يبدأ نفاذ الاتفاقية بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهرا من تسجيل تصديقها.

#### مادة ١٣

- ١- يجوز لكل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد مضي عشر سنوات على بدء نفاذها، وذلك بوثيقة ترسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها . ولا يكون هذا النقض نافذا إلا بعد مضي عام على تاريخ تسجيله.
- ٢- كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية ولم تمارس خلال العام التالي لانقضاء فترة العشر سنوات المشار إليها في الفقرة السابقة الحق في النقض المنصوص عليه في هذه المادة ، تكون ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخرى، ويجوز لها بعد ذلك نقض هذه الاتفاقية في نهاية كل فترة العشر سنوات وفقا للأحكام التي تنص عليها هذه المادة.

#### مادة ١٤

- ١- يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع 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 به نفاذ هذه الاتفاقية لدى إخطارها بتسجيل التصديق الثاني الذي أبلغ به.

#### مادة ١٥

يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمم المتحدة بالتفاصيل الكاملة لكل التصديقات ووثائق النقض التي سجلها طبقا لأحكام المواد السابقة، كيما يقوم الأمين العام بتسجيلها طبقا لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة .

#### مادة ١٦

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.

#### مادة ١٧

١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك:

(أ) يستتبع تصديق دولة عضو للاتفاقية الجديدة المراجعة قانونياً، وبغض النظر عن أحكام المادة ١٣ أعلاه، النقض المباشر للاتفاقية الحالية شريطة بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة؛

(ب) يقفل باب تصديق الدول الأعضاء للاتفاقية الحالية اعتباراً من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة.

٢- تظل الاتفاقية الحالية على أي حال نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة.

#### مادة ١٨

النصان الإنجليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

## ٥٢- اتفاقية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي

اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية يوم ٩ تموز / يولية ١٩٤٨، فى دورته الحادية والثلاثين تاريخ بدء النفاذ: ٤ تموز/يولية ١٩٥٠، طبقاً للمادة ١٥

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولى إلى الانعقاد فى سكان فرانسيسكو، وانعقد فيها فى دورته الحادية والثلاثين يوم ١٧ حزيران/يونية ١٩٤٨ .

وقد قرر أن يعتمد، على شكل اتفاقية، مقترحات معينة تتصل بموضوع الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، وهو موضوع البند السابع من جدول أعمال الدورة،  
وإذ يرى أن ديباجة دستور منظمة العمل الدولية تعتبر «الاعتراف بمبدأ الحرية النقابية» وسيلة لتحسين أوضاع العمال وإقرار السلام.

وإذ يرى أن إعلان فيلادلفيا قد أكد مجدداً أن «حرية التعبير والحرية النقابية» شرطان أساسيان لاطراد التقدم.

ولما كان مؤتمر العمل الدولى قد أقرّ بالإجماع، فى دورته الثلاثين المبادئ التى ينبغى أن تكون أساساً للتنظيم الدولى ،

وإذ يرى أن الجمعية العامة للأمم المتحدة فى دورتها الثانية قد تبنت هذه المبادئ. ورجت منظمة العمل الدولية أن تواصل بذل كل ما فى وسعها لكى يصبح فى المستطاع عقد اتفاقية دولية أو عدة اتفاقيات دولية.

يعتمد، فى هذا اليوم التاسع من شهر تموز/يولية عام ألف وتسعمائة وثمانية وأربعين، الاتفاقية التالية التى ستدعى «اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي لعام ١٩٤٨»:

### الباب الأول

#### الحرية النقابية

##### مادة ١

يتعهد كل عضو فى منظمة العمل الدولية تكون هذه الاتفاقية نافذة إزاءه بوضع الأحكام التالية موضع التنفيذ.

##### مادة ٢

للعامل وأصحاب العمل، دون تمييز من أى نوع، الحق فى إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات، ولهم كذلك، دون أن يرتهن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية، الحق فى الانضمام إلى تلك المنظمات، وذلك دون ترخيص مسبق.

#### مادة ٣

- ١- لمنظمات العمال وأصحاب العمل حق وضع دساتيرها وأنظمتها، وانتخاب ممثليها في حرية تامة، وتنظيم إدارتها ووجوه نشاطها، وصياغة برامجها.
- ٢- تمتع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يحد من هذه الحقوق أو أن يحول دون ممارستها المشروعة.

#### مادة ٤

لا تخضع منظمات العمال وأصحاب العمل لقرارات الحل، أو وقف العمل التي تتخذها سلطة إدارية.

#### مادة ٥

لمنظمات العمال وأصحاب العمل حق تكوين اتحادات واتحادات حلافية والانضمام إليها، كما أن لكل منظمة أو اتحاد أو اتحاد حلافى من هذا النوع حق الانتساب إلى منظمات دولية للعمال وأصحاب العمل.

#### مادة ٦

تطبق أحكام المواد ٢ و٣ و٤ من هذه الاتفاقية على اتحادات منظمات العمال وأصحاب العمل واتحاداتها الحلافية.

#### مادة ٧

لا يجوز إخضاع اكتساب منظمات العمال وأصحاب العمل واتحاداتها الحلافية للشخصية القانونية لشروط يكون من شأنها الحد من تطبيق أحكام المواد ٢ و٣ و٤ من هذه الاتفاقية.

#### مادة ٨

- ١- على العمال وأصحاب العمل، ومنظمات أولئك وهؤلاء، في ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية أن يحترموا القانون الوطنى، شأنهم في ذلك شأن غيرهم من الأشخاص من الجماعات المنظمة.
- ٢- لا يجوز للقانون الوطنى، ولا للأسلوب الذى يطبق به، انتقاص الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية.

#### مادة ٩

- ١- تحدد القوانين واللوائح الوطنية مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية على القوات المسلحة والشرطة.
- ٢- طبقاً للمبدأ المقرر في الفقرة ٨ من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية، لا يعتبر تصديق أى عضو لهذه الاتفاقية ذا أثر على أى قانون أو حكم قضائى أو عرف أو اتفاق قائم بالفعل، يتمتع أعضاء القوات المسلحة أو الشرطة بمقتضاه بأى حق تضمنه هذه الاتفاقية.

#### مادة ١٠

فى هذه الاتفاقية، يراد بكلمة «منظمة» أية منظمة للعمال أو لأصحاب العمل تستهدف تعزيز مصالح العمال أو أصحاب العمل والدفاع عنها.

#### الباب الثانى

#### حماية حق التنظيم النقابى

#### مادة ١١

يتعهد كل عضو من أعضاء منظمة العمل الدولية تكون هذه الاتفاقية نافذة إزاءه باتخاذ جميع التدابير اللازمة والمناسبة لضمان تمكين العمال وأصحاب العمل من ممارسة حق التنظيم النقابى فى حرية.

#### الباب الثالث

#### أحكام متنوعة

#### مادة ١٢

١- فى ما يتعلق بالأقاليم المشار إليها فى المادة ٣٥ من دستور منظمة العمل الدولية بصيغتها المعدلة بصك تعديل دستور منظمة العمل الدولية لعام ١٩٤٦، عدا الأقاليم المشار إليها فى الفقرتين ٥ و٥ من المادة المذكورة المعدلة على النحو المذكور، يقوم كل عضو فى المنظمة يصدق هذه الاتفاقية بإيداع المدير العام لمكتب العمل الدولى، لدى التصديق، أو فى أقرب وقت ممكن بعده، بياناً يحدد فيه:

(أ) الأقاليم التى بشأنها يتعهد بأن يتم تطبيق أحكام الاتفاقية دون تغيير؛

(ب) الأقاليم التى بشأنها يتعهد بأن يتم تطبيق أحكام الاتفاقية مع تغييرات، مع ذكر تفاصيل هذه التغييرات؛

(ج) الأقاليم التى لا تنطبق عليها الاتفاقية، مع ذكر مبررات عدم انطباقها فى هذه الحالات؛

(د) الأقاليم التى بشأنها يتحفظ باتخاذ قراره.

٢- تعتبر التعهدات المشار إليها فى الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) من الفقرة ١ من هذه المادة جزءاً لا يتجزأ من التصديق، ويكون لها مثل آثاره.

٣- لأى عضو، فى أى حين، أن يلغى بإعلان لاحق، كلياً أو جزئياً، أية تحفظات أوردها فى إعلانها الأصلى عملاً بالفقرات الفرعية (ب) و (ج) و (د) من الفقرة ١ من هذه المادة.

٤- لأى عضو، فى أى حين يجوز فيه الانسحاب من هذه الاتفاقية طبقاً لأحكام المادة ١٦، أن يوجّه إلى المدير العام إعلاناً جديداً يدخل، على أى صعيد آخر، تغييرات على مضامين أى إعلان سابق ويذكر الموقف الراهن فى أية أقاليم يحددها.

#### مادة ١٣

- ١- حين تكون المسائل التي تعالجها هذه الاتفاقية داخلة في اختصاصات الحكم الذاتي التي يملكها أى إقليم غير متروبولى، يجوز للعضو المسؤول عن العلاقات الدولية لهذا الإقليم أن يوجه إلى المدير العام لمكتب العمل الدولى، بالاتفاق مع حكومة الإقليم المذكور، إعلاناً يقبل به، باسم ذلك الإقليم التزامات هذه الاتفاقية.
- ٢- يمكن أن يوجه إلى المدير العام لمكتب العمل الدولى إعلاناً بقبول التزامات هذه الاتفاقية:  
(أ) أى اثنين أو أكثر من أعضاء المنظمة، بصدد أى إقليم موضوع تحت سلطتها أو سلطتهم المشتركة؛ أو  
(ب) أية سلطة دولية تكون مسؤولة عن إدارة أى إقليم بمقتضى ميثاق الأمم المتحدة أو بمقتضى أى حكم آخر بصدد هذا الإقليم.
- ٣- يجب أن تذكر الإعلانات الموجهة إلى المدير العام لمكتب العمل الدولى عملاً بالفقرتين السابقتين من هذه المادة هل ستطبق أحكام الاتفاقية فى الإقليم المعنى دون تغيير أم رهنأ بإدخال تغييرات عليها، فإذا ذكر الإعلان أن أحكام الاتفاقية ستطبق رهنأ بإدخال تغييرات عليها وجب أن يذكر تفاصيل هذه التغييرات.
- ٤- للعضو أو الأعضاء أو السلطة الدولية المعنيين بالأمر، أن يتخلوا كلياً أو جزئياً، فى أى حين، بإعلان لاحق، عن حق اللجوء إلى أى تغيير أشير إليه فى أى إعلان سابق.
- ٥- للعضو أو الأعضاء أو السلطة الدولية المعنيين بالأمر، فى أى حين يجوز فيه الانسحاب من هذه الاتفاقية طبقاً لأحكام المادة ١٦، أن يوجهوا إلى المدير العام إعلاناً يدخل، على أى صعيد آخر، تغييرات على مضامين أى إعلان سابق، ويحدد الموقف الراهن بشأن تطبيق الاتفاقية.

#### الباب الرابع

#### أحكام ختامية

#### مادة ١٤

توجه صكوك التصديق الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولى، الذى يقوم بتسجيلها.

#### مادة ١٥

١- لا تلزم هذه الاتفاقية إلا أعضاء منظمة العمل الدولية الذين تم تسجيل صكوك تصديقهم لها لدى المدير العام.

٢ - ويبدأ نفاذها بعد اثني عشر شهراً من التاريخ الذي يكون قد تم فيه تسجيل المدير العام لصكّي تصديق عضوين.

٣- وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية إزاء كل عضو بعد اثني عشر شهراً من التاريخ الذي يكون قد تم فيه تسجيل صك تصديقه.

