



منظمة العمل العربية  
البعثة الدائمة لمنظمة العمل العربية  
**جنيف**

تقرير عن نتائج أعمال  
**الدورة (102) لمؤتمر العمل الدولي**

(جنيف، 5 - 20 يونيو / حزيران 2013)

- القسم الأول: نتائج أعمال المجموعة العربية المشاركة في المؤتمر.

- القسم الثاني: نتائج أعمال الدورة (102) لمؤتمر العمل الدولي

## المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الموضوع</u>
4	* تقديم من المدير العام لمنظمة العمل العربية
6	<b>القسم الأول : نتائج أعمال المجموعة العربية المشاركة في الدورة (102) لمؤتمر العمل الدولي :</b>
7	1- الاجتماع التنسيقي للمجموعة العربية
14	2- الاجتماع التنسيقي السنوي بين منظمة العمل العربية ومجلس السفراء العرب المعتمدين بجنيف.
17	3- اجتماع لجنة التنسيق العربية
19	4- اجتماع لجنة الصياغة لإعداد ملاحظات المجموعة العربية على تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي حول أوضاع العمال العرب في فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى
20	5- الملتقى الدولي للتضامن مع عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى.
24	<b>القسم الثاني : نتائج أعمال الدورة (102) لمؤتمر العمل الدولي :</b>
30	(1) تنظيم وافتتاح أعمال المؤتمر:
33	(2) البند الأول: تقارير مجلس الإدارة والمدير العام
41	(3) البند الثاني: مشروع البرنامج والموازنة 2014 – 2015 ومسائل أخرى
46	(4) البند الثالث: تطبيق الاتفاقيات والتوصيات
50	(5) البند الرابع: التشغيل والحماية الاجتماعية في ظل السياق الديمغرافي الجديد
55	(6) البند الخامس: التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء
60	(7) البند السادس المناقشة المتكررة حول الهدف الاستراتيجي المتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل
64	(8) المرفقات

## **المرفقات**

### **مرفق رقم 1**

- كلمة معالي السيد/ أحمد محمد لقمان المدير العام لمنظمة العمل العربية في الجلسة العامة للمؤتمر.
- كلمة معالي السيد / أحمد محمد لقمان فى الملتقى التضامنى مع عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى.

### **مرفق رقم 2**

- ملاحظات المجموعة العربية على تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي حول أوضاع العمال العرب في فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى.

### **مرفق رقم 3**

- استنتاجات لجنة العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد

### **مرفق رقم 4**

- استنتاجات لجنة الحوار الاجتماعي

### **مرفق رقم 5**

- استنتاجات لجنة التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء

## تقديم:

في إطار تعزيز التنسيق والتعاون بين الوفود العربية الثلاثية التكوين المشاركة في الدورة 102 لمؤتمر العمل الدولي لعام 2013 (جنيف، 5 يونيو/ حزيران 2013) في مختلف قضايا العمل والعمال في المنطقة العربية بهدف تسهيل وتفعيل دورها في إطار رؤية عربية توافقية حول الموضوعات المطروحة للنقاش خلال هذه الدورة وذلك من أجل تحقيق المزيد من المكاسب للمنطقة وفق تطلعاتها ومصالحها وأحتياجاتها في مجالات العمل والعمال في المرحلة القادمة، فإنه يسعدنا أن نضع أمام أطراف الإنتاج الثلاثة والجهات العربية ذات العلاقة بقضايا العمل والعمال والتنمية في الوطن العربي تقريراً عن اجتماعات وأنشطة المجموعة العربية على هامش أعمال الدورة الحالية لمؤتمر العمل الدولي وكذلك أبرز النتائج الصادرة عن هذه الدورة.

وقد تم في وقت مبكر اتخاذ الترتيبات والإجراءات التنظيمية واللوجستية المناسبة لإنجاح اجتماعات للمجموعة العربية مع تزويد الوفود بمجموعة من الوثائق التي أعدتها منظمة العمل العربية حول أنشطة المجموعة العربية وكذلك فعاليات وموضوعات الدورة 102 لمؤتمر العمل الدولي لعام 2013 و تولت المنظمة الأمانة الفنية للمجموعة العربية.

ويكون هذا التقرير من قسمين:

### القسم الأول:

يتضمن القسم الأول عرض تفصيلي عن اجتماعات وأنشطة المجموعة العربية على هامش أعمال الدورة 102 لمؤتمر العمل الدولي لعام 2013 وأبرز النتائج التي تم التوصل إليها والتي تعبّر عن المواقف العربية المشتركة بشأن الموضوعات المطروحة على جدول الأعمال والتي تدخل ضمن اهتمامات المنطقة العربية مع التركيز على اجتماع لجنة الصياغة المنتسبة عن المجموعة العربية والتي توصلت إلى وضع الصيغة النهائية للاحظات المجموعة حول تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي بشأن "وضع العمل في الأراضي العربية المحتلة"، المقدم لهذه الدورة للمؤتمر، حيث تم ترجمة هذه الملاحظات إلى اللغة الإنجليزية وإرسالها إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، إضافة إلى فعاليات الملتقى الدولي للتضامن مع عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى الذي تعقده منظمة العمل العربية في كل دورة من دورات مؤتمر العمل الدولي.

أيضاً يستعرض هذا القسم نتائج الاجتماع التنسيقي السنوي بين منظمة العمل العربية ومجلس السفراء العرب المعتمدين بجنيف وكذلك الاجتماعات التي تحرص المنظمة على عقدها مع الوفود العربية والإقليمية والدولية بهدف المزيد من التنسيق ودعم التعاون معها.

## القسم الثاني:

يتضمن القسم الثاني ملخص عن أهم الفعاليات التي شهدتها الدورة 102 لمؤتمر العمل الدولي لعام 2013 وأبرز النتائج الصادرة عنها. بناء على قرار الدورة (317) لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي (مارس / آذار 2013) شهد هذا المؤتمر تطبيق بعض الخيارات بشكل تجريبي.

تميزت هذه الدورة ببنيل المملكة الأردنية الهاشمية ثقة المؤتمر لرئاستها إضافة إلى حصول جمهورية السودان على منصب رئيس لجنة التنمية المستدامة والوظائف الخضراء.

كذلك حضور عدد من كبار الشخصيات كضيف شرف وألقوا كلمة أمام الوفود في الجلسات الخاصة التي عقدت لهذا الغرض.

كذلك تم عقد عدد من الحلقات النقاشية وقمة عالم العمل بمشاركة خبراء أكاديميين ومتخصصين في مجالات العمل والعمال إضافة إلى رئيس فريق أصحاب العمل والأمينة العامة للكنفرالية القابية الدولية.

وتم مناقشة العديد من الموضوعات الهامة خلال هذه الدورة، ومن أبرز هذه الموضوعات مشروع البرنامج والموازنة لمنظمة العمل الدولية 2014 – 2015 ومتابعة تطبيق معايير العمل الدولية والعمالة والحماية الاجتماعية في السياق демографي الجديد والحوار الاجتماعي والتنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء.

ونغتنم هذه المناسبة لنعرب عن الشكر والتقدير إلى جميع الوفود العربية المشاركة في أعمال الدورة 102 لمؤتمر العمل الدولي لعام 2013 لما بذلوه من جهود لدعم مطالب واحتياجات المنطقة العربية لتحقيق أهداف التنمية الشاملة وذلك من خلال تنسيق المواقف ضمن المجموعة العربية وكذلك ضمن الفرق والمجموعات الإقليمية التي يشاركون فيها بالإضافة إلى مشاركتهم المكثفة والفعالة في مختلف لجان المؤتمر.

أحمد محمد لقمان  
المدير العام لمنظمة العمل العربية

## القسم الأول

نتائج أعمال المجموعة العربية

المشاركة في المؤتمر

**الاجتماع التسيقي للمجموعة العربية  
الدورة 102 لمؤتمر العمل الدولي لعام 2013  
جنيف 4 يونيو/ حزيران 2013**

وقد الإجراءات الخاصة بتنظيم مؤتمر العمل الدولي يخصص اليوم الذي يسبق حفل الافتتاح لعقد اجتماعات الفرق الثلاثة (حكومات – أصحاب عمل – عمال) واجتماعات المجموعات الإقليمية ومنها المجموعة العربية . وفي هذا الإطار وبناء على قرار الدورة 40 لمؤتمر العمل العربي (الجزائر – أبريل/ نيسان 2013) المتعلق بمذكرة المدير العام لمكتب العمل العربي حول الدورة 102 لمؤتمر العمل الدولي لعام 2013 (جنيف 5 – 20 يونيو/ حزيران 2013) عقدت منظمة العمل العربية الاجتماع التسيقي للمجموعة العربية بأطراف الإنتاج الثلاثة المشاركين في الدورة الحالية لمؤتمر العمل الدولي وذلك يوم **الثلاثاء الموافق 4 يونيو/ حزيران 2013** بمقر منظمة العمل الدولية بجنيف بهدف دعم التسييق بين الوفود العربية وتحديد رؤية عربية واضحة بشأن الموضوعات المطروحة على جدول أعمال المؤتمر وفق تطلعات واحتياجات المنطقة العربية.

وكما جرت العادة ترأس معايي السيد الطيب لوح وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بالجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية باعتباره رئيس الدورة 40 لمؤتمر العمل العربي لعام 2013 وحضور نحو 170 شخصاً أعضاء الوفود العربية بالإضافة إلى وفد منظمة العمل العربية برئاسة معايي المدير العام السيد أحمد محمد لقمان.

وتضمن جدول أعمال الاجتماع الموضوعات التالية:

**البند الأول: المسائل الإجرائية**

- رئاسة المجموعة العربية .
- تشكيل اللجان :
  - 1 لجنة الصياغة
  - 2 لجنة التسييق .
- 3 اللجان الثلاثة المنبثقة عن المجموعة العربية.

**البند الثاني:** - رئاسة الدورة ( 102 ) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2013 والمناصب الأخرى المنبثقة عن المؤتمر.

**البند الثالث:** ضيوف شرف الدورة (102) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2013.

**البند الرابع:** متابعة تنفيذ قراري مؤتمر العمل الدولي لعامي 1974 ، 1980

(أ) بشأن إدانة السلطات الإسرائيلية لممارساتها التعسفية والعنصرية وانتهاكها للحريات والحقوق النقابية، وكذلك أثار الاستيطان الإسرائيلي على أوضاع العمال العرب في فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى.

(ب) تنظيم الملتقى الدولي للتضامن مع عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية

المحتلة الأخرى على هامش أعمال الدورة (102) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2013.

**البند الخامس:** التوسع في استخدام اللغة العربية في أنشطة منظمة العمل الدولية.

**البند السادس:** التعاون الفني والتقني لمنظمة العمل الدولية :

- التعاون الفني لصالح الدول العربية .

- البرنامج المعزز للتعاون التقني لصالح الأراضي العربية المحتلة .

**البند السابع:** الموقف من التصديق على تعديل 1986 لدستور منظمة العمل الدولية بشأن توسيع التمثيل الأفريقي بمجلس إدارة مكتب العمل الدولي.

**البند الثامن:** تحركات المجموعة العربية .

**البند التاسع:** معلومات أساسية عن موضوعات وبنود جدول أعمال الدورة (102) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2013.

**البند العاشر:** ما يستجد من أعمال.

تم تزويد المشاركين في الاجتماع بالوثائق التي أعدتها منظمة العمل العربية في إطار الإعداد والتحضير للدورة 102 لمؤتمر العمل الدولي لعام 2013 وهي:

- تقرير من جزئين: يتناول الجزء الأول اجتماعات وأنشطة المجموعة العربية والموضوعات التي تدخل ضمن اهتماماتها ويتضمن الجزء الثاني معلومات أساسية عن سير أعمال الدورة 102 لمؤتمر العمل الدولي لعام 2013 وملخص للتقارير المطروحة للنقاش.

- تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي بشأن المستوطنات الإسرائيلية وأثارها الاقتصادية والاجتماعية على أصحاب الأعمال والعمال في فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى في الجولان السوري وفي جنوب لبنان (باللغات العربية والفرنسية والإنجليزية والإسبانية)

- مشروع ملاحظات المجموعة العربية حول تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي للمؤتمر بشأن وضع عمل الأرضي العربية المحتلة.

- دليل إرشادي للدورة 102 لمؤتمر العمل الدولي لعام 2013.

- دليل لمدينة جنيف

- قائمة بأسماء ممثلي منظمة العمل العربية في اللجان الفنية للمؤتمر وللجان المنبثقة عن المجموعة العربية.

افتتح معالي السيد الطيب لوح وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بالجزائر أعمال الاجتماع بكلمة رحب فيها بالمشاركين وأعرب عن الشكر والتقدير إلى منظمة العمل العربية على حرصها على عقد هذا الاجتماع السنوي الهام الذي يأتي تمهيداً لانطلاق أشغال الدورة 102 لمؤتمر العمل الدولي لعام 2013 بهدف تنسيق مواقف المجموعة العربية حول أهم الموضوعات المطروحة للنقاش والتي تدخل ضمن اهتمامات المنطقة العربية بالإضافة إلى الإحاطة بمحريات وسير أعمال المؤتمر. كما أكد معاليه على ضرورة تكثيف التواجد العربي

في مختلف اللجان المنبثقة عن المؤتمر والمشاركة الفعالة للدفاع على المصالح العربية مع التركيز على لجنة المعايير.

ثم تناول معالي السيد أحمد محمد لقمان المدير العام لمنظمة العمل العربية الكلمة حيث رحب بالمشاركين وبسعادة السفير محمد الخمليشي – رئيس البعثة الدائمة لجامعة الدول العربية بجنيف وعبر عن الشكر لحضوره لأول مرة الاجتماع التنسيري للمجموعة العربية. وعرض معالي المدير العام تفاصيل الموضوعات المطروحة على جدول أعمال هذا الاجتماع مع توضيح المواقف العربية في هذا الشأن، ثم قدم المعلومات المتوفرة بشأن ضيوف الشرف وتشكيل هيئة مكتب الدورة 102 لمؤتمر العمل الدولي لعام 2013 ورؤساء لجان المؤتمر حيث أعرب عن ارتياحه وعن تهانيه لتشريف المملكة الأردنية الهاشمية برئاسته هذه الدورة وكذلك لاختيار السودان لرئاسة لجنة التنمية المستدامة.

كذلك استعرض معاليه الترتيبات والإجراءات التي اتخذتها منظمة العمل العربية بالتنسيق مع وزارة العمل بفلسطين بشأن الملتقى الدولي للتضامن مع عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة ومعرض الصور المصاحب للملتقى وذلك يوم الأربعاء الموافق 12 يونيو / حزيران 2013 الساعة السادسة والنصف مساء في القاعة رقم (19) بقصر الأمم. أيضاً تعرض معالي المدير العام إلى فعاليات الاجتماع الدوري بين منظمة العمل العربية ومجلس السفراء العرب المعتمدين بجنيف والذي عقد يوم الثلاثاء الموافق 4 يونيو / حزيران 2013 الساعة 11 صباحاً بقصر الأمم.

#### هيئة مكتب المؤتمر:

- رئيس الدورة: معالي الدكتور نضال القطايني - وزير العمل والنقل / الأردن
- نائب الرئيس عن الحكومات: السيد/ بولوسكاوس (ليتوانيا)
- نائب الرئيس عن أصحاب العمل: السيد/ رحمن ماشودور (بنجلاديش)
- نائب الرئيس عن العمال: السيدة/ فميليا (الدومينican)

#### ضيوف الشرف: تأكيد حضور كل من:

- فخامة الرئيسة الدكتورة جويس باندا - رئيسة ملاوي
- السيدة/ نكوسازانا دلاميني - رئيسة مفوضية الاتحاد الإفريقي
- السيد/ هيرمان فان رومبي - رئيس المجلس الأوروبي

#### لجان المؤتمر:

- اللجنة المالية: المكسيك
- لجنة المعايير: الأرجنتين
- التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء: السودان
- العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد: زيمبابوي
- الحوار الاجتماعي: بلجيكا.

## قمة عالم العمل أو الورشة النقاشية / يوم الإثنين 17 يونيو 2013

### المتحدثون:

- الأمين التنفيذي للجنة الاقتصادية للأمم المتحدة لإفريقيا
- الأمينة العام للكنفرالية النقابية الدولية
- رئيس فريق أصحاب العمل
- أستاذ اقتصاد في جامعة أنفرس ببلجيكا

تشكيل اللجان المنبثقة عن المجموعة العربية:

### 1- لجنة التنسيق

ت تكون هذه اللجنة من 6 أعضاء عن كل فريق وتبقي مفتوحة لمن يرغب في ذلك وتشكلت على النحو التالي:

- الحكومات: فلسطين - الجزائر - مصر - السعودية - تونس - المغرب
- أصحاب العمل: د. لمى سلمان (السعودية) - د. عبد الستار عشرة (مصر) - محفوظ مقاطلي (الجزائر) - منير البساط (لبنان) - خليفة مطر (الإمارات) - محمد العامر (البحرين).
- عمال: رجب معتوق (الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب) - بطرس سعاده (لبنان) - ناصر بوحيد (السعودية) - محمد الحسيني (الكويت) - جمعة بن خليل (البحرين) جمال دسوقي (مصر)

تعقد اللجنة اجتماعها يوم الإثنين الموافق 10 يونيو / حزيران 2013 الساعة الثانية بعد الظهر في القاعة رقم (11) بقصر الأمم.

### 2- لجنة الصياغة:

ت تكون هذه اللجنة من 8 أعضاء (4 عن الحكومات - 2 عن أصحاب العمل - 2 عن العمال) وتشكلت على النحو التالي:

- الحكومات: فلسطين - عمان - الجزائر - ليبيا
- أصحاب العمل: د. الفاتح عباس القرشي (السودان) - السيدة ياسمينة طيبة (الجزائر)
- عمال: صالح عجافي (الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب) - مجدي البدوي (مصر) - محمد سعد الدين المغربي (السعودية)

وتجتمع لجنة الصياغة يوم الخميس الموافق 6 يونيو / حزيران 2013 الساعة العاشرة صباحاً بمكتب البعثة الدائمة لمنظمة العمل العربية بجنيف (44 شارع لوزان)

### 3- الفرق الثلاثية للجان الفنية:

ت تكون الفرق من 3 أعضاء (عضو عن كل فريق)

### 1-3 لجنة تطبيق المعايير

- حكومات: د. علي نصيري (اليمن)  
 - أصحاب العمل: د. لمى سلمان (السعودية)  
 - عمال: نرمين الشريف (ليبيا)

### 2-3 لجنة العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد

- حكومات: نبيل سمعان (لبنان)  
 - أصحاب العمل: عثمان الشريف (البحرين)  
 - عمال: عبد الفتاح ابراهيم (مصر)

### 3-3 لجنة التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء

- حكومات: د. نبيل الصهيبي (اليمن)  
 - أصحاب العمل: د. عبد الستار عشرة (مصر)  
 - عمال: حسن قرابصة (فلسطين)

### 4-3 لجنة المناقشة المتكررة / الحوار الاجتماعي

- حكومات: فاطمة عمر (مصر)  
 - أصحاب العمل: أحمد علي أحمد (السودان)  
 - عمال: قدوس حاجة (الجزائر)

وتوصل المشاركون في الاجتماع إلى التوصيات التالية:

1- تثمين جهود منظمة العمل العربية في إعداد الوثائق الخاصة باجتماعات المجموعة العربية واتخاذ الترتيبات والإجراءات المناسبة لتسهيل وتفعيل مشاركة الوفود العربية في الدورة 102 لمؤتمر العمل الدولي لعام 2013 في إطار التنسيق والتواافق العربي وفق تطلعات واحتياجات المنطقة العربية.

2- الشكر والتقدير إلى منظمة العمل العربية على جهودها والترتيبات والإجراءات التنظيمية واللوجستية التي اتخذتها بالتنسيق مع الجانب الفلسطيني لعقد الملتقى الدولي للتضامن مع عمال وشعب فلسطين وتوفير مقومات إنجاح هذا الملتقى الهام وتحقيق الأهداف المرجوة منه.

3- التأكيد على ضرورة تواجد الوفود العربية بشكل مكثف ومستمر في لجنة تطبيق المعايير والمطالبة بإدخال بعض الإصلاحات على سير أعمالها وبوجه خاص على نمط تعيين الخبراء القانونيين في هذه اللجنة الهامة وتوضيح القواعد التي يتم على أساسها تحديد قائمة الدول المطالبة بالرد أمام هذه اللجنة مع احترام الآجال لإبلاغ الدول المعنية 15 يوما على الأقل قبل انعقاد اللجنة.

4- الترحيب باقتراح معايير المدير العام لمنظمة العمل العربية أن تبني المجموعة العربية إقامة منتدى عربي يضم أطراف الإنتاج الثلاثة و مختلف الجهات ذات العلاقة بالتنمية بهدف التوصل إلى رؤية عربية مشتركة حول مسيرة و مستلزمات وأولويات التنمية المستدامة في الوطن العربي لما بعد عام 2015.

5- حث الدول العربية التي لم تصادر بعد على التعديل 1986 على دستور منظمة العمل الدولية الإسراع في اتخاذ الإجراءات المناسبة للتصديق عليه من أجل تحسين مجلس إدارة مكتب العمل الدولي وتوسيع التمثيل العربي والإفريقي في المجلس.

6- الشكر والتقدير إلى منظمة العمل الدولية لاستجابتها لبعض المطالب العربية من خلال التزامها بترجمة عدد من الإصدارات الحديثة إلى اللغة العربية بالتنسيق مع منظمة العمل العربية.

7- دعوة الوفود العربية والبعثات الدائمة للدول العربية بجنيف إلى بذل المزيد من الجهد لإنجاح الملتقى الدولي للتضامن مع عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى وتأمين الحضور المكثف من مختلف القارات في العالم.

8- التأكيد على ضرورة إحياء الدعوة لعقد مؤتمر دولي للمانحين لدعم وتمويل الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية وضمان استدامته كأداة مميزة لمعالجة مشكلات الفقر والبطالة في فلسطين.

9- اختيار المتحدثين في الملتقى التضامني من غير العرب ومن مناطق مختلفة من العالم وذلك على النحو التالي:

- ممثل عن الحكومات يتم اختياره من قبل سعادة السفير إبراهيم خريشه - سفير فلسطين بجنيف

- ممثل عن فريق أصحاب العمل يتم اختياره من قبل السيد خليفة خميس مطر ( أصحاب عمل / الإمارات )

- ممثل عن فريق العمال يتم اختياره من قبل السيدة قدوس حاجة ( عمال / الجزائر )

10- تأمين تغطية إعلامية واسعة للملتقى التضامني.



مؤتمر العمل الدولي  
**الدورة (102) يونيو - حزيران 2013**

منظمة العمل العربية

ممثلو منظمة العمل العربية  
فى اللجان الفنية للمؤتمر وفى لجان التنسيق العربية

**أ- لجان المؤتمر**

1- لجنة المالية (البند الثاني)  
السيد/ رضا قيسومة

2- لجنة تطبيق المعايير (البند الثالث)  
السيد/ إسلام سناء

3- لجنة المناقشة المتكررة حول الهدف الاستراتيجي  
السيد/ إسلام سناء

4- لجنة العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد  
الأنسة دينا سعيد

5- لجنة التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء  
السيد/ رضا قيسومة

**ب- لجان التنسيق العربية**

1- لجنة التنسيق  
السيد/ رضا قيسومة

2- لجنة الصياغة  
السيد/ رضا قيسومة

3- الإعداد للملتقى الدولي للتضامن مع عمال وشعب فلسطين  
السيد رضا قيسومة  
الأنسة دينا سعيد  
السيدة زهيرة قصبو

المنسق العام: السيد رضا قيسومة 0798841839

**2- الاجتماع التنسية**  
**بين منظمة العمل العربية ومجلس السفراء العرب المعتمدين بجنيف**  
**جنيف 2013/06/04**

عقدت منظمة العمل العربية الاجتماع التشاوري والتنسيقي السنوي بين المنظمة ومجلس السفراء العرب المعتمدين بجنيف برئاسة معالي السيد/ أحمد محمد لقمان المدير العام لمنظمة العمل العربية، وذلك في تمام الساعة 11 صباحا يوم الثلاثاء الموافق 2013/06/04 في قصر الأمم، بجنيف وبحضور سعادة السفير/ محمد الخمليشي المندوب الدائم لجامعة الدول العربية بجنيف وعدد من السفراء العرب وممثل البعثات العربية بجنيف.

(مرفق كشف بأسماء السادة الحضور)

افتتح معالي السيد/ أحمد محمد لقمان المدير العام لمنظمة العمل العربية الاجتماع بكلمة رحب فيها بالسادة الحضور وأوضح أن المنظمة قد دأبت على عقد هذا الاجتماع قبيل انعقاد دورة مؤتمر العمل الدولي لدعم التنسيق والتشاور فيما بين ممثلي الدول العربية حول الموضوعات المطروحة على جدول أعمال المؤتمر والتي تدخل ضمن اهتمامات وأولويات المنطقة العربية، ووضعهم في الصورة بتفاصيل الدورة 102 لمنظمة العمل الدولية. وكذلك عرض الأنشطة والفعاليات التي تنظمها المنظمة باسم المجموعة العربية.

واستعرض بنود جدول أعمال الاجتماع على النحو التالي:

- 1- اجتماع الوفد العربي مع السيد / جي رايدر - المدير العام لمكتب العمل الدولي (جنيف ، نوفمبر - تشرين الثاني 2012 )
- 2- الاجتماع التنسقي الاول للمجموعة العربية (جنيف 2013/6/4) الساعة السادسة مساء بقاعة مجلس ادارة مكتب العمل الدولي.
- 3- الملتقى الدولي للتضامن مع عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة .
- 4- دعم الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية .

أعرب سعادة السفير/ محمد الخمليشي المندوب الدائم لجامعة الدول العربية بجنيف عن أهمية عقد مثل هذه الاجتماعات وعن تقديره للمنظمة على الجهود المبذولة لتفعيل مشاركة الوفود العربية وتوحيد مواقفها في مؤتمر العمل الدولي.

ثم تناول الكلمة معالي السيد/ أحمد محمد لقمان حيث قدم إيضاحات وافية حول نتائج الاجتماع الذي تم بين الوفد العربي والمدير العام لمكتب العمل الدولي ووجهة نظر المجموعة العربية بهدف توثيق التعاون مع منظمة العمل الدولية في نطاق أولويات واهتمامات المنطقة العربية والخطوات العملية التي تم تنفيذها حتى الآن وأهمية تعزيز

برامج التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية لصالح البلدان العربية وخاصة في ظل الظروف التي تمر بها المنطقة مع التأكيد على أهمية مشاركة ممثلي الدول العربية وإبداء آرائهم عند مناقشة بند الميزانية 2014 / 2015 وذلك لزيادة حصة المنطقة العربية خاصة في ظل الاحتياجات الملحة.

كما قدم معاليه شرح لبند جدول أعمال المؤتمر ومن بينها تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية "نحو مئوية منظمة العمل الدولية الحقائق والتعدد والالتزام الثلاثي" والمبادرات السبعة التي قدمها للأفيف الجديدة وأوضح أنه من المستحسن إضافة مبادرة حول التوازن بين التنمية الاقتصادية والاجتماعية لأهمية ذلك الموضوع للمنطقة العربية ولدول العالم النامية.

كما أعرب عن أمله في أن تتولى منظمة العمل الدولية إحياء فكرة عقد مؤتمر دولي للمانحين لدعم الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية.

وبين التحضيرات الخاصة بملتقى التضامن مع عمال وشعب فلسطين والذي سيعقد يوم الأربعاء الموافق 12/06/2013، وأهمية مشاركة كافة الحضور لدعم القضية الفلسطينية.

كما أشار معاليه إلى أن الدورة (102) لمؤتمر العمل الدولي ستكون تميزة بالمشاركة العربية الفعالة برئاسة معالي السيد/ نضال القطاين وزير العمل بالمملكة الأردنية الهاشمية لأعمال المؤتمر وترأس السودان الشقيق للجنة التنمية المستدامة.

وقد أعرب سعادة السفير إبراهيم خريشه سفير فلسطين عن شكره للسيد/ أحمد محمد لقمان على دوره المتميز في البحث عن سبل الدعم الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية وركز على أهمية المشاركة في الملتقى الدولي للتضامن مع عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة.

وبعد مناقشة مستفيضة لبند جدول أعمال الاجتماع، يمكن أن نذكر أهم النتائج على النحو التالي:

- أهمية طرح موضوع تعزيز برامج التعاون الفني المقدمة من منظمة العمل الدولية للمنطقة العربية عند مناقشة بند الميزانية.
- دعوة منظمة العمل الدولية إلى إحياء موضوع عقد مؤتمر دولي للمانحين لدعم الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية.
- تقديم الشكر والتقدير إلى منظمة العمل العربية على الوثائق القيمة التي أعدتها المنظمة لتسهيل عمل الوفود العربية وتنسيق مواقفها حول مختلف القضايا المطروحة على جدول الأعمال.
- أهمية استمرار عقد اللقاء مع مجلس السفراء العرب المعتمدين بجنيف لتوحيد الرؤى للموضوعات ذات الاهتمام المشترك.
- الحرص على المشاركة في الملتقى الدولي للتضامن مع عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة.

**قائمة بأسماء السادة المشاركين في الاجتماع التنسيقي بين  
منظمة العمل العربية ومجلس السفراء العرب المعتمدين بجنيف  
الثلاثاء الموافق 2013/06/04**

- سعادة السفير محمد الخمليشي (جامعة الدول العربية)
- سعادة السفير إبراهيم خريشه (فلسطين)
- سعادة السفير د. علي محمد مجرور (اليمن)
- سعادة السفير عبد الله بن ناصر الرحبي (عمان)
- سعادة السفير عدنان الأسطى (ليبيا)
  
- السيد مالك حسين الوزان (الكويت)
- السيدة بسمة الجدي (ليبيا)
- السيد جمال الدوسري (الكويت)
- السيدة فاطمة بنت إسلام (موريطانيا)
- السيدة نجوى البراق (المغرب)
- السيدة شريفة أيسر كشلاف (تونس)
- السيدة أميرة اليعقوبي (عمان)
- السيد هشام شفير (جامعة الدول العربية)
- السيد ابراهيم موسى (فلسطين)
- السيد محمد قدوح (الجزائر)
- السيد قصي محمد محل (العراق)
- السيد مراد بوقادوم (الجزائر)
- السيد راشد الشامسي (الإمارات العربية)
- السيدة أسماء عبد الله الشيبة (الإمارات العربية)
- السيد عبد الرحمن بلال (الإمارات العربية)
- السيد عبد اللطيف فخفاخ (الإمارات العربية)
- السيد سلطان الساعدي (الإمارات العربية)
- السيد مهيب النمرات (الأردن)
- السيد هاني الشعار (لبنان)
- السيد فهد الباكر (البحرين)
- السيد غانم فطيس المري (قطر)

**وفد منظمة العمل العربية**

- معالي السيد أحمد محمد لقمان - المدير العام لمنظمة العمل العربية
- السيد رضا قيسومة
- السيد إسلام سناء
- الأنسة دينا سعيد

### 3- اجتماع لجنة التنسيق العربية

عقدت منظمة العمل العربية اجتماع لجنة التنسيق المنبثقة عن المجموعة العربية يوم الإثنين الموافق 10 يونيو / حزيران 2013 برئاسة معالي السيد أحمد محمد لقمان - المدير العام لمنظمة العمل العربية وحضور جميع أعضاء اللجنة إضافة إلى أعضاء الفرق الثلاثية المشكّلة لمتابعة لجان المؤتمر وكذلك ممثلي منظمة العمل العربية. تضمن جدول الأعمال النقاط التالية:

#### 1- متابعة مناقشات اللجان الفنية

- لجنة تطبيق الاتفاقيات
- لجنة الحوار الاجتماعي
- لجنة التنمية المستدامة
- لجنة العمالة والسياق الديمغرافي الجديد

#### 2- متابعة الترتيبات التنظيمية للملتقى التضامني مع فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى.

افتتح معالي المدير العام لمنظمة العمل العربية الاجتماع بكلمة رحب فيها بالمشاركين وأوضح الأهداف المرجوة من عقد هذا الاجتماع والمتمثلة في تحليل المناقشات وتوجهات كل لجنة من لجان المؤتمر بما يساعد على إيجاد توافق عربي في وقت مبكر حول مختلف الموضوعات المطروحة على المؤتمر وتبني الموقف العربي المشترك الذي يستجيب لتطلعات المنطقة العربية.

كما تعرض معاليه إلى الترتيبات والإجراءات التنظيمية واللوجستية لعقد الملتقى التضامني في أحسن الظروف مع إحاطة المشاركين بأسماء المتحدثين في هذا الملتقى.

ثم قدم ممثلو الفرق الثلاثية المشكّلة لمتابعة أعمال اللجان الفنية للمؤتمر ملخص عن المناقشات التي جرت داخل كل لجنة وذلك على التوالي:

- لجنة تطبيق الاتفاقيات/ السيد إسلام سناء ممثل منظمة العمل العربية.
- لجنة الحوار الاجتماعي/ السيدة فاطمة عمر (حكومات - مصر)
- لجنة التنمية المستدامة/ الدكتور عبد الستار عشرة ( أصحاب عمل - مصر)
- لجنة السياق الديمغرافي الجديد/ السيدة سامية أحمد أيوب (حكومات - مصر)

وبمناقشة الموضوعات المطروحة على جدول أعمال اجتماع لجنة التنسيق العربية تم التوصل إلى التوصيات التالية:

- يعبر المشاركون عن ارتياحهم للمشاركة المكثفة والتواجد المتواصل للوفود العربية في لجان المؤتمر بالمقارنة مع السنوات الماضية.

- الشكر والتقدير إلى منظمة العمل العربية على جهودها الهدافة إلى تعزيز التنسيق فيما بين الوفود العربية المشاركة في مؤتمر العمل الدولي وكذلك على توفير جميع مقومات إنجاح الملتقى التضامني مع عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى وتحقيق الأهداف المرجوة منه.

- التأكيد على أهمية تبني الوفود العربية الرؤية التوافقية المشتركة والدفاع عنها في إطار كتلة عربية موحدة سواء ضمن اللجان أو الفرق أو المجموعات الإقليمية التي يشاركون فيها مما يساعد على تحقيق المزيد من المكاسب للمنطقة العربية على غرار نتائج اجتماع الوفد العربي مع المدير العام لمكتب العمل الدولي في شهر نوفمبر - تشرين الثاني 2012.

- التركيز على اللجنة المالية المكلفة بمناقشة واعتماد مشروع البرنامج والميزانية لمنظمة العمل الدولية 2014 – 2015 وبذل المزيد من الجهد لزيادة الحصة المخصصة للتعاون الفني لصالح البلدان العربية.

- بذل المزيد من الجهود لتحقيق المزيد من التوسيع في استخدام اللغة العربية وزيادة حصة التوظيف العربي في منظمة العمل الدولية.

- أهمية التنسيق والتعاون مع مجلس الوزراء العرب المعينين بشؤون البيئة لوضع الأطر المناسبة للانتقال السلس للاقتصاد الأخضر والوظائف الخضراء وتحقيق التنمية البيئية المستدامة لما بعد عام 2015.

#### 4- اجتماع لجنة الصياغة

اجتمعت لجنة الصياغة المنبثقة عن الاجتماع التنسيقي للمجموعة العربية، يوم الخميس الموافق 6 يونيو / حزيران 2013 بمقر البعثة الدائمة لمنظمة العمل العربية بجنيف . برئاسة السيد عبد الله الملاhi (سلطنة عمان) ومشاركة كل من:

- السيد محمد عترة (حكومات/ مصر)
- السيد ابراهيم موسى (حكومات/ فلسطين)
- السيد محمد سعد الدين المغربي (عمال/ السعودية)
- السيد عادل ريحان (حكومات/ مصر)
- السيدة بنورا د زرفة (حكومات/ الجزائر)
- السيدة ياسمينة طاية ( أصحاب عمل/الجزائر)
- السيد عادل ريحان (عمال/ مصر)
- السيد رضا قيسومة (البعثة الدائمة لمنظمة العمل العربية بجنيف)

وبدراسة ومناقشة التقرير التحليلي للمدير العام لمكتب العمل العربي حول تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي لعام 2013 بشأن وضع عمال الأراضي العربية المحتلة ، توصلت اللجنة إلى وضع الصيغة النهائية للاحظات المجموعة العربية على أول تقرير للسيد جي رايدر بصفته مدير عام لمكتب العمل الدولي.

وتم إرسال الملاحظات باللغتين العربية والإنجليزية إلى السيد المدير العام لمكتب العمل الدولي مع رسالة إرفاق من المدير العام لمنظمة العمل العربية، طلب فيها ترجمة الملاحظات باللغات المعتمدة في منظمة العمل الدولية وتوزيعها على أعضاء المؤتمر إسوة بالوثائق الأخرى.

مرفق الصيغة النهائية للاحظات المجموعة العربية.

## 5- الملتقى الدولي للتضامن مع عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى

بدعوة من معالي السيد أحمد محمد لقمان المدير العام لمنظمة العمل العربية نيابة عن المجموعة العربية بأطرافها الثلاثة عقد الملتقى الدولي للتضامن مع عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى وذلك يوم الأربعاء الموافق 2013/06/12 بمبنى قصر الأمم بجنيف في الساعة السادسة والنصف، على هامش أعمال الدورة 102 لمؤتمر العمل الدولي.

وقد شارك في أعمال هذا اللقاء التضامني لنصرة الشعب الفلسطيني أكثر من 450 مندوباً يمثلون المجموعات الإقليمية المختلفة وأطراف الإنتاج الثلاثة (حكومات/ أصحاب أعمال/ عمال) وعدداً من معالي الوزراء والسفراء العرب وممثلي المنظمات الدولية والإقليمية ومؤسسات المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية وعدداً من أعضاء الوفود العربية والأجنبية المشاركة في أعمال الدورة (102) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2013.

كما شارك معالي السيد جي رايدر مدير عام منظمة العمل الدولية في هذه التظاهرة الهامة.

### • كلمة معالي السيد أحمد محمد لقمان - المدير العام لمنظمة العمل العربية

هذا وقد افتتح معالي السيد/ أحمد محمد لقمان اللقاء التضامني حيث أعرب في البداية عن ترحيبه بالحضور لهذا الملتقى العالمي للتضامن مع شعب وعمال فلسطين والأراضي العربية المحتلة في نضالهم العادل والم مشروع لنيل حقوقهم واستردادها والعيش بكرامة في أوطانهم وعلى ترابها المقدس، وأن من حق كل فلسطيني أن يعيش حياة كريمة في وطن مستقل.

وأوضح أن هذا الاجتماع هو تعبير عن وقفة للضمير الإنساني العالمي ضد جرائم يعاني منها عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى ومارسات الكيان الصهيوني التي تعد تحدياً لكل القوانين والقرارات التي يصدرها المجتمع الدولي ويؤكد عليها ويدعو لها، كما أشار معاليه بما تضمنه تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية حول متابعة أوضاع العمال في فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى الذي أعدت المجموعة العربية ملاحظات بشأنه مبدياً أمله أن تجد الاهتمام الكافي.

كما أضاف معاليه أن ما يعانيه عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى يعكسأسوء حالات الاختراقات غير الإنسانية للمعايير والاتفاقات التي وضعتها منظمة العمل الدولية والمجتمع الدولي حيث لا زالت إسرائيل تصر عليها وتمارسها بتحد سافر لن يتوقف مالم يرتفع صوت الحق والعدالة عالياً من المجتمع الدولي ليقف ضد أعمال القهر والاستغلال وصار لزاماً أن يشعر المعتمدي أن القوى المؤمنة بالسلام لا يمكنها أن تسمح له بالتمادي في غيه وعدوانيته، ودعى المجتمع الدولي والهيئات والمنظمات الدولية إلى تحمل مسؤولياتها ووضع حد لهذه الاعتداءات الخطيرة المتكررة والتي تعد انتهاكاً واضحاً للمواثيق والقوانين الدولية.

مرفق رقم: ( ) نسخة من كلمة معالي السيد أحمد محمد لقمان

## **• كلمة معايى الدكتور أحمد مجدلاني وزير العمل فى فلسطين**

ألقى معايى الوزير كلمة رحب فيها بجميع الحضور وشكرهم على دعم نضال الشعب الفلسطينى كما أعرب عن تقديره لكل الشعوب الصديقة التي صوتت مع فلسطين للحصول على مقعد دولة بصفة مراقب غير عضو بالأمم المتحدة. وأوضح سيادته إلى أن سياسات الاحتلال الاستيطانية تعرقل النمو الفلسطينى حيث أدت هذه الممارسات الإنسانية من تقييد التنقل واحتجاز الضرائب التي تؤول لفلسطين إلى زيادة حدة الفقر وانتشار البطالة وأنه رغم الصعوبات الجمة فإن الحكومة الفلسطينية تبذل قصارى جهدها للتخفيف من آثار هذه الممارسات عبر سلسلة من التشريعات والإجراءات العملية.

وأشار إلى أن التقرير الذى وضعه المدير العام لمنظمة العمل الدولية قد اتسم بال الموضوعية حيث أدان سياسات وممارسات الاحتلال وقد أوصى بضرورة إنهاء الاحتلال الإسرائيلي للوصول إلى سلام عادل ودعى لمناقشته ضمن بنود مؤتمر العمل الدولى، وتمنى أن تحصل فلسطين على عضوية كاملة في منظمة العمل الدولية انحيازاً للعدل والإنصاف وأن يتم إلزام إسرائيل بتطبيق القرارات الدولية ذات الصلة بالشرعية وعودة اللاجئين الفلسطينيين إلى وطنهم والإفراج عن كافة الأسرى الفلسطينيين في السجون الإسرائيلية.

## **• كلمة السيد/ جي رايير مدير عام منظمة العمل الدولية**

أعرب السيد جي رايير عن حرصه للحضور لهذا الملتقى للتضامن مع الشعب الفلسطينى حيث أتيحت له الفرصة خلال زيارته الخاصة لفلسطين "رام الله/ نابلس" الاطلاع على الظروف الصعبة التي يعيشها الشعب الفلسطينى من جراء ممارسات سلطات الاحتلال الإسرائيلي.

وأوضح أن مشاعر التضامن مع فلسطين ينبغي أن تتحول لأعمال وأفعال وأشار إلى أن التقرير الذي أعده هذا العام استناداً للبعثة الدولية لتقصي الحقائق التي يتم إيفادها لفلسطين هو التقرير الأول الذي يصدر بعد اعتماد فلسطين كدولة غير عضو في الأمم المتحدة وأنه يتضمن وقائع تدعو للحد من الممارسات الإسرائيلية وسياساتها الاستيطانية. وقد أشار إلى أن حل مشكلة فلسطين يتمثل في وضع حد نهائى للاحتلال الإسرائيلي لتسخير سبل النهوض بالاقتصاد الفلسطينى وزيادة فرص العمل وأن منظمة العمل الدولية تبذل جهوداً حثيثة لإيجاد حل عادل للقضية الفلسطينية وبناء مؤسسات الدولة الفلسطينية وأن منظمة العمل الدولية حريصة على تطبيق المبادئ التي قامت من أجلها وهي تحقيق السلام القائم على العدالة الاجتماعية وأن الحرية حتماً ستتحقق من خلال تصميم وإرادة شعب فلسطين.

## • كلمة سعادة السفيرة البرازيلية ماريا أزييفيدو - رئيسة فريق الحكومات

أعربت عن سعادتها لحضور هذا الملتقى التضامنی مع شعب فلسطين وأشارت بالقریر الأخير لمدير عام منظمة العمل الدولية والذي ذكرنا بأحكام دستور المنظمة الذي نص على أن السلام العادل لا يمكن أن يتحقق إلا من خلال العدالة الاجتماعية، والعدالة تقتضي انتهاء الاحتلال الإسرائيلي ومن ثم يتحقق النمو الاقتصادي. كما أشارت إلى أن هناك تطورات إيجابية قد حدثت لفلسطين حيث اكتسبت وضعًا جديداً بالأمم المتحدة، والبرازيل من الدول التي وافقت على أن تحظى فلسطين كدولة غير عضو بالأمم المتحدة. كما أكدت على أن البرازيل تتداعي دوماً بأن تكون فلسطين دولة في كافة المحافل الدولية، وأكّدت على أن البرازيل ستظل دوماً سندًا لفلسطين وتأمل من جميع القوى الدولية أن تساعد على تحقيق السلام والتنمية في أرجاء فلسطين.

## • كلمة السيد/ ويلىتون برانت (زياندا الجديدة) الأمين العام للمنظمة الدولية لأصحاب العمل

أعرب على أنه من دواعي الشرف والفرخ مشاركته يوم التضامن مع شعب وعمال فلسطين وأشار إلى تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية الذي يصف الآثار السلبية على العمال وعلى الشعب الفلسطيني وأحزنه القطاع الخاص بالأراضي العربية المحتلة الذي يعني فيه الرجال والنساء على حد سواء من الممارسات الإسرائيلية الإنسانية وأنه ينبغي البحث عن سبل للوقوف بجانب فلسطين من خلال حل سلمي عادل وأعرب عن أمله في المستقبل أن يتم الالتزام بقرارات الشرعية الدولية حتى يعم السلام العادل كل أرجاء المنطقة.

## • كلمة السيد/ لوک كورتبيك (بلجيكا)

### رئيس فريق العمل في الدورة 102 لمؤتمر العمل الدولي لعام 2013

حيث أعرب عن تضامن فريق العمل وتضامنه شخصياً مع عمال وشعب فلسطين وقلقه حول أوضاع العمالة في الأراضي العربية المحتلة والتي أشار إليها تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية، والذي يصف المخاطر الحقيقة التي يتعرض لها الشعب الفلسطيني وهو ما يعد تدهوراً وانزلاقاً نحو الهاوية إن لم يكن هناك دعماً كاملاً من المجتمع الدولي للسلام والاستقرار في فلسطين.

كما أشار إلى معاناة عمال فلسطين من الإجراءات التمييزية من سلطات الاحتلال وفقدانهم وظائفهم وأنه ينبغي احترام حقوق العمال الفلسطينيين وهنا يبرز دور منظمة العمل الدولية بتحقيق العدالة الاجتماعي.

كما أعرب عن دعمه لاتحاد عمال فلسطين في نضالهم ودفاعهم عن حقوق العمال حتى تتحقق الحرية والاستقلال الوطني وأهمية وضع حد للاحتلال الإسرائيلي الذي أصبح خياراً لا بد منه للنهوض بحقوق العمل والحوار الاجتماعي وسيادة القانون في فلسطين.

وفي ختام اللقاء عبر السيد/ أحمد محمد لقمان المدير العام لمنظمة العمل العربية عن تقديره للمشاركين والحضور والمحدين وما أبدوه من دعم لشعب وعمال فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى ضد الممارسات الاسرائيلية ووجه تحية إعزاز وتقدير لشعب وعمال فلسطين المناضلين.

وقد تم افتتاح معرض للصور يوضح الانتهاكات الاسرائيلية في فلسطين.

وعقب الجلسة التضامنية تم إقامة حفل استقبال بهذه المناسبة حضره كافة المشاركين في الجلسة التضامنية.

القسم الثاني

نتائج أعمال الدورة 102

للمؤتمر العمل الدولي لعام 2013

**الدورة 102 لمؤتمر العمل الدولي  
جنيف 5-20 يونيو - حزيران 2013**

**مقدمة:**

عقدت منظمة العمل الدولية الدورة 102 لمؤتمر العمل الدولي في قصر الأمم وفي مقر مكتب العمل الدولي بجنيف وذلك خلال الفترة 20-5 يونيو / حزيران 2013. وقد سبق حفل افتتاح أعمال المؤتمر عقد اجتماعات الفرق الثلاثة والمجموعات الإقليمية ومن بينها المجموعة العربية بهدف التنسيق بشأن هيئة مكتب المؤتمر ومختلف اللجان النظامية والفنية للمؤتمر وكذلك بشأن الموضوعات المطروحة على جدول أعمال هذه الدورة.

وبناء على قرار الدورة 317 لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي (مارس/ آذار 2013) شهدت هذه الدورة تطبيق بعض الخيارات التي لا تستدعي تعديلا على النظام وهذه الخيارات كما وردت في الفقرة 10 من الوثيقة: (GB.317/INS/10)

**1- الأنشطة المنظمة على هامش أعمال المؤتمر (باء 3) :**

ينبغي تقليص الأنشطة الجانبية إلى الحد الأدنى وينبغي أن يوافق المدير العام بالتشاور مع هيئة مكتب مجلس الإدارة على الأنشطة الجانبية سواء كان قبل المؤتمر أو أثناء انعقاد المؤتمر .

**2- هيكلية الجلسة العامة (باء 14) :**

ينبغي تقسيم الجلسة العامة إلى أربعة أقسام كبيرة هي :

- الجلسة الافتتاحية .

- الجلسة العامة المستمرة لمناقشة تقارير المدير العام ورئيس مجلس الإدارة .

- مؤتمر قمة عالم العمل .

- الجلسة العامة لاعتماد التقارير والتصويت .

3- ينبع تبسيط واختصار الجلسة الافتتاحية لتمكين اللجان من البدء في أعمالها مباشرة (باء 1 - 14) .

4- مناقشة تقارير المدير العام ورئيس مجلس الإدارة (باء 2 - 14) الخيار الأول يمكن أن يتناول تقرير المدير العام محورا عن السياسة الاجتماعية في كل دورة ويمكن أن يغطي تقرير رئيس مجلس الإدارة الجوانب المرتبطة بوضع موضع التنفيذ برنامج الأنشطة . يحصل كل مندوب على خمسة دقائق لإلقاء كلمة أمام المؤتمر حول هذه التقارير وأية مسألة أخرى وتتواصل المرحلة الثانية للجلسة العامة بالتوازي مع اجتماعات اللجان .

**5- مؤتمر قمة عالم العمل (باء 3 - 14) .**

يتم عقد مؤتمر عالم العمل لمدة يوم واحد بعد انتهاء أعمال اللجان الفنية . يختار المدير العام محور القمة والذي يعكس الطبيعة الثلاثية للمنظمة ويجمع رؤساء دول وحكومات

وكذلك قيادي منظمات أصحاب العمل والعمال مع ضمان تمثيل مناسب للأقاليم .  
تساهم هذه القمة في دعم رؤية المؤتمر ضمن المجتمع الدولي .

6- الجلسة العامة القسم الرابع ( باء ٤ - ١٤ ) .

يختص القسم الرابع من الجلسة العامة لاعتماد تقارير ونتائج مجموع اللجان  
والتصويت إذا تطلب الأمر مع احترام الموعيد .

7- ضرورة تعزيز مبادئ الشفافية والتنبؤ والموضوعية في أساليب عمل جميع لجان  
المؤتمر ( جيم ١ )

8- خطط عمل اللجان المعنية بمناقشة متكررة ( جيم ٦ ) :  
ضرورة إنتهاء أعمال اللجان المعنية بمناقشة متكررة يوم السبت الثاني للمؤتمر .

9- رؤساء اللجان ( جيم ٩ ) :

يجب اختيار رؤساء اللجان في أسرع وقت ممكن علما أنه من الضروري أن يكونوا  
على دراية تامة بالمنظمة ، بإجراء عمل اللجان وبال موضوع المعرض على اللجنة .  
عند تعيين الرؤساء يقدم لهم المكتب المعلومات المساعدة في إدارة مناقشات اللجان .

10- إدارة الوقت ( جيم ١٣ ) :

ينبغي أن تبدأ جميع جلسات المؤتمر في الوقت المحدد لها بهدف الاستفادة القصوى من  
الوقت المتاح .

11- المحضر المؤقت ( جيم ١٦ ) :

تؤجل ترجمة وإصدار المحضر المؤقت المتعلق بمخاللات المندوبين في الجلسة العامة  
إلى ما بعد المؤتمر وفي الأثناء يتم نشر كل مداخلة في الجلسة العامة على موقع المنظمة  
مباشرة وفي حالة رغب مندوب في ممارسة حقه في الرد توفر أمانة المؤتمر  
الترجمة بإحدى اللغات الثلاثة الرسمية ( الإنجليزية - الفرنسية - الإسبانية ) .

تميزت هذه الدورة بتشريف المملكة الأردنية الهاشمية برئاسة وإدارة أعمال المؤتمر  
وتحصل واختيار جمهورية السودان لرئاسة لجنة التنمية المستدامة، إضافة إلى حضور  
عدد من كبار الشخصيات جزء من فعاليات الدورة ذكر منهم:

- فخامة الرئيسة الدكتورة جويس باندا رئيسة جمهورية ملاوي والتي ألقى كلمة  
أمام المؤتمر في جلسة خاصة خلال الجلسة العامة يوم الأربعاء الموافق 12  
يونيو - حزيران 2013.

- السيد هيرمان فان رومبي رئيس المجلس الأوروبي والذي ألقى كلمة في الجلسة  
العام للمؤتمر يوم الجمعة الموافق 2013/06/14.

- سعادة السيدة نкосازانا دلاميني - رئيسة مفوضية الاتحاد الإفريقي والتي ألقى  
كلمة أمام المؤتمر في جلسة خاصة خلال الجلسة العامة ليوم الإثنين

2013/06/17

- كما تم خلال هذه الدورة عقد قمة حول عالم العمل يوم الإثنين الموافق 17 يونيو / حزيران 2013 حول المحاور "إعادة بناء الثقة: تشغيل - نمو - تقدم اجتماعي" وبمشاركة الشخصيات التالية:

- الميسرة: السيدة أنيا سيتارام - مديرية قناة تلفزيون روكيهور
- السيد كارلوس لوبيز - الأمين التنفيذي للجنة الاقتصادية للأمم المتحدة لإفريقيا
- السيد فرانك فاندربروك - أستاذ تحليل اقتصاد اجتماعي بجامعة انفرس (بلجيكا)
- السيد دانيال فوناس دي ريوخا - نائب الرئيس التنفيذي للمنظمة الدولية لأصحاب العمل، ورئيس فريق أصحاب العمل في المؤتمر.
- السيدة شاران براو - الأمينة العامة للكنفرالية النقابية الدولية.

و قبل فتح باب النقاش قدم السيد جي رايير المدير العام لمكتب العمل الدولي عرض تمهيدي.

كما تم تنظيم ورش نقاشية وأنشطة أخرى على هامش هذه الدورة.  
وتضمن جدول أعمال الدورة 102 لمؤتمر العمل الدولي لعام 2013 العديد من موضوعات الساعة في غاية من الأهمية بالنسبة للشركاء الاجتماعيين على المستويين العربي والدولي وذلك على النحو التالي:

#### **1- جدول أعمال المؤتمر**

طبقاً لقرار مجلس إدارة مكتب العمل الدولي تضمن جدول أعمال الدورة (102) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2013 البنود التالية :

##### **\*\* البنود الدائمة :**

- تقارير رئيس مجلس الإدارة والمدير العام .
- مقتراحات البرنامج والميزانية للفترة 2014 – 2015 ومسائل مالية أخرى .
- المعلومات والتقارير عن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات .

##### **\*\* بنود مدرجة من قبل المؤتمر أو مجلس الإدارة .**

كما جرت عليه العادة ، يعالج المؤتمر ثلاثة بنود تقنية وهي :

- العمالة والحماية الاجتماعية في السياق демографي الجديد (مناقشة عامة ) .
- التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء ( مناقشة عامة ) .
- مناقشة متكررة عن الهدف الإستراتيجي المتعلق بالحوار الاجتماعي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة ، 2008.

## المشاركون في المؤتمر

من خلال التقرير الأول الذي أعده السيد جيل دي روبيان رئيس مجلس إدارة مكتب العمل الدولي (فرنسا) عن المشاركين في الدورة 102 لمؤتمر العمل الدولي لعام 2013 بموجب الفقرة 2 من المادة 26 من نظام العمل بالمؤتمر وكذلك التقرير الأول للجنة اعتماد العضوية التي تشكلت برئاسة السيد موتاوي بلاي (حكومات بوتسوانا) وممثل أصحاب العمل السيد إدوارد بوتر (الولايات المتحدة) وممثل العمال السيد إيف فيريبي (فرنسا) يمكن إعطاء صورة عن الوفود والأعضاء المعتمدين وذلك على النحو التالي:

1- يقدر عدد المشاركين في المؤتمر بنحو 4500 شخص يمثلون أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية إضافة إلى وفد ثلاثي التكوين لدولة فلسطين وممثلي المنظمات والهيئات العربية والإقليمية والدولية الحكومية وغير الحكومية.

• بلغ عدد الدول المشاركة 169 دولة من إجمالي 185 دولة عضو في منظمة العمل الدولية.

2- بتاريخ 8 يونيو - حزيران 2013 بلغ عدد المندوبين المعتمدين والمستشارين المعتمدين 3045 شخصاً موزعين على أطراف الإنتاج الثلاثة كالتالي:

حكومات:	-
أصحاب العمل:	-
العمال:	-

وقدمت لجنة اعتماد العضوية تقريراً منفصلاً عن نسب مشاركة النساء والرجال في عضوية الوفود.

3- بلغ عدد المندوبين والمستشارين المسجلين والذي يمثل أساس تحديد النصاب في التصويت:

537 مندوباً (حكومات: 310 - أصحاب عمل: 104 - عمال: 123)	-
(1893 مستشاراً فنياً (حكومات: 1081 - أصحاب عمل: 304 - عمال: 508)	-

4- وفود غير مكتملة أو غير معتمدة.

- لا توجد أي دولة عربية ضمن الدول التي تشكلت وفودها فقط من مندوبين الحكومات.

- تلاحظ لجنة اعتماد العضوية عدم التوازن بين عدد المندوبين والمستشارين لكل الأطراف الثلاثة في تشكيل بعض الوفود وترجو الحكومات بذل المزيد من الجهد لمعالجة هذا الخلل وفق الفقرتين 1، 2 من المادة 3 من الدستور.

## 5- النصاب القانوني

- لتحديد النصاب القانوني للمؤتمر تم الأخذ في الاعتبار 38 مستشارا فنيا مناويا غير مسجلين.

- 13 دولة مشاركة في المؤتمر ولديها متأخرات في تسديد مساهمتها لمنظمة العمل الدولية وبالتالي لا يحق لمندوبيها التصويت بموجب الفقرة 4 من المادة 13 من الدستور ومن بين هذه الدول دولتان عربيتان وهما جيبوتي والصومال.

- يكون النصاب القانوني 274 لاعتماد نتائج التصويت حيث يتم الحصول على هذا الرقم وفق المعادلة: إضافة 38 مندوبا إلى 537 من المندوبين المسجلين وحذف 28 من المندوبين المحروميين من التصويت وتقسيم النتيجة على إثنين.

كما شارك في أعمال هذه الدورة نحو 145 وزيرا أو وزير دولة من بينهم 19 وزيرا عربيا وشاركت منظمة العمل العربية بوفد برئاسة معالي المدير العام السيد أحمد محمد لقمان وعضوية كل من:

- السيد رضا قيسومة
- السيد إسلام سناء
- الآنسة دينا سعيد
- السيدة زهيرة قصبو

## حفل افتتاح المؤتمر

أعلن السيد جيل دي روبيان رئيس مجلس إدارة مكتب العمل الدولي عن تشرفه افتتاح الدورة 102 لمؤتمر العمل الدولي، مع الترحيب بالجميع في جنيف، وأن أول مهمة تتمثل في انتخاب رئيس المؤتمر حيث طلب تقديم المرشحين لهذا المنصب.

وتحدد السيد نزيري (حكومات إيران) باسم فريق الحكومات في المؤتمر وطرح ترشيح معالي البروفسور نضال القطامي وزير العمل والنقل بالمملكة الأردنية الهاشمية لرئاسة الدورة 102 لمؤتمر العمل الدولي، وثني عليه السيد فوناس دي ريوخا (نائب رئيس مجلس إدارة مكتب العمل الدولي عن أصحاب العمل) باسم فريق أصحاب العمل وكذلك السيد لوک كورتبيك (نائب رئيس مجلس إدارة مكتب العمل الدولي عن العمال) باسم فريق العمال.

ثم عقب السيد دي روبيان رئيس مجلس إدارة مكتب العمل الدولي قائلاً أنه في حالة عدم وجود ترشيحات أخرى فإنه يسعدني أن أعلن عن انتخاب معالي البروفسور نضال القطامي رئيساً للدورة 102 لمؤتمر العمل الدولي، وأن أدعوه للجلوس في مكان الرئيس.

وألقى معالي الرئيس كلمة جاء فيها أن انتخابه رئيساً للدورة 102 لمؤتمر العمل الدولي يعتبر شرف كبير له ولبلده المملكة الأردنية الهاشمية بقيادة صاحب الجلالة الملك عبد الله الثاني ابن الحسين مع تقديره لحكومات مجموعة آسيا والباسيفيك على دعم ترشيحه وكذلك الفرق الثلاثة في المؤتمر، وشكر الجميع على ثقتهم في شخصه وفي بلده وأنه يتلزم بأداء مهام رئيس المؤتمر بكل صدق ومسؤولية وحزم. ثم تم انتخاب نواب رئيس المؤتمر وتشكيل هيئات مكاتب اللجان النظامية والفرق وذلك على النحو التالي:

### 1- هيئة مكتب المؤتمر

- معالي البروفسور نضال القطامي: رئيس المؤتمر (الأردن)
- السيد بولو سكاس: نائب رئيس المؤتمر عن الحكومات (ليتوانيا).
- السيد رحمان ماشودور: نائب رئيس المؤتمر عن أصحاب العمل (بنجلاديش)
- السيدة فميليا: نائبة رئيس المؤتمر عن العمال (دومينican)

### 2- لجنة اعتمادعضوية

- السيد بالي (حكومات / بوتسوانا)
- السيد بوتر ( أصحاب عمل / الولايات المتحدة)
- السيد فيريبي (عمال / فرنسا)

### **3- هيئة مكاتب الفرق**

#### **1-3 فريق الحكومات:**

- السيدة ماريا فاراني أزيفيدو (البرازيل) رئيسة الفريق

#### **2-3 فريق أصحاب العمل:**

- السيد فوناس دي ريو خا (الأرجنتين) رئيس

- السيدة جولد برج (الولايات المتحدة) نائبة الرئيس

- السيدة هورنونج (ألمانيا) نائبة الرئيس

- السيد ماتسوبي (اليابان) نائب الرئيس

- السيد يوما مولمبي (الكونغو) نائب الرئيس

- السيد ويلتون (المنظمة الدولية لأصحاب العمل) سكرتير

#### **3-3 فريق العمال:**

- السيد لوك كورتيبيك (بلجيكا) رئيس

- السيد اطولي (كينيا) نائب الرئيس

- السيدة بيبارس (كندا) نائبة الرئيس

- السيدة كيلي (زيلندا الجديدة) نائبة الرئيس

- السيد شماكوف (روسيا) نائب الرئيس

- السيدة جونزالس (الكونفدرالية الدولية للنقابات) سكرتيرة

#### **أعضاء آخرين في مكتب فريق العمال:**

- السيد عبد الله حسين (البحرين) السيد أحمد عبد العزيز (السودان)، السيد أنطونи (فيجي)، السيد أوان (باكستان)، السيدة فليريز (كولومبيا)، السيد جورو (السينغال)، السيدة ثابر (السويد) السيدة لينش (إيرلندا)

### **4- اللجنة المالية - المكسيك**

5- لجنة تطبيق الاتفاقيات - الأرجنتين

6- التنمية المستدامة - السودان

7- السياق الديمغرافي الجديد - زمبابوي.

8- اللجنة التنظيمية

التسميات المقدمة من الفرق وبموجب المادة 4 من نظام العمل بمؤتمر العمل الدولي  
كالتالي:

- 28 عضو عن الحكومات هم الأعضاء الأصيلين بمجلس الإدارة من بينهم مصر وقطر.
- من بين الأعضاء المناويين عن الحكومات توجد "الجزائر والإمارات ولبنان والسودان".
- من بين 14 عضو أصيل عن أصحاب العمل يوجد "السيد سمير علام (مصر) والسيد خليفة مطر (الإمارات)"
- من بين 14 عضو مناوب عن أصحاب العمل نجد السيد عثمان الرئيس (البحرين) والسيد ميقاتي المحفوظ (الجزائر).
- من بين 14 عضو عن العمال يوجد "السيد عبد الله حسين (البحرين) والسيد أحمد عبد العزيز (السودان)".

## 9- تعليق بعض الترتيبات في نظام العمل بالمؤتمر

المقترحات التي تم اعتمادها:

- دراسة مقترنات البرنامج والموازنة 2014 – 2015: تعليق المادة 11 مكرر لتمكين اللجنة المالية (ممثلي الحكومات من دراسة واعتماد البرنامج والموازنة دون الحاجة إلى مناقشة أولوية في الجلسة العامة.
- قمة عالم العمل (يوم الإثنين الموافق 17 يونيو/ حزيران 2013): تعليق المادة 12 من النظام التي تحدد عدد مدخلات كل وفد في الجلسة العامة وذلك لإتاحة الفرصة لتدخلات رؤساء الدول والحكومات ونواب الرؤساء وعقد الجلسات في شكل مائدة مستديرة.
- الفقرة 6 من المادة 14 التي تحدد مدة الكلمة
- الفقرة 2 من المادة 14 المتعلقة بترتيب مواعيد إعطاء الكلمة للمتحدثين لتسهيل تبادل وجهات النظر وأخيرا المادة 16 المتعلقة بقواعد قفل المناقشات.
- مناقشة تقرير المدير العام: تعليق الفقرة 2 من المادة 23 فقط لتمكين المدير العام من الرد كتابة على النقاط التي أثيرت خلال مناقشات تقريره في الجلسة العامة.

## النـد الأول

## **أولاً: تقرير رئيس مجلس الإدارة**

عرض السيد جيل دي روبيان رئيس مجلس إدارة مكتب العمل الدولي تقريره للدورة 102 لمؤتمر العمل الدولي بموجب المادة (5.5.1) من نظام العمل بمجلس الإدارة ويتضمن أبرز الأنشطة والقضايا التي كانت محل بحث ومناقشة من المجلس خلال الفترة مابين الدورة الأخيرة للمؤتمر (يونيو/ حزيران 2012) ولغاية الآن بمعنى خلال دورات مجلس الإدارة 315 (يونيو/ حزيران 2012) و 316 (نوفمبر/ تشرين الثاني 2012) و 317 (مارس/ آذار 2013) وذلك على أساس جدول أعمال كل دورة.

- 12 - القسم المؤسسي

أداء اليمين من المدير العام -

بموجب المادة (1.4 أ) من النظام الأساسي للموظفين أدى السيد جي رايدر المدير العام لمكتب العمل الدولي القسم ووقع إعلان الولاء للمنظمة وذلك ضمن جدول أعمال الدورة 316 لمجلس الإدارة (نوفمبر / تشرين الثاني 2012).

## جدول أعمال دوري مؤتمر العمل الدولي 103 لعام 2014 و 104 لعام 2015 والدورات اللاحقة.

تدارس المجلس في الدورة 316 (نوفمبر/ تشرين الثاني 2012) المقترنات المتعلقة بجدول أعمال الدورة 103 لمؤتمر العمل الدولي لعام 2014 والدورات اللاحقة لمؤتمر العمل الدولي مع الأخذ بعين الاعتبار المناقشات الثلاثية غير الرسمية التي سبقت الدورة بهدف تسهيل مهمة المجلس وتم تأجيل القرار إلى الدورة 317 (مارس/ آذار 2013) حيث تم تحديد جدول أعمال الدورة 103 لمؤتمر العمل الدولي لعام 2014 باختيار موضوعين فنيين وهما:  
أ- استكمال الاتفاقية رقم 29 لعام 1930 بشأن العمل الجبري (نشاط معياري - إجراء مناقشة واحدة).

بـ- تسهيل انتقال الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم (نشاط معياري - إجراء المناقشة مرتين).  
وذلك بالإضافة إلى بند المناقشة المتكررة حول الهدف الاستراتيجي بشأن العمالة وفق تسلسل موضوعات المناقشة المتكررة.

بالنسبة لجدول أعمال الدورة 104 لمؤتمر العمل الدولي لعام 2015 تقرر تأجيل القرار إلى الدورة 319 (أكتوبر/ تشرين الأول 2013) إضافة إلى النشاط المعياري (مناقشة ثانية) والمناقشة المتكررة حول الهدف الاستراتيجي بشأن الحماية الاجتماعية.

- دراسة التقارير السنوية بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن الحقوق والمبادئ الأساسية في العمل.

في شهر مارس 2013 تدارس المجلس وثيقة المكتب حول تنمية الحقوق والمبادئ الأساسية في العمل في دول لم تصادق بعد على الاتفاقيات ذات العلاقة. وعبر المتحدثون عن ارتياحهم للتالي الردود بنسبة 100% للعام الثاني على التوالي وكذلك بعد المصادرات الجديدة على الاتفاقيات الأساسية والتي ارتفعت من 6 إلى 15 ما بين 2011 – 2012.

- مسائل مرتبطة بالدورة 101 لمؤتمر العمل الدولي لعام 2012.  
قرر مجلس الإدارة في الدورة 315 (يونيو/ حزيران 2012) ما يلي:

أ- إدراج قرار مؤتمر العمل الدولي بشأن لجنة تطبيق الاتفاقيات ضمن جدول أعمال الدورة 316 لمجلس الإدارة (نوفمبر/ تشرين الثاني 2012).

ب- تقويض رئيس مجلس الإدارة بمساعدة نائبيه بإجراء مشاورات ثلاثة غير رسمية مع فريق أصحاب العمل وفريق العمال والتي جرت بتاريخ 19 سبتمبر/ أيلول 2012 حيث طالب مجلس الإدارة من هيئة مكتبهمواصلة المشاورات وتقديم تقرير إلى الدورة 317 (مارس/ آذار 2013).

- متابعة اعتماد القرار المتعلق بالإجراءات الهدافـة لجعل أراضيات الحماية الاجتماعية حقيقة وطنية في جميع أنحاء العالم.

اعتمد مجلس الإدارة في الدورة 316 (نوفمبر/ تشرين الثاني 2012) استراتيجية عمل منظمة العمل الدولية وطلب من المدير العام ما يلي:

أ- الأخذ بعين الاعتبار توجهات المجلس في هذا الشأن عند إعداد مشروع البرنامج والموازنة في المستقبل.

ب- تعليم القرار على حكومات الدول الأعضاء ومن خلالها إلى منظمات أصحاب العمل والعمال.

- متابعة اعتماد القرار المتعلق بأزمة تشغيل الشباب تحدد خطة منظمة العمل الدولية التوجهات الازمة خلال السبع سنوات القادمة (2012 – 2019).

ويرجو المجلس من المدير العام الأخذ بعين الاعتبار نتائج الدورة 101 لمؤتمر العمل الدولي لعام 2012 عند وضع وتنفيذ البرنامج والموازنة 2014 – 2015 – كما أن المناقشة المتكررة بشأن العمالة المقررة لدورة المؤتمر لعام 2014 ستخصص جانباً كبيراً من أعمالها لموضوع تشغيل الشباب.

- متابعة اعتماد القرار المتعلق بالمناقشة المتكررة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

تم اعتماد خطة العمل ودعوة المدير العام إلى توفير الموارد اللازمة للتنفيذ.

- العمل اللائق في برنامج التنمية لما بعد عام 2015 .

دعوة المدير العام إلى إعداد وتنفيذ استراتيجية تهدف لجعل عملية اعتماد التشغيل الكامل والمنتج والعمل اللائق هدفاً واضحاً للبرنامج العالمي للتنمية لما بعد عام 2015 وتعزيز دعم منظمة العمل الدولية للدول التي تشهد تأخيراً في تحقيق أهداف الألفية.

- تقارير لجنة الحريات النقابية (364 – 365 – 366) اعتمد مجلس الإدارة توصيات لجنة الحريات النقابية مع التقارير بالكامل (تقارير 364 – 365 – 366 – 367)

- الشكوى المقدمة ضد حكومة البحرين لعدم احترام الاتفاقية 111 بشأن التمييز (الاستخدام والمهنة) لعام 1958 بموجب المادة 26 من دستور منظمة العمل الدولية.

بناء على توصية هيئة مكتب مجلس الإدارة قرر المجلس في دورته 317 (مارس/ آذار 2013) تأجيل النظر في الشكوى مع دعوة المكتب لزيارة البلد وتقديم تقرير إلى الدورة 319 للمجلس (أكتوبر/ تشرين الأول 2013).

## 2- قسم وضع السياسات

### أ- جزء العمالة والحماية الاجتماعية

تمت مناقشة العديد من الموضوعات الهامة على المستويين العربي والدولي نذكر منها هجرة الأيدي العاملة وإدماج الإعاقة والمناقشة المتكررة بشأن العمالة (2014) والتجارة والتشغيل والوقاية من الأمراض المهنية.

## **بـ- جزء الحوار الاجتماعي**

تم مناقشة برنامج الأنشطة القطاعية 2012 – 2013 والمقترحات لعامي 2014 – 2015.

## **جـ- جزء التعاون الفني**

تمت دراسة العديد من الموضوعات منها التعاون المثلث جنوب / جنوب وتطبيق الانفاق الثلاثي لحرية التنظيم والديمقراطية في كولومبيا والمقاربة في مجال التعاون الفني ودعم قدرات الهيئات المكونة وآفاق التعاون الفني الإقليمي (آسيا والباسيفيك) وبوجه خاص البرنامج المعزز للتعاون الفني لصالح الأراضي العربية المحتلة.

## **2- قسم المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية**

### **أـ- جزء المسائل القانونية**

تم دراسة موضوعات تشكيل الوفود المشاركة في مؤتمر العمل الدولي من حيث نسبة النساء والرجال وتنمية التصديق على التعديل 1986 على دستور منظمة العمل الدولية.

### **بـ- جزء معايير العمل الدولية وحقوق الإنسان.**

أبرز ما تم إنجازه يتمثل في اختيار الاتفاقيات والتوصيات المطلوب تقارير عنها عام 2014 بموجب المادة 19 من دستور منظمة العمل الدولية وهذه المعايير هي: الاتفاقية رقم 11 لعام 1921 بشأن حق التنظيم (الزراعة) والاتفاقية رقم 141 لعام 1975 بشأن تنظيم العمالة الريفية والتوصية رقم 149 لعام 1975 بشأن منظمات العمال الريفيين.

## **3- قسم البرنامج والموازنة والإدارة:**

أهم الموضوعات التي تم بحثها هو مشروع البرنامج والميزانية 2014 – 2015 وكذلك التعديلات على النظام الأساسي للموظفين (مراجعة إجراءات الاختيار والتعيين)

## **4- قسم رفيع المستوى:**

تم التباحث حول الآفاق الاقتصادية العالمية وأجندة العمل اللائق وبرنامج التنمية المستدامة لما بعد عام 2015 وكذلك مواجهة الأزمة الاقتصادية وأزمة التشغيل في العالم.

## ثانياً: تقرير المدير العام

### نحو مئوية منظمة العمل الدولية : الحقائق والتجدد والالتزام الثلاثي

يتناول تقرير المدير العام إلى دورات المؤتمر المتعاقبة بالدراسة والتحليل موضوع من أهم موضوعات الساعة على المستوى الدولي غير أن المدير العام لمنظمة العمل الدولية الحالي في أول تقرير له إلى مؤتمر العمل الدولي لعام 2013 منذ أن تولى هذا المنصب فضل أن يتعرض إلى التطورات والتحديات الكبرى التي يشهدها عالم العمل في القرن الواحد والعشرين (21) وما تتطلبه هذه المرحلة من منظمة العمل الدولية من إجراءات ابتكاريه لتجديد قدراتها على الوفاء بالتزاماتها وأداء رسالتها في تحقيق العدالة الاجتماعية والسلام العالمي مع التأكيد على أن الالتزام الثلاثي يبقى على الدوام عنصر حاسم في تحقيق أهداف المنظمة التي تقترب من الاحتفال بميلادها، مع الإشارة إلى عملية التغيير والإصلاح التي بدأ تنفيذها في منظمة العمل الدولية خلال التسعة أشهر الماضية .  
ويكون تقرير المدير العام إلى الدورة (102) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2013 من ثلاثة فصول حول المحاور التالية :

- 1- عالم متتحول : العمل في القرن الحادي والعشرين .
- 2- تجهيز منظمة العمل الدولية : التحديات المؤسسية .
- 3- مبادرات مئوية منظمة العمل الدولية .

#### • الفصل الأول : العمل في القرن الحادي والعشرين

يتناول هذا الفصل التطورات التي يمر بها العالم منذ نشأة منظمة العمل الدولية عام 1919 من حيث النمو السكاني والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية مع بروز صعوبات اقتصادية وتقاولات اجتماعية كبيرة في كل مكان تقريباً خلال السنوات الأخيرة .  
ويمثل الإعلانان اللذان اعتمدتها منظمة العمل الدولية عامي 1998 و 2008 ونشر برنامج العمل اللائق استجابة المنظمة للتكيف في تاريخها الحديث مع الظروف المتغيرة والتطورات المتتسارعة .

وركز هذا الفصل على دراسة العديد من المسائل والتحولات في عالم العمل وعلى قدرات المنظمة للاضطلاع بولاليتها وأهم هذه المسائل ما يلي :

#### - أثر التغيير الديمغرافي :

تحدد الاتجاهات الديمغرافية وحجمها نوعية التحديات التي قد يواجهها عالم العمل لحين بلوغ مئوية منظمة العمل الدولية . وفي هذا الصدد يشير التقرير إلى تزايد سكان العالم تشيحا وسيكون هناك (4) أشخاص في سن العمل مقابل كل شخص يبلغ 65 عام مقارنة بتسعة أشخاص عام 2000 وستتراجع معدلات إعالة الشباب عموماً . وهناك خمسة مجالات

واضحة يتبعن على منظمة العمل الدولية معالجتها وهي ( خلق الوظائف – الحماية الاجتماعية – الهجرة – الدول الضعيفة والمتاثرة بالنزاعات – والحدود العالمية ) .

#### - الانتقال إلى الاستدامة البيئية :

يمكن القول ن الاستدامة البيئية من الشروط الاساسية لاستدامة المنشآت والوظائف وعليه ينبغي للمسائل "الخضراء" ان تكون في صلب مجالات برنامج منظمة العمل الدولية في السنوات القادمة.

#### - مسيرة التكنولوجيا إلى الأمام :

أن الأثر طويل الأمد لهذه التطورات على الوظائف وعالم العمل لا يزال غير مؤكداً إلى حد كبير وسوف تستحدث فرص عمل جديدة خاصة في البلدان النامية .

#### - المعالم المتغيرة للفقر والازدهار

الحصول على عمل لائق هو السبيل الناجع للحد من الفقر والذي سيكون ذو أولوية للبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة لما بعد 2015 في ضوء ترسيخ بطالة الشباب التي تعتبر بمثابة مأساة عالمية وقد يتحول الشباب إلى جيل ضائع .

#### - تزايد انعدام المساواة بتحد كبير أمام العدالة الاجتماعية .

إن المستويات غير المقبولة من انعدام المساواة والتوزيع غير المنصف للمداخل يمكنها أن تطرح تهديداً جدياً أمام الاستقرار والتلاحم الاجتماعي .

#### - إعادة التوازن والتقارب والانتعاش :

أن هدف المجتمع الدولي من إعادة إطلاق نمو متوازن ومستدام وغني بالوظائف يضع منظمة العمل الدولية في صميم النقاش حول السياسة العامة بما في ذلك ضمن إطار مجموعة العشرين .

#### - السمة المتغيرة للإنتاج والعملة :

بين مزايا وعيوب المرونة الداخلية والخارجية لسوق العمل اعتمد منظمة العمل الدولية مجموعة من المعايير بشأن أشكال محددة من العمل : العمل لبعض الوقت – العمل في المنزل – وكالات الاستخدام الخاصة إضافة إلى علاقة وإنها استخدام :

## • الفصل الثاني : تجهيز منظمة العمل الدولية : التحديات المؤسسية :

تحتاج منظمة العمل الدولية إلى إيلاء المزيد من الاهتمام بعدد من التحديات المؤسسية بشأن ما يلي :

- الهيكل الثلاثي والشرعية التمثيلية .
- المعايير .
- الاتساق .
- منظمة العمل الدولية والمنشآت .

ينبغي على منظمة العمل الدولية أن تستعرض وتكيف ممارساتها المؤسسية لتعزيز إدارتها وبناء قدراتها من أجل استخدام مواردها البشرية والمالية على أفضل وجه واستخدام الميزة الفريدة المتمثلة في هيكلها الثلاثي ونظام المعايير الخاص بها . كما يشير التقرير إلى أن إعلان 2008 بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة يضفي صبغة مؤسسية على مفهوم العمل اللائق وهو إيمان متجدد بمنظمة العمل الدولية .

وفيما يتعلق بالإدارة السديدة دخلت مقتراحات الإصلاح التي أقرها مجلس الإدارة حيز النفاذ اعتباراً من نوفمبر / تشرين الثاني 2012 من أجل الارتقاء بقدرات المنظمة التحليلية والحد من التقسيم الداخلي وتجزئة الجهود وتحسين نظم وتقديم الخدمات وتعزيز الشراكات الخارجية .

أيضاً يقول إعلان 2008 " أن الحوار الاجتماعي وممارسة الهيكل الثلاثي داخل الحدود وعبرها أكثر ملائمة الآن للتوصل إلى الحلول وبناء التلاحم الاجتماعي " ومعالجة القضايا الاقتصادية والاجتماعية في البلدان وفيما بينها ، إضافة إلى اعتراف الإعلان بالمعايير ومعها الهيكل الثلاثي على أنها " ميزة فريدة " من مزايا منظمة العمل الدولية والتي ينبغي عليها كذلك مواصلة الجهود لتعزيز الحوار والتعاون مع المنظمات الشقيقة التي تضطلع بولايات ذات الصلة كما ورد في برنامج الإصلاح الحالي . كما يعترف إعلان 2008 بولاية منظمة العمل الدولية لتعزيز المنشآت .

ومن الدروس الماضية يمكن القول أن على منظمة العمل الدولية أن تستهل قرنها الثاني بالتزام صريح تجاه أكثر الناس استضعافاً في العمل : من يعيشون في الفقر أو يواجهون خطر الواقع فيه ، انتهاكات الحقوق الأساسية ، تهديدات كرامة الإنسان ، الافتقار إلى الحصول على الخدمات والحماية الاجتماعية الضرورية مما أدى إلى انتقاء ثمانية مجالات ذات أهمية حاسمة في مقتراحات البرنامج والميزانية 2014 – 2015 .

## • الفصل الثالث : مبادرات مؤوية منظمة العمل الدولية :

يقول المدير العام ديفيد مورس " منظمة العمل الدولية لا يمكن أن تكون آداة فعالة للتقدم إلا بقدر ما تريده لها الدول الأعضاء فيها وهيئاتها المكونة " بمعنى أن النجاح يتوقف على

مدى الالتزام الثلاثي بالمنظمة وبأهدافها وأن الذكرى المئوية تمثل فرصة لإطلاق عدد من المبادرات الهادفة إلى تجهيز المنظمة لمواجهة التحديات التي تنتهي عليها ولايتها في المستقبل وتتلخص في سبعة أفكار لمبادرات مئوية منظمة العمل الدولية وهي :

- 1- مبادرة الإدارة السيدية .
- 2- مبادرة المعايير .
- 3- المبادرة الخضراء .
- 4- مبادرة المنشآت .
- 5- مبادرة القضاء على الفقر .
- 6- مبادرة المرأة في العمل .
- 7- مبادرة مستقبل العمل .

### **تقرير المدير العام حول وضع عمال الأراضي العربية المحتلة:**

هذا التقرير كان موضوع مناقشة في الجلسات العامة للمؤتمر من خلال كلمات الوفود على غرار بقية تقارير المدير العام والجدير بالذكر أن العديد من كلمات الوفود العربية تضمنت عبارات صريحة تدعو المجتمع الدولي للاعتراف بدولة فلسطين على حدود 1967.

وأبدت المجموعة العربية ملاحظات بشأنه تم إعدادها من قبل لجنة الصياغة المنشقة عن الاجتماع الأول للمجموعة العربية والتي عقدت اجتماعها بمقر البعثة الدائمة لمنظمة العمل العربية يوم الخميس الموافق 6 يونيو / حزيران 2013.

وقامت منظمة العمل العربية بتزويد المدير العام لمكتب العمل الدولي بنسخة من الملاحظات باللغتين العربية والإنجليزية وطلب ترجمتها إلى اللغات المعتمدة في منظمة العمل الدولية وتعديلمها على المشاركين في المؤتمر.

مرفق رقم ( ) : نسخة من ملاحظات المجموعة العربية.

## البند الثاني مشروع البرنامج والموازنة 2014 – 2015 ومسائل أخرى

عقدت اللجنة المالية التي تضم ممثلي الحكومات اجتماعاتها يومي 6 و 13 يونيو / حزيران 2013 برئاسة السيد / هيرناديير نرافاينز (حكومات / المكسيك) وحضور السيد كورتييك ممثل عن فريق العمال والسيد مداوبا ممثل عن فريق أصحاب العمل بمجلس الإدارة بصفة مراقب .  
وتحتاجت أعمال اللجنة مناقشة الموضوعات التالية :

### التقرير الأول

1- طلب مقدم من حكومة جزر القمر بموجب الفقرة 4 من المادة 13 من دستور منظمة العمل الدولية بشأن الموافقة على مشاركتها في عملية التصويت في المؤتمر (تم استلام الطلب بتاريخ 30/05/2013) حيث أن المتأخرات في مساهمة جزر القمر تبلغ (503839) فرنك سويسري لغاية 31 ديسمبر / كانون الأول 2012 (تسوية متأخرات عن الفترة 1983 – 2012) وقد قامت بتسديد مبلغ وقدره 54461 فرنك سويسري بتاريخ 11/04/2013 وبمناقشة الموضوع توصلت اللجنة إلى :

- عدم قدرة جزر القمر على سداد المتأخرات بالكامل تعود لأسباب خارجة عن نطاقها .

- سيتم اتخاذ الإجراءات المناسبة لسداد المتأخرات وفق ما هو وارد في الخطاب .

لذلك توصي اللجنة للمؤتمر بالموافقة على منح جزر القمر حق التصويت في المؤتمر .

2- طلب حكومة البراجواي بشأن الموافقة على مشاركتها في التصويت بموجب الفقرة 4 من المادة 13 من دستور منظمة العمل الدولية .

بمناقشة هذه الحالة اعتمدت اللجنة القرار التالي :

- قبول مقترنات البراجواي بشأن تسوية المتأخرات لفترات 1988 – 1990 ، 1998 – 2003 و 2011 – 2013 كالتالي :

- سيقوم البراجواي بتسديد حصته بالكامل في الموعد المحدد لها في السنوات القادمة .

- خلال عام 2014 يقوم البراجواي بتسديد المتأخرات المستحقة لغاية ديسمبر / كانون الأول 2012 وكذلك مساهمة 2013 بمبلغ إجمالي 555132 فرنك سويسري بالتقسيط على 12 دفعه، مع الموافقة على منحه حق التصويت .

## التقرير الثاني:

### مشروع البرنامج والميزانية 2014-2015 ومسائل أخرى

تركزت مناقشات اللجنة حول الوثيقة الخاصة بمشروع البرنامج والميزانية 2014 - 2015 المقدم من المدير العام حيث تمت مناقشة هذه المقترنات واعتمادها في الدورة 317 لمجلس الإدارة (مارس/ آذار 2013). عرض المدير العام على اللجنة مقترنات البرنامج والميزانية 2014 - 2015 التي حددت حجم المصروفات بمبلغ 864 مليون دولار أمريكي.

- تم إعداد مشروع البرنامج والميزانية 2014 - 2015 على نحو استثنائي يسمح بالتطبيق في سياق ميزانية ذات نمو صغرى بالقيم الحقيقة مما يفضي إلى زيادةأسممية بقيمة 2.4 مليون دولار أمريكي أي بنسبة 0.3% إلى مستوى الميزانية الحالية بمراعاة كاملة لقيود المالية التي تواجهها دول أعضاء عديدة ووجهات النظر التي أعربت عنها في هذا الشأن ، مع الاستجابة للمطالب المتكررة للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بالإصلاح والتغيير لجعل المنظمة مركز التميز التقني لعالم العمل .

ويرى المدير العام لمكتب العمل الدولي أن مقترنات البرنامج والميزانية 2014 - 2015 بهدف التغيير من أجل تحقيق قيمة أعلى ، ترسم مساراً يجعل المنظمة أكثر استعداداً لمواجهة التحديات الملحة في عالم العمل مع الاضطلاع بعملية إصلاح تمكناًها أن تكون هيئة فاعلة في إعادة توازنلاقتصاد العالمي وتحقيق الاحترام الكامل للحقوق الأساسية في العمل وضمان حماية اجتماعية أوسع نطاقاً لا سيما بالنسبة إلى الناس الأكثر فقراً وحرماناً .

وقد استهل محرك ديناميكي أساسي للإصلاح داخل المكتب وحدثت تغييرات فعلاً وتتناول هذه التغييرات ما يلي : هيكلية الإدارة العليا ومسؤولياتها وإجراءاتها وتحسين الهيكليات في المقر وفي الأقاليم بغية تعزيز نوعية وتكامل تنفيذ البرنامج وفعالية النظم والإجراءات الإدارية .

يتضمن البرنامج لمنظمة العمل الدولية 2014 - 2015 إضافة إلى برنامج الإصلاح العناصر التالية :-

- الأهداف الاستراتيجية : العمالة - الحماية الاجتماعية - الحوار الاجتماعي - المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل .
- النتائج المتوقعة: ( 19 نتائج ) مع المؤشرات ومعايير القياس والأهداف لفترة السنتين .
- مجالات الأهمية القصوى : ( ثمانية مجالات ) يشمل كل مجال مدخلات من مجالات تقنية مختلفة ويقدم نتائج بموجب الحصائر ذات الصلة .

## • إطار السياسة الإستراتيجي لمنظمة العمل الدولية للفترة 2010 - 2015 :

### 1- العمالة

النتائج : تعزيز العمالة ، تنمية المهارات ، المنشآت المستدامة .

### 2- الحماية الاجتماعية :

النتائج : الضمان الاجتماعي ، السلامة والصحة المهنيتين ، هجرة اليد العاملة – فيروس نقص المناعة البشرية .

### 3- الحوار الاجتماعي :

النتائج : منظمات أصحاب العمل ، منظمات العمال ، إدارة العمل وقانون العمل، الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية ، العمل اللائق في القطاعات الاقتصادية.

### 4- المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل

النتائج : الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية ، العمل الجبري ، عمل الأطفال ، التمييز في العمل ، معايير العمل الدولية .

ترتبط الأهداف الإستراتيجية بـ (19) نتيجة وهناك ما مجموعه (713) هدفاً مخططاً له في الفترة 2014 – 2015 منها 252 هدفاً في أفريقيا و 167 في الأمريكتين و 144 في آسيا والمحيط الهادئ و 82 في أوروبا وأسيا الوسطى و 63 في الدول العربية .

وسوف يركز برنامج منظمة العمل الدولية في الفترة 2014 – 2015 تركيزاً خاصاً على عدد محدود من مجالات الأهمية القصوى ويسعى كل مجال إلى الاستجابة للأوضاع الراهنة والشغل الشاغل لمعظم البلدان .

## • مجالات الأهمية القصوى للفترة 2014 – 2015 :

- تعزيز وظائف أكثر وأفضل للنمو الشامل .
- الوظائف والمهارات لصالح الشباب .
- إرساء أرضيات الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها .
- الإنتاجية وظروف العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة .
- العمل اللائق في الاقتصاد الريفي .
- إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم .
- تعزيز الامتثال في مكان العمل من خلال تفتيش العمل .
- حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة .

تناول السيد كورتبيك الكلمة متحدثاً باسم فريق العمل مشيراً إلى أن دراسة البرنامج والميزانية تأتي في توقيت في غاية الأهمية بالنسبة لمنظمة العمل الدولية بعد التأثيرات السلبية لازمة المالية العالمية على ملايين من العمال وأنه يدعم مقتراحات البرنامج والميزانية مع دعوة منظمة العمل الدولية إلى التدخل الفاعل لتنمية العدالة الاجتماعية وتمكين العمال من الحصول على العمل اللائق والمجزي وتوسيع الحماية التي يتمتعون بها. كذلك أعرب سعادته عن دعم برنامج الإصلاح الداخلي.

وفي كلمته باسم فريق أصحاب العمل أشار السيد ميدوABA إلى أن البرنامج والميزانية 2014 – 2015 يعطي فرصة لزيادة القيمة المضافة لمنظمة العمل الدولية ونجاعة تدخلات المكتب في عالم العمل.

كما عبر على مساندته لدعم التعاون بين القطاعات في المكتب وتأييده لإجراءات الإصلاح والتركيز على مجالات ذات الأهمية الفصوى مع الموافقة على مقتراحات البرنامج والميزانية والتأكيد على أن فريق أصحاب العمل سيساهم بفاعلية في وضعها موضع التنفيذ. ومن ضمن مداخلات ممثلي الدول العربية يمكن أن نذكر مداخلة ممثل حكومة ليبيا الذي أكد على تمكّنه بمنظمة العمل الدولية ودعم مقتراحات البرنامج والميزانية التي تمكن المنظمة من تقديم المساعدات إلى الدول الأكثر احتياجاً ومن بين هذه الدول ليبيا في ضوء الثورة الشعبية التي أدت إلى خسائر في الأرواح وكذلك في فرص العمل.

كما أضاف أن العديد من المنظمات تقدم العون إلى ليبيا وليس من بينها منظمة العمل الدولية على الرغم من أن ليبيا تدفع مساهمتها في المنظمة بالكامل دون تأخير.

القرار المتعلق باعتماد البرنامج والميزانية 2014 – 2014 وتوزيع المساهمات بين الدول الأعضاء

#### 1- الميزانية

- المصاروفات 801260000 دولار أمريكي
- المداخيل 801260000 دولار أمريكي
- صرف العملة 0.95 فرنك سويسري = 1 دولار أمريكي
- الميزانية العامة 761197000 فرنك سويسري

#### 2- تحصيل مساهمات الدول الأعضاء

يقدر مجموع المساهمات التي تحصلت عليها المنظمة لغاية 5 يونيو/ حزيران 2013 بنحو 216269455 فرنك سويسري منها 31223350 فرنك سويسري متاخرات.

#### 3- جدول توزيع المساهمات في الميزانية 2014 – 2015

اعتمدت اللجنة الجدول المقترن لتوزيع المساهمات بين الدول الأعضاء وفق النسب المطبقة في الأمم المتحدة.

وتقدر مساهمات الدول العربية في ميزانية منظمة العمل الدولية 2014 – 2015 بنسبة 2,786 % بزيادة 0,488 % عن عام 2013 وفق الجدول التالي:

**توزيع مساهمات الدول العربية في ميزانية منظمة العمل الدولية**

الدولة	منظمة العمل الدولية (%) 2013	الأمم المتحدة 2013-2014 (%)	مشروع لمنظمة العمل الدولية 2014-2015 (%)	الفرق (%) زيادة أو نقص
الأردن	0.014	0.022	0.022	0.008
إمارات	0.391	0.595	0.595	0.204
مملكة البحرين	0.039	0.039	0.039	---
تونس	0.030	0.036	0.036	0.006
الجزائر	0.128	0.137	0.137	0.009
جيبوتي	0.001	0.001	0.001	---
السعودية	0.830	0.864	0.865	0.035
السودان	0.010	0.010	0.010	---
سوريا	0.025	0.036	0.036	0.011
الصومال	0.001	0.001	0.001	---
العراق	0.020	0.068	0.068	0.048
سلطنة عُمان	0.086	0.102	0.102	0.016
فلسطين	--	--	--	--
قطر	0.135	0.209	0.209	0.074
الكويت	0.263	0.273	0.273	0.010
لبنان	0.033	0.042	0.042	0.009
دولة ليبيا	0.129	0.142	0.142	0.013
مصر	0.094	0.134	0.134	0.04
المغرب	0.058	0.062	0.062	0.004
موريطانيا	0.001	0.002	0.002	0.001
اليمن	0.010	0.010	0.010	---
<b>المجموع</b>	<b>2.298</b>	<b>2.785</b>	<b>2.786</b>	<b>0.488</b>

### البند الثالث

#### تطبيق الاتفاقيات والتوصيات

1- شكلت لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات وفقاً للمادة 7 من نظام العمل بمؤتمر العمل الدولي وذلك للنظر في البند الثالث المدرج على جدول الأعمال والمتمثل في معلومات وتقارير عن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات، وتكون مكتب رئاسة اللجنة من:

"رئيسا"	حكومات (الأرجنتين)	السيدة/ ناعومي ريال
"نائباً للرئيس"	أصحاب أعمال (كندا)	السيدة/ سوينار وفنبون
"نائباً للرئيس"	عمال (بلجيكا)	السيد/ مارك ليمنز

2- عقدت اللجنة (16) جلسة عامة وبذلك تكون قد تجاوزت جلسات العام الماضي والتي بلغت (11) جلسة فقط ووفقاً لما جرى عليه العمل فقد أنجزت اللجنة أعمالها على النحو التالي:

3- خصصت اللجنة أعمالها منذ الجلسة الأولى لمحاولة التوفيق بين فريق أصحاب العمل والعمال حول إدراج حق الإضراب ضمن تفسير أحكام الاتفاقية رقم (87) فاستمعت لرأي رئيس لجنة الخبراء القانونيين السيد/ يوكوتا (اليابان) مع العلم بأن هذه الجلسة تعتبر الأخيرة بالنسبة له حيث تم انتخاب رئيس جديد للجنة هو السيد/ عبدالكوروما من سيراليون.

وقدم رئيس لجنة الخبراء وجهة نظر اللجنة بشأن نطاق ولايتها في تفسير النصوص، موضحاً أن اختصاصات اللجنة تتطلب تأويل القوانين وهو ما يستدعي درجة من التفسير لنصوص الاتفاقية والتشريعات الوطنية، وأن النهج الذي تتبعه اللجنة في استعراض معنى الاتفاقية يستدعي تفسير نصوصها تحقيقاً للمساواة في المعاملة وأن آراء لجنة الخبراء مقبولة على نطاق واسع في ظل تشكيلها الذي يتمتع بالاستقلالية وان التقليل من قيمة عمل اللجنة في التفسير سيقلل من التزام الحكومات تجاهها.

- موقف فريق أصحاب العمل: يعارض فريق أصحاب الأعمال رأي لجنة الخبراء بشأن حق الإضراب حيث يرى أن الاتفاقية رقم 87 بشأن الحرية النقابية لم تنص على حق الإضراب وأن لجنة الخبراء تتمتع بسلطة قضائية وليس لها صلاحية تفسير أحكام الاتفاقيات، وأن الجهة صاحبة الولاية في التفسير هي محكمة العدل الدولية وفقاً لأحكام الدستور.

- موقف فريق العمل: يرى أن لجنة المعايير ينبغي أن يكون عملها أكثر عمقاً في مسألة مراقبة التطبيق للاتفاقيات ومن ضمن ذلك القيام بالتفصير وأن حق الإضراب مرادف للحرية النقابية موضوع الاتفاقية وأنه منذ الخمسينات ما انفك لجنة الخبراء تعرب عن وجهة نظرها بشأن الصكوك الخاصة بمنظمة العمل الدولية والتي تعكس حتماً مرادفات تفسيرية.

#### 4- المناقشة العامة

تناول أعضاء اللجنة بالنقاش المسائل الواردة بالقسم المتعلق بالنشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية ومدى تقييد الدول الأعضاء بالتزامها بشأن معايير العمل الدولية والمتمثلة في:

- تقديم التقارير عن الاتفاقيات المصادق عليها
- تقديم التقارير عن الاتفاقيات غير المصادق عليها والتوصيات
- الإجابة على ملاحظات لجنة الخبراء
- عرض الاتفاقيات والتوصيات على السلطات المختصة.

#### 5- المناقشة حول الدراسة الاستقصائية العامة

أجرت اللجنة نقاشاً حول الدراسة الاستقصائية العامة التي أعدتها لجنة الخبراء (المفاوضة الجماعية في الوظيفة العمومية) والتي تعد الدراسة الأولى التي تم إعدادها حول الاتفاقية رقم (151) والتوصية (59) لعام 1978 بشأن علاقات العمل في الوظيفة العمومية وكذلك الاتفاقية رقم (154) والتوصية رقم (163) لعام 1981 بشأن المفاوضة الجماعية.

وقد دارت المناقشات حول التأكيد على ضرورة أن تكون المفاوضات الجماعية في الوظيفة العمومية ناجعة وفعالة لتحسين ظروف المواطنين ولتكون عاملًا أساسياً في تحقيق التطور الاقتصادي والاجتماعي.

وقد شارك في النقاش عدد من الدول المشاركة في أعمال اللجنة ومن بينها دول عربية (حكومات ليبيا/ تونس/ المغرب) لاستعراض تجاربها الوطنية في مجال المفاوضة الجماعية وتتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن تونس قد صدقت في 20/04/2013 على الاتفاقية 151 بشأن علاقات العمل في الوظيفة العمومية وهي أول دولة عربية تصادق على هذه الاتفاقية.

وقد توصلت اللجنة بعد نقاش مستفيض وتبادل الآراء حول هذه الدراسة الاستقصائية إلى جملة من النتائج من أبرزها:

- التأكيد على مبادئ الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في الوظيفة العمومية، وأن تطوير هذه الحقوق يستلزم توافق نظام ديمقراطي يحترم الحريات المدنية.

- الإقرار بأن المفاوضة الجماعية تساهم في ضمان ظروف عمل عادلة وعلاقات عمل متوازنة من خلال قدرتها على تحقيق التوازن بين المتغيرات الاقتصادية والتكنولوجية واحتياجات سوق العمل.
- التأكيد على أن المفاوضة الجماعية في الوظيفة العمومية كما هو الشأن في القطاع الخاص ينبغي أن تجري في إطار احترام مبادئ المفاوضة الحرة والاختيارية وأن تقوم على حسن النية.

## **6- الحالات الآلية**

خصصت اللجنة كعادتها إحدى جلساتها لمناقشة الحالات المسممة بحالات عدم التزام الدول الأعضاء المتعلقة بإرسال التقارير والالتزامات الأخرى المتصلة بالمعايير، وقد استمعت اللجنة إلى أجوبة عدد من الدول وأكّدت على الأهمية القصوى لإرسال التقارير من طرف الدول الأعضاء حتى تتمكن لجنة الخبراء من دراسة مدى إيفاء هذه الدول بالتزاماتها وقد شملت هذه الحالات عدد كبير من الدول، منها بعض الدول العربية:

- عدم إرسال التقارير عن الاتفاقيات المصدق عليها مدة سنتين فأكثر (جيبوتي / ليبيا / الصومال)
- الإخلال في تقديم المعلومات رداً على ملاحظات لجنة الخبراء (الجزائر / جيبوتي / لبنان / ليبيا / موريتاني / السودان / سوريا)
- عدم الالتزام بعرض الاتفاقيات والتوصيات على السلطات المختصة بالتصديق (البحرين / جيبوتي / ليبيا / الصومال / السودان / سوريا)
- عدم إرسال التقارير في الخمس سنوات الأخيرة عن الاتفاقيات غير المصدق عليها والتوصيات (ليبيا / الصومال)

## **7- الحالات الفردية**

خصصت اللجنة كالعادة الجزء الأكبر من أعمالها لدراسة الحالات الفردية للدول التي لا تلتزم بتطبيق الاتفاقيات المصدق عليها وتمت دعوتها من قبل اللجنة، وتتعلق أغلب الحالات بمخالفات لاتفاقيات الأساسية وبالخصوص الاتفاقية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم (9) حالات، الاتفاقية رقم (111) بشأن حظر التمييز في الاستخدام والمهنة (4) حالات، والاتفاقية رقم (98) بشأن المفاوضة الجماعية (3) حالات، والاتفاقية رقم (81) بشأن تفتيش العمل (حالتان) والاتفاقية رقم (122) بشأن سياسات الاستخدام حالة واحدة والاتفاقية رقم 144 بشأن المشاورات الثلاثية حالة واحدة، والاتفاقية رقم (138) بشأن الحد الأدنى لسن استخدام الأطفال في العمل (حالة واحدة)،

والاتفاقية رقم (182) بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال حالتان، والاتفاقية رقم (29) بشأن العمل الجيري (حالتان).

وقد تم عقد جلسة إعلامية لشرح المبررات والمعايير التي يتم الاستناد إليها لتحديد هذه الحالات التي وردت في القائمة القصيرة والتي سجلت (25) بلداً، موضحة أن الاختيار يتم على أساس الانتقادات المتعددة والمترددة في السنوات الأخيرة الموجهة إليها من لجنة الخبراء القانونيين وعدم ردها على تقرير الخبراء ومدى خطورة الوضع وكذلك مراعاة التوزيع الجغرافي ومراعاة تحقيق التوازن بين الدول المتقدمة والدول النامية ومراعاة التنوع في موضوع الاتفاques.

وفيما يخص الدول العربية ناقشت اللجنة (3) حالات : مصر بالنسبة للاتفاقية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، والمملكة العربية السعودية الاتفاقية رقم (111) بشأن حظر التمييز وموريتانيا الاتفاقية رقم (81) بشأن تفتيش العمل.

وقد أدرجت اللجنة في فقرات خاصة والتي أيسلندا ورواندا بشأن الاتفاقيتين (199) و(138) على التوالي.

#### 8- المشاركة العربية في اللجنة

كان الحضور العربي في هذه اللجنة مكثفاً وذلك على مستوى أطراف الإنتاج الثلاثة (حكومات/ أصحاب أعمال/ عمال)

وقد تشكل فريق للتنسيق العربي داخل اللجنة من الدكتور / علي نصيري (حكومات/ اليمن) والدكتورة / لمى سلمان ( أصحاب عمل/ السعودية) والأستاذة نرمين الشريف (عمال/ليبيا).

وقد شاركت منظمة العمل العربية في أعمال اللجنة ممثلة بالمستشار القانوني السيد / إسلام سناء.

وقد ساهم الأعضاء العرب في المناقشات المتعلقة بالدراسة الاستقصائية العامة (تونس / ليبيا / المغرب).

وفي الجلسة المخصصة لمناقشة "الحالات الآلية" استمعت اللجنة إلى أجوبة الممثلين الحكوميين لكل من الجزائر وليبيا وموريتانيا بشأن الرد على توصيات لجنة الخبراء القانونيين.

كما استمعت اللجنة في الجلسات الخاصة بمناقشة الحالات الفردية إلى حكومات كل "السعودية (الاتفاقية 111) - مصر (الاتفاقية 87) موريتانيا (الاتفاقية 81)" وكذلك إلى مداخلات عديدة من بعض أطراف الإنتاج الثلاثة في الوطن العربي.

## البند الرابع

### التشغيل والحماية الاجتماعية في ظل السياق الديمغرافي الجديد

1- تشكلت لجنة لمناقشة البند الرابع من جدول أعمال الدورة 102 لمؤتمر العمل الدولي والمتعلق بموضوع التشغيل والحماية الاجتماعية في ظل السياق الديمغرافي الجديد.

حيث تكونت اللجنة من 163 عضواً 80 من الحكومات و27 من أصحاب الأعمال و56 من العمال.

وقد تكون مكتب اللجنة على النحو التالي:

- |  |                        |
|--|------------------------|
| - السيد/ جيمس ماتيزا - زimbabوي                                  | رئيسا                  |
| - السيدة/ تانيا كوهين - جنوب إفريقيا نائبة للرئيس عن أصحاب العمل |                        |
| - السيدة/ سينزا دل ريو - إيطاليا                                 | نائبة للرئيس عن العمال |
| - السيد/ لوكا سفيرسات - البرازيل                                 | مقرراً                 |

هذا وقد حظيت اللجنة باهتمام ومشاركة مكثفة من الأعضاء العرب وأجرروا مجموعة من المداخلات التي آثرت النقاش في اللجنة وكانت محل اهتمام.

2- استهلت اللجنة أعمالها بعرض موجز للتقرير المطروح للنقاش مع التركيز على  
الست نقاط التالية:

- تحديات التحول الديمغرافي وآثارها على القوى العاملة
- الآثار الاقتصادية والاجتماعية المتربعة على التحول الديمغرافي.
- السياسات والخيارات
- الإطار المتكامل للعمل اللائق لمعالجة تحديات التحول الديمغرافي.
- موضوعات مقتراحة للمناقشة

3- تعرّض التقرير إلى معدلات نمو السكان الأخذ في التباطؤ على الصعيد العالمي، ويرجع ذلك تراجع معدلات الخصوبة، في ذات الوقت الذي تزداد فيه أعداد المسنين نظراً لارتفاع مستوى العناية الصحية وانخفاض معدلات الوفيات مما يؤدي إلى تشيخ السكان.

- ينطوي هذا التغيير السكاني على آثار كبيرة بالنسبة للتنمية الاقتصادية وسوق العمل نظراً لنقص الأيدي العاملة الماهرة القادرة على الإنتاج. وتتفاقم مشكلة إعالة المسنين وتوفير الحماية الاجتماعية وتأمين العجزة لهذه الفئة والعمل على

توفير التدريب المستمر وتنمية قدرات المسنين لضمان استمرارهم في العمل لأكبر وقت ممكن.

- تضمن هذا التقرير مشكلة النساء المسنات حيث يزداد متوسط العمر لديهن وما يتعرضن له من ظروف عمل سيئة وخاصة في الدول النامية حيث يلجان في الغالب إلى موافقة العمل في الاقتصاد غير المنظم لفترات طويلة وظروف غير ملائمة.

- تتطوّي الاستجابات في هذا التقرير على العلاقة القائمة بين الضمان الاجتماعي حق من حقوق الإنسان وضرورة اجتماعية واقتصادية، كما أن توفير الرعاية الصحية والسلامة المهنية تؤثّر تأثيراً مباشراً على قدرات العامل وبالتالي على إنتاجية العمل.

- كما تطرق التقرير إلى الاهتمام بتعزيز العلاقة بين عاملة الشباب وكبار السن القائمة على مبدأ أن استمرار المسنين في العمل لا يشكل عائقاً أمام الشباب ولكن له أهمية كبيرة في سد الثغرات في المهارات بين الأجيال.

- أهمية زيادة معدلات مشاركة النساء في القوى العاملة والقضاء على التمييز بين الجنسين، وكذلك حماية الأئمة ورعاية الأطفال.

### أهم استنتاجات الجنة

#### 1- التحول الديمغرافي وتحدياته

- إن التحول الديمغرافي والتشيخ اتجاه عالمي في جميع الدول والمناطق وعلى الرغم من ذلك تعد الحياة لفترات طويلة وصحية أحد إنجازات التنمية البشرية، مع التأكيد على ضرورة بذل المزيد من الجهد حتى يتمكن الجميع من الحصول على المنفعة.

- حجم السكان في تزايد وتشيخ، فبحلول عام 2050 من المتوقع أن يتجاوز 9 مليارات نسمة وأن السكان الذين تتجاوز أعمارهم 60 سنة سيتضاعف ثلاثة مرات، ثلاثة أرباع منهم في الدول النامية ومعظمهم من النساء.

- أدى السياق الديمغرافي إلى ظهور آثار عميقة على القوى العاملة والتشغيل ونظم الضمان الاجتماعي والتنمية الاقتصادية، حيث من المتوقع أن يزداد في العقد المقبل أكثر من 420 مليون شخص في سوق العمل عن ما هو حالياً وأن نمو

القوى العاملة سوف تكون أكثر تمركزا في الدول النامية والتي يعمل معظم الأشخاص فيها في القطاع غير المنظم.

- حوالي 20% فقط من السكان في سن العمل يتمتعون بنظم حماية اجتماعية شاملة، بينما في الدول النامية حوالي 342 مليون من كبار السن يفتقدون أمن الدخل الكافي.
- ضرورة زيادة معدلات مشاركة القوى العاملة والتشغيل بالقطاع المنظم من أجل تلبية احتياجات نظم الضمان الاجتماعي والتنمية الاقتصادية.

## 2- المبادئ التوجيهية والسياسات:

- يمكن للسياسات الفعالة أن تعالج التحولات الديمografية، حيث توفر منظمة العمل الدولية معايير واسعة النطاق ذات الصلة بالسياق الديمغرافي للاسترشاد بها في مجال هذه السياسات. ومن هذه السياسات حوار اجتماعي ومفاؤضة جماعية فعالة.
- إجراء حقبة من السياسات الابتكارية للاستجابة للمتغيرات
- النهوض بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الجنسين.
- معالجة مشاكل استخدام العمال المسنين في إطار استراتيجية شاملة ومتوازنة تماما لتحقيق العمالة الكاملة.
- الإدارة الجيدة المعتمدة على الشفافية والمصداقية.
- ينبغي لكل بلد أن يتخذ التدابير اللازمة لمنع التمييز في الاستخدام والمهنة فيما يتعلق بالعمال المسنين في إطار سياسة وطنية لتعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بالنسبة للعمال مهما كان سنه.

### **وهناك كذلك مزيج من السياسات الشاملة**

- يجب على الدولة تطبيق سياسات مناسبة لمعالجة تحديات التغير الديمغرافي بشكل فعال.
- لا بد من تطوير سياسات التشغيل والحماية الاجتماعية بطريقة تعزز بعضها البعض في ضوء الاستجابة لخصوصيات العمالة المتنوعة أو أنماط الدخل وأحتياجات السكان.

- يمكن أن تساهم سياسات الهجرة المدارء بشكل جيد مع الأخذ في الاعتبار إطار منظمة العمل الدولية متعددة الأطراف بشأن هجرة اليد العاملة في التخفيف من النقص في اليد العاملة الماهرة.
- وضع سياسات لزيادة الإنتاجية يعوض النقص في اليد العاملة في المجتمعات المتسلخة من هذه السياسات:-
- التركيز على ظروف عمل صحية وآمنة وتكييف وقت العمل والحياة المهنية وتنظيم العمل من أجل تمكين العمال المسنين من الاستمرار في العمل، في الوقت ذاته توفير دعم لأصحاب العمل في الجهد التي يبذلونها للقيام بذلك وتحديد سبل تحسين قابلية استخدام العمال من خلال مبادرات التعلم المتواصل.
- إعداد مفاوضة جماعية ووضع حد أدنى للأجور بما يتماشى مع السياسات الوطنية وتوزيع عادل للدخل في المجتمع، بما في ذلك إغلاق الفجوة في الأجور بين الجنسين وتحسين القدرات الإنتاجية.
- ينبغي أن تعمل الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال سوياً لزيادة فرص التعلم مدى الحياة لتعزيز فرص العمل والإنتاجية ومنع تقادم المهارات.
- يعد الحوار الاجتماعي بجميع أشكاله أمراً ضرورياً لإيجاد إجابة منصفة وفعالة ومستدامة للتحديات الديمغرافية، كما أنه يمكن أن يقدم مساهمة رئيسية للنمو الشامل والتنمية المستدامة، حيث تتم عمليات الإصلاح الضرورية من خلال الحوار الاجتماعي في إطار التوازن بين العمالة والحماية الاجتماعية والاحتياجات المالية والضرائب ذات الصلة.
- تعد المفاوضة الجماعية المبنية على حرية المؤسسات والثقة المتبادلة أحد الأدوات الهامة لوضع اتفاق جماعي لمواجهة تحديات النمو الديمغرافي عند مستوياته المختلفة.

تضطلع منظمة العمل الدولية دوراً هاماً في توفير قيادة عالمية والعمل كمركز متميز حول التغيير الديمغرافي وأثاره في عالم العمل. ومعأخذ الميزانية المقررة في الاعتبار على مكتب العمل الدولي دعم الإجراءات التي تتخذها الحكومات والشركاء الاجتماعيين والعمل مع النظم المتعددة الأطراف في مجالات التعاون الفني إضافة

إلى دعم بناء القدرات وذلك من خلال تطوير خطط وطنية متكاملة حول التغير الديمغرافي/ تطوير نظم معلومات سوق العمل من خلال رصد وتقدير وتحديد المهارات المطلوبة في سوق العمل/ العمل على تقوية طاقات الحكومة وأصحاب الأعمال والعمال ومؤسسات الضمان الاجتماعي لمعالجة التحول الديمغرافي/ تطوير سياسات شاملة من خلال الحوار الاجتماعي والثلاثية/ تطوير سياسات الهجرة وآثارها/ زيادة التوعية وتشجيع تطبيق معايير منظمة العمل الدولية.

مرفق رقم ( 3 ) : نسخة من استنتاجات اللجنة.

## البند الخامس

### التنمية المستدامة والعمل اللائق

### والوظائف الخضراء

عقدت اللجنة الفنية المنبثقة عن المؤتمر لمناقشة البند الخامس من جدول الأعمال بعنوان "التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء" اجتماعاتها خلال أيام 5، 6، 7، 13 و 14 يونيو/ حزيران 2013 وترواح عدد المشاركين ما بين 174 عضو - (حكومات 81 - أصحاب عمل 32 - عمال 61) و 226 عضو (حكومات 109 - أصحاب عمل 46 - عمال 71) وتشكلت هيئة مكتب اللجنة على النحو التالي:

- السيد عبد الحليم محمد (حكومات/السودان): رئيس
- السيدة/ كوتيرت ( أصحاب عمل / جمابيك): نائبة الرئيس
- السيد/ مرتينيز (عمال/ الأرجنتين): نائب الرئيس
- السيدة/ أو-كارول (حكومات/ إيرلندا): مقررة

كما تم تشكيل لجنة الصياغة انضم إليها عضو واحد من الدول العربية وهو السيد عبد الرحمن المرزوقي (حكومات/ الإمارات).

يتناول هذا التقرير المعروض للمناقشة في الدورة (102) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2013 ، بالتحليل تحديات من تحديات القرن الحادي والعشرين وهما : تحقيق الاستدامة البيئية وتحويل رؤية توفير العمل اللائق للجميع إلى حقيقة واقعة مع بيان الترابط الوثيق بينهما وأن مسألي البيئة والتنمية الاجتماعية بعدين متربطين من دعائم التنمية المستدامة مما يتطلب تغييرات جذرية والتخلى عن سياسة " النمو أولاً والتنظيف لاحقاً " وضرورة إدماج العناصر البيئية والاجتماعية وعناصر العمل اللائق إلى الاقتصادات المستدامة .

أن جعل الاقتصاد مستداماً بيئياً لم يعد خيار بل بات ضرورة حيث أن تزايد استخدام الموارد الطبيعية والتلوث يسرعان في فقدان التنوع الإحيائي وتغير المناخ وتدور البيئة والضرر بالمكاسب المحققة في التنمية والحد من الفقر

وت تكون وثيقة البند الخامس بشأن التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء من خمسة فصول تحليلية حيث تناول الفصل الأول التحديات البيئية والاجتماعية التي يواجهها العالم و العلاقة القائمة بينهما . ويحدد الفصل الثاني ثلث فرص أساسية للمضي قدماً بالعمل اللائق في اقتصاد أكثر ملائمة للبيئة ووظائف أكثر وأفضل وإدماج اجتماعي .

ويتناول الفصل الثالث ثلاثة تحديات مرتبطة بالتحول إلى اقتصاد أكثر ملائمة للبيئة من منظور عالم العمل لا سيما : إعادة الهيكلة وخسارة العمالة وإعادة توزيع العمال ، وال الحاجة الملحة للتكيف مع تغير المناخ ، والآثار السلبية غير المقصودة على توزيع الدخل . أما الفصل الرابع فهو يتناول بإيجاز المبادرات السياسية المهمة على المستويين

الوطني والدولي والنشاط الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية حاليا في هذا المجال . ويختتم التقرير بالفصل الخامس الذي يتضمن نقاط مقترحة للمناقشة العامة .

## سير أعمال اللجنة:

افتتح الرئيس أعمال اللجنة بكلمة ذكر فيها المشاركون في اللجنة بأن الموضوعات المطروحة للنقاش تتعلق بصعوبات ومشكلات هامة بالنسبة لجميع البلدان وأن مهمة اللجنة تمثل في تقديم حلول في إطار العمل اللائق وليس بالسهل إيجاد هذه الحلول ولكنه ممكن بفضل الحوار الاجتماعي وروح التفاهم المتبادل .

ثم عرض ممثلا الأمين العام للمؤتمر السيد/ سالازار - نائب المدير العام للسياسات والسيد/ بوشن - مدير قطاع المنشآت بشكل موجز التقرير الخامس بالإشارة إلى أن آخر مناقشة للمؤتمر حول البيئة تعود إلى 23 سنة وأن بعض المشكلات مثل الأزمة الاقتصادية الحالية والضرورة الملحة لتوفير فرص عمل للشباب مرتبطة بشكل وثيق بالتطورات للبيئة المستدامة على مستوى المنشآت والبلدان وكوكب الأرض .

ويجب على كل دولية وضع السياسات الاقتصادية والقطاعية والاجتماعية وسوق العمل وفق ظروفها وأوضاعها على أن تشجع الإجراءات الحكومية الاستثمار في الاقتصاد المستدام مع التأكيد على دور الحوار الاجتماعي لتسهيل هذه التغيرات .

وخلال اجتماعات اللجنة جرت المناقشات حول الستة محاور المقترحة في الفصل الخامس من التقرير المعروض على اللجنة مع التركيز على تباين في التكلفة والتحديات التي تواجهها الدول المتقدمة والدول النامية في عملية الانتقال إلى الاقتصاد الأخضر مما يتطلب مساهمة الجميع على مستوى التعاون الوطني وبوجه خاص التعاون الدولي للتكيف مع متطلبات التنمية البيئية المستدامة وتخفيض تكلفتها وتتمثل أهم الاحتياجات في توفير أكبر عدد من الوظائف الخضراء والحماية والحياة الكريمة للعمال وإعادة هيكلة الاقتصاد وتدریب وإعادة تأهيل العاملين وتوفير مكونات السلامة والصحة المهنية وتحفيز الانتقال إلى الاقتصاد الأخضر والحرص على الاستدامة في العمل والحد من الفقر والمحافظة على البيئة .

وفي هذا الصدد تجدر الإشارة إلى أن الوفود العربية سجلت حضورا متواصلا ومكثفا في اجتماعات هذه اللجنة وكانت لهم مدخلات إيجابية تعكس اهتمامات وانشغالات البلدان العربية بالتنمية البيئية المستدامة . وتوصلت اللجنة إلى اعتماد مجموعة من الاستنتاجات في عدد من المجالات ذات العلاقة ومن أهم هذه النتائج ما يلي :

## ١- رؤية للوصول إلى العمل اللائق والوظائف الخضراء والتنمية المستدامة

- الأربعة أبعاد لأجندة العمل اللائق: الحوار الاجتماعي – الحماية الاجتماعية – العمالة والحقوق والمبادئ الأساسية في العمل هي المكونات الأساسية للتنمية المستدامة وينبغي أن تكون في صلب السياسات الهادفة إلى تأمين النمو والتنمية المستدامة التي تضمن تلبية احتياجاتها وإدارة الثلاثة أبعاد: الاقتصادي – الاجتماعي والبيئي معا كجزء لا يتجزأ.

الانتقالات إلى الاقتصاديات البيئية والاجتماعية المستدامة يمكن أن تصبح محرك هام لتوفير فرص العمل وتحديث الوظائف والعدالة الاجتماعية والقضاء على الفقر.

- الطريق المؤدي إلى التنمية البيئية المستدامة يتطلب نطاق واسع من الجهد والأنشطة من منظمة العمل الدولية والدول الأعضاء وفق أوضاع كل دولة.

## ٢- الآفاق والتحديات:

- يمكن أن تفتح عملية الانتقال إلى الاقتصاديات البيئية المستدامة آفاقا واسعة في عالم العمل مثل:

- أ - مكاسب في حجم العمالة بشكل عام.
- ب - تحسين نوعية الوظائف وزيادة الدخل.
- ج - الإدماج الاجتماعي

مع مواجهة بعض التحديات الكبيرة مثل:

- أ - إعادة الهيكلة الاقتصادية قد تؤدي إلى تسریع العمال وخطر فقدان الوظائف.
- ب - ضرورة أن تتكيف الشركات وأماكن العمل والمجتمعات مع تغيرات المناخ.
- ج - التأثيرات السلبية لارتفاع أسعار الطاقة والمواد الأساسية على مدخول الأسر الفقيرة.

## ٣- المبادئ التوجيهية

ينبغي قيادة الانتقال إلى الاقتصاديات والمجتمعات المستدامة ببيئاً بواسطة مجموعة من المبادئ ذكر منها:

- ضرورة التوصل إلى توافق اجتماعي حول الهدف والاستدامة ووسائل تحقيقها ويكون الحوار الاجتماعي جزء من الإطار الدستوري لإعداد وتطبيق السياسات المتجانسة بين حفائب الاقتصاد والبيئة والشؤون الاجتماعية والتعليم والتدريب والعمل اطراها يمكن الشركات والعمال والمستثمرين والمستهلكين إلى الانخراط في الانتقال إلى الاقتصاديات والمجتمعات البيئية المستدامة.

- لا يوجد حل يطبق على الجميع وأنه ينبغي وضع السياسات والبرامج وفق الأوضاع الخاصة بالبلدان وبوجه خاص مراحلها التنموية والقطاعات الاقتصادية ووفق نوع وحجم الشركات.  
ومن المهم تدعيم التعاون الدولي بين البلدان لتطبيق استراتيجيات التنمية المستدامة.

#### 4- المجالات الأساسية والترتيبيات الدستورية من أجل انتقال عادل للجميع

من تحديات الانتقال العادل للجميع:

- الاقتصاد الأخضر في إطار التنمية المستدامة والقضاء على الفقر يستوجب مجموعة من السياسات الاقتصادية والقطاعية وكذلك سياسات العمل الخاصة بكل بلد والتي تساعد على ازدهار الشركات المستدامة وإمكانية خلق فرص العمل اللائقة من خلال رصد الاستثمارات العمومية والخاصة وتوجيهها نحو الأنشطة المستدامة بيئياً وذلك في إطار التنسيق والتعاون بين إدارات العمل ونظيراتها في عدة مجالات وبوجه خاص المالية والتخطيط والبيئة والطاقة والنقل والصحة والتنمية الاقتصادية والاجتماعية مع ضرورة تعديل الإجراءات والترتيبيات الدستورية لتمكين جميع الأطراف المعنية من المشاركة على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية والقطاعية في وضع خطة العمل المناسبة.

#### 5- دور الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال

##### أ- الحكومات

- توفير الظروف السياسية والقانونية لتنمية الشركات المستدامة، تنمية أسواق العمل، نظم الحماية الاجتماعية، منظومة التعليم والتدريب والاستثمارات العمومية والخاصة لتشجيع جهود التحديث.  
- إنشاء واستخدام آليات متابعة وجمع البيانات لتقدير تأثيرات الاقتصاد الأخضر على الوظائف.

**ب - يستوجب على الشركاء الاجتماعيين:**

- القيام بحملات توعوية وتقديم توجهات من شأنها أن تساعد الأعضاء على حسن التفهم والانخراط في الأوضاع الجديدة للاقتصاد الأخضر والشركات وخلق الوظائف الخضراء الالائقة.
- المشاركة النشطة للأعضاء في الحوار الاجتماعي على مستوى المنشآت والقطاعات وعلى المستوى الوطني لتقدير الإمكانيات وإيجاد الحلول للمشاكل التي تعترض عملية الانتقال.

**6- توجهات لغاية المكتب**

بالنظر إلى ولاليتها وقيمها الأساسية تجد منظمة العمل الدولية نفسها في الموقع المثالي للعب دور متميز لتنمية أجندة العمل الالائق باعتباره مكون أساسي للوصول إلى التنمية المستدامة والقضاء على الفقر وينبغي عليها:

- مواصلة تدعيم قدرتها في البحث مما يساعد على دعم إعداد السياسات التي ترتكز على البيانات الحقيقة في مجال التنمية المستدامة والعمل الالائق.
- إجراء البحوث الهدافة إلى مساعدة الدول الأعضاء والشركاء الاجتماعيين لتقدير مردود الاقتصاد الأخضر على خلق فرص العمل وتغير الوظائف وجودتها.
- إدماج التنمية المستدامة، القضاء على الفقر والتغيير الاقتصادي في البرامج القطرية للعمل الالائق وفي الخطط الإطارية للأمم المتحدة لمساعدة في التنمية وفق احتياجات الهيئات المكونة المعنية.
- تقديم الدعم المناسب للدول الأعضاء لإعداد نظم حماية اجتماعية شاملة بما في ذلك أراضيات الحماية الاجتماعية وبوجه خاص لحماية الفئات المعنية بالتغييرات في عالم العمل.

مرفق رقم ( 5 ) : نسخة من الاستنتاجات

## البند السادس

### **المناقشة المتكررة حول الهدف الاستراتيجي المتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل**

1- شكل المؤتمر لجنة ثلاثة لإجراء المناقشة المتكررة بموجب إعلان منظمة العمل الدولية لعام 2008 بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة. وقد تناولت المناقشة المتكررة في هذه الدورة الحوار الاجتماعي، أحد الأهداف الاستراتيجية الأربع للمنظمة التي أقرها الإعلان المذكور بعد أن جرت في العام الماضي مناقشة متكررة حول المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والعام الذي قبله كانت المناقشة المتكررة حول هدف الحماية الاجتماعية.

2- تشكلت هيئة مكتب اللجنة على النحو التالي:

- |                      |   |
|----------------------|---|
| السيد/ ببير ماتير    | حكومة/ بلجيكا رئيسا                           |
| السيد/ جورج ونست     | أصحاب عمل/ دنمارك نائبا للرئيس عن أصحاب       |
| الأعمال              |   |
| السيدة/ فوكس         | عمال/ الولايات المتحدة نائبا للرئيس عن العمال |
| السيد/ لويس اسبانوسا | حكومة/ إكوادور مقررا                          |

3- اكتسى التقرير هذا العام أهمية بالغة لأنه يستهدف نشر فهم أفضل لتتنوع واقع واحتياجات الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في تعزيز الحوار الاجتماعي وتزداد أهمية التقرير لملائمة توقيته نظراً للحاجة القصوى إلى الحوار الاجتماعي في بلدان عديدة عند التصدي للركود الاقتصادي وتضطرد أهميته في فترة التوترات الاجتماعية التي يمكن التصدي لها من خلال الحوار الاجتماعي، وقد تضمنت الوثيقة التي تم مناقشتها في هذا البند، ما يلي:

- ديباجة
- الحوار الاجتماعي "تعريف وولاية منظمة العمل الدولية"
- الحوار الاجتماعي في عالم متغير
- إجراءات منظمة العمل الدولية بشأن الحوار الاجتماعي
- الملاحظات الرئيسية والدروس المستخلصة والسبل الممكنة للمضي قدما.

4- استهلت اللجنة أعمالها بنقاش عام حول رؤية البلدان لمفهوم الحوار الاجتماعي والأساليب التي يتم اتخاذها لتقدير الحوار الاجتماعي والآليات المتبعة لديها. ثم جرت مناقشة مستفيضة حول النقاط الخمسة المقترحة في التقرير وهي على النحو التالي:

- الحوار الاجتماعي في سياق الأزمة والتحولات، وكيف يمكن أن يكون الحوار الاجتماعي وسيلة فعالة لمنع حدوث التوترات الاجتماعية خاصة في ظل الأزمات والتحولات وكذلك عند التصدي للركود الاقتصادي وما يسبقه من إجراءات ينبغي أن تتخذ تحت مظلة الحوار الاجتماعي وبحيث يكون وسيلة فعالة لتسهيل العمليات الانتقالية.
  - تعزيز الحوار الاجتماعي وآليات منع النزاعات وتسويتها وماهية هذه الوسائل وهل يلزم اقتراح مبادرات إضافية لتعزيز الحوار الاجتماعي.
  - إدراج المزيد من القطاعات والمنشآت والعمال في آليات الحوار الاجتماعي وكيف يمكن جعل الحوار الاجتماعي أكثر شمولاً وما هو الدعم الممكن تقديمها بغية تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم وتوسيع نطاق قانون العمل ليشمل العمالة غير المنظمة.
  - الحوار الاجتماعي والعلومة وسلسل التوريد العالمية من خلال اقتراح إجراءات يمكن توظيفها للتصدي للتحديات التي تواجه الحوار الاجتماعي العابر للحدود وكيفية المضي قدماً في إعلان العدالة الاجتماعية.
  - اتساق السياسات المرتبطة بالحوار الاجتماعي على مستوى التكامل الإقليمي وفي إطار الأمم المتحدة والاتفاقيات الثنائية ومتعددة الأطراف.
- 5- قامت اللجنة بتبادل وجهات النظر مع لجنة المعايير القانونية حول كيفية تعزيز الحوار الاجتماعي ضمن آليات منظمة العمل الدولية، وتم التوصل للنتائج الآتية:
- ضرورة إنشاء آليات لحماية مبدأ ثلاثة الحوار وتحفيظ عملية فصل العاملين ووضع سياسات لتهيئة العمل لطيفي الإنتاج.
  - قيام منظمة العمل الدولية بإجراء بحوث على التغيرات الناجمة عن الأزمة الاقتصادية العالمية.
  - ضرورة العمل على توسيع معايير التفاوض وإيجاد آليات للحوار الاجتماعي ومنع النزاعات.
  - إنشاء منصة لتبادل خبرات الحوار الاجتماعي على المستويين القومي والإقليمي.
  - دعم الحكومات لتهيئة بيئة العمل اللائق والحوار الاجتماعي.

## 6- المشاركة العربية في اللجنة

شاركت الوفود العربية في هذه اللجنة بكثافة من (الحكومات/ أصحاب الأعمال/ عمال) وساهمت في إثراء النقاش كما قامت بإدخال بعض التعديلات على مشروع التوصيات المطروحة للنقاش ونشير هنا إلى المشاركة الفاعلة والمتميزة لوفود كل من مصر/ الجزائر/ المغرب/ السعودية/ ويبرز ذلك في العديد من فقرات التقرير

- تشكل فريق للتنسيق العربي داخل اللجنة ضم الأستاذة فاطمة عمر "حكومة مصر والسيد/ أحمد علي أحمد أصحاب عمل/ السودان والأستاذة/ قدوس حاجة عمال/الجزائر"

وشاركت منظمة العمل العربية في أعمال اللجنة ممثلة بالمستشار القانوني السيد/ إسلام سناء.

7- كان النقاش ثريا وشاملا ودار في جو ساده التعاون والوفاق بين أعضاء اللجنة من الفرقاء الثلاثة وعكس الأهمية البالغة لموضوع الحوار الاجتماعي لما له من تأثير على تحسين شروط وظروف العمل والوصول إلى وفاق اجتماعي لمختلف القضايا التي تهم أطراف الإنتاج الثلاثة، وقد توصلت اللجنة إلى صياغة توصيات "مرفق" نوجزها فيما يلي:

1- يشكل الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي مثل الإدارة السيدة لمنظمة العمل الدولية من أجل تعزيز العدالة الاجتماعية وتشجيع علاقات منصفة وسلمية في مكان العمل وتحقيق العمل اللائق.

2- الحوار الاجتماعي يقوم على احترام الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية. وهذه المبادئ التي تقوم على أساسها منظمة العمل الدولية كما هو وارد في دستور منظمة العمل الدولية وفي إعلان فيلادلفيا، كما ينص عليه إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (1998).

3- القيد على الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية لا تزال تعد تحديا مشهودا في جميع أنحاء العالم. وفي حين ازدادت تغطية المفاوضة الجماعية في بعض البلدان، فقد انخفضت تغطية العمل بالمفاوضة الجماعية في الكثير من البلدان.

- 4- على الدول الأعضاء أن تاحترم استقلال واستقلالية منظمات العمال ومؤسسات أصحاب العمل وتتمتع عن التدخل في عملية إقامتها وسير أعمالها وإدارتها وأن تكفل سير المفاوضة الجماعية في إطار احترام استقلالية الأطراف.
- 5- ينبغي على الدول الأعضاء أن تعزز وتسهل الحوار الاجتماعي على جميع المستويات في القطاعين العام والخاص.
- 6- دعوة منظمة العمل الدولية إلى تقوية مؤسسات وعمليات الحوار الاجتماعي من خلال دعم إرساء الظروف المسبقة الضرورية لإقامة حوار اجتماعي فعال.
- 7- دعم مشاركة الشركاء الاجتماعيين على نحو فعال في تطوير قوانين العمل من خلال مشاورات ثلاثة تترافق بمساعدة تقنية محددة الأهداف وبأنشطة بناء القدرات.
- 8- دعوة منظمة العمل الدولية لمساعدة إدارات العمل على تحسين إدارة وكفاءة وظائفها الأساسية وتوسيع نطاق مساعدتها لتعزيز وتحسين أداء نظم وآليات منع نزاعات العمل وتسويتها، بما في ذلك من أجل معالجة شكاوى العمل الفردية معالجة فعالة.
- 9- قيام منظمة العمل الدولية بتطوير المعرف ب شأن تطبيق الاتفاقيات الجماعية ووسائل تعزيز شموليتها في سياق التوصية رقم (91)، لا سيما فيما يتعلق بحماية العمال في المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر والعمال المستضعفين والعاملين في أشكال الاستخدام غير المعتادة.
- 10- تقديم المساعدة عند الطلب إلى الحكومات ومنظمات العمال ومؤسسات أصحاب العمل المعنية، لإقامة وتحسين آليات للحوار الاجتماعي في إطار التكامل الإقليمي وشبه الإقليمي.
- 11- النهوض على نحو نشط بالحوار الاجتماعي ومشاركة الشركاء الاجتماعيين في أنشطة منظمة العمل الدولية وجعل الحوار الاجتماعي بما في ذلك المفاوضة الجماعية، عنصراً مركزياً من عناصر البرامج القطرية للعمل اللائق وأنشطة التعاون التقني بما يتماشى مع احتياجات الهيئات المكونة المعنية.



منظمة العمل العربية  
مكتب العمل العربي

مرفق رقم ( ١ )

كلمة

معالى السيد/ أحمد محمد لقمان

المدير العام لمنظمة العمل العربية

فى الدورة (102) لمؤتمر العمل الدولى

(( جنيف ، يونيو / حزيران 2013 ))

معالي السيد / رئيس المؤتمر ... أصحاب المعالى والسعادة ... السيدات والسادة...

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،

أهنئ بداية السيد / رئيس المؤتمر وأعضاء المكتب وممثلى الفرق والمجموعات على ثقة المؤتمر المؤقر  
والتي أنت جميماً أهلاً لها لإدارة دورة متميزة كهذه . كما أحيى السيد/ جي رايدر المدير العام وأعبر عن إعجابي  
بعمق التفكير وبعد النظر والحيوية التي أظهرها خلال الفترة القصيرة منذ بدء ولايته لمنظمتنا العتيدة .  
وأعبر له عن سعادتنا في المنطقة العربية لمشاركته أشغال الدورة (40) لمؤتمر العمل العربي في  
الجزائر أبريل الماضي وتأكيده لأهمية دعم الشراكة الحقيقية بين منظمتي العمل الدولية والعربية مما يدعم  
طموحات أطراف الإنتاج في الدول العربية ويساعد في مواجهة متطلبات المرحلة الراهنة.

وأثق أن خبرته الواسعة وهمته العالية ستمكنه من ترك بصمات واضحة العيان في منظمة هامة كهذه بكل  
قيمها النبيلة ومبادئها العظيمة ، مع تقديرنا لجهود سلفه السيد خوان سومافيا الذي نكن له كل تقدير واحترام .

ونشاط السيد / رايدر الاهتمام بالسعى لإضافة إنجازات ملموسة ومنظمتنا تخطو بثبات على اعتاب  
مرحلة مؤوية من تاريخها الحال من خلال المبادرات السبعة التي عرضها في أول تقرير يقدمه للمؤتمر .  
وهي مبادرات تنسجم مع أهداف المنظمة التي تركز على الإنصاف والعدالة وتحقيق السلم الاجتماعي ،  
كما أنها محاولة صائبة لضخ قوة دفع عالية للاقتراب من تلك المبادئ العظيمة التي أسس لها الرؤاد الأوائل .

وقد يكون من المناسب إضافة مبادرة تتعلق بالتنمية المتوازنة خاصة في دول العالم النامي من أجل ترسیخ قواعد التوازن بين التنمية الاجتماعية والاقتصادية خاصة في ظل المتغيرات والأزمات العالمية والإقليمية تشهد منطقتنا العربية متغيرات هامة منذ عامين ونصف كانت ولا تزال لها أكبر الأثر على تطلعات شعوبها نحو خد أفضل ومواجهة تحديات عميقة يأتي في مقدمتها تحقيق العدالة الاجتماعية وتأمين متطلبات التنمية المستدامة ، وهو ما يتطلب فكراً مجدداً ومقاربة استراتيجية يقطة ومبكرة تعالج قضيّا التشغيل العاجلة وتستشرف مستجدات المرحلة المقبلة اجتماعياً واقتصادياً ومعرفياً لتوفير المزيد من فرص العمل الجديدة لتشغيل المتعطلين والداخلين الجدد إلى سوق العمل وخاصة من فئة الشباب، والسعى إلى تعزيز وترسيخ الحوار الاجتماعي الذي يسهم في تحقيق المنفعة لجميع الأطراف.

ولعله من المناسب التذكير بما وعدت به قمة دوفل والمؤسسات المالية الكبرى والتي أكدت عزّمها على تقديم دعمها للمنطقة العربية بغية الإسهام في ترسیخ الاستقرار وبما يخدم التنمية الاقتصادية والاجتماعية في منطقة هامة من عالمنا.

#### السيدات والسادة:-

يمثل مؤتمر العمل الدولي أكبر منبر عالمي يجتمع فيه الشركاء الاجتماعيون من كل دول العالم وهدفهم هو إرساء العدالة الاجتماعية مما يتطلب في المقام الأول الإنصاف في حل القضايا الإقليمية العالقة التي لا زالت تعانى منها شعوب المنطقة وتهدد الأمن الإقليمي والعالمي ، وفي مقدمتها القضية الفلسطينية حيث لا يزال الشعب الفلسطيني المجاهد بجميع فئاته من عمال وأصحاب أعمال رجالاً ونساء وأطفالاً يعانون من انتهاكات قوات الاحتلال الإسرائيلي وتجاوزاتها المستمرة ونشاطها الاستيطاني المحموم على الأراضي العربية المحتلة وعدوانها

السافر على الأماكن المقدسة مسلمة كانت أو مسيحية على حد سواء ، وذلك بالرغم من كافة القرارات الدولية ، الصادرة بجرائم مثل هذه الأفعال الإجرامية التي تتعارض مع المواثيق والقوانين والقرارات الدولية ذات الصلة ، ولاشك أن منظمتنا بكل هياكلها وأعضائها مطالبة بالوقوف بحزم تجاه هذه الممارسات الغير إنسانية وصد ذلك النهج العدائي المدمر لكل فرص السلام.

ونثق أنه سيأتي اليوم الذي تكون فيه فلسطين دولة كاملة السيادة وعاصمتها القدس الشريف.

أشكر لكم كريم إصحابكم، والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أحمد محمد لقمان  
المدير العام  
لمنظمة العمل العربية



## منظمة العمل العربية

### كلمة

معالي السيد / أحمد محمد لقمان  
المدير العام لمنظمة العمل العربية  
في الجلسة التضامنية الدولية مع عمال وشعب فلسطين  
( الدورة 102 لمؤتمر العمل الدولي )  
( جنيف ، يونيو / حزيران 2013 )

معالي السيد الطيب لوح،، وزير العمل والضمان الاجتماعي - رئيس المجموعة العربية

الدكتور أحمد مجدلاني ،، وزير العمل بدولة فلسطين

الصديق جي رايدر،، المدير العام لمنظمة العمل الدولية

أصحاب المعالي والسعادة ،،

سعادة السفيرة ماريا نزاريت أزيفيدو- رئيسة فريق الحكومات

سعادة السيد ويلتون برانت - نائب رئيس فريق أصحاب الأعمال، الأمين العام لمنظمة العمل الدولية لأصحاب  
الأعمال.

سعادة السيد لوك كورتبيك- رئيس فريق العمال

السيدات والسادة، رؤساء وأعضاء الوفود،، الحضور الكرام

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أحبيكم جميعاً أجمل ترحيب ونحن نجتمع في رحاب مؤتمر العمل الدولي وفي كف دورتها الثانية بعد المائة..

هذه المنظمة العتيدة التي قامت من أجل حماية حق الإنسان في الحياة والعمل وتوفير بيئة العمل الآمن.

هذه المنظمة والتي جل اهتمامها منصب لتحقيق الرخاء والرفاه لكل المجتمعات البشرية، وإرساء قواعد العدالة..  
لقاءنا هذا إنما يسبر على هدى تلك المبادئ النبيلة والقيم العظيمة، واجتماعنا يعبر عن وقفة للضمير الإنساني  
العالمي ضد جرائم يعاني منها عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى يمارسه الكيان الصهيوني  
بتعدم متحداً بذلك كل القوانين والقرارات والموافق التي يصدرها المجتمع الدولي ويؤكد عليها ويدعو لها ومنها  
منظمة العمل الدولية.

واسمحوا لي أن أرحب في أول تواجد للصديق جي رايدر المدير العام لمنظمة العمل الدولية في هذا اللقاء التضامني بعد توليه مهام عمله، ونحن نتفق أنه أحد أهم المدركون لأبعاد ما يعانيه عمال وشعب فلسطين، كما نعلم أنه أحد الأوفياء لمبادئ الحق والحرية والكرامة ومنحازاً إليها..

كما نعبر له عن تقديرنا لما تضمنه تقريره حول متابعة أوضاع العمال في فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى وقد أعدت المجموعة العربية ملاحظات على التقرير نأمل أن تجد التوصيات الاهتمام الكافي.

نحييك على حضورك وتواجدك معنا.

تجمعنا هذا أيها السيدات والسادة هو تعبير عن تضامن معلن مع عمال وشعب فلسطين وهو تضامن مع الحق والعدل والإنصاف، وهو تضامن مع كل من يعاني شفط العيش ومحظوظة الحركة، مع كل من غلت يده أو حركته أو حرية للعيش بصورة طبيعية مثل غيره من يعيشون على كوكبنا.

إن وجودكم اليوم أيها السيدات والسادة في هذا المكان إنما يعبر بما تحملونه من ضمير حي كما يعكس حضوركم الكريم تشربكم وانحيازكم للقيم النبيلة والمبادئ العظيمة لمنظمة نشرف جميعاً بانتسابها إليها وبالتزامناً بمعاييرها لتحقيق حياة كريمة آمنة.

كما أنه تعبير عن الرفض المطلق لكل تعامل غير إنساني وكل حط من قيم الإنسان التي أكدتها خالقنا عز وجل وأرساها في كتبه السماوية التي أنزلها.

وإذا كانت منظمتنا اليوم تصارع وتتاضل بذل وبهمة عالية في سبيل الحث على الإلتزام بتلك المبادئ التي تمليها المعايير والاتفاقيات الدولية، وأحرزت نجاحاً ملفتاً وما زالت تسعى لاستكمالها.

فإن ما يعانيه عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى يعكس أسوأ حالات الاختراقات غير الإنسانية لتلك المعايير والاتفاقيات التي وضعتها منظمة العمل الدولية والمجتمع الدولي وما زالت إسرائيل تصر

عليها وتمارسها بتحذ سافر لن يتوقف ما لم يرتفع صوت الحق والعدالة عاليا من المجتمع الدولي ومالم تتخذ إجراءات فعلية لمنع نكرار ذلك التحدي.

من حق الفلسطيني أن يعيش حياة كريمة على أرضه، ومن حقه أن يحلم بمستقبل خال من التعسف والقهر كأي إنسان على وجه هذه البسيطة، ومن حقنا أن نعلن تضامننا الكامل الواضح لأننا بذلك إنما ننحاز لما نؤمن به من قيم ومبادئ.

لعلنا مطالبون أن يرتفع صوت المجتمع الدولي لي قف ضد أعمال القهر والاستغلال وصار لزاما أن يشعر المعندي أن القوى المؤمنة بالسلام لا يمكنها أن تسمح له بالتمادي في غيه وعدوانيته.

ففقد أضرت تلك العدوانية المفرطة والانتهاكات المستمرة بحق الإنسان الفلسطيني في العيش بحرية وكرامة، وأضرت تلك الانتهاكات أضرارا فادحة بقطاعات العمل وما ترتب عليها من ارتفاع حاد لمعدلات البطالة وزيادة مفرزة لمستويات الفقر في الأراضي العربية المحتلة وهو أمر لا يقبله المجتمع الدولي.

لذا فإننا ندعو المجتمع الدولي والهيئات والمنظمات الدولية إلى تحمل مسؤوليتها في وضع حد لهذه الاعتداءات الخطيرة المتكررة والتي تعد انتهاكا واضحا للمواثيق والقوانين الدولية.

كما إننا نوجه تحية إعزاز وتقدير لكفاح الشعب الفلسطيني وإصراره على حقه في بناء دولته المستقلة على أرضه وعاصمتها القدس الشريف.

أرجوكم مرة أخرى

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،

أحمد محمد لقمان

المدير العام لمنظمة العمل العربية

**مرفق رقم ( 2 )**  
**ملاحظات المجموعة العربية**  
**حول ملحق تقرير المدير العام**  
**بشأن وضع عمال الأراضي العربية المحتلة**  
**(الدورة 102) لمؤتمر العمل الدولي 2013**

- (1) تعرب المجموعة العربية عن تقديرها للسيد / غاي رايدر المدير العام لمكتب العمل الدولي على اهتماماته بالاستمرار فى تنفيذ قرارى مؤتمر العمل الدولى ( 1974 - 1980 ) بشأن متابعة أوضاع العمال فى فلسطين والأراضى العربية المحتلة الأخرى وهو أول تقرير يقدمه لدورته ( 102 ) لمؤتمر العمل الدولى لعام 2013 منذ توليه مهامه الرسمية على رأس منظمة العمل الدولية . كما تثمن المجموعة العربية جهود بعثة تقصى الحقائق رفيعة المستوى التى أوفدتها المدير العام إلى فلسطين لنقل ما يجرى على أرض الواقع بدقة وحياديه وشفافية .
- (2) يصف تقرير المدير العام أوضاع العمال فى الأراضى العربية المحتلة بالأوضاع التى يسودها قدر كبير من انعدام اليقين وخطر حقيقى لتدمير جميع الإنجازات الاقتصادية والاجتماعية التى يدعمها المجتمع الدولى خلال العقدين التاليين لاتفاقات أوسلو ويرى أبعد من ذلك على أنه لا يوجد على أرض الواقع أي إنجاز حقيقى راهن يمكن أن " يحافظ عليه " فما زالت أنشطة الاستيطان والقيود وهدم المنازل والهيكليات الفلسطينية الأخرى متواصلة وهو ما يشكل ضربة قاضية لعملية السلام ودعم حل الدولتين .
- وتندعو المجموعة العربية المجتمع الدولى ودعوة السلام فى العالم إلى سرعة تدارك هذه الأوضاع القائمة وتصحيح ودعم مسار هذه القفزة إلى الوراء والدفع نحو إقامة دولة فلسطينية مستقلة بناء على ما أكدته اللجنة فى تقريرها عام 2011 بان المؤسسات الفلسطينية الوطنية القائمة الآن قوية بالقدر الكافى لإنشاء دولة .
- (3) أشار التقرير إلى أن الوضع يستلزم أن تتخذ إسرائيل تدابير ليس من شأنها التخفيف من وطأة تطبيق القيود على البشر وقطائعات الأعمال فحسب بل أن تزيلها تماما وترى المجموعة العربية أن هذا التوجه غير كافى وكان من الأفضل المطالبة بشكل صريح بتسريع وتيرة وضع حد لاحتلال إسرائيل للأراضى العربية فى فلسطين وجنوب لبنان والجولان资料 .
- (4) تتفق المجموعة العربية مع استنتاجات المدير العام : ترى منظمة العمل الدولية أن هذه التطورات السلبية تضر بشكل خاص بوضع وحقوق العمال وأصحاب العمل ومؤسسات وسلطات سوق العمل . وبدلا من أن يشهد الاقتصاد الفلسطينى المزيد من التقدم فى إقامة الدولة يجد نفسه الآن يصارع البقاء ويعانى من الركود وارتفاع البطالة والفقر والتبعية الغذائية وتدعو المجموعة العربية منظمة العمل الدولية إلى تعديل هذه الاستنتاجات التى تعد من صلب القيم والمبادئ والاختصاصات التى أنشئت من أجلها المنظمة .

- (5) تطرق المدير العام إلى الأزمة المالية التي تواجهها السلطة الفلسطينية معتبراً أنها تتفاقم جراء استمرار تخلف الجهات المانحة عن الوفاء بالتزاماتها التي وعدت بها وليس فقط إلى قرار إسرائيل بتعليق دفع إيرادات التخلص الجمركي التي من حق السلطة الفلسطينية والتي تمثل أهم الإيرادات لتغطية رواتب الموظفين وذلك كردة فعل إسرائيل إزاء القرار الذي اتخذته الجمعية العامة للأمم المتحدة منح فلسطين صفة دولة مراقبة غير عضو وأن المجموعة العربية تدين وتتندد بالمارسات الإسرائيلية التعسفية التي سبقتها ردة فعل مماثلة إزاء قرار اليونسكو لصالح فلسطين تدعو المدير العام لمكتب العمل الدولي إلى استئناف هذه الممارسات والتركيز على التأثيرات المباشرة لهذا القرار على الاقتصاد الفلسطيني ومطالبة إسرائيل سرعة الإفراج عن الأموال المحتجزة وضمان عدم تكرار هذه الأساليب.
- (6) تتفق المجموعة العربية مع استنتاجات المدير العام التي تعتبران ردة فعل إسرائيل إزاء قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن فلسطين وزيادة التوسيع الاستيطاني بشكل غير مسبوق وفرض قيود على الاقتصاد الفلسطيني مما يهدد عملية قيام دولتين، وما هو مطلوب إلى جانب المفاوضات الحقيقة اتخاذ خطوات من شأنها دفع عملية السلام وإنعاش الاقتصاد الفلسطيني، وترى المجموعة العربية أن هذه الاستنتاجات ينبع عنها دعوة صريحة من منظمة العمل الدولية للمجتمع الدولي لأدانة هذه الممارسات وتحديد مسؤوليات مختلف الجهات الفاعلة واستخدام كافة أساليب الضغط على إسرائيل في طريق إنعاش آمال الشعوب العربية لإنها الاحتلال الإسرائيلي للأراضي العربية.
- (7) تلاحظ المجموعة العربية أن تقرير البعثة التابعة لمنظمة العمل الدولية لم يتعرض للجزء الذي تحمله إسرائيل في جنوب لبنان، كذلك لم يتم التشاور في القاهرة مع الجهات العربية المعنية دون تقديم أية مبررات بعكس المبررات الأمنية التي حالت دون وصول البعثة إلى الجولان السوري حيث تم تغطية هذا الجانب من قبل منظمة العمل العربية.
- (8) وأشار التقرير إلى أن الأعمال العدائية التي جرت في غزة في نوفمبر / تشرين الثاني 2012 خلفت (158) قتيلاً فلسطينياً وتدمير نحو 328 منزلاً وتشريد آلاف الأشخاص دون ذكر إسرائيل وحجم الترسانة الحربية التي استخدمتها في العدوان على غزة أو استخدام عبارات إدانة هذه الأعمال وبالمقابل تم الإشارة إلى قتل ستة إسرائيليين بصواريخ فلسطينية.
- (9) وأشار التقرير إلى أن العمالة الفلسطينية في إسرائيل والمستوطنات تظل خاضعة لنظام الحصص والتراخيص مما يؤدي إلى الاستغلال وغيره من أشكال الإساءة التي يمارسها الوسطاء الإسرائيليون والفلسطينيون على حد سواء وأن من بين 83000 عامل في إسرائيل والمستوطنات في عام 2012 يقدر أن ربعهم يعمل في إسرائيل دون ترخيص. وعلى الرغم من الجهود التي تبذلها النقابات الفلسطينية لا يزال العمال الفلسطينيون يواجهون صعوبات جمة في رفع القضايا عن انتهاكات حقوقهم. وفي هذا الصدد تدعو المجموعة العربية المدير العام لمكتب العمل الدولي إلى سرعة اتخاذ خطوات عملية من

شأنها القضاء على الاستغلال في فلسطين وإسرائيل على حد سواء حيث أكد سيادته على أنه يمكن للمنظمة تقديم المساعدات المناسبة في هذا الشأن.

(10) تثمن المجموعة العربية التزامات منظمة العمل الدولية بمتابعة قرارى مؤتمر العمل الدولى (1974 و 1980) وجهود البعثة التى أعدت هذا التقرير الذى يصف الواقع على الأرض للعمال وأصحاب العمل والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والظروف التى يمر بها الشعب الفلسطينى ومختلف مؤسسات السلطة الفلسطينية بكل صدق وحيادية وشفافية وموضوعية.

وأن المجموعة العربية إذ تتفق مع المدير العام الحالى على الاستنتاجات واللاحظات الختامية التى تم التوصل إليها، ترجو من سيادته إيلاء المزيد من الاهتمام بمتطلبات المجموعة العربية المرفوعة إلى المدير العام السابق لمنظمة العمل الدولية ومعظمها مكررة فى دورات المؤتمر المتلاحقة دون إحراز تقدم بشأنها ومن ضمن هذه المطالبات ما يلى :-

(أ) قيام البعثة التابعة لمنظمة العمل الدولية بزيارة فلسطين والأراضى العربية المحتلة الأخرى دون إغفال الجنوب اللبناني المحتل فى وقت مبكر لإتاحة الفرصة للبعثة والأطراف المعنية بالإعداد الجيد لتقديم تقرير المدير العام باللغات الرسمية المعتمدة فى المؤتمر وكذلك باللغة العربية لتمكين أعضاء المؤتمر من دراسته بشكل كافى.

(ب) أن يكون عنوان التقرير منسجماً مع مضمون قرارى المؤتمر ذوى العلاقة: أن يكون التقرير تنفيذاً لقرار المؤتمر بشأن سياسة التمييز وانتهاك الحقوق والحريات النقابية لعام 1974 وليس قرار عام 1980 فقط والخاص بالمستوطنات الإسرائيلية.

(ج) تتنمى المجموعة العربية أن تتضمن الملاحظات الختامية لتقرير المدير مطالب المجموعة العربية المتكررة طوال السنوات الماضية عسى أن تجد متابعة وتنفيذها من قبل المدير العام الجديد لمكتب العمل الدولى.

(د) اتخاذ خطوات عملية وحشد الدعم الدولى للتدخل والضغط بالطرق المناسبة على إسرائيل لإنعاش الاقتصاد الفلسطينى وتوفير المزيد من فرص العمل ومعالجة مشكلات الفقر والبطالة وتحسين مستوى معيشة الشعب الفلسطينى وذلك من خلال ما يلى :

- إدانة قرارات إسرائيل بتعليق دفع إيرادات التخلص الجمركي للسلطة الفلسطينية والمطالبة بسرعة تحويل المبالغ المستحقة وعدم اللجوء إلى مثل هذه الإجراءات التعسفية فى المستقبل.
- تحويل المبالغ المالية المترآكة لدى نظم الضمان الاجتماعى فى إسرائيل إلى السلطة الفلسطينية حيث إنها تتعلق باشتراكات العمال الفلسطينيين دون الاستفادة منها فى إسرائيل.

- حث الجهات المانحة على الوفاء بالالتزامات التي وعدت بها في المواعيد المحددة لها وتوسيع دائرة المساعدات لتدرك التراجع الملحوظ في تنمية الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية وبناء المؤسسات القادرة على بناء وإدامة الدولة الفلسطينية المستقلة.
- إزالة جميع العقبات والقيود المفروضة على تنقل الأشخاص والسلع والمعدات وعناصر الإنتاج ومواد إعادة الأعمار.
- بذل المزيد من الجهد لدعم وتمويل وتأمين الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية من مخاوف وخطر عدم استدامته حيث أكدت اللجنة في تقريرها على أهميته لمعالجة المستويات المتفاقمة من الفقر والبطالة وعلى دور منظمة العمل الدولية كشريك في هذا الصندوق لإيجاد الحلول المناسبة للتمويل.

(٥) صياغة الملاحظات الختامية لتقرير المدير العام في شكل خطة عمل قصيرة ومتوسطة المدى يتم تمويلها بالأساس من منظمة العمل الدولية وجهات و هيئات عربية ودولية مانحة لضمان التزام إسرائيل بتشريعات العمل الوطنية ومعايير العمل الدولية ومكافحة ظواهر التمييز والاستغلال وإهانة وانتهاك حقوق العمالة الفلسطينية في إسرائيل والمستوطنات وإساءة معاملتهم وتحسين شروط وظروف العمل.

(٦) إيجاد الصيغة المناسبة للباحث وتعامل وفود المؤتمر مع ملحق تقرير المدير العام بشأن الأرضى العربية المحتلة كجزء لا يتجزأ من تقرير المدير العام إلى دورة المؤتمر حيث يتم مناقشته في اجتماعات الجلسة العامة أو في إطار تشكيل لجنة خاصة به.

\* \* \*

## مرفق رقم (3)

C.N.C.D./A.1

مؤتمر العمل الدولي

الدورة ١٠٢، جنيف، حزيران/يونيه ٢٠١٣

اللجنة المعنية بالسياق الديمغرافي الجديد

### قرار بشأن العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المنعقد في دورته الثانية بعد المائة في ٢٠١٣،

وقد أجرى مناقشة عامة تستند إلى التقرير الرابع، وعنوانه "العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد"،

وإذ يسلم بأن التحولات الديمغرافية انعكاسات مهمة على أسواق العمل ونظم الحماية الاجتماعية،

وإذ يؤكد أن السياسات المتسقة والمتكاملة بشأن تعزيز العمالة والحماية الاجتماعية، التي تقوم على الحفاظ الحميد من العمالة والحماية الاجتماعية والتنمية، حاسمة لمواجهة التحدى الديمغرافي،

#### ١. يعتمد الاستنتاجات التالية:

٢. يدعو مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى أن يولي هذه الاستنتاجات الاعتبار الواجب عند التخطيط للعمل المقبل، ويطلب من المدير العام أن يأخذها في الاعتبار عند إعداد مقررات البرنامج والميزانية المقبلة وأن يضعها موضع التنفيذ، حيثما أمكن، عند تنفيذ البرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥.

### استنتاجات بشأن العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد

#### أولاً - التحولات الديمغرافية وتحدياتها

١. يشكل التغير الديمغرافي، بما في ذلك تشيخ السكان، اتجاهًا عاماً تشهده جميع البلدان والأقاليم، بالرغم من أن التحولات الديمغرافية تحدث بوتيرة مختلفة وخلال فترات زمنية متباعدة. ويوفر مؤشر التنمية البشرية، ولا سيما مكون متوسط العمر المتوقع، معياراً مرجعياً. فالعيش مدة أطول وبصحة أفضل لهو من أهم ما حققه التنمية البشرية من إنجازات، وإن كان ينبغي الاعتراف بأنه لا يزال هناك الكثير مما يتquin القائم به لضمان الفوائد للجميع.

٢. وما فتئ سكان العالم يتزايدون ويتقدون في السن. وبحلول عام ٢٠٥٠، من المتوقع أن يتجاوز عدد سكان العالم ٩ مليارات نسمة، وسيكون السكان البالغون ٦٠ عاماً وما فوق قد ازدادوا بمقابل ثلاثة أضعاف. ومن المتوقع كذلك أن يتواجد ثلاثة أرباع سكان العالم المسنين في البلدان النامية. وتشكل النساء غالبية الأشخاص المسenين. وإعلال المسنين في تزايد: وفي عام ٢٠٠٠، كان هناك تسعة أشخاص في سن العمل مقابل كل شخص يتجاوز عمره ٦٥ عاماً؛ وبحلول عام ٢٠٥٠، سينقص العدد إلى أربعة أشخاص لا غير.

٣. وتواجه البلدان والأقاليم تحديات تتباين بحسب مرحلة التحول الديمغرافي التي تمر بها. وعليه، ترتبط مختلف مستويات الضرورة الملحة بجوانب التشيخ وعمالة الشباب وأثر فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز.

٤. وللسياق الديمغرافي الجديد انعكاسات بالغة على القوى العاملة وعلى ديناميات سوق العمل ونظم الضمان الاجتماعي والعملة والتنمية الاقتصادية.

٥. خلال العقد القادم، يقدر أن يكون هناك ٤٢٠ مليون شخص في صفوف القوى العاملة أكثر مما هو عليه الحال اليوم. ومن المتوقع أن يكون نمو القوى العاملة الأكثر بروزاً في البلدان النامية حيث غالبية الناس يعملون في الوقت الحاضر في الاقتصاد غير المنظم. وفي المقابل، سيشهد نمو السكان في سن العمل ركوداً لا بل تراجعاً في العديد من البلدان المتقدمة. وعلى المستوى العالمي، سيكون من الضروري وبالتالي استحداث أكثر من ٦٠٠ مليون وظيفة من أجل إدماج الأشخاص العاطلين عن العمل حالياً والبالغ عددهم ١٩٧ مليون شخص (٧٣ مليون منهم من الشباب) والوافدين الجدد إلى سوق العمل.

٦. ويقدر أن يكون قرابة ٢٠ في المائة فقط من سكان العالم في سن العمل قادرين على الحصول فعلياً على حملة اجتماعية شاملة. وفي البلدان النامية، يفتقر ٣٤٢ مليون شخص مسن إلى أمن الدخل المناسب ومن الممكن أن يرتفع هذا العدد ليبلغ ١٠٢ مليار شخص بحلول عام ٢٠٥٠، في حال عدم القيام بأي مجهود. ويطرح الأمان الغذائي والتغذية والحصول على المياه الصالحة للشرب ومرافق الصرف الصحي مشاكل آلية بالنسبة إلى الكثير من الأسر التي تفتقر إلى ما يكفي من أمن النخل. غالباً ما يكون على الأشخاص المسنين أن يبقوا نشطين اقتصادياً بغية البقاء على قيد الحياة وكسب رزقهم.

٧. وزيادة معدلات العمالة المنظمة ومشاركة القوى العاملة أمرٌ أساسى لتلبية الاحتياجات من حيث الحماية الاجتماعية والتنمية الاقتصادية. غير أن العمالة غير المنظمة والأشكال الأخرى من العمل غير المحمي على النحو المناسب تبقى متشعبة في صفوف شرائح كبيرة من القوى العاملة، ويبطل الانتقال إلى العمل اللائق بطريقاً وصعباً. ومن شأن ذلك أن يهدد بدوره فرص الحصول على الضمان الاجتماعي.

٨. وبالنسبة للكثير من البلدان، تستمر الأزمة الاقتصادية العالمية وما تبعها من تدابير التكيف وتباطؤ النمو في التأثير على أسواق العمل ونظم الضمان الاجتماعي، مما يؤثر في النسيج الاجتماعي والاستدامة الاقتصادية. أما في بعض البلدان، فإنَّ مستويات البطالة المرتفعة وتزايد عدد الشباب الذين لا يشغلون عملاً ولا يتبعون دراسة ولا يخضعون لأي تدريب، وانعدام الأمن الوظيفي وتنامي أوجه انعدام المساواة وتزايد زعزعة بينة المنشآت وتزايد الطلب على الحماية الاجتماعية وضعف الحوار الاجتماعي، تشكل تحديات تضاف إلى التحديات المتأتية عن التحول الديمغرافي. وتمارس الأزمة ضغطاً على الأموال العامة والدين العام. كما تهدد الانجازات في مجال الحماية الاجتماعية وتعقد إجراء الإصلاحات الضرورية. وفي بلدان أخرى، تمكنت السياسات العامة من التوفيق بين النمو الاقتصادي والعمالة وإعادة توزيع الثروات، مما استحدث حلقة حميدة تقوم على نظم شاملة للحماية الاجتماعية.

## ثانياً - مبادئ توجيهية وسياسات عامة

٩. أن السياسات الناجعة ضرورية للتصدي للتحديات التي تطرحها التحولات الديمغرافية. ويمكن للطائفة الواسعة من معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة بسياق التغير الديمغرافي أن توفر إرشاداً سياسياً في هذا الصدد. ويوفر ما يلي المزيد من الإرشاد:

(أ) مزيج شامل من السياسات المتكاملة ومتعددة الأبعاد، يعترف بالترابط بين التحولات الديمغرافية والعمالة وهجرة اليد العاملة والحماية الاجتماعية والتنمية الاقتصادية؛

(ب) سياسات مسترشدة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، الصادرة عن منظمة العمل الدولية وواسعة إلى تحقيق هدف العمل اللائق طوال دورة الحياة، تكون مرتبطة بسياق بعينه وتراعي تنوع الأوضاع في البلدان، بما فيها الهيكليات الديمغرافية والتنمية الاقتصادية والأطر القانونية واحتياجات سوق العمل ونظم الضمان الاجتماعي والحيز المالي؛

(ج) ظهرت متكاملة ومتسلقة في مجال التدريب المرتبط باحتياجات سوق العمل والتعليم وتعزيز العمالة وسياسات الحماية الاجتماعية، تعزز الحلقة الحميدة من العمالة والحماية الاجتماعية والإنتاجية والنماء الشامل والتنمية؛

- (د) رؤية طويلة الأمد تشمل كافة مراحل دورة الحياة وتعزز المسؤولية الشخصية وتقاسم المسؤولية بين الشركاء الثلاثيين وتقوم على التضامن بين الأجيال والمجموعات السكانية؛
- (هـ) مجموعات من السياسات الابتكارية التي تستجيب للتغير؛
- (و) حوار اجتماعي ومحاورة جماعية فعالة وناجعان يتمشيان مع السياسات والممارسات الوطنية ويقومان على النقاوة والاحترام المتبادلين؛
- (ز) منع التمييز على أساس السن ومكافحته؛
- (ح) تعزيز المساواة بين الجنسين طوال دورة الحياة؛
- (ط) تعزيز إدماج العمال المعوقين؛
- (ي) إدارة سديدة قائمة على المساءلة والشفافية؛
- (ك) تشجيع القابلية للاستخدام ومشاركة القوى العاملة من خلال استحداث بيئة سياسية مؤاتية ومحفزة للمنشآت المستدامة وللتعميم الغني بالوظائف؛
- (ل) مخططات ناجعة تعنى بالعملة والتدريب لصالح الشباب؛
- (م) الحق في الضمان الاجتماعي حق من حقوق الإنسان؛
- (ن) توفير الرعاية الصحية الأساسية والرعاية طويلة الأجل؛
- (س) تعزيز الجهد الثلاثي للقضاء الفعلي على عمل الأطفال.

### **ثالثاً - مزيج شامل من السياسات**

١٠. تتحمل الدولة المسؤولية الرئيسية عن تنفيذ سياسات من شأنها أن تتصدى بفعالية للتحديات التي تطرحها التحولات الديمografية. ومن خلال الجمع السليم بين السياسات والتزام وعمل أصحاب المصلحة المعندين، لا يصبح من الممكن تنظيم التحولات الديمografية فحسب، بل يمكن تحويلها إلى فرص جديدة.
١١. وينبغي وضع سياسات العمالة والحماية الاجتماعية بحيث تعزز بعضها بعضاً بما يراعي خصائص العمالة وتتنوعها وأنماط الدخل واحتياجات السكان. وينبغي أن يُنظر إلى الحماية الاجتماعية على أنها استثمار طويل الأجل يوفر الاستقرار ويقدم عائدات اجتماعية واقتصادية مع مرور الوقت.
١٢. ولا بد من وضع سياسات اقتصادية واستراتيجيات إنمائية محورها العمالة من أجل استحداث وظائف لائقة ومنتجة لجميع الفئات في سن العمل والتوزيع العادل للدخل وزيادة المستوى الإجمالي للعمالة. وهي تشمل أطراً تنظيمية واقتصادية كثيرة مؤاتية للعمالة، تشجع الاستثمارات العامة والخاصة وإرساء بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة والتوزيع العادل للدخل وتنمية المهارات وروح المبادرة وسياسات سوق العمل النشطة. واتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) وتفصيلية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥) وتفصيلية خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ١٩٩٨ (رقم ١٨٩) وغيرها من المعايير ذات الصلة، توفر أطراً توجيهية في هذا الصدد.
١٣. وينبغي للدول الأعضاء أن تنتظر جدياً في تنفيذ البرنامج السياسي متعدد الجوانب، الوارد في الدعوة إلى اتخاذ الإجراءات بشأن أزمة عمالة الشباب، الصادرة عن منظمة العمل الدولية (٢٠١٢).
١٤. وسياسات الهجرة جيدة الإدارة والقائمة على الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة، تسهم في التخفيف من آثار الافتقار إلى اليد العاملة والمهارات وتعزز حقوق العمال المهاجرين وتتصدى لتحديات من قبيل هجرة الأدمغة.

١٥. ومن شأن المفتوحة الجماعية ووضع الحد الأدنى للأجور وفقاً للسياسات والممارسات الوطنية أن تضمن توزيعاً عادلاً للدخل في المجتمع، بما في ذلك ردم ثغرة الأجور بين الجنسين وضمان القدرة على دفع الاشتراكات.

١٦. وينبغي إرساء نظم شاملة وملائمة ومستدامة للضمان الاجتماعي والحفاظ عليها. ومن باب الأولوية، فإن الأرضيات الوطنية للحماية الاجتماعية ضرورية لضمان حصول الجميع على التعليم والرعاية الصحية الأساسية وأمن الدخل الأساسي. وتمشياً مع توصية أرضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢)، ينبغي ضمان مستويات أعلى من الضمان الاجتماعي تدريجياً لصالح أكبر عدد ممكن من الناس.

١٧. واتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢) وتوصية أرضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢)، إلى جانب معايير أخرى لمنظمة العمل الدولية بشأن الضمان الاجتماعي، توفر إطاراً مرجعياً دولياً من أجل إرساء نظم ضمان اجتماعي شاملة، تضمن الحماية طوال دورة الحياة. وتتضمن هذه الصكوك أيضاً مبادئ أساسية من أجل كفالة استدامة نظم الضمان الاجتماعي وملاءمة الإعانات.

١٨. ولا بد لأسوق العمل من أن تسير على نحو يسمح بإجراء التكيفات مع الظروف المتغيرة والتي تعرف بأن لجميع الأطراف مصالح مشروعة. وينبغي أن يحدث ذلك في إطار مواتٍ من شأنه أن يزود العمال بالاستقرار والأمن اللذين يحتاجون إليهما، وأن يزود أصحاب العمل بالمرونة الكافية ليكونوا قادرين على التنافس والابتكار.

١٩. ومن الممكن للسياسات الرامية إلى تعزيز الإنتاجية أن تعوض تقىص القوى العاملة في المجتمعات المتاشيخة، وأن تحفز التنمية في كافة البلدان. وتشمل هذه السياسات فيما تشمل، ما يلي:

- التعليم والتدريب والتعلم المتواصل؛
- الحماية الاجتماعية، بما فيها الحصول فعلياً على الخدمات الصحية والاجتماعية العامة؛
- تحسين ظروف العمل وتعزيز السلامة والصحة المهنية؛
- الممارسات غير التمييزية التي تشمل التنوع والمراعاة للأوجه المتعلقة بالسن ونوع الجنس والإعاقات؛
- أطر ممارسات العمل المحفزة للتحسينات في الإنتاجية؛
- سياسات تدعم الابتكار.

٢٠. ويشكل عدم تطابق المهارات والافتقار إليها تحدياً مشتركاً بين مختلف البلدان، أيًّا تكون مرافق التنمية التي تشهد لها. وعليه، فإن السياسات المتعلقة بالمهارات تشكل جزءاً أساسياً في مزيج السياسات العامة.

٢١. وينبغي أن تعمل الحكومات وأصحاب العمل والعمال معاً من أجل زيادة فرص التعليم المتواصل، بغية تعزيز القابلية للاستخدام والإنتاجية والحوافل دون تقادم المهارات. ويمكن أن تشمل التدابير ما يلي:

- الارتفاع بالمهارات عند استخدام تكنولوجيات جديدة؛
- إلغاء حدود العمر فيما يتعلق بالحصول على التعليم والتدريب؛
- توفير التدريب واعتباره جزءاً لا يتجزأ من تخطيط المسار الوظيفي؛
- دعم بيئة محفزة للتعلم والتطور، مثلاً من خلال إنشاء فرق من مختلف الأعمار ومن خلال الإرشاد.

٢٢. ومن الضروري وجود سياسات محددة الأهداف من أجل زيادة مشاركة القوى العاملة من المجموعات المستضعفة وأو منقصة التمثيل. والسياسات المعنية بدعم الأسرة وتحقيق التوازن بين العمل والحياة ومرافق رعاية الأطفال والمسنين وحماية الأسرة وإجازة الأبوة والإجازة المتعلقة بالمسؤوليات الأسرية ومرونة وقت العمل والعمل في المنزل، إنما هي خيارات ممكنة. ومن شأن هذه الخيارات أيضاً أن تزيد المشاركة الإجمالية للقوى العاملة. وتتسم زيادة مشاركة القوى العاملة من المسنين في سوق العمل بأهمية كبيرة، ويمكنها أن

تستفيد من الجهود الثلاثية للموافقة على التدابير والحوافز الرامية إلى تمكين أصحاب العمل من توفير المزيد من الوظائف للعمال المسنين وتمكين العمال من البقاء في عملهم إلى أن يبلغوا سن التقاعد.

٢٣. والتدابير السياسية الرامية إلى التصدي لمحنة العمال في الاقتصاد غير المنظم وإلى تسهيل مختلف السبل أمام الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم والعمل اللائق والمنتج، تشكل أولوية في السياق الديمغرافي الجديد، بما في ذلك مدن نطاق الضمان الاجتماعي.

٤. وفي العديد من البلدان، يفضي التشريع إلى زيادة تكاليف التقاعد. وتبرز الحاجة إلى ضمان الاستدامة المالية والضريبية والاقتصادية لنظم المعاشات التقاعدية من خلال اعتماد سياسات وأدوات تمويل وتدابير إنفاذ ملائمة ومصممة تصميمًا جيداً. وينبغي أن تستكمel بالحصول على الخدمات الصحية والاجتماعية العامة الجيدة ومعقولة التكلفة. وينبغي أن تسعى السياسات إلى ضمان ملاءمة المعاشات التقاعدية وقابلية النسب إليها وتسهيل الانتقال التدريجي والمرن من الحياة المهنية النشطة إلى التقاعد، وذلك من خلال اتخاذ تدابير مثل التقاعد التدريجي والعمل بدوام جزئي وتقاسم الوظائف.

٢٥. وعند إصلاح نظم معاشات الضمان الاجتماعي، غالباً ما تواجه البلدان اختيارات صعبة من بين الخيارات المتاحة أمامها، ولكن ينبغي لها على الدوام أن تولي الاهتمام إلى النتائج الاجتماعية المرتبطة بذلك. أما أفضل خيار لكل بلد فسوف يراعي حقوق المعاشات التقاعدية المترآكة، ويستند إلى الإنصاف والتضامن فيما بين الأجيال ويقوم على التشاور المستثير وال الحوار العميق والمسؤولية المتقاسمة فيما بين الشركاء الاجتماعيين. وبالنسبة إلى بعض البلدان، قد يشمل الخيار زيادة قطبية في سن التقاعد. وفي حال حدوث ذلك، يجب معالجة الانعكاسات الانتقالية بالنسبة إلى العمال، ولاسيما من أصبحوا قريبين من سن التقاعد، على أساس منصف يحترم مصالح العمال ومصالح أصحاب العمل. وعندما ينطوي مثل هذا الإصلاح على تأخير سن التقاعد، سيكون هناك شواغل وفرص محددة لكل من أصحاب العمل والعمال والمجتمع. ويجب لمثل هذه الإصلاحات أن تسلم بأن لدى بعض العمال أو مجموعات العمال قدرات محدودة ومتوسطات أعمار متدينة، لا سيما أولئك الذين يمضون حياتهم في مهن شاقة أو محفوفة بالمخاطر. وينبغي أن يكون للعامل حرية اختيار تأجيل فترة التقاعد. وقد تعود عاملة العمال المسنين بالمنفعة على العمال وعلى أصحاب العمل على حد سواء. كما ينبغي معالجة الصحة والمسائل المرتبطة بها.

٢٦. والسياسات الرامية إلى مكافحة التمييز القائم على السن والممارسات المتعلقة بالتنوع ومراعاة العمر، هي أساسية بالنسبة إلى كرامة الإنسان وزيادة الإنتاجية. ويمكنها أن تشمل ما يلي:

- تعزيز تشريعات عمل تكافح التمييز على أساس السن وإنفاذها و/أو سُنها؛
- إطلاق حملات لاستثارة الوعي من إعداد الحكومات والشركاء الاجتماعيين ووسائل الإعلام من أجل مكافحة السلوك السلبي إزاء الأشخاص المسنين وزيادة تقدير قيمة هؤلاء المسنين بالنسبة إلى المجتمع؛
- مبادرات على مستوى المنشآت، من قبيل برامج التنوع التي تديرها الشركات.

٢٧. وينبغي تشجيع التدابير التي تعزز الصحة الوقائية والسلامة في مكان العمل وأنماط الحياة الصحية طوال دورة الحياة، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، وضع تشريعات بشأن السلامة والصحة المهنيتين، تتفق باليات امتنال مناسبة، وتراعي احتياجات الصحة ومكان العمل الخاصة بالسن أو نوع الجنس أو الإعاقة. والاعتراف باحتياجات مختلف الفئات العمرية من حيث الصحة ومكان العمل.

٢٨. وينبغي النظر في وضع سياسات توفر المرونة من حيث وقت العمل وتنظيم العمل، وفقاً لاحتياجات مختلف الفئات العمرية ونوع الجنس والإعاقة، وتحافظ في الوقت نفسه على تغطية ملائمة للضمان الاجتماعي. ويمكن للمفاوضة الجماعية، تماشياً مع القوانين والممارسة الوطنية، أن تسهل اعتماد هذه السياسات.

٢٩. وتزيد التحولات الديمغرافية من الطلب على قطاع الرعاية. وتعزيز هذا القطاع واستدامته طويلاً الأجل أمرٌ أساسي لحماية الناس وضمان تمكّهم من العيش والتقدّم في السن بكرامة. كما يقدم قطاع الرعاية فرصةً جديدة للاستثمار والابتكار واستحداث الوظائف. والإدارة الجيدة لقطاع أمرٌ ضروري لضمان توفير الرعاية الجيدة. وينبغي تشجيع إضفاء السمة المهنية على قطاع تقديم الرعاية.

٣٠. أما ظلم الرعاية التقليدية التي تعتمد اعتماداً شديداً على أفراد الأسرة من النساء للقيام بأهم أعباء تقديم خدمات الرعاية، فتواجه ضغوطاً متزايدة. ويستلزم توفير الرعاية الاعتراف بالدور المكمل والأساسي للأسرة والمجتمع المحلي وخدمات الرعاية المهنية. ولا بد من تطوير هيكليات رعاية تبني مختلف الطلبات على خدمات الرعاية. كما ينبغي تعزيز اعتماد وتنظيم خدمات الرعاية المهنية.

٣١. وينبغي تعزيز حق مقدمي الرعاية في العمل اللائق، بما في ذلك من خلال تحسين ظروف العمل وتنمية المهارات والاعتراف بالمساواة بين الجنسين وتعزيزها.

٣٢. ومن الممكن حشد الموارد اللازمة لتنفيذ مزيج السياسات على نحو فعال، من خلال مجموعة متنوعة من الوسائل من قبيل الإنفاذ الفعال للالتزامات المتعلقة بالضرائب والاشتراكات، بما فيها التدابير الرامية إلى الحؤول دون التهرب من دفع الضرائب.

#### رابعاً - الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي

٣٣. إن الحوار الاجتماعي في كافة أشكاله ضروري لإيجاد ريدود فعال ومنصفة ومستدامة على التحديات الديمغرافية، ويمكنه أن يقدم مساهمة رئيسية في النمو والتنمية الشاملين والمستدامين. ومن الممكن إدارة إجراءات الإصلاح على أفضل وجه من خلال الحوار الاجتماعي بغية تحقيق التوازن بين العمالة والحماية الاجتماعية والمتطلبات المالية والضرورية ذات الصلة.

٣٤. والمفاوضة الجماعية القائمة على الحرية النقابية وعلى الثقة والاحترام المتبادل، إنما هي وسيلة مهمة لوضع اتفاقات جماعية محددة تتصدى لتحدي التغير الديمغرافي على مختلف المستويات.

#### خامساً - إجراءات المكتب

٣٥. تلعب منظمة العمل الدولية دوراً مهماً في توفير الريادة العالمية وفي القيام مقام مركز امتياز بشأن التغير الديمغرافي وانعكاساته على عالم العمل. وينبغي للمكتب، بعد المراقبة الواجبة للميزانيات الموافق عليها، أن يدعم الإجراءات التي تقوم بها الحكومات والشركاء الاجتماعيون وأن يتعاون مع النظام متعدد الأطراف في المجالات التالية:

(أ) التعاون التقني، بما فيه بناء القدرات، لدعم ما يلي:

"١" إعداد خطط عمل وطنية متكاملة بشأن التغير الديمغرافي؛

"٢" وضع نظم معلومات بشأن سوق العمل، وتحديد وتوقع الاحتياجات من المهارات وآليات الرصد والتقييم؛

"٣" تعميم الاستجابات في مواجهة التحديات الديمغرافية على كافة السياسات الوطنية ذات الصلة بالعملة والحماية الاجتماعية، لا سيما من أجل تنفيذ الدعوة إلى اتخاذ الإجراءات بشأن أزمة عمالة الشباب، الصادرة عن منظمة العمل الدولية (٢٠١٢) وتوصية أرضيات الحماية الاجتماعية، رقم ٢٠١٢ (٢٠٢).

"٤" تعزيز قدرة الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ومؤسسات الضمان الاجتماعي بغية التصدي للتحديات الديمغرافية بشكل أفضل ووضع سياسات شاملة، بما في ذلك من خلال الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي؛

"٥" تقوية إدارات الاستخدام وتنفيذ سياسات نشطة لسوق العمل تستهدف الشباب والنساء والمسنين والمعوقين؛

"٦" وضع وتنفيذ سياسات جيدة الإدارة في مجال هجرة اليد العاملة؛

"٧" تسهيل عمليات الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى السمة المنظمة، مع مراعاة مناقشات وضع المعايير في مؤتمر العمل الدولي في ٢٠١٤ و ٢٠١٥ في هذا الصدد؛

"٨" استئارة الوعي بشأن معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة، وتشجيع تنفيذها؛

"٩" توفير التدريب اللازم على مختلف المستويات.

(ب) تطوير المعرف ونشرها ومتابعتها:

"١١" إجراء بحوث وتحليلات مقارنة استناداً إلى البيانات بشأن التفاعل بين سياسات العمالة والحماية الاجتماعية على المستويين الجزئي والكلي؛

"١٢" تحديد الممارسات الجيدة وتحليلها وتسهيل نشرها؛

"١٣" خلال الأشهر الاثني عشر المقبلة، وضع برنامج بحوث بشأن قطاع الرعاية، بما في ذلك تحليل يستند إلى البيانات بشأن التغيرات المحتملة في معايير العمل الدولية الحالية لينظر فيه مجلس الإدارة.

(ج) الشراكات والتوعية:

"١" تشجيع النهج المتكامل والمترتكب بين الأجيال والقائم على دورة الحياة لا سيما في سياق برنامج التنمية لما بعد عام ٢٠١٥، وذلك بالشراكة مع المنظمات والمؤسسات العالمية والدولية والإقليمية ذات الصلة؛

"٢" تعزيز الشراكات مع الأمم المتحدة وغيرها من المنظمات العالمية والدولية والإقليمية ذات الصلة، بشأن متابعة خطة عمل مدريد الدولية المتعلقة بالشيخوخة، التي اعتمدتها الجمعية العالمية الثانية للشيخوخة في نيسان/أبريل ٢٠٠٢، واستراتيجياتها الإقليمية بشأن التنفيذ.

## مرفق رقم (٤)

C.D.S/A.2

مؤتمر العمل الدولي

الدورة ١٠٢، جنيف، حزيران / يونيو ٢٠١٣

لجنة المناقشة المتكررة عن الحوار الاجتماعي

### قرار بشأن المناقشة المتكررة عن الحوار الاجتماعي

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المنعقد في دورته الثانية بعد المائة في ٢٠١٣،

وقد أجرى مناقشة متكررة عن الحوار الاجتماعي تمشياً مع إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، بغية النظر في الطريقة التي يمكن بها للمنظمة أن تستجيب بفعالية لواقع واحتياجات الدول الأعضاء فيها من خلال الاستخدام المنسق لجميع وسائل عملها،

١. يعتمد الاستنتاجات التالية؛
٢. يدعو مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى النظر في الاستنتاجات على النحو الواجب وإلى إرشاد مكتب العمل الدولي في إتخاذها؛
٣. يطلب إلى المدير العام أن يقوم بما يلي:(
  - (أ) إبلاغ الاستنتاجات إلى المنظمات الدولية الإقليمية والعالمية ذات الصلة لاستراع انتباها؛
  - (ب) إعداد خطة عمل لإتخاذ الاستنتاجات، لينظر فيها مجلس الإدارة؛
  - (ج) مراعاة الاستنتاجات عند إعداد مقتراحات البرنامج والميزانية المقبلة وتسهيل الأنشطة من خارج الميزانية؛
  - (د) إبقاء مجلس الإدارة على اطلاع على عملية التنفيذ.

### استنتاجات بشأن المناقشة المتكررة عن الحوار الاجتماعي

#### أولاً - المبادئ التوجيهية والسياق

١. يشكل الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي مثل الإدارة السديدة لمنظمة العمل الدولية من أجل تعزيز العدالة الاجتماعية وتشجيع علاقات منصفة وسلمية في مكان العمل وتحقيق العمل اللائق. والحوار الاجتماعي هو وسيلة لتحقيق التقدم الاجتماعي والاقتصادي. وتجسد عملية الحوار الاجتماعي في حد ذاتها المبدأ الديمقراطي الأساسي الذي يفيد بأن الناس الذين يتأثرون بالقرارات ينبغي أن يكون لهم صوت في عملية اتخاذ القرارات. ويتخذ الحوار الاجتماعي أشكالاً عديدة وتفع المفاوضة الجماعية في صميمه. وتتسم المشاورات وتبادل المعلومات وغير ذلك من أشكال الحوار بين الشركاء الاجتماعيين ومع الحكومات، بالأهمية هي الأخرى.

٢. ويقوم الحوار الاجتماعي على احترام الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية. وهذه المبادئ التي تقوم على أساسها منظمة العمل الدولية كما هو وارد في دستور منظمة العمل الدولية وفي إعلان فيلاندي، تطبق على جميع الدول الأعضاء كما ينص عليه إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨). وهذه الحقوق تشمل جميع العمال في جميع القطاعات وفي جميع أنواع علاقات الاستخدام، بما في ذلك العمال في القطاع العام وفي الاقتصاد غير المنظم والاقتصاد الريفي ومناطق تجهيز الصادرات والمنشآت المتوسطة والمصغيرة وبالغة الصغر والعمال المترضلين والمهاجرون.

٣. والحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي هما من أهم الوسائل الكفيلة بتنفيذ الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية، وهو ما يضطلعان بدور هام في تسهيل توازن الآراء حول السياسات الاقتصادية والاجتماعية والنهوض بالتنمية المستدامة وجعل قانون العمل ومؤسسات العمل فعالاً، كما يرد في قرار منظمة العمل الدولية بشأن الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي (٢٠٠٢) وفي إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عاملة (٢٠٠٨).

٤. وفي ضوء احتمال استمرار البطالة والفقر وانعدام المساواة والضغط على المنشآت، اعتمد مؤتمر العمل الدولي في نورته الثامنة والستين في عام ٢٠٠٩ الميثاق العالمي لفرص العمل، الذي أقرَّ بالدور الحاسم للحوار الاجتماعي في تصميم سياسات ترمي إلى التصدي للأولويات الوطنية. وقد ركز كذلك على دور الحوار الاجتماعي الفعال، بما في ذلك المفاوضة الجماعية بشأن تدابير ترمي إلى تجنب خسارة الوظائف وحماية الأجور وتسهيل قدرة المنشآت على التكيف وضمان الانتعاش المستدام، والشركاء الاجتماعيون هم الجهات الفاعلة الرئيسية في الاقتصاد الحقيقي، ومشاركتهم في عمليات ثنائية وثلاثية أمر مهم في أوقات الأزمات بقدر أهميته في غير ذلك من الأوقات. وقد عولجت الأزمات الاقتصادية والمالية منذ ٢٠٠٨ عن طريق الحوار الاجتماعي في بعض البلدان، بما في ذلك من خلال المفاوضة الجماعية، إنقاذًا للوظائف وحفظها على مستويات الأجور. وما يؤسف له أن الإصلاحات التي مست القطاعين العام والخاص في بعض البلدان الأخرى، قد قيدت من الحيز المتاح للحوار الاجتماعي وأضعفت آليات المفاوضة الجماعية وحالت من استقلالية الشركاء الاجتماعيين.

٥. وفي القطاع العام، لعبت المفاوضة الجماعية في بعض البلدان دوراً في الحفاظ على الوظائف وضمان استمرار تقديم الخدمات العامة رغم الأزمة.

٦. ولا تزال القيود على الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية تحدياً مشهوداً في جميع أنحاء العالم. وفي حين ازدادت تخطية المفاوضة الجماعية في بعض البلدان، فقد انخفضت تغطية العمل بالمفاوضة الجماعية في الكثير من البلدان. وليس الشركاء الاجتماعيون مجهزين تماماً في عدد من البلدان لمعالجة شئ التحديات التي يواجهونها، بما في ذلك انخفاض حصة العمل في الدخل الوطني.

٧. وقد أدى تنظيم الإنتاج على طول سلاسل التوريد العالمية المتزايدة تعقيداً والطبيعة الدينامية للتكامل الاقتصادي الإقليمي، إلى استحداث هيئاتٍ وتحدياتٍ جديدة من أجل الحوار الاجتماعي العابر للحدود.

٨. وترتدي الحالات إلى المعايير والمبادئ والحقوق في العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية، في عدد متزايد من الاتفاques الثنائية والإقليمية ومتعددة الأطراف. كما تتقاطع إجراءات ودوائر نفوذ المؤسسات متعددة الأطراف الأخرى مع ولاية منظمة العمل الدولية، مما ينبغي أن يشكل نقطة مرجعية رئيسية في هذا المجال. وهذا ما يوفر الفرص والتحديات على حد سواء.

## ثانياً - تدابير تعزيز الحوار الاجتماعي

٩. ينبغي للدول الأعضاء، بدعم من المنظمة، أن تقوم بما يلي:

(١) تجدد التزامها بالحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي بالاستناد إلى الاحترام الكامل للحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية، وبما يتماشى مع إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨)، وينبغي أن تنظر في التصديق على اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)، واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)، واتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤)، وتيفيزها تنفيذاً فعالاً؛

(٢) تحترم استقلال واستقلالية منظمات العمل ومنظمات أصحاب العمل وتبتعد عن التدخل في عملية إقامتها وسير أعمالها وإدارتها؛

(٣) تكفل سير المفاوضة الجماعية في إطار احترام استقلالية الأطراف؛

(٤) تضمن احترام سيادة القانون بما في ذلك من خلال تفتيش العمل وإنفاذ قوانين العمل بفعالية، وتعزز آليات منع التزاعات وتسويتها، إقراراً منها بأن هذه المهام من مسؤوليات الحكومات؛

- (٥) تضمن في سياق تشجيع الحوار الاجتماعي، أن تكون الحقوق المرتبطة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية شاملة ومتاحة لجميع العمال وأصحاب العمل والمنظمات الممثلة لهم؛
- (٦) تعزز وتسهل الحوار الاجتماعي على جميع المستويات في القطاعين العام والخاص؛
- (٧) تعزز دور الحوار الاجتماعي، من خلال السياسات العامة المناسبة وتشجيع التعاون الدولي، تسهيلًا لتحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية متوازنة وشاملة ومستدامة.
١٠. من المستحسن أن تتخذ حكومات الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، خطوات لضمان التنسيق والاتساق في مواقفها في منظمة العمل الدولية وفي المحافل الأخرى فيما يتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ويمكن لهذه الجهود أن تشمل، حسب مقتضى الحال، آليات من أجل التشاور الفعال بين الوزارات المعنية ومع الشركاء الاجتماعيين.

### ثالثاً - إطار العمل

١١. بالإضافة إلى هذه المناقشة المتكررة وإلى الاحتياجات التي حددتها وأعربت عنها الدول الأعضاء، فإن منظمة العمل الدولية مدعوة إلى القيام بما يلي:

- ألف - تقوية مؤسسات وعمليات الحوار الاجتماعي**
١٢. تحقيقاً لهذا الغرض، ينبغي لمنظمة العمل الدولية القيام بما يلي:
- (١) تندعム إرساء الظروف المسبقة الضرورية لإقامة حوار اجتماعي فعال، كما تدعو إلى ذلك الاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (٢٠١٢)؛ ودعم جهود الهيئات المكونة لإنفاذ تدابير تعزيز الحوار الاجتماعي آنفة الذكر؛
- (٢) تذكيراً بحملة التشجيع على التصديق والتنفيذ الفعال لاتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، رقم ١٩٤٨ (رقم ٨٧)، واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)، تقوم بحملة لترويج اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤)، واتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨ (رقم ١٥١)، واتفاقية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٥٤)، وترويج توصية الاتفاقيات الجماعية، ١٩٥١ (رقم ٩١)، وتوصية المشاورات (على المستويين الصناعي والوطني)، ١٩٦٠ (رقم ١١٣)، وتوصية المشاورات الثلاثية (أشطحة منظمة العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٥٢)، وتوصية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٦٣)، وتوصية علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٨)؛
- (٣) تزيد قدرتها على إجراء أو تقديم بحوث مستبيرة وقائمة على البيانات، فضلاً عن تحليلات سياسية وتشريعية بشأن وسائل تشجيع الحوار الاجتماعي وتنعيه؛
- (٤) تندعム مشاركة الشركاء الاجتماعيين على نحو فعال في تطوير قوانين العمل من خلال مشاورات ثلاثة تترافق بمساعدة تقنية محددة الأهداف وبأنشطة بناء القدرات؛
- (٥) تساعد إدارات العمل على تحسين إدارة وكفاءة وظائفها الأساسية، بما في ذلك إنفاذ قانون العمل وتفتيش العمل وتقديم الخدمات والمعلومات للجمهور في إطار استنتاجات المناقشة العامة بشأن إدارة العمل وتفتيش العمل (٢٠١١). وتندعム الجهود التي تبذلها إدارات العمل لتنظيم مشاورات مع الشركاء الاجتماعيين وتحسين جمع البيانات وتحليلها ونشرها؛
- (٦) توسيع نطاق مساعدتها لتعزيز وتحسين أداء نظم وأدوات منع نزاعات العمل وتسويتها، بما في ذلك من أجل معالجة شكاوى العمل الفردية معالجة فعالة، من خلال البحث وإرشاد الخبراء وبناء القدرات وتبادل الخبرات؛

- (٧) تعزز مؤسسات الحوار الاجتماعي الثلاثي وأدواته صنع السياسات من خلال إرشاد سياسي قائم على البيانات وتبادل الخبرات والتعاون التقني، وتدعم البحث بشأن دور الحوار الاجتماعي الثلاثي في مواجهة الأزمات والتحولات الاقتصادية والسياسية؛
- (٨) تنهض بتحقيق المساواة بين الجنسين وتزيد وتعزز مشاركة والتزام المرأة في أدوات الحوار الاجتماعي؛
- (٩) ترتكز بالبحوث بشأن النتائج الاجتماعية الاقتصادية لمختلف نظم المفاوضة الجماعية دور التنسيق وتقديم المعلومات في رسم معايير هذه النتائج. وينبغي للبحوث أن تحدد العوامل التي تسهم في فعالية المفاوضة الجماعية في مختلف السياقات. كما ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تنشر بانتظام وعلى نطاق واسع من خلال أنساب الوسائل، المعلومات عن الاتجاهات والتحديات العالمية من أجل الهيئات المكونة في مجال المفاوضة الجماعية؛
- (١٠) تعزز المساعدة التقنية والإرشاد السياسي القائم على البيانات لبناء مؤسسات من أجل الحوار الاجتماعي بين الشركاء الاجتماعيين، بما في ذلك المفاوضة الجماعية في بعض البلدان وتحسين فاعليتها في بلدان أخرى؛
- (١١) تطور المعرفة بشأن تطبيق الاتفاقيات الجماعية ووسائل تعزيز شموليتها في سياق التوصية رقم ٩١، لا سيما فيما يتعلق بحماية العمل في المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر والعمال المستضعفين والعاملين في أشكال الاستخدام غير المعتادة؛
- (١٢) تقدم الإرشاد بما يتواءل مع توصية التعاون على مستوى المنشأة، ١٩٥٢ (رقم ٩٤) بشأن تعزيز التعاون في مكان العمل بوصف ذلك أداة من أجل استباق التغيير وتسهيله بأسلوب يتصدى لاحتياجات أصحاب العمل والعمال؛
- (١٣) تشجع الحوار الاجتماعي ودور الشركاء الاجتماعيين في تصميم وإدارة وتنفيذ السياسات الاقتصادية وسياسات العمالة والحملية الاجتماعية على الصعيدين الوطني والدولي على السواء؛
- (١٤) تدعوا إلى اجتماع للخبراء بشأن الحوار الاجتماعي العابر للحدود لتحليل التجارب والتحديات والاتجاهات المعاصرة فضلاً عن دور منظمة العمل الدولية وقيمها المضافة؛
- (١٥) تروج إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية) وتضع سياسة واستراتيجية شاملتين من أجل تعاون منظمة العمل الدولية مع المنشآت. وتحسن في هذا الصدد، التنسيق في جميع الإدارات التابعة لمنظمة العمل الدولية بمشاركة ممثلي العمل وأصحاب العمل مشاركة ملائمة؛
- (١٦) تتظر في أن يدرج، بعنابة مجلس الإدارة، بند لمناقشة بشأن العمل اللائق في سلسلة التوريد العالمية، في دورة من دورات مؤتمر العمل الدولي في موعد أقصاه عام ٢٠١٦، على ضوء الدعم الذي أعرب عنه خلال هذه المناقشة المتكررة.
- باء - تقديم الدعم إلى الهيئات الفاعلة الثلاثية في الحوار الاجتماعي على جميع المستويات
١٣. تحقيقاً لهذا الغرض، ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تقوم بما يلي:
- (١) تبني وتعزز قدرات الهيئات المكونة، بما في ذلك إدارات العمل الوطنية بغية تشجيع وتسهيل وقيام الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، بما يراعي تنوع النظم والظروف الوطنية؛
- (٢) تقدم المساعدة عند الطلب إلى الحكومات ومنظمات العمل ومنظمات أصحاب العمل المعنية، لإقامة وتحسين أدوات للحوار الاجتماعي في إطار التكامل الإقليمي وشبكة الإقليمي؛

(٣) تسهل تبادل الخبرات لصالح إدارات العمل ولصالح منظمات العمل ومنظمات أصحاب العمل على جميع المستويات، بما في ذلك من خلال حوار سياسي وتدريب محدد الأهداف وبرامج توأمة واستخدام استراتيجيات ومنصات ابتكارية لتقاسم المعرف والخبرات.

#### جيم - تعزيز اتساق السياسات

٤. تحقيقاً لهذا الغرض، ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تقوم بما يلي:

(١) تمارس ولaitها في التعاون على نحو استباقي مع المنظمات والمؤسسات الدولية من قبيل صندوق النقد الدولي والبنك الدولي ومنظمة التجارة العالمية ومجموعة العشرين ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومع المنظمات الإقليمية وأليات التكامل الإقليمي، للنهوض ببرنامج العمل اللائق ومعايير ومبادئ منظمة العمل الدولية؛ وتشجع مشاركة الشركاء الاجتماعيين على نحو نشط في منظومة الأمم المتحدة وفي المحافظ العالمية الأخرى؛

(٢) تزيد من تعزيز قدراتها لدعم الهيئات المكونة من خلال إرشاد سياسي متكملاً ومتقى، يشمل الحقوق في العمل والعملة والحماية الاجتماعية وال الحوار الاجتماعي؛

(٣) تبرز أهمية الحوار الاجتماعي الفعال عند تنفيذ استراتيجيتها من أجل اعتماد هدف تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق كهدف صريح في برنامج التنمية العالمي لما بعد عام ٢٠١٥.

#### دال - النهوض على نحو نشط بالحوار الاجتماعي ومشاركة الشركاء الاجتماعيين في أنشطتها

٥. تحقيقاً لهذا الغرض، ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تقوم بما يلي:

(١) تعزز ضلوع الشركاء الاجتماعيين في تصميم وتنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق واتفاقيات التعاون التقني والشراكات بين القطاعين العام والخاص عبر جميع الأهداف الاستراتيجية الأربع لمنظمة العمل الدولية؛

(٢) تجعل الحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية، عنصراً مركزياً من عناصر البرامج القطرية للعمل اللائق وأنشطة التعاون التقني، بما يتماشى مع احتياجات الهيئات المكونة المعنية.

## الاستنتاجات

### تحقيق العمل اللائق والوظائف الخضراء والتنمية المستدامة

#### رؤيتنا

١. تشكل الدعائم الأربع لبرنامج العمل اللائق - وهي الحوار الاجتماعي والحملية الاجتماعية والحقوق في العمل والعملة - حجر الأساس الضروري للتنمية المستدامة، ولا بد من أن تكون في صميم السياسات الرامية إلى تحقيق نمو وتنمية يتسمان بالمتانة والاستدامة والشمولية.
٢. والتنمية المستدامة تعني تلبية احتياجات الجيل الحالي من دون المساس بقدرة أجيال المستقبل على تلبية احتياجاتها الخاصة. وللتربية المستدامة ثلاثة أبعاد - بعد اقتصادي وبعد اجتماعي وبعد بيئي - مترابطة ومتزاوجة في الأهمية ولا بد من معالجتها معاً.
٣. ولن تقاسمها هدف عالمياً مشتركاً، فإن التهج والمماذج والأدوات المتاحة أمام كل بلد من البلدان تختلف باختلاف الظروف والأولويات الوطنية في كل منها، بغية تحقيق التنمية المستدامة في أبعادها الثلاثة، وهي الهدف الأساسي الذي نصبو إليه.
٤. ولا بد للانتقال العادل للجميع نحو اقتصاد مستدام بيننا، كما يرد وصفه في هذه الوثيقة، من أن يكون جيد الإداره وأن يسهم في تحقيق أهداف العمل اللائق للجميع والإدماج الاجتماعي والقضاء على الفقر.
٥. ويبقى توفير العمل اللائق والقضاء على الفقر وتحقيق الاستدامة البيئية ثلاثة تحديات من التحديات الحاسمة المطروحة في القرن الحادي والعشرين. ولا بد للاقتصادات من أن تكون منتجة بغية تلبية احتياجات سكان العالم المتزايد. وعلى المجتمعات أن تكون شاملة للجميع، وأن توفر فرص العمل اللائق للجميع وأن تحد من أوجه انعدام المساواة وأن تقضي على الفقر فعلياً.
٦. وعند الإشارة إلى تحسين الاقتصادات والمنشآت والوظائف، فإننا نعتبر أنه يحصل في سياق التنمية المستدامة والقضاء على الفقر. وهو يشكل إحدى الأدوات الهامة لتحقيق التنمية المستدامة ومن شأنه أن يتبع خيارات لوضع السياسات العامة. وفي هذا السياق، فإننا نرحب بالوثيقة التي اعتمدها مؤتمر الأمم المتحدة بشأن التنمية المستدامة (٢٠١٢) بعنوان "المستقبل الذي نصبو إليه".
٧. ويفتح تحسين الاقتصادات الباب أمام الكثير من الفرص لتحقيق الأهداف الاجتماعية: ويمكنه أن يكون محركاً جيداً للنمو، في الاقتصادات المتقدمة والنامية على حد سواء، وموداً صافياً للوظائف الخضراء اللائقة التي يمكنها أن تسهم إسهاماً يعتد به في القضاء على الفقر وتحقيق الإدماج الاجتماعي. ومن شأن تحسين الاقتصادات أن يعزز قدرتنا على إدارة الموارد الطبيعية على نحو مستدام، وعلى زيادة الكفاءة في استعمال الطاقة والحد من النفايات، وفي الوقت نفسه على التصدي لأوجه انعدام المساواة وتقوية القدرة على الصمود. إن تحسين الوظائف والنهوض بها، في القطاعات التقليدية والناشرة على حد سواء، من شأنه أن يعزز اقتصاداً مستداماً بيئياً وقدراً على التنافس ومنخفض الكربون وأنماط استهلاك وإنتاج مستدامين، وأن يسهم في مكافحة تغير المناخ.

٨. ويمكن أن تصبح التحولات إلى اقتصادات مستدامة ببنياً واجتماعياً دافعاً قوياً لخلق الوظائف والارتفاع بها ولتحقيق العدالة الاجتماعية والقضاء على الفقر، إذا تمت إدارة هذه التحولات على نحو جيد. وتختبر جميع المنشآت والوظائف من خلال اعتماد ممارسات أجدى من حيث استخدام الطاقة والموارد وتجنب التلوث وإدارة الموارد الطبيعية على نحو مستدام، يفضي إلى الابتكار ويعزز القراءة على الصمود ويؤدي انخفاض تؤدي إلى استثمارات ووظائف جديدة.

٩. ولا يمكن تحقيق التنمية المستدامة إلا بمشاركة عالم العمل مشاركة نشطة. فالحكومات وأصحاب العمل والعمال ليسوا متفرجين يقفون مكتوفي الأيدي، بل يشكلون عناصر التغيير القادرة على استحداث أساليب عمل جديدة تصون البيئة للأجيال الحاضرة والمستقبلية وتقتضي على الفقر وتعزز العدالة الاجتماعية من خلال النهوض بالمنشآت المستدامة وتوفير العمل اللائق للجميع.

١٠. وينطوي السبيل إلى التنمية المستدامة ببنياً على طائفة واسعة من الجهد والأنشطة من جانب منظمة العمل الدولية والدول الأعضاء، التي تتمتع بقدرات متباعدة على نحو واسع وبالقدرة على العمل وفقاً لواقع كل دولة منها. وفي هذا السياق، سيكون التعاون وتقاسم المعلومات والعمل المشترك ضمن ولاية منظمة العمل الدولية أمراً ممكناً.

١١. ونحن نذكر بمبدأ المسؤوليات المشتركة ضمن تميزها، كما ترد في إعلان ريو بشأن البيئة والتنمية (١٩٩٢).

## الفروص والتحديات

١٢. عند الانتقال إلى اقتصادات ومجتمعات مستدامة ببنياً، يمكن أن يستفيد عالم العمل من بعض الفروص الرئيسية، من قبيل:

(أ) تحقيق مكاسب صافية في إجمالي العمالة انطلاقاً من إرساء القراءة على خلق أعداد يعتد بها من الوظائف اللائقة الإضافية من خلال الاستثمار في الإنتاج والاستهلاك وإدارة الموارد الطبيعية على نحو مستدام ببنياً؛

(ب) تحقيق تحسينات في نوعية الوظائف والمداخل على نطاق واسع بفضل عمليات أكثر إنتاجية وسلح خدمات أكثر ملاءمة للبيئة، في قطاعات من قبيل الزراعة والبناء وإعادة التدوير والسياحة؛

(ج) تحقيق الإدماج الاجتماعي من خلال تحسين الوصول إلى طاقة مستدامة ببنياً ومعقولة التكلفة ومدفووعات لقاء الخدمات البيئية، تكون على سبيل المثال ملائمة بصورة خاصة للنساء وللمقيمين في المناطق الريفية؛

ويواجه بعض التحديات الرئيسية، منها مثلاً:

(د) إعادة هيكلة اقتصادية تقضي إلى تسرع العمل واحتمال خسارة وظائف وخلق وظائف أخرى تعزى إلى تخفيض المنشآت وأماكن العمل؛

(هـ) ضرورة أن تتكيف المنشآت وأماكن العمل والمجتمعات المحلية مع تغير المناخ من أجل تجنب خسارة الأصول وسبل العيش والهجرة غير الطوعية؛

(و) الآثار الضارة اللاحقة بمخايل الأسر الفقيرة بسبب ارتفاع أسعار الطاقة والسلع الأساسية.

ونظراً إلى أن هذه التحديات البيئية والمتعلقة بالعمالة ضخمة وملحة، يتضح أن العالم لن يمتلك الموارد ولا الوقت اللازم لمواجهتها بصورة منفصلة أو متعاقبة. ومواجهة هذه التحديات معًا ليست خياراً بل ضرورة.

١٣. ينبغي أن يسترشد الانتقال إلى اقتصادات ومجتمعات مستدامة ببيئاً بالمبادئ التالية:

- (أ) من الأساسي التوصل إلى توافق اجتماعي قوي بشأن هدف تحقيق الاستدامة والسبل المؤدية إليها. ولا بد للحوار الاجتماعي من أن يكون جزءاً لا يتجزأ من الإطار المؤسسي لوضع السياسات وتتنفيذها على كافة المستويات. وينبغي إجراء مشاورات ملائمة ومستمرة ومستمرة مع جميع أصحاب المصلحة المعنيين؛
- (ب) لا بد للسياسات من أن تحترم المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتعززها وتحقيقها؛
- (ج) لا بد للسياسات والبرامج من أن تراعي بعد الجنساني المتن الذي تنس به الكثير من التحديات البيئية والفرص المتاحة. وينبغي النظر في سياسات جنسانية تعينها من أجل تعزيز الحصائر المنصفة؛
- (د) لا بد للسياسات المتسقة فيما بين حفائب الاقتصاد والبيئة والشؤون الاجتماعية والتعليم/ التدريب والعمل، من أن توفر بيئة مواتية للمنشآت والعمال والمستثمرين والمستهلكين، بغية مواكبة الانتقال نحو الاقتصادات والمجتمعات الشاملة والمستدامة ببيئاً ومضي بها قدماً؛
- (ه) لا بد لهذه السياسات المتسقة كذلك من أن توفر إطاراً للانتقال العادل للجميع من أجل النهوض بخلق المزيد من الوظائف اللائقة، بما في ذلك حسب مقتضى الحال: استباق الآثار على العمالة؛ توفير حماية اجتماعية ملائمة ومستدامة لمواجهة خسارة الوظائف والتسريع؛ تنمية المهارات والحوار الاجتماعي، بما في ذلك الممارسة الفعلية للحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية؛
- (و) لا يوجد حل وحيد يلائم الجميع. ولا بد من تصميم السياسات والبرامج تماشياً مع الظروف الخاصة بكل بلد، بما فيه مرحلة التنمية فيه والقطاعات الاقتصادية وأنواع المنشآت وأحجامها؛
- (ز) عند تنفيذ استراتيجيات التنمية المستدامة، من المهم تعزيز التعاون الدولي بين البلدان. وفي هذا السياق، نذكر بالوثيقة الخاتمية الصادرة عن مؤتمر الأمم المتحدة بشأن التنمية المستدامة (ريو + ٢٠)، بما فيها القسم ٦ بشأن وسائل التنفيذ.

## أبرز مجالات السياسة العامة والترتيبيات المؤسسية لانتقال عادل للجميع

١٤. تشكل العناصر التالية إطاراً أساسياً للتصدي لتحديات الانتقال العادل للجميع:

- (١) يتطلب تحسين الاقتصادات، في سياق التنمية المستدامة والقضاء على الفقر، مزيجاً خاصاً بكل بلد من سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات الصناعية والقطاعية والقطاعية وسياسات العمل، ومن شأنه أن يخلق بيئة مواتية للمنشآت المستدامة كي تزدهر وتخلق فرص العمل اللائقة، وذلك بمحشد الاستثمارات العامة والخاصة وتوجيهها نحو أنشطة مستدامة ببيئاً. وينبغي أن يكون الهدف من ذلك توليد وظائف لائقة على طول سلسلة التوريد، في القطاعات الديناميكية ذات القيمة المضافة العالية والتي تحفز على الارتفاع بالوظائف والمهارات وخلق فرص العمل وتحسين الإنتاجية في عدد أكبر من الصناعات كثيفة اليد العاملة والتي تقدم فرص عمل على نطاق واسع.
- (٢) بالنظر إلى أن هذا التحدي يشمل مجالات عديدة، تبرز الحاجة إلى إدماج التنمية المستدامة في كافة المجالات وإلى إرساء روح التعاون والتنسيق بين إدارات الاستخدام ونظيراتها في مجالات متعددة تشمل التمويل والتخطيط والبيئة والطاقة والنقل والصحة والصحة والتنمية الاقتصادية والاجتماعية. ولا بد من تكيف الترتيبات المؤسسية لضمان مشاركة جميع أصحاب المصلحة المعنيين، على المستوى الدولي والوطني والإقليمي والقطاعي والم المحلي، في إرساء إطار سياسي مناسب. كما ينبغي للمؤسسات أن تسعى إلى تحقيق الاتساق الداخلي على المستوى الوطني، وضمن المؤسسات الدولية على المستويين الإقليمي والعالمي، من أجل إدماج الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة إدماجاً فعالاً.

(٣) تشمل أبرز مجالات السياسة العامة لمعالجة الاستدامة البيئية والاقتصادية والاجتماعية في آن واحد، ما يلي:

#### سياسات النمو والاقتصاد الكلي

(١) ينبغي لسياسات النمو والاقتصاد الكلي أن تعزز أنماط الإنتاج والاستهلاك المستدامة وأن تضع العمالء الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع في صميم السياسات الاقتصادية والاجتماعية. ومن شأن تدابير السياسة المالية محددة الأهداف والآدوات القائمة على السوق وسياسات الاستثمار والمشتريات العامة أن تضع أطرًا تتيح أمام المنشآت والمستثمرين إمكانية اعتماد أو تعزيز المزيد من الممارسات الاقتصادية الابتكارية، استناداً إلى الاستخدام المستدام للموارد، مما يفضي إلى زيادة سبل الحصول على فرص اقتصادية وعلى أسواق عمل أكثر شمولية، ويمكن أن يكون لهذه السياسات آثاراً ضارة على توزيع الدخل، لاسيما فيما يتعلق بالافتقار إلى الطاقة، ولا بد من مراعاتها عند تصميم السياسات العامة.

(ب) إن القوانين واللوائح والسياسات الملائمة الأخرى الرامية إلى إجراء تحسينات على البيئة تفضي إلى تحقيق المكاسب من حيث الموارد والطاقة وتجنب التدهور البيئي والاجتماعي، يمكنها أن تجعل الحوافز الخاصة متماشية مع أهداف السياسة العامة ويمكنها أن تكون مجدية من حيث التكلفة على المدى الطويل. وتبرز الحاجة إلى يقين تشريعي وتنظيمي وإلى سيادة القانون بغية تعزيز الاستدامة البيئية والاجتماعية، في الوقت الذي يجري فيه حفز الابتكار والاستثمارات في رأس المال البشري والاجتماعي والبيئي. وهذه هي الشروط المسبقة لضمان القررة على التنازن والازدهار الاقتصادي والتماسك الاجتماعي والعملة الجيدة والحماية البيئية الفضلى على الأجل الطويل.

#### السياسات الصناعية والقطاعية

(ج) يطرح تخصير الاقتصادات تحدياً عالمياً، غير أن الكثير من المشاكل البيئية هي ذات طبيعة قطاعية، وبالتالي فإن البحث عن الحلول واعتماد السياسات ببدأ عند هذا المستوى. وقد لجأ الكثير من البلدان إلى سياسات صناعية من أجل دعم الانتقال إلى عملية تخصير اقتصادي. واستكمالاً لسياسات الاقتصاد الكلي، تساهم السياسات الصناعية والقطاعية، وحسب مقتضى الحال، الشراكات بين القطاعين العام والخاص، والشراكات القائمة في القطاع العام مساهمة فعالة في تحسين أداء المنشآت القائمة في مجال البيئة والعمل، وفي حفز النمو في المنتجات والخدمات الخضراء. وينبغي أن ترتكز الجهود على القطاعات الرئيسية الأنسب للاستدامة البيئية وخلق الوظائف في الاقتصاد الوطني، مثل الزراعة وإدارة المياه والصرف الصحي والحراجة ومحاصن الأسماك والطاقة والصناعات كثيفة الموارد وإعادة التدوير والتخلص من النفايات والبناء والنقل. وسيتعين اتخاذ تدابير محددة الأهداف لإضفاء السمة المنظمة على الوظائف غير المنظمة دون المعايير المعهود بها في القطاعات ذات الصلة بالبيئة، مثل إعادة التدوير والتخلص من النفايات، بغية تحويل هذه الأنشطة إلى وظائف لائقة.

(د) غالباً ما تمتلك القطاعات أدوات ومؤسسات للإدارة السديدة خاصة بها. ويسبب هذه السمات المتقاسمة، يشارك أصحاب العمل والعمال في المفاوضة الجماعية وفي إشكال أخرى من الحوار الاجتماعي على المستوى القطاعي، حيث يتتيح كل منها فرصة لتحقيق الأهداف الاقتصادية والبيئية والاجتماعية على نحو فعال.

#### سياسات المنشآت

(هـ) ينبغي للحكومات أن تعزز تخصير الوظائف من خلال أطر تنظيمية وغير تنظيمية تدعم الاستدامة البيئية والاجتماعية، في حين تحفز الابتكار وتشجع الاستثمارات محليةً وفي الخارج. ولا بد من إيلاء اهتمام خاص لضمان أن توفر هذه الأطر بيئةً مؤاتيةً وتساعد المنشآت المتوسطة والصغرى وبالغة الصغر، بما فيها التعاونيات وأصحاب المشاريع، في عملية الانتقال.

(و) وتستحدث المنشآت المتوسطة والصغرى وبالغة الصغر معظم الوظائف، غير أن القليل من المعلومات بشأن جعل العمليات أكثر نجاعة من حيث الموارد وأكثر استجابةً بيئياً، يستهدف تحديداً المنشآت المتوسطة والصغرى وبالغة الصغر. وتتوفر مثل هذه المعلومات في نسق يسهل الحصول عليه عند هذا المستوى، من شأنه أن يعزز قدرة أصحاب العمل على تعزيز أدائهم من حيث البيئة والعمل. وينبغي

للنظم التنظيمية أن تتمتع بقدرة إفادة وأن تكون ذات هيكلاً تسمح لها بأن تقدم المشورة إلى قطاع الأعمال حول كيفية تحقيق الامتثال.

#### تنمية المهارات

(ز) لا بد من وجود تفاعل قوي بين عالم العمل وعالم التعليم والتدريب. ويجب أن يرتكز تطوير الاقتصاد على تنمية المهارات بغية تحقيق النجاح. ولا بد للنظم المتينة من التعليم والتدريب المهنيين والتقنيين من أن تتعاون مع الصناعة والنقابات. والحصول على التدريب يساعد العمال على اكتساب المهارات الضرورية للانتقال إلى أنماط جديدة من الوظائف أو العمل مع مواد وعمليات وتكنولوجيات جديدة في الوظائف التي يمارسونها. وتشكل التدابير المتعددة لتنمية مهارات تدعم روح تنظيم المشاريع والصمود والابتكار في المنشآت، بما فيها المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر، وانتقال هذه المنشآت إلى ممارسات مستدامة، عوامل حاسمة للنجاح.

(ح) يفترض التعليم والتدريب على الوظائف الخضراء مسبقاً وجود نهج يقوم على التعلم المتواصل والشامل. ولا بد للسياسات الوطنية المعنية بالعملاء وتنمية المهارات والمرتبطة بخطط إقليمية أوسع نطاقاً، من أن تتمحّل التعليم لاستثارة الوعي بشؤون البيئة مع استراتيجيات متقدمة للمهارات من أجل إعداد العمال، ولا سيما الشباب، لدخول عالم العمل المستدام في المستقبل. وينبغي تصميم نظم التعليم والتدريب للوفاء باحتياجات الشباب والنساء والعمال المستضعفين والعاملين في المناطق الريفية، بمتطلباتهم من المساهمة في التوسيع الاقتصادي والتكميل الاقتصادي في الأرياف والاستفادة منها. وعلى غرار ذلك، لا بد لبرامج التدريب من أن تستهدف العمال المسرحين وأولئك الذين فقدوا وظائفهم بسبب عملية التحضير، بغية ضمان إعادة دخولهم بسرعة إلى سوق العمل.

#### السلامة والصحة المهنية

(ط) يمثل العديد من الأنشطة الاقتصادية للاستدامة البيئية مخاطر على الصحة والسلامة، مرتبطة بالمعادن والمواد الكيميائية ومبادرات الحشرات وغيرها. وضمان أن تكون جميع الوظائف، بما فيها الوظائف الخضراء، وظائف لائقة وآمنة وصحية، إنما هو جانب أساسي لتحسين نوعية الوظائف. والانتقال من الوقود الأحفوري إلى الطاقة المتجدد، على سبيل المثال، يستتبع تغيرات في وضع السلامة والصحة المهنية. ويجب أن تكون معايير السلامة والصحة المهنية والتدريب عليهما عنصراً أساسياً في كافة أنشطة التدريب على المهارات. وينبغي اعتماد تدابير وقائية عملية على مستوى المنشأة استناداً إلى تقييم المخاطر ومبادئ إزالة المخاطر والسيطرة عليها. وينبغي تحسين السياسات والبرامج في إطار النظم الوطنية للسلامة والصحة المهنية، بشكل مستمر في ضوء التحديات الجديدة بعية ضمان أن تكون الوظائف الخضراء وظائف آمنة. وتعزيز قدرات خدمات تنفيذ العمل أمرً أساسياً لضمان الامتثال.

#### الحماية الاجتماعية

(ي) تشكل برامج الحماية الاجتماعية السليمة والشاملة المستدامة جزءاً لا يتجزأ من استراتيجية الانتقال نحو نمط تنمية مستدامة، استناداً إلى مبادئ العمل اللائق والعدالة الاجتماعية والإدماج الاجتماعي. وينبغي أن تزود العمال المسرحين بسبب التغير التكنولوجي أو أولئك المتأثرين بالكارث الطبيعية، بدعم الدخل بالإضافة إلى سبل الحصول على الرعاية الصحية والخدمات الأساسية خلال فترة الانتقال، وتحد وبالتالي من أوجه انعدام المساواة.

(ك) ومن الضروري توفير مساعدة خاصة ومحددة الأهداف إلى المجموعات والأقاليم والمهن المتأثرة بالانتقال. وعلى سبيل المثال، يمكن أن يكون لبرامج العمالة العامة والخاصة آثار مضاعفة كبيرة بفعل الجمع بين توليد العمالة ودعم الدخل والإبقاء على الموارد الطبيعية. وينبغي تنسيق سياسات الحماية الاجتماعية مع التدريب المهني وسياسات سوق العمل النشطة كجزء لا يتجزأ من السياسات الازمة لضمان البعد الاجتماعي لاقتصاد مستدام.

(ل) من شأن الانتقال الأخضر أن يطرح بطرق عديدة، تحديات شبيهة بتلك التي شهدتها عمليات الانتقال السابقة والتي سببها الثورات التكنولوجية والعلوم والتغيرات السريعة في الأسواق العالمية. ويمكن لسياسات سوق العمل النشطة أن تساعد المنشآت والعمال، بمن فيهم العاطلون عن العمل، على التصدي لتلك التحديات. ومن الضروري استباق الطلبات المتغيرة في سوق العمل، من خلال تعلم سلسلة المعلومات وجمع البيانات بشأن سوق العمل وال الحوار الاجتماعي، وذلك بغية مساعدة الحكومات وأصحاب العمل والعمال ونظم التعليم والتدريب على تحديد المهارات اللازمة في الوقت الحاضر وفي المستقبل، واتخاذ التدابير المناسبة لتوفير التدريب في وقته. وتسم إدارات الاستخدام بالأهمية للقيام بدور الوسيط في انتقال القوى العاملة إلى مهن أكثر مواتاة للبيئة وتحسين التطابق بين عرض اليد العاملة والطلب عليها.

#### الحقوق

(م) تقدم معايير العمل الدولية إطاراً متيناً للتصدي للتحديات المطروحة أمام العمل والمرتبطة بتحضير الاقتصاد، وبشكل أعم الانتقال نحو تنمية مستدامة والقضاء على الفقر. ويتس بالأهمية في هذا الصدد (انظر الملحق) عدة معايير عمل دولية، بما فيها تلك التي تشمل الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية وحظر العمل الجبري وعمل الأطفال وعدم التمييز وال الحوار الاجتماعي والمشاورات الثلاثية والحد الأدنى للأجور وإدارة العمل وتفتيش العمل وسياسة العمالة وتنمية الموارد البشرية والسلامة والصحة المهنية والضمان الاجتماعي.

#### الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي

(ن) إن آليات الحوار الاجتماعي، بما فيه ممارسة الهيكل الثلاثي والمفاظة الجماعية، تعمل كأدوات فعالة لتصميم السياسات على كافة المستويات. ويمكن للحوار الاجتماعي أن يشكل أساساً متيناً من خلال الاستناد إلى التزام العمل وأصحاب العمل بالاضطلاع مع الحكومات بالعمل المشترك المطلوب في عملية الانتقال.

### دور الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال

١٥. ينبغي للحكومات ولشركاء الاجتماعيين العمل، فرادى ومتضادرين، على بناء عالم أكثر مواتة للبيئة، وذلك من خلال القيام بما يلى:

(أ) إيلاء المراقبة الواجبة إلى الدعوة إلى إدراج العمل اللائق والعدالة الاجتماعية وتحضير جميع المنشآت والوظائف في سياسات واستراتيجيات التنمية المستدامة والقضاء على الفقر المدقع على المستويين الوطني والدولي، كجزء من برنامج التنمية لما بعد عام ٢٠١٥؛

(ب) ترويج الحوار الاجتماعي والمشاركة فيه بنشاط من أجل التوصل إلى توافق في الآراء بشأن سبل تحقيق الاستدامة البيئية التي تدفع بدورها العمل اللائق قدمًا.

١٦. ينبغي للحكومات أن تقوم بما يلى:

(أ) توفير الإطار السياسي والتنظيمي لإتاحة تنمية المنشآت المستدامة وتعزيز أسواق العمل الشاملة وتوفير الحماية الاجتماعية والتعليم والتدريب والاستثمارات العامة والخاصة والابتكار، التي من شأنها أن تعزز التنمية المستدامة بينها والعمل اللائق، بما فيه مكافحة البطالة؛

(ب) تعزيز ترتيبات مؤسسية فعالة لضمان الاتساق فيما بين مختلف الحقائب السياسية ذات الصلة والتشاور والمشاركة مع جميع أصحاب المصلحة المعنيين بغية إعداد السياسات العامة وتنفيذها على المستوى المحلي والوطني والإقليمي والدولي؛

(ج) حسب مقتضى الحال، تصميم واستخدام أدوات للرصد وتجميع البيانات ونظم للمعلومات تتسم بالفعالية والنجاعة، بغية رصد وتقدير أثر تخصير الاقتصاد على الوظائف، وحيثما كان ملائماً، تقاسم أفضل الممارسات مع منظمة العمل الدولية حتى يستثمر بهذه الممارسات النشاط الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية في هذا المجال.

١٧. ينبغي للشركاء الاجتماعيين أن يقوموا بما يلي:

(أ) استئارة الوعي والإدراك وتوفير الإرشاد فيما بين أعضائهم بشأن التطورات ذات الصلة بتخصير المنشآت واستحداث الوظائف الخضراء اللائق؛

(ب) الاضطلاع بدور نشط في صياغة وتنفيذ ورصد سياسات وطنية للتنمية المستدامة، والتعبير عن الدور المحوري الذي يؤديه أصحاب العمل والعمال في تحقيق الاستدامة البيئية مع العمل اللائق والإدماج الاجتماعي؛

(ج) تشجيع مشاركة أعضائهم بفعالية في الحوار الاجتماعي على مستوى المنشأة وعلى المستويين القطاعي والوطني، من أجل تقييم الفروص ومعالجة التحديات التي يطرحها الانتقال؛

(د) تعزيز ثقافة الحوار والتعاون في مكان العمل بغية تحسين فعالية استخدام الموارد وخفض التفاليات وتطبيق تكنولوجيات وطرائق عمل آمنة ونظيفة وتحسين نوعية الوظائف.

### ارشاد للمكتب

١٨. تحتل منظمة العمل الدولية، استناداً إلى ولائيتها وقيمها الأساسية، موقعًا فريداً لتوفير الريادة في ترويج برنامج العمل اللائق، كوسيلة ضرورية لتحقيق التنمية المستدامة والقضاء على الفقر.

### تطوير البحث والمعارف وإدارتها ونشرها

١٩. ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تقوم بما يلي:

(أ) مواصلة تطوير قدرتها البحثية لتصبح مركز امتياز يسعى إلى دعم وضع السياسات القائمة على البيانات بشأن التنمية المستدامة والعمل اللائق؛

(ب) إرساء أنشطة تقادم المعارف بشأن التهجم الناجحة والممارسات الجيدة، ومنها مثلاً التعلم من برنامج الوظائف الخضراء، فيما يتعلق بإدماج الشواغل الاقتصادية والاجتماعية والبيئية على مستوى المنشأة وعلى المستويين الوطني والمحلّي؛

(ج) الاضطلاع بأبحاث ترمي إلى مساعدة الدول الأعضاء والشركاء الاجتماعيين على تقييم تأثير تخصير الاقتصاد على خلق فرص العمل ونقل الوظائف ونوعية العمل، بما في ذلك من خلال تجميع الإحصاءات الموثوقة ونشرها على نطاق واسع؛

(د) النظر في أحکام معايير العمل الدولية الأكثر صلة بتحقيق اقتصاد مستدام بيئياً ومنصف وغني بالوظائف، ومن ثم تجميعها لنشرها بشكل سهل الاستعمال. وتشير إلى الفقرة ٢٤ من هذه الاستنتاجات، حيث نطلب أن ينظر مجلس الإدارة في إمكانية عقد اجتماع ثلاثي للخبراء لتقديم المزيد من الإرشاد بشأن المسائل المرتبطة بتخصير الاقتصادات والوظائف الخضراء والانتقال العادل للجميع؛

(هـ) تقديم الإرشاد إلى المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر والتعاونيات من أجل تخصير عملياتها الإنتاجية، بما في ذلك من خلال المزيد من الفعالية في استخدام الطاقة والموارد، على أن يتخد ذلك إن أمكن شكل مجموعة من الأدوات سهلة الاستعمال. وينبغي الاضطلاع بهذا العمل بالتعاون مع المنظمات الوطنية لأصحاب العمل وللعمال؛

(و) ضمان نشر المعلومات ذات الصلة على نطاق واسع وشكل سهل الاستعمال للهيئات المكونة؛

(ز) جعل التنمية المستدامة مسألة مشتركة في أنشطة منظمة العمل الدولية.

### الالتزام على المستويين العالمي والإقليمي

٢٠. ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تقوم بما يلي:

(أ) مواصلة العمل مع المؤسسات العالمية والإقليمية المختصة من أجل تشجيع مراعاة برنامج العمل اللائق في سياسات الاقتصاد الكلي، بغية إضفاء تطبيق عملي على بعد العمل اللائق للانتقال نحو أنماط مستدامة من الإنتاج والاستهلاك وتسهيل المساهمات الثلاثية فيه؛

(ب) العمل مع المؤسسات العالمية والإقليمية المختصة من أجل وضع بيانات إحصائية موثوقة ومتسقة بشأن الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة، بغية تعزيز صنع القرارات القائمة على البيانات؛

(ج) العمل مع المؤسسات العالمية والإقليمية المختصة من أجل تعزيز اعتبارات العمل اللائق والعملة عند تصميم أنشطة المساعدة التقنية المقدمة إلى البلدان في مجال التنمية المستدامة؛

(د) دعم الهيئات المكونة بنشاط في الدعوة إلى إدراج أهداف العمل اللائق والقضاء على الفقر وانتقال عادل للجميع نحو اقتصاد مستدام بيئياً، في برنامج التنمية لما بعد عام ٢٠١٥.

### الإجراءات على المستوى القطري

٢١. ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تقوم بما يلي:

(أ) إدماج التنمية المستدامة والقضاء على الفقر والانتقال نحو اقتصاد شامل في البرامج القطرية للعمل اللائق وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، وتشجيع أحدها بالاعتبار في الخطط الإنمائية الوطنية تماشياً مع احتياجات الهيئات المكونة المعنية؛

(ب) حسب مقتضى الحال، وضع استراتيجيات لمساعدة الدول الأعضاء على دعم الانتقال من العملة غير المنظمة إلى العملة المنظمة، مع التركيز تحديداً على قطاعات تؤثر بشكل كبير على البيئة، مثل الزراعة والتخلص من النفايات وإعادة التدوير والبناء والتشييد؛

(ج) تقديم دعم تقني عملي لتنمية المنشآت وخلق فرص العمل اللائق في سياق تحسين الاقتصاد والتكيف مع تغير المناخ، بما في ذلك بالتعاون مع منظمات دولية وإقليمية ووطنية أخرى؛

(د) دعم الدول الأعضاء في وضع نظم شاملة للحماية الاجتماعية، بما فيها أراضيات الحماية الاجتماعية، لا سيما بغية حماية المتأثرين بالتغييرات التي تطرأ على عالم العمل؛

(ه) ترويج وتعزيز الحوار الاجتماعي على المستويين القطاعي والوطني من أجل تشجيع انتقال عادل للجميع واستحداث العمل اللائق؛

(و) مساعدة الدول الأعضاء على إجراء عمليات تقييم طوعية للعملة بغية مساعدتها على النهوض بتنمية قوى عاملة تتمتع بمهارات تناسب مع الوظائف المتاحة في القطاعات الخضراء الناشئة، أو في التحول إلى عمليات إنتاج واستهلاك أكثر استدامة؛

(ز) مواصلة ضمان احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في اقتصاد شامل ومستدام بيئياً.

٢٢. ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تقوم بما يلي:

- (أ) بناء وتعزيز قدرة الحكومات والشركاء الاجتماعيين بشأن الفرص والتحديات والاستجابات السياسية من أجل انتقال فعال وعادل للجميع. ومن شأن ذلك أن يشمل دعم استثارة الوعي والفهم الأفضل للمسائل المعنية؛
- (ب) بناء وتعزيز قدرة منظمات أصحاب العمل على تقديم خدمات إلى أعضائها، لا سيما المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر، بغية أن تكون المنشآت وسلسل القيم الخاصة بها قادرة على اقتناص الفرص المتاحة في الأسواق المتنامية للسلع والخدمات البيئية؛
- (ج) بناء وتعزيز قدرة منظمات العمال على حماية الحقوق المرتبطة بالعمل والمشاركة في المفاوضة الجماعية وضمان سبل الحصول على التدريب وتحسين نوعية الوظائف في عملية الانتقال إلى اقتصاد مستدام بيئياً.

### المضي قدماً

٢٣. ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تعدّ خطة عمل استراتيجية تربط بين العمل اللائق والقضاء على الفقر والتنمية المستدامة والوظائف الخضراء. وينبغي أن يكون ذلك هدفاً أساسياً تستثير به ولاية منظمة العمل الدولية في المستقبل عندما تتحقق المنظمة بمنويتها. وينبغي لخطة العمل أن تشير إلى كيفية إلماج هذا العمل في تنفيذ البرنامج والميزانية وفي إطار السياسة الاستراتيجي (٢٠١٦-٢٠٢١)، بما يوفر آليات واضحة للمتابعة ويحدد الأهداف القصيرة والمتوسطة والطويلة الأجل.

٤. رهنا بتحليل يستند إلى البيانات، قد يرغب مجلس الإدارة في أن ينظر في إمكانية عقد اجتماع ثلاثي للخبراء بغية تقييم المزيد من الإرشاد بشأن المسائل المرتبطة بتغيير الاقتصادات والوظائف الخضراء والانتقال العادل للجميع.

## **الملحق**

**بعض معايير العمل الدولية والقرارات التي قد تكون  
ملائمة لإطار انتقال عادل**

### **الف - اتفاقيات بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل**

- اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)
- اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)
- اتفاقية العمل الجيري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)
- اتفاقية إلغاء العمل الجيري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)
- اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)
- اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)
- اتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)
- اتفاقية لسو أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)

### **باء - اتفاقيات الإدارة السعيدة**

- اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)
- اتفاقية نفتش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)
- اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤)
- اتفاقية نفتش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)

### **جيم - اتفاقيات تقنية أخرى**

- اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢)
- اتفاقية السياسة الاجتماعية (الأهداف والمعايير الأساسية)، ١٩٦٢ (رقم ١١٧)
- اتفاقية الإجازة الرئاسية مدفوعة الأجر، ١٩٧٤ (رقم ١٤٠)
- اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢)
- اتفاقية بيئة العمل (تلويث الهواء، والضوضاء، والاهتزازات)، ١٩٧٧ (رقم ١٤٨)
- اتفاقية إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٠)
- اتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨ (رقم ١٥١)
- اتفاقية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٥٤)
- اتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥)
- اتفاقية خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥ (رقم ١٦١)
- اتفاقية المواد الكيميائية، ١٩٩٠ (رقم ١٧٠)
- اتفاقية منع الحوادث الصناعية الكبرى، ١٩٩٣ (رقم ١٧٤)
- اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)

---

## **دال - التوصيات**

- توصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥)
- توصية خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ١٩٩٨ (رقم ١٨٩)
- توصية تعزيز التعاونيات، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٣)
- توصية أرضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢)

## **هام - القرارات**

- قرار بشأن تعزيز المنشآت المستدامة - مؤتمر العمل الدولي، حزيران/يونيه ٢٠٠٧
- قرار بشأن تعزيز العمالة الريفية للحد من الفقر - مؤتمر العمل الدولي، حزيران/يونيه ٢٠٠٨