



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

الديباجة

إن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته الخمسين " بغداد، جمهورية العراق 27 أبريل / نيسان - 4 مايو / أيار 2024 "، وفي ضوء ما يشهده العالم من تغيرات متسارعة ومتلاحقة في أسواق العمل وفي عالم التكنولوجيا قادت إلى تحولات حتمية تستدعي تعزيز عنصر الكفاءة والإنتاجية، بما يتناسب مع المهارات النوعية المختلفة التي يحتاج إليها أصحاب العمل، والاقتصاد بصفة عامة .

وبناء على قرار مؤتمر العمل العربي في دورته السابعة والأربعين المنعقد خلال الفترة (5 - 12 سبتمبر / أيلول 2021) بشأن اعتماد تقرير لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات، بالموافقة على تعديل أحكام الاتفاقية العربية رقم (9) لعام (1977) بشأن التوجيه والتدريب المهني .

ورغبة في النهوض بمستويات التوجيه والتدريب المهني التي نصت عليها هذه الاتفاقية إلى مرتبة أفضل، مع الأخذ في الاعتبار ما استحدثت من مستويات عربية ودولية .

وعملاً بما نصت عليه المادة الرابعة من الميثاق العربي للعمل بشأن بلوغ مستويات متمثلة في تشريعات العمل العربية.

ولما كانت المادة السابعة من الميثاق العربي للعمل تنص على أن الدول العربية توافق على وضع خطة للتدريب المهني تتفق واحتياجاتها وتتماشى مع أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية فيها.

وبعد الاطلاع على الأحكام الخاصة بالتدريب المهني الواردة في كل من الاتفاقية العربية رقم (1) لعام 1966 بشأن مستويات العمل، والاتفاقية المعدلة لها رقم (6) لعام 1976 والاتفاقية رقم (2) لعام 1967 بشأن تنقل الأيدي العاملة العربية والاتفاقية المعدلة لها رقم (4) لعام 1975، والاتفاقية العربية رقم (5) لعام 1976 بشأن المرأة العاملة.

فإن المؤتمر يقرر الموافقة على الاتفاقية الآتي نصها، والتي يطلق عليها الاتفاقية العربية رقم (21) لعام 2024 بشأن "التوجيه والتدريب المهني (معدلة)".

المادة الأولى

تعريف التوجيه والتدريب المهني

1- لأغراض هذه الاتفاقية:

أ- يشير مصطلح "التوجيه المهني" إلى مجموعة من الأنشطة والإجراءات المصممة التي تهدف لتمكين الأفراد من تحديد مسار حياتهم المهنية في أي وقت، وفق قدراتهم وكفاءاتهم



واهتماماتهم، واتخاذ القرارات السليمة في السياقات التعليمية والتدريبية والمهنية لتوجيههم إلى مستقبلهم المهني وفرص العمل المتاحة، والمهارات المطلوبة فيها، وإلى التدريب اللازم لإعدادهم للعمل المناسب.

ب- يشير مصطلح "التدريب المهني" إلى الأنشطة والبرامج التي تقوم بها الأجهزة الحكومية والهيئات غير الحكومية، والتي تهدف إلى تلبية الاحتياجات من الأفراد المدربين من مختلف الفئات في خطط وبرامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وكذلك توفير الفرص لأفراد المجتمع لاكتساب مهارات وقدرات جديدة مع الارتقاء بها وتطويرها بشكل مستمر استجابة للاحتياجات المتغيرة والمتسارعة لسوق العمل، ومن ذلك التدريب أثناء العمل داخل المنشأة.

2- تضع الدولة العضو في تشريعاتها تعريفاً مفصلاً لكل من "التوجيه المهني" و"التدريب المهني" يتضمن بحد أدنى المحددات المشار إليها في الفقرة (1) من هذه المادة.

المادة الثانية

نطاق التطبيق

تسري هذه الاتفاقية على جميع فئات الأفراد المستهدفين في برامج وأنشطة وإجراءات التوجيه المهني والتدريب المهني الذي يهدف إلى إعداد أي شخص للعمل، أو إعادة تدريبه ابتداءً، أو إلحاقه، أو إعداده للتقدم في أي فرع من فروع النشاط الاقتصادي بما في ذلك التدريب المهني والتقني اللازم لهذه الغاية.

المادة الثالثة

مبادئ التوجيه والتدريب المهني

يتم مراعاة المبادئ التالية عند وضع وتنفيذ سياسات التوجيه والتدريب المهني:

- 1- التدريب هو وسيلة من وسائل النهوض وتعزيز قدرات الفرد المهنية مع مراعاة فرص العمل، وتمكينه من الاستفادة من إمكانياته حتى يساهم في تحقيق أهدافه وتحسين بيئة العمل.
- 2- يحظر التمييز على أساس الجنس، أو اللون، أو الدين، أو العقيدة السياسية، أو الأصل، أو أي عنصر آخر في مجال التوجيه والتدريب المهني.
- 3- التدريب عملية مستمرة خلال حياة الشخص العملية تبعاً لقدراته واهتماماته وحاجاته كفرد وعضو في المجتمع.
- 4- يتطلب التدريب تعاوناً مستمراً من كافة الهيئات، والأطراف المعنية بمختلف جوانبه وفق الشروط المنصوص عليها في هذه الاتفاقية.



المادة الرابعة

سياسات التوجيه والتدريب المهني

- 1- تعتمد الدولة العضو سياسات التوجيه والتدريب المهني وتضع إطاراً خاصاً بها، بالتشاور مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال ذات العلاقة، بحيث تصمم بشكل يمكن الأفراد من اكتساب الكفاءات والمهارات المرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالتوظيف مع مراعاة احتياجات سوق العمل ومراعاة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية.
- 2- تراعي سياسات التوجيه والتدريب المهني احتياجات التنمية، للمواءمة مع المتطلبات الشخصية للأفراد وفرص العمل على المستويين الوطني والدولي، وتدرج في استراتيجيات التنمية الوطنية وفي سياسات الاستخدام والتعليم.

المادة الخامسة

التخطيط للتدريب والتوجيه المهني

1. على كل دولة عضو وضع نظام للتوجيه والتدريب المهني من خلال إصدار الأحكام الخاصة به، بحيث يوفر معلومات شاملة تتعلق بالعمل والتدريب المهني للجميع دون تمييز.
2. تعمل كل دولة على أن يكون لديها شبكة من خدمات التدريب والتوجيه المهني، يحدد عددها ومراكزها ومناهجها وفقاً للاحتياجات الفعلية لسوق العمل.
3. يراعى في شبكة خدمات التدريب والتوجيه المهني أن تكون مرنة من خلال إمكانية التحول من نوع الى آخر من أنواع التدريب، كما تضمن الدخول في المراحل المتتابعة، والمستويات المختلفة للتدريب حتى يتسنى للفرد بلوغ أعلى مستوى للتدريب بناءً على قدراته.
4. ينبغي أن تكون الآليات المؤدية إلى التدريب على المهن والحرف كافية لمواجهة احتياجات كل فروع النشاط الاقتصادي في الدولة.
5. يراعى التنسيق بين سياسات التوجيه والتدريب المهني وبين سياسات التعليم والتشغيل.
6. يجب أن تحدد بوضوح خطط السياسات التي تصدرها السلطات العامة المعنية بأمور التدريب بحيث يفسح المجال للمجهود الخاص، والابتكار، وتكفل التكيف مع احتياجات مختلف فروع النشاط الاقتصادي، واحتياجات الجهات المختلفة في الدولة.
7. تتخذ كل دولة عضو الإجراءات المناسبة لتعزيز التعاون مع الدول العربية الأخرى في مجال التوجيه والتدريب المهني وبالأخص من خلال تبادل المعلومات والخبرات بين الدول أو من خلال منظمة العمل العربية، والعمل على الربط الالكتروني فيما بينها لهذه



الغاية، والاعتراف المتبادل بالتصنيفات والمعايير والمؤهلات المهنية، وتشجيع إقامة دورات تدريبية مشتركة مع الدول العربية لتحقيق التكامل العربي في مجال سياسات التوجيه والتدريب المهني.

المادة السادسة

النهوض بالتوجيه والتدريب المهني وحوافزه

تتخذ الدول الأعضاء التدابير الكفيلة بالنهوض بالتوجيه والتدريب المهني، مع مراعاة العناصر التالية:

- 1- حاجات ورغبات الفرد المهنية واحتياجاته الثقافية، ونقاط القوة والضعف لديه، ومتطلبات العمل ومصالح المجتمع الاجتماعية والاقتصادية.
- 2- احتياجات واتجاهات التطور في سوق العمل، والسياسة الاقتصادية.
- 3- الحالة الديموغرافية، والتغيرات المتوقعة في أساليب وطرق تنظيم العمل وتقييم الاحتياجات الحالية والمستقبلية من الموارد البشرية والمهارات المطلوبة.
- 4- تقديم الحوافز المادية والمعنوية لتشجيع إقبال الأفراد على برامج التوجيه والتدريب المهني، وأن تخضع خدمات التدريب لمراجعة دائمة ومستمرة.
- 5- حصول العمال على إجازات تدريبية مدفوعة الأجر تتناسب مع احتياجاتهم التدريبية واحتياجات المؤسسات التي يعملون بها.
- 6- ضمان حق المتدربين في التأمين الاجتماعي أثناء فترة التدريب.
- 7- تأمين مصادر لتمويل نشاطات التوجيه والتدريب المهني.
- 8- وضع خطط وبرامج للتوجيه والإرشاد المهني يستفيد منها الباحثون عن العمل.

المادة السابعة

مراكز التدريب

- 1- تتخذ التدابير التي توفر شروط عمل لائق للأشخاص الذين يتلقون التدريب في مركز تدريب، وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية للمتدربين، بحيث تكون مراكز التدريب التي يعطى فيها التدريب مسؤولة عن ضمان مراعاة القواعد والمستويات التي تكفل الصحة والسلامة المهنية، ووقاية المتدربين أثناء العمل.
- 2- يجب ألا يستهدف نشاط المتدربين في مراكز التدريب ربحاً تجارياً.
- 3- يجب أن يشتمل التدريب في المهن التي وضع لها إطار وطني للمؤهلات وامتحانات ضمن مستويات موحدة، على قدر كبير من الضبط والسرية، تتخذ بشأنها التدابير الضرورية لضمان مراقبة مستوياتها. وتطبيق معايير الجودة في التدريب.



4- يجب الاعتراف بالشهادات التي تمنح لمن اجتاز الدورات التدريبية في جميع أنحاء الدولة لضمان تكافؤ الفرص بين الأفراد.

المادة الثامنة

توفير معلومات التدريب

تعمل كل دولة على جمع المعلومات عن فرص التدريب في كل مهنة بصورة مستمرة، على أن تكون في متناول الأشخاص والمؤسسات ذات الشأن لتوفير احتياجات خطط وبرامج التنمية من العمال الفنيين والمدربين.

المادة التاسعة

مناهج التدريب

يتم إعداد مناهج التدريب لكل مهنة بناء على تحليل منهجي، لما تشتمل عليه من معرفة نظرية ومهارة وظروف الصحة والسلامة المهنية مع مراعاة التطور والتغيرات المنتظرة فيها، وبحيث يعاد النظر دورياً في هذه المناهج، مع مراعاة التطور التكنولوجي الحاصل في العمل.

المادة العاشرة

مدة التدريب

يراعى عند تحديد مدة التدريب مستوى ونوع المهارة، والمعرفة المرجو تحصيلها، وطرق ووسائل التدريب المستعملة، والحد الأدنى من المؤهلات المطلوبة للبدء في التدريب، والمؤهلات التي يمتلكها المتدرب.

المادة الحادية عشر

تدريب المرأة والشباب وذوي الإعاقة

- 1- تعمل الدولة العضو على إيلاء عناية خاصة بالتوجيه والتدريب المهني للمرأة، لتعزيز مشاركتها وتمكينها وتفعيل دورها، ودعم وعي المجتمع بالدور الذي يمكن أن تقوم به المرأة العربية العاملة في تحقيق التنمية.
- 2- يتم العمل على تحفيز إدماج الشباب في برامج التوجيه والتدريب المهني وإكسابهم مهارات تمكنهم من تلبية احتياجاتهم ومتطلبات سوق العمل.
- 3- تحفيز إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في برامج التوجيه والتدريب المهني وإكسابهم المهارات التي تمكنهم من تلبية احتياجاتهم ومتطلبات سوق العمل.

المادة الثانية عشر



طرق ووسائل التدريب

ينبغي أن تتكيف طرق التدريب مع طبيعة الدراسة ومستوى التعليم والسن وحالة المتدربين وخبراتهم السابقة، ومع التغيرات التكنولوجية المتسارعة وعلى أن تراعي ما يلي:

- 1- أن يكون التدريب عملياً وواقعياً ويشتمل على العمليات المرتبطة بالمهنة، وأن ترتبط مواد التدريب النظرية بالتدريب العملي وأن تدمج معه.
- 2- أن ينفذ التدريب العملي في مراكز التدريب في ظروف شبيهة بتلك القائمة في المنشآت.
- 3- أن يتضمن التدريب العملي فترات خبرة عملية في منشآت ومصانع تعمل في نفس مجال المهنة التي يتم التدريب عليها، بما يضمن أن يألف المتدربون بيئة العمل، ويتسنى لهم اكتساب المهارات اللازمة فيها .
- 4- في حال التدريب في مواقع العمل يراعى أن تكون الأعمال التي يكلف بها المتدرب ذات قيمة تدريبية حقيقية.
- 5- أن تعد التمارين التدريبية بما يتيح للمتدربين الإحاطة بنتائج التطبيق العملي لما يفعلون ولمس فوائد ما ينتجون.
- 6- مراعاة إتاحة وتقديم البرامج التدريبية وفق أحدث الوسائل التكنولوجية والرقمية، لضمان الوصول المتكافئ لفرص التدريب والتوجيه المهني للجميع.

المادة الثالثة عشر

التدريب في المنشآت

تحدد التشريعات الوطنية المسؤوليات المتعلقة بشؤون التدريب في المنشآت مراعية بذلك حجم المنشأة واحتياجاتها، ومن ذلك:

- 1- أن يراعي أصحاب الأعمال في إعداد وتنفيذ أنظمة التدريب في المنشآت مبدأ التشاور والتعاون بين الإدارة المكلفة بالتدريب، وممثلي العمال في منشآتهم.
- 2- أن يضع أصحاب العمل لوائح بالإجراءات المطلوبة لتلبية حاجاتهم من الأشخاص المدربين كما ونوعاً.
- 3- أن يراعى التنوع والتكامل في تقديم البرامج التدريبية لتشمل كافة المهام والخبرات والمهارات ولجميع المستويات والفئات في المنشأة.
- 4- الالتزام بمعايير الصحة والسلامة المهنية وتوفير بيئة تدريب آمنة وصحية.

المادة الرابعة عشر

تنظيم التدريب

- 1- يشترط أن يكون عقد التدريب المهني مكتوباً في حالات التدريب المحددة لفترة زمنية في



مهنة معترف بها تمارس بصفة رئيسية في منشأة ما أو لدى صاحب عمل مشغول لحسابه الخاص، إلا في حالات محددة يجيزها القانون.

2- يتم التعاقد في عقد التدريب، إما مع صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال، أو مع هيئة ما كلجنة تدريب، أو إدارة يناط بها ذلك، وفقاً لما يكون أكثر تناسباً مع ظروف كل دولة.

3- في حال كان المتدرب قاصراً، يجب أن يكون الأب، أو الولي أو الممثل الشرعي للمتدرب طرفاً في عقد التدريب.

4- يجب أن يكون الأطراف المسؤولون عن توفير التدريب مؤهلين تماماً لتقديمه، أو أن يكونوا في وضع يمكنهم من تنظيم تقديمه عن طريق شخص أو أشخاص مؤهلين لذلك، ويجب أن تكفل خدمات التدريب المتاحة للمتدرب لتمكينه من التدريب الكامل على المهنة.

5- تعمل السلطات المختصة على التواصل المنتظم مع المنشآت أو الأشخاص الذين يوفرون التدريب وتتثبت عن طريق التفتيش أو الإشراف المنتظمين من أن أهداف التدريب قد تحققت.

المادة الخامسة عشرة

بنود عقد التدريب

أولاً: يراعى في عقد التدريب المهني أن يتضمن ما يلي:

1. التزاماً صريحاً بتدريب شخص على مهنة معينة يقابله التزام هذا الشخص بالعمل كمتدرب طوال فترة التدريب.
2. الحقوق والالتزامات المتبادلة في العمل بما في ذلك لوائح السلامة والصحة المهنية.
3. طريقة تسوية ما قد ينشأ من نزاعات بين الطرفين.
4. المؤهلات الدراسية، والسن الأدنى اللازمين لدخول التدريب.
5. مدة التدريب مع مراعاة درجة المهارة، والمعرفة الفنية النظرية المطلوبتين، وشروط تخفيض المدة العادية للتدريب في ضوء ما يكون قد سبق الحصول عليه من تدريب أو في ضوء ما يحرزه من تقدم خلال التدريب.
6. الامتحانات التي تجرى أثناء التدريب أو في ختامه.
7. المؤهلات أو الشهادات التي تمنح في نهاية التدريب.
8. المكافآت / البدلات التي تمنح للمتدربين أثناء فترة التدريب.
9. التأمين ضد الحوادث في العمل أثناء التدريب.
10. الإجازات مدفوعة الأجر.

ثانياً: تضع الجهة المختصة في كل دولة نموذجاً لعقد التدريب، وذلك لتسهيل تطبيقه والالتزام به.



المادة السادسة عشرة

الإشراف على المتدرب

1. إذا تطلبت المهنة توفر مؤهلات جسمانية أو استعدادات ذهنية خاصة فيجب أن تحدد السلطات المختصة ذلك بوضوح، وأن تضع الشروط اللازمة للتأكد من تحققها بدقة عن طريق اختبارات خاصة.
2. في جميع مراحل التدريب سواء كان ذلك داخل المنشأة، أو خارجها يجب أن يظل المتدربون فيما يتصل بتدريبهم تحت الإشراف العام ورقابة إدارة التدريب، أو الشخص المسؤول عن التدريب.

المادة السابعة عشر

أحكام عامة

1. 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 الثامنة عشر

1. في حالة تصديق إحدى الدول الأعضاء على هذه الاتفاقية، وكانت مصدقة على الاتفاقية رقم (9) لعام 1977، فإن ذلك يستتبع الإيقاف الفوري لالتزاماتها السابقة في الاتفاقية غير المعدلة.
2. لكل دولة الحق في أن تصدق على أحكام هذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً، على أن يكون الحد الأدنى للتصديق الجزئي، الارتباط بالمواد (1) و(2)، (3)، (4)، (6)، (9)، (11)، (14) والأحكام العامة.
3. 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.
4. 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 التاسعة عشر

1. 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.
2. وتسري على الدول العربية الأخرى التي تنضم إليها مستقبلاً بعد مرور شهر من تاريخ إيداع وثائق التصديق.



المادة العشرون

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 الحادية والعشرون

1. إذا أقر 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 الثانية والعشرون

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 الثالثة والعشرون

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