الاتفاقية المتعلقة بإدارة الشغل ودوره ووظائفه وتنظيمه والمتبناة من طرف المؤتمر الدولي للشغل في دورته الرابعة والستين المنعقدة بجنيف في 26 يونيو1978

ظهير شريف رقم 1.02.46 صادر في فاتح رمضان 1432 (2 أغسطس 2011) بنشر الاتفاقية رقم 150 المتعلقة بإدارة الشغل ودوره ووظائفه وتنظيمه والمتبناة من طرف المؤتمر الدولي للشغل في دورته الرابعة والستين المنعقدة بجنيف في 26 يونيو 1978[1].

الحمد لله وحده،

الطابع الشريف - بداخله:

(محمد بن الحسن بن محمد بن يوسف الله وليه)

يعلم من ظهيرنا الشريف هذا، أسماه الله وأعز أمره أننا:

بناء على الاتفاقية رقم 150 المتعلقة بإدارة الشغل ودوره ووظائفه وتنظيمه والمتبناة من طرف المؤتمر الدولي للشغل في دورته الرابعة والستين المنعقدة بجنيف في 26 يونيو 1978؛

وعلى محضر ايداع وثائق مصادقة المملكة المغربية على الاتفاقية المذكورة الموقع بجنيف في 23 أبريل 2009،

أصدرنا أمرنا الشريف بما يلي:

تنشر بالجريدة الرسمية، عقب ظهيرنا الشريف هذا، الاتفاقية رقم 150 المتعلقة بإدارة الشغل ودوره ووظائفه وتنظيمه والمتبناة من طرف المؤتمر الدولي للشغل في دورته الرابعة والستين المنعقدة بجنيف في 26 يونيو 1978.

وحرر بالرباط في فاتح رمضان 1432 (2 أغسطس2011) .

وقعه بالعطف:

رئيس الحكومة،

الإمضاء: عباس الفاسي.

1 - الجريدة الرسمية عدد 5982 الصادرة بتاريخ فاتح ذو القعدة 1432 (29 سبتمبر 2011)، ص 4775.

المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية

الاتفاقية ١٥٠:

الخاصة بإدارة العمل: الدور، الوظائف، التنظيم

المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية:

المنعقد بجنيف في دورته الرابعة والستين في السابع من يونيو لسنة ١٩٧٨، بدعوة من مجلس ادارة مكتب العمل الدولي.

يعيد الى الأذهان الاتفاقيات والتوصيات السارية الأحكام، والتي من بينها على وجه الخصوص اتفاقية تفتيش العمل سنة ١٩٤٧، اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة) سنة ١٩٦٩، اتفاقية خدمات الاستخدام سنة ١٩٤٨ والتي تعنى وتنادى بممارسات معينة متعلقة بإدارة العمل.

يرى من المستحسن أن يوافق على اتفاقية تحدد المؤشرات العامة لنظام ادارة عمل عام.

ويعيد للأذهان اتفاقية سياسة الاستخدام سنة ١٩٦٤، واتفاقية عام ١٩٧٥ الخاصة بتنمية الموارد البشرية، ويعيد الى الأذهان الهدف الذي يرمى الى خلق استخدام كامل بأجر مجز ويؤكد الحاجة الى وجود برامج لادارة العمل تعمل من أجل تحقيق هذا الهدف وتطبيق أهداف هذه الاتفاقية.

ويعترف باستقلال منظمات أصحاب الأعمال والعمال، ويعيد إلى الأذهان في هذا المنحنى اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية التي تكفل حق التنظيم والمساومة الجماعية، وعلى وجه الخصوص اتفاقية حرية التنظيم وحماية حق التنظيم سنة ١٩٤٨، وحق التنظيم والمساومة الجماعية سنة ١٩٤٩ والتي تمنع التدخل من قبل السلطات العامة الذي يعوق ممارسة تلك الحقوق واعترافا منه بما يمكن أن تلعبه منظمات أصحاب الأعمال والعمال من دور مهم في تحقيق التطور في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والتقدم الثقافي.

وبما أنه اعتزم الأخذ ببعض الاقتراحات الخاصة بادارة العمل، الدور، المهام، والتنظيم، وهو الموضوع الرابع من جدول أعمال الدورة.

وبما أنه قرر أن تصاغ هذه الاقتراحات في قالب اتفاقية دولية.

قد وافق في اليوم السادس والعشرين من عام ألف وتسعمائة وثمانية وسبعون على الاتفاقية التي يطلق عليها (الاتفاقية الخاصة بادارة العمل: الدور، الوظائف والتنظيم).

المادة الأولى

فيما يتعلق بأغراض هذه الاتفاقية:

1-يقصد بعبارة " ادارة العمل " نشاطات الادارة العامة في مجال سياسة العمل المحلية.

ب- تشمل عبارة " جهاز ادارة العمل " كل وحدات الادارة العامة المنوط بها و/ أو ذات العلاقة بادارة العمل - سواء أكانت مصالح وزارية أو وكالات عامة، من بينها الوكالات الخارجة عن الدولة والأقليمية والمحلية أو أى نمط للادارة غير المركزية.

وأى نمط لاطار عمل لتنسيق نشاطات هذه الوحدات والتشاور والمشاركة من جانب المخدمين والعمال ومنظماتهم.

المادة الثانية

يجوز لأى عضو يصدق على هذه الاتفاقية أن يفوض أو يكلف، وفقا للقوانين والممارسات المحلية واللوائح، بعض النشاطات الخاصة بادارة العمل إلى أي منظمة غير حكومية، وعلى وجه الخصوص منظمات أصحاب العمل والعمال، أو عند ما يكون ملائما) لممثلي أصحاب العمل والعمال.

المادة الثالثة

يجوز للعضو الذى يقر هذه الاتفاقية أن يعتبر بعض النشاطات في مجال السياسة المحلية للعمل من الأمور التي يتم تنظيمها وفقا للقوانين المحلية واللوائح والممارسات المحلية، بعد اجراء التفاوض المباشر بين منظمات أصحاب الأعمال والعمال.

المادة الرابعة

يجب على العضو الذى يقر هذه الاتفاقية أن يضمن، بالطريقة التي تلائم الأحوال المحلية، وجود جهاز عمل منظم فى حدود اقليمه ويعمل بطريقة فعالة، وأن تنسق مسئولياته بصورة صحيحة.

المادة الخامسة

1 - يجب على العضو الذى يقر هذه الاتفاقية أن يدبر الترتيبات المناسبة للأحوال المحلية ليؤمن عن طريق جهاز العمل، التشاور والتعاون والمفاوضات بين السلطات العامة ومنظمات أصحاب العمل والعمال الأكثر تمثيلا - أو - عندما يكون مناسبا - ممثلى منظمات أصحاب العمل والعمال.

٢ - يجب تدبير تلك الترتيبات، الى المدى الذي يتناسق مع القوانين المحلية واللوائح والممارسات المحلية، على الصعيد المحلى العام، والاقليمي والمستوى المحلى فضلا عن مستوى نشاطات القطاعات الاقتصادية المختلفة.

المادة السادسة

1 - يجب أن تناط بالجهات المختصة في جهاز ادارة العمل، بالطريقة الملائمة، مسئولية أو المساهمة فى اعداد، ادارة، تنسيق ورصد واعادة النظر في سياسة العمل العامة، وأن تكون تلك الجهة، في نطاق الادارة العامة، الأداة لتحضير وتنفيذ القوانين واللوائح التي تعكس هذه السياسة.

٢ - وعلى وجه الخصوص يجب على تلك الجهات بعد أن تأخذ في حسبانها مستويات العمل الدولية ذات الصلة، أن: -

أ- تشارك في تحضير، ادارة، تنسيق، رصد، اعادة النظر في السياسة العامة للاستخدام، وذلك وفقا للقوانين المحلية واللوائح والممارسات المحلية.

ب - تدرس وتعيد النظر في وضع الأشخاص المستخدمين والعاطلين والمستخدمين بمستويات متدنية، وأن تأخذ في هذا الخصوص في حسبانها القوانين واللوائح والممارسات المحلية المتعلقة بظروف العمل والحياة العملية وشروط الاستخدام، وأن تلفت النظر إلى المعايب والممارسات الخاطئة في نطاق شروط وأحوال العمل وأن تتقدم بمقترحاتها للتغلب على تلك الممارسات والمعايب.

ج- تقدم خدماتها الى المخدمين والعمال ومنظماتهم، بالطرق المناسبة وفقا للقوانين المحلية واللوائح والممارسات المحلية، وذلك بغر: ترقية التشاور المجدى والتعاون بين السلطات العامة ومنظمات أصحاب العمل والعمال وفي ذات الوقت بين تلك المنظمات، وذلك على المستوى القطر عامة والاقليمي والمحلي وكل مستويات النشاطات في القطاعات الاقتصادية .

د - اتاحة المشورة الفنية للمخدمين والعمال ومنظماتهم متى ما طلبوا ذلك.

المادة السابعة

يجب على العضو الذى يصدق على هذه الاتفاقية أن يوسع مهام، وعلى مراحل متدرجة، وادارة جهاز العمل، متى اقتضت أحوال القطر، وبغرض مقابلة احتياجات أكبر عدد من العمال وبالتعاون مع الجهات المختصة، وأن تشمل نشاطات الجهاز الأمور ذات الصلة بأحوال العمل والحياة العملية لفئات معينة من العمال الذين هم طبقا للقانون ليسوا أشخاصـــــا مستخدمين، وعلى سبيل المثال: -

أ-المزارعون الذين لا يحصلون على مساعدات من جهات لا صلة لهم بها والمستثمرين الأرض لحساب صاحبها مقابل حصة من الغلال وأى فئة شبيهة من العمال الزراعيين.

ب- العمال الذين لا مخدم لهم ولا يحصلون على مساعدات من جهات لا صلة لهم بها والذين يعملون في القطاعات غير الرسمية بالمفاهيم السائدة في الممارسات المحلية.

ج- أعضاء الجمعيات التعاونية وأعضاء المنشأت اللائي يديرهن العمال.

د - الأشخاص الذين يعطون فى أنظمة أنشئت على أسس الاعراف أو التقاليد الجماعية (كميونال).

المادة الثامنة

يجب على الجهات المختصة في جهاز ادارة العمل، وبالمدى الذى يتماشى مع القوانين المحلية واللوائح والممارسات المحلية، أن تساهم في تحضير السياسة العامة المتعلقة بالشئون الدولية لمسائل العمل، وأن تشارك في تمثيل الدولة في هذا المضمار وتساهم فى تحضير الاجراءات التى يتعين اتخاذها على المستوى المحلى فيما يتعلق بتلك المسائل.

المادة التاسعة

يجب أن تتاح لوزارة العمل أو أى جهة شبيهة بها، وبهدف التنسيق السليم بين مهام ومسئوليات جهاز ادارة العمل، السبل التي بها يمكن التأكد اذا ما كان أى من الوكالات التي تخرج عن نطاق الدولة والتي تمارس مسئوليات معينة في مجال الادارة العمالية أو أى وكالة اقليمية أو محلية يوكل اليها بعض نشاطات ادارة العمل، تعمل وفقا للقوانين المحلية واللوائح وتثبت على الأهداف المنوط بهم تحقيقها.

المادة العاشرة

ا - يجب أن تتكون هيئة العاملين في جهاز ادارة العمل من أشخاص مؤهلين لممارسة النشاطات الموكل لهم ممارستها، وأن يكونوا ممن يمكن تدريبهم التدريب اللازم لممارسة تلك النشاطات ومن لهم الحيدة والاستقلال من التأثيرات الخارجية الضارة بهم.

2- يجب أن يوضع أعضاء هيئة العاملين في الوضع اللائق وأن تكون لديهم الامكانيات المادية والمصادر المالية الضرورية فهم للقيام بمهامهم على وجه فعال.

المادة الحادية عشر

ترسل الوثائق الرسمية الخاصة بالتصديق على هذه الاتفاقية الى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

المادة الثانية عشر

1 - لا يلتزم بهذه الاتفاقية الا أعضاء منظمة العمل الدولية الذين سجلت تصديقاتهم لدى المدير العام.

٢ - تدخل الاتفاقية دور التنفيذ بعد مضى أثنى عشر شهرا على تسجيل تصديق عضوين من أعضاء منظمة العمل الدولية.

3- وتسرى، فيما بعد، بشأن كل عضو بعد مضى اثنى عشر شهرا على تسجيل تصديقه.

المادة الثالثة عشر

١ - يجوز لكل عضو صدق على هذه الاتفاقية أن ينقضها بعد مضى عشر سنوات من تاريخ دخولها دور التنفيذ، وذلك بوثيقة يرسلها الى المدير العام لمكتب العمل الدولى لتسجيلها، ولا يسرى مفعول هذا النقض الا بعد سنة من تاريخ التسجيل.

٢ - على كل عضو صدق على هذه الاتفاقية ولم يستعمل حق النقض المخول له بموجب هذه المادة فى خلال السنة التالية لانتهاء العشرة سنوات المذكورة في البند السابق، يظل مرتبطا بها لمدة عشر سنوات أخرى، وبعد ئذ يجوز له نقضها في نهاية كل عشر سنوات بالشروط الواردة في هذه المادة.

المادة الرابعة عشر

1- على مدير مكتب العمل الدولي أن يبلغ جميع أعضاء منظمة العمل الدولية تسجيل التصديقات ووثائق النقض التي ترسل اليه من أعضاء المنظمة.

٢ - عند قيام المدير باخطار أعضاء المنظمة لتسجيل وثيقة التصديق الثاني الذي بلغ اليه، يجب أن يوجه نظر أعضاء المنظمة الى التاريخ الذي تدخل فيه الاتفاقية دور التنفيذ.

المادة الخامسة عشر

يرسل المدير العام لمكتب العمل الدولى الى السكرتير العام للأمم المتحدة بيانات كافية عن كل التصديقات والاخطارات ووثائق النقض التي سجلها وفقا للمواد السابق ذكرها وذلك لكى يسجلها السكرتير العام للامم المتحدة وفقا للمادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة.

المادة السادسة عشر

في المواقيت التي يراها مجلس ادارة مكتب العمل الدولي ضرورية يجب على المجلس أن يقدم الى المؤتمر تقريرا بشأن تطبيق أحكام الاتفاقية وأن يقرر ما اذا كان هناك ما يدعو الى ادراج موضوع تعديل الاتفاقية كلها أو بعضها بجدول أعمال المؤتمر.

المادة السابعة عشر

١ - اذا أقر المؤتمر اتفاقية جديدة معدلة تعديلا كليا أو جزئيا لهذه الاتفاقية ولم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ما يلى، فان :-

أ- تصديق أحد الاعضاء على الاتفاقية الجديدة، يستتبع بحكم القانون النقض المباشر لهذه الاتفاقية، وذلك بغض النظر عن المادة ١٣ أعلاه، بشرط أن تكون الاتفاقية الجديدة قد دخلت دور التنفيذ.

ب - اعتبارا من تاريخ دخول الاتفاقية الجديدة دور التنفيذ تصبح هذه الاتفاقية غير قابلة للتصديق.

٢- وعلى أية حال، تظل هذه الاتفاقية نافذة المفعول في شكلها ومحتواها الحاليين بالنسبة للأعضاء الذين صدقوا عليها ولم يصدقوا على الاتفاقية المعدلة.

المادة الثامنة عشر

يعتبر كل من النصين الفرنسي والانجليزي لهذه الاتفاقية نصا رسميا.