

مؤتمر العمل الدوليConvention 140الاتفاقية ١٤٠اتفاقية بشأن الاجازة الدراسيةمدفوعة الأجر (١)

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،

وقد دعاه مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى الانعقاد في جنيف ، حيث عقد دورته التاسعة والخمسين في ٥ حزيران / يونيه ١٩٧٤ ؛

وإذ يشير الى أن المادة ٢٦ من الاعلان العالمي لحقوق الانسان تؤكد أن لكل انسان الحق في التعليم ؛

وإذ يشير الى الأحكام الواردة في توصيات العمل الدولية الحالية بشأن التدريب المهني وحماية ممثلي العمال ، والمتعلقة بالاعفاء المؤقت للعمال من العمل ، أو بمنحهم وقت فراغ منه للمشاركة في برامج تعليم أو تدريب ؛

وإذ يرى ضرورة مواصلة التعليم والتدريب التي تتماشى مع التطور العلمي والتكنولوجي ، مع تغيير انماط العلاقات الاقتصادية والاجتماعية ، تقتضي اتخاذ ترتيبات ملائمة بشأن القيام باجازة للدراسة والتدريب تلبية لتطلعات جديدة واحتياجات وأهداف ذات طابع اجتماعي واقتصادي وتكنولوجي وتقني . ؛

وإذ يرى أنه ينبغي اعتبار الاجازة الدراسية المدفوعة الأجر بمثابة وسيلة تكفل مواجهة الاحتياجات الحقيقية للعامل الفرد في أي مجتمع حديث ؛

---

(١) بدأ نفاذ هذه الاتفاقية في ٢٣ ايلول / سبتمبر ١٩٧٦ .

وإذ يرى أنه ينبغي وضع الاجازة الدراسية المدفوعة الأجر في إطار سياسة مواصلة التعليم والتدريب التي يتعين تنفيذها تدريجيا وبطريقة فعالة ؛

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالاجازة الدراسية مدفوعة الأجر ، وهو موضوع البند الرابع في جدول أعمال هذه الدورة ؛

وإذ اعتمد أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية ؛

يعتمد في هذا اليوم الرابع والعشرين من حزيران / يونيه عام أربع وسبعين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية ، التي ستسمى اتفاقية الاجازة الدراسية مدفوعة الأجر ،  
: ١٩٧٤

#### المادة ١

تعني عبارة "الاجازة الدراسية مدفوعة الأجر" في مفهوم هذه الاتفاقية ، الاجازة التي تمنح لعامل لاغراض الدراسة ، لمدة محددة خلال ساعات العمل ، وتدفع له خلالها مستحقات مالية كافية •

#### المادة ٢

تضع كل دولة عضو وتطبق سياسة مصممة لتعزيز منح اجازات دراسية مدفوعة الأجر، وفق طرائق تتفق مع الظروف والممارسة الوطنية وعلى مراحل عند الاقتضاء ، وذلك للاغراض التالية -

( أ ) التدريب على أى مستوى ؛

( ب ) التثقيف العام والاجتماعي والمدني ؛

( ج ) التثقيف النقابي •

### المادة ٣

تصمم تلك السياسة بحيث تسهم بأساليب مختلفة عند الاقتضاء في تحقيق -

( أ ) اكتساب مهارات مهنية ووظيفية ، وتحسينها وتكييفها ، وتعزيز العمالة وضمان العمل في مواجهة التقدم العلمي والتكنولوجي والتغيرات الاقتصادية والهيكلية ؛

( ب ) المشاركة الكفوءة والفعالة للعمال وممثلهم في حياة المنشأة والمجتمع المحلي ؛

( ج ) ترقى العمال على الصعيد الانساني والاجتماعي والتقني ؛

( د ) تعزيز التعليم والتدريب المتواصلين والمناسبين عموما ، مما يساعد العمال

على التكيف مع مقتضيات عصرهم •

### المادة ٤

ينبغي ان تراعى في هذه السياسة مرحلة النمو التي بلغها البلد واحتياجاته الخاصة ومختلف قطاعات النشاط فيه ، وأن تنسق مع السياسة العامة المتعلقة بالعمالة والتثقيف والتدريب وكذلك بالسياسات المتعلقة بساعات العمل ، مع ايلاء الاعتبار ، عند الاقتضاء ، الى التغيرات الموسمية فى ساعات العمل أو حجمه •

### المادة ٥

تمنح الاجازات الدراسية مدفوعة الأجر بموجب القوانين أو اللوائح الوطنية ، أو الاتفاقات الجماعية ، أو القرارات التحكيمية أو أى طريقة أخرى تتفق مع الممارسة الوطنية •

### المادة ٦

تشارك السلطات العامة ، ومنظمات أصحاب العمل والعمال ، والمؤسسات أو الهيئات

التي تقدم التعليم والتدريب ، بطريقة تتفق والظروف والممارسة الوطنية ، في صياغة وتطبيق سياسة تشجيع منح الاجازات الدراسية مدفوعة الأجر .

#### المادة ٧

تمول الترتيبات المتعلقة بالاجازات الدراسية مدفوعة الأجر بشكل منتظم وكاف ووفقا للممارسة الوطنية .

#### المادة ٨

لا يجوز أن يرفض للعامل طلب اجازات دراسية مدفوعة بسبب العرق ، أو اللون ، أو الجنس ، أو الدين ، أو الرأي السياسي أو بسبب النسب أو الأصل الاجتماعي .

#### المادة ٩

توضع ، عند الاقتضاء ، ترتيبات خاصة فيما يتعلق بالاجازة الدراسية مدفوعة الأجر :

( أ ) عندما تجد فئات معينة من العمال ، كعمال المنشآت الصغيرة ، أو العمال الريفيين أو غيرهم من العمال المقيمين في مناطق نائية ، أو العاملين في نوبات أو العمال ذوي المسؤوليات العائلية ، صعوبة في الاستفادة من الترتيبات العامة ؛

( ب ) عندما تجد فئات معينة من المنشآت ، كالمنشآت الصغيرة أو الموسمية ، صعوبة في تطبيق الترتيبات العامة ، دون أن يعني ذلك استثناء عمال هذه المنشآت من الاستفادة بمزايا الاجازات الدراسية مدفوعة الأجر .

#### المادة ١٠

قد تختلف شروط استحقاق الاجازة الدراسية مدفوعة الأجر وفقا

للغاية المقصودة منها ، كأن تكون -

( أ ) التدريب على أى مستوى ؛

( ب ) الثقافة العام أو الاجتماعي أو المدني ؛

( ج ) التثقيف النقابي •

#### المادة ١١

تعتبر مدة الاجازة الدراسية مدفوعة الأجر مدة خدمة فعلية لاغراض تحديد الحقوق في المزايا الاجتماعية وغيرها من الحقوق الناجمة عن علاقة العمل ، وذلك طبقا لما تقضي به القوانين أو اللوائح الوطنية ، أو الاتفاقات الجماعية أو القرارات التحكيمية ، أو بأى طريقة أخرى تتفق مع الممارسة الوطنية •

#### المادة ١٤

ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية الى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها وفقا للشروط المقررة في دستور منظمة العمل الدولية •

#### المادة ١٣

١ - لا تلزم أحكام هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء التي سجلت تصديقاتها لدى مكتب العمل الدولي •

٢ - ويبدأ نفاذها بعد مضي اثني عشر شهرا من تاريخ تسجيل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديق دولتين عضوين في منظمة العمل الدولية •

٣ - وبعد ذلك يبدأ نفاذ الاتفاقية بالنسبة لأى دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهرا من تاريخ تسجيل تصديقها لدى مكتب العمل الدولي •

#### المادة ١٤

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

٢ - كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية ولم تستعمل حقها في النقض المنصوص عليه أثناء السنة التالية لانقضاء فترة العشر السنوات المذكورة في الفقرة السابقة ، تظل ملتزمة بها لمدة خمس سنوات أخرى تالية ، وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية لدى انقضاء كل فترة خمس سنوات وفقا للشروط المنصوص عليها في هذه المادة •

#### المادة ١٥

١ - يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل جميع التصديقات والنقوض التي ابلغته اياها الدول الأعضاء في المنظمة •

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

#### المادة ١٦

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

#### المادة ١٧

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

#### المادة ١٨

١ - اذا 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 ، قانوناً ، وبغض النظر عن أحكام المادة ١٤ 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 - تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق الاتفاقية المراجعة •

#### المادة ١٩

النص الانكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية •