



برعاية فخامة الرئيس - عبد الفتاح السيسي  
رئيس جمهورية مصر العربية  
تعقد منظمة العمل العربية الدورة 43 لمؤتمر العمل العربي

مجلة

# العمل العربي

العدد - 109 إبريل / نيسان 2016

تقرير المدير العام

التحديات التنموية و تطلعات  
منظمة العمل العربية



مؤتمر العمل العربي

يكرم كوكبة من رواد العمل العرب

الدورة  
43 | مؤتمر  
العمل  
العربي

القاهرة ، 10 - 17 إبريل / نيسان 2016





مُنْظَمَةُ الْعَمَلِ الْعَرَبِيَّةِ

المجلة  
العمل العربي

العدد (109) إبريل / نيسان 2016

مجلة فصلية تصدر عن منظمة العمل العربية  
وتعنى بقضايا العمل والعمال وأصحاب الأعمال  
في الوطن العربي

### المقالات والدراسات تعبر عن رأي أصحابها.

#### المراسلات :

ترسل الأبحاث والمقالات باسم رئيس التحرير على:  
العنوان التالي:

7 ميدان المساحة - الدقي - ص.ب. 814 القاهرة

الرمز البريدي 11511 - جمهورية مصر العربية

فاكس: 00202-37484902

هاتف: 00202- 33362719/721/731

موقع المنظمة على شبكة الإنترنت: [www.alolabor.org](http://www.alolabor.org)

رئيس مجلس الإدارة

فايز على المطيري

رئيس التحرير

إيمان أحمد عبد المقصود

نائب رئيس التحرير

إلهام غسال

هيئة التحرير

د. حسين عثمان

حمدي أحمد

رضا قيسومه

بهاول اشتيوي

سكرتير المجلة

شيرين صباح

#### التجهيزات الفنية والطباعة

مطابع الشرطة للطباعة والنشر والتوزيع (جمهورية مصر العربية)

# المحتويات

## • الإفتتاحية

3

التحديات التي تواجه التأمين الإجتماعي.

بقلم سعادة الأستاذ / فايز على المطيري المدير العام لمنظمة العمل العربية.

91-56

## • أخبار في عالم العمل

بانوراما حول اليوم العالمي للمرأة.

27-4

## • مؤتمر العمل العربي

برعاية عبد الفتاح السيسي تعقد الدورة «43» مؤتمر العمل العربي في إبريل 2016.

الدورة الثالثة والأربعون لمؤتمر العمل العربي تكرم الكوكبة الخامسة لرواد العمل العرب

الإمارات: وزارة العمل تصدر قواعد جديدة لتنظيم عقود وضوابط إلغاءها .

منظمة التنمية الإدارية: تشيد بحرص الكويت على دعم العمل العربي المشترك.

مؤتمر سيدات أعمال مصر: يستعرض قصص نجاحهن.

33-28

## • أخبار المدير العام

الاجتماع التنسيقي للأعضاء العرب بمجلس إدارة الدولية يناقش التحديات التنموية التي تواجهها المنطقة العربية.

مفتشو العمل هم صمام الأمن الاقتصادي والاجتماعي.

لقاء المطيري ووزير العمل بدولة الإمارات العربية المتحدة.

الاستثمار العقاري والصناعي نحو آفاق أرحب.

ضرورة دعم جهود وزارة العمل الفلسطينية في الحد من البطالة.

لقاءات المطيري في العاصمة اللبنانية «بيروت».

بحث التعاون بين إتحاد الغرف في الإمارات ومنظمة العمل الدولية

منظمة العمل الدولية: المرأة العربية في منطقة الشرق الأوسط.

وزيرة الشؤون الإجتماعية في موريتانيا.

وزير القوى العاملة: مطالبون بمضاعفة الجهد .... ووضع الحلول المناسبة.

مذكرة تفاهم بين «المكتب التنفيذي» و «منتدى الإتحاد الخليجي».

وزارة العمل الفلسطينية توقع إتفاقيتي تعاون مع وزارة العمل

الأردنية ومؤسسة التدريب المهني.

55-84

## • فعاليات منظمة العمل العربية

مدينة شرم الشيخ: تحتضن الدور «84» لمجلس إدارة منظمة العمل العربية.

جبالي المراغي: يت رأس الدورة «35» للجنة الحريات النقابية.

مدينة الغردقة : تحتضن ورشة العمل الثالثة للشبكة العربية لمعلومات أسواق العمل.

المرأة العربية العاملة والهجرة.

دولة قطر تستضيف أربع دورات تدريبية.

واقع المرأة العربية في التعليم والتدريب التقني والمهني.

برعاية نضال القطامين: تعقد الحلقة النقاشية حول معايير العمل العربية.

تطوير مكاتب التشغيل والتوجيه المهني وتعزيز دورها في تشغيل الشباب العربي.

الاتحاد العام لعمال الجزائر يحتفل بالذكرى الستين.

افتتاح مقر منظمة الإليساكو بحضور الرئيس التونسي وأمين عام

جامعة الدول العربية.

المجلس الدولي لصاحبات المشاريع .

200 مشارك في المنتدى الدولي الثالث حول السياسات العمومية

للتشغيل.

