

مؤتمر العمل الدوليRecommendation 179التوصية ١٧٩توصية بشأن ظروف العمل في الفنادق  
والمطاعم والمنشآت المماثلة

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،

وقد دعاه مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى الاجتماع في جنيف ،  
حيث عقد دورته الثامنة والسبعين في ٥ حزيران/يونيه ١٩٩١ ،

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بظروف العمل في  
الفنادق والمطاعم والمنشآت المماثلة ، وهو موضوع البند الرابع من  
جدول أعمال هذه الدورة ،

وإذ قرر عقب اعتماد اتفاقية ظروف العمل (الفنادق والمطاعم) ،  
١٩٩١ ، أن تأخذ هذه المقترحات شكل توصية مكملة ،

يعتمد في هذا اليوم الخامس والعشرين من حزيران / يونيه عام واحد  
وتسعين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية ظروف  
العمل (الفنادق والمطاعم) ، ١٩٩١ :

أولا - أحكام عامة

١ - تنطبق هذه التوصية على العمال ، كما هو محدد في الفقرة  
٣ ، المستخدمين في :

(١) الفنادق وغيرها من المنشآت المماثلة التي توفر المبيت ،

(ب) المطاعم والمنشآت المماثلة التي تقدم الاغذية أو المشروبات أو كليهما .

٢ - يجوز للدول الاعضاء وبعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية ، أن تمتد تطبيق هذه التوصية على فئات أخرى من المنشآت التي تقدم خدمات سياحية .

٣ - في مفهوم هذه التوصية تعني عبارة "العمال المعنيين" العمال المستخدمين في المنشآت التي تنطبق عليها هذه التوصية بمقتضى أحكام الفقرتين ١ و٢ بغض النظر عن طبيعة وعلاقة استخدامهم .

٤ - (١) يجوز أن تطبق هذه التوصية بمقتضى القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم أو القرارات القضائية أو أي طريقة مناسبة أخرى تتفق مع الممارسة الوطنية .

(٢) على كل دولة عضو :

(أ) أن توفر الاشراف الفعال على تطبيق التدابير المتخذة بمقتضى هذه التوصية عن طريق ادارة تفتيش أو أي وسيلة أخرى تراها مناسبة ،

(ب) أن تشجع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية على أن تقوم بدور نشط في تشجيع تطبيق أحكام التوصية .

٥ - يكون الهدف العام لهذه التوصية ، مع مراعاة استقلالية منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية ، هو ضمان تحسين ظروف عمل العمال المعنيين لتقريبها من المستويات السائدة في قطاعات الاقتصاد الأخرى .

### ثانياً - ساعات العمل وفترات الراحة

٦ - تعني عبارة " ساعات العمل " الفترة التي يكون فيها

العامل تحت تصرف صاحب العمل ، ما لم تحدد بطريقة أخرى بالاساليب المشار إليها في الفقرة ٤ (١) .

٧ - (١) تخضع تدابير تحديد ساعات العمل العادية وتنظيم العمل الإضافي لمساووات بين أصحاب العمل والعمال المعنيين أو ممثليهم .

(٢) يعني تعبير "ممثلي العمال" الأشخاص الذين تعترف لهم بهذه الصفة القوانين أو الممارسات الوطنية ، وفقا لاتفاقية ممثلي العمال ، ١٩٧١ .

(٣) يتم التعويض عن العمل الإضافي في شكل وقت فراغ مدفوع أو أجر بمعدل أو معدلات أعلى عما يؤدي من عمل اضافي ، أو بمعدل أجر أعلى ، حسبما يتحدد وفقا للقوانين والممارسات الوطنية وبعد المساووات بين أصحاب العمل والعمال المعنيين أو ممثليهم .

(٤) تتخذ التدابير لضمان صحة تسجيل ساعات العمل والعمل الإضافي وحسابها ، وحق كل عامل في الاطلاع على سجله .

٨ - تلغى النوبات المقسمة بالتدرج ، حيثما كان ذلك عمليا ، ويستحسن أن يتم ذلك من خلال المفاوضة الجماعية .

٩ - يحدد عدد وطول فترات التوقف لتناول الوجبات على ضوء العادات والتقاليد في كل بلد أو منطقة ، ووفقا لما اذا كانت الوجبة تقدم في المنشأة ذاتها أو في مكان آخر .

١٠ - (١) يمنح العمال المعنيون ، بقدر الامكان ، فترة راحة أسبوعية لا تقل عن ٣٦ ساعة ، على أن تكون فترة غير متقطعة بقدر ما يكون ذلك عمليا .

(٢) يحق للعمال المعنيين الحصول على فترة راحة يومية من ١٠ ساعات متعاقبة في المتوسط .

١١ - عندما يقل طول الاجازة السنوية مدفوعة الأجر للعمال المعنيين ، عن أربعة أسابيع عن كل سنة من الخدمة ، تتخذ الخطوات ،

من خلال المفاوضات الجماعية أو أى وسيلة أخرى تتمشى مع الممارسات الوطنية، للوصول بها بالتدرج الى هذا المستوى.

### ثالثا - التدريب

١٢- (١) تضع كل دولة عضو ، بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية ، أو تساعد ، عند الاقتضاء ، منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وغيرها من المؤسسات على وضع ، سياسات وبرامج للتعليم والتدريب المهنيين والتنمية الادارية لمختلف المهن في الفنادق والمطاعم والمنشآت المماثلة .

(٢) يكون الهدف الرئيسي لبرامج التدريب هو تحسين المهارات ونوعية الأداء الوظيفي وتعزيز آفاق الترقى للمشاركين .