مؤتمر العمل الدولي

الاتفاقية ١٦٨ Convention 168

اتفاقية بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،

وقد دعاه مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى الاجتماع في جنيف ، حيث عقد دورته الخامسة والسبعين في أول حزيران / يونيه ١٩٨٨ ؛

وإذ يؤكد أهمية العمل والعمالة المنتجة في كل مجتمع ، لا بسبب ما يوفرانه من موارد للمجتمع وحسب ، وانما أيضا بسبب ما يحققانه من دخل للعمال ، وما يسندانه الى العمال من دور اجتماعي ويبعثانه فيهم من شعور بالرضا عن الذات ؛

وإذ يشير الى المعايير الدولية القائمة في مجال العمالة والحماية من البطالة (اتفاقية وتوصية ضمان تعويض أو بدلات للمتعطلين رغم ارادتهم ، ١٩٣٤ ؛ وتوصية البطالة (الأحداث) ، ١٩٣٥ ؛ وتوصية ضمان الدخل ، ١٩٤٤ ؛ واتفاقية المستويات الدنيا للضمان الاجتماعي ، ١٩٥٢ ؛ واتفاقية وتوصية سياسة العمالة ، ١٩٦٤ ؛ واتفاقية وتوصية تنمية الموارد البشرية ، ١٩٧٥ ؛ واتفاقية وتوصية ادارة العمل ، ١٩٧٨ ؛ وتوصية سياسة العمالة (أحكام اضافية) ، ١٩٨٤) ؛

وإذ يلاحظ انتشار البطالة والبطالة الجزئية اللتين تؤثران على مختلف البلدان في العالم على اختلاف مراحل تنميتها ، وخاصة مشاكل الشباب الذين يبحث كثير منهم عن أول عمل لهم ؛

وإذ يضع في اعتباره أنه جرت في القوانين والممارسات الوطنية في كثير من الدول الأعضاء ، منذ اعتماد الصكوك الدولية المتعلقة بالحماية من البطالة والمذكورة

أعلاه ، تطورات هامة تجعل من الضروري مراجعة الصكوك الموجودة ، وخاصة الاتفاقية المتعلقة بضمان تعويض أو بدلات للمتعطلين رغم ارادتهم ، ١٩٣٤ ، واعتماد معايير دولية جديدة تتعلق بالنهوض بالعمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية ، بجميع الوسائل المناسبة ، بما في ذلك الضمان الاجتماعي ؛

وإذ يلاحظ أن الأحكام المتعلقة باعانات البطالة في اتفاقية المستويات الدنيا للضمان الاجتماعي ، ١٩٥٢ ، تحدد مستوى للحماية تجاوزته اليوم غالبية نظم التعويض القائمة في البلدان الصناعية ، وانها لم تستكمل بعد بمعايير أعلى ، على خلاف الأحكام الخاصة باعانات أخرى ، وأن المبادىء التي تستند اليها هذه الاتفاقية ما زالت صحيحة مع ذلك ، وأنه ما زال من الممكن اعتبار هذه المعايير هدفا ينبغي أن تبلغه بعض البلدان النامية القادرة على اقامة نظام للتعويض عن البطالة ؛

وإذ يدرك أن السياسات التي تؤدي الى نمو اقتصادي مستقر ومطرد وغير تضخمي ، والى تجاوب مرن مع التغيير ، وكذلك الى ايجاد وتعزيز جميع أشكال العمالة المنتجة والمختارة بحرية ، بما فيها المشاريع الصغيرة ، والتعاونيات ، والعمل للحساب الخاص ، والمبادرات المحلية من أجل العمالة ، وحتى من خلال اعادة توزيع الموارد المخصصة حاليا لتمويل الأنشطة التي يقصد منها المساعدة فقط ، وتوجيهها نحو أنشطة ترمي الى النهوض بالعمالة ، وبصورة خاصة نحو التوجيه والتدريب والتأهيل المهني ، تتيح أفضل حماية من الآثار السلبية للبطالة غير الارادية ؛ وأن البطالة غير الارادية تحدث مع ذلك ، وأن من الهام بالتالي أن تقدم نظم الضمان الاجتماعي المساعدة على ايجاد عمل ودعما اقتصاديا للعاطلين عن العمل رغم ارادتهم ؛

