

قرار رئيس جمهورية مصر العربية

رقم ٢٩٧ لسنة ١٩٩٠

بشأن الموافقة على الاتفاقية العربية رقم (٩) لعام ١٩٧٧ بشأن التوجيه والتدريب المهني والتي وافق عليها مؤتمر العمل العربي في دورته السادسة التي عقدت في الاسكندرية في مارس ١٩٧٧

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الفقرة الأولى من المادة ١٥١ من الدستور ؛

قرر :

(مادة وحيدة)

ووفق على الاتفاقية العربية رقم (٩) لعام ١٩٧٧ بشأن التوجيه والتدريب المهني والتي وافق عليها مؤتمر العمل العربي في دورته السادسة التي عقدت في الاسكندرية في مارس ١٩٧٧ ، وذلك مع التحفظ بشرط التصديق مآه

صدر برئاسة الجمهورية في ٢ ذى القعدة سنة ١٤١٠ هـ (٢٦ مايو سنة ١٩٩٠) .

حسنى مبارك

الاتفاقية العربية رقم (٩) لعام ١٩٧٧

بشأن التوجيه والتدريب المهني

ان مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته السادسة بمدينة الاسكندرية بجمهورية مصر العربية (مارس / آذار ١٩٧٧) .

ايما نأني بأن سعى الدول العربية المستمر لتحقيق الاستقرار الاجتماعي والنمو الاقتصادي لمواطنيها من خلال خطط شاملة للتنمية الاجتماعية والاقتصادية ، يتطلب تكريس كافة الإمكانيات البشرية والمادية المتوفرة في الوطن من خلال خطط رشيدة لتنمية هذه الموارد ، لتضمن تحقيق الاستفادة الكاملة من قوتها البشرية وإمكانياتها المادية المخصصة لهذا الغرض .

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 (١) لعام ١٩٦٦ بشأن مستويات العمل ، والاتفاقية العربية رقم (٤) لعام ١٩٧٥ بشأن تنقل الأيدي العاملة (معدلة) والاتفاقية العربية رقم (٥) لعام ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة .

فإن المؤتمر يقرر الموافقة على الاتفاقية الآتي نصها والتي يطلق عليها الاتفاقية العربية رقم (٩) لعام ١٩٧٧ بشأن التوجيه والتدريب المهني :

الفصل الأول

التوجيه والتدريب المهني

(المادة الأولى)

لأغراض تنفيذ هذه الاتفاقية :

١ - يقصد بالتوجيه المهني النشاطات الرسمية التي تهدف إلى إرشاد وتوجيه المجتمع بفئاته المختلفة لفرص العمل المتاحة أمام أفرادها والتي تتناسب مع مهاراتهم وميولهم

وقدراتهم النفسية والجسمانية ولتوجيههم إلى فرص التدريب المتاحة لأعدادهم للعمل المناسب لهم .

٢ - يقصد بالتدريب المهني النشاطات الرسمية وغير الرسمية التي تهدف إلى توفير احتياجات خطط أو برامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية من العمال المدربين بفئاتهم و إتاحة الفرصة أمام أفراد المجتمع لاكتساب مهارات وقدرات جديدة والرفق بها وتطويرها بصفة مستمرة وفقاً لحاجاتهم المتغيرة .

ويقصد بالنشاطات الرسمية التي تقوم بها الأجهزة الحكومية ويقصد بالنشاطات غير الرسمية النشاطات التي تقوم بها هيئات غير حكومية .

الفصل الثاني

المبادئ التي تحكم تنفيذ سياسة التوجيه والتدريب المهني

(المادة الثانية)

كفالة حرية الفرد في اختيار نشاطه التعليمي والمهني ، ضمن أهداف النمو الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع .

(المادة الثالثة)

إتاحة الفرصة أمام الفرد للحصول على التوجيه والتدريب المهني ، المناسبين له طوال فترة الإعداد لحياته العملية وبعدها .

(المادة الرابعة)

تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص في التدريب ورفع الكفاءة .

(المادة الخامسة)

التنسيق الكامل مع السياسات الأخرى التي تهدف إلى حماية وتنمية الموارد البشرية وبصفة خاصة سياسات التعليم وسياسات الاستخدام .

(المادة السادسة)

المراجعة الدورية لتلك السياسات في ضوء المتغيرات القطرية والعربية الاقتصادية منها والاجتماعية .

الفصل الثالث

سياسة التوجيه والتدريب المهني

(المادة السابعة)

يجب أن تحدد لسياسة التوجيه والتدريب المهني في كل دولة عضو ، أهدافا تتماشى مع الظروف المحلية السائدة فيها ، والظروف السائدة على المستوى العربي ، كما كان ذلك ممكنا ، وذلك بالاشتراك مع منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمل الأكثر تمثيلا .

الفصل الرابع

أهداف سياسة التوجيه والتدريب المهني

(المادة الثامنة)

تحدد الدول الأعضاء أهدافا لسياستها الخاصة بالتوجيه والتدريب المهني مع مراعاة أن تشمل تلك الأهداف ما تتضمنه المواد التالية :

(المادة التاسعة)

توفير احتياجات خطط أو برامج التنمية من العمالة الفنية والمدربة ، وتحقيق الاستفادة المثلى من الطاقات البشرية المتاحة ، وبصفة خاصة في المناطق الريفية والبدوية وذلك بتحقيق الاستفادة القصوى من الامكانيات التدريبية المتاحة ، وتحديد أولويات التدريب بالنسبة للفئات التي تمثل اختناقا في هيكل العمالة .

(المادة العاشرة)

فتح القنوات بين المراحل المختلفة للتعليم العام والتدريب المهني .

(المادة الحادية عشرة)

التأكيد على احتياجات الفرد التدريبية والمهنية، وتزويده بالقدر الكافي من المعلومات لإعطائه صورة واقعية عن الفرص التدريبية المتاحة والتي تتناسب مع قدراته وخبراته واستعداداته الفسيولوجية والنفسية في ضوء فرص العمل المتاحة والمتوقعة .

(المادة الثانية عشرة)

حماية العمالة ضد البطالة الناجمة عن نقص الطلب على مهاراتهم ، أو أي أضرار قد تعود عليهم أو على الدولة ، نتيجة نقص الطلب على مهاراتهم .

(المادة الثالثة عشرة)

معاونة العمال في تحقيق انطلاقهم الذاتي ورفع مستوى إبداعهم وتنمية روح الابتكار لديهم .

(المادة الرابعة عشرة)

العمل على تغيير نظرة المجتمع بالتقليدية والتي تقلل من شأن العمل الفني والمهني بالتالي حرية اختيار الفرد لنشاطه التعليمي والاقتصادي ، ودعم وعي المجتمع بالدور الذي يمكن أن تلعبه المرأة العربية في دفع عجلة التنمية ، وبأهمية توفير فرص تدريبية متكافئة مع أقرانها من الذكور .

الفصل الخامس

تشريعات التوجيه والتدريب المهني

(المادة الخامسة عشرة)

على كل دولة عضو القيام باتخاذ الإجراءات المناسبة لإصدار قانون خاص بشأن التوجيه والتدريب المهني ، تراعى فيه الأحكام الواردة في المواد التالية :

(المادة السادسة عشرة)

تحديد الجهاز المعنى بوضع وتطبيق سياسات التوجيه والتدريب المهني ، وتنظيم علاقاته بالأجهزة المعنية بتنمية الموارد البشرية .

(المادة السابعة عشرة)

تحديد مصادر ثابتة لتمويل نشاطات التوجيه والتدريب المهني وضمان مساهمة المؤسسات الاقتصادية الكبيرة والمتوسطة في تمويل تلك النشاطات .

(المادة الثامنة عشرة)

تحديد الشروط التي تحكم وتنظم برامج التدريب التي تتم في مواقع وبصفة خاصة فيما يتعلق بشروط الالتحاق بتلك البرامج ، والشروط الواجب توفرها في مواقع العمل التي سيجرى فيها التدريب .

(المادة التاسعة عشرة)

كفالة تكافؤ فرص التوجيه والتدريب المهني بين الفئات المختلفة للمجتمع وإتاحة الفرصة لحصول الوافدين للعمل من دول عربية أخرى ، على فرص تدريبية متنافسة مع فرص عمال القطر الأصليين .

(المادة العشرون)

ضمان حصول العمال على اجازات تدريبية مدفوعة الأجر تتناسب مع احتياجاتهم التدريبية ، وبما لا يضر بإنتاج المؤسسات أو الأجهزة التي يعملون فيها .

(المادة الحادية والعشرون)

تشجيع إقبال الأفراد على برامج التوجيه والتدريب المهني ، بتقديم الحوافز المادية والمعنوية .

(المادة الثانية والعشرون)

ضمان حق المتدربين في التأمين الاجتماعي أثناء فترة التدريب .

(المادة الثالثة والعشرون)

ضمان عدم المساس بأية حقوق ، أو مزايا يحصل عليها المستفيدين من برامج التوجيه والتدريب المهني ، بموجب اتفاقيات أو عقود جماعية .

(المادة الرابعة والعشرون)

تتخذ كل دولة عضو الإجراءات التنظيمية الكفيلة بضمان فاعلية تطبيق أحكام القانون المشار إليه في المادة الخامسة عشرة من هذه الاتفاقية .

الفصل السادس

التعاون العربي

(المادة الخامسة والعشرون)

تعمل كل دولة عضو على تحقيق التكامل العربي في مجال سياسات التوجيه والتدريب المهني .

(المادة السادسة والعشرون)

تعمل كل دولة عضو على تبادل المعلومات حول سياسات التوجيه والتدريب المهني عن الطريق الثنائي ، وعن طريق منظمة العمل العربية .

(المادة السابعة والعشرون)

تتخذ كل دولة عضو الإجراءات المناسبة لتحقيق الاستفادة القصوى من إمكانيات التدريب المتاحة في الدول العربية بما في ذلك تشجيع إقامة دورات تدريبية مشتركة مع الدول العربية الأخرى .

(المادة الثامنة والعشرون)

تقوم كل دولة عضو بحصر للمهن والتخصصات ومستويات المهارة على المستوى القطري بما يساعد على توحيد مستويات التدريب والمسميات الفنية .

(المادة التاسعة والعشرون)

تعمل كل دولة على توحيد المصطلحات الفنية المستخدمة في مجال التوجيه والتدريب المهني على المستوى القطري .

(المادة الثلاثون)

توافق كل دولة عضو منظمة العمل العربية بنتائج جهودها في مجال تنفيذ المواد الثلاث السابقة ، لتمكينها من استكمال جهودها في مجال توحيد المستوى العربي ، وفي مجال تيسير تنقل الأيدي العاملة بين الدول العربية .

(المادة الحادية والثلاثون)

تخصص كل دولة عضو جزءا من برامج التعاون الفني بها لمعاونة الدول الصديقة الواغية في ذلك ، في مجال إعداد وتنمية قوتها البشرية .

الفصل السابع

أحكام عامة

(المادة الثانية والثلاثون)

تعتبر الأحكام المنصوص عليها في هذه الاتفاقية حدا أدنى لما يجب أن يوفره التشريع للعمل ، ولا يجوز أن يترتب على التصديق عليها ، الانتقاص من أية حقوق أو مزايا مقررة بموجب اتفاقية عربية نافذة ينص عليها التشريع أو الاتفاقات الجماعية أو العرف أو الأحكام القضائية المعمول بها أو المطبقة في أي دولة من الدول العربية المصدقة على هذه الاتفاقية .

(المادة الثالثة والثلاثون)

يصدق على هذه الاتفاقية من الدول العربية طبقا لنظمها القانونية ، وتودع وثائق التصديق لدى المدير العام لمكتب العمل العربي الذي يعد محضرا بإيداع وثيقة تصديق كل دولة ، ويبلغه إلى الدول العربية الأخرى .

(المادة الرابعة والثلاثون)

تصبح هذه الاتفاقية ملزمة لكل دولة من الدول العربية ، بمجرد تصديقها عليها وتصبح نافذة بعد شهر من إيداع وثائق تصديق ثلاث من الدول العربية .

وتسرى على الدول العربية الأخرى التي تنضم إليها مستقبلا بعد مرور شهر من تاريخ إيداع وثيقة التصديق .

(المادة الخامسة والثلاثون)

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

(المادة السادسة والثلاثون)

١ - إذا أقر مؤتمر العمل العربي اتفاقية جديدة معدلة لهذه الاتفاقية كليا أو جزئيا - وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على غير ذلك - فإن تصديق إحدى الدول الأطراف على الاتفاقية الجديدة يوجب نفاذها ويستتبع الايقاف الفوري لالتزاماتها السابقة الواردة في هذه الاتفاقية .

٢ - تظل هذه الاتفاقية نافذة بالنسبة للدول الأطراف التي لم تصدق على الاتفاقية الجديدة .

٣ - إلى أن تصبح الاتفاقية الجديدة نافذة ، وقف قبول تصديق الدول الأعضاء على هذه الاتفاقية .

(المادة السابعة والثلاثون)

لكل دولة مصدقة على هذه الاتفاقية ، أن تسحب منها بعد مضي خمس سنوات من تاريخ نفاذها ويصبح الانسحاب نافذا بعد مضي سنة من تاريخ إبلاغ الانسحاب إلى المدير العام لمكتب العمل العربي الذي يبلغه إلى الدول المصدقة على هذه الاتفاقية .

ولا يؤثر الانسحاب على نفاذ الاتفاقية بالنسبة لباقي الدول المنضمة .

وزارة الخارجية

قرار رقم ٨٢ لسنة ١٩٩٠

نائب رئيس الوزراء ووزير الخارجية

بعد الاطلاع على قرار السيد رئيس الجمهورية رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٩٠ والصادر بتاريخ ١٩٩٠/٥/٢٦ بشأن الموافقة على الاتفاقية العربية رقم (٩) لعام ١٩٧٧ بشأن التوجيه والتدريب المهني والتي وافق عليها مؤتمر العمل العربي في دورته السادسة التي عقدت في الاسكندرية في مارس ١٩٧٧ ؛

وعلى تصديق السيد رئيس الجمهورية بتاريخ ١٩٩٠/٥/٢٩ ؛

قرر :

(مادة وحيدة)

تنشر في الجريدة الرسمية الاتفاقية العربية رقم (٩) لعام ١٩٧٧ بشأن التوجيه والتدريب المهني والتي وافق عليها مؤتمر العمل العربي في دورته السادسة التي عقدت في الاسكندرية في مارس ١٩٧٧

يعمل بها اعتباراً من ١٩٩٠/٨/٥

صدر بتاريخ ١٨/٩/١٩٩٠

نائب رئيس الوزراء ووزير الخارجية

د . احمد عصمت عبد المجيد