

مؤتمر العمل الدوليRecommendation 98التوصية ٩٨توصية بشأن الاجازات
مدفوعة الاجر

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،

وقد دعاه مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى الاجتماع في جنيف ،
حيث عقد دورته السابعة والثلاثين في ٢ حزيران/يونيه ١٩٥٤ ،

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالاجازات مدفوعة
الاجر ، وهي موضوع البند السابع في جدول أعمال هذه الدورة ،

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل توصية ،

يعتمد في هذا اليوم الثالث والعشرين من حزيران/يونيه عام أربع
وخمسين وتسعمائة وألف التوصية التالية التي ستسمى توصية الاجازات
مدفوعة الاجر ، ١٩٥٤ :

يوصي المؤتمر بأن تطبق كل دولة عضو الاحكام التالية وأن تبلغ
مكتب العمل الدولي ، بناء على طلب مجلس الادارة ، بالتدابير التي
اتخذتها لانفاذها .

١- (١) يجوز انفاذ احكام هذه التوصية عن طريق اجراءات
عامة أو اختيارية ، أو عن طريق التشريع ، أو الاجهزة الرسمية المعنية
بتحديد الاجور ، أو الاتفاقات الجماعية ، أو قرارات التحكيم ، أو بأي
طريقة أخرى تتفق مع الممارسات والظروف الوطنية ، مع مراعاة تنوع
الممارسات الوطنية .

(٢) لا يستتبع اعتماد أي من الإجراءات المحددة في الفقرة الفرعية (١) المساس باهتمام الحكومات الخاص باللجوء الى جميع الوسائل الدستورية أو القانونية المناسبة عندما لا تسفر المبادرات الاختيارية أو مبادرات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال أو الاتفاقات الجماعية عن نتائج سريعة ومرضية .

٢- يجوز للسلطة المختصة في البلدان المختلفة أن تنظر ، ضمن جملة أمور ، في امكانية اللجوء الى الأشكال التالية من الاجراءات حيثما كان ذلك مناسباً :

(أ) تشجيع منح اجازات مدفوعة الأجر عن طريق الاتفاقات الجماعية التي تبرم بحرية بين الطرفين المشاركين في آلية المفاوضة الجماعية ،

(ب) مساعدة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على اقامة آلية اختيارية مشتركة ، أو اقامة آلية قانونية تكون مختصة عن تحديد الاجازات السنوية مدفوعة الأجر في مهنة معينة أو نشاط معين ،

(ج) منح الأجهزة الرسمية المعنية بتحديد الأجور صلاحيات في مجال الاجازات السنوية مدفوعة الأجر ، اذا كانت هذه الأجهزة لا تتمتع بهذه الصلاحيات بالفعل ،

(د) جمع معلومات تفصيلية عن الأحكام المنظمة للاجازات السنوية مدفوعة الأجر ، ووضع هذه المعلومات تحت تصرف منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال .

٣- تنطبق هذه التوصية على جميع المستخدمين ، باستثناء البحارة والعمال الزراعيين والأشخاص المستخدمين في منشآت أو مؤسسات لا يعمل فيها سوى أفراد من أسرة صاحب العمل.

٤- (١) يحق لكل شخص تغطيه هذه التوصية الحصول على اجازة سنوية مدفوعة الأجر . وتتناسب مدة الاجازة السنوية مدفوعة الأجر مع مدة الخدمة لدى صاحب عمل واحد أو أكثر أثناء السنة المعنية ، على ألا تقل عن أسبوعي عمل مقابل اثني عشر شهراً من الخدمة .

(٢) يجوز أن تحدد الآلية المناسبة في كل بلد ، عند الاقتضاء :

(أ) عدد الايام التي يجب أن يعملها العامل لكي يستحق اجازة سنوية مدفوعة الأجر أو جزءا متناسبا منها ،

(ب) طريقة حساب مدة خدمة عامل ما خلال سنة معينة لأغراض تحديد الاجازة السنوية مدفوعة الأجر التي يجب أن يأخذها عن هذه السنة .

(٣) يترك للآلية المناسبة في كل بلد ، إذا انهيت علاقة الاستخدام قبل أن ينهي العامل مدة الخدمة اللازمة لاستحقاق اجازة سنوية مدفوعة الأجر وفقا لأحكام الفقرتين الفرعيتين (١) و (٢) أعلاه ، اقرار حقه في اجازة مدفوعة الأجر تتناسب مع مدة الخدمة المنقضية ، أو منحه تعويضا عنها ، أو منحه اجازة معادلة تقيد لحسابه ، أيها أكثر عملية .

٥ - تحدد الآلية المناسبة في كل بلد الايام التي لا يجوز أن تحسب كأيام اجازة مدفوعة الأجر لأغراض هذه الاحكام ، مثل أيام العطلات الرسمية أو التقليدية ، وأيام الراحة الأسبوعية ، وأيام التغيب عن العمل بسبب حوادث العمل أو المرض ، وفترات الراحة اللازمة قبل الوضع وبعده .

٦ - يترك للآلية المناسبة في كل بلد تحديد ما إذا كان يتعين زيادة مدة الاجازة السنوية مدفوعة الأجر بازدياد مدة الخدمة أو لأسباب أخرى .

٧ - (١) لا يجوز أن تؤثر فترات الانقطاع عن العمل التي يتقاضى العامل أجورا خلالها على الحق في الاجازة السنوية مدفوعة الأجر أو على مدتها .

(٢) لا يجوز أن تؤثر فترات الانقطاع عن العمل التي لا تؤدي الى انهاء علاقة أو عقد الاستخدام على أي حق في اجازة مدفوعة الأجر تراكت قبل الانقطاع .

(٣) تحدد الآلية المناسبة في كل بلد طريقة تطبيق المبادئ الواردة في الفقرتين الفرعيتين (١) و (٢) أعلاه على فترات الانقطاع عن العمل بسبب :

(أ) المرض والاصابة وفترات الراحة اللازمة قبل الوضع وبعده ،

- (ب) حالات التغيب المترتبة على أحداث عائلية ،
(ج) الالتزامات العسكرية ،
(د) ممارسة الحقوق والواجبات المدنية ،
(هـ) أداء المهام المترتبة على المسؤوليات النقابية ،
(و) التغييرات التي تدخل على ادارة المنشأة ،
(ز) البطالة المتقطعة غير الاختيارية .

٨ - لا يجوز أن تؤثر فترات الانقطاع عن العمل بسبب الحمل أو الوضع على الحق في الاجازة السنوية مدفوعة الأجر ولا على مدة هذه الاجازة إذا عادت العاملة المعنية الى عملها ولم تتجاوز تغييبها فترة مقرر .

٩ - (١) يتشاور أصحاب العمل والعمال بشأن موعد القيام بالاجازة السنوية مدفوعة الأجر . وتؤخذ الرغبات الشخصية للعامل في الاعتبار ما أمكن عند تحديد هذا الموعد .

(٢) يخطر العامل قبل وقت كاف بموعد ابتداء اجازته السنوية مدفوعة الأجر لتمكينه من الاستفادة منها بشكل مناسب .

١٠ - يمنح العمال الأحداث الذين يقل عمرهم عن ثمان عشرة سنة اجازة سنوية مدفوعة الأجر أطول من الحد الأدنى الذي تنص عليه الفقرة ٤ .

١١ - يتلقى كل شخص يقوم باجازة سنوية مدفوعة الأجر عن الفترة الكاملة للاجازة وعلى الأقل :

(أ) اما الأجر الذي تحدده الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم أو القوانين أو اللوائح الوطنية لهذه الاجازة ،

(ب) أو أجره العادي وفقا لما تقرره القوانين أو اللوائح الوطنية أو المقرر بأي طريقة أخرى تتفق مع الممارسة الوطنية ، بما في ذلك المقابل النقدي لأجره العيني إن وجد .

١٢ - يترك للاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم أو القوانين أو اللوائح الوطنية تقرير نظام سجلات الاجازات التي يتعين الاحتفاظ بها وما تتضمنه من تفاصيل وفقا لما تقتضيه الضرورة للتطبيق السليم للأحكام أو اللوائح المتعلقة بالاجازات السنوية مدفوعة الأجر .

١٣ - تجري مشاورات تمهيدية بين المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال والسلطات المختصة ، بالطريقة وفي الحدود التي تتفق مع القوانين والممارسات الوطنية ، قبل صياغة القوانين أو اللوائح التي تحكم الاجازات السنوية مدفوعة الأجر .

١٤ - تتاح الفرصة للمنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال للمشاركة ، على أساس المساواة الكاملة ، في تسيير الأجهزة التي ينام بها بمقتضى القوانين أو اللوائح الوطنية تحديد الاجازات السنوية مدفوعة الأجر أو تطبيق اللوائح المتعلقة بالاجازات السنوية مدفوعة الأجر ، أو تستشار أو يكون لها الحق في الاستماع الى وجهات نظرها ، وذلك بالطريقة وفي الحدود التي تتفق مع القوانين والممارسات الوطنية .