وإذ قرر اعتماد مقترحات شتى تتعلق بالنهوض بالعمالة والضمان الاجتماعي، وهو موضوع البند الخامس في جدول أعمال هذه الدورة ، وذلك ، بصورة خاصة ، بغية مراجعة اتفاقية ضمان تعويض أو بدلات للمتعطلين رغم ارادتهم ، ١٩٣٤ ؛

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية ،

يعتمد في هذا اليوم الحادي والعشرين من حزيران / يونيه عام ثمانية وثمانين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية النهوض بالعمالة والحماية من البطالة ، ١٩٨٨ :

أولا - أحكام عامة

المادة ١

في مفهوم هذه الاتفاقية :

(أ) يتضمن مصطلح "التشريع" جميع القواعد المتعلقة بالضمان الاجتماعي وكذلك القوانين واللوائح ؛

(ب) يعني مصطلح "المقررة" التي يقضي بها التشريع الوطني أو تحدد بموجبه .

المادة ٢

تتخذ كل دولة عضو تدابير مناسبة لتنسيق نظام الحماية من البطالة فيها مع سياستها في مجال العمالة ، وتحرص ، لهذا الغرض ، على أن يسهم نظام الحماية من البطالة فيها ، ولا سيما طرائق التعويض عن البطالة ، في تعزيز العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية ، وألا يكون من أثرها عدم تشجيع أصحاب العمل على عرض عمل منتج ، والعمال عن البحث عن هذا العمل .

المادة ٣

تطبّق أحكام هذه الاتفاقية بالتشاور والتعاون مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ، وفقا للممارسة الوطنية .

المـادة ٤

١ - يجـوز لكل دولة عضـو تصدق على هذه الاتفاقية أن تستبعد أحـكام الجـزء السابع من الالتزامات المترتبـة على تصديقهـا ، باعلان ترسله مع تصديقهـا ٠

٢ - يجـوز لكل دولة عضـو أرسـلت اعلانـا بموجب الفقرة ١ أن تلغيـه فـي أى وقت باعـلان لاحـق ٠

المـادة ٥

١ - يجوز لكل دولة عضو أن تسـتفيد من اسـتثنائين على الأكثر من الاستثناءات المؤقتة التي تنص عليها الفقرة ٤ من المادة ١٠ ، والفقرة ٣ من المادة ١١ ، والفقـرة ٢ من المادة ١٥ ، والفقرة ٢ من المادة ١٨ ، والفقرة ٤ من المادة ١٩ ، والفقـــرة ٢ من المادة ٢٣ ، والفقرة ٢ من المادة ٢٤ ، والفقرة ٢ من المادة ٢٥ ، وذلك باعـــلان ترسـله مع تصديقهـا ويبين الأسـباب التي تبرر الاسـتثناء ٠

٢ - على الرغم من أحكام الفقرة السابقة ، يجوز لكل دولة عضـــو ، اذا كـــان نطاق حمايـة نظام الضمان الاجتماعي فيهـا يبرر ذلك ، أن تسـتفيد مـــن الاســـتثناءات المؤقتـة التي تنص عليهـا الفقرة ٤ من المادة ١٠ ، والفقرة ٣ من المادة ١١ ،والفقرة ٢ من المادة ١٥ ، والفقرة ٢ من المادة ١٨ ، والفقرة ٤ من المادة ١٩ ، والفقرة ٢ من من المادة ٢٣ ، والفقرة ٢ من المادة ٢٤ ، والفقرة ٢ من المادة ٢٥ ، وذلك باعـــلان ترسـله مع تصديقهـا ويبين الأسـباب التي تبرر هذه الاسـتثناءات ٠

٣ - على كل دولة عضـو أرسـلت اعلانـا بموجب الفقرة ١ أو ٢ أن تبين فـــي التقارير التي تقدمهـا عن تطبيق هذه الاتفاقية بموجب المادة ٢٢ من دسـتور منظمـــة العمل الدوليـة ، بخصوص كل اسـتثناء تسـتفيد منـه :

(أ) أن السـبب الذي يدفعها الى ذلك لا يزال قائما ؛

(ب) أو أنهـا تتخلى عن حقهـا في الاستفادة من الاستثناء المقصود ابتداء من تاريـــخ معـين ٠