وزير العمل العراقي: نسبة الفقر ارتفعت الى 35 بالمائة.

128-92

## • دراسات متخصصة

تقرير التنمية البشرية 2015 للتنمية في كل عمل « UNDP ».

## الافتتاحية

للشباب الجامعي، كما يتناول التقرير إشكالية القطاع غير المنظم وضرورة الاهتمام به وتنظيمه للرفع من أدائه الاجتماعي والاقتصادي .

ويناقد مؤتمر العمل العربي في دورته الحالية الـ (43) العديد من الموضوعات الهامة منها دراسة فنية حول «تبادل المعلومات وأثرها على تنظيم أسواق العمل» وأخرى حول «دور الاقتصاد الاجتماعي والتضامني»، «التعاونيات» في زيادة فرص التشغيل، كما ستعرض على المؤتمر خطة منظمة العمل العربية للعامين القادمين والتي تم وضعها وفق احتياجات أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية وسيتم الاتفاق على التحضيرات الخاصة بالدورة القادمة (105) لمؤتمر العمل الدولي بهدف توحيد موقف الدول العربية في هذا المحفل الدولي الهام. كما تشهد هذه الدورة لمؤتمر العمل العربي انتخاب الهيئات الدستورية والنظامية لمنظمة العمل العربية. ويتم خلالها تكريم رواد العمل العرب عرفاناً بدورهم في وضع أسس قضايا العمل ودعمها.

ويبقى دوماً مؤتمر العمل العربي أكبر منبر للحوار بين أطراف الإنتاج الثلاثة في وطننا.. يعمل على توحيد الرؤى والمواقف وتبادل الخبرات العربية الرائدة.. آملين أن يحقق مؤتمرنا هذا المنفعة الوطنية والقومية لما فيه خير واستقرار أمتنا العربية .

إن المتابع للأوضاع الراهنة في المنطقة يدرك جسامة التحديات التي يمر بها وطننا العربي وسط متغيرات أقل ما توصف به أنها متلاحقة وخطيرة، ويأتي انعقاد الدورة الثالثة والأربعين لمؤتمر العمل العربي في تلك المرحلة الحاسمة من تاريخ أمتنا العربية والتي تشهد اضطرابات سياسية واجتماعية واقتصادية كان لها انعكاساتها السلبية على واقع مجتمعاتنا ، فالأوضاع الراهنة أمامت اللثام عن تحديات تنمية كبرى، وكان علينا إعادة النظر في أولوياتنا وتوجهاتنا في منظمة العمل العربية بما يتناسب مع هذه المعطيات الجديدة .

وقد ارتأينا أن يكون التقرير الرئيسي الذي أقدمه لهذه الدورة تحت عنوان «التحديات التنموية وتطلعات منظمة العمل العربية» والذي يطرح رؤى جديدة لقضايا سوق العمل من زاوية تحليلية، حيث يناقش التحديات التنموية ومحدداتها وتوصيفها وتحليلها لإدراك خطورتها وأبعادها، كما يوضح دخول دول عربية عديدة في ظاهرة الانتقال الديموغرافي نظراً لزيادة حجم القوى العاملة مما يستدعي اعتماد سياسات تنموية مبكرة واستباقية للاستجابة للمرحلة القادمة. يطرح التقرير معالجات جزئية لتعبئة الموارد البشرية والاقتصادية غير المستغلة ، ومنها الاقتصاد الريادي الذي أصبح منفذاً للشباب العاطل عن العمل، وكذلك الاقتصاد المعرفي وتكنولوجيا المعلومات الذي يوفر فرص عمل لائقة



بقلم:

**فايز علي المطيري**  
المدير العام لمنظمة العمل العربية



# تحت رعاية فخامة الرئيس عبد الفتاح السيسي مؤتمر العمل العربي ينعقد بالقاهرة خلال الفترة من 10 - 17 إبريل 2016



آفاق المستقبل والتنبيه إلى خطورة فقدان العدالة الاجتماعية وضعف فرص العمل وسوء شروط التشغيل وتقشي البطالة بين الشباب ، والتنبيه إلى الآثار السلبية التي تترتب على ذلك والتي تهدد الاستقرار والسلم الاجتماعي.

يناقش المؤتمر أحد عشر بنداً خلال جلساته ستحظى باهتمام وعناية المشاركين ، ويأتى من أبرزها:

- تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي: التحديات التنموية وتطلعات منظمة العمل العربية.

يستعرض التقرير الواقع الراهن الذي تمر به عدة دول عربية ويؤكد على ضرورة مواجهة التحديات التنموية الجوهرية والتي باتت أكثر إلحاحاً من أي وقت مضى، ومن أبرز هذه التحديات قضايا البطالة وإشكاليات الفقر والتدريب المهني المرتبطة بها ، وقضايا الضمان الاجتماعي وضرورة مد مظلته الإنتاجية الرفع من معدلاتها للارتقاء بالأداء الاقتصادي بما يمكن من توسيع القدرة التشغيلية للاقتصاد.