#### مادة ١٦

١- لأي عضو صدّق هذه الاتفاقية أن ينسحب منها لدى انقضاء عشر سنوات على وضعها موضع النفاذ، وذلك بوثيقة توجه إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها، ولا يسرى مفعول هذا الانسحاب إلا بعد سنة من تاريخ تسجيله.

٢- كل عضو صدّق هذه الاتفاقية ولم يمارس، خلال السنة التي تلى انقضاء فترة السنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة، حق الانسحاب الذي تنص عليه هذه المادة، يظل مرتبطاً بها لفترة عشر سنوات أخرى، وبعد ذلك يجوز له الانسحاب من هذه الاتفاقية لدى انقضاء كل فترة عشر سنوات بالشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

#### مادة ١٧

١- يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإشعار جميع أعضاء منظمة العمل الدولية بجميع صكوك التصديق والإعلانات ووثائق الانسحاب التي يوجهها إليه أعضاء المنظمة.

٢- على المدير العام، حين يقوم بإشعار أعضاء المنظمة بتسجيل صك التصديق الثاني الموجه إليه أن يسترعى نظر أعضاء المنظمة إلى التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

#### مادة ١٨

يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإيداع الأمين العام للأمم المتحدة بيانات كاملة عن جميع صكوك التصديق والإعلانات ووثائق الانسحاب التي قام بتسجيلها وفقاً للمواد السابقة، كيما يقوم هذا الأخير بتسجيلها وفقاً لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة.

#### مادة ١٩

لدى انقضاء كل فترة عشر سنوات تلى بدء نفاذ هذه الاتفاقية، يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام تقريراً حول سير تطبيق هذه الاتفاقية، كما يدرس مسألة ضرورة أو عدم ضرورة إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر حول تنقيحها كلياً أو جزئياً.

#### مادة ٢٠

١- إذا حدث أن اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تنطوي على تنقيح كلي أو جزئي، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك:

(أ) يستتبع تصديق أى عضو للاتفاقية الجديدة المنطوية على التتقيح، بمجرد قيام هذا التصديق، وبصرف النظر عن أحكام المادة ١٦ أعلاه، انسحابه الفورى من هذه الاتفاقية، إذا، ومتى، أصبحت الاتفاقية الجديدة المنطوية على التتقيح نافذة المفعول.

(ب) تصبح هذه الاتفاقية، اعتباراً من بدء الاتفاقية الجديدة المنطوية على التتقيح، غير متاحة للتصديق من قبل الأعضاء.

٢- تظل هذه الاتفاقية على أية حال، بشكلها ومضمونها الراهنين، نافذة المفعول إزاء الأعضاء الذين صدقوها ولكنهم لم يصدقوا الاتفاقية المنطوية على التتقيح.

#### مادة ٢١

يكون النصان الإنكليزى والفرنسى لهذه الاتفاقية متساويين فى الحجية.

النص الوارد أعلاه هو النص الرسمى للاتفاقية التى اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية وفقاً للأصول فى دورته الحادية والثلاثين المنعقدة فى سان فرانسيسكو والتى أعلن اختتامها فى اليوم العاشر من تموز / يولية ١٩٤٨ .

وإثباتاً لذلك ، ذيلناه بتواقيعنا فى هذا اليوم ، الحادى والثلاثين من آب / أغسطس ١٩٤٨ .

## ٥٣- اتفاقية بشأن حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية

اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في ١ تموز / يولية ١٩٤٩،

في دورته الثانية والثلاثين

تاريخ بدء النفاذ: ١٨ تموز / يولية ١٩٥١ ، طبقاً للمادة ٨

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، وانعقد فيها في دورته الثانية والثلاثين يوم ٨ حزيران/يونية ١٩٤٩ ،  
وقد استقر رأيه على اعتماد مقترحات معينة تتصل بموضوع تطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي، وفي المفاوضة الجماعية، وهو موضوع البند الرابع من جدول أعمال دورته، ولما كان قد قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية،  
يعتمد في هذا اليوم الأول من تموز/يولية عام ألف وتسعمائة وتسعة وأربعين، الاتفاقية التالية،  
التي ستدعى «اتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية لعام ١٩٤٩»:

### مادة ١

- ١- توفر للعمال حماية كافية من أية أعمال تمييزية على صعيد استخدامهم تستهدف المساس بحريتهم النقابية.
- ٢- ويجب أن تطبق هذه الحماية بوجهٍ أخصّ إزاء الأعمال التي يقصد منها:  
(أ) جعل استخدام العامل مرهوناً بشروطٍ ألا ينضم إلى نقابة أو أن يتخلى عن عضويته النقابية؛  
(ب) التوصل إلى فصل العامل أو الإجحاف به بأية وسيلة أخرى بسبب عضويته النقابية أو اشتراكه في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل، أو خلال هذه الساعات بموافقة صاحب العمل.

### مادة ٢

- ١- توفّر لمنظمات العمال وأصحاب العمل حماية كافية من أية تصرفات تمثل تدخلاً من بعضها في شئون بعضها الآخر سواء بصورة مباشرة، أو من خلال وكلائها أو أعضائها، سواء استهدف هذا التدخل تكوينها أو أسلوب عملها أو إدارتها.
- ٢- وعلى وجه الخصوص، تعتبر من أعمال التدخل بالمعنى المقصود في هذه المادة أية تدابير يقصد بها الدفع إلى إنشاء منظمات عمالية تخضع لهيئة أصحاب العمل أو

منظماتهم أو دعم منظمات عمالية بالمال أو بغيره من الوسائل على قصد إخضاع هذه المنظمات لسلطان أصحاب العمل أو منظماتهم.

#### مادة ٣

حيثما دعت الضرورة إلى ذلك، تنشأ أجهزة توافق الظروف القومية على هدف كفالة احترام حق التنظيم النقابي كما هو معرّف في المواد السابقة.

#### مادة ٤

حيثما دعت الضرورة إلى ذلك، تتخذ تدابير توافق الظروف القومية على هدف تشجيع وتيسير التطوير والاستخدام الكليين لأساليب التفاوض الطوعي بين أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على قصد تنظيم أحكام وشروط الاستخدام من خلال اتفاقات جماعية.

#### مادة ٥

١- تحدد القوانين واللوائح الوطنية مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية على القوات المسلحة والشرطة.

٢- طبقاً للمبدأ المقرر في الفقرة ٨ من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية، لا يعتبر تصديق أي عضو لهذه الاتفاقية ذا أثر على أي قانون أو حكم قضائي أو عرف أو اتفاق قائم بالفعل، يتمتع أعضاء القوات المسلحة أو الشرطة بمقتضاه بأي حق تضمنه هذه الاتفاقية.

#### مادة ٦

لا تتناول هذه الاتفاقية شؤون الموظفين العموميين العاملين في إدارات الدولة، ولا يجوز تأويلها على نحو يجعلها تجحف على أي وجه بحقوقهم أو بأوضاعهم.

#### مادة ٧

توجّه صكوك التصديق الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها.

#### مادة ٨

١- لا تلزم هذه الاتفاقية إلا أعضاء منظمة العمل الدولية الذين تم تسجيل صكوك تصديقهم لها لدى المدير العام.

٢- ويبدأ نفاذها بعد اثني عشر شهراً من التاريخ الذي يكون قد تم فيه تسجيل المدير العام لصكوك تصديق عضوين.

٣- وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية إزاء كل عضو بعد اثني عشر شهراً من التاريخ الذي يكون قد تم فيه تسجيل صك تصديقه.

#### مادة ٩

١- يجب أن تحدد الإعلانات التي توجه إلى المدير العام طبقاً للفقرة ٢ من المادة ٣٥ من دستور منظمة العمل الدولية:

- (أ) الأقاليم التي بشأنها يتعهد العضو المعنى بأن يتم تطبيق أحكام الاتفاقية دون تغيير؛  
(ب) الأقاليم التي بشأنها يتعهد بأن يتم تطبيق أحكام الاتفاقية مع تغييرات، مع ذكر تفاصيل هذه التغييرات؛  
(ج) الأقاليم التي لا تنطبق عليها الاتفاقية، مع ذكر مبررات عدم انطباقها في هذه الحالات؛

(د) الأقاليم التي بشأنها يتحفظ باتخاذ قراره بانتظار دراسة أعمق للوضع فيها.

٢- تعتبر التعهدات المشار إليها في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) من الفقرة ١ من هذه المادة جزءاً لا يتجزأ من التصديق، ويكون لها مثل آثاره.

٣- لأي عضو، في أي حين، أن يلغى بإعلان لاحق، كلياً أو جزئياً، أية تحفظات أوردها في إعلانها الأصلي عملاً بالفقرات الفرعية (ب) أو (ج) أو (د) من الفقرة ١ من هذه المادة.

٤- لأي عضو، في أي حين يجوز فيه الانسحاب من هذه الاتفاقية طبقاً لأحكام المادة ١١، أن يوجه إلى المدير العام إعلاناً يدخل، على أي صعيد آخر، تغييرات على مضامين أي إعلان سابق، ويذكر الموقف الراهن بشأن أية أقاليم يحددها.

#### مادة ١٠

١- يجب أن تذكر الإعلانات الموجهة إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي عملاً بالفقرتين ٤ أو ٥ من المادة ٣٥ من دستور منظمة العمل الدولية هل ستطبق أحكام الاتفاقية في الإقليم المعنى دون تغيير أم رهناً بإدخال تغييرات عليها، فإذا ذكر الإعلان أن أحكام الاتفاقية ستطبق رهناً بإدخال تغييرات عليها يجب أن يذكر تفاصيل هذه التغييرات.

٢- للعضو أو الأعضاء أو السلطة الدولية المعنيين بالأمر أن يتخلوا كلياً أو جزئياً، في أي حين، بإعلان لاحق، عن حق اللجوء إلى أي تغيير أشير إليه في إعلان سابق.

٣- للعضو أو الأعضاء أو السلطة الدولية المعنيين بالأمر، في أي حين يجوز فيه الانسحاب من هذه الاتفاقية طبقاً لأحكام المادة ١١، أن يوجهوا إلى المدير العام إعلاناً يدخل على أي صعيد آخر، تغييرات على مضامين أي إعلان سابق، ويحدد الموقف الراهن بشأن انطباق هذه الاتفاقية.

#### مادة ١١

١- لأى عضو صدّق هذه الاتفاقية أن ينسحب منها لدى انقضاء عشر سنوات على وضعها موضع النفاذ، وذلك بوثيقة توجه إلى المدير العام لمكتب العمل الدولى، الذى يقوم بتسجيلها. ولا يسرى مفعول هذا الانسحاب إلا بعد سنة من تاريخ تسجيله.

٢- كل عضو صدّق هذه الاتفاقية ولم يمارس، خلال السنة التى تلى انقضاء فترة السنوات العشر المذكورة فى الفقرة السابقة، حق الانسحاب الذى تنص عليه هذه المادة، يظل مرتبطاً بها لفترة عشر سنوات أخرى، وبعد ذلك يجوز له الانسحاب من هذه الاتفاقية لدى انقضاء كل فترة عشر سنوات بالشروط المنصوص عليها فى هذه المادة.

#### مادة ١٢

١- يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولى بإشعار جميع أعضاء منظمة العمل الدولية بجميع صكوك التصديق والإعلانات ووثائق الانسحاب التى يوجهها إليه أعضاء المنظمة.