٤ ـ تقوم كل دولة عضو أرسلت اعلانا بموجب الفقرة ١ أو ٢ ، بما يتفق مع نص هذا الاعلان وحسبما تسمح به الظروف بما يلي ـ

(أ) تغطية حالة البطالة الجزئية ؛

(ب) زيادة عدد الأشخاص المحميين ؛

(ج) زيادة مبلغ الاعانات ؛

(د) تقصير مدة الانتظار ؛

(هـ) اطالة فترة دفع الاعانات ؛

(و) تكييف نظم الضمان الاجتماعي القانونية مع الظروف المهنية للعاملين لبعض الوقت ؛

(ز) السعي الى توفير الرعاية الطبية للأشخاص الذين يتلقون اعانة بطالة ولمن يعولون ؛

(ح) السعي الى ضمان أخذ المدد التي تدفع فيها هذه الاعانة في الاعتبار لأغراض اكتساب الحق في اعانات الضمان الاجتماعي ، وعند الاقتضاء ، لحساب اعانات العجز أو الشيخوخة أو الورثة .

المادة ٦

١ ـ تضمن كل دولة عضو المساواة في المعاملة لجميع الأشخاص المحميين ، دون تمييز على أساس العرق ، أو اللون ، أو الجنس ، أو الديانة ، أو الرأي السياسي، أو الانتماء الوطني ، أو الجنسية ، أو الأصل العرقي أو الاجتماعي ، أو الاعاقة ، أو العمر.

٢ ـ لا تتعارض أحكام الفقرة ١ مع اعتماد تدابير خاصة تبررها ظروف مجموعات محددة تشملها النظم المشار اليها في الفقرة ٢ من المادة ١٢ ، أو تدابير لتلبية الاحتياجات التي تنفرد بها فئات الأشخاص الذين يواجهون مشاكل معينة في سوق

العمل ، وخاصة المجموعات الأكثر تضررا ، أو مع عقد اتفاقات ثنائية أو متعددة الأطراف بين الدول بشأن اعانات البطالة على أساس المعاملة بالمثل •

ثانيا - النهوض بالعمالة المنتجة

المادة ٧

تضع كل دولة عضو ، كهدف له الأولوية ، سياسة ترمي الى النهوض بالعمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية بجميع الوسائل المناسبة ، بما فيها الضمان الاجتماعي • وتتضمن هذه الوسائل ، فيما تتضمنه ، خدمات التوظيف ، والتدريب المهني ، والتوجيه المهني •

المادة ٨

١ - تسعى كل دولة عضو ، مع مراعاة القوانين والممارسات الوطنية ، الى وضع برامج خاصة تعزز امكانات اضافية للعمالة وتعين على ايجاد عمل ، وتيّسر العمالة المنتجة والمختارة بحرية لفئات محددة من الأشخاص المتضررين الذين يواجهون أو يمكن أن يواجهوا صعوبات في العثور على عمل دائم ، مثل النساء ، والشباب والمعوقين والمسنين من العمال ، والمتعطلين عن العمل فترات طويلة ، والعمال المهاجرين المقيمين في البلد بصورة قانونية ، والعمال المتأثرين بالتغيرات الهيكلية •

٢ - تحدد كل دولة عضو في التقارير التي تقدمها بمقتضى المادة ٢٢ من الدستور ، فئات الأشخاص التي تتعهد بتعزيز برامج استخدامها •

٣ - تسعى كل دولة عضو الى توسيع النهوض بالعمالة المنتجة بالتدريج ليشمل عددا من الفئات أكبر من العدد المغطى أصلا •

المـادة ٩

يهتدى عند اتخاذ التدابير الواردة في هذا الجزء باتفاقية وتوصية تنمية الموارد البشرية ، ١٩٧٥ ، وتوصية سياسة العمالة (أحكام اضافية) ، ١٩٨٤ .

ثالثا - الاحتمالات واجبة التغطية

المـادة ١٠

١ - تشمل الاحتمالات المغطاة ، بشروط مقررة ، البطالة الكاملة المعرّفة بأنها فقد الكسب بسبب عجز شخص عن الحصول على عمل مناسب ، بالمعنى الوارد في الفقرة ٢ من المادة ٢١ ، رغم كونه قادرا على العمل ، ومستعدا له ، وباحثا بالفعل عن عمل .

٢ - على كل دولة عضو أن تسعى أيضا ، بشروط مقررة ، الى توسيع نطاق الحماية التي توفرها الاتفاقية لتشمل الحالتين التاليتين -

(أ) فقد الكسب بسبب البطالة الجزئية التي تعرف بأنها تخفيض مؤقت في ساعات العمل العادية أو القانونية ؛

(ب) توقف أو نقص الكسب بسبب وقف مؤقت للعمل .

دون انهاء علاقة العمل ، وبوجه خاص لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو هيكلية أو أسباب مماثلة .

٣ - تسعى كل دولة عضو بالاضافة الى ذلك الى ضمان دفع اعانات للعاملين لبعض الوقت الذين يبحثون فعلا عن عمل لكامل الوقت . ويمكن لمجموع هذه الاعانات والكسب الذي يحققونه من العمل لبعض الوقت أن يؤدي الى استمرار توفر الحوافز لديهم على شغل عمل لكامل الوقت .

٤ ـ يجوز تأجيل تنفيذ الفقرتين ٢ و ٣ أعلاه في حالة نفاذ اعلان أرسل بموجب المادة ٥ ٠

رابعا ـ الأشخاص المحميون

المادة ١١

١ ـ يتضمن الأشخاص المحميون فئات مقررة من العاملين تشكل نسبة لا تقل عن ٨٥ في المائة من مجموع العاملين ، بما فيهم موظفو الخدمة العامة والمتمرنون ٠

٢ ـ على الرغم من أحكام الفقرة ١ الواردة أعلاه ، يجوز استبعاد موظفي الخدمة العامة من الحماية اذا كان عملهم مضمونا حتى السن العادية للتقاعد بموجب القوانين أو اللوائح الوطنية ٠

٣ ـ يتضمن الأشخاص المحميون ، في حالة نفاذ اعلان أرسل بموجب المادة ٥ ـ

(أ) فئات مقررة من العاملين تشكل نسبة لا تقل عن ٥٠ في المائة من مجموع العاملين ؛

(ب) أو فئات مقررة من العاملين تشكل نسبة لا تقل عن ٥٠ في المائة من مجموع العاملين في المؤسسات الصناعية التي تستخدم ٢٠ شخصا أو أكثر ، اذا كان مستوى التنمية يبرر ذلك بالتحديد ٠

خامسا ـ طرائق الحماية

المادة ١٢

١ ـ يجوز لكل دولة عضو أن تحدد طريقة أو طرائق الحماية التي تختارها لانفاذ أحكام هذه الاتفاقية ، سواء كانت نظما اكتتابية أو غير اكتتابية ، أو بتركيبة

من هذين النظامين ، ما لم تنص هذه الاتفاقية على غير ذلك •

٢ - ومع ذلك ، يجوز ، طبقا لأحكام المادة ١٦ ، تخفيض الحماية المتاحة مع مراعاة موارد المستفيد وأسرته ، اذا كان تشريع دولة عضو يحمي جميع المقيمين الذين لا تتجاوز مواردهم خلال الحالة الطارئة حدودا مقررة •

سادسا - الاعانات الواجب دفعها

المادة ١٣

يجوز ربط الاعانات المقدمة للعاطلين عن العمل في شكل مدفوعات دورية بنوع الحماية •

المادة ١٤

تدفع الاعانات ، في حالة البطالة الكاملة ، في شكل مدفوعات دورية تحسب بطريقة تتيح للمستفيد تعويضا جزئيا مؤقتا عن فقد كسبه ، وتحول في الوقت نفسه دون حدوث آثار تثني عن العمل أو عن توفير الوظائف •

المادة ١٥

١ - تدفع الاعانات في حالة البطالة الكاملة وحالة توقف الكسب بسبب وقف مؤقت للعمل دون انهاء علاقة العمل ، واذا كان هذا الاحتمال الأخير مغطى ، في شكل مدفوعات دورية تحسب كما يلي :

(أ) عندما تكون هذه الاعانات محددة على أساس الاشتراكات التي دفعها الشخص المحمي أو دفعت باسمه ، أو على أساس كسبه السابق ، تحدد بنسبة لا تقل عن ٥٠ في المائة من الدخل السابق الذي يجوز أخذه في الاعتبار الى حد أقصى يربط مثلا بأجر عامل مؤهل أو بمتوسط أجر العمال في المنطقة المعنية ؛

(ب) عندما تكون هذه الاعانات غير محددة على أساس الاشتراكات أو على أساس الكسب السابق ، تحدد بنسبة لا تقل عن ٥٠ في المائة من الأجر الأدنى القانوني ، أو من أجر العامل اليدوي العادي ، أو بالقدر الأدنى الضروري لتغطية النفقات الأساسية للمعيشة ، أيهما أعلى ٠

٢ ـ تساوي الاعانات ، في حالة نفاذ اعلان أرسل بموجب المادة ٥ ، ما يلي :

(أ) نسبة لاتقل عن ٤٥ في المائة من الكسب السابق ؛

(ب) أو نسبة لا تقل عن ٤٥ في المائة من الأجر الأدنى القانوني ، أو من أجر العامل اليدوي العادي ، أو القدر الأدنى الضروري لتغطية النفقات الأساسية للمعيشة٠

٣ ـ يجوز ، عند الاقتضاء ، بلوغ النسب المئوية المحددة في الفقرتين ١ و ٢ بمقارنة صافي المدفوعات الدورية بعد استقطاع الضرائب والاشتراكات مع صافي الكسب بعد استقطاع الضرائب والاشتراكات ٠

المادة ١٦

على الرغم من أحكام المادة ١٥ ، يجوز أن تحدد الاعانات المدفوعة بعد المدة المنصوص عليها في الفقرة ٢ (أ) من المادة ١٩ ، وكذلك الاعانات التي تدفعها دولة عضو المشار اليها في الفقرة ٢ من المادة ١٢ ، بمراعاة موارد أخرى للمستفيد وأسرته تتجاوز حدا مقررا ، وفق مقياس مقرر ، وتضمن لهم هذه الاعانات ، بالاضافة الى أية اعانات أخرى قد تحقق لهم على أي حال ، ظروف حياة صحية ومناسبة ، وفقا للمعايير الوطنية ٠

المادة ١٧

١ ـ اذا كان تشريع أي دولة عضو يخضع الحق في اعانات البطالة لشرط انقضاء مدة مؤهلة ، فان هذه المدة لا تتجاوز الفترة التي تعتبر ضرورية لتفادي التعسف في استعمال الحق ٠

٢ - تبذل كل دولة عضو جهدها لتكييف المدة المؤهلة مع ظروف النشاط المهني للعمال الموسميين .

المادة ١٨

١ - اذا كان تشريع أي دولة عضو ينص على عدم ابتداء دفع الاعانات في حالة البطالة الكاملة الا بعد انقضاء فترة انتظار ، فان هذه الفترة لا تتجاوز سبعة أيام .

٢ - لا تتجاوز فترة الانتظار عشرة أيام في حالة نفاذ اعلان أرسل بموجب المادة ٥ .

٣ - يجوز ، في حالة العمال الموسميين ، تكييف فترة الانتظار التي تنص عليها الفقرة ١ أعلاه مع ظروف نشاطهم المهني .

المادة ١٩

١ - تدفع الاعانات في حالة البطالة الكاملة وحالة توقف الكسب بسبب وقف مؤقت للعمل دون انهاء علاقة العمل ، طوال مدة هاتين الحالتين الطارئتين .

٢ - على أنه يجوز في حالة البطالة الكاملة -

(أ) أن تقصر المدة الأولى لدفع الاعانات المذكورة في المادة ١٥ على ٢٦ أسبوعا في كل حالة بطالة ، أو على ٣٩ أسبوعا خلال كل فترة من ٢٤ شهرا ؛

(ب) اذا امتدت البطالة الى ما بعد انقضاء المدة الأولى للاعانة ، أن تقتصر مدة دفع الاعانات التي يمكن أن تحسب على ضوء موارد المستفيد وأسرته ، وفقا لأحكام المادة ١٦ ، على فترة مقررة .

٣ - اذا كان تشريع دولة عضو ينص على اختلاف المدة الأولى لدفع الاعانات المذكورة في المادة ١٥ باختلاف المدة المؤهلة ، فان متوسط المدد المقررة لدفع الاعانات لا يقل عن ٢٦ أسبوعا .

٤ - يجوز ، في حالة نفاذ اعلان أرسل بموجب المادة ٥ ، أن تقصر مدة دفع الاعانات على ١٣ أسبوعا خلال كل فترة من ١٢ شهرا ، أو على ١٣ أسبوعا وسطيا اذا كان التشريع ينص على اختلاف المدة الأولى لدفع الاعانات باختلاف المدة المؤهلة .

٥ - تبذل كل دولة عضو جهدها ، في الحالة المذكورة في الفقرة ٢ (ب) أعلاه ، لكي تمنح مساعدة اضافية مناسبة للأشخاص المعنيين بغية السماح لهم بالعثور على عمل منتج يختارونه بحرية ، وخاصة باللجوء الى التدابير المحددة في الجزء الثاني .

٦ - يجوز دون اخلال بأحكام الفقرة ٢ (ب) أعلاه تكييف مدة دفع الاعانات للعمال الموسميين مع ظروف نشاطهم المهني .

المادة ٢٠

يجوز رفض ، أو الغاء ، أو وقف ، أو تخفيض الاعانات التي يمكن أن يستحقها شخص محمي في حالات البطالة الكاملة أو الجزئية أو توقف الكسب بسبب وقف مؤقت للعمل دون انهاء علاقة العمل ، في حدود مقررة -

(أ) طالما كان الشخص المعني غير موجود على أراضي الدولة العضو ؛

(ب) اذا توصلت السلطة المختصة الى قرار بأن الشخص المعني قد شارك عمدا في فصله ؛

(ج) اذا توصلت السلطة المختصة الى قرار بأن الشخص المعني قد ترك عمله بارادته دون سبب مشروع ؛

(د) اذا توقف الشخص المعني عن العمل ، أثناء نزاع عمالي ، للاشتراك في هذا النزاع ، أو اذا منع من العمل كنتيجة مباشرة لتوقف العمل بسبب هذا النزاع ؛

(هـ) اذا حاول الشخص المعني الحصول على اعانات ، أو حصل بالفعل على اعانات عن طريق الغش ؛

(و) اذا تقاعس الشخص المعني ، دون سبب مشروع ،عن استخدام خدمات التوظيف، أو التوجيه المهني ، أو التدريب أو اعادة التدريب المهنيين ، أو النقل الى عمل مناسب ، المتاحة له ؛

(ز) طالما كان الشخص المعني يتلقى اعانة اخرى للحفاظ على الدخل ينص عليها تشريع الدولة العضو المعنية ، بخلاف التعويض العائلي ، وشريطة ألاّ يتجاوز الجزء الذي يوقف من الاعانة مقدار الاعانة الثانية •

المادة ٢١

١ - يجوز رفض ، أو الغاء ، أو وقف ، أو تخفيض ، الاعانات التي يمكن أن يستحقها شخص محمي في حالة البطالة الكاملة في حدود مقررة ، عندما يرفض الشخص المعني قبول عمل مناسب •

٢ - تؤخذ في الاعتبار بوجه خاص عند تقدير مناسبة عمل ما ، بشروط مقررة وفي حدود ملائمة ، سن العاطل ، وأقدميته في مهنته السابقة ، والخبرة التي اكتسبها ، ومدة البطالة ، وحالة سوق العمل ، وكذلك انعكاسات هذا العمل على وضع الشخص المعني الشخصي والأسري ، وكونه شاغرا كنتيجة مباشرة لتوقف العمل بسبب نزاع عمالي جار •

المادة ٢٢

عندما يتلقى شخص محمي من صاحب عمله مباشرة أو من أى جهة أخرى تحددها القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية تعويض انهاء الخدمة الذي يقصد به أساسا المساهمة في تعويضه عن فقد الكسب الذي تكبده في حالة البطالة الكاملة :

(أ) يجوز وقف صرف اعانات البطالة التي يستحقها الشخص المعني فترة معادلة للفترة التي يمكن خلالها لتعويض انهاء الخدمة من تعويض فقد الكسب الذي تكبده ؛

(ب) يجوز تخفيض تعويض انهاء الخدمة بمبلغ يعادل القيمة المحولة الى دفعة وحيدة من المدفوعات الدورية التي يستحقها الشخص المعني فترة معادلة للفترة التي يمكن خلالها لتعويض انهاء الخدمة من تعويض فقد الكسب الذي تكبده .

ولكل دولة عضو أن تختار أحد هذين الحلين .

المادة ٢٣

١ - تبذل كل دولة عضو جهدها ، اذا كان تشريعها يعطي الحق في الرعاية الطبية ويخضع هذا الحق بطريقة مباشرة أو غير مباشرة لشرط ممارسة نشاط مهني ، لكي تضمن ، بشروط مقررة ، توفر الرعاية الطبية للمستفيدين من اعانات البطالة ولمن يعولون .

٢ - يجوز تأجيل تنفيذ الفقرة ١ أعلاه في حالة نفاذ اعلان أرسل بموجب المادة ٥ .

المادة ٢٤

١ - تبذل كل دولة عضو جهدها لكي تضمن للمستفيدين من اعانات البطالة ، بشروط مقررة ، أخذ الفترات التي تدفع خلالها هذه الاعانات في الاعتبار -

(أ) لاكتساب الحق في اعانات العجز والشيخوخة والورثة ،وعند الاقتضاء ، لحسابها ؛

(ب) لاكتساب الحق في الرعاية الطبية ، وفي اعانات المرض والأمومة والأسرة بعد انتهاء البطالة .

وذلك عندما ينص تشريع الدولة العضو المعنية على الحق في هذه الاعانات ويخضعها بطريقة مباشرة أو غير مباشرة لشرط ممارسة نشاط مهني .

٢ - يجوز تأجيل تنفيذ الفقرة ١ أعلاه في حالة نفاذ اعلان أرسل بموجب المادة ٥ .

المادة ٢٥

١ - تكفل كل دولة عضو تكييف نظم الضمان الاجتماعي القانونية التي تستند الى نشاط مهني مع ظروف النشاط المهني للعاملين لبعض الوقت ، ما لم يكن في الامكان أن تعتبر ساعات عملهم وكسبهم ، بشروط مقررة ، ضئيلة .

٢ - يجوز تأجيل تنفيذ الفقرة ١ أعلاه في حالة نفاذ اعلان أرسل بموجب المادة ٥ .

سابعا - أحكام خاصة بالباحثين الجدد عن عمل

المادة ٢٦

١ - تضع الدول الأعضاء في اعتبارها أنه توجد فئات عديدة من الأشخاص الباحثين عن عمل الذين لم يعترف بهم أبدا من قبل كعاطلين أو توقف اعتبارهم كذلك ، أو الذين لم ينتموا أبدا الى نظم الحماية من البطالة أو لم يعودوا ينتمون اليها . ومن ثم يجب أن تتلقى اعانات اجتماعية ، بالشروط والطرائق المقررة ، ثلاث على الأقل من فئات الأشخاص الباحثين عن عمل العشرة التالية :

(أ) الشباب الذين أنهوا تدريبهم المهني ؛

(ب) الشباب الذين أنهوا دراساتهم ؛

(ج) الشباب الذين أنهوا الخدمة العسكرية الالزامية ؛

(د) الأشخاص الذين قضوا فترة خصصت لتربية طفل أو رعاية شخص مريض أو معوق أو مسنّ ؛

(هـ) الأشخاص الذين توفي أزواجهم حين لا يكون لهم حق في اعانة الورثة ؛

(و) الأشخاص المطلقون أو المنفصلون ؛

(ز) المسجونون الذين أطلق سراحهم ؛

(ح) الكبار ، بما فيهم المعوقون ، الذين أنهوا فترة تدريب ؛

(ط) العمال المهاجرون بعد عودتهم الى بلدانهم الأصلية ، مع مراعاة حقوقهم المكتسبة بموجب تشريع آخر بلد عملوا فيه ؛

(ى) الأشخاص الذين عملوا من قبل لحسابهم الخاص .

٢ - تحدد كل دولة عضو في التقارير التي تقدمها بمقتضى المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية فئات الأشخاص التي تتعهد بحمايتها من بين الفئات المشار اليها في الفقرة ١ أعلاه .

٣ - تبذل كل دولة عضو جهدها لتوسيع نطاق الحماية بالتدريج لتشمل عددا من الفئات أكبر من العدد الذي قبلت حمايته في البداية .

ثامنا - الضمانات القانونية والادارية والمالية

المادة ٢٧

١ - يكون لكل شخص مطالب باعانة الحق في تقديم شكوى الى الجهاز الذي يدير نظام الاعانات ، ثم في الطعن أمام جهاز مستقل ، وذلك في حالة رفض دفع الاعانات أو الغائها أو وقفها أو تخفيضها أو منازعة في قيمتها ، ويجري تعريف المطالب كتابة بالاجراءات المتاحة ، على أن تكون بسيطة وسريعة .

٢ - يمكّن اجراء الطعن الشخص المطالب ، وفقا للقوانين والممارسات الوطنية ، من أن يمثله أو يساعده شخص من اختياره تكون له أهلية لذلك ، أو مندوب منظمة ممثلة للعمال ، أو مندوب منظمة ممثلة للأشخاص المحميين .

المادة ٢٨

تتحمل كل دولة عضو المسؤولية العامة عن سلامة ادارة الهيئات والادارات المكلفة بتطبيق هذه الاتفاقية .

المادة ٢٩

١ - حينما تكون الادارة مسندة مباشرة الى ادارة حكومية مسؤولة أمام البرلمان ، يشرك ممثلو الأشخاص المحميين وممثلو أصحاب العمل في الادارة بصفة استشارية ، بشروط مقررة .

٢ - حينما لا تكون الادارة مسندة الى ادارة حكومية مسؤولة أمام البرلمان :

(أ) يشترك ممثلون للأشخاص المحميين في الادارة ، أو يشركون فيها بصفة استشارية ، بشروط مقررة ؛

(ب) يجوز أيضا أن ينص التشريع الوطني على اشتراك ممثلين لأصحاب العمل ؛

(ج) يجوز أيضا أن ينص التشريع الوطني على اشتراك ممثلين للسلطة العامة .

المادة ٣٠

في الحالات التي تدفع فيها الدولة أو نظام الضمان الاجتماعي اعانات للمحافظة على وظائف ، تتخذ الدول الأعضاء التدابير اللازمة لضمان تخصيص هذه الاعانات للغرض المقصود بها فقط ، ولمنع أى غش أو تعسف من جانب المستفيدين من هذه الاعانات .

المادة ٣١

تراجع هذه الاتفاقية اتفاقية ضمان تعويض أو بدلات للمتعطلين رغم ارادتهم ، ١٩٣٤ ٠

المادة ٣٢

ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية الى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها ٠

المادة ٣٣

١ ـ لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها ٠

٢ ـ ويبدأ نفاذها بعد مضي اثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقي دولتين عضوين في منظمة العمل الدولية ٠

٣ ـ ويبدأ بعدئذ نفاذها بالنسبة لأى دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل تصديقها لدى مكتب العمل الدولي ٠

المادة ٣٤

١ ـ يجوز لأي دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد انقضاء عشر سنوات على بدء نفاذها ، بوثيقة ترسلها الى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها ، ولا يكون هذا النقض نافذا الاّ بعد انقضاء سنة على تاريخ تسجيله لدى مكتب العمل الدولي ٠

٢ ـ كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية ، ولم تستعمل حقها في النقض المنصوص عليه في هذه المادة خلال 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 •

المادة ٣٥

١ ـ 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 ـ يسترعي المدير العام انتباه الدول الأعضاء في المنظمة ، لدى اخطارها بتسجيل التصديق الثاني المبلغ به ، الى التاريخ الذي يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية •

المادة ٣٦

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

المادة ٣٧

يقدم مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى المؤتمر العام تقريرا عن تطبيق هذه الاتفاقية كلما تراءت له ضرورة لذلك وينظر فيما اذا كان هناك ما يدعو الى ادراج مسألة مراجعتها كليا أو جزئيا في جدول أعمال المؤتمر •

المادة ٣٨

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

(أ) يستتبع تصديق دولة عضو للاتفاقية الجديدة المراجعة ، قانونا ، وبغض النظر عن أحكام المادة ٣٤ أعلاه ، النقض المباشر للاتفاقية الحالية ، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها •

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

٢ ـ تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق الاتفاقية المراجعة •

المادة ٣٩

النصّان الانكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية •