



# التوصية العربية رقم (10) 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،

وإذ يعتبر من المناسب وضع معايير تفصيلية في شكل توصية بشأن الأنماط الجديدة للعمل للاسترشاد بها عند تطبيق الأحكام الواردة في الاتفاقية العربية رقم (20) بشأن الأنماط الجديدة للعمل.

فإن المؤتمر العام يقرر الموافقة على التوصية العربية الآتي نصها والتي يطلق عليها التوصية العربية رقم (10) لعام 2024 بشأن "الأنماط الجديدة للعمل".

## المادة الأولى

### نطاق التطبيق

تسري هذه التوصية 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، وبعدد 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 جزئياً 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

### مؤشرات علاقة العمل

تشتمل السياسة الوطنية لكل دولة وفقاً لتشريعاتها وظروفها الوطنية نهجاً شاملاً لرصد التطورات في سوق العمل من حيث الأنماط الجديدة للعمل التي تنشأ فيها، وتحديد المؤشرات التي يمكن من خلالها كلها أو بعضها تقرير وجود علاقة العمل في كل منها وتمييزها عن غيرها من أشكال العلاقة وترتيباتها، وكيفية شمولها بالتشريعات والتدابير الناظمة لعلاقة العمل فيها وتوفير الحماية القانونية للعاملين، ومن ذلك :

1. أداء العمل لصالح طرف آخر.
2. أداء العمل وفقاً لتعليمات طرف آخر وتحت إشرافه.
3. إذا كانت طبيعة العمل التي يؤديها العامل تتطلب شموله في تنظيم المنشأة ولوائحها الداخلية.
4. أداء العمل وفقاً لساعات عمل محددة أو في مكان عمل محدد أو مقبول من صاحب العمل.
5. أن يكون العمل ضمن مدة معينة ويتصف بنوع من الاستمرارية.
6. أن يكون توفير الأدوات والمواد والآلات اللازمة للعمل من جانب صاحب العمل في غير الحالات التي يتمتع فيها العامل بنوع من الاستقلالية في أداء عمله.
7. تقاضي الأجر بشكل دوري نقداً أو عينياً وفقاً للقواعد القانونية المنظمة لذلك.
8. الاتفاق على حقوق عمالية كأوقات الراحة الأسبوعية والإجازات والعطل.



## المادة الثالثة

### تنظيم علاقات العمل

مع مراعاة القوانين والممارسات الوطنية للدول الأعضاء والتدابير ذات العلاقة، تتخذ الدولة التدابير اللازمة لتنظيم علاقات العمل في أنماط العمل الجديدة للعمل، ويشمل ذلك التدابير التشريعية والإدارية وغيرها من التدابير لهيئة جميع الظروف اللازمة لتوفير الحماية القانونية للعاملين، ومن ذلك:

1. تعمل كل دولة على تضمين تشريعاتها أحكاماً تتعلق بالأنماط الجديدة للعمل وعلى وجه الخصوص:

- أ- تعريفاً محدداً لكل نمط من الأنماط الجديدة للعمل السائدة لديها.
- ب- يتمتع العاملون بالأنماط الجديدة للعمل بنفس الحماية القانونية وظروف العمل التي يتمتع بها العاملون في بيئة العمل التقليدية ودون أي تمييز.
- ج- قواعد تشريعية مماثلة في أنماط العمل التقليدية وبشكل خاص:
  - ضمان وجود عقد عمل محرر ويتم توثيقه ما بين صاحب العمل والعامل، وفي حالة عدم وجود عقد عمل محرر يتم إثبات علاقة العمل بكافة طرق الإثبات.
  - مدة عقد العمل وكيفية احتسابه.
  - شروط التعاقد وعناصره من حيث وصف طبيعة العقد، والأجر، وإشراف صاحب العمل.
  - ساعات العمل متضمنة أوقات التواصل المناسبة بحيث يتم ضمان حماية الوقت الخاص للعامل.
  - تحديد فترات الراحة اليومية والأسبوعية.
  - أجر العمل الإضافي.
  - قيمة الأجر، وطريقة احتسابه، ووقت دفعه، على ألا يقل عن الحد الأدنى للأجور لكل دولة وفقاً للتشريعات الصادرة في هذا الشأن.
  - الإجازات المرضية والسنوية وكيفية احتسابها.
  - حماية الأمومة.
  - إنهاء علاقة العمل.
  - ضمان حد أدنى لسن العمل وفقاً للتشريعات النافذة في كل دولة.



2. تتخذ كل دولة التدابير اللازمة لإرشاد أصحاب العمل والعمال حول طرق تحديد مدى وجود علاقة العمل وتوفير عناصرها، وكيفية التفريق بين طبيعة العمل في إطار علاقة العمل وعمل العامل لحسابه الخاص.
3. تعمل كل دولة على توفير الإجراءات اللازمة للحد من الممارسات التي تنطوي على إخفاء الوضع القانوني الحقيقي لعلاقة العمل بهدف حرمان العامل من الحقوق والحمايات التي يستحقها.
4. تعمل كل دولة على توفير الإجراءات والآليات الإدارية والقضائية الفعالة والعادلة والمستعجلة وغير المكلفة للوصول إلى تسوية للنزاعات الخاصة بشأن تحديد مدى وجود علاقة العمل وبشأن الحقوق والالتزامات المترتبة على هذه العلاقة.

#### المادة الرابعة

#### الحماية الاجتماعية

1. ينبغي أن يتمتع العاملون في الأنماط الجديدة للعمل بالحماية الاجتماعية المماثلة لتلك التي يتمتع بها العاملون في أنماط العمل التقليدية، وتعمل الدول على تطوير نظم الضمان الاجتماعي لتناسب مع أنماط العمل الجديدة ومتطلباتها.
2. يجوز أن تعتمد الدولة في التغطية التي توفرها على نسبة ساعات العمل، أو الاشتراكات، أو الكسب، أو بأي طريقة أخرى تتفق مع القوانين والممارسات الوطنية.
3. يمكن للدول أن تعتمد التنفيذ التدريجي للحماية الاجتماعية للعاملين في هذه الأنماط للوصول إلى التغطية الشاملة ضمن خطة زمنية محددة.
4. يمكن للدول أن تعمل على توسيع نطاق الحماية التي توفرها هذه التوصية لتشمل توقف أو نقص الكسب بسبب وقف العمل مؤقتاً دون إنهاء علاقة العمل، لأسباب اقتصادية، أو تكنولوجية، أو هيكلية، أو لأسباب أخرى.
5. تعمل الدول على أن تتضمن تشريعاتها الخاصة بالرعاية الصحية ما يضمن شمول العاملين بالأنماط الجديدة للعمل بالتأمين الصحي والرعاية الصحية المناسبين.



## المادة الخامسة

### بيئة العمل

تعمل كل دولة على توفير بيئة عمل آمنة للعاملين في الأنماط الجديدة للعمل تراعي السمات الخاصة بكل نمط منها، بحيث تضمن لهم في تشريعاتها الشروط اللازمة لذلك، ومنها:

1. الوقاية من الحوادث والأضرار الصحية الناتجة عن العمل أو المتصلة به أو التي تقع أثناءه.
2. الحد من أسباب المخاطر التي تنطوي عليها بيئة العمل إلى أقصى حد ممكن ومعقول.
3. التدريب الملائم للعمال على مواضيع السلامة والصحة المهنية بما يتواءم مع الأنماط الجديدة للعمل.
4. ملائمة الأنماط الجديدة للعمل مع الصحة النفسية والمؤهلات الصحية والتهيئة للعامل.

## المادة السادسة

### حق التنظيم والمفاوضة الجماعية

تحتزم كل دولة عضو وتعزز ممارسة حق العاملين بالأنماط الجديدة للعمل دون تمييز، في التنظيم والمفاوضة الجماعية من خلال:

1. ممارسة حقهم بحرية التنظيم وحق الانضمام لمنظمات تمثلهم وتكوين منظمات يختارونها والانسحاب منها.
2. تمتعهم بحماية كافية من كل عمل ينطوي على تمييز في مجال العمل بسبب انتمائهم النقابي.
3. تشجيع وتطوير استخدام التفاوض الجماعي بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال بما يتناسب مع الظروف الوطنية بغية تنظيم شروط وظروف عملهم باتفاقيات جماعية.

## المادة السابعة

### حماية الأجور

1. تعني عبارة "الأجور" في هذه التوصية أي مقابل أو كسب يمكن أن تقدر قيمته نقداً أياً كانت تسميته أو طريقة احتسابه وتحدد قيمته بالاتفاق بين العامل وصاحب العمل أو في اتفاقيات العمل الجماعية أو في القوانين واللوائح الوطنية، على أن تضع الدولة القواعد التشريعية الخاصة بأجور العاملين في الأنماط الجديدة للعمل، ومن ذلك:



- أ- وضع مستويات لنظام الأجور وكيفية احتسابها ودوريتها وبما يتناسب مع كل نمط من الأنماط الجديدة للعمل.
- ب- أن يكون لهذه المستويات قوة قانونية ملزمة ترتب عقوبات رادعة على من يخالفها.
- ج- اتخاذ التدابير المناسبة من قبل نظام تفتيش العمل لضمان التطبيق الفعال للأحكام المتعلقة باحتساب الأجور في عقود العمل وتوفير الحماية اللازمة بشأنها.
2. تتخذ التدابير اللازمة لضمان عدم حصول العاملين بالأنماط الجديدة للعمل على أجور تقل عند احتسابها على أساس الساعة أو الأداء أو القطعة عن أجور العاملين المماثلين في الأنماط التقليدية للعمل.

## المادة الثامنة

### التدريب المهني وتطوير المهارات

1. تعمل كل دولة على تسهيل سبل الوصول إلى التدريب المهني للعاملين بالأنماط الجديدة للعمل لتلبية احتياجات كل نمط منها مع مراعاة قدرات المتدربين ومهاراتهم.
2. تتخذ التدابير اللازمة لضمان أن تكون ظروف تدريب العمال بالأنماط الجديدة للعمل ظروفاً مرضية، تراعي طبيعة هذه الأنماط واحتياجات العاملين من حيث نوعية التدريب المتاحة لهذه الأنماط ومدة كل نوع منها وخصائصه.
3. تعمل كل دولة على تحليل طبيعة المهارات والمعارف المطلوبة في الأعمال والتخصصات في الأنماط الجديدة للعمل، وشروط السلامة والصحة المهنية اللازمة فيها مع الأخذ بعين الاعتبار التطورات والتغيرات المتوقعة في كل منها.
4. تضمن التشريعات والإجراءات في كل دولة مبدأ تساوي الفرص وعدم التمييز في الوصول إلى سبل التدريب المتاحة.

## المادة التاسعة

### المساواة ومنع التمييز

ينبغي أن تتضمن التشريعات في كل دولة أحكاماً خاصة تضمن المساواة ومنع التمييز للعاملين في الأنماط الجديدة للعمل، وأن تتخذ فيها الإجراءات والتدابير لحظر كافة أشكال التمييز في العمل، ومن ذلك:



أ. ضمان المساواة الفعلية في الفرص والمعاملة بين العمال من الجنسين.

ب. حظر كافة أشكال التمييز على أساس العرق أو اللون أو الدين أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو الإعاقة أو التمييز في شروط التوظيف وظروف العمل وفرص التدريب والترقي الوظيفي، مع مراعاة تمكين الأشخاص ذوي المسؤوليات العائلية من ممارسة حقهم في العمل دون أن يتعرضوا للتمييز ودون تعارض بين عملهم ومسؤولياتهم العائلية.

## المادة العاشرة

### تفتيش العمل

1. تضع كل دولة في تشريعاتها أحكاماً خاصة بشمول العاملين في الأنماط الجديدة للعمل بنظام تفتيش العمل والحماية المتعلقة بظروف وشروط العمل .
2. تضمن التشريعات فرض العقوبات المناسبة على مخالفة الأحكام القانونية المنوط تنفيذها بمفتشي العمل، وعلى عرقلتهم عن أداء واجباتهم بشأنها، وأن تنفذ هذه العقوبات تنفيذاً فعالاً.
3. توفر أنظمة التفتيش آليات تظلم فعالة إدارية وقضائية تضمن للعاملين في الأنماط الجديدة للعمل وسائل قانونية تتيح لهم تقديم تظلمات وشكاوى لأجهزة التفتيش المختصة واستجابة فعالة تضمن لهم الوصول للعدالة والحماية دون أي تمييز.
4. تسعى كل دولة إلى اتخاذ إجراءات وأساليب متطورة في عملية التفتيش على الأنماط الجديدة للعمل كاستخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة، والتفتيش عن بعد، وأسلوب الرقابة الذاتية الذي تتولى المؤسسات بموجبه التحقق بنفسها من مدى التزامها بتشريعات العمل ومعالجة التصدير في ذلك تحت طائلة المسائلة القانونية.

## المادة الحادية عشرة

### أحكام عامة

تسعى منظمة العمل العربية إلى التنسيق بين الدول العربية بهدف التعاون وتبادل الخبرات بشأن الأنماط الجديدة للعمل.



## المادة الثانية عشرة

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

تسري بشأن متابعة تطبيق هذه التوصية 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