



# الاتفاقية العربية رقم (20) لعام 2024 بشأن الأنماط الجديدة للعمل

## الديباجة

إن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته الخمسين " بغداد ، جمهورية العراق 27 ابريل / نيسان - 4 مايو / أيار 2024 "، وحرصاً منه على دعم جهود الدول العربية لمواكبة المستجدات والمتغيرات التي يمر بها العالم من أجل إيجاد حلول مبتكرة للنهوض بالتشغيل، وإيماناً منه بضرورة التوجه نحو آفاق جديدة وواعدة لسياسات العمل وآليات التشغيل من خلال العمل على تطوير قوة العمل ومعالجة مشكلات البطالة التي تزداد تعقيداً نتيجة الضغوط والتحديات التي تواجه أسواق العمل العربية.

وقناعة منه بأن مواكبة الأنماط الجديدة للعمل ومستقبله في الدول العربية يحتاج إلى تنظيم متطور لعلاقات العمل وشمولها بالحمايات اللازمة.

وتحقيقاً لأهداف منظمة العمل العربية في السعي إلى تطوير تشريعات العمل في الدول العربية والوصول إلى مستويات متماثلة.

وبعد الاطلاع على أحكام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ذات العلاقة.

فإن المؤتمر العام يقرر الموافقة على الاتفاقية الآتية نصها، التي يطلق عليها الاتفاقية العربية رقم ( 20 ) لعام 2024 بشأن "الأنماط الجديدة للعمل".

## المادة الأولى

### نطاق التطبيق

تسري هذه الاتفاقية على علاقات العمل التي تأخذ شكلاً من أشكال العمل مقابل أجر الذي يؤديه العامل لصالح صاحب العمل وتحت إشرافه بغير أنماط العمل التقليدية السائدة في الدولة، ومن ذلك:

1. "العمل عبر المنصات الرقمية" وهو أداء عمل مقابل أجر لصالح شخص أو جهة أو وسيط رقمي (منصة رقمية).
2. "العمل لبعض الوقت أو لوقت جزئي" هو أداء عمل لصالح صاحب العمل مقابل أجر، وبعده ساعات أقل من ساعات العمل العادية المعتمدة لدى صاحب العمل.
3. "نظام أوقات العمل المرنة" هو العمل الذي يؤديه العامل غير المتفرغ، في أوقات مختلفة يتفق عليها العامل وصاحب العمل، بما يتلاءم مع طبيعة العمل واحتياجات العامل، ويتوافق مع تشريعات الدولة والأحكام التنظيمية لصاحب العمل.



4. "العمل عن بعد" هو أداء العمل كله أو جزء منه خارج مقر العمل، ويكون إشراف صاحب العمل على عمل العامل والتواصل فيما بينهما إما إلكترونياً أو بأي صورة أخرى غير التواجد الفعلي في مكان العمل، سواء كان العمل جزئي أو بدوام كامل.
5. "العمل الحر" وهو العمل الذي يقدم العامل من خلاله خدمة لصالح صاحب العمل في تنفيذ مشروع أو أداء مهمة معينة يخضع خلالها لشروط صاحب العمل وإشرافه مع تمتعه بنوع من الاستقلالية في عمله.

## المادة الثانية

### السياسات الوطنية

تضع كل دولة وتنفذ وفقاً لقوانينها وظروفها الوطنية نهجاً شاملاً لرصد التطورات في سوق العمل من حيث الأنماط الجديدة للعمل التي تنشأ فيها، ولتحديد المؤشرات التي يمكن من خلالها تقرير وجود علاقة العمل في كل منها وتمييزها عن غيرها من أشكال العلاقة وترتيباتها، وكيفية شمولها بالتشريعات والتدابير النازمة لعلاقة العمل فيها وتوفير الحماية القانونية للعاملين.

## المادة الثالثة

### تنظيم علاقات العمل

تعمل كل دولة على أن تتضمن تشريعاتها تعريفاً محدداً لكل نمط من الأنماط الجديدة للعمل السائدة لديها كلما أمكن ذلك، وأحكاماً خاصة تنظم علاقات العمل في كل منها، على أن تضمن هذه التشريعات تمتع العاملين بالأنماط الجديدة بنفس المستوى من الحماية القانونية وظروف العمل التي يتمتع بها العاملون في أنماط العمل التقليدية السائدة ودون أي تمييز.

## المادة الرابعة

### الحماية الاجتماعية

مع مراعاة القوانين والممارسات الوطنية للدول الأعضاء والتدابير ذات العلاقة، ينبغي على الدول تكييف تشريعاتها الوطنية لتناسب مع الأنماط الجديدة للعمل على النحو التالي:

- 1- أن يتمتع العاملون بالأنماط الجديدة للعمل بالحماية الاجتماعية القانونية المماثلة لتلك التي يتمتع بها العاملون في أنماط العمل التقليدية.
- 2- ضمان شمول العاملين بالأنماط الجديدة للعمل بالتأمين الصحي والرعاية الصحية المناسبة ونظم الضمان الاجتماعي بما يتناسب مع طبيعة العمل.



## المادة الخامسة

### بيئة العمل

تعمل كل دولة على وضع التشريعات واتخاذ التدابير المناسبة لضمان توفير بيئة عمل آمنة للعاملين في الأنماط الجديدة للعمل مع مراعاة السمات الخاصة بكل نمط منها.

## المادة السادسة

### حق التنظيم والمفاوضة الجماعية

تحتزم كل دولة عضو وتعزز ممارسة حق العاملين بالأنماط الجديدة للعمل دون تمييز، في التنظيم والمفاوضة الجماعية وتكوين منظمات يختارونها والانضمام إليها والانسحاب منها.

## المادة السابعة

### حماية الأجور

تتخذ كل دولة قواعد تشريعية تنظم أجور العاملين في الأنماط الجديدة للعمل وطرق احتسابها وتوفير الحماية المناسبة بشأنها، وتتخذ التدابير اللازمة بما يضمن تطبيقها، بنفس مستوى الأجور التي يتمتع بها العاملون في الأنماط التقليدية للعمل وذلك حسب النظم المعمول بها والأنظمة السارية بكل دولة في هذا الشأن.

## المادة الثامنة

### التأهيل والتدريب المهني وتطوير المهارات

تعمل كل دولة على تسهيل سبل الوصول إلى التأهيل والتدريب المهني للعاملين بالأنماط الجديدة للعمل، لتلبية احتياجات كل نمط منها مع مراعاة قدرات المتدربين ومهاراتهم.

## المادة التاسعة

### المساواة ومنع التمييز

ينبغي أن تتضمن التشريعات في كل دولة أحكاماً تعمل على تشجيع تكافؤ الفرص في المساواة في المعاملة والاستخدام والمهنة، بما في ذلك حظر التمييز بين العمال من الجنسين، والأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص ذوي المسؤوليات العائلية.



## المادة العاشرة

### تفتيش العمل

تضع كل دولة في تشريعاتها أحكاماً تقضي بشمول العاملين في الأنماط الجديدة للعمل بنظام تفتيش العمل والحماية المتعلقة بظروف وشروط السلامة في أماكن العمل، وآليات تظلم فعالة إدارية وقضائية، وعقوبات على مخالفة أحكامها.

## المادة الحادية عشرة

### أحكام عامة

تصدق على هذه الاتفاقية أية دولة عربية عضو في المنظمة طبقاً لنظمها القانونية وتودع وثائق التصديق لدى المدير العام لمكتب العمل العربي الذي يبلغ الدول العربية الأعضاء في المنظمة بأي تصديق يصله.

## المادة الثانية عشر

1. لكل دولة الحق في أن تصدق على أحكام هذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً، على أن يكون الحد الأدنى للتصديق الجزئي، الارتباط بالمواد الأولى، والثانية، والثالثة، والخامسة، والسابعة، والعاشرة، و مواد الأحكام العامة.
2. تبلغ الدولة المواد التي يتم الارتباط بها، وفقاً لأحكام الفقرة الأولى من هذه المادة إلى المدير العام لمكتب العمل العربي في وقت إيداع وثائق التصديق.
3. لكل دولة أن ترتبط لاحقاً بأية مادة من مواد الاتفاقية لم يتم الارتباط بها بداية وذلك بتبليغ المدير العام لمكتب العمل العربي ويعتبر ذلك جزءاً من التصديق على الاتفاقية.

## المادة الثالثة عشرة

تصبح هذه الاتفاقية ملزمة لكل دولة من الدول العربية بمجرد تصديقها عليها، وتصبح نافذة المفعول بعد شهر من إيداع وثائق تصديق ثلاث من الدول العربية. وتسري على الدول العربية الأخرى التي تنضم إليها مستقبلاً بعد مرور شهر من تاريخ إيداع وثائق التصديق.

## المادة الرابعة عشرة

لا يجوز أن يترتب على الانضمام إلى هذه الاتفاقية الانتقاص من أي حقوق ينص عليها التشريع، أو الاتفاقيات الجماعية، أو العرف، أو الأحكام القضائية المعمول بها أو المطبقة في أية دولة من الدول العربية المنضمة إلى الاتفاقية.



### المادة الخامسة عشرة

1- إذا اقر المؤتمر اتفاقية جديدة تعدل هذه الاتفاقية تعديلاً كلياً أو جزئياً وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على غير الأحكام الواردة في هذه الاتفاقية فإن:

أ- تصديق أحد الأعضاء على الاتفاقية الجديدة المعدلة يستتبع بحكم القانون الانسحاب المباشر من هذه الاتفاقية بغض النظر عن نص المادة المتعلقة بالانسحاب وبمجرد سريان الاتفاقية الجديدة.

ب- يوقف ابتداء من تاريخ سريان الاتفاقية الجديدة المعدلة قبول تصديق الدول الأعضاء على هذه الاتفاقية.

2- ومع ذلك تظل هذه الاتفاقية نافذة المفعول في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للأعضاء الذين صدقوا عليها ولم يصدقوا على الاتفاقية المعدلة.

### المادة السادسة عشرة

لكل دولة منضمة إلى هذه الاتفاقية أن تنسحب منها بعد مضي خمس سنوات من تاريخ نفاذها ويصبح الانسحاب نافذاً بعد مضي سنة من تاريخ إبلاغ الانسحاب إلى المدير العام لمكتب العمل العربي الذي يبلغه إلى الدول العربية.

ولا يؤثر الانسحاب على نفاذ الاتفاقية بالنسبة لباقي الدول المنضمة إليها.

### المادة السابعة عشرة

تسري بشأن متابعة تطبيق هذه الاتفاقية الأحكام الواردة في نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

\* \* \*





## اتفاقيات وتوصيات العمل العربية

الاتفاقية العربية رقم (1) لعام 1966  
بشأن مستويات العمل



الاتفاقية العربية رقم (2) لعام 1967  
بشأن تنقل الأيدي العاملة



الاتفاقية العربية رقم (3) لعام 1971  
بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية



الاتفاقية العربية رقم (4) لعام 1975  
بشأن تنقل الأيدي العاملة (معدلة)



الاتفاقية العربية رقم (5) لعام 1976  
بشأن المرأة العاملة



الاتفاقية العربية رقم (6) لعام 1976  
بشأن مستويات العمل (معدلة)



الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977  
بشأن السلامة والصحة المهنية



الاتفاقية العربية رقم (8) لعام 1977  
بشأن الحريات والحقوق النقابية





الاتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977  
بشأن التوجيه والتدريب المهني



الاتفاقية العربية رقم (10) لعام 1979  
بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر



الاتفاقية العربية رقم (11) لعام 1979  
بشأن المفاوضة الجماعية



الاتفاقية العربية رقم (12) لعام 1980  
بشأن العمال الزراعيين



الاتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981  
بشأن بيئة العمل



الاتفاقية العربية رقم (14) لعام 1981 بشأن حق العامل العربي في  
التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية



الاتفاقية العربية رقم (15) لعام 1983  
بشأن تحديد وحماية الأجور



الاتفاقية العربية رقم (16) لعام 1983  
بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية



الاتفاقية العربية رقم (17) لعام 1993  
بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين







الاتفاقية العربية رقم (18) لعام 1996  
بشأن عمل الأحداث



الاتفاقية العربية رقم (19) لعام 1998  
بشأن تفتيش العمل



الاتفاقية العربية رقم (20) لعام 2024  
بشأن الأنماط الجديدة للعمل



الاتفاقية العربية رقم (21) لعام 2024  
بشأن التوجيه والتدريب المهني (معدلة)



التوصية العربية رقم (1) لعام 1977  
بشأن السلامة والصحة المهنية



التوصية العربية رقم (2) لعام 1977  
بشأن التوجيه والتدريب المهني



التوصية العربية رقم (3) لعام 1979  
بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر



التوصية العربية رقم (4) لعام 1980  
بشأن تنمية وحماية القوى العاملة في القطاع الزراعي





التوصية العربية رقم (5) لعام 1981  
بشأن بيئة العمل



التوصية العربية رقم (6) لعام 1983  
بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية



التوصية العربية رقم (7) لعام 1993  
بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين



التوصية العربية رقم (8) لعام 1998  
بشأن تفتيش العمل



التوصية العربية رقم (9) لعام 2014  
بشأن الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع الاقتصادي غير المنظم



التوصية العربية رقم (10) لعام 2024  
بشأن الأنماط الجديدة للعمل



\*\*\*



# اتفاقيات وتوصيات العمل العربية

2024