مؤتمر العمل الدولي

الاتفاقية ١٥٨ Convention 158

اتفاقية انهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،

وقد دعاه مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى الاجتماع في جنيف ، حيث عقد دورته الثامنة والستين في ٢ حزيران / يونيه ١٩٨٢ ؛

وإذ يشير الى المعايير الدولية القائمة الواردة في توصية انهاء الاستخدام ، ١٩٦٣ ؛

وإذ يشير الى أنه حدثت تطورات هامة منذ اعتماد توصية انهاء الاستخدام ، ١٩٦٣ ، في قوانين وممارسات كثير من الدول الأعضاء فيما يتعلق بالمسائل التي تناولتها تلك التوصية ؛

وإذ يرى أن هذه التطورات جعلت من المناسب اعتماد معايير دولية جديدة بشأن هذا الموضوع ، وخاصة بالنظر الى المشاكل الخطيرة التي ظهرت في هذا المجال نتيجة للصعوبات الاقتصادية والتحولات التكنولوجية التي طرأت هذه السنوات الأخيرة في بلدان عديدة ؛

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بانهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل ، وهو موضوع البند الخامس في جدول أعمال هذه الدورة ؛

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية ،

يعتمد ، في هذا اليوم الثاني والعشرين من حزيران / يونيه عام اثنين وثمانين وتسعمائة وألف ، الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية انهاء الاستخدام ، ١٩٨٢ :

الجزء الأول - طرائق التنفيذ والنطاق والتعاريف

المـــادة ١

تنفذ أحكام هذه الاتفاقية عن طريق القوانين أو اللوائح الوطنية ، وذلـك مـا لم تنفذ عن طريق اتفاقات جماعية ، أو قرارات تحكيميـة ، أو أحكام قضائية ، أو عـــن أي طريق آخـر يتفق مع الممارسـات الوطنيـة •

المـــادة ٢

١- تنطبق هذه الاتفاقية على جميـــع فـــروع النشـــاط الاقتصـــادى وعلى جميع الأشخـاص المستخدمين •

٢- يجوز للدولة العضو أن تستثني من انطباق كل أحكـــام هـــذه الاتفاقيـــة أو بعضهـا الفئات التاليـــة من المستخدمين :

(أ) العمال الذين يستخدمون بموجب عقود عمل لمدة محددة أو لمهمة محددة ؛

(ب) العمال الذين يقضون مدة اختبار أو مدة مؤهلة للاستخدام ؛ على أن تكـــون هـــذه المدة محددة مقدما ومعقولـة ؛

(ج) العمال الذين يستخدمون على أساس عرضـي لمدة قصـــيرة •

٣- توفـر ضمانات كافية ضد اللجوء الى عقود عمل ذات أجل محدد يكون الغرض منها تجنب الحماية الناشئة عن هذه الاتفاقيـة •

٤- يجوز ، عند الاقتضاء ، أن تتخذ السلطة المختصة أو الجهاز المختـــص فـي البلد ، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية ، ان وجـدت ،

تدابير تستثنى بها من انطباق هذه الاتفاقية أو من بعض أحكامها فئات من العمال المستخدمين تخضع أحكام وشروط استخدامها لترتيبات خاصة تؤمن لهم ، في مجموعها ، حماية معادلة على الأقل لتلك التي تكفلها هذه الاتفاقية •

٥- يجوز ، عند الاقتضاء ، أن تتخذ السلطة المختصة أو الجهاز المختص في البلد ، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية ، ان وجدت ، تدابير تستثنى بها من انطباق هذه الاتفاقية ، أو من بعض أحكامها فئات محدودة أخرى من المستخدمين تنشأ بشأنها مشاكل خاصة هامة ، مع مراعاة الشروط الخاصة لاستخدام العمال المعنيين ، أو حجم المؤسسة التي تستخدمهم أو طبيعتها •

٦- تحدد كل دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية في التقرير الأول عن تطبيق هذه الاتفاقية ، الذي تلتزم بتقديمه بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية ، الفئات التي قد تستثنيها وفقا للفقرتين ٤ و ٥ من هذه المادة ، مع بيان أسباب هذا الاستثناء ، وتبين في التقارير اللاحقة وضع قانونها وممارستها تجاه الفئات المستثناة ، ومدى ما وصل اليه تنفيذها أو ما تعتزمه من تنفيذ للاتفاقية فيما يتعلق بهذه الفئات •

المادة ٣

في مفهوم هذه الاتفاقية يعني تعبيرا " التسريح " و " انهاء الاستخدام " انهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل •

الجزء الثاني - معايير عامة الانطباق

القسم ألف - تبرير انهاء الاستخدام

المادة ٤

لا ينهى استخدام عامل ما لم يوجد سبب صحيح لهذا الانهاء يرتبط بمقدرة العامل أو بسلوكه ، أو يستند الى مقتضيات تشغيل المؤسسة أو المنشأة أو المرفق •

المـــادة ٥

لا تشكل الأسباب التالية أسبابا صحيحة للتسريح ، وخاصة :

(أ) الانتساب النقابي أو المشاركة في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل أو ، بموافقة صاحب العمل ، أثناء ساعات العمـل ؛

(ب) السعي الى الحصول على صفة ممثل للعمال ، أو ممارسـة هـذه الصفة أو سـبق ممارستهـا ؛

(ج) رفع الشكوى أو المشاركة في اقامة دعوى ضد صاحـب عمـل ، تظلمـا مـن اخلال بالقوانين أو اللوائح ، أو تقديم طعن الى السلطات الادارية المختصة ؛

(د) العنصر ، أو اللون ، أو الجنـس ، أو الحـالة الاجتماعيـة ، أو المسؤوليات العائلية ، أو الحمل ، أو الدين ، أو الرأي السياسـي ، أو النسـب القومي ، أو الأصل الاجتماعـي ؛

(هـ) التغيب عن العمـل أثناء اجـازة الوضـع .

المـــادة ٦

١ـ لا يشكل التغيب المؤقت عن العمل بسبب مـرض أو حـادث سـببا صحيحـا لانهـاء الاسـتخدام .

٢ـ يحدد تعريف ما يشكل تغيبا مؤقتا عن العمـل ، ومـدى اسـتلزام شهـادة طبية ، والقيود الممكنة على تطبيق أحكام الفقرة ١ مـن هـذه المـادة ، وفقـا لطـرائق التنفيذ المذكورة في المادة ١ من هذه الاتفاقيـة .

القسم باء ـ الاجراءات الواجب اتباعها قبل أو وقت التسريح

المادة ٧

لا ينهى استخدام عامل لأسباب ترتبط بسلوكه أو أدائه قبل أن تتاح له فرصة الدفاع عن نفسه ضد الادعاءات الموجهة اليه ، ما لم يكن معقولا أن ينتظر من صاحب العمل اتاحة هذه الفرصة للعامل •

القسم جيم ـ اجراء الطعن في التسريح

المادة ٨

١ـ يحق لأي عامل يرى أن استخدامه قد أنهي دون مبرر أن يطعن في هذا الانهاء أمام هيئة محايدة ، كأن تكون جهة قضائية ، أو محكمة عمالية ، أو لجنة تحكيم أو محكّم •

٢ـ يجوز عندما يتم انهاء الاستخدام بترخيص من السلطة المختصة أن يغير انطباق الفقرة ١ من هذه المادة بما يتفق مع القوانين والممارسات الوطنية •

٣ـ يجوز اعتبار العامل متنازلا عن استعمال حقه في الطعن ضد التسريح ما لم يفعل ذلك في غضون مهلة معقولة بعد انهاء استخدامه •

المادة ٩

١ـ تخول الهيئات المذكورة في المادة ٨ من هذه الاتفاقية سلطة النظر في الأسباب المقدمة لتبرير التسريح وفي الظروف الأخرى الملابسة للحالة ، وتقرير ما اذا كان هناك ما يبرر انهاء الاستخدام •

٢ـ حتى لا يتحمل العامل وحده مسؤولية اثبات عدم وجود سبب صحيح لانهاء

الاستخدام ، ينبغي أن تنص طرائق التنفيذ المذكورة في المادة ١ من هـذه الاتفاقيـة على احدى الامكانيتين التاليتين أو على كلتيهمـا :

(أ) أن تقع مسؤولية اثبات وجود سبب صحيح لانهاء الاستخدام وفقا لتعريفه في المادة ٤ على صاحب العمـل ؛

(ب) أن تخول الهيئات المذكورة في المادة ٨ من هذه الاتفاقية سلطة الوصـول الـى نتيجة بشأن سبب الانهاء بناء على أدلة يقدمها الطرفان وفقا للاجراءات المنصوص عليها في القوانين والممارسات الوطنيـة .