٢- على المدير العام، حين يقوم بإشعار أعضاء المنظمة بتسجيل صك التصديق الثانى الموجه إليه، أن يسترعى نظر أعضاء المنظمة إلى التاريخ الذى سيبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

#### مادة ١٣

يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولى بإيداع الأمين العام للأمم المتحدة بيانات كاملة عن جميع صكوك التصديق والإعلانات ووثائق الانسحاب التى قام بتسجيلها وفقاً للمواد السابقة، كيما يقوم هذا الأخير بتسجيلها وفقاً لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة.

#### مادة ١٤

لدى انقضاء كل فترة عشر سنوات تلى بدء نفاذ هذه الاتفاقية، يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولى إلى المؤتمر العام تقريراً حول سير تطبيق هذه الاتفاقية، كما يدرس مسألة ضرورة أو عدم ضرورة إدراج بند فى جدول أعمال المؤتمر حول تنقيحها كلياً أو جزئياً.

#### مادة ١٥

١- إذا حدث أن اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تنطوى على تنقيح كلى أو جزئى، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك:

(أ) يستتبع تصديق أى عضو للاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح بمجرد قيام هذا التصديق، وبصرف النظر عن أحكام المادة ١١ أعلاه، انسحابه الفورى من هذه الاتفاقية، إذا، ومتى، أصبحت الاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح نافذة المفعول؛  
(ب) تصبح هذه الاتفاقية، اعتباراً من بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح، غير متاحة للتصديق من قبل الأعضاء.

٢- تظل هذه الاتفاقية على أية حال، بشكلها ومضمونها الراهنين، نافذة المفعول إزاء الأعضاء الذين صدقوها ولكنهم لم يصدقوا الاتفاقية المنطوية على التوقيع.

#### مادة ١٦

يكون النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويين في الحجية.  
النص الوارد أعلاه هو النص الرسمي للاتفاقية التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية وفقاً للأصول في دورته الثانية والثلاثين المنعقدة في جنيف والتي أعلن اختتامها في اليوم الثاني من تموز / يولية ١٩٤٩ .

## ٥٤- اتفاقية بشأن سياسة العمالة

اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمال الدولية يوم ٩ تموز / يولية ١٩٦٤،

فى دورته الثامنة والأربعين

تاريخ بدء النفاذ: ١٥ تموز/يولية ١٩٦٦، طبقاً للمادة ٥

### إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولى إلى الإنعقاد فى جنيف، وانعقد فيها فى دورته الثامنة والأربعين يوم ١٧ حزيران/يونية ١٩٦٤ .

وإذ يرى أن إعلان فيلادلفيا يعترف بالتزام منظمة العمل الدولية أمام المملأ بنشر الدعوة بين مختلف أمم العالم إلى برامج من شأنها أن تحقق العمالة الكاملة ورفع مستويات المعيشة، وأن ديباجة دستور منظمة العمل الدولية تنصّ على مكافحة البطالة وعلى توفير أجر يكفل ظروف معيشة مناسبة.

وإذ يرى أيضاً أن إعلان فيلادلفيا يلقى على عاتق منظمة العمل الدولية مسؤولية فحص ودراسة أثر السياسات الاقتصادية والمالية على سياسة العمالة، فى ضوء المطلب الأساسى القائل «إن جميع البشر، أياً كان عرقهم أو معتقدتهم أو جنسهم، الحق فى العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحى كليهما، فى ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادى وتكافؤ الفرص».

وإذ يضع فى اعتباره أن الإعلان العالمى لحقوق الإنسان ينص على أن « كل فرد يملك الحق فى العمل، وفى حرية اختيار عمله، وفى شروط عمل عادلة ومؤاتية، وفى الحماية من البطالة»،

**وإن يلاحظ أحكام الاتفاقيات والتوصيات الراهنة المتعلقة بالعمل وذات الصلة المباشرة بسياسة العمالة، وبخاصة اتفاقية وتوصية خدمات التوظيف لعام ١٩٤٨، وتوصية التوجيه المهنى لعام ١٩٤٩، وتوصية التدريب المهنى لعام ١٩٦٢، واتفاقية وتوصية التمييز فى مجال الاستخدام والمهنة لعام ١٩٥٨،**

**وإن يعتبر أنه ينبغى وضع هذه الصكوك فى الإطار الأوسع، إطار برنامج دولى يهدف إلى كفاية الازدهار الاقتصادى على أساس العمالة الكاملة والمنتجة المختارة بحرية،**

**وقد استقر رأيه على اعتماد مقترحات معينة تتصل بموضوع سياسة العمالة وتدرج تحت البند الثامن من جدول أعمال الدورة،**

وقد قرر أن تصاغ هذه المقترحات في قالب اتفاقية دولية،  
يعتمد في هذا اليوم التاسع من تموز/يولية عام ألف وتسعمائة وأربعة وستين، الاتفاقية التالية  
التي ستدعى «اتفاقية سياسة العمالة لعام ١٩٦٤ :

#### مادة ١

١- على كل عضو، سعياً وراء حفز النمو والإنماء الاقتصاديين، ورفع مستويات المعيشة،  
وتلبية المتطلبات من اليد العاملة، والتغلب على البطالة وعلى العمالة الناقصة، أن يعلن  
سياسة نشطة ترمي إلى تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية، وأن يجاهد  
لتطبيقها بوصفها هدفاً أساسياً.

٢- يجب أن تستهدف السياسة المذكورة كفاءة تحقيق ما يلي:

(أ) أن يكون هناك عمل متاح لجميع أولئك المستعدين للعمل والباحثين عنه؛

(ب) وأن يكون هذا العمل منتجاً قدر المستطاع؛

(ج) وأن تتوفر الحرية في اختيار نوع العمل وتتاح لكل عامل أكمل فرصة ممكنة ليصبح  
أهلاً للعمل الذي يناسبه وليضع في خدمة هذا العمل مهاراته ومواهبه، أياً كان عرقه  
أو لونه أو جنسه أو دينه أو رأيه السياسي أو أرومته القومية أو منبته الاجتماعي.

٣- على السياسة المذكورة أن تراعى المراعاة الحقة مرحلة التنمية الاقتصادية ومستواها،  
والعلاقات المتبادلة بين أهداف العمالة والأهداف الاقتصادية والاجتماعية الأخرى، وأن  
يأخذ العمل على تطبيقها بأساليب تتفق مع الظروف والممارسات القومية.

#### مادة ٢

على كل عضو، سالكاً إلى ذلك السبل المتوائمة مع ظروف بلده وإلى المدى الذي تسمح به هذه الظروف:

(أ) أن يقرر، في إطار سياسة اقتصادية واجتماعية منسقة، التدابير الواجبة اتخاذ لبلوغ  
الأهداف المحددة في المادة ١، وأن ينقح هذه التدابير بصورة منتظمة.

(ب) أن يتخذ من الخطوات ما قد يلزم لتطبيق هذه التدابير، بما في ذلك وضع البرامج  
عند الاقتضاء.

#### مادة ٣

في تطبيق هذه الاتفاقية، يستشار ممثلو الأشخاص الذين تسهم التدابير المعتمز اتخاذها،  
وخصوصاً ممثلو أصحاب العمل والعمال، بشأن سياسات العمالة، على هدف وضع خبراتهم  
وأرائهم موضع الاعتبار الكامل، وضمان مؤازرتهم الكاملة في صياغة السياسات المذكورة وكسب  
الدعم لها.

#### مادة ٤

توجّه صكوك التصديق الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي الذي يقوم بتسجيلها .

#### مادة ٥

- ١- لا تلزم هذه الاتفاقية إلا أعضاء منظمة العمل الدولية الذين تم تسجيل صكوك تصديقهم لها لدى المدير العام.
- ٢- ويبدأ نفاذها بعد اثني عشر شهراً من التاريخ الذي يكون قد تم فيه تسجيل المدير العام لصكى تصديق عضوين.
- ٣- وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية إزاء كل عضو بعد اثني عشر شهراً من التاريخ الذي قد يكون تم فيه تسجيل صك تصديقه .

#### مادة ٦

- ١- لأى عضو صدّق هذه الاتفاقية أن ينسحب منها لدى انقضاء عشر سنوات على وضعها موضع النفاذ، وذلك بوثيقة توجه إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها ولا يسرى مفعول هذا الانسحاب إلا بعد سنة من تاريخ تسجيله .
- ٢- كل عضو صدّق هذه الاتفاقية ولم يمارس، خلال السنة التي تلى انقضاء فترة السنوات العشر المذكورة فى الفقرة السابقة ، حق الانسحاب الذى تنص عليه هذه المادة ، يظل مرتبطاً بها لفترة عشرة سنوات أخرى ، وبعد ذلك يجوز لة الانسحاب من هذه الاتفاقية لدى انقضاء كل فترة عشر سنوات بالشروط المنصوص عليها فى هذه المادة .

#### مادة ٧

- ١- يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإشعار جميع أعضاء منظمة العمل الدولية بجميع صكوك التصديق ووثائق الانسحاب التى يوجهها إليه أعضاء المنظمة .
- ٢- على المدير العام، حين يقوم بإشعار أعضاء المنظمة بتسجيل صك التصديق الثانى الموجه إليه، أن يسترعى نظر أعضاء المنظمة إلى التاريخ الذى يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية .

#### مادة ٨

يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإيداع الأمين العام للأمم المتحدة بيانات كاملة عن جميع صكوك التصديق ووثائق الانسحاب التى قام بتسجيلها وفقاً للمواد السابقة، كيما يقوم هذا الأخير بتسجيلها وفقاً لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة.

#### مادة ٩

يقوم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، كلما رأى ذلك ضرورياً، بتقديم تقرير إلى المؤتمر العام حول سير تطبيق هذه الاتفاقية، كما يدرس مسألة ضرورة أو عدم ضرورة إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر حول تنقيحها كلياً أو جزئياً.

#### مادة ١٠

١- إذا حدث أن اعتمد المؤتمر اتفاقية تتطوى على تنقيح كلى أو جزئى، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك:

(أ) يستتبع تصديق أى عضو للاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح، بمجرد قيام هذا التصديق وبصرف النظر عن أحكام المادة ٦ أعلاه، انسحابه الفورى من هذه الاتفاقية، إذا، ومتى أصبحت الاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح نافذة المفعول.

(ب) تصبح هذه الاتفاقية اعتباراً من بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح، غير متاحة للتصديق من قبل الأعضاء.

٢- تظل هذه الاتفاقية على أية حال ، بشكلها ومضمونها الراهنين، نافذة المفعول إزاء الأعضاء الذين صدقوها، ولكنهم لم يصدقوا الاتفاقية المنطوية على التنقيح.

#### مادة ١١

يكون النصان الإنكليزى والفرنسى لهذه الاتفاقية متساويين فى الحجية.

## ٥٥- اتفاقية بشأن ممثلى العمال ١٩٧١

اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية فى ٢٣ حزيران / يونية ١٩٧١ ، فى دورته السادسة والخمسين  
تاريخ بدء النفاذ: ٣٠ حزيران/يونية ١٩٧٣ ، طبقاً للمادة ٨

### إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولى إلى الانعقاد فى جنيف، وانهقد فيها فى دورته  
السادسة والخمسين يوم ٢ حزيران/يونية ١٩٧١ .  
وإذ يضع فى اعتباره أحكام اتفاقية حق التنظيم النقابى والمفاوضة الجماعية لعام ١٩٤٩ ،  
التي تنص على حماية العمال من أية أعمال تمييزية على صعيد استخدامهم تستهدف المساس  
بحريتهم النقابية،

وإذ يرى أن من المستصوب وضع أحكام تكميلية بشأن ممثلى العمال،  
وقد استقر رأيه على اعتماد مقترحات معينة تتصل بموضوع توفير الحماية والتسهيلات  
لممثلى العمال فى المؤسسة، وهو موضوع البند الخامس من جدول أعمال الدورة،  
ولما كان قد قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية،  
يعتمد، فى هذا اليوم الثالث والعشرين من شهر حزيران/يونية عام ألف وتسعمائة وواحد  
وسبعين، الاتفاقية التالية التي ستدعى «الاتفاقية الخاصة بممثلى العمال لعام ١٩٧١»:

### مادة ١

توفّر لممثلى العمال فى المؤسسة حماية فعالة من أية تدابير يمكن أن تنزل بهم الضرر، بما  
فى ذلك الفصل، ويكون سببها صفتهم أو أنشطتهم كممثلين للعمال، أو عضويتهم النقابية، أو  
مشاركتهم فى أنشطة نقابية، طالما ظلوا فى تصرفاتهم يلتزمون القوانين أو الاتفاقات الجماعية  
القائمة أو غيرها من الترتيبات المشتركة المتفق عليها .

