

## الميثاق الاجتماعي الأوروبي (المعدل) 1996 بدأ العمل به في 7 يناير 1999

### تمهيد

إن الحكومات الموقعة على هذه الوثيقة بصفتها أعضاء المجلس الأوروبي، إذ تأخذ في الاعتبار أن هدف المجلس الأوروبي هو تحقيق الوحدة الكبرى بين أعضائه بغرض حماية وتحقيق الأهداف والمبادئ التي تمثل تراثها المشترك، وتسهيل تقدمها الاقتصادي والاجتماعي – وعلى وجه الخصوص حماية وتحقيق حقوق الإنسان والحريات الأساسية إلى أقصى حد، وإذ تأخذ في الاعتبار أنه في اتفاقية حماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية التي وقعت في روما في 4 نوفمبر 1950 والبروتوكولات اللاحقة لها – اتفقت الدول أعضاء المجلس الأوروبي على أن تكفل لسكانها الحقوق والحريات المدنية والسياسية الواردة في هذه الوثيقة، وإذ تأخذ في الاعتبار أنه في الميثاق الاجتماعي الأوروبي الذي افتتح للتوقيع في تورينو في الثامن عشر من أكتوبر 1961 والبروتوكولات اللاحقة له – اتفقت الدول أعضاء المجلس الأوروبي على أن تكفل لسكانها الحقوق الاجتماعية الواردة في هذه الوثيقة من أجل تحسين مستوى معيشتهم ومن أجل رخائهم الاجتماعي، وإذ تذكر بأن المؤتمر الوزاري بشأن حقوق الإنسان الذي عقد في روما في الخامس من نوفمبر 1990 قد أكد – من ناحية – على الحاجة إلى الحفاظ على الطبيعة التي لا تتجزأ لكافة حقوق الإنسان – سواء كانت مدنية أو سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية، ومن ناحية أخرى إعطاء الميثاق الاجتماعي الأوروبي قوة دفع جديدة، وإذ تعتزم – كما هو مقرر في المؤتمر الوزاري الذي عقد في تورينو في الفترة من 21 إلى 22 أكتوبر 1991 – تحديث وتعديل المحتويات الأساسية للميثاق من أجل الوضع في الاعتبار المتغيرات الاجتماعية الجوهرية على وجه الخصوص التي قد حدثت منذ تبني النص، وإذ تدرك ميزة تجسيد الحقوق التي يكفلها الميثاق كما تم تعديله، والحقوق التي يكفلها البروتوكول الإضافي لسنة 1958 وإضافة حقوق جديدة في ميثاق منقح يوضع ليحل محل الميثاق الاجتماعي بالتدريج، قررت ما يلي:

### الجزء الأول

تقبل الأطراف – كهدف لسياستها – أن تتم متابعتها بكافة الوسائل المناسبة محلياً ودولياً في الميثاق، وتحقيق الظروف التي يمكن من خلالها أن تتحقق الحقوق والمبادئ التالية بشكل فعال: يكون لكل إنسان الفرصة في كسب عيشه من خلال مهنة يحصل عليها بشكل حر. يكون لكافة العمال الحق في ظروف عمل عادلة. يكون لكافة العمال الحق في ظروف عمل آمنة وصحية. يكون لكافة العمال الحق في مكافأة عادلة تكفي لمستوى لائق من المعيشة لهم ولأسرهم. يكون لكافة العمال والعاملين الحق في حرية الارتباط بمنظمات محلية ودولية من أجل حماية مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية. يكون لكافة العمال والعاملين الحق في عقد الاتفاقات بشكل جماعي. يكون للأطفال والشباب الحق في حماية خاصة ضد الأخطار البدنية والأخلاقية التي يتعرضون لها. يكون للنساء العاملات – في حالة الأمومة – الحق في حماية خاصة. يكون لكل إنسان الحق في التسهيلات المناسبة من أجل التدريب المهني.

يكون لكل إنسان الحق في الانتفاع بأي إجراءات تمكنه من التمتع بأعلى مستوى من الصحة يمكن تحقيقه.

يكون لكافة العمال ومن يعولونهم الحق في الضمان الاجتماعي. يكون من حق أي إنسان لا يمتلك الموارد الكافية أن يتلقى إعانة اجتماعية وطبية. يكون من حق أي إنسان الانتفاع بخدمات الإعانة الاجتماعية. يكون للأشخاص المعاقين الحق في الاستقلال والاندماج الاجتماعي والمشاركة في حياة المجتمع. تكون للأسرة – بوصفها الوحدة الأساسية للمجتمع – الحق في الحماية الاجتماعية والقانونية والاقتصادية المناسبة لضمان نموها الكامل.

يكون من حق الأطفال والشباب التمتع بالحماية الاجتماعية والقانونية والاقتصادية. يكون من حق مواطني أي من الدول الأطراف الالتحاق بأي مهنة مربحة في إقليم أي من الدول الأطراف الأخرى على قدم المساواة مع مواطنيها بموجب القيود القائمة على أساس أسباب اقتصادية أو اجتماعية قوية.

يكون من حق العمال المهاجرين وأسرهم من مواطني دولة طرف التمتع بالحماية والمساعدة في إقليم أي دولة طرف أخرى.

لكل العمال الحق في فرص متساوية ومعاملة متساوية في مسائل التوظيف والعمل دون التمييز بسبب الجنس.

لكل العمال الحق في توافر المعلومات لديهم والتشاور معهم داخل نطاق المشروع. للعمال الحق في المشاركة في تحديد وتحسين ظروف وبيئة العمل في المشروع.

لكل شخص مسن الحق في الحماية الاجتماعية. لكل العمال الحق في الحماية في حالات إنهاء الوظيفة.

لكل العمال الحق في حماية مطالبهم في حالة إفلاس صاحب العمل. لكل العمال الحق في الكرامة أثناء العمل.

لكافة الأشخاص ذوي المسؤوليات العائلية والمرتبطين أو يودون الارتباط بعمل الحق في ذلك دون أن يتعرضوا للتمييز، وبقد الإمكان دون تضارب بين عملهم ومسئولياتهم العائلية.

يكون لممثلي العمال في المشروعات الحق في الحماية ضد القوانين التي تضر بهم، ويجب منحهم التسهيلات المناسبة لتنفيذ مهامهم.

لكافة العمال الحق في توافر المعلومات لديهم والتشاور معهم عند اتخاذ إجراءات الفصل الجماعي. لكل إنسان الحق في الحماية ضد الفقر والحرمان الاجتماعي.

لكل إنسان الحق في السكن.

## الجزء الثاني

تتعهد الأطراف – كما هو منصوص عليه في الجزء الثالث – بالتقييد بالالتزامات الموضوعية في المواد والفقرات التالية.

### مادة 1

#### الحق في العمل

بهدف ضمان الممارسة الفعالة للحق في العمل – تتعهد الأطراف: أن تقبل – كأحد أهدافها ومسئولياتها الرئيسية – تحقيق والحفاظ على التوظيف الكامل – بمستوى توظيف عال ومستقر بقدر الإمكان.

أن تحمي بشكل فعال حق العامل في كسب عيشه في مهنة يعمل بها بحرية،

أن تنشئ وتحافظ على خدمات توظيف مجانية لكافة العمال،

أن توفر وتشجع التوجيه والتدريب المهني وإعادة التأهيل المناسب.

## مادة 2

### الحق في ظروف عمل عادلة

يهدف ضمان الممارسة الفعالة للحق في ظروف عمل عادلة – تتعهد الأطراف: أن تنص على ساعات عمل يومية وأسبوعية مناسبة وأسبوع العمل لكي تخفض تدريجياً إلى المدى الذي تسمح به زيادة الإنتاج والعوامل الأخرى ذات الصلة، أن تنص على إجازات عامة مدفوعة الأجر، أن تنص على أربعة أسابيع كحد أدنى لإجازة سنوية مدفوعة الأجر، أن تزيل الأخطار في المهن الخطرة أو غير الصحية بطبيعتها، ومتى كان من غير الممكن أن تزيل أو تقلل بشكل كاف هذه الأخطار – أن تنص على إما تقليل ساعات العمل أو إجازات إضافية مدفوعة الأجر للعمال المشتغلين بهذه المهن، أن تكفل فترة راحة أسبوعية تتوافق مع اليوم المعترف به حسب تقاليد أو عادات الدولة أو الإقليم المعني كيوم راحة، أن تضمن أن يتم إبلاغ العمال خطياً – بأسرع ما يمكن – وفيما لا يزيد على شهرين من تاريخ بدء توظيفهم بأي حال – بالجوانب الأساسية للعقد أو العلاقة الوظيفية، أن تضمن أن يستفيد العمال – الذين يؤدون عملاً ليلياً – من الإجراءات التي تضع في الاعتبار الطبيعة الخاصة للعمل.

## مادة 3

### الحق في ظروف عمل آمنة وصحية

يهدف ضمان الممارسة الفعالة للحق في ظروف عمل آمنة وصحية – يتعهد الأطراف – بالتشاور مع منظمات العمال وأصحاب العمل: بوضع وتنفيذ ومراجعة السياسة المحلية دورياً بشأن السلامة المهنية والصحة المهنية وبيئة العمل، ويكون الهدف الرئيسي لهذه السياسة تحسين السلامة والصحة المهنية، ومنع الحوادث والإصابات التي ترتبط أو تحدث أثناء العمل، وخاصة تقليل أسباب الأخطار التي تصاحب بيئة العمل، بإصدار اللوائح الخاصة بالسلامة والصحة، بالنص على تنفيذ هذه اللوائح عن طريق إجراءات إشرافية، بتشجيع التطوير المتدرج لخدمات الصحة المهنية لكافة العمال مع الوظائف الوقائية والاستشارية بشكل أساسي.

## مادة 4

### الحق في مكافأة عادلة

يهدف ضمان الممارسة الفعالة للحق في مكافأة عادلة – يتعهد الأطراف: بالاعتراف بحق العمال في مكافأة توفر لهم ولأسرهم مستوى معيشة لائق، بالاعتراف بحق العمال في معدل متزايد للمكافأة عن الوقت الإضافي خضوعاً للاستثناءات في حالات معينة، بالاعتراف بحق العمال الرجال والنساء في المساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة، بالاعتراف بحق كافة العمال في فترة إخطار معقولة قبل إنهاء التوظيف، بالسماح بالخصم من الأجر فقط بموجب الشروط وبالحد الذي تقرره القوانين أو اللوائح المحلية أو تحدده الاتفاقيات الجماعية أو أحكام التحكيم. تتم ممارسة هذه الحقوق عن طريق الاتفاقيات الجماعية التي تعقد بشكل حر، أو عن طريق الآلية القانونية لتحديد الأجور، أو عن طريق الوسائل الأخرى المناسبة للظروف المحلية.

## مادة 5

### الحق في تكوين منظمات

يهدف ضمان أو تشجيع حرية العمال وأصحاب العمل في تكوين منظمات محلية أو قومية أو دولية لحماية مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية والانضمام إلى تلك المنظمات – يتعهد الأطراف ألا يفسد القانون المحلي أو يطبق لكل يفسد هذه الحرية.

تحدد القوانين أو اللوائح المحلية المدى الذي تطبق به الضمانات الواردة في هذه المادة على أفراد الشرطة، وتحدد القوانين أو اللوائح المحلية المبدأ الذي يحكم تطبيق هذه الضمانات على أفراد القوات المسلحة، ومدى تطبيقها على حد سواء على الأشخاص من هذه الفئة.

#### مادة 6

##### حق التفاوض جماعياً

يهدف ضمان الممارسة الفعالة للحق في التفاوض بشكل جماعي – يتعهد الأطراف، بتشجيع التشاور المشترك بين العمال وأصحاب العمل، بتشجيع – متى كان ذلك ضرورياً ومناسباً – آليات المفاوضات الاختيارية بين أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بقصد الوصول إلى لوائح بنود وشروط التوظيف عن طريق الاتفاقيات الجماعية، بتشجيع إنشاء واستخدام الآليات المناسبة للمصالحة والتحكيم الاختياري من أجل تسوية نزاعات العمالة، وأن تعترف: بحق العمال وأصحاب العمل في العمل الجماعي في حالات تضارب المصالح – بما في ذلك حق الإضراب – بموجب الالتزامات التي قد تنشأ عن الاتفاقيات الجماعية المبرمة مسبقاً.

#### مادة 7

##### حق الأطفال والشباب في الحماية

يهدف ضمان الممارسة الفعالة لحق الأطفال والشباب في الحماية – يتعهد الأطراف: بالنص على أن الحد الأدنى للالتحاق بالعمل هو خمس عشرة سنة باستثناء الأطفال الذين يعملون في أعمال خفيفة دون الإضرار بصحتهم أو أخلاقهم أو تعليمهم، بالنص على أن الحد الأدنى للالتحاق بالعمل هو ثماني عشرة سنة فيما يتعلق بالمهن المقرر أنها خطيرة أو غير صحية، بالنص على ألا يتم توظيف الأشخاص الذين مازالوا يخضعون للتعليم الإلزامي بما يحرمهم من الاستفادة الكاملة من تعليمهم، بالنص على تحديد ساعات العمل بالنسبة للأشخاص تحت سن الثامنة عشرة 18 وفقاً لاحتياجات نموهم وعلى وجه الخصوص وفقاً لحاجتهم للتدريب المهني، بالاعتراف بحق العمال الصغار والمبتدئين في أجر عادل أو علاوات مناسبة أخرى، بالنص على أن الوقت الذي يقضيه الشباب في التدريب المهني أثناء ساعات العمل العادية بموافقة صاحب العمل يعتبر جزءاً من يوم العمل، بالنص على أن الأشخاص تحت سن الثامنة عشرة الذين يتم استخدامهم يكون لهم الحق في إجازة سنوية لمدة أربعة أسابيع مدفوعة الأجر كحد أدنى، بالنص على أن الأشخاص تحت سن الثامنة عشرة لا يتم استخدامهم في عمل ليلي باستثناء مهن معينة تنص عليها القوانين أو اللوائح المحلية، بالنص على أن الأشخاص تحت سن الثامنة عشرة الذين يتم استخدامهم في مهن تحددها القوانين أو اللوائح المحلية لا بد أن يخضعوا للرقابة الطبية المنتظمة، بضمن الحماية الخاصة ضد الأخطار البدنية والأخلاقية التي يتعرض لها الأطفال والشباب وخاصة ضد تلك التي تنشأ عن عملهم بشكل مباشر أو غير مباشر.

#### مادة 8

##### حق المرأة العاملة في حماية الأمومة

يهدف ضمان الممارسة الفعالة لحق النساء العاملات في حماية الأمومة – يتعهد الأطراف: بالنص على أن تحصل النساء العاملات على إجازة قبل وبعد الولادة تصل إلى أربعة عشر أسبوعاً على الأقل – إما عن طريق إجازة مدفوعة الأجر، أو عن طريق إعانات الضمان الاجتماعي المناسبة، أو عن طريق إعانات الصناديق العامة. باعتبار أنه لا يجوز لصاحب العمل توجيه إخطار بالفصل لامرأة أثناء الفترة ما بين إخطارها له بأنه حامل وحتى نهاية إجازة الوضع، أو توجيه إخطار بفصلها أثناء ذلك الوقت بحيث ينتهي الإخطار أثناء تلك الفترة، بالنص على أن الأمهات اللاتي يقمن برعاية أطفالهن لهن الحق في إجازة كافية لهذا الغرض، بتنظيم العمل الليلي للنساء الحوامل، والنساء اللاتي أنجبن حديثاً، والنساء اللاتي يرعين أطفالهن، بحظر العمل في التعدين تحت الأرض للنساء الحوامل،

والنساء اللاتي أنجبن حديثاً، والنساء اللاتي يرعين أطفالهن، وفي كافة الأعمال الأخرى غير الملائمة بسبب طبيعتها غير الصحية أو الصعبة أو الخطرة، واتخاذ الإجراءات المناسبة لحماية حقوق العمل بالنسبة لهؤلاء النساء.

#### مادة 9

##### الحق في التوجيه المهني

يهدف ضمان الممارسة الفعالة للحق في التوجيه المهني – يتعهد الأطراف بتوفير أو تشجيع – عند الضرورة – الخدمات التي تساعد كافة الأشخاص – بما في ذلك المعاقين – على حل المشاكل التي تتعلق بالاختيار والتقدم المهني، مع الالتفات الواجب إلى خصائص الفرد وعلاقتها بالفرص المهنية، ويجب أن تكون هذه المساعدة متاحة بالمجان للشباب وأطفال المدارس والكبار.

#### مادة 10

##### الحق في التدريب المهني

يهدف ضمان الممارسة الفعالة للحق في التدريب المهني – يتعهد الأطراف: بتوفير وتشجيع – عند الضرورة – التدريب الفني والمهني لكافة الأشخاص – بما في ذلك المعاقين – وذلك بالتشاور مع منظمات العمال وأصحاب العمل، ومنح التسهيلات للوصول إلى التعليم الفني العالي والتعليم الجامعي بناء على الاستعداد الفردي فقط، بتوفير أو تشجيع نظاماً للتدريب الترتيبات النظامية الأخرى لتدريب الأولاد والبنات الصغار على الوظائف المختلفة، بتوفير أو تشجيع – عند الضرورة. تسهيلات التدريب الملائمة والمتاحة بسهولة للعمال الكبار، تسهيلات خاصة لإعادة تدريب العمال الكبار والتي تكون لازمة نتيجة للتطور التكنولوجي أو الأساليب الجديدة في العمل، وتوفير أو تشجيع – عند الضرورة – الإجراءات الخاصة لإعادة تدريب وإعادة دمج العاطلين عن العمل لفترة طويلة، تشجيع الاستفادة الكاملة من التسهيلات التي توفرها الإجراءات المناسبة مثل: تقليل أو إلغاء أي رسوم أو أتعاب، منح المساعدات المالية في الحالات المناسبة، إدراج الوقت الذي يقضيه العامل في التدريب الإضافي ضمن ساعات العمل العادية بناء على طلب صاحب العمل، ضمان فعالية التدريب وترتيبات التدريب الأخرى للعمال الصغار – من خلال الإشراف الفعال وبالتشاور مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، وضمان الحماية الكافية للعمال الصغار بوجه عام.

#### مادة 11

##### الحق في حماية الصحة

يهدف ضمان الممارسة الفعالة للحق في حماية الصحة – يتعهد الأطراف – إما بطريق مباشر أو بالتعاون مع المنظمات العامة أو الخاصة – باتخاذ الإجراءات المناسبة التي توضع – ضمن أشياء أخرى: لإزالة أسباب اعتلال الصحة بقدر الإمكان، لتوفير التسهيلات الاستشارية والتعليمية من أجل تنمية الصحة وتشجيع المسؤولية الفردية في المسائل الصحية، للوقاية من الأمراض الوبائية، والأمراض المستوطنة، والأمراض الأخرى، وكذلك الحوادث بقدر الإمكان.

#### مادة 12

##### الحق في الضمان الاجتماعي

يهدف ضمان الممارسة الفعالة للحق في الضمان الاجتماعي – يتعهد الأطراف: بإنشاء أو الحفاظ على نظام للضمان الاجتماعي، بالحفاظ على نظام الضمان الاجتماعي بمستوى مرض – على الأقل مساو لذلك المستوى اللازم من أجل التصديق على القانون الأوروبي للضمان الاجتماعي، ببذل المساعي من أجل رفع نظام الضمان الاجتماعي بشكل تدريجي إلى مستوى أعلى، باتخاذ الخطوات المناسبة – عن طريق إبرام الاتفاقيات الثنائية والاتفاقيات متعددة الأطراف أو بالوسائل الأخرى – وبموجب الأحكام الموضوعة في مثل هذه الاتفاقيات – من أجل ضمان: المعاملة المتساوية لمواطني الأطراف الأخرى مع مواطنيها فيما يتعلق بحقوق الضمان الاجتماعي – بما في

ذلك الاحتفاظ بالإعانات التي تنشأ عن تشريعات الضمان الاجتماعي – أياً كانت الانتقالات التي يقوم بها الأشخاص المتمتعون بالحماية بين أقاليم الأطراف، منح والمحافظة على واسترداد حقوق الضمان الاجتماعي بوسائل مثل تراكم التأمين، أو فترات العمل بموجب تشريعات أي من الأطراف.

#### مادة 13

##### الحق في المساعدة الاجتماعية والطبية

يهدف ضمان الممارسة الفعالة للحق في المساعدة الاجتماعية والطبية – يتعهد الأطراف: بضمان منح أي شخص لا يمتلك الموارد الكافية ويكون غير قادر على تأمين مثل هذه الموارد – إما مجهوداته الخاصة أو من مصادر أخرى وعلى وجه الخصوص – عن طريق الإعانات بموجب نظام الضمان الاجتماعي – المساعدة الكافية، وكذلك الرعاية اللازمة في حالة المرض. بضمان ألا يعاني الأشخاص الذين يتلقون مثل هذه المساعدة – بسبب هذا – من تقليص حقوقهم السياسية أو الاجتماعية، بالنص على جواز أن يتلقى أي شخص – عن طريق الخدمات العامة أو الخاصة المناسبة – مثل هذه المشورة أو المساعدة الشخصية بما يمنع أو يزيل أو يخفف من الاحتياجات الشخصية أو الأسرية، بتطبيق الأحكام المشار إليها في الفقرات (1)، (2)، (3) من هذه المادة على مواطني الأطراف الأخرى على قدم المساواة مع مواطنيها بشكل قانوني في أراضيها وفقاً لالتزاماتها بموجب الاتفاقية الأوروبية الموقعة في باريس في الحادي عشر من ديسمبر 1953 بشأن الإعانات الاجتماعية والطبية.

#### مادة 14

##### الحق في الاستفادة من خدمات الإعانة الاجتماعية

يهدف ضمان الممارسة الفعالة للحق في الاستفادة من خدمات الإعانة الاجتماعية – يتعهد الأطراف: بتشجيع أو توفير الخدمات التي تساهم – باستخدام وسائل الخدمة الاجتماعية – في رفاهية وتنمية كل من الأفراد والمجموعات في المجتمع، وتأقلمهم مع البيئة الاجتماعية، بتشجيع مشاركة الأفراد والمنظمات التطوعية أو غيرها في إنشاء والمحافظة على مثل هذه الخدمات.

#### مادة 15

##### حق الأشخاص المعاقين في الاستقلال والاندماج الاجتماعي والمشاركة في حياة المجتمع

يهدف ضمان الممارسة الفعالة للحق في الاستقلال والاندماج الاجتماعي والمشاركة في حياة المجتمع بالنسبة للأشخاص المعاقين – بصرف النظر عن عمر وطبيعة وسبب إعاقتهم – يتعهد الأطراف على وجه الخصوص: باتخاذ الإجراءات الضرورية لتوفير التوجيه والتعليم والتدريب المهني للأشخاص المعاقين في إطار الخطط العامة – حيثما يكون ذلك ممكناً – أو عن طريق الهيئات المتخصصة العامة أو الخاصة – عندما لا يكون ذلك ممكناً، بتشجيع التحاقهم بالعمل من خلال كافة الإجراءات التي تتجه لتشجيع أصحاب العمل على توظيف والإبقاء على الأشخاص المعاقين في بيئة العمل العادية، وعلى تنظيم ظروف العمل بما يتلاءم مع احتياجات المعاقين أو – عندما لا يكون ذلك ممكناً بسبب الإعاقة – عن طريق ترتيب أو إيجاد وظيفة خاصة تبعاً لمستوى الإعاقة، وفي حالات معينة – فإن مثل هذه الإجراءات قد تتطلب اللجوء إلى التوظيف المتخصص وخدمات الإعانة، تشجيع اندماجهم الاجتماعي الكامل، ومشاركتهم في حياة المجتمع وخاصة من خلال الإجراءات – بما في ذلك المساعدة الفنية، بهدف التغلب على عوائق الاتصال، والتنقل، وتمكينهم من سهولة استخدام وسائل النقل، والإسكان، والأنشطة الثقافية وأنشطة وقت الفراغ.

#### مادة 16

##### حق الأسرة في الحماية الاجتماعية والقانونية والاقتصادية

يهدف ضمان الظروف اللازمة للتنمية الكاملة للأسرة – وهي الوحدة الأساسية للمجتمع – يتعهد الأطراف بتشجيع الحماية الاقتصادية والقانونية والاجتماعية للحياة العائلية بوسائل مثل الإعانات

الاجتماعية والعائلية، الترتيبات المالية، وتوفير الإسكان العائلي، والإعانات للمتزوجين حديثاً والوسائل الأخرى المناسبة.

#### مادة 17

##### حق الأطفال والشباب في الحماية الاجتماعية والقانونية والاقتصادية

يهدف ضمان الممارسة الفعالة لحق الأطفال والشباب في النمو في بيئة تشجع على التنمية الكاملة لشخصياتهم وقدراتهم البدنية والعقلية – يتعهد الأطراف – إما بشكل مباشر أو بالتعاون مع المنظمات العامة والخاصة باتخاذ كافة الإجراءات المناسبة واللازمة: لضمان أن الأطفال والشباب – مع الوضع في الاعتبار حقوق وواجبات الآباء – يتمتعون بالرعاية والمساعدة والتعليم والتدريب الذي يحتاجونه، وعلى وجه الخصوص بالنص على إنشاء وصيانة المؤسسات والخدمات الكافية واللازمة لهذا الغرض، لحماية الأطفال والشباب ضد الإهمال أو العنف أو الاستغلال، لتوفير الحماية والمعونة الخاصة من الدولة للأطفال والشباب المحرومين مؤقتاً، أو بشكل نهائي من إعانة عائلاتهم، لتوفير التعليم الأساسي والثانوي المجاني للأطفال والشباب، وكذلك تشجيع الحضور المدرسي المنتظم.

#### مادة 18

##### الحق في الارتباط بمهنة مربحة في إقليم الأطراف الأخرى

يهدف ضمان الممارسة الفعالة للحق في الارتباط بمهنة مربحة في إقليم أي طرف آخر – يتعهد الأطراف:

بتطبيق اللوائح القائمة بروح التحرر، بتبسيط الإجراءات القائمة، وتقليل أو إلغاء رسوم التقاضي، والرسوم الأخرى واجبة الدفع من قبل العمال أو أصحاب العمل الأجانب، بتبسيط اللوائح التي تحكم تشغيل العمال الأجانب – بشكل فردي أو جماعي، وتعترف: بحق مواطنيها في مغادرة الدولة للاتحاق بمهنة مربحة في أقاليم الأطراف الأخرى.

#### مادة 19

##### حق العمال المهاجرين وأسرهم في الحماية والمساعدة

يهدف ضمان الممارسة الفعالة لحق العمال المهاجرين وعائلاتهم في الحماية والمساعدة في إقليم أي طرف آخر – يتعهد الأطراف:

بالحفاظ عليهم وتوفير مطالبهم عن طريق خدمات ملائمة ومجانية لمساعدة هؤلاء العمال – وعلى وجه الخصوص من أجل الحصول على المعلومات الدقيقة، واتخاذ كافة الخطوات المناسبة – بقدر ما تسمح به القوانين واللوائح المحلية – ضد الدعاية المضللة التي تتعلق بالهجرة، باتخاذ الإجراءات المناسبة – في نطاق اختصاصها – لتسهيل المغادرة والسفر واستقبال هؤلاء العمال وعائلاتهم وتوفير – في نطاق اختصاصها – الخدمات المناسبة من الصحة والرعاية الطبية والظروف الصحية الجيدة أثناء السفر، بتشجيع التعاون – بالشكل المناسب – فيما بين الخدمات الاجتماعية العامة والخاصة في بلاد الهجرة، بضمان معاملة هؤلاء العمال بشكل قانوني في أراضيها – وبالقدر الذي ينظم به القانون أو اللوائح مثل هذه المسائل أو كيفما تخضع لرقابة الجهات الإدارية – بما لا يقل عما توفره لمواطنيها فيما يتعلق بالمسائل التالية: المكافآت والشروط الأخرى للتوظيف والعمل، عضوية النقابات العمالية والتمتع بمزايا التفاوض الجماعي، أسباب ووسائل المعيشة، ضمان معاملة هؤلاء العمال بشكل قانوني في أراضيها بما لا يقل عما توفره لمواطنيها فيما يتعلق بضرائب التوظيف والرسوم والضرائب واجبة الدفع بالنسبة للأشخاص المستخدمين، تسهيل لم شمل أسرة العامل الأجنبي الذي يسمح له بالتواجد في الإقليم – على قدر الإمكان، ضمان معاملة هؤلاء العمال بشكل قانوني في أراضيها بما لا يقل عما توفره لمواطنيها فيما يتعلق بالإجراءات القانونية التي تتعلق بالمسائل المشار إليها في هذه المادة، ضمان أن مثل هؤلاء العمال الذين يقيمون بشكل قانوني في أراضيها لا يتم طردهم ما لم يقوموا بتعريض الأمن القومي للخطر، أو يرتكبوا ما يخالف المصلحة

العامة أو الأخلاقيات، السماح – في حدود ما يسمح به القانون – بتحويل أجزاء من أرباح ومدخرات هؤلاء العمال كما يرغبون، مد الحماية والمساعدة التي تنص عليها هذه المادة إلى المهاجرين ذوي المهن الحرة بالقدر الذي يمكن به تطبيق مثل هذه الإجراءات، تشجيع وتسهيل تدريس اللغة القومية للدولة المستقبلية أو – إن كانت هناك عدة لغات – فواحدة من هذه اللغات للعمال المهاجرين وأفراد عائلاتهم، تشجيع وتسهيل تدريس اللغة الأم للعامل المهاجر لأطفاله – بالقدر الممكن.

#### مادة 20

الحق في تكافؤ الفرص والمعاملة المتساوية في مسائل التوظيف والمهن دون تمييز بسبب الجنس بهدف ضمان الممارسة الفعالة للحق في تكافؤ الفرص والمعاملة المتساوية في مسائل التوظيف والمهن دون تمييز بسبب الجنس – يتعهد الأطراف بالاعتراف بذلك الحق، واتخاذ الإجراءات المناسبة لضمان أو تشجيع تطبيقه في المجالات التالية:

- سهولة التوظيف والحماية ضد الفصل وإعادة التأهيل المهني،
- التوجيه المهني والتدريب وإعادة التدريب وإعادة التأهيل،
- شروط التوظيف وظروف العمل – بما في ذلك المكافآت،
- التطور في العمل – بما في ذلك الترقية.

#### مادة 21

##### الحق في المعلومات والتشاور

بهدف ضمان الممارسة الفعالة لحق العمال في توفير المعلومات لهم والتشاور معهم في نطاق المشروع – يتعهد الأطراف باتخاذ أو تشجيع الإجراءات التي تمكن العمال أو ممثليهم – وفقاً للتشريعات والممارسات المحلية:

(أ) أن يكونوا على علم بانتظام أو في الوقت المناسب وبطريقة مفهومة بالوضع الاقتصادي والمالي للمشروع الذي يستخدمهم، ولكن يجوز رفض إفشاء معلومات معينة عن المشروع قد تضر به أو تكون سرية، و

(ب) أن تتم استشارتهم في الوقت المناسب بشأن القرارات المقترحة التي يمكن أن تؤثر بشكل جوهري على مصالح العمال، وخاصة تلك القرارات التي يمكن أن يكون لها تأثير كبير على وضع التوظيف في المشروع.

#### مادة 22

##### المشاركة في تحديد وتحسين ظروف العمل وبيئة العمل

بهدف ضمان الممارسة الفعالة لحق العمال في المشاركة في تحديد وتحسين ظروف العمل في المشروع – يتعهد الأطراف باتخاذ أو تشجيع الإجراءات التي تمكن العمال أو ممثليهم – وفقاً للتشريعات والممارسات المحلية أن يشاركوا في:

- تحديد وتحسين وتنظيم ظروف وبيئة العمل،
- حماية الصحة والسلامة داخل نطاق المشروع،
- تنظيم الخدمات الاجتماعية والاجتماعية الثقافية والتسهيلات داخل نطاق المشروع،
- الإشراف على مراعاة اللوائح بشأن هذه المسائل.

#### مادة 23

##### حق المسنين في الحماية الاجتماعية

بهدف ضمان الممارسة الفعالة لحق المسنين في الحماية الاجتماعية – يتعهد الأطراف باتخاذ أو تشجيع – إما بطريق مباشر أو بالتعاون مع المنظمات العامة أو الخاصة – الإجراءات المناسبة التي توضع على وجه الخصوص: لتمكين المسنين أن يظلوا أعضاء في المجتمع بشكل كامل لأطول فترة ممكنة – عن طريق:



- لتوفير الموارد الكافية التي تمكنهم أن يحيوا حياة لائقة، ويلعبوا دوراً نشيطاً في الحياة العامة والخاصة الثقافية والاجتماعية،
- لتوفير المعلومات عن الخدمات والمرافق المتاحة للمسنين وفرص استفادتهم منها،
- لتمكين المسنين من أن يختاروا أسلوب حياتهم بحرية، وأن يعيشوا حياة مستقلة في بيئتهم المألوفة بالقدر الذي يرغبونه أو يستطيعونه - عن طريق:
- لتوفير المسكن المناسب لاحتياجاتهم وحالتهم الصحية أو المساندة الكافية لتدعيم مسكنهم،
- لتوفير الرعاية الصحية والخدمات اللازمة لحالتهم،
- لضمان الدعم المناسب للمسنين الذين يعيشون في مؤسسات، مع احترام خصوصياتهم، والمشاركة في القرارات التي تتعلق بالظروف المعيشية في المؤسسة.

#### مادة 24

#### الحق في الحماية في حالات إنهاء التوظيف

- بهدف ضمان الممارسة الفعالة لحق العمال في الحماية في حالات إنهاء التوظيف - يتعهد الأطراف بالاعتراف:
- بحق كافة العمال في عدم إنهاء توظيفهم دون أسباب وجيهة ترتبط بقدرتهم أو سلوكهم، أو على أساس متطلبات تشغيل المشروع أو المؤسسة أو الخدمة،
- بحق العمال الذين أنهى توظيفهم دون سبب وجيه في تعويض كاف أو إعانة مناسبة أخرى.
- ومن أجل هذا الهدف - يتعهد الأطراف بضمان أن يكون للعامل الذي يعتبر إنهاء توظيفه كان دون سبب وجيه في اللجوء لهيئة عادلة.

#### مادة 25

#### حق العمال في حماية مطالباتهم في حالة إفلاس صاحب العمل

- بهدف ضمان الممارسة الفعالة لحق العمال في حماية مطالباتهم في حالة إفلاس صاحب العمل - يتعهد الأطراف بالنص على أن مطالبات العمال التي تنشأ عن عقود التوظيف أو علاقات التوظيف يتم ضمانها عن طريق مؤسسة ضمان أو بأي شكل آخر فعال من أجل الحماية.

#### مادة 26

#### الحق في الكرامة أثناء العمل

- بهدف ضمان الممارسة الفعالة لحق كافة العمال في حماية كرامتهم أثناء العمل - يتعهد الأطراف - بالتشاور مع منظمات العمال وأصحاب العمل:
- لتشجيع الوعي، والمعلومات، ومنع التحرش الجنسي في مكان العمل، أو فيما يتعلق بالعمل، واتخاذ كافة الإجراءات المناسبة لحماية العمال من مثل هذا السلوك،
- لتشجيع الوعي، والمعلومات، ومنع الأفعال السلبية والبعيضة بشكل واضح التي توجه ضد العمال في مكان العمل أو فيما يتعلق بالعمل، واتخاذ كافة الإجراءات المناسبة لحماية العمال من مثل هذا السلوك.

#### مادة 27

#### حق العمال ذوي المسؤوليات العائلية في تكافؤ الفرص والمعاملة المتساوية

- بهدف ضمان الممارسة الفعالة للحق في المساواة في الفرص والمعاملة فيما بين العمال الرجال والنساء ذوي المسؤوليات العائلية وبين هؤلاء العمال والعمال الآخرين - يتعهد الأطراف:
- باتخاذ الإجراءات المناسبة:
- لتمكين العمال ذوي المسؤوليات العائلية أن يلتحقوا ويظلوا في العمل، وكذلك إعادة التحاقهم بالعمل بعد التغيب بسبب تلك المسؤوليات - بما في ذلك الإجراءات في مجال التوجيه والتدريب المهني،
- لوضع احتياجاتهم في الاعتبار فيما يتعلق بظروف التوظيف والضمان الاجتماعي،

لتطوير أو تشجيع الخدمات العامة أو الخاصة – وعلى وجه الخصوص خدمات رعاية الأطفال أثناء النهار الترتيبات الأخرى لرعاية الأطفال، لتوفير إمكانية الحصول على إجازة أبوية – لأي من الوالدين – أثناء فترة ما بعد إجازة الوضع لرعاية الطفل والتي يحدد مدتها وشروطها القانون المحلي أو الاتفاقيات الجماعية أو الإجراءات المتبعة، لضمان أن المسؤوليات العائلية لن تشكل بهذا سبباً وجيهاً لإنهاء التوظيف.

#### مادة 28

##### حق ممثلي العمال في الحماية في المشروع والتسهيلات التي تمنح لهم

بهدف ضمان الممارسة الفعالة لحق ممثلي العمال في تنفيذ مهامهم – يتعهد الأطراف بضمان أنهم في المشروع:

يتمتعون بالحماية الفعالة ضد الأفعال التي تضرهم – بما في ذلك الفصل على أساس وضعهم أو أنشطتهم كممثلي للعمال في المشروع،

يمنحهم مثل هذه التسهيلات بالفدر الملائم من أجل تمكينهم من تنفيذ مهامهم على الفور وبكفاءة، أخذاً في الاعتبار نظام العلاقات الصناعية للدولة، واحتياجات وحجم قدرات المشروع المعني،

#### مادة 29

##### الحق في المعلومات والتشاور في إجراءات الفصل الجماعي

بهدف ضمان الممارسة الفعالة لحق العمال في الحصول على المعلومات والتشاور معهم في حالات الفصل الجماعي – يتعهد الأطراف بضمان أن أصحاب العمل سيخبرون ويتشاورون مع ممثلي العمال في الوقت المناسب قبل حالات الاستغناء الجماعية بالطرق والوسائل التي تجنب حالات الاستغناء الجماعية، أو تحد منها وتخفف من أثارها، على سبيل المثال باللجوء إلى الإجراءات الاجتماعية المصاحبة التي تهدف على وجه الخصوص إلى المساعدة في إعادة توظيف أو إعادة تدريب العمال المعنيين.

#### مادة 30

##### الحق في الحماية ضد الفقر والحرمان الاجتماعي

بهدف ضمان الممارسة الفعالة لحق الحماية ضد الفقر والحرمان الاجتماعي – يتعهد الأطراف: باتخاذ الإجراءات في إطار شامل ومنسق لتشجيع حصول الأشخاص – الذين يعيشون في فقر أو محرومين اجتماعياً، أو عرضة لذلك وكذلك عائلاتهم – على وجه الخصوص على العمل والسكن والتدريب والتعليم والثقافة والإعانة الاجتماعية والطبية، بمراجعة هذه الإجراءات بقصد تعديلها عند الضرورة.

#### مادة 31

##### الحق في السكن

بهدف ضمان الممارسة الفعالة للحق في السكن – يتعهد الأطراف باتخاذ الإجراءات التي توضع: لتشجيع الحصول على مسكن ذي مستوى ملائم،

لمنع وتقليل التشرذم بقصد إزالته تدريجياً،

لجعل سعر المسكن متاحاً للذين لا يمتلكون الموارد الكافية.

##### الجزء الثالث

##### مادة أ

##### التعهدات

بموجب أحكام المادة ب فيما يلي – يتعهد كافة الأطراف:

باعتبار الجزء الأول من هذا الميثاق كإعلان للأهداف تسعى لتحقيقها بشتى الوسائل المناسبة كما ورد في الفقرة التمهيدية لذلك الجزء،  
باعتبار نفسه ملزماً بستة على الأقل من المواد التسع التالية من الجزء الثاني من هذا الميثاق: المواد (1)، (5)، (6)، (7)، (12)، (13)، (16)، (19)، (20)،  
باعتبار نفسه ملزماً بعدد إضافي من المواد أو الفقرات المرقمة من الجزء الثاني من الميثاق والذي يجوز له أن يختارها – بشرط أن يكون إجمالاً عدد المواد أو الفقرات المرقمة التي يلتزم بها لا تقل عن ست عشرة مادة أو ثلاث وستين فقرة مرقمة.  
يتم إخطار الأمين العام للمجلس الأوروبي بالمواد أو الفقرات التي تم اختيارها وفقاً للفقرات الفرعية (ب)، (ج) من هذه المادة وذلك عند إيداع وثيقة التصديق أو القبول أو الموافقة.  
يجوز لأي طرف أن يعلن – في وقت لاحق – عن طريق إخطار يرسل إلى الأمين العام – أنه يعتبر نفسه ملزماً بأي مواد أو فقرات مرقمة من الجزء الثاني من الميثاق الذي لم يقبله بالفعل بموجب شروط الفقرة (1) من هذه المادة، ومثل هذه التعهدات التي تصدر لاحقاً تعتبر جزءاً مكماً للتصديق أو القبول أو الموافقة ويكون لها نفس الأثر اعتباراً من اليوم الأول من الشهر الذي يلي انتهاء فترة يحافظ كل طرف على نظام للتفتيش على العمالة يناسب الظروف المحلية.

#### مادة ب

#### العلاقة بالميثاق الاجتماعي الأوروبي وبروتوكول 1988 الإضافي

لا يجوز لأي طرف في الميثاق الاجتماعي الأوروبي أو البروتوكول الإضافي بتاريخ 5 مايو 1988 أن يصدق على أو يقبل أو يوافق على هذا الميثاق دون أن يعتبر نفسه ملزماً على الأقل بالأحكام التي تطابق أحكام الميثاق الاجتماعي الأوروبي – وعندما يكون مناسباً – أحكام البروتوكول الإضافي التي التزم بها.  
ينشأ عن قبول الالتزام بأي حكم من أحكام هذا الميثاق – من تاريخ بدء العمل بتلك الالتزامات بالنسبة للطرف المعني – تطابق أحكام الميثاق الاجتماعي الأوروبي – وعندما يكون مناسباً – أحكام البروتوكول الإضافي اللاحق له لسنة 1988، ويتوقف تطبيقه بالنسبة للطرف المعني في حالة التزام ذلك الطرف بالوثيقة الأولى أو كلاهما.

#### الجزء الرابع

#### مادة ج

#### الإشراف على تنفيذ التعهدات الواردة في الميثاق

تنفيذ الالتزامات القانونية الواردة في هذا الميثاق لنفس الإشراف مثلما الحال في الميثاق الاجتماعي الأوروبي.

#### مادة د

#### الشكاوى الاجتماعية

تطبق أحكام البروتوكول الإضافي اللاحق للميثاق الاجتماعي الأوروبي – الذي ينص على نظام الشكاوى الجماعية – على التعهدات الواردة في هذا الميثاق بالنسبة للدول التي صدقت على البروتوكول المذكور.

يجوز لأي دولة غير ملتزمة بالبروتوكول الإضافي اللاحق للميثاق الاجتماعي الأوروبي الذي ينص على نظام الشكاوى الجماعية – عند إيداع وثيقة التصديق أو القبول أو الموافقة الخاصة بها لهذا الميثاق أو في أي وقت لاحق – أن تعلن عن طريق إخطار يرسل إلى الأمين العام للمجلس الأوروبي بقبوله الإشراف على التزاماته بموجب هذا الميثاق التي تلي الإجراءات المنصوص عليها في البروتوكول المذكور.

## الجزء الخامس

### مادة هـ

#### عدم التمييز

يكفل التمتع بالحقوق المذكورة في هذا الميثاق دون تمييز بسبب العرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو غيره، أو الأصل القومي، أو المنشأ الاجتماعي، أو الصحة، أو الانتساب إلى أقلية قومية، أو الميلاد، أو أي وضع آخر.

### مادة و

#### الحد من الالتزامات وقت الحرب أو الطوارئ العامة

يجوز لأي طرف – في وقت الحرب أو الطوارئ العامة الأخرى التي تهدد حياة الأمة – أن يتخذ الإجراءات التي تحد من التزاماته بموجب هذا الميثاق إلى الحد الذي تتطلبه ضرورات الموقف، بشرط ألا تتعارض هذه الإجراءات مع التزاماته الأخرى بموجب القانون الدولي.

يجب على أي طرف أفاد من حق الحد من الالتزامات – في خلال فترة زمنية معقولة – أن يبقي الأمين العام للمجلس الأوروبي على علم تماماً بالإجراءات التي اتخذت وأسباب ذلك، ويقوم كذلك بإبلاغ الأمين العام عند توقف العمل بهذه الإجراءات وبأحكام الميثاق التي قبل تنفيذها بشكل كامل.

### مادة ز

#### القيود

لا تخضع الحقوق والمبادئ المذكورة في الجزء الأول – عند تحقيقها بشكل فعال وممارستها الفعالة كما هو منصوص عليه في الجزء الثاني – لأي تحديد أو قيود غير مذكورة في تلك الأجزاء باستثناء ما يحدده القانون وتكون لازمة في المجتمع الديمقراطي لحماية حقوق وحرريات الآخرين، أو لحماية الصالح العام، أو الأمن القومي، أو الصحة العامة، أو الأخلاق.

لا تطبق القيود المسموح بها بموجب هذا الميثاق على الحقوق والالتزامات المذكورة فيه لأي غرض بخلاف ما وضعت له.

### مادة ح

#### العلاقة بين الميثاق والقانون المحلي أو الاتفاقيات لدولية

لا تخل أحكام هذا الميثاق بأحكام القانون المحلي، أو أي معاهدات ثنائية، أو متعددة الأطراف، أو اتفاقيات، أو اتفاقات معمول بها بالفعل، أو قد يعمل بها، والتي بموجبها يمنح الأشخاص المتمتعين بالحماية معاملة مرضية.

### مادة ط

#### تنفيذ التعهدات

دون الإخلال بطرق التنفيذ المنتظرة في هذه المواد – يتم تنفيذ الأحكام ذات الصلة للمواد من (1) إلى (31) من الجزء الثاني من هذا الميثاق عن طريق:

القوانين أو اللوائح،

الاتفاقيات بين أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال،

مزيج من تلك الوسائلتين،

الوسائل الأخرى المناسبة،

يعتبر الالتزام بالتعهدات الناشئة عن أحكام الفقرات (1)، (2)، (3)، (4)، (5)، (7)، من المادة (2)، والفقرات (4)، (6)، (7) من المادة (7)، والفقرات (1)، (2)، (3)، (5) من المادة (10)، والمادتين (21)، (22) من الجزء الثاني من هذا الميثاق نافذاً إذا طبقت الأحكام وفقاً للفقرة (1) من هذه المادة على الغالبية العظمى من العمال المعنيين.

## مادة ي التعديلات

يرسل أي تعديل على الجزء الأول والجزء الثاني من هذه الميثاق بغرض توسيع الحقوق التي يكفلها هذا الميثاق، وكذلك أي تعديل على الأجزاء من الثالث إلى الخامس يقترحه أحد الأطراف أو اللجنة الحكومية إلى الأمين العام للمجلس الأوروبي الذي يقوم بإرساله إلى أطراف هذا الميثاق. تدرس اللجنة الحكومية أي تعديل مقترح وفقاً لأحكام الفقرة السابقة التي تقوم بعرض النص الذي تتبناه على لجنة الوزراء للموافقة بعد التشاور مع الجمعية البرلمانية، وبعد أن توافق عليه لجنة الوزراء للموافقة بعد التشاور مع الجمعية البرلمانية، وبعد أن توافق عليه لجنة الوزراء يرسل هذا النص إلى الأطراف لقبوله.

يبدأ العمل بأي تعديل على الجزء الأول والجزء الثاني من هذا الميثاق – بالنسبة للأطراف التي قبلت به – في اليوم الأول من الشهر الذي يلي انقضاء شهر واحد من التاريخ الذي يخطر فيه ثلاثة أطراف الأمين العام بقبوله.

وبالنسبة لأي طرف يقبل به لاحقاً – يبدأ العمل بالتعديل في اليوم الأول من الشهر الذي يلي انقضاء فترة شهر واحد من التاريخ الذي يخطر فيه ذلك الطرف الأمين العام بقبوله. يبدأ العمل بأي تعديل على الأجزاء من الثالث إلى السادس من هذا الميثاق في اليوم الأول من الشهر الذي يلي انقضاء فترة شهر واحد من التاريخ الذي يخطر فيه كافة الأطراف الأمين العام بقبولهم له.

## الجزء السادس

### مادة ك

#### التوقيع والتصديق وسريان المفعول

يفتح هذا الميثاق للتوقيع من قبل الدول أعضاء المجلس الأوروبي، ويخضع للتصديق أو القبول أو الموافقة، ويتم إيداع وثائق التصديق أو القبول أو الموافقة لدى الأمين العام للمجلس الأوروبي. يبدأ العمل بهذا الميثاق في اليوم الأول من الشهر الذي يلي انقضاء فترة شهر واحد من التاريخ الذي تعرب فيه ثلاث دول من أعضاء المجلس الأوروبي عن موافقتها بالالتزام بهذا الميثاق طبقاً للفقرة السابقة.

بالنسبة لأي دولة عضو تعرب لاحقاً عن موافقتها بالالتزام بهذا الميثاق – يبدأ العمل به في اليوم الأول من الشهر الذي يلي انقضاء فترة شهر واحد من تاريخ إيداع وثيقة التصديق أو القبول أو الموافقة.

### مادة ل

#### التطبيق الإقليمي

يطبق هذا الميثاق على الإقليم الحضري لكل طرف، ويجوز لأي طرف يقوم بالتوقيع أن يحدد – وقت التوقيع أو عند إيداع وثيقة التصديق أو القبول أو الموافقة الخاصة به – عن طريق إعلان يرسل إلى الأمين العام للمجلس الأوروبي – الإقليم الذي يعتبر أنه إقليمه الحضري لهذا الغرض. يجوز لأي طرف يقوم بالتوقيع أن يعلن – وقت التوقيع أو عند إيداع وثيقة التصديق أو القبول أو الموافقة الخاصة به أو في أي وقت لاحق – عن طريق إخطار يرسل إلى الأمين العام للمجلس الأوروبي – امتداد أثر الميثاق كلياً أو جزئياً إلى إقليم أو أقاليم غير حضرية يحددها الإعلان المذكور والتي يكون مسؤولاً عن علاقاتها الدولية، ويحدد في الإعلان مواد أو فقرات الجزء الثاني من هذا الميثاق التي يقبل الالتزام بها فيما يتعلق بالأقاليم المذكورة في الإعلان. يمتد تطبيق الميثاق إلى الإقليم أو الأقاليم المذكورة في الإعلان سالف الذكر اعتباراً من اليوم الأول من الشهر الذي يلي انقضاء فترة شهر واحد من تاريخ استلام الأمين العام إخطاراً بهذا الإعلان.

يجوز لأي طرف أن يعلن - في وقت لاحق عن طريق إخطار يرسل إلى الأمين العام للمجلس الأوروبي - أنه يقبل - فيما يتعلق بإقليم أو أكثر من التي يطبق عليها الميثاق طبقاً للفقرة (2) من هذه المادة - بالالتزام بأي مواد أو أي فقرات مرقمة لم يكن قد قبلها بالفعل فيما تعلق بذلك الإقليم أو تلك الأقاليم، وتعتبر مثل هذه التعهدات المقدمة لاحقاً جزءاً مكملًا للإعلان الأصلي فيما يتعلق بالإقليم المعني، ويكون لها نفس الأثر اعتباراً من اليوم الأول من الشهر الذي يلي انقضاء فترة شهر واحد من تاريخ استلام الأمين العام للإخطار.

#### مادة م الإلغاء

يجوز لأي طرف أن يعلن إلغاء هذا الميثاق فقط في نهاية فترة خمس سنوات من تاريخ بدء العمل بهذا الميثاق بالنسبة لذلك الطرف، أو في نهاية أي فترة لاحقة مدتها سنتين، وفي كلتا الحالتين - بعد تقديم إخطار مدته ستة أشهر يرسل إلى الأمين العام للمجلس الأوروبي والذي يقوم بإبلاغ الأطراف الآخرين بذلك.

يجوز لأي طرف - طبقاً للأحكام المذكورة في الفقرة السابقة - أن يعلن إلغاء أي مادة أو فقرة من الجزء الثاني من الميثاق يكون قد قبلها بشرط أن يكون عدد المواد أو الفقرات التي يلتزم بها هذا الطرف لا تقل عن ست عشرة في الحالة الأولى وثلاث وستين في الحالة الثانية، وأن يظل هذا العدد متضمناً المواد التي يختارها الطرف من بين ما أشير إليه بشكل خاص في المادة (أ) - الفقرة (1) - الفقرة الفرعية (ب).

يجوز لأي طرف أن يعلن إلغاء هذا الميثاق أو أي من مواد أو فقرات الجزء الثاني من الميثاق بموجب الشروط المذكورة في الفقرة (1) من هذه المادة فيما يتعلق بأي إقليم يطبق عليه هذا الميثاق - بموجب إعلان يقدم طبقاً للفقرة (2) من المادة (ل).

#### مادة ن الملاحق

تشكل ملاحق هذا الميثاق جزءاً مكملًا له.

#### مادة س الإخطارات

يخطر الأمين العام للمجلس الأوروبي الدول أعضاء المجلس ومدير عام مكتب العمل الدولي: بأي توقيع،

بإيداع أي وثيقة تصديق أو قبول أو موافقة،

بتاريخ بدء العمل بهذا الميثاق طبقاً للمادة (ك)،

بأي إعلان يتم تقديمه تطبيقاً للمواد (أ) - الفقرتين (2)، (3)، والمادة (د) - الفقرتين (1)، (2)،

والمادة (و) - الفقرة (2)، والمادة (ل) - الفقرات (1)، (2)، (3)، (4)،

بأي تعديل طبقاً للمادة (ي)،

بأي إلغاء طبقاً للمادة (م)،

بأي تصرف آخر أو إخطار أو اتصال يتعلق بهذا الميثاق.

وإشهاداً على ذلك - قام الموقعون أدناه - والمخول لهم ذلك قانوناً - بالتوقيع على هذا الميثاق المنقح.

تحرر في ستراسبورغ في الثالث من مايو 1996 باللغتين الإنجليزية والفرنسية - وكلا النصين

متساو في التوثيق - في نسخة واحدة يتم إيداعها في سجلات المجلس الأوروبي، ويقوم الأمين العام

للمجلس الأوروبي بإرسال نسخاً مصدق عليها إلى كل دولة عضو بالمجلس الأوروبي وإلى المدير

العام لمكتب العمل الدولي.

### ملاحق الميثاق الاجتماعي الأوروبي المعدل

نطاق الميثاق الاجتماعي الأوروبي المعدل فيما يتعلق بالأشخاص المتمتعين بالحماية دون الإخلال بالمادة (12) – الفقرة (4)، والمادة (13) – الفقرة (4) – يشمل الأشخاص المتمتعين بالحماية بموجب المواد من (1) إلى (17) والمواد من (20) إلى (31) الأجانب فقط بقدر ما يكونون مواطنين لأطراف أخرى سواء مقيمين أو يعملون بانتظام بشكل قانوني داخل نطاق إقليم الطرف المعني على أن تفسر هذه المواد في ضوء أحكام المادتين (18)، (19). لا يخل هذا التفسير بتوسيع التسهيلات المشابهة لتشمل أشخاصاً آخرين من قبل أي من الأطراف. يمنح كل طرف اللاجئين كما تعرفهم الاتفاقية التي تتعلق بوضع اللاجئين الموقعة في جنيف في 28 يوليو 1951 وفي بروتوكول 31 يناير 1967 – والذين يقيمون في إقليمه بشكل قانوني معاملة مرضية بقدر الإمكان، وفي أي الأحوال لا تقل عما تفرضه الالتزامات التي قبلها الطرف بموجب الاتفاقية المذكورة وبموجب أي وثائق دولية أخرى قائمة واجبة التطبيق على هؤلاء اللاجئين. يمنح كل طرف الأشخاص عديمي الجنسية كما تعرفهم الاتفاقية بشأن وضع الأشخاص عديمي الجنسية الموقعة في نيويورك في 28 سبتمبر 1954 والذين يقيمون بشكل قانوني في إقليمه معاملة مرضية بقدر الإمكان، وفي أي الأحوال لا تقل عن الالتزامات التي قبلها الطرف بموجب الوثيقة المذكورة وبموجب أي وثيقة وثائق دولية أخرى قائمة واجبة التطبيق على هؤلاء الأشخاص عديمي الجنسية.

### الجزء الأول

الفقرة 18، والجزء الثاني – مادة 18 – الفقرة 1 من المفهوم أن هذه الأحكام لا تتعلق بمسألة دخول أقاليم الأطراف، ولا تخل بأحكام الاتفاقية الأوروبية بشأن التأسيس الموقعة في باريس في 13 ديسمبر 1955.

### الجزء الثاني

#### مادة 1 – الفقرة 2

لا يفسر هذا الحكم على أنه حظر، أو أنه يرخص لأي اتحاد بشروط أو ممارسات أمنية.

#### مادة 2 – الفقرة 6

يجوز للأطراف أن تشترط عدم تطبيق هذا النص: على العمال الذين لديهم عقد أو علاقة عمل لمدة لا تتجاوز شهراً واحداً، و/أو أسبوع عمل لا يتجاوز ثماني ساعات، متى كان عقد أو علاقة العمل ذا طبيعة طارئة و/أو معينة – بشرط أن يكون عدم تطبيقه – في هذه الحالات – تبرره اعتبارات موضوعية.

#### مادة 3 – الفقرة 4

من المفهوم – لأغراض هذا النص – أن مهام وتنظيم وشروط تشغيل هذه الخدمات تحددها القوانين أو اللوائح المحلية، أو الاتفاقيات الجماعية، أو الوسائل الأخرى المناسبة للظروف المحلية.

#### مادة 4 – الفقرة 4

يكون من المفهوم تماماً أن هذا النص لا يحظر الفصل الفوري بسبب أي جريمة خطيرة.

#### مادة 4 – الفقرة 5

من المفهوم أنه يجوز لأي طرف أن يقدم التعهد المطلوب في هذه الفقرة إذا لم يكن الخصم من الأجر بالنسبة للغالبية العظمى من العمال بموجب القانون، أو عن طريق الاتفاقيات الجماعية، أو أحكام التحكيم باستثناء الأشخاص الذين لا يغطيهم ذلك.

#### مادة 6 – الفقرة 4

من المفهوم أنه يجوز لكل طرف – بالقدر الذي يعنيه – أن ينظم ممارسة حق الإضراب بموجب القانون – بشرط أن يتم تبرير أي قيد إضافي يحدث على هذا الحق بموجب شروط المادة (ز).

#### مادة 7 – الفقرة 2

لا يمنع هذا النص الأطراف من أن تنص في تشريعاتها على أن الشباب الذين لم يصلوا إلى الحد الأدنى المقرر من السن يجوز لهم أداء أعمال بالقدر اللازم لتدريبهم المهني حيث يتم أداء مثل هذا العمل وفقاً لشروط تحددها الجهة المختصة وإجراءات تتخذها من أجل حماية صحة وسلامة هؤلاء الشباب.

#### مادة 7 – الفقرة 8

من المفهوم أنه يجوز لأي طرف أن يقدم التعهد المطلوب في هذه الفقرة إذا نص بموجب القانون أن الغالبية العظمى من الأشخاص تحت سن الثماني عشرة سنة لا يتم استخدامهم في العمل الليلي.

#### مادة 8 – الفقرة 2

لا يفسر هذا النص على أنه يضع حظراً مطلقاً، ويمكن إجراء استثناءات – على سبيل المثال – في الحالات التالية:

إذا أدينت امرأة عاملة بسوء السلوك الذي يبرر إنهاء العلاقة الوظيفية،  
إذا توقف العمل بالتعهد المعني،  
إذا انقضت الفترة المحددة في عقد العمل.

#### مادة 12 – الفقرة 4

تتسع عبارة "وبموجب الأحكام الموضوعية في مثل هذه الاتفاقيات" في مقدمة هذه الفقرة لتتضمن – من بين أشياء أخرى – أنه يجوز لأي طرف – فيما يتعلق بالإعانات المتاحة بشكل مستقل لأي اشترك تأمين أن يشترط استكمال فترة إقامة محددة قبل منح مثل هذه الإعانات لمواطني الأطراف الأخرى.

#### مادة 13 – الفقرة 4

يجوز للحكومات غير الأطراف في الاتفاقية الأوروبية بشأن الإعانات الاجتماعية والطبية أن تصدق على الميثاق فيما يتعلق بهذه الفقرة بشرط أن تمنح لمواطني الأطراف الآخرين المعاملة التي تتفق مع أحكام الاتفاقية المذكورة.

#### مادة 16

من المفهوم أن الحماية الممنوحة في هذا النص تغطي الأسر ذات الوالد الواحد.

#### مادة 17

من المفهوم أن هذا النص يغطي كافة الأشخاص تحت سن الثامنة عشرة – ما لم يمكن تطبيقه في وقت مبكر عن ذلك – بموجب القانون واجب التطبيق على غالبية الأطفال – دون الإخلال بالأحكام الأخرى المعينة التي ينص عليها الميثاق – وبخاصة المادة (7).  
هذا لا يفرض التزاماً بتوفير التعليم الإلزامي حتى السن المذكورة أعلاه.

#### مادة 19 – الفقرة 6

لغرض تطبيق هذا النص – تفهم عبارة "عائلة العامل الأجنبي" على أنها على الأقل زوجة العامل والأبناء غير المتزوجين طالما أن الدولة المستقبلة تعتبرهم قصر وكانوا يعتمدون على العامل المهاجر.

#### مادة 20

من المفهوم أن مسائل الضمان الاجتماعي وكذلك النصوص الأخرى التي تتعلق بإعانة البطالة، وإعانة الشيخوخة، وإعانة البقاء على قيد الحياة يجوز استبعادها من نطاق هذه المادة.



لا تعتبر النصوص التي تتعلق بحماية النساء – وخاصة فيما يتعلق بالحمل والولادة وفترة ما بعد الولادة أنها تمييزاً كما هو مشار إليه في هذه المادة.

لا تمنع هذه المادة من اتخاذ إجراءات معينة تهدف إلى إزالة الفروق الفعلية. يجوز أن تستبعد الأنشطة المهنية – والتي بسبب طبيعتها أو طريقة تنفيذها يعهد بها إلى أشخاص من جنس محدد – من نطاق هذه المادة أو من بعض أحكامها، ولا يجوز تفسير هذا النص على أنه يتطلب من الأطراف أن تدرج في قوانينها أو لوائحها قائمة بالمهن التي يجوز قصرها على أشخاص من جنس محدد بسبب طبيعتها أو طريقة تنفيذها.

#### مادة 21 – الفقرة 22

لغرض تطبيق هذه المواد – تعني عبارة "ممثلو العمال" الأشخاص الذين يعترف لهم بذلك بموجب القانون أو الإجراءات المتبعة محلياً.

تشمل عبارة "القانون أو الإجراءات المتبعة محلياً" – حسبما تكون الحالة – بالإضافة للقوانين واللوائح – الاتفاقيات الجماعية والاتفاقيات الأخرى بين أصحاب العمل وممثلي العمال والأعراف، وكذلك مجموعة السابقات القانونية ذات الصلة.

لغرض تطبيق هذه المواد – تفهم عبارة "المشروع" على أنها إشارة إلى مجموعة من المكونات الملموسة وغير الملموسة – ذات الشخصية القانونية أو بدونها – المشكلة لإنتاج السلع أو توفير الخدمات من أجل الربح المالي ولها صلاحية تحديد سياسة السوق الخاصة بها.

من المفهوم أن الجماعات الدينية ومؤسساتها يجوز استبعادها من تطبيق هذه المواد حتى وإن كانت هذه المؤسسات عبارة عن "مشروعات" بمفهوم الفقرة (3)، والمؤسسات التي تمارس أنشطة نابعة من مثل معينة أو تستلهم مفاهيم أخلاقية معينة أو مثل ومفاهيم تتمتع بحماية القانون المحلي يجوز أن تستبعد من تطبيق هذه المواد بالقدر اللازم لحماية توجه المشروع.

من المفهوم أنه في دولة ما متى كانت الحقوق المذكورة في هذه المواد تمارس في مؤسسات المشروع المختلفة – يجب اعتبار الطرف المعني ضامناً للالتزامات الناشئة عن هذه الأحكام. يجوز للأطراف أن تستبعد من مجال تطبيق هذه المواد تلك المشروعات التي توظف أقل عدد معين من العمال ليحدده القانون أو الإجراءات المتبعة محلياً.

#### مادة 22

لا يؤثر هذا النص على أي من سلطات أو التزامات الدول فيما يتعلق بتبني لوائح الصحة والسلامة في مقر العمل، ولا سلطات ومسئوليات الهيئات المسؤولة عن مراقبة تطبيقها.

تقدم عبارة "الخدمات الاجتماعية والاجتماعية والثقافية والتسهيلات" على أنها إشارة إلى الخدمات الاجتماعية و/أو الثقافية التي تقدم للعمال التي توفرها بعض المشروعات مثل إعانة الرعاية والملاعب الرياضية وغرف للأمهات المرضعات والمكتبات ومعسكرات العطلات للأطفال، الخ.

#### مادة 23 – الفقرة 1

لغرض تطبيق هذه الفقرة – يشير مصطلح "الأطول مدة ممكنة" إلى القدرات البدنية والنفسية والفكرية للمسنين مصطلحاً".

#### مادة 24

من المفهوم أنه لأغراض هذه المادة – فإن مصطلحاً "إنهاء التوظيف"، "منتهي" يعينان إنهاء التوظيف بمبادرة من صاحب العمل.

من المفهوم أن هذه المادة تغطي كافة العمال، ولكن يجوز لأي طرف أن يستبعد من بعض أو كل الحماية التي يوفرها الفئات التالية من الأشخاص المستخدمين:

العمال المرتبطين بموجب عقد توظيف لفترة محددة من الوقت أو لمهمة محددة، العمال الذين يخضعون لفترة مراقبة أو فترة اختبار للتأهل للوظيفة - بشرط أن يحدد ذلك مقدماً ولمدة معقولة، العمال المرتبطين على أساس طارئ لفترة قصيرة.

لغرض هذه المادة - لا يشكل ما يلي - على وجه الخصوص - أسباباً وجيهة لإنهاء التوظيف: عضوية النقابات العمالية أو المشاركة في أنشطة اتحاد خارج ساعات العمل، أو بموافقة صاحب العمل خلال ساعات العمل، البحث عن وظيفة - وإن كان ذلك نيابة عن العمال، تقديم شكوى أو المشاركة في دعاوى ضد صاحب العمل - بما في ذلك الزعم بانتهاك القوانين أو اللوائح أو اللجوء إلى الجهات الإدارية المختصة، العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الحالة الاجتماعية، أو المسؤوليات العائلية، أو الحمل، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو الأصل القومي، أو المنشأ الاجتماعي، إجازة الوضع أو الأمومة، التغيب المؤقت عن العمل بسبب المرض أو الإصابة. من المفهوم أن التعويض، أو أي إعانة أخرى مناسبة في حالة إنهاء الوظيفة دون أسباب وجيهة تحددها القوانين أو اللوائح المحلية أو الاتفاقيات الجماعية أو الوسائل الأخرى المناسبة للظروف المحلية.

#### مادة 25

من المفهوم أنه يجوز للجهة المحلية المختصة أن تستبعد فئات معينة من العمال من الحماية المنصوص عليها في هذا الحكم بسبب الطبيعة الخاصة لعلاقة العمل الخاصة بهم بطريق الاستثناء وبعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال.

من المفهوم أن تعريف مصطلح "الإفلاس" يجب أن يحدده القانون والإجراءات المحلية المتبعة. تشمل مطالبات العمال التي يغطيها هذا النص على الأقل:

مطالبات العمال بالأجور التي تتعلق بفترة محددة والتي لا تقل عن ثلاثة أشهر بموجب نظام الامتيازات، وثمانية أسابيع بموجب نظام ضمان قبل الإفلاس أو إنهاء التوظيف، مطالبات العمال بأجر الإجازة المستحقة نتيجة لعمل تم أدائه أثناء السنة التي حدث فيها الإفلاس أو إنهاء التوظيف،

مطالبات العمال بالمبالغ المستحقة فيما يتعلق بالأنواع الأخرى للتغيب مدفوع الأجر الذي يتعلق بفترة محددة والتي لا تقل عن ثلاثة أشهر بموجب نظام الامتيازات، وثمانية أسابيع بموجب نظام ضمان قبل الإفلاس أو إنهاء التوظيف.

يجوز للقوانين أو اللوائح المحلية أن تحدد حماية مطالبات العمال في مبلغ مقرر سلفاً والذي يكون ذو مستوى مقبول اجتماعياً.

#### مادة 26

من المفهوم أن هذه المادة لا تتطلب أن تسن تشريعات من قبل الأطراف. من المفهوم أن الفقرة (2) لا تغطي التحرش الجنسي.

#### مادة 27

من المفهوم أن هذه المادة تطبق على العمال من الرجال والنساء ذوي المسؤوليات العائلية فيما يتعلق بأطفالهم الذين يعولونهم، وكذلك فيما يتعلق بأفراد عائلتهم المقربين الذين يحتاجون بشكل واضح لرعايتهم وإعالتهم حيث تقتصر مثل هذه المسؤوليات على الإعداد أو الدخول أو المشاركة أو التقدم في نشاط اقتصادي، وتعني عبارة "الأطفال الذين يعولونهم" وعبارة "أفراد عائلتهم المقربين الذين يحتاجون بشكل واضح لرعايتهم وإعالتهم" الأشخاص الذين تعرفهم بهذه الصفة التشريعات المحلية للطرف المعني.

## المادتان 28، 29

لغرض تطبيق هذه المادة – تعني عبارة "ممثلو العمال" الأشخاص الذين يعترف لهم بذلك بموجب القانون أو الإجراءات المتبعة محلياً.

### الجزء الثالث

من المفهوم أن الميثاق يحتوي على التزامات قانونية ذات صفة دولية والتي يخضع تطبيقها فقط للنص الوارد في الجزء الرابع منه.

#### مادة أ – الفقرة 1

من المفهوم أن الفقرات المرقمة يجوز أن تتضمن مواد تتكون من فقرة واحدة فقط.

#### مادة ب – الفقرة 2

لغرض الفقرة (2) من المادة (ب) – تقابل أحكام الميثاق المنقح أحكام الميثاق فيما يتعلق بنفس المادة أو رقم الفقرة باستثناء:

المادة (3) – الفقرة (2) من الميثاق المنقح التي تقابل المادة (3) – الفقرتان (1)، (3) من الميثاق،  
المادة (3) – الفقرة (3) من الميثاق المنقح التي تقابل المادة (3) – الفقرتان (2)، (3) من الميثاق،  
المادة (10) – الفقرة (5) من الميثاق المنقح التي تقابل المادة (10) – الفقرة (4) من الميثاق،  
المادة (17) – الفقرة (1) من الميثاق المنقح التي تقابل المادة (17) – من الميثاق.

### الجزء الخامس

#### مادة هـ

لا تعتبر المعاملة المتباينة القائمة على أساس مبرر معقول وموضوعي معاملة تنطوي على تمييز.

#### مادة و

عبارة "في وقت الحرب أو الطوارئ العامة الأخرى" تفهم على أنها تغطي أيضاً التهديد بالحرب.  
168

#### مادة ز

من المفهوم أن العمال المستبعدين وفقاً لملاحق المادتين (21)، (22) لا يتم وضعهم في الاعتبار عند ذكر عدد العمال المعنيين.

#### مادة ح – الفقرة 1

مصطلح "تعديل" يتم توسيعه لكي يغطي كذلك إضافة مواد جديدة إلى الميثاق.

---

\* بسيوني، محمود شريف، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان، المجلد الثاني، دار الشروق، القاهرة، 2003. وقد نشرت هذه الوثيقة بتصريح من [المعهد الدولي لحقوق الإنسان بجامعة دي بول شيكاغو](#).