٣- في حالة التسريح الذي تعزى أسبابـه الـى مقتضيـات تشـغيل المؤسسـة أو المنشأة أو المرفق ، تخول الهيئات المذكورة في المادة ٨ من هذه الاتفاقيـة سلطة تقرير ما اذا كان التسريح قد حدث حقيقة لهذه الأسباب ، على أن يكـون تحديـد مدى ما تخوله هذه الهيئات من سلطة تقرير ما اذا كانت هذه الأسباب كافية لتبريـر ذلـك التسريح بطرائق التنفيذ المذكورة في المادة ١ من هذه الاتفاقيـة .

المـادة ١٠

اذا خلصت الهيئات المذكورة في المادة ٨ من هذه الاتفاقيـة الـى أن التسريح قد وقع دون مبرر ، واذا لم تكن مفوضـة ، أو اذا وجدت أن اعلان بطلان التسريـح و / أو الأمـر أو الاقتراح باعادة العامل الى عمله غير ممكن وفقا للقوانين والممارسات الوطنية ، فانها تخول سلطة الأمـر بدفع تعويض مناسب أو أي شكل آخر من المساعدة يعتبر مناسبا.

القسم دال - مـدة الاخطـار

المـادة ١١

يكون للعامل الذي سينهى استخدامه الحق في فترة اخطار معقولة أو في تعويـض بدلا عنها ، ما لم يثبت ارتكابه خطأ جسيما ، أي خطأ لا يكون من المعقول معه أن يطلب من صاحب العمل الاستمرار في استخدام هذا العامل خلال فترة الاخطـار .

القسم هاء ـ تعويض انهاء الاستخدام والأشكال الأخرى لحماية الدخل

المادة ١٢

١ـ يكون لأي عامل مسرّح ، ووفقا للقوانين والممارسات الوطنية ، الحق ـ

(أ) في تعويض عن انهاء الاستخدام أو اعانات أخرى مثيلة يحدد مقدارها ، بين أمور أخرى ، على أساس طول مدة الخدمة ومستوى الأجر ، ويدفعها مباشرة صاحب العمل أو صندوق تموله اشتراكات أصحاب العمل ؛

(ب) أو في اعانات من التأمين ضد البطالة أو مساعدات العاطلين أو الأشكال الأخرى للضمان الاجتماعي ، مثل اعانات الشيخوخة أو العجز ، على أن تستوفي الشروط المعتادة التي تعطي الحق في هذه الاعانات ؛

(ج) أو قيمة مركبة من هذه التعويضات والاعانات .

٢ـ لا يكون للعامل الذي لم يستوف الشروط المطلوبة للافادة من التأمين ضد البطالة أو من مساعدات العاطلين في ظل نظام عام النطاق الحق في التعويضات أو في الاعانات المشار اليها في الفقرة الفرعية (أ) من الفقرة ١ من هذه المادة لمجرد أنه لا يتلقى اعانة بطالة بموجب الفقرة الفرعية (ب) من الفقرة ١ .

٣ـ يجوز أن تنص طرائق التنفيذ المشار اليها في المادة ١ من هذه الاتفاقية على سقوط الحق في التعويضات أو الاعانات المذكورة في الفقرة الفرعية (أ) من الفقرة ١ من هذه المادة ، في حالة حدوث انهاء للاستخدام بسبب خطأ جسيم .

الجزء الثالث - أحكام تكميلية تتعلق بانهاء الاستخدام لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو تنظيمية أو مثيلة

القسم ألف - استشارة ممثلي العمال

المادة ١٣

١- على صاحب العمل الذي ينوي القيام بعمليات انهاء استخدام لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مثيل -

(أ) أن يزود ممثلي العمال المعنيين في الوقت المناسب بالمعلومات المتصلة بذلك ، وخاصة عن أسباب انهاء الاستخدام الذي سيجرى ، وعدد وفئات العمال الذين يرجح أن ينهى استخدامهم ، والفترة التي سيجرى أثناءها ذلك ؛

(ب) أن يتيح لممثلي العمال ، وفقا للقوانين والممارسات الوطنية وبأسرع ما يمكن فرصة لاستشارتهم بشأن التدابير التي ينبغي اتخاذها لتجنب أو تخفيض حالات التسريح الى أدنى حد ممكن ، والتدابير اللازمة لتخفيف الآثار الضارة لأي تسريح على العمال المعنيين ، وخاصة ايجاد أعمال بديلة لهم .