### مادة ٢

- ١- يمنح ممثلو العمال من التسهيلات فى المؤسسة ما يسمح لهم بأداء مهامهم بصورة سريعة  
وفعالة .
- ٢- وتؤخذ فى الاعتبار، فى هذا الخصوص، خصائص نظام العلاقات الصناعية فى البلد  
واحتمالات المؤسسة المعنية وحجمها وقدراتها .
- ٣- لا ينبغى أن يكون فى منح التسهيلات المذكورة ما يوهن من فعالية سير العمل فى المؤسسة المعنية .

### مادة ٣

فى مصطلح هذه الاتفاقية، تعنى عبارة «ممثلى العمال» الأشخاص الذين تعترف لهم القوانين  
أو الممارسة الوطنية بهذه الصفة، سواء كانوا:

(أ) ممثلين نقابيين، أى ممثلين معينين أو منتخبين من قبل النقابات، أو من قبل أعضاء هذه النقابات.

(ب) ممثلين منتخبين، أى ممثلين انتخبهم عمال المؤسسة بحرية طبقاً لأحكام القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، ولا تمتد مهامهم إلى أنشطة يعترف فى البلد المعنى بأنها من اختصاص النقابات دون سواها.

#### مادة ٤

يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية، أو الاتفاقات الجماعية، أو القرارات التحكيمية، أو الأحكام القضائية، أن تحدد نوعاً من أنواع ممثلى العمال الذين يتمتعون بحق الحصول على الحماية والتسهيلات المنصوص عليها فى هذه الاتفاقية.

#### مادة ٥

حين يوجد فى المؤسسة الواحدة، فى آن واحد، ممثلون نقابيون وممثلون منتخبون، يكون من الواجب، حيثما كان ذلك ضرورياً، أن تتخذ تدابير مناسبة تكفل عدم استخدام وجود الممثلين المنتخبين لإضعاف موقف النقابات المعنية أو ممثليها وتشجيع التعاون فى جميع المسائل ذات الصلة بين الممثلين المنتخبين من جهة وبين النقابات المعنية وممثليها من جهة أخرى.

#### مادة ٦

يمكن وضع أحكام هذه الاتفاقية موضع التطبيق من خلال القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، أو أية صورة أخرى تتفق مع الممارسة المحلية.

#### مادة ٧

توجّه صكوك التصديق الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولى، الذى يقوم بتسجيلها.

#### مادة ٨

- ١- لا تلزم هذه الاتفاقية إلا أعضاء منظمة العمل الدولية الذين تم تسجيل صكوك تصديقهم لها لدى المدير العام.
- ٢- ويبدأ نفاذها بعد اثنى عشر شهراً من التاريخ الذى يكون قد تم فيه تسجيل المدير العام لصكّ تصديق عضوين.
- ٣- وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية إزاء كل عضو بعد اثنى عشر شهراً من التاريخ الذى يكون قد تم فيه تسجيل صك تصديقه.

#### مادة ٩

- ١- لأى عضو صدّق هذه الاتفاقية أن ينسحب منها لدى انقضاء عشر سنوات على وضعها موضع النفاذ، وذلك بوثيقة توجه إلى المدير العام لمكتب العمل الدولى، الذى يقوم بتسجيلها. ولا يسرى مفعول هذا الانسحاب إلا بعد سنة من تاريخ تسجيله.

٢- كل عضو صدّق هذه الاتفاقية ولم يمارس، خلال السنة التي تلى انقضاء فترة السنوات العشر المذكورة فى الفقرة السابقة، حق الانسحاب الذى تنص عليه هذه المادة، يظل مرتبطاً بها لفترة عشر سنوات أخرى، وبعد ذلك يجوز له الانسحاب من هذه الاتفاقية لدى انقضاء كل فترة عشر سنوات بالشروط المنصوص عليها فى هذه المادة.

#### مادة ١٠

١- يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولى بإشعار جميع أعضاء منظمة العمل الدولية بجميع صكوك التصديق ووثائق الانسحاب التى يوجهها إليه أعضاء المنظمة.  
٢- على المدير العام، حين يقوم بإشعار أعضاء المنظمة بتسجيل صك التصديق الثانى الموجه إليه، أن يسترعى نظر أعضاء المنظمة إلى التاريخ الذى سيبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

#### مادة ١١

يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولى بإيداع الأمين العام للأمم المتحدة بيانات كاملة عن جميع صكوك التصديق ووثائق الانسحاب التى قام بتسجيلها وفقاً للمواد السابقة، كيما يقوم هذا الأخير بتسجيلها وفقاً لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة.

#### مادة ١٢

يقوم مجلس إدارة مكتب العمل الدولى، كلما رأى ذلك ضرورياً، بتقديم تقرير إلى المؤتمر العام حول سير تطبيق هذه الاتفاقية، كما يدرس مسألة ضرورة أو عدم ضرورة إدراج بند فى جدول أعمال المؤتمر حول تنقيحها كلياً أو جزئياً.

#### مادة ١٣

١- إذا حدث أن اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تتطوى على تنقيح كلى أو جزئى، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك:

(أ) يستتبع تصديق أى عضو للاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح بمجرد قيام هذا التصديق، وبصرف النظر عن أحكام المادة ٩ أعلاه، انسحابه الفورى من هذه الاتفاقية، إذاً، ومتى أصبحت الاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح نافذة المفعول؛  
(ب) تصبح هذه الاتفاقية، اعتباراً من بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح، غير متاحة للتصديق من قبل الأعضاء.

٢- تظل هذه الاتفاقية على أية حال، بشكلها ومضمونها الراهنين، نافذة المفعول إزاء الأعضاء الذين صدقوها ولكنهم لم يصدقوا الاتفاقية المنطوية على التنقيح.

#### مادة ١٤

يكون النصان الإنكليزى والفرنسى لهذه الاتفاقية متساويين فى الحجية.  
النص الوارد أعلاه هو النص الرسمى للاتفاقية التى اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية وفقاً للأصول فى دورته السادسة والخمسين المنعقدة فى جنيف والتى أعلن اختتامها فى اليوم الثالث والعشرين من حزيران/يونية ١٩٧١ .  
وإثباتاً لذلك ذيلناه بتواقيعنا فى هذا اليوم، الثلاثين من حزيران/يونية ١٩٧١ .

## ٥٦- اتفاقية الهجرة فى أوضاع اعتسافية

### وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين ١٩٧٥<sup>(١)</sup>

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية .

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولى إلى الانعقاد فى جنيف ، حيث عقد دورته الستين فى حزيران / يونية ١٩٧٥ ؛

وإذ يؤخذ فى الاعتبار أن دستور منظمة العمل الدولية يسند إليه مهمة « حماية مصالح العمال عندما يستخدمون خارج أوطانهم »؛

وإذ يؤخذ فى الاعتبار أن إعلان فيلادلفيا يؤكد أن المبادئ التى تقوم المنظمة على أساسها أن « العمل ليس بسلع » وأن « الفقر فى أى مكان يشكل خطرا على الرفاه فى كل مكان » ، ويدرك التزام منظمة العمل الدولية رسميا بوضع مزيد من البرامج التى تحقق بوجه خاص العمالة الكاملة عن طريق « انتقال الأيدي العاملة ، ولا سيما الهجرة بحثا عن عمل »؛

وإذ يؤخذ فى الاعتبار برنامج العمالة العالمى لمنظمة العمل الدولية واتفاقية وتوصية سياسة العمالة ، ١٩٦٤ ويؤكد الحاجة إلى تفضى الزيادة المفترطة ، بلا تنظيم أو مساعدة ، فى حركات الهجرة بسبب نتائجها السلبية الاجتماعية والإنسانية؛

وإذ يؤخذ فى الاعتبار أن حكومات كثيرة من البلدان تلح بصورة متزايدة ودائمة ، من أجل التغلب على التخلف والبطالة الهيكلية والمزمنة ، على لزوم تشجيع انتقال رؤوس الأموال والتكنولوجيات بدلا من انتقال العمال ، بما يتفق مع احتياجات وطلبات هذه البلدان، وتوخيا للمصلحة المتبادلة للبلدان الأصلية وبلدان الاستخدام ؛

وإذ يؤخذ فى الاعتبار حق شخص فى مغادرة أى بلد ، بما فى ذلك بلده ، وفى دخول بلده ، وفقا لما ينص عليه الإعلان العالمى لحقوق الإنسان والعهد الدولى لحقوق المدنية والسياسية؛

وإذ يذكر بأحكام اتفاقية وتوصية العمال المهاجرين (المراجعتين) ، ١٩٤٩ ؛ وتوصية حماية العمال المهاجرين (فى البلدان النامية) ، ١٩٥٥ ؛ واتفاقية وتوصية سياسة العمالة ، ١٩٦٤ ؛ واتفاقية وتوصية مكاتب التوظيف ، ١٩٤٨ ؛ واتفاقية مكاتب التوظيف بأجر (مراجعة) ، ١٩٤٩ ؛ التى تتناول مسائل مثل تنظيم جلب وتقديم وتوظيف العمال المهاجرين ، وتزويدهم بمعلومات دقيقة عن الهجرة ، وعن الحدود الدنيا للظروف التى ينبغى أن يتمتع بها المهاجرون أثناء سفرهم وبعد وصولهم واعتماد سياسة نشطة للعمالة والتعاون الدولى فى هذه المجالات؛

(١) دخلت هذه الاتفاقية حيز النفاذ فى ٩ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٨ .

وإذ يؤخذ في الاعتبار أن هجرة العمال بسبب الظروف في أسواق العمالة ينبغي أن تتم في ظل مسؤولية الأجهزة الرسمية للاستخدام وفقاً للاتفاقيات متعددة الأطراف والشائبة المعقودة في هذا الشأن، ولا سيما الاتفاقيات التي تسمح بحرية تنقل العمال؛

وإذ يؤخذ في الاعتبار أن واقع وجود نقل غير مشروع وخفى للأيدي العاملة يقتضى معايير جديدة توضع خصيصاً للقضاء على هذه التعسفات.

وإذ يذكر بأن اتفاقيات 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 تعددها الاتفاقية، عندما تكون هذه المسائل منظمة بموجب القوانين أو اللوائح أو خاضعة لإشراف السلطات الإدارية؛

وإذ يشير إلى أن تعريف كلمة «التمييز» في اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ لا يتضمن بالضرورة التمييز على أساس الجنسية؛

وإذ 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؛

وإذ 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؛

وإذ يلاحظ أن أعمال الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة قد أخذت في الاعتبار عند إعداد المعايير التالية، وأنه من أجل تهادي الأزواج وضمن تنسيق ملائم سيستمر التعاون في تعزيز وضمن تطبيق هذه المعايير؛

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالعمال المهاجرين، وهو موضوع البند الخامس في جدول أعمال هذه الدورة؛

وإذ 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/ يونية عام خمس وسبعين وتسعمائة وألف، الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية) ١٩٧٥ .

#### الجزء الأول - الهجرة في أوضاع اعتسافية

##### مادة ١

تتعهد كل دولة عضو تسرى عليها هذه الاتفاقية باحترام حقوق الانسان الأساسية للعمال المهاجرين كافة.

## مادة ٢

١- تحرص كل دولة عضو تسرى عليها هذه الاتفاقية على أن تحدد 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 تتطوى 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 أى معلومات لديها عن هذا الموضوع.

## مادة ٣

تعتمد كل دولة عضو جميع التدابير الضرورية والمناسبة، فى 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 منظمى حركات الهجرة غير القانونية أو الخفية من أجل العمل، من أراضيها أو إليها أو عبورا بها، ومناهضة من يستخدمون عمالاً هاجروا إليها فى ظروف غير قانونية؛

وذلك لمنع وقوع حالات التعسف المشار إليها فى المادة ٢ من هذه الاتفاقية والقضاء عليها.

## مادة ٤

تعتمد الدول الأعضاء بوجه خاص التدابير اللازمة، على الصعيدين الوطنى والدولى، لإقامة اتصالات وتبادل منتظم للمعلومات فى هذا الشأن مع الدول الأخرى الأعضاء، بالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال.

## مادة ٥

تهدف التدابير المنصوص عليها فى المادتين ٣ و ٤ بوجه خاص إلى ملاحقة منظمى تنقلات الأيدي العاملة أياً كان البلد الذى يمارسون أنشطتهم منه.

## مادة ٦

١- تتخذ ترتيبات بموجب القوانين أو اللوائح الوطنية من أجل كشف الاستخدام غير القانونى للعمال المهاجرين بصورة فعالة وتحديد وتطبيق العقوبات الإدارية والمدنية والجزائية، التى تصل إلى الحبس فيما يتعلق بالاستخدام غير القانونى للعمال المهاجرين؛ وتنظيم هجرات من أجل العمل يقرر أنها تتطوى على التعسفات المشار إليها فى المادة ٢ من هذه الاتفاقية، وبالمساعدة التى تقدم عن عمد لهذه الهجرات، سواء بقصد الربح أو لا.

٢- يكون لصاحب عمل يلاحق قانونياً، تطبيقاً لأحكام هذه المادة، الحق في تقديم ما يثبت حسن نيته.

#### مادة 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.

#### مادة 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- وبناء على ذلك، يتمتع العامل بالمساواة في المعاملة مع سائر المواطنين وخاصة بالنسبة للضمانات المتعلقة بالأمن الوظيفي، والتعيين في وظيفة أخرى، والإعانات وإعادة التدريب.

#### مادة 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 أكان 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

#### مادة ١٠

تتعهد كل دولة تسرى 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.

#### مادة ١١

١- يعنى تعبير «العامل المهاجر» فى مفهوم هذا الجزء من الاتفاقية شخصاً مهاجر أو هاجر من بلد إلى بلد آخر بغية شغل وظيفة بخلاف عمل لا يكون لحسابه الخاص، وهو يشمل أى شخص يقبل قانونياً بوصفه عاملاً مهاجراً.

٢- لا ينطبق هذا الجزء من الاتفاقية على:

(أ) عمال الحدود؛

(ب) الفنانين والأشخاص الذين يمارسون مهنة حرة ودخلوا البلد لفترة قصيرة؛

(ج) عمال البحر؛

(د) الأشخاص القادمين خصيصاً بقصد التدريب أو التعليم؛

(هـ) مستخدمى منظمات أو منشآت تعمل داخل أراضى بلد ما وقبلوا بصفة مؤقتة فى هذا البلد بناء على طلب من صاحب عملهم لتولى وظائف أو مهام محددة، ولفترة زمنية محدودة ومعينة، ويكونون ملزمين بمغادرة ذلك البلد عند إنجاز هذه الوظائف والمهام.

#### مادة ١٢

تقوم كل دولة عضو، بطرائق مناسبة للأوضاع والممارسات الوطنية، بما يلى:

(أ) الاجتهاد فى الحصول على تعاون منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وغيرها من الهيئات المختصة فى تعزيز قبول وتطبيق السياسة المنصوص عليها فى المادة ١٠ من هذه الاتفاقية؛

(ب) سنّ القوانين وتشجيع البرامج التى تكفل هذا القبول وهذا التطبيق؛

(ج) اتخاذ تدابير وتشجيع برامج تعليمية، واستحداث أنشطة أخرى تهدف إلى تعريف العمال المهاجرين على أكمل وجه ممكن بالسياسة المتبعة، وبحقوقهم والتزاماتهم، وبالنشطة التى تستهدف تقديم مساعدة فعالة لضمان ممارستهم لحقوقهم وحمايتهم؛

(د) إلغاء أى أحكام قانونية وتغيير أى تعليمات أو ممارسات إدارية تتعارض مع السياسة المذكورة؛

(هـ) صياغة وتطبيق سياسة اجتماعية ملائمة للأوضاع والممارسات الوطنية، بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، لكى يستطيع العمال المهاجرون وأسرهم الاستفادة من المزايا التى يتمتع بها مواطنو الدولة العضو، مع إيلاء الاعتبار- دون مساس بمبدأ المساواة فى الفرص وفى المعاملة- لما قد تكون لهم من احتياجات إلى حين تكيفهم مع مجتمع بلد الاستخدام؛

- (و) اتخاذ كل التدابير لمعاونة وتشجيع الجهود التي يبذلها العمال المهاجرون وأسرتهم من أجل الحفاظ على هويتهم الوطنية والإثنية، وعلى روابطهم الثقافية ببلدهم الأصلي، بما في ذلك إمكانية حصول الأطفال على تعليم باللغة الأم؛
- (ز) ضمان المساواة في المعاملة في مجال ظروف العمل بين جميع العمال المهاجرين الذين يمارسون نفس النشاط، أيا كانت الشروط الخاصة لاستخدامهم.

#### مادة ١٣

- ١- يجوز لأي دولة عضو اتخاذ جميع التدابير الضرورية التي تدخل في اختصاصها والتعاون مع دول أخرى أعضاء لتسهيل جمع الشمل لأسر كافة العمال المهاجرين الذين يقيمون بشكل قانوني على أراضيها.
- ٢- أعضاء أسرة الشخص العامل أو المهاجر الذين تعنيهم هذه المادة هم الزوج أو الزوجة والأطفال والأب والأم.

#### مادة ١٤

##### يجوز لكل دولة عضو:

- (أ) أن تخضع حرية اختيار العمل، رغم ضمانها حق العمال المهاجرين في التنقل الجغرافي، لشرط إقامة العامل المهاجر بشكل قانوني في البلد من أجل العمل لمدة مقررّة لا تتجاوز سنتين، أو لشرط انقضاء أجل أول عقد لاستخدامه إذا كانت قوانينها أو لوائحها تقضى بأن تكون المدة المقررة لعقد الاستخدام أقل من سنتين.
- (ب) أن تضع قواعد لتنظيم الاعتراف بالمؤهلات المهنية التي تم الحصول عليها خارج أراضيها بما في ذلك الشهادات والدبلومات الدراسية بعد تشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال في هذا الشأن.
- (ج) أن تقيد الوصول إلى فئات محدودة من العمل أو الوظائف عندما يكون هذا ضرورياً لمصلحة الدولة

#### الجزء الثالث - أحكام ختامية

#### مادة ١٥

- لا تحول هذه الاتفاقية دون أن تعقد الدول الأعضاء اتصالات متعددة الأطراف أو ثنائية من أجل حل المشاكل التي تنشأ عن تطبيقها.

#### مادة ١٦

- ١- يجوز لأي دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية أن تستثنى، بإعلام مرفق بتصديقها الجزء الأول أو الجزء الثاني من هذه الاتفاقية.

- ٢- يجوز لأي دولة عضو أرسلت هذا الإعلام أن تلغيه في أي وقت بإعلام لاحق.
- ٣- تبين كل دولة عضو يسرى الإعلام الذي تقدمه وفقاً للفقرة ١ من هذه المادة، في تقاريرها عن تطبيق هذه الاتفاقية، وضع قوانينها وممارستها 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.

#### مادة ١٧

ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

#### مادة ١٨

- ١- لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام تصديقها.
- ٢- وتدخل حيز النفاذ بعد انقضاء اثني عشر شهراً على تاريخ تسجيل تصديق دولتين عضوين لها لدى المدير العام.
- ٣- وبعدها، يبدأ نفاذ الاتفاقية بالنسبة لأي دولة عضو بعد انقضاء اثني عشر شهراً على تاريخ تسجيل تصديقها.

#### مادة ١٩

- ١- يجوز لكل دولة عضو صدقت هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد انقضاء عشر سنوات على بدء نفاذها، وذلك بمسند ترسله إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيله، ولا يكون هذا النقض نافذاً إلا بعد انقضاء عام على تاريخ تسجيله.
- ٢- كل دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية ولا تمارس خلال العام التالي لانقضاء فترة السنوات العشر المشار إليها في الفقرة السابقة حق النقض المنصوص عليه في هذه المادة، تكون 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.

#### مادة ٢٠

- ١- يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل جميع التصديقات والنقوض التي أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة.
- ٢- يلفت المدير العام انتباه الدول الأعضاء إلى التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ الاتفاقية عند إخطارها بتسجيل التصديق الثاني الذي أبلغ به.

#### مادة ٢١

يبلغ المدير العام لمكتب العمل الدولي الأمين العام للأمم المتحدة بالتفاصيل الكاملة لكل التصديقات ومستندات النقص التي سجلها وفقاً لأحكام المادة السابقة لكي يقوم الأمين العام بتسجيلها طبقاً لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة.

#### مادة ٢٢

يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، 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.

#### مادة ٢٣

١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك:

(أ) يستتبع تصديق دولة عضو للاتفاقية المراجعة، قانوناً وبغض النظر عن أحكام المادة ١٩ أعلاه، النقص الفوري للاتفاقية الحالية، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد دخلت حيز النفاذ؛

(ب) يقفل باب تصديق الدول الأعضاء للاتفاقية الحالية اعتباراً من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة.

٢- تظل هذه الاتفاقية على أي حال، نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي تصدقتها ولم تصدق الاتفاقية المراجعة.

#### مادة ٢٤

الصيغتان الإنكليزية والفرنسية لنص هذه الاتفاقية متساويتان في الحجية.

## ٥٧- اتفاقية بشأن علاقات العمل (في الخدمة العامة)

الاتفاقية الخاصة بحماية حق التنظيم النقابي  
واجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة  
اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في ٢٧  
حزيران/يونية ١٩٧٨، في دورته الرابعة والستين

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، وانهقد فيها في دورته  
الرابعة والستين يوم ٧ حزيران/يونية ١٩٧٨،

**وإذ يضع في اعتباره** أحكام اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي لعام ١٩٤٨،  
واتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية لعام ١٩٤٩، والاتفاقية والتوصية الخاصتين  
بممثلى العمال لعام ١٩٧١ ،

**وإذ يعيد إلى الذاكرة** أن اتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية لعام ١٩٤٩ لا  
تشمل بعض فئات الموظفين العموميين، وإن الاتفاقية والتوصية الخاصتين بممثلى العمال لعام  
١٩٧١ تنطبق على ممثلى العمال فى المؤسسة،

**وإذ يلحظ** التوسع الكبير فى أنشطة الخدمة العامة فى بلدان كثيرة، والحاجة إلى قيام  
علاقات عمل سليمة بين السلطات العامة ومنظمات الموظفين العموميين.

**ونظراً** لتنوع الأنظمة السياسية والاجتماعية والاقتصادية تنوعاً كبيراً فى الدول الأعضاء  
ولاختلافها على صعيد الممارسة (فى ما يتصل، مثلاً، بوظائف الحكم المركزى والحكم المحلى،  
وبوظائف السلطات الاتحادية وسلطات الولايات والسلطات الإقليمية وبالمؤسسات المملوكة للدولة  
ومختلف أصناف الأجهزة العامة المستقلة وشبه المستقلة، وكذلك لطبيعة علاقات الاستخدام)،

**وإذ يضع فى اعتباره** المشاكل الخاصة التى تواجه على صعيد نطاق أى صك دولى وعلى  
صعيد التعاريف التى يؤخذ بها لأغراض مثل هذا الصك، بسبب الفوارق بين أساليب الاستخدام  
الخاصة والعامة، وكذلك بسبب مصاعب التفسير التى نشأت بصدد تطبيق المناسب من أحكام  
اتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية لعام ١٩٤٩ على موظفى الخدمة العامة، كما  
يضع فى حسبانته ما أبدته الأجهزة الرقابية فى مكتب العمل الدولي فى مناسبات عديدة من  
ملاحظات تشير إلى أن بعض الحكومات قد طبقت تلك الأحكام بطريقة تستبعد فئات واسعة من  
الموظفين العموميين من نطاق تطبيق الاتفاقية المذكورة،

وقد استقر رأيه على اعتماد مقترحات معينة حول موضوع الحرية النقابية واجراءات تحديد  
شروط الاستخدام فى الخدمة العامة وهو موضوع البند الخامس فى جدول أعمال الدورة،

ولما كان قد قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية ،  
يعتمد، فى هذا اليوم السابع والعشرين من شهر حزيران/يونية عام ألف وتسعمائة وثمانية  
وسبعين، الاتفاقية التالية التى ستدعى «اتفاقية علاقات العمل (فى الخدمة العامة) لعام ١٩٧٨»:

## الباب الأول

### النطاق والتعاريف

#### مادة ١

- ١- تنطبق هذه الاتفاقية على جميع الأشخاص الذين تستخدمهم سلطات عامة، ، إلى المدى الذى لا تنطبق فيه عليهم أحكام أكثر مؤاتاة فى غيرها من اتفاقيات العمل الدولية.
- ٢- تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها فى هذه الاتفاقية على العاملين ذوى المستويات العليا الذين تعتبر وظائفهم فى العادة من وظائف رسم السياسات والإدارة التوجيهية، أو على العاملين الذين تكون مهامهم ذات طبيعة بالغة السرية.
- ٣- تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها فى هذه الاتفاقية على القوات المسلحة والشرطة.

#### مادة ٢

لأغراض هذه الاتفاقية، يراد بمصطلح «الموظف العمومى» أى شخص تشمله الاتفاقية طبقاً للمادة ١ منها.

#### مادة ٣

لأغراض هذه الاتفاقية، يراد بمصطلح «منظمة موظفين عموميين» أية منظمة، أيا كان تشكيلها، يكون غرضها تعزيز مصالح الموظفين العموميين والدفاع عنها.

## الباب الثانى

### حماية حق التنظيم النقابى

#### مادة ٤

- ١- توفر للموظفين العموميين حماية كافية من أية أعمال تمييزية على صعيد استخدامهم تستهدف المساس بحريتهم النقابية.
- ٢- ويجب أن تنطبق هذه الحماية بوجه أخص إزاء الأعمال التى يقصد منها:  
(أ) جعل استخدام الموظف العمومى مرهوناً بشرط ألا ينضم إلى نقابة، أو يتخلى عن عضويته النقابية.
- (ب) التوصل إلى فصل الموظف العمومى أو الاجحاف به بأية وسيلة أخرى بسبب عضويته فى منظمة موظفين عموميين أو اشتراكه فى الأنشطة المعتادة لمثل هذه المنظمة.

#### مادة ٥

- ١- يوفّر لمنظمات الموظفين العموميين الاستقلال الكلى عن السلطات العامة.
- ٢- توفر لمنظمات الموظفين العموميين حماية كافية من أى تدخل من سلطة عامة ما فى تكوينها أو أسلوب عملها أو إدارتها.
- ٣- وعلى وجه الخصوص، تعتبر من أعمال التدخل بالمعنى المقصود فى هذه المادة أية تدابير يقصد بها الدفع إلى إنشاء منظمات موظفين عموميين تخضع لهيمنة سلطة عامة ما، أو دعم منظمات الموظفين العموميين بالمال أو بغيره من الوسائل على قصد إخضاع هذه المنظمات لهيمنة سلطة عامة.

#### الباب الثالث

##### التسهيلات الواجب تقديمها لمنظمات

##### الموظفين العموميين

#### مادة ٦

- ١- يمنح ممثلو منظمات الموظفين العموميين المعترف بها من التسهيلات ما يكون مناسباً لتمكينهم من أداء مهامهم بصورة سريعة وفعالة، خلال ساعات العمل وخارجها على السواء.
- ٢- لا ينبغي أن يكون فى منح التسهيلات ما يوهن من فعالية سير العمل فى الإدارة المعنية أو المرفق المعنى.
- ٣- تحدد طبيعة هذه التسهيلات ونطاقها طبقاً للطرائق المشار إليها فى المادة ٧ من هذه الاتفاقية أو بوسائل أخرى مناسبة.

#### الباب الرابع

##### إجراءات تحديد أحكام وشروط الاستخدام

#### مادة ٧

حيثما دعت الضرورة إلى ذلك، تتخذ تدابير توافق الظروف الوطنية على هدف تشجيع وتيسير التطوير والاستخدام الكليين لآليات التفاوض على أحكام وشروط الاستخدام بين السلطات العامة المعنية ومنظمات الموظفين العموميين، أو لأية طرائق أخرى من هذا القبيل تتيح لممثلى الموظفين العموميين أن يشاركوا فى البت فى هذه الشؤون.

#### الباب الخامس

##### تسوية المنازعات

#### مادة ٨

تلتزم تسوية المنازعات الناجمة بصدد البت فى أحكام وشروط الاستخدام، وفقاً لما يناسب

الظروف الوطنية، من خلال التفاوض بين الأطراف أو من خلال آلية مستقلة ومحيدة، مثل الوساطة والتوفيق والتحكيم، يتم إنشاؤها على نحو يكفل لها ثقة الطرفين المعنيين.

#### الباب السادس

#### الحقوق المدنية والسياسية

##### مادة ٩

توفر للموظفين العموميين، شأنهم شأن غيرهم من العمال، الحقوق المدنية والسياسية التي لاغنى عنها لممارستهم الحرية النقابية ممارسة اعتيادية، دون جعل ذلك مرهوناً إلا بالالتزامات الناشئة عن مركزهم وطبيعة وظائفهم.

#### الباب السابع

#### أحكام ختامية

##### مادة ١٠

توجّه صكوك التصديق الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها.

##### مادة ١١

- ١- لا تلزم هذه الاتفاقية إلا أعضاء منظمة العمل الدولية الذين تم تسجيل صكوك تصديقهم لها لدى المدير العام.
- ٢- ويبدأ نفاذها بعد اثني عشر شهراً من التاريخ الذي قد يكون تم فيه تسجيل المدير العام لصكّي تصديق عضوين.
- ٣- وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية إزاء كل عضو بعد اثني عشر شهراً من التاريخ الذي يكون قد تم فيه تسجيل صك تصديقه.

##### مادة ١٢

- ١- لأي عضو صدّق هذه الاتفاقية أن ينسحب منها لدى انقضاء عشر سنوات على وضعها موضع النفاذ، وذلك بوثيقة توجه إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها. ولا يسرى مفعول هذا الانسحاب إلا بعد سنة من تاريخ تسجيله.
- ٢- كل عضو صدّق هذه الاتفاقية ولم يمارس، خلال السنة التي تلى انقضاء فترة السنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة، حق الانسحاب الذي تنص عليه هذه المادة، يظل مرتبطاً بها لفترة عشر سنوات أخرى، وبعد ذلك يجوز له الانسحاب من هذه الاتفاقية لدى انقضاء كل فترة عشر سنوات بالشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

#### مادة ١٣

- ١- يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإشعار جميع أعضاء منظمة العمل الدولية بجميع صكوك التصديق ووثائق الانسحاب التي يوجهها إليه أعضاء المنظمة.
- ٢- على المدير العام، حين يقوم بإشعار أعضاء المنظمة بتسجيل صك التصديق الثانى الموجه إليه، أن يسترعى نظر أعضاء المنظمة إلى التاريخ الذى سيبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

#### مادة ١٤

- يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإيداع الأمين العام للأمم المتحدة بيانات كاملة عن جميع صكوك التصديق ووثائق الانسحاب التى قام بتسجيلها وفقاً للمواد السابقة، كيما يقوم هذا الأخير بتسجيلها وفقاً لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة.

#### مادة ١٥

- يقوم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، كلما رأى ذلك ضرورياً بتقديم تقرير إلى المؤتمر العام حول سير تطبيق هذه الاتفاقية، كما يدرس مسألة ضرورة أو عدم ضرورة إدراج بند فى جدول أعمال المؤتمر حول تنقيحها كلياً أو جزئياً.

#### مادة ١٦

- ١- إذا حدث أن اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تنطوى على تنقيح كلى أو جزئى، ما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك:
  - (أ) يستتبع تصديق أى عضو للاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح، بمجرد قيام هذا التصديق، وبصرف النظر عن أحكام المادة ١٢ أعلاه، انسحابه الفورى من هذه الاتفاقية، إذا، ومتى، أصبحت الاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح نافذة المفعول؛
  - (ب) تصبح هذه الاتفاقية، اعتباراً من بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المنطوية على التنقيح، غير متاحة للتصديق من قبل الأعضاء.
- ٢- تظل هذه الاتفاقية على أية حال، بشكلها ومضمونها الراهنين، نافذة المفعول إزاء الأعضاء الذين صدقوها ولكنهم لم يصدقوا الاتفاقية المنطوية على التنقيح.

#### مادة ١٧

يكون النصان الإنكليزى والفرنسى لهذه الاتفاقية متساويين فى الحجية.

## ٥٨- اتفاقية بشأن العمل فى المنزل ١٩٩٦

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولى إلى الاجتماع فى جنيف، حيث عقد دورته الثالثة والثمانين فى ٤ حزيران/ يونية ١٩٩٦،

وإذ يشير أن عددا كبيرا من اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية التى ترسى معايير عامة التطبيق بشأن ظروف العمل، ينطبق على العمال فى المنزل،

وإذ يرى أن من المستصوب، نظرا للظروف الخاصة التى تميز العمل فى المنزل، أن يحسن تطبيق هذه الاتفاقية والتوصيات على العمال فى المنزل، وأن تستكمل بمعايير تراعى السمات الخاصة للعمل فى المنزل،

وإذ تقر اعتماد بعض المقترحات بشأن العمل فى المنزل، وهو البند الرابع من جدول أعمال الدورة،

وإذ قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية،

يعتمد فى هذا اليوم من حزيران / يونية عام ست وتسعين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التى ستسمى اتفاقية العمل فى المنزل، ١٩٦٦ .

### مادة ١

فى مفهوم هذه الاتفاقية :

(أ) تعنى عبارة « العمل فى المنزل » عملا يؤديه شخص يشار إليه باسم العامل فى المنزل،

« ١ » فى منزله أو فى أماكن أخرى يختارها، خلاف مكان عمل صاحب العمل،

« ٢ » مقابل أجر،

« ٣ » ويؤدى إلى ناتج أو خدمة وفقا لمواصفات صاحب العمل، بصرف النظر عن الجهة

التي تقدم المعدات والمواد أو سائر المدخلات المستخدمة،

ما لم يكن هذا الشخص يتمتع بالدرجة اللازمة من الاستقلالية ومن الاستقلال الاقتصادى لاعتباره عاملا مستقلا بمقتضى القوانين أو اللوائح الوطنية أو أحكام المحاكم،

(ب) لا يصح الأشخاص الذين لهم وضع العمال بالأجر عملا فى المنزل فى مفهوم هذه

الاتفاقية، لمجرد أدائهم عرضيا لعملهم فى المنزل كعمال بالأجر، بدلا من أدائه فى

أماكن عملهم المعتادة،

(ج) تعنى عبارة «صاحب العمل» كل شخص طبيعى أو اعتبارى يستند بصورة مباشرة أو عن

طريق وسيط سواء كان التشريع الوطنى ينص أو لا ينص على وجود وسطاء، عملا فى

المنزل لأغراض تنفيذ نشاط من أنشطة منشأته.

#### مادة ٢

تتطبق هذه الاتفاقية على جميع الأشخاص الذين يؤدون عملاً في المنزل وفقاً لمفهوم المادة ١ .

#### مادة ٣

تعتمد كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية سياسة وطنية بشأن العمل في المنزل ترمي إلى تحسين وضع العمال في المنزل، وتنفذ هذه السياسة وتعيد النظر فيها دورياً، بالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، ومع المنظمات المعنية بالعمل في المنزل ومنظمات أصحاب عمل العمال في المنزل، إن وجدت.

#### مادة ٤

١- تعزز السياسة الوطنية بشأن العمل في المنزل، بقدر الإمكان، المساواة في المعاملة بين العمال في المنزل وغيرهم من العمال بالأجر، مع مراعاة السمات الخاصة للعمل في المنزل، وعند الاقتضاء، مراعاة الشروط السارية على نوع العمل المطابق أو المماثل الذي يؤدي في المنشأة.

٢- تعزز المساواة في المعاملة، بوجه خاص، فيما يتعلق بما يلي:

- (أ) حق العمال 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 المهنيين،
- (د) الأجور،
- (هـ) الحماية القانونية من مجال الضمان الاجتماعي،
- (و) الحصول على التدريب،
- (ز) الحد الأدنى لسن القبول في الاستخدام أو العمل،
- (ح) حماية الأمومة.

#### مادة ٥

تنفذ السياسة الوطنية بشأن العمل في المنزل عن طريق القوانين واللوائح أو الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم أو بأى طريقة ملائمة أخرى تتماشى مع الممارسة الوطنية.

#### مادة ٦

تتخذ تدابير مناسبة تكفل أن تشمل إحصاءات العمل، بالقدر الممكن، العمل في المنزل.

#### مادة ٧

تتطبق القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بالسلامة والصحة في العمل على العمل في المنزل،

مع مراعاة سماته الخاصة، وتحدد الشروط التي يخطر بموجبها إسناد بعض أنواع العمل واستعمال بعض المواد في العمل في المنزل، لأسباب تتعلق بالسلامة والصحة.

#### مادة ٨

حيثما يجوز استخدام الوسطاء في إطار العمل في المنزل، تتحدد القوانين واللوائح أو أحكام المحاكم، بما يتمشى مع الممارسة الوطنية، مسؤوليات كل أصحاب العمل والوسطاء.

#### مادة ٩

١- يكفل نظام تفتيش يتمشى مع القوانين والممارسات الوطنية التقيد بالقوانين واللوائح السارية على العمل في المنزل.

٢- ينص على تدابير تصحيحية ملائمة بما في ذلك توقيع العقوبات، عند الاقتضاء، عند انتهاك هذه القوانين واللوائح وتنفيذ هذه التدابير فعلا.

#### مادة ١٠

لا تنطوي هذه الاتفاقية على أى مساس بالأحكام الأكثر مواتاة، السارية على العمال في المنزل بموجب اتفاقيات عمل دولية أخرى.

#### مادة ١١

ترسل التصديقات الرسمية على هذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

#### مادة ١٢

١- لا تلزم أحكام هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها.

٢- ويبدأ نفاذها بعد مضي اثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديق دولتين عضوين.

٣- ويبدأ بعدئذ نفاذها لأي دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهرا على تسجيل تصديقها.

#### مادة ١٣

١- يجوز لأي دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد انقضاء عشر سنوات على بدء نفاذها لأول مرة، بوثيقة ترسلها إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها، ولا يكون هذا النقص نافذا إلا بعد انقضاء سنة على تاريخ تسجيله.

٢- كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية، ولم تستعمل حقها في النقص المنصوص عليه في هذه المادة أثناء السنة التالية لانقضاء فترة العشر سنوات المذكورة في الفقرة السابقة، تكون ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخرى، وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة عشر سنوات بمقتضى الشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

#### مادة ١٤

- 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- يسترعى المدير العام انتباه الدول الأعضاء في المنظمة، لدى إخطارها بتسجيل التصديق الثاني المبلغ به، إلى التاريخ الذي يبدأ فيه نفاذ الاتفاقية.

#### مادة ١٥

يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمم المتحدة بالتفاصيل الكاملة لكل التصديقات ووثائق النقض التي سجلها طبقاً لأحكام المواد السابقة، كيما يقوم الأمين العام بتسجيلها وفقاً لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة.

#### مادة ١٦

يقوم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام تقريراً عن تطبيق هذه الاتفاقية كلما تراءت له ضرورة لذلك، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلى إدراج مسألة مراجعتها كلياً أو جزئياً في جدول أعمال المؤتمر.

#### مادة ١٧

- ١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك:
  - (أ) يستتبع تصديق دولة عضو على الاتفاقية الجديدة المراجعة، قانونياً، وبغض النظر عن أحكام المادة ١٣ أعلاه، النقض المباشر للاتفاقية الحالية، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها،
  - (ب) ابتداء من تاريخ نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة، يقفل تصديق الدول الأعضاء على الاتفاقية الحالية.
- ٢- تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة.

#### مادة ١٨

النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

## ٥٩- اتفاقية بشأن مراجعة

### اتفاقية حماية الأمومة ٢٠٠٠

مراجعة لاتفاقية عام ١٩٥٢

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 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، فضلا عن تنوع المنشآت، وتطور حماية الأمومة في القوانين والممارسات الوطنية،

وإذ يحيط علما 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 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، ولا سيما الاتفاقية بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية (١٩٨١)،

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

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

وإذ قرر أن تتخذ المقترحات شكل اتفاقية دولية؛

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

#### النطاق

##### مادة ١

في مفهوم هذه الاتفاقية، ينطق تعبير «امرأة» على أي أنثى، دون أي تمييز، وينطبق تعبير «طفل» على أي طفل، دون أي تمييز.

## مادة ٢

- ١- تطبق الاتفاقية على جميع النساء المستخدمات ، بمن فيهن اللاتي يمارسن أشكالاً غير نمطية من العمل لدى الغير .
- ٢- إلا أنه يجوز لأي دولة عضو تصدق على الاتفاقية ، وبعد التشاور مع المنظمات المعنية الممثلة لأصحاب العمل وللعمال المعنيين، أن تستثنى 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 الذى تقدمه عن تطبيق الاتفاقية بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية، فئات العمال المستثناة على هذا النحو وأسباب هذا الاستثناء. وعلى الدول الأعضاء أن تصف فى تقاريرها اللاحقة التدابير المتخذة بغية توسيع نطاق أحكام الاتفاقية تدريجياً لتشمل هذه الفئات.

## الحماية الصحية

### مادة 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 تقييماً بوجود خطر جسيم على صحة الأم أو صحة طفلها.

### إجازة الأمومة

### مادة ٤

- ١- من حق أى امرأة تطبق عليها هذه الاتفاقية الحصول على إجازة أمومة لاتقل مدتها عن أربعة عشر أسبوعاً، عند تقديمها شهادة طبية تبين التاريخ المفترض لولادتها ، أو أى شهادة ملائمة أخرى تحددها القوانين والممارسات الوطنية .
- ٢- تحدد كل دولة عضو طول فترة الإجازة المشار إليها أعلاه بإعلان ترفقه بتصديقها على هذه الاتفاقية.
- ٣- يجوز لكل دولة عضو أن تودع فى وقت لاحق لدى المدير العام لمكتب العمل الدولى إعلاناً آخر تمدد 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 الوطنى .

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

#### الإجازة فى حالة المرض أو المضاعفات

##### مادة ٥

تمنح إجازة قبل فترة إجازة الأمومة أو بعدها، بناء على شهادة طبية، فى حالة الإصابة بمرض أو حدوث مضاعفات ناجمة عن الحمل أو الولادة. ويجوز تحديد طبيعة هذه الإجازة والحد الأقصى لطولها وفقا للقوانين والممارسات الوطنية.

#### الإعانات

##### مادة ٦

١- تقدم إعانات نقدية، وفقا للقوانين واللوائح الوطنية أو لأى طريقة أخرى تتفق مع الممارسة الوطنية، للنساء المتغيبات عن عملهن فى الإجازة المشار إليها فى المادة ٤ أو المادة ٥.

٢- تبلغ الإعانات النقدية مستوى يسمح للمرأة بإعالة نفسها وطفلها فى ظل ظروف صحية مناسبة ووفقا لمستوى معيشة لائق.

٣- حيثما تنص القوانين أو الممارسات الوطنية على أن تكون الإعانات النقدية المدفوعة فى حالة الإجازة المشار إليها فى المادة ٤ محددة على أساس الكسب السابق. لا يجوز أن يقل مقدار هذه الإعانات عن ثلثى كسب المرأة السابق أو عن ثلثى المبلغ الذى يؤخذ فى الاعتبار لحساب الإعانات.

٤- حيثما تنص القوانين أو الممارسات الوطنية على استخدام طرائق أخرى لتحديد الإعانات النقدية المدفوعة فى حالة الإجازة المشار إليها فى المادة ٤ ، يتعين أن يكون مبلغ هذه الإعانات مساويا لمقدار المبلغ الناشئ فى المتوسط عن تطبيق الفقرة السابقة.

٥- تضمن كل دولة عضو إمكانية استيفاء أغلبية كبيرة من النساء اللاتى تنطبق عليهن هذه الاتفاقية ، للشروط المؤهلة للحصول على الإعانات النقدية.

٦- حيثما لا تستوفى المرأة الشروط المؤهلة للإعانات النقدية وفقا للقوانين واللوائح الوطنية أو أية طريقة أخرى تتفق مع الممارسة الوطنية ، يكون من حقها الحصول على إعانات مناسبة من صناديق المساعدة الاجتماعية ، شريطة وفائها بمقتضيات إثبات الحاجة للحصول على هذه المساعدة.

## ٦٠- إعلان منظمة العمل الدولية بشأن

### «المبادئ والحقوق الأساسية في العمل»

ومتابعته الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته السادسة والثمانين

التي عقدت في جنيف وأعلن اختتامها في ١٨ يونية ١٩٩٨

لما كان إنشاء منظمة العمل الدولية قائما على الاقتناع بأن إقامة العدالة الاجتماعية أمر أساسي من أجل توفير الظروف الكفيلة بتحقيق سلام عالمي دائم.

ولما كان النمو الاقتصادي أمراً أساسياً ولكنه غير كاف في حد ذاته لضمان العدالة والتقدم الاجتماعي واجتثاث الفقر ، مما يؤكد الحاجة إلى أن تقوم منظمة العمل الدولية بالترويج لسياسات اجتماعية وطيدة وبتعزيز العدالة والمؤسسات الديمقراطية .

ولما كان من واجب منظمة العمل الدولية أن تقوم الآن أكثر من أي وقت مضى بتوظيف جميع وسائلها من النشاط المعيارى والتعاون التقنى والبحوث في سائر ميادين اختصاصها ولا سيما العمالة والتدريب المهني وظروف العمل ، بغية ضمان تعزيز السياسات الاقتصادية والاجتماعية ، وذلك من أجل إقامة تنمية واسعة القاعدة ومستدامة .

ولما كان ضمان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل يكتسب في إطار السعى لتحقيق مواكبة بين التقدم الاجتماعي والنمو الاقتصادي ، أهمية ودلالة متميزتين ، إذ يضمن للمعنيين أنفسهم إمكانية المطالبة بحرية وعلى أساس من التكافؤ في الفرص بمشاركة عادلة في الثروات التي أسهموا في تحقيقها ، كما يضمن لهم تحقيق أقصى ما يتمتعون به من طاقات بشرية كاملة .

ولما كانت منظمة العمل الدولية المنوطة هي المنظمة الدولية المنوطة بموجب دستورها بوضع معايير العمل الدولية ومعالجة هذه المعايير والهيئة المختصة بذلك ، وهي تتمتع بدعم وقرار عالميين في مجال تعزيز الحقوق الأساسية في العمل بصفحتها تعبيرا عن مبادئها الأساسية . ولما كانت هناك حاجة ماسة وملحة في وضع يتزايد فيه الاعتماد الاقتصادي المتبادل إلى إعادة التأكيد على ثبات المبادئ والحقوق المضمنة في دستور المنظمة وإلى تعزيز تطبيقها على الصعيد العالمي .

فإن مؤتمر العمل الدولي :

١ - يذكر :

( أ ) بأن الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية قد قبلت بمجموعها ، بانضمامها إلى المنظمة بملء إرادتها المبادئ والحقوق الواردة في دستور المنظمة وفي إعلان فيلادلفيا ،

وأنها تعهدت بالعمل على تحقيق الأهداف العامة للمنظمة بكل الوسائل المتوفرة لديها وبما يتمشى مع الظروف الخاصة بكل منها . (ب) بأن هذه المبادئ والحقوق قد ترجمت ووطورت على شكل حقوق والتزامات محددة فى عدد من الاتفاقيات التى يقر بأنها اتفاقيات أساسية ، سواء داخل منظمة العمل الدولية أو خارجها .

(٢) يعلن أن جميع الدول الأعضاء ، وإن لم تكن صدقت على الاتفاقيات موضوع البحث ، ملزمة بمجرد انتمائها إلى المنظمة ، بأن تحترم المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التى تشكل موضوع هذه الاتفاقيات وأن تعززها وتحققها بنية حسنة ووفقاً لما ينص عليه الدستور وهى :

أ - الحرية النقابية والإقرار الفعلى بحق المفاوضة الجماعية .

ب - القضاء على جميع أشكال العمل الجبرى أو الإلزامى .

ج - القضاء الفعلى على عمل الأطفال .

د - القضاء على التمييز فى الاستخدام والمهنة .

- يقر بالالتزام المترتب على المنظمة بمساعدة الدول الأعضاء فيها استجابة لمتطلباتها القائمة والمعلنة ، وذلك من أجل تحقيق هذه الأهداف من خلال الاستخدام الأمثل لمواردها الدستورية والعملية وموارد الميزانية بما فى ذلك تعبئة الموارد الخارجية والدعم الخارجى، ومن خلال تشجيع المنظمات الدولية الأخرى التى تقيم منظمة العمل الدولية معها علاقات بمقتضى المادة ١٢ من دستورها على دعم هذه الجهود ، وذلك:

(أ) بتقديم التعاون التقنى والخدمات الاستشارية بغية تعزيز التصديق على الاتفاقيات الأساسية وتطبيقها .

(ب) مساعدة الدول الأعضاء التى لم يكن فى وسعها حتى الآن التصديق على بعض هذه الاتفاقيات، أو على جميعها فى الجهود التى تبذلها من أجل احترام المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التى تشكل موضوع هذه الاتفاقيات وتعزيز هذه المبادئ وتحقيقها .

(ج) بمساعدة الدول الأعضاء فى جهودهم الرامية إلى توفير مناخ ملائم للتنمية الاقتصادية والاجتماعية .

- يقرر إقامة متابعة ترويجية موثوقة وفعالة لتنفيذ هذا الإعلان تنفيذاً كاملاً وفقاً للطرائق المبينة فى المرفق اللاحق الذى يعتبر جزءاً لا يتجزأ من هذا الإعلان .

- يشدد على أنه لا يجوز استخدام معايير لغايات تجارية حمائية، وأنه ليس هناك في هذا الإعلان ولا في متابعته ما يمكن الاستشهاد به أو استخدامه لمثل هذه الغايات، وفضلا عن ذلك فإنه لا يمكن بأى حال من الأحوال التشكيك في الميزة النسبية لأى من البلدان على أساس هذا الإعلان ومتابعته .

#### متابعة الإعلان

#### أولاً : الهدف العام

إن هدف المتابعة التي يرد وصفها تالياً هو تشجيع الجهود التي تبذلها الدول الأعضاء في المنظمة لتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية المرسخة في دستور منظمة العمل الدولية، وفي إعلان فيلادلفيا والتي يؤكد عليها هذا الإعلان من جديد .

وتمشياً مع هذا الهدف الذي يتسم بطابع ترويجي بحت تمهد هذه المتابعة السبيل أمام تحديات المجالات التي يمكن أن تكون مساعدة منظمة العمل الدولية للدول الأعضاء فيها من خلال أنشطتها في ميدان التعاون التقني مجدية بالفعل . وذلك مساعدتها على تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية ولا تشكل هذه المتابعة بديلاً للآليات الإشرافية القائمة ، كما أنها تعيق سير عملها ، وبالتالي فإن الأوضاع الخاصة التي من نطاق هذه الآليات لا يمكن أن تفحص أو يعاد فحصها في إطار هذه المتابعة .

إن شقى هذه المتابعة الموصوفين تالياً يستندان إلى إجراءات قائمة أصلاً ، ولن تقتضى المتابعة السنوية للاتفاقيات غير المصدقة سوى تعديلات يسيرة على طرائق لتطبيق الحالية الواردة في الفقرة الفرعية ٥ (هـ) من المادة ١٩ من الدستور ، في أن التقرير العالمى سيستخدم للحصول على أفضل النتائج من الإجراءات المنفذة وفقاً للدستور .

#### ثانياً : المتابعة السنوية للاتفاقيات الأساسية غير المصدقة

#### ألف - الغاية والنطاق :

الغاية هي إتاحة الفرصة لإجراء استعراض سنوي للجهود التي تبذلها الدول التي لم تصدق بعد على جميع الاتفاقيات الأساسية، والتي تتماشى مع هذا الاعلان، وذلك عن طريق إجراءات مبسطة تحل الاستعراض الذي يجرى مرة واحدة كل أربع سنوات والذي أقره مجلس الإدارة عام ١٩٩٥ .

ستغطي المتابعة في كل سنة من السنوات الفئات الأربع للمبادئ والحقوق الأساسية المحددة في الإعلان .

#### باء - الطرائق :

١- تستند المتابعة إلى التقارير المطلوبة من الدول الأعضاء بمقتضى الفقرة الفرعية ٥ (هـ)،

من المادة ١٩ من الدستور ، وستوضح نماذج التقارير بطريقة تسمح بالحصول على معلومات عن أية تغييرات يمكن أن تكون قد طرأت على قوانين وممارسات الحكومات التي لم تصدق على اتفاقية أو أكثر من الاتفاقيات الأساسية ، مع إيلاء الاعتبار الواجب للمادة ٢٣ من الدستور وللممارسة القائمة .

٢ - يقوم مجلس الإدارة باستعراض هذه التقارير وفقاً لتصنيف المكتب لها .

٣ - يمكن للمكتب أن يطلب إلى مجموعة خبراء وضع مقدمة للتقارير المصنفة على هذا النحو من شأنها استعراض الأنظار إلى أية جوانب قد تستدعي دراسة أكثر تعمقاً ، ويتولى مجلس الإدارة تعيين مجموعة الخبراء المذكورة بهذه الغاية .

٤ - ينبغي النظر في إجراء تعديلات على الإجراءات الحالية المتبعة في مجلس الإدارة لإتاحة المجال أمام الدول الأعضاء غير الممثلة في مجلس الإدارة لتقديم الإيضاحات التي قد يبدو أثناء مناقشات هذا المجلس أنها لازمة أو مفيدة لاستكمال المعلومات الواردة في تقاريرها بالطريقة الأنسب .

### ثالثاً : التقرير العالمي

#### ألف - الغاية والنطاق :

١ - تتمثل غاية هذا التقرير في أن يقدم صورة شاملة وديناميكية لكل فئة من فئات المبادئ والحقوق الأساسية بناء على ما تمت ملاحظته في فترة السنوات الأربع السابقة ، وأن يكون بمثابة أساس لتقييم فعالية المساعدة التي تقترحها المنظمة ، وتحديد الأولويات بالنسبة للفترة اللاحقة على شكل خطط عمل للتعاون التقني الذي يرمى بشكل خاص إلى حشد الموارد الداخلية والخارجية اللازمة لتنفيذها .

٢ - سيغطي هذا التقرير فئة واحدة من الفئات الأربع للمبادئ والحقوق الأساسية كل سنة بالتعاقب .

#### باء - الطرائق :

١ - سيجرى وضع هذا التقرير تحت مسؤولية المدير العام وبالاستناد إلى المعلومات الرسمية أو المعلومات التي يتم جمعها وتقييمها وفقاً للإجراءات القائمة ، وبالنسبة للبلدان التي لم تصدق على الاتفاقيات الأساسية ، سيستند هذا التقرير بوجه خاص إلى استنتاجات المتابعة السنوية المشار إليها آنفاً ، أما بالنسبة للدول التي صدقت على الاتفاقيات موضوع البحث فسيستند هذا التقرير بشكل خاص إلى التقارير المعالجة في إطار المادة ٢٢ من الدستور .

٢ - سيقدم هذا التقرير إلى المؤتمر لإجراء مناقشة ثلاثية بصدده بوصفه تقريراً للمدير العام، وربما يعالج المؤتمر هذا التقرير على حدة وبشكل منفصل عن التقارير التي تقدم بمقتضى المادة ١٢ من نظامه الأساسى وربما يبحثه فى جلسة مكرسة له بكاملها أو بأية طريقه مناسبة أخرى ، ومن ثم يترك لمجلس الإدارة أمر وضع استنتاجاته بشأن الأولويات وخطط العمل الخاصة بالتعاون التقنى التي يتعين تنفيذها خلال فترة السنوات الأربع القادمة ، وذلك فى دورة قريبة من دوراته القادمة .

#### رابعاً : ومن المفهوم أنه

- ١ - يجب تقديم مقترحات بالتعديلات التي يجب إدخالها على كل من النظام الداخلى لمجلس الإدارة والنظام الأساسى للمؤتمر من أجل تطبيق الأحكام السابقة .
- ٢ - يتعين على المؤتمر أن يستعرض سير أعمال هذه المتابعة فى الوقت المناسب والخبرة المحصلة ، لكى يقيم ما إذا كانت قد استوفت الهدف العام المشار إليه فى الجزء أولاً على نحو ملائم .