ومن منطلق رسالتها القومية في خدمة قضايا العمل

تحت رعاية فخامة الرئيس عبد الفتاح السيسي رئيس جمهورية مصر العربية وبحضور معالي وزراء العمل والسادة أصحاب الأعمال والعمال ورؤساء الوفود إضافة إلى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية وعدد من المنظمات والاتحادات العربية والإقليمية والدولية بصفة مراقب ينعقد مؤتمر العمل العربي فى دورته «43» بالقاهرة خلال الفترة من 10 - 17 إبريل 2016 . يأتي انعقاد المؤتمر هذا العام مواكباً لأحداث وتطورات عربية ودولية وإقليمية غاية في الأهمية ، تفرض على النظام العربي بكل مكوناته تحديات كبيرة على مختلف المستويات السياسية والاقتصادية والاجتماعية في ظل المتغيرات المتلاحقة والتي أكدت بما لا يدع مجالاً للشك توجهات منظمة العمل العربية التي تقدمت بها للقمّة العربية التنموية الاقتصادية والاجتماعية والتي أقرت بأن العمل حق وواجب وضرورة ، وإن التشغيل من أهم مضامين التنمية وأن البطالة أصبحت ظاهرة عامة تهدد السلم الاجتماعي ، وكذلك اعتماد القمة للبرنامج العربي للتشغيل والحد من البطالة التي تقدمت به المنظمة والذي أكد أنها كانت سباقية في استشراف

العمل العربي

- المهن الاستراتيجية الجديدة المرتبطة بالاقتصاد المعرفي وتكنولوجيا الاتصال والمعلومات. ويمثل هذا الجانب طيفاً واسعاً لعمالة المعرفة من حاملي الشهادات العليا فضلاً عن كون هذه المهن تعزز الأصول المعرفية للمؤسسات الاقتصادية.

- الاقتصاد الاجتماعي الذي أصبح يشكل ديناميكيته التضامنية فضاءً تشغيلياً جديداً يُصحح الإخلالات في القطاعين العام والخاص.

- القطاع غير الرسمي وضرورة تنظيمه مع الحذر في التعاطي معه للمحافظة على ديناميكيته على مستوى الريادة الاجتماعية ومساهمته الكبيرة في توليد فرص العمل والمساهمة في الحركة الاقتصادية.

التقرير سيتم مناقشته على نطاق واسع خلال جلسات انعقاد المؤتمر باعتباره ساحة للحوار الديمقراطي بين أطراف الإنتاج الثلاثة والمنبر الحقيقي للشركاء الاجتماعيين.

### - نشاطات وإنجازات منظمة العمل العربية :

يناقش المؤتمر نشاطات وإنجازات منظمة العمل العربية (المكتب والمعاهد والمراكز التابعة لها) خلال سنة 2015 على المستوى العربي والدولي والنشاطات القطاعية التي نفذتها الإدارات الفنية بمكتب العمل العربي والمعاهد والمراكز التابعة للمنظمة في مجال تنفيذ خططها ، فضلاً عن أنشطة ولقاءات المدير العام على المستويين العربي والدولي ، ويؤكد المدير العام في هذا التقرير بأن هذه النشاطات والفعاليات التي نفذتها المنظمة، ما كان لها أن تتم لولا التعاون القائم بين الأجهزة الدستورية في المنظمة ومكتب العمل العربي، وتوجيهات المؤتمر العام ومجلس الإدارة، وتجاوب الدول الأعضاء مع المنظمة في المشاركة بفاعلية في هذه البرامج والنشاطات.

**يتضمن تقرير المدير العام الملحق الأول حول نتائج أعمال الدورة 35 للجنة الحريات النقابية** (شرم الشيخ، مارس / آذار 2016).

العمل العربي

والعمال، وقناعة منها بخطورة أوضاع سوق العمل وتداعياتها الخطيرة على أمن وسلامة المجتمعات العربية ، وسعيها منها إلى الحد من عوامل عدم الاستقرار الاجتماعي المتمثل خاصة في البطالة، سعت منظمة العمل العربية جاهدة فأنجزت العديد من التقارير والدراسات لتشخيص واقع سوق العمل من مختلف جوانبه، وبلورة وإطلاق الأجندات والاستراتيجيات والبرامج لدفع التشغيل والحد من البطالة، وتحسين التشريعات الاجتماعية بهدف توسيع مظلة الحماية الاجتماعية لتشمل كل القطاعات ومنها العمال في القطاع الزراعي. ومن المبادرات الأخيرة في هذا الخصوص التوصية العربية رقم (9) بشأن الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع الاقتصادي غير المنظم التي اعتمدها مؤتمر العمل العربي في دورته الحادية والأربعين للعام 2014.

وقد تم اختيار تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي للدورة 43 لمؤتمر العمل العربي ليكون تحت عنوان «التحديات التنموية وتطلعات منظمة العمل العربية» تأكيداً على مواصلة الجهود المقدرة السابقة والبناء عليها واستشراف المستقبل في مسيرة المنظمة في المرحلة القادمة لتقديم معالجة أفضل للتحديات التنموية في المنطقة العربية و لمزيد التصدي للبطالة من خلال رصد واستغلال كل مكامن التشغيل التي قد لا تنتبه إليها كثيراً. علماً وأنّ الأنهار الكبيرة تتكون من روافد نهريّة صغيرة.

### وعلى هذه الخلفية ، يتكون التقرير من بابين:

**الباب الأول :** تذكير بأبرز التحديات التنموية من زاوية التشغيل والبطالة في الوطن العربي.

**الباب الثاني :** تطلعات منظمة العمل العربية ومراكز اهتمامها الجديدة مع الأخذ بعين الاعتبار الدخول في المرحلة الثالثة من الانتقال الديموغرافي ومتطلبات «النافذة السكانية» من زاوية التشغيل حيث يطرح التقرير الملامح العامة لهذا التوجه من خلال ما يلي:

- الاقتصاد الريادي باعتبار أن الريادة أضحت رافعة أساسية من رافعات مجابهة بطالة الشباب ومقاربة جديدة لسوق العمل.

«42» لمؤتمر العمل العربي كل في مجال اختصاصاته آخذين بعين الاعتبار توجيهات مجلس الإدارة في هذا الشأن.

#### **البند الرابع والخامس والسادس :**

يناقش المؤتمر الموقف المالي لمنظمة العمل العربية من حيث المساهمات والمتأخرات على الدول الأعضاء، وكذلك تقارير هيئة الرقابة المالية وتقارير مراقبي الحسابات الختامية للسنة المالية المنتهية في (31 - 12 - 2015) لكل من مكتب العمل العربي والمعاهد والمراكز التابعة للمنظمة، كما يبحث تطبيق اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل العربية، حيث عقدت لجنة الخبراء القانونيين دورتها السادسة والثلاثين في (عمان، ديسمبر / كانون الأول 2015) وذلك لدراسة التقارير التي تلزم الدول الأعضاء بتقديمها إلى مكتب العمل العربي، ويتدارس المؤتمر مذكرة المدير العام لمكتب العمل العربي حول الدورة «105» لمؤتمر العمل الدولي (جنيف، يونيو حزيران 2016) وتتكون وثيقة هذا البند من قسمين :

**القسم الأول :** مجموعة اقتراحات وتصورات منظمة العمل العربية بشأن عقد الاجتماع التسيقي الأول للمجموعة العربية والأنشطة والفعاليات الأخرى التي سيتم تنظيمها على هامش الدورة «105» لمؤتمر العمل الدولي لعام 2016.

**أما القسم الثاني فيتضمن :** عرض موجز لأهم الموضوعات المطروحة على جدول أعمال الدورة «105» لمؤتمر العمل الدولي وبعض المعلومات الأساسية التي من شأنها أن تساعد على تسهيل وتفعيل مشاركة الوفود العربية .

**البند السابع :** تشكيل الهيئات الدستورية والنظامية بمنظمة العمل العربية.

يتم خلال المؤتمر انتخاب الهيئات الدستورية والنظامية لمنظمة العمل العربية وهي مجلس الإدارة - هيئة الرقابة المالية - لجنة الحريات النقابية - لجنة شؤون عمل المرأة العربية (2016 - 2018) واختيار أعضاء لجنة الخبراء القانونيين (2016 - 2019).

#### **الملحق الثاني: التقرير السنوي لمتابعة التقدم في إنجاز العقد العربي للتشغيل؛ وذلك يأتي استمراراً**

للجهود التي تبذلها منظمة العمل العربية لتعزيز التنسيق والتعاون فيما بين البلدان العربية في مختلف مجالات وقضايا العمل والعمال مع التأكيد على ضرورة وضع التشغيل في صدارة وأولويات التنمية ومحاربة الفقر والحد من البطالة.

#### **الملحق الثالث : تقريراً عن نتائج أعمال الدور «14» للجنة شؤون عمل المرأة العربية (بيروت، فبراير/ شباط 2016)**

والتي تضمن جدول أعمالها مناقشة : المرأة العربية وإدارة الاستثمار الخاص « النموذج العربي لريادة الأعمال النسائية»، دعم مشاركة المرأة العربية العاملة في التنظيمات النقابية من خلال رفع الوعي القانوني بالحقوق الأساسية للمرأة العربية، دراسات جدوى المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر، والمشروع الإعلامي «الشبكة العربية للنساء العاملات».

**البند الثاني: النظر في قرارات وتوصيات مجلس الإدارة؛** طبقاً لنظام العمل بمجلس إدارة منظمة العمل العربية، دعى المدير العام لمكتب العمل العربي مجلس الإدارة للانعقاد في دورتين عاديتين بين دورتي المؤتمر، وعملاً بنص المادة الثامنة من نظام العمل بمجلس إدارة منظمة العمل العربية يقوم المجلس برفع تقرير سنوي إلى المؤتمر العام يتضمن تقرير عن الدورة «83» لمجلس الإدارة (الرياض، أكتوبر تشرين الأول 2015) والدورة «84» لمجلس الإدارة (شرم الشيخ، مارس/ آذار 2016)، يتضمن الملحق الأول والثاني للبند أيضاً تقرير عن نتائج أعمال دورتي «96» و «97» للمجلس الاقتصادي والاجتماعي العربي القاهرة، سبتمبر / أيلول 2015 وفبراير / شباط 2016).

#### **البند الثالث: متابعة تنفيذ قرارات مؤتمر العمل العربي السابق؛**

يتضمن البند وثيقة متكاملة لتنفيذ قرارات الدورة «42» لمؤتمر العمل العربي ( الكويت، 18 - 25 إبريل نيسان 2015)، حيث قام مكتب العمل العربي والمعاهد والمراكز التابعة له باتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ قرارات الدور



## البند التاسع والعاشر: وثيقتان فئتان:

أقر مؤتمر العمل العربى فى دورته الثانية والأربعين (الكويت، أبريل/ نيسان 2015) البند التاسع بعنوان (دور الاقتصاد الاجتماعى والتضامنى «التعاونيات» فى زيادة فرص التشغيل) ليكون أحد البنود الفنية المدرجة على جدول أعمال الدورة (43) لمؤتمر العمل العربى .

### يتضمن البند التاسع الوثيقة الفنية الأولى:

مجموعة من المحاور الهامة التى تحدثت عن العوامل التى دفعت إلى الاهتمام بالاقتصاد الاجتماعى ودعت إلى تمييط اقتصادات دول العالم على نهج اقتصاد السوق الحرة، ومن ثم تخليها عن الدور الاقتصادى والاجتماعى وإطلاق العنان للقطاع الخاص الربحى، وعمليات الخصخصة التى تمت على نطاق واسع، وأخرجت ملايين العاملين إلى خانة البطالة، وأصاب القطاع العام فى هذه الدول بالشلل المؤقت ريثما يتم خصخصته، غير أن الأزمة المالية العالمية التى ضربت العالم فى 2008 أعادت إلى الأذهان الذكريات الأليمة لأزمة الثلاثينات من القرن الماضى، والتى كانت مقدمة الحرب العالمية الثانية، فالقطاع الخاص الربحى أنشأ اقتصاداً جديداً يفصل بين الاقتصاد الرمزى والاقتصاد العينى، وأصبحت الفجوة كبيرة بين الاثنين، وقادت المضاربات فى الاقتصاد الرمزى إلى الأزمة التى يعانى العالم من ويلاتها إلى الآن، وأدت إلى إفلاس العديد من المؤسسات المصرفية والمالية، وإلى حالة ضخمة من الركود فى الاقتصادات الكبرى: الولايات المتحدة وأوروبا واليابان.. ثم انتقلت أخيراً إلى الصين.

وقد أفضت موجات الخصخصة التى قامت بها العديد من دول العالم إلى انخفاض شديد فى إيرادات الموازنات العامة لهذه الدول نتيجة بيع وحدات القطاع العام التى كانت تصب أرباحها فى هذه الإيرادات، وغدت المتحصلات الضريبية غير كافية لتلبية الضغوط الواقعة عليها والتى تتطلب مزيداً من الإنفاق، فدخلت هذه الموازنات فى حالة عجز مزمن كبير جعلتها تنكشف أمام القروض الخارجية والداخلية لسد هذا العجز، وغدت هذه الإشكالية لا تهدد الاقتصادات النامية فحسب، ولكنها هددت الاقتصادات المتقدمة كما وجدنا فى

أزمات دول جنوب أوروبا، وسط هذه الأزمات أخذت مشكلات الاقتصاد الاجتماعى فى التفاقم وعلى رأسها مشكلتنا البطالة والفقر، وبات السلم الاجتماعى فى حالة تهديد، غير أن النخب الفكرية والأكاديمية والسياسية أخذت تنبه إلى وجود حجم ضخم من الرأسمال الاجتماعى يمكن أن يلعب دوراً كبيراً فى إحداث توازن المجتمعات فيما لو تم وضعه على خريطة العمل العام، وهذا الحجم الكبير، هو منظمات الاقتصاد الاجتماعى والتى إليها يرجع الفضل فى التنمية المحلية، وتلعب دوراً بالغ الأهمية فى التخفيف من حدة الفقر وزيادة التشغيل، وأخذ الحديث يتصاعد عن ضرورة تفعيل قطاعات هذا الاقتصاد واهتمام الحكومات برعايتها وتذليل سبل النشاط أمامها، ودفع القطاع الخاص إلى التعامل معها، وبدون ذلك يصبح التوازن الاقتصادى مفقوداً.