٢- يمكن لطرائق التنفيذ المذكورة في المادة ١ من هذه الاتفاقية أن تقصر انطباق الفقرة ١ من هذه المادة على الحالات التي يمثل فيها العمال الذين يعتزم انهاء استخدامهم عددا محددا أو نسبة مئوية محددة من القوة العاملة على الأقل .

٣- في مفهوم هذه المادة ، يعني تعبير " ممثلي العمال المعنيين " ممثلي العمال المعترف لهم بهذه الصفة في القوانين أو الممارسات الوطنية ، وفقا للاتفاقية المتعلقة بممثلي العمال ، ١٩٧١ .

القسم باء - اخطار السلطة المختصة

المـــادة ١٤

١- يقوم صاحب العمل الذي يفكر في انهاء استخدام عمال لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مثيل وفقا للقوانين والممارسات الوطنية ، باخطار السلطة المختصة بذلك بأسرع ما يمكن ، مع اعطائها جميع المعلومات اللازمة ، بما في ذلك بيان كتابي بأسباب التسريحات ، وأعداد وفئات العمال التي ستتعرض لها ، والمدة التي يزمع تنفيذ انهاء الاستخدام خلالها •

٢- يجوز أن تقصر القوانين أو اللوائح الوطنية انطباق الفقرة ١ من هذه المادة على الحالات التي يمثل فيها العمال الذين يزمع انهاء استخدامهم عددا محددا أو نسبة محددة من القوة العاملة على الأقل •

٣- يخطر صاحب العمل السلطة المختصة بحالات التسريح المشار اليها في الفقرة ١ من هذه المادة قبل تنفيذ انهاء الاستخدام بمدة لها حد أدنى تقرره القوانين أو اللوائح الوطنية •

الجزء الرابع - أحكام نهائية

المـــادة ١٥

ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية الى المدير العام لمكتب العمل الدولي الذى يقوم بتسجيلها •

المـــادة ١٦

١- لا تلزم 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 عضوين لها لدى المدير العام .

٣- وبعد ذلك يبدأ نفاذ الاتفاقية بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهرا من تسجيل تصديقها .

المادة ١٧

١- يجوز لكل دولة عضو صدقت هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد مضي عشر سنوات على بدء نفاذها ، وذلك بوثيقة ترسل الى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها. ولا يكون هذا النقض نافذا الا بعد مضي عام على تاريخ تسجيله .

٢- كل دولة عضو صدقت هذه الاتفاقية ولم تمارس خلال العام التالي لانقضاء فترة السنوات العشر المشار اليها في الفقرة السابقة الحق في النقض المنصوص عليه في هذه المادة ، تعتبر ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخرى ، ويجوز لها بعد ذلك نقض هذه الاتفاقية في نهاية كل فترة من عشر سنوات وفقا للأحكام التي تنص عليها هذه المادة .

المادة ١٨

١- يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي كل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل كل التصديقات والنقوض التي أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة .

٢- يلفت المدير العام نظر الدول الأعضاء الى التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ الاتفاقية لدى اخطارها بتسجيل التصديق الثاني الذى أبلغ به .

المادة ١٩

يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بابلاغ الأمين العام للأمم المتحدة

بالتفاصيل الكاملة لكل التصديقات ووثائق النقض التي سجلها طبقا لأحكام المادة السابقة ، كيما يقوم الأمين العام بتسجيلها طبقا لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة .

المادة ٢٠

يقدم مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى المؤتمر العام ، كلما رأى ذلك ضروريا ، تقريرا عن تطبيق هذه الاتفاقية ، وينظر فيما اذا كان هناك ما يدعو الى ادراج مسألة مراجعتها كليا أو جزئيا في جدول أعمال المؤتمر .

المادة ٢١

١- اذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كليا أو جزئيا ، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك -

(أ) يستتبع تصديق دولة عضو للاتفاقية الجديدة المراجعة ، بحكم القانون وبغض النظر عن أحكام المادة ١٧ أعلاه ، النقض المباشر للاتفاقية الحالية شريطة بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة ؛

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

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

المادة ٢٢

النصان الانكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية .