



مؤتمر العمال العرب العمالي

الدورة الخمسون

بغداد، جمهورية العراق | 27 أبريل / نيسان - 4 مايو / آيار 2024



البند السابع

مناقشة ثانية - بشأن إصدار أداة معيارية حول
(الأنماط الجديدة للعمل)

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



مؤتمر العمل العربي
الخمسون

الدورة الخمسون

بغداد، جمهورية العراق | 27 أبريل / نيسان - 4 مايو / آيار 2024

مشروع اتفاقية عربية حول :

" الأنماط الجديدة للعمل " (مناقشة ثانية)



- 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 اصدار أداة معيارية حول " الأنماط الجديدة للعمل ").
- 2- تنفيذاً لقرار المؤتمر، قام مكتب العمل العربي باتخاذ الاجراءات النظامية لإصدار الأداة المعيارية من خلال طلب التشريعات السارية لدي الدول العربية والتطبيقات العملية لها، وتم اعداد تقرير حول "الانماط الجديدة للعمل" مرفق به استبيان تم ارساله الي أطراف الانتاج الثلاثة في الدول العربية لأبداء رأيها في موضوع الأداة المعيارية.
- 3- تلقي مكتب العمل العربي ردود عدد من أطراف الانتاج الثلاثة على الاستبيان وتم تكليف أحد الخبراء لإعداد مشروعي اتفاقية وتوصية حول الانماط الجديدة للعمل وتم عرضها على لجنة الخبراء القانونيين في دورتها (43) 2022.
- 4- عرض مكتب العمل العربي مشروعي الاتفاقية والتوصية على مؤتمر العمل العربي في دورته التاسعة والأربعين (القاهرة، مايو / أيار 2023) والذي أصدر القرار رقم (1736) بشأن البند الثامن " إصدار أداة معيارية حول "الأنماط الجديدة للعمل" "مناقشة أولي" تضمن إدراج مشروعي اتفاقية وتوصية على جدول اعمال المؤتمر العام في دورته القادمة للمناقشة الثانية في ضوء الملاحظات التي وردت من أطراف الانتاج.
- 5- تم ادخال ملاحظات اللجنة الفنية على مشروعي الاتفاقية والتوصية حول "الانماط الجديدة للعمل" وتم ارسال تعميم إلى أطراف الانتاج الثلاثة بتاريخ 2023/8/21 لإبداء ملاحظاتها على المشروعين.
- 6- تلقي مكتب العمل العربي عدد من ردود أطراف الانتاج الثلاثة على مشروعي الأداة المعيارية بشأن الانماط الجديدة للعمل وتم عرضهما على لجنة الخبراء القانونيين في دورتها (44) والتي عقدت خلال الفترة من 20 - 21 ديسمبر / كانون الأول 2023.

وبناء عليه تم إعداد وثيقة البند السابع والتي تضمنت:

أ : مشروع اتفاقية عربية بشأن الأنماط الجديدة للعمل "مناقشة ثانية"

ب : مشروع توصية عربية بشأن الأنماط الجديدة للعمل "مناقشة ثانية"

7- الامر معروض على المؤتمر العام المقرر للتفضل بالنظر والتوجيه بما يراه مناسباً.

فايز علي المطيري

المدير العام

مشروع اتفاقية عربية
حول " الأنماط الجديدة للعمل "
" مناقشة ثانية "

الديباجة

إن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته "
..... ، وحرصاً منه على دعم جهود الدول العربية لمواكبة المستجدات
والتغيرات 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 تعقيدا 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 الى مستويات متماثلة.
وبعد الاطلاع 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 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 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

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 الناظمة 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 ودون أي تمييز.

المادة الرابعة

الحماية الاجتماعية

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

1- أن يتمتع العاملون بالأنماط الجديدة للعمل بالحماية الاجتماعية 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 اجور العاملين في الأنماط الجديدة للعمل وطرق احتسابها وتوفير الحماية المناسبة بشأنها، وتتخذ التدابير اللازمة بما يضمن تطبيقها، بنفس مستوى الأجور التي يتمتع بها العاملين 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 وظروفهم.

المادة التاسعة

المساواة ومنع التمييز

ينبغي ان تتضمن التشريعات في كل دولة احكاما 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 أحكاما تقضي بشمول العاملين في الأنماط الجديدة للعمل بنظام تفتيش العمل والحماية المتعلقة بظروف وشروط السلامة في اماكن 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، والعاشر، 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 أقر المؤتمر اتفاقية جديدة تعدل هذه الاتفاقية تعديلا 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 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 السابعة عشرة

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

* * * *



مؤتمر العمل العربي

الدورة الخمسون

بغداد، جمهورية العراق | 27 أبريل / نيسان - 4 مايو / آيار 2024

مشروع توصية عربية حول:

" الأنماط الجديدة للعمل "

" مناقشة ثانية "



مشروع توصية عربية
حول " الأنماط الجديدة للعمل "
" مناقشة ثانية "

الديباجة

إن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته "
..... ، وحرصاً منه على دعم جهود الدول العربية لمواكبة المستجدات
والتغيرات 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 تعقيدا 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 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 الإتفاقية 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 التوصية علي علاقات العمل التي تأخذ شكلا من اشكال 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 او 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 الكترونيا 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

مؤشرات علاقة العمل

تشتمل السياسة الوطنية لكل دولة وفقا لتشريعاتها وظروفها الوطنية نهجا 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 النازمة 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 عيناً 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 لتهيئة جميع الظروف اللازمة لتوفير الحماية القانونية للعاملين، ومن ذلك:

1. تعمل كل دولة على تضمين تشريعاتها احكام تتعلق بالأنماط الجديدة للعمل وعلي 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، مع ضمان اثبات علاقة العمل بكافة طرق الإثبات.
 - مدة عقد العمل وكيفية احتسابه.
 - شروط التعاقد وعناصره من حيث وصف طبيعة العقد، الأجر، إشراف 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 أن لا 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 دول 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 لتتناسب 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. ملاءمة 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 مكافأة أو كسب يمكن أن تقدر قيمته نقدا أيا 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:

وضع مستويات لنظام الأجور وكيفية احتسابها ودوريتها وبما يتناسب مع كل نمط من الأنماط الجديدة للعمل.

- أ- أن يكون لهذه المستويات قوة قانونية ملزمة ترتب عقوبات رادعة على من يخالفها.
- ب- 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 اللازمة لضمان أن تكون ظروف تدريب العمال بالأنماط الجديدة للعمل ظرفاً 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.

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 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 إلتزامها بتشريعات العمل ومعالجة التقصير 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.

* * * *



مؤتمر العمل العربي
الخمسون

الدورة الخمسون

بغداد، جمهورية العراق | 27 أبريل / نيسان - 4 مايو / آيار 2024

مشروع تعديل

الاتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977

بشأن " التوجيه والتدريب المهني "

(مناقشة ثانية)



- 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 علي تعديل احكام الاتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977 بشأن " التوجيه والتدريب المهني " .
- 2- تنفيذاً لقرار المؤتمر، قام مكتب العمل العربي باتخاذ الاجراءات النظامية لتعديل الاتفاقية 9 بشأن " التوجيه والتدريب المهني " من خلال طلب التشريعات السارية لدي الدول العربية والتطبيقات العملية لهذة التشريعات وتم إعداد تقرير حول تعديل الاتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977 بشأن " التوجيه والتدريب المهني " مرفق به استبيان لأطراف الانتاج الثلاثة في الدول العربية لأبداء الرأي بشأنه.
- 3- تلقي مكتب العمل العربي عدد من ردود أطراف الانتاج الثلاثة على الاستبيان وتم تكليف احد الخبراء لاعداد مشروع تعديل الاتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977 بشأن " التوجيه والتدريب المهني " وتم عرضها على لجنة الخبراء القانونيين في دورتها (43) 2022 لابداء ملاحظاتها.
- 4- عرض مكتب العمل العربي مشروع تعديل الاتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977 بشأن " التوجيه والتدريب المهني " على مؤتمر العمل العربي في دورته التاسعة والأربعين (القاهرة، مايو / أيار 2023) والذي أصدر القرار رقم (1736) بشأن البند الثامن "مناقشة اولي" حول تعديل الاتفاقية رقم (9) لعام 1977 بشأن " التوجيه والتدريب المهني " تضمن ادراج مشروع الاتفاقية المشار اليها علي جدول اعمال المؤتمر العام في دورته القادمة للمناقشة الثانية في ضوء الملاحظات التي وردت من اطراف الانتاج.
- 5- قام مكتب العمل العربي بتاريخ 22 / 8 / 2022 بإرسال تعميم الي أطراف الإنتاج الثلاثة لابداء رأيهما حول مشروع تعديل الاتفاقية رقم (9) بشأن التوجيه والتدريب المهني بعد ادخال ملاحظات اللجنة الفنية المنبثقة عن دوره التاسعة والاربعين لمؤتمر العمل العربي.
- 6- تلقى مكتب العمل العربي عدد من ردود أطراف الانتاج الثلاثة على مشروع تعديل الاتفاقية رقم (9) لعام 1977 بشأن " التوجيه والتدريب المهني " وتم عرضها على لجنة

الخبراء القانونيين في دورتها (44) 2023، وبناء عليه تم اعداد وثيقة البند السابع (2)،
والتي تضمنت تعديل الاتفاقية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني.
7- الامر معروض على المؤتمر العام الموقر للتفضل بالنظر والتوجيه بما يراه مناسباً.

فايز علي المطيري

المدير العام

مشروع تعديل
الاتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977
بشأن التوجيه والتدريب المهني " مناقشة ثانية "

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 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 .

وعلا بما نصت عليه المادة الرابعة من الميثاق العربي للعمل بشأن بلوغ مستويات متماثلة 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
(.....) 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 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 المتغيرة والمتسارعة لسوق العمل، ومن ذلك التدريب أثناء العمل داخل المنشأة.

2- تضع الدولة العضو في تشريعاتها تعريفا مفصلا 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 واهداف بيئة العمل لمصلحة الجميع.
- 2- بحظر 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

سياسات التوجيه والتدريب المهني

- 1- تعتمد الدولة العضو سياسات التوجيه والتدريب المهني وتضع إطاراً خاصاً بها، بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل 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، للموائمة 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 إنشاء نظام للتوجيه والتدريب المهني من خلال إصدار الأحكام الخاصة به.
2. تعمل كل دولة عضو على اعداد نظام توجيه وتدريب مهني يتسم بالشمولية ويوفر معلومات شاملة تتعلق بالعمل والتدريب المهني للجميع دون تمييز.
3. تعمل كل دولة على أن يكون لديها شبكة من خدمات التدريب والتوجيه المهني، يحدد عددها ومراكزها ومناهجها وفقاً للاحتياجات الفعلية لسوق العمل.
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 المتتابعة، 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. يراعى التنسيق بين سياسات التوجيه والتدريب المهني وبين سياسات التعليم والتشغيل.
7. يجب أن تحدد بوضوح خطط السياسات التي تصدرها السلطات العامة المعنية بأمر التدريب بحيث يفسح المجال للمجهود الخاص، والابتكار، وتكفل التكيف مع احتياجات مختلف فروع النشاط الاقتصادي، واحتياجات الجهات المختلفة في الدولة.
8. تتخذ كل دولة عضو الإجراءات المناسبة لتعزيز التعاون مع الدول العربية الأخرى في مجال التوجيه والتدريب المهني وبالأخص من خلال تبادل المعلومات والخبرات بشكل ثنائي 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 بخدمات التوجيه والتدريب المهني

تتخذ الدول الأعضاء التدابير الكفيلة بالنهوض بخدمات التوجيه 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 الديمغرافية، 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 الباحثين عن العمل.

المادة السابعة

مراكز التدريب

- 1- تتخذ التدابير التي توفر شروط عمل لائقة 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 عمل المتدربين في مراكز التدريب ربحاً تجارياً.

- 3- يجب أن يشتمل التدريب في المهن التي وضعت 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 للناجحين في هذه الامتحانات 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، وعلى أن تكون في متناول الأشخاص والوكالات ذات الشأن لتوفير احتياجات خطط وبرامج التنمية من العمال الفنيين والمدربين.

المادة التاسعة

مناهج التدريب

يتم إعداد مناهج التدريب على كل 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 والتغيرات المنتظرة فيه.

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 واكسابهم مهارات تمكنهم من تلبية احتياجاتهم ومتطلبات سوق العمل.
- 3- تحفيز إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في برامج التوجيه والتدريب المهني واكسابهم 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 عمليا وواقعيًا 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 العمل 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 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 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 يوفرّون التدريب وتنتبث عن طريق التفتيش أو الإشراف المنتظمين من أن أهداف التدريب قد تحققت.

المادة الخامسة عشرة

بنود عقد التدريب

اولاً: 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

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 حاله تصديق إحدى الدول الأعضاء على هذه الاتفاقية، وكانت مصدقه على الاتفاقية رقم (9) لعام 1977، فإن ذلك يستتبع الإيقاف الفوري للالتزامات 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

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 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 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 الاتفاقية 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.

* * * *



مؤتمر العمل العربي العملي

الدورة الخمسون

بغداد، جمهورية العراق | 27 أبريل / نيسان - 4 مايو / آيار 2024