- والهدف من الاقتصاد الاجتماعى التضامنى هو معالجة المشاكل الاجتماعية الاقتصادية الرئيسية كالفقر، وقلة فرص العمل المستقر، من خلال تيسير الوصول إلى التمويل ومعلومات السوق وعناصر الإنتاج والتكنولوجيا وخدمات الدعم، والأسواق، للحد من عدم المساواة فى سوق العمل، وسوق المنتجات وتحسين مستوى الدخل، وضمان استمراره، وتشكل قضية تواصل الأجيال والعدالة بينها قضية أساسية للتنمية المستدامة، يسعى الاقتصاد الاجتماعى إلى حلها، فالاقتصاد الاجتماعى يركز على التجارة المحلية، والحفاظ على الموارد غير المتجددة والابتكار فى استخدام الموارد المتجددة، كما أنه بأشكاله المختلفة يحقق الوصول إلى الجهات الفاعلة غير التقليدية وتمكينها من فرص العمل والإنتاج، بالإضافة إلى هذا فإنه يعالج قضية عدم المساواة بين الجنسين، ويسهم فى تمكين المرأة التى غالباً ما تكون فى أسفل السلم الاجتماعى، كما يتسع الاقتصاد الاجتماعى لإنشاء أدوات تمويل جديدة ابتكارية وبديلة تدعم المبادئ التى تقوم عليها، ومن ثم فإنه يُعد أفضل المؤسسات لتحقيق التمويل المصغر، ومن ثم تمكين أصغر الوحدات الاجتماعية.. الأسرة من القيام بأنشطة اقتصادية مدرة للدخل، بحيث يكون له دوره فى القضاء الفعال على الفقر من أسفل.

## يتضمن البند العاشر الوثيقة الفنية الثانية :

بعنوان تبادل المعلومات وأثرها فى تنظيم أسواق العمل العربية.

التي تؤكد على أن أغلب المجتمعات العربية تشهد تحديات كبيرة يمكن إجمالها في تحدى البطالة لما تمثله من عوامل عدم الاستقرار السياسى والاقتصادى والاجتماعى . وازدادت هذه الظاهرة سوءاً في الفترة الأخيرة، حيث بلغ المعدل العربى العام للبطالة 17 % لعام 2014 وما يزيدا سوءاً ارتفاع معدلاتها بين الشباب خاصة في الشريحة العمرية 15 - 21 سنة والتي تصل إلى 25 - 27 % حسب تقديرات منظمة العمل العربية لأخر سنة متاحة ، ولاشك أن تشوهات أسواق العمل تنتج من ضعف التواصل والترابط بين ديناميكية عرض القوى العاملة وديناميكية الطلب عليها وهذا يرجع لمحدودية نظم الأخبار والنشر حول سوق العمل عرضاً وطلباً وإنتاج البيانات السكانية والدقيقة والمحدثة بشأنها وتبادلها بسلاسة وانتظام بين المنتجين لها والمستفيدين منها، ويعد تطوير إحصاءات العمل وتبادلها من أساسيات بناء نظام معلوماتى ببيانات وافية وبمؤشرات وافية يجمع عليها .

تتطرق الوثيقة في بابها الأول إلى الدوافع العامة لأحداث نظام معلوماتى حول سوق العمل في الدول العربية، وأنه بالرغم من الجهود المبذولة على المستويات الوطنية وعلى مستوى منظمة العمل العربية للارتقاء بنظام معلومات أسواق العمل من خلال المراجعات المستمرة للكتاب الدورى لإحصاءات العمل وإطلاق الشبكة العربية لمعلومات أسواق العمل، فإن الحاجة ما زالت ملحة لمزيد من الرفع بأداء هذه المنظومة . ومن هذا المنطلق تناقش الوثيقة ضرورة تطوير وظائف النظام المعلوماتى ومنها وظيفة متابعة سوق العمل ورصد تطوراتها ووظيفة مد الجسور لتبادل المعلومات بين مختلف المصادر ونشرها وكذلك وظيفة قياس أثر السياسات الاقتصادية على التشغيل، تعتبر هذه الوظائف من الشروط الأساسية لوضع آليات المساعدة على أخذ القرارات للاستجابة إلى تطورات العرض والطلب المتغيرة باستمرار ، وفى هذا السياق يناقش البند أيضا ضرورة توحيد المصطلحات المرتبطة بنظام معلومات سوق العمل ويناقش الباب الثالث ضرورة بناء

العمل العربي

مؤشرات لقياس أداء سوق العمل على غرار المؤشرات الدولية. ولإنجاز هذا العمل من الضروري اعتماد مقاربة موحدة على مستوى المفاهيم والمصطلحات وتحديد أهم المؤشرات وضبط أدوات القياس ويقترح البند عينة من مؤشرات قياس أداء النظام المعلوماتى العربى لسوق العمل على مستوى جانب العرض والطلب ، كما يستعرض الباب الرابع تجربة الاتحاد الأوروبى في مجال مؤشرات النظام المعلوماتى حول التشغيل والموارد البشرية ، ويتناول الباب الخامس أهم مؤشرات نظم المعلومات في المنظمات الدولية والتي يمكن أن يستفيد منها النظام المعلوماتى العربى مع مراعاة خصوصيات الوطن العربى . ويتناول مؤشرات التنمية التكنولوجية لدى منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD) ومؤشرات البنك الدولى في مجال التكنولوجيا ، ومؤشرات منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم (ALEXO) وكذلك منظمة الأمم المتحدة (UN) وكذلك مؤشرات نظام سوق العمل لدى منظمة العمل الدولية (ILO) .

كما يؤكد البند على جملة من المضامين وهى أن المداخل الأساسية لمعالجة قضايا التشغيل والبطالة ترتبط ارتباطاً وثيقاً ببناء نظام المعلومات أسواق العمل تتوفر فيه معايير الملاءمة والفعالية والتحديث المستمر لمدخلاته وتبادل معلوماته بشكل منسق وبيدورية منتظمة بين المنتجين للمعلومة والمستخدمين لها، وبخاصة الباحثين عن العمل ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ومراكز البحوث ، وتزداد أهمية هذا التقرير على خليفة حرص منظمة العمل العربية على متابعة تنفيذ الاستراتيجيات والمرجعيات الفنية التي أصدرتها المنظمة في مجال التشغيل والبطالة المعتمدة عربياً وقياس أثرها على سوق العمل .

- وسيتم تشكيل لجنة فنية من أعضاء المؤتمر لمناقشة البندين السابقين.

ويحتوي البند الحادي عشر والأخير لأعمال المؤتمر على قسمين: الأول: تحديد مكان انعقاد الدورة «44» لمؤتمر العمل العربى، أما القسم الثانى فيحتوي على تحديد جدول أعمال الدورة «44» لمؤتمر العمل العربى (إبريل / نيسان 2017).

# الدورة الثالثة والأربعون لمؤتمر العمل العربي

## تكرم رواد العمل العرب



**السيد / مازن سليمان عبد  
النبى المعاينة**

**عمال / المملكة الأردنية الهاشمية**

خبرة فى العمل النقابي منذ عام 1985 وفي مجال التشريعات والقوانين.

عضو مجلس إدارة منظمة العمل العربية - نائب رئيس مجلس إدارة منظمة العمل العربية.

عضو مجلس إدارة منظمة العمل الدولية لأكثر من مرة.

نائب رئيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي فى المملكة الأردنية الهاشمية.

عضو مجلس إدارة مؤسسة الضمان الاجتماعي لعدة دورات رئيس المجلس المركزي لاتحاد عمال الأردن.

أسهم فى تطوير العمل النقابي على مستوى الأردن وعلى المستوى العربي.

سواء على الصعيد الوطني أو القومي أو الدولي.

منذ اعتماد مجلس إدارة منظمة العمل العربية فى دورته التاسعة والخمسين لللائحة التكريم، تم تكريم الرواد لأول مرة فى الدورة الحادية والثلاثين (دمشق، 14-19 / شباط 2004) لتتوالى كل ثلاثة أعوام، الدورة الرابعة والثلاثون (شرم الشيخ، 10-17 مارس/آذار 2007)، الدورة السابعة والثلاثون (مملكة البحرين، 6-13 مارس آذار 2010)، الدورة الأربعون (الجزائر، 15 - 22 إبريل نيسان 2013).

على هذا الأساس اعتمد مجلس إدارة منظمة العمل فى دورته (84) العادية (شرم الشيخ، 9 - 10 مارس / آذار 2016) الكوكبة الخامسة من رواد العمل العرب لتكرمهم عرفاناً من منظمة العمل العربية وأجهزتها الدستورية بجهود وإسهامات هؤلاء الرواد فى مختلف مجالات عمل منظمة العمل العربية وتقديراً من المؤتمر العام بأطرافه الثلاث لجهودهم وخدماتهم فى دعم قضايا العمل والعمال فى الوطن العربي وإثراء العمل العربي بصفة عامة بما لهم من فكر وخبرة.

أقر مؤتمر العمل العربي فى دورته العادية الثلاثين (تونس 24 فبراير / شباط - 1 مارس / آذار 2003) المقترح الذى تقدمت به حكومة مملكة البحرين بشأن رواد العمل العرب فى مختلف مجالات واختصاصات منظمة العمل العربية متمثلة بأطراف الإنتاج الثلاث ( حكومات - أصحاب الأعمال - العمال).

نصت لائحة تكريم رواد العمل العرب التى اعتمدت من قبل مجلس إدارة منظمة العمل العربية فى دورته التاسعة والخمسين (بيروت، 8-10 مايو / 2003) عدة نقاط تضمنت على:

- أن يكون المرشح رائداً فى مجال اختصاصه، وأسهم فى تقديم خدمات جليلة للعمل العربي المشترك فى مجالات عمل منظمة العمل العربية ، وفى إثراء مجال اختصاصه بما له من فكر وخبرة.

- أن يكون له إنجازات واضحة كانت موضع تقدير واعتزاز فى مجال عمل منظمة العمل العربية.

- أن يكون من الشخصيات البارزة المشهود لها بالمشاركة فى المؤتمرات العربية والدولية ورئاسة وعضوية المجالس واللجان الهامة



أسهم في تطوير التشريعات الاجتماعية  
قوانين العمل والضمان الاجتماعي.

### كلمة من المكرمين للقراء

**في كلمته أكد / السيد مازن المعايطة** على أن منظمة العمل العربية وهي تأخذ على عاتقها تكريم رواد العمل العرب تكون قد أكدت مفهوم الإيمان بأهمية الإنسان العربي العامل الذي قدم لبلده وللمنظمة الكثير الذي يستحق التقدير والتكريم، وهي سنة ونهج أخذته المنظمة في تقدير ممن ساروا على درب العطاء والإبداع والاستمرار في خدمة من يمثلون من أطراف الإنتاج عبر مسيرة عملهم، فلم تكن صفحاتهم لتطوى ولكن لتكون قدوة وتجربة يستعين بها من بعدهم قادة العمل ورواده الذين يواصلون الخدمة والعمل.

وفكرة المنظمة في تكريم هؤلاء الرواد فكرة تدل على دور المنظمة الريادي أيضاً في توثيق قصص النجاح والتميز في الأداء التي سطرها ممثلو الإنتاج، ولم تعد المنظمة تقصر اهتمامها على الحاضر فقط بل تعدى اهتمامها بالحاضر ليوصل هذا الحاضر بالماضي ويكون دافعاً للنجاح في المستقبل ومعيناً ينهل منه رواد الحاضر والمستقبل ولما فيه من غنى في التجارب وثراء في الخبرات، وما فكرة التكريم التي ترعاها المنظمة إلا فكرة جديرة بالتقدير وأتمنى للمنظمة كل التوفيق والنجاح لما تقوم به من إبداعات وأفكار تخدم مكوناتها الثلاثة.

البحرين



**السيد / كامل صالح الصالح  
حكومات / مملكة البحرين**

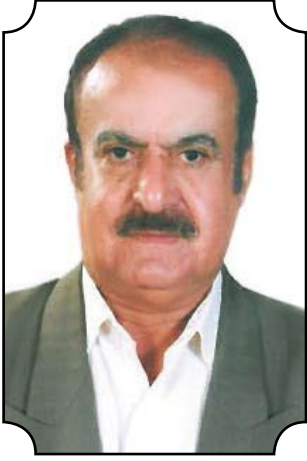
سفير على الدرجة الممتازة منذ عام (2001-2008) وسفير فوق العادة لعدد من الدول - رئيس فريق التخطيط الاستراتيجي المشارك في صياغة رؤية البحرين للعام 2030 له خبرة في المجال السياسي والدبلوماسي والمنظمات والعلاقات العربية والدولية - التنسيق والتعاون الإقليمي وإدارة مؤسسات برامج العمل المشترك المحاماة والاستشارات القانونية - تشريعات وقوانين العمل وتنمية الأيدي العاملة أنظمة الرعاية الاجتماعية - مؤسسات المجتمع المدني والجمعيات والحركة التعاونية تدرج في عدد من المناصب الوظيفية بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية منذ 1971 - 1978 له إصدارات عديدة من أهمها، إعداد ونشر الدليل العربي الخليجي للتصنيف المهني الموحد إعداد مشروع الإطار العام للموسوعة

التشريعية والقانونية - وقع مذكرة تفاهم للتنسيق والتعاون بين مكتب العمل العربي والمكتب التنفيذي في مختلف المجالات ذات الاهتمام المشترك عام 1984 - سعى لتطوير التعاون والتنسيق مع مكتب العمل العربي في إطار تبادل المعونة الفنية ترأس وفد الأمانة العامة المشاركة في عشرات المؤتمرات واللقاءات الخليجية والعربية - حاصل على قلادة الملك وسام البحرين من الدرجة الأولى درع من جمعية الحكمة للمتقاعدين - كرم من وزارة العمل باعتباره الشخصية الرائدة في مجال العمل على المستوى الخليجي لعام 2011 .

### كلمة السيد / كامل صالح

يشرفني المشاركة في هذا الجمع الأخوي المبارك المتميز بهذا الحضور المؤثر والمضيء بالدلالات والمضامين الإنسانية الخالدة. وإن احتضان أرض الكنانة، حاضرة العروبة ومركز إشعاعها القومي، لحفل تكريم هذه الكوكبة المختارة من رواد العمل العرب إنما يجسد روح الانتماء للتقاليد العربية الأصيلة، حيث تأتي هذه السنة المحمودة ضمن جهود منظمة العمل العربية ومبادراتها الرائدة من أجل تعزيز طاقات العمل المشترك في كافة الميادين العمالية وسعيها الدؤوب





**السيد / محمد أمين عبدالله محمدي  
عمال / مملكة البحرين**

شغل عدة مناصب في شركة البحرين لمدة 40 عاماً منها: مسئول في دائرة النفط والغاز- مسئول الأمن والحريق والسلامة - 18 سنة عضواً في جمعية الهلال الأحمر البحريني والأمين المالي في اللجنة العامة لعمال البحرين - 9 سنوات عضو في جمعية مكافحة المدخنين.

عضو مجلس إدارة الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين ورئيس اللجنة العمالية في شركة نفط البحرين الوطنية رئيس لجنة الصحة والسلامة المهنية في اللجنة العامة لعمال البحرين وممثل العمال

في مجلس إدارة هيئة التأمين الاجتماعي، شارك في العديد من مؤتمرات منظمة العمل العربية والدولية إلى جانب المشاركة في العديد من الدورات التدريبية العمالية داخل البحرين وخارجها.

العمل العربي

أصحاب المبادرة وأهل الفضل، الذين غمرونا بثقتهم وحسن ظنهم ودفء رعايتهم، راجياً أن أكون جديراً بهذه الثقة ومستحقاً لذلك التكريم. متوجهاً بالشكر والعرفان إلى مملكة البحرين ممثلة بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية، التي تواصل مشاريعها الطموحة وبرