



49

مؤتمر العمل العربي الدورة التاسعة والأربعون

القاهرة ، جمهورية مصر العربية ، 22 - 29 مايو / آيار 2023

البند الثامن

مناقشة أولى - بشأن إصدار أداة معيارية حول
" الأنماط الجديدة للعمل "
وتعديل الاتفاقية رقم (9) لعام 1977 بشأن
" التوجيه والتدريب المهني "



49

مؤتمر العمل العربي الدورة التاسعة والأربعون

القاهرة ، جمهورية مصر العربية ، 22 - 29 مايو / آيار 2023

البند الثامن

مناقشة أولى - بشأن إصدار أداة معيارية حول
" الأنماط الجديدة للعمل "
وتعديل الاتفاقية رقم (9) لعام 1977 بشأن
" التوجيه والتدريب المهني "

1 - مناقشة أولى بشأن إصدار أداة معيارية حول "الأنماط الجديدة للعمل"

تقديم

- 1- أصدر مؤتمر العمل العربي في دورته السابعة والأربعين (القاهرة، سبتمبر / أيلول 2021) القرار رقم (1684)، بشأن البند الخامس من جدول الاعمال المتعلق بتطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، والذي تضمنت الفقرة الثانية منه النص على: -
(الموافقة على إصدار أداة معيارية حول " الأنماط الجديدة للعمل ").
- 2- تنفيذاً لقرار المؤتمر ووفقاً للإجراءات النظامية لإصدار الأدوات المعيارية قام مكتب العمل العربي بطلب التشريعات من الدول العربية والتطبيقات العملية لهذه التشريعات حول موضوع الأداة المعيارية " الأنماط الجديدة للعمل " .
- 3- تلقى مكتب العمل العربي ردود عدد من الدول العربية حول تشريعاتها الصادرة في هذا الشأن والتطبيق العملي لها، وتم تكليف أحد الخبراء المتخصصين في هذا المجال لإعداد تقرير بشأن موضوع الأداة المعيارية.
- 4- قام مكتب العمل العربي بتاريخ 28 / 3 / 2022، بإرسال تقرير حول موضوع الاداة المعيارية مرفق به استبيان لأطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية لإبداء رأيها بشأنه.
- 5- تلقى مكتب العمل العربي (19) رد من أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية على الاستبيان، وفي ضوء الردود تم اعداد مشروعى اتفاقية وتوصية عربية بشأن الأنماط الجديدة للعمل، حيث تم عرضهما على لجنة الخبراء القانونيين بمنظمة العمل العربية، والتي أبدت عدد من الملاحظات تم ادراجها ضمن احكام مشروع الأداة المعيارية.
- 6- وفقاً لنظام اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل العربية تم ارسال
أ- مشروع اتفاقية عربية بشأن الأنماط الجديدة للعمل.
ب- مشروع توصية عربية بشأن الأنماط الجديدة للعمل.
الى أطراف الإنتاج الثلاثة بتاريخ 7 / 2 / 2023، لإبداء ملاحظاتها بشأنهما.
- الأمر معروض على المؤتمر العام الموقر للتفضل بالنظر والتوجيه بما يراه مناسباً.

فايز علي المطيري

المدير العام



مشروع

الاتفاقية العربية رقم (.....) لسنة

بشأن الأنماط الجديدة للعمل

الاتفاقية العربية

رقم (.....) لسنة

بشأن الأنماط الجديدة للعمل

الديباجة

إن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته "
..... ، 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 تتزايد تعقيدا نتيجة تزايد الضغوط
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 الى مستويات متماثلة،
وبعد الإطلاع على أحكام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ذات العلاقة،
فإن المؤتمر العام يقرر الموافقة على الاتفاقية الآتي نصها، التي يطلق عليها الاتفاقية "العربية
رقم () لسنة ، بشأن الأنماط الجديدة للعمل".

المادة الأولى

نطاق التطبيق

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

1. "العمل عبر المنصات الرقمية" وهو أداء عمل أو تقديم منتج أو خدمة مقابل أجر لصالح شخص أو جهة عبر وسيط رقمي (منصة رقمية) يديره في الغالب طرف ثالث.
2. "العمل لبعض الوقت أو العمل الجزئي" وهو أداء العمل لصالح صاحب العمل بنظام ساعات عمل مختلف عن نظام ساعات العمل للعاملين طيلة الوقت المماثلين.
3. "نظام أوقات العمل المرنة" وهو أداء العمل بنفس عدد ساعات العمل المطلوبة من العامل، ولكن بأوقات مختلفة يتفق عليها بين العامل وصاحب العمل بما يتلاءم مع طبيعة العمل واحتياجات العامل، ووفق اللوائح التنظيمية لصاحب العمل.
4. "العمل عن بعد أو العمل من المنزل" وهو أداء العمل في مكان غير مكان صاحب العمل، ووفقاً للمواصفات التي يحددها صاحب العمل وتعليماته.
5. "العمل المؤقت" وهو العمل الذي يتم تحديد مدة معينة لإنهاء علاقة العمل بين طرفيه، أو يكون لغايات أداء مهمة معينة ينتهي العمل بأدائها، ومن ذلك العمل العرضي الذي تستدعيه ضرورات طارئة، أو العمل الذي تقتضي طبيعة إنجازة مدة محدودة، أو العمل الموسمي في مواسم محدودة من السنة.
6. "العمل المستقل" 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 الإستقلالية في عمله.

المادة الثانية

السياسة الوطنية

تضع كل دولة وتنفذ سياسة وطنية 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 الناظمة لعلاقة العمل فيها وتوفير الحماية القانونية للعاملين.

المادة الثالثة

تنظيم علاقة العمل

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

المادة الرابعة

الحماية الاجتماعية

1. ينبغي أن يتمتع العاملون بالأنماط الجديدة للعمل بالحماية الاجتماعية المماثلة لتلك التي يتمتع بها العاملون في أنماط العمل التقليدية، وتعمل الدول على تكييف نظم الضمان الاجتماعي لتناسب مع أنماط العمل الجديدة ومتطلباتها.
2. 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 وضع التشريعات واتخاذ التدابير لضمان توفير بيئة عمل آمنة للعاملين في الأنماط الجديدة للعمل تراعي السمات الخاصة بكل نمط منها.

المادة السادسة

حق التنظيم والمفاوضة الجماعية

تتخذ كل دولة التدابير اللازمة والمناسبة لكي تضمن للعاملين بالأنماط الجديدة للعمل ممارسة

حقهم دون تمييز، في التنظيم والمفاوضة الجماعية وتكوين منظمات يختارونها والانضمام إليها والانسحاب منها.

المادة السابعة

حماية الأجور

تضع كل دولة قواعد تشريعية لمستويات الأجور في الأنماط الجديدة للعمل وطرق احتسابها وتوفير الحماية المناسبة بشأنها، وتتخذ التدابير اللازمة بما يضمن تطبيقها.

المادة الثامنة

التدريب المهني وتطوير المهارات

تعمل كل دولة على تسهيل سبل الوصول إلى التدريب المهني للعاملين بالأنماط الجديدة للعمل لتلبية احتياجات كل نمط منها مع مراعاة قدرات المتدربين ومصالحهم وظروفهم.

المادة التاسعة

المساواة ومنع التمييز

ينبغي أن تتضمن التشريعات في كل دولة أحكاماً خاصة تضمن المساواة ومنع التمييز لجميع العاملين في الأنماط الجديدة للعمل، ومن ذلك المساواة الفعلية بين العمال من الجنسين، وللأشخاص ذوي الإعاقة، وللأشخاص ذوي المسؤوليات العائلية.

المادة العاشرة

تفتيش العمل

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

أحكام عامة

المادة الحادية عشرة

تصدق على هذه الإتفاقية 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 عشرة

1. لكل دولة الحق في أن تصدق على أحكام هذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً، على أن يكون الحد الأدنى للتصديق الجزئي، الإرتباط بالمواد الأولى، والثانية، والثالثة، والخامسة، والسابعة، والعاشر، ومواد 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 الإتفاقية تعديلا كلياً أو جزئياً وما لم تنص الاتفاقية

الجديدة على غير الأحكام الواردة في هذه المادة 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 الإتفاقية الجديدة المعدلة قبول تصديق الدول الأعضاء

على هذه الاتفاقية.

2. ومع ذلك تظل هذه الإتفاقية نافذة المفعول في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للأعضاء

الذين صدقوا عليها ولم يصدقوا على الإتفاقية المعدلة.

المادة السادسة عشرة

لكل دولة منضمة الى هذه الاتفاقية أن تنسحب منها بعد مضي خمس سنوات من تاريخ نفاذها

ويصبح الانسحاب نافذا بعد مضي سنة من تاريخ إبلاغ الانسحاب الى المدير العام لمكتب العمل

العربي الذي يبلغه الى 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.

* * *



مشروع

التوصية العربية رقم (.....) لسنة

بشأن الأنماط الجديدة للعمل

التوصية العربية رقم (....) لسنة

بشأن الأنماط الجديدة للعمل

الديباجة

إن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته "
..... ، 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 تتزايد تعقيدا نتيجة تزايد
الضغوط 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 الى مستويات متماثلة،
وبعد الإطلاع على أحكام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ذات العلاقة،
وإذ يعتبر من المناسب وضع معايير تفصيلية في شكل توصية بشأن الأنماط الجديدة للعمل
للإسترشاد بها عند تطبيق الأحكام الواردة في الاتفاقية العربية رقم () بشأن الأنماط الجديدة
للعمل.
فإن المؤتمر العام يقرر الموافقة على التوصية العربية الآتي نصها والتي يطلق عليها "التوصية
العربية رقم (....) لسنة ، بشأن الأنماط الجديدة للعمل".

المادة الأولى

نطاق التطبيق

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

1. "العمل عبر المنصات الرقمية" وهو أداء عمل أو تقديم منتج أو خدمة مقابل أجر لصالح شخص أو جهة عبر وسيط رقمي (منصة رقمية) يديره في الغالب طرف ثالث.
2. "العمل لبعض الوقت أو العمل الجزئي" وهو أداء العمل لصالح صاحب العمل بنظام ساعات عمل مختلف عن نظام ساعات العمل للعاملين طيلة الوقت المماثلين.
3. "نظام أوقات العمل المرنة" وهو أداء العمل بنفس عدد ساعات العمل المطلوبة من العامل، ولكن بأوقات مختلفة يتفق عليها بين العامل وصاحب العمل بما يتلاءم مع طبيعة العمل واحتياجات العامل، ووفق اللوائح التنظيمية لصاحب العمل.
4. "العمل عن بعد أو العمل من المنزل" وهو أداء العمل في مكان غير مكان صاحب العمل، ووفقاً للمواصفات التي يحددها صاحب العمل وتعليماته.
5. "العمل المؤقت" وهو العمل الذي يتم تحديد مدة معينة لإنهاء علاقة العمل بين طرفيه، أو يكون لغايات أداء مهمة معينة ينتهي العمل بأدائها، ومن ذلك العمل العرضي الذي تستدعيه ضرورات طارئة، أو العمل الذي تقتضي طبيعة إنجازه مدة محدودة، أو العمل الموسمي في مواسم محدودة من السنة.
6. "العمل المستقل" 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 الإستقلالية في عمله.

المادة الثانية

مؤشرات علاقة العمل

تشتمل السياسة الوطنية لكل دولة لرصد التطورات في سوق العمل من حيث الأنماط الجديدة للعمل التي تنشأ فيها، تحديداً للمؤشرات 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 وفقا لتعليمات طرف آخر وتحت إشرافه؛
3. إذا كانت طبيعة العمل التي يؤديها العامل تتطلب شموله في تنظيم المنشأة ولوائحها الداخلية؛
4. أن يؤدي العامل العمل بنفسه؛
5. أن يؤدي العمل وفقا لساعات عمل محددة أو في مكان عمل محدد أو مقبول من صاحب العمل؛
6. أن يكون العمل ضمن مدة معينة ويتصف بنوع من الإستمرارية؛
7. أن يكون توفير الأدوات والمواد والآلات اللازمة للعمل من جانب صاحب العمل في غير الحالات التي يتمتع فيها العامل بنوع من الإستقلالية في أداء عمله.
8. تقاضي الأجر بشكل دوري نقدا أو عينا.
9. الإتفاق على حقوق عمالية كأوقات الراحة الأسبوعية والإجازات والعطل.

المادة الثالثة

تنظيم علاقة العمل

1. تضع كل دولة في تشريعاتها تعريفا محددًا لكل نمط من الأنماط الجديدة للعمل السائدة لديها.
2. تضمن تشريعات كل دولة تمتع العاملين بالأنماط الجديدة للعمل بنفس الحماية القانونية وظروف العمل التي يتمتع بها العاملون في بيئة العمل التقليدية ودون أي تمييز.
3. تتخذ التدابير اللازمة لإرشاد أصحاب العمل والعمال حول طرق تحديد مدى وجود علاقة العمل وتوفر عناصرها، وكيفية التفريق بين طبيعة العمل في إطار علاقة العمل وعمل العامل لحسابه الخاص.

4. تعتمد كل دولة إجراءات حازمة للحد من أشكال الترتيبات التعاقدية التي تتطوي على إخفاء الوضع القانوني الحقيقي لعلاقة العمل بهدف حرمان العامل من أي من الحقوق والحمايات التي يستحقها.

5. ينبغي أن تتوفر لأطراف العمل الإجراءات والآليات الإدارية والقضائية الفعالة والعادلة والمستعجلة وغير المكلفة للوصول إلى تسوية المنازعات بشأن تحديد مدى وجود علاقة العمل وبشأن الحقوق والالتزامات المترتبة على ذلك.

6. تنظم علاقة العمل في الأنماط الجديدة للعمل بقواعد تشريعية مماثلة لعلاقة العمل في أنماط العمل التقليدية، وبشكل خاص:

أ. ضمان تحرير عقد العمل كتابةً ما بين صاحب العمل والعامل.

ب. تنظيم واضح لشروط التعاقد وعناصره الرئيسية من حيث وصف طبيعة العمل، الأجر، وإشراف صاحب العمل.

ج. مدة علاقة العمل وكيفية احتسابها.

د. تحديد ساعات العمل وتنظيم أوقات العمل، والحد من تداخلها مع الأوقات المخصصة لحياة العامل الخاصة وأسرته، خاصة في العمل عن بعد.

هـ. تحديد فترات الراحة اليومية والأسبوعية وضمان حصول العامل على أوقات كافية للراحة.

و. قيمة الأجر، وطريقة احتسابه، ووقت دفعه، على أن لا يقل عن الحد الأدنى للأجور لكل دولة.

ز. الإجازات المرضية والسنوية وكيفية احتسابها.

ح. حماية الأمومة.

ط. إنهاء علاقة العمل.

ي. ضمان حد أدنى لسن العمل وفقاً للتشريعات النافذة في كل دولة.

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 تكييف نظم الضمان الاجتماعي لتتناسب مع أنماط العمل الجديدة ومتطلباتها.
2. يجوز أن تعتمد الدولة في التغطية التي توفرها على نسبة ساعات العمل، أو الإشتراكات، 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 مماثلة.
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 تتطوي عليها بيئة العمل إلى أقصى حد ممكن ومعقول.
 3. التدريب الملائم للعمال على مواضيع السلامة والصحة المهنية بما يتواءم مع الأنماط الجديدة للعمل.

المادة السادسة

حق التنظيم والمفاوضة الجماعية

- تتخذ كل دولة التدابير اللازمة والمناسبة لكي تضمن للعاملين بالأنماط الجديدة للعمل ما يلي:
1. ممارسة حقهم ودون تمييز بحرية التنظيم وحق الانضمام لمنظمات تمثلهم وتكوين منظمات يختارونها والإنسحاب 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 أحكام وشروط عملهم باتفاقيات جماعية.

المادة السابعة

حماية الأجور

1. تعني عبارة "الأجور" في هذه التوصية أي مكافأة أو كسب يمكن أن تقدر قيمته نقدا أيا كانت تسميته أو طريقة احتسابه وتحدد قيمته بالإتفاق 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 لكل 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 الى التدريب المهني للعاملين بالأنماط الجديدة للعمل لتلبية احتياجات كل نمط منها مع مراعاة قدرات المتدربين ومصالحهم وظروفهم.
2. تتخذ التدابير لضمان أن تكون ظروف تدريب العمال بالأنماط الجديدة للعمل ظروفًا مرضية تراعي طبيعة هذه الأنماط واحتياجات العاملين من حيث أنواع 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 في العمل على أساس الإعاقة ومن ذلك التمييز في شروط التوظيف وظروف العمل وفرص التدريب والترقي الوظيفي.
- ج. 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 بتنفيذها 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 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 إلزامها بتشريعات العمل ومعالجة التقصير في ذلك تحت طائلة المسائلة القانونية.

أحكام عامة

المادة الحادية عشرة

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.

* * *



49

مؤتمر العمل العربي الدورة التاسعة والأربعون

القاهرة ، جمهورية مصر العربية ، 22 - 29 مايو / آيار 2023

البند الثامن

مناقشة أولى - بشأن إصدار أداة معيارية حول
" الأنماط الجديدة للعمل "
وتعديل الاتفاقية رقم (9) لعام 1977 بشأن
" التوجيه والتدريب المهني "

2 - مناقشة أولى حول الاتفاقية رقم (9) لعام 1977 بشأن
" التوجيه والتدريب المهني "

تقديم

1- أصدر مؤتمر العمل العربي في دورته السابعة والأربعين (القاهرة، سبتمبر/ أيلول 2021) القرار رقم (1684)، بشأن اعتماد تقرير لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات، والذي تضمن الموافقة على تعديل أحكام الاتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977 بشأن " التوجيه والتدريب المهني ".

2- تنفيذاً لقرار المؤتمر ووفقاً للإجراءات النظامية قام مكتب العمل العربي بإرسال تعميم الى الدول العربية لموافاته بتقرير حول الصعوبات التي تواجه الدول العربية في تنفيذ احكام الاتفاقية أو التصديق عليها.

3- تلقى مكتب العمل العربي ردود عدد من الدول العربية الأعضاء بشأن الصعوبات التي تحول دون الالتزام بأحكام الاتفاقية أو التصديق عليها والتشريعات السارية لديها في هذا الشأن، وتم تكليف أحد الخبراء المتخصصين في هذا المجال لإعداد تقرير من واقع ردود الدول الأعضاء مرفق به استبيان.

4- قام مكتب العمل العربي بتاريخ 12 / 6 / 2022 بإرسال تقرير حول تعديل الاتفاقية رقم (9) بشأن التوجيه والتدريب المهني مرفق به استبيان الى أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية لإبداء رأيها بشأنه.

5- تلقى مكتب العمل العربي (15) رد من أطراف الإنتاج الثلاثة على الاستبيان، وفي ضوء تلك الردود تم اعداد مشروع اتفاقية عربية معدله بشأن " التوجيه والتدريب المهني " حيث تم عرضه على لجنة الخبراء القانونيين بمنظمة العمل العربية، والتي أبدت عدد من الملاحظات تم ادراجها ضمن احكام مشروع الاتفاقية المعدلة بشأن التوجيه والتدريب المهني " مرفق ".

6- وفقاً لنظام اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل العربية تم ارسال مشروع تعديل الاتفاقية رقم (9) لعام 1977 بشأن " التوجيه والتدريب المهني " الى أطراف الإنتاج الثلاثة بتاريخ 2023/2/7، لإبداء ملاحظاتها بشأن مشروع تعديل الاتفاقية.

الامر معروض على المؤتمر العام الموقر للتعامل بالتفضل بالتوجيه بما يراه مناسباً.

فايز علي المطيري

المدير العام



مشروع

الاتفاقية العربية رقم (.....) لسنة

بشأن التوجيه والتدريب المهني

(معدلة)

الاتفاقية العربية

رقم (.....) لسنة

بشأن التوجيه والتدريب المهني

الديباجة

إن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته "
..... ، وفي ضوء ما يشهده العالم من تغيرات متسارعة
ومتلاحقة في أسواق العمل وفي عالم التكنولوجيا قادت إلى تغيرات 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 متماثلة
في تشريعات العمل.

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 (.....) لعام, بشأن التوجيه والتدريب المهني (معدلة):

المادة الأولى

تعريف التوجيه والتدريب المهني

1. لأغراض هذه الاتفاقية:

أ. يشير مصطلح "التوجيه المهني" إلى مجموعة من الأنشطة 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 فرص
العمل المتاحة، والمهارات المطلوبة فيها، وإلى التدريب اللازم لإعدادهم للعمل المناسب.
ب. يشير مصطلح "التدريب المهني" إلى الأنشطة التي تقوم بها الأجهزة الحكومية والهيئات
غير الحكومية، والتي تهدف إلى تلبية الإحتياجات من العمال المدربين من مختلف
الفئات في خطط وبرامج التنمية الاجتماعية والإقتصادية، وكذلك توفير الفرص لأفراد
المجتمع لاكتساب مهارات وقدرات جديدة مع الإرتقاء بها وتطويرها بشكل مستمر
استجابة للإحتياجات المتغيرة والمتسارعة لسوق العمل.

2. تضع الدولة العضو في تشريعاتها تعريفا مفصلا لكل من "التوجيه المهني" و"التدريب المهني"
يتضمن بحد أدنى المحددات المشار إليها في الفقرة (أ) من هذه المادة.

المادة الثانية

نطاق التطبيق

تسري هذه الاتفاقية على كل تدريب 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

سياسات التوجيه والتدريب المهني

1. تعتمد الدولة العضو سياسات التوجيه والتدريب المهني وتضع إطاراً خاصاً بها، بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال، بحيث تصمم بشكل يمكن الشباب والبالغين من اكتساب الكفاءات المرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالتوظيف.
2. تراعي سياسات التوجيه والتدريب المهني احتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، لتلبية المتطلبات الشخصية للأفراد ولفرص العمل على المستويين الوطني والدولي.

المادة الرابعة

مبادئ التوجيه والتدريب المهني

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

1. التدريب هو وسيلة من وسائل النهوض بقدرات الشخص المهنية مع مراعاة فرص العمل، وتمكينه من الاستفادة من إمكانياته حتى يحقق لنفسه وللمجتمع أكثر ما يمكن من مزايا.
2. يجب أن يكون التوجيه والتدريب بعيداً عن كل تمييز على أساس الجنس، أو اللون، أو الدين، أو العقيدة السياسية، أو الأصل، أو الإعاقة، أو أي عنصر آخر.
3. التدريب عملية مستمرة خلال حياة الشخص تبعاً لحاجاته كفرد وكعضو في المجتمع.
4. يتطلب التدريب تعاوناً مستمراً من كل الهيئات، والأطراف المعنية بمختلف نواحيه وفق الشروط المنصوص عليها في هذه الاتفاقية.

المادة الخامسة

التخطيط للتدريب والتوجيه المهني

1. على كل دولة عضو إنشاء نظام للتوجيه والتدريب المهني من خلال إصدار تشريع خاص بذلك.
2. تعمل كل دولة عضو على أن يضمن نظام التوجيه المهني الوطني توفير معلومات شاملة تتعلق بعالم العمل والتدريب المهني للجميع دون تمييز.

3. تعمل كل دولة على أن يكون لديها شبكة من خدمات التدريب والتوجيه المهني، يحدد عددها ومراكزها ومناهجها وفقا للاحتياجات الفعلية للدولة.
4. 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 المتتالية، والمستويات المختلفة للتدريب حتى يتسنى للفرد بلوغ أعلى مستوى للتدريب بناءً على قدراته.
5. ينبغي أن تكون الطرق المؤدية الى التدريب على المهن والحرف كافية لمواجهة احتياجات كل فروع النشاط الاقتصادي في الدولة.
6. يجب أن تحدد بوضوح مسؤوليات السلطات العامة المعنية بأمور التدريب بحيث يفسح المجال للمجهود الخاص، والابتكار، وتكفل التكيف مع احتياجات مختلف فروع النشاط الاقتصادي، واحتياجات الجهات والأقاليم أو المحافظات المختلفة.
7. تتخذ كل دولة عضو الإجراءات المناسبة لتعزيز التعاون مع الدول العربية في مجال التوجيه والتدريب المهني، من خلال تبادل المعلومات والخبرات عن الطريق الثنائي أو عن طريق منظمة العمل العربية، والإعتراف 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 بخدمات التوجيه والتدريب المهني

تتخذ الدول الأعضاء التدابير الكفيلة بالنهوض بخدمات التوجيه والتدريب المهني، وعلى أن تراعي ما يلي:

1. رغبات الفرد المهنية واحتياجاته الثقافية، ومتطلبات العمل ومصالح المجتمع الاجتماعية والاقتصادية.
2. اتجاهات التطور في سوق العمل، والسياسة الاقتصادية.
3. الحالة الديمغرافية، والتغيرات المتوقعة في أساليب وطرق تنظيم العمل.
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 اثناء فترة التدريب.

7. تحديد مصادر لتمويل نشاطات التوجيه والتدريب المهني.

المادة السابعة

التدريب في مراكز التدريب

1. تتخذ التدابير التي توفر شروط عمل لائقة للأشخاص الذين يتلقون التدريب في مركز تدريب، وبحيث تكون مراكز التدريب التي يعطى فيها التدريب مسئولة عن ضمان مراعاة القواعد والمستويات التي تكفل الصحة والسلامة المهنية ووقاية المتدربين أثناء العمل.

2. يجب ألا يستهدف عمل المتدربين في مراكز التدريب ربحاً تجارياً.

3. يجب أن يتضمن التدريب في المهن التي وضعت لها مستويات وطنية للمؤهلات، امتحانات توضع لها مستويات موحدة، على قدر كبير من الضبط والسرية، تتخذ بشأنها التدابير الضرورية لضمان مراقبة مستوياتها.

4. يجب أن يعترف بالشهادات التي تمنح للناجحين في هذه الامتحانات في جميع أنحاء الدولة.

المادة الثامنة

توفير معلومات التدريب

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

المادة التاسعة

مناهج التدريب

يتم إعداد مناهج التدريب على كل مهنة بناء على تحليل منهجي، لما تشتمل عليه من معرفة نظرية ومهارة وعوامل صحة وسلامة مهنية مع مراعاة التطور والتغيرات المنتظرة فيها، وبحيث يعاد النظر دورياً في هذه المناهج.

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

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 واكسابهم مهارات 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، وعلى أن تراعي ما يلي:
1. أن يكون التدريب عمليا وواقعيا 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 جو 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.

المادة الثالثة عشر

التدريب في المنشآت

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

1. أن يراعي أصحاب العمل في إعداد وتنفيذ أنظمة التدريب في المنشآت مبدأ التشاور والتعاون مع ممثلي العمال في منشآتهم.
2. أن يضع أصحاب العمل لوائح بالإجراءات المطلوبة لمواجهة حاجاتهم من الأشخاص المدربين كما ونوعا.
3. أن تتاط مسؤوليات شؤون التدريب في المنشأة إما بإدارة خاصة بالتدريب، وإما بواحد أو أكثر من الموظفين المتفرغين تبعا لطبيعة التدريب في المنشأة ومقتضياته.

المادة الرابعة عشر

تنظيم التدريب

1. يشترط أن يكون عقد التدريب المهني مكتوبا في حالات التدريب طويل الأمد في مهنة ما 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 العمل، أو مع هيئة ما كلجنة تدريب، أو إدارة ينام بها ذلك، وفقا لما يكون أكثر تناسبا مع ظروف كل دولة.
3. في حال كان المتدرب قاصرا، يجب أن يكون الأب، أو الولي طرفا في عقد التدريب.
4. يجب أن يكون الأطراف المسؤولون عن توفير التدريب مؤهلون تماما 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 المؤسسات أو الأشخاص الذين يوفرون التدريب وتتثبت عن طريق التفتيش أو الإشراف المنتظمين من أن أهداف التدريب قد حُقت.

المادة الخامسة عشرة

بنود عقد التدريب

يراعى في عقد التدريب المهني أن يتضمن ما يلي:

1. التزاما صريحا 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 يحزره 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.

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 أكان ذلك داخل المنشأة، أو خارجها يجب أن يظل المتدربون فيما يتصل بتدريبهم تحت الإشراف العام ورقابة إدارة التدريب، أو الشخص المسؤول عن التدريب.

أحكام عامة

المادة السابعة عشر

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 الأطراف على هذه الاتفاقية، وكانت مصدقه 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 بأي 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

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 العشرون

لا يجوز أن يترتب على الانضمام الى هذه الاتفاقية الانتقال 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 الى الاتفاقية.

المادة الحادية والعشرون

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

- ج. 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.
- د. 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 الى هذه الاتفاقية أن تنسحب منها بعد مضي خمس سنوات من تاريخ نفاذها ويصبح الانسحاب نافذاً بعد مضي سنة من تاريخ إبلاغ الانسحاب الى المدير العام لمكتب العمل العربي الذي يبلغه الى 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.

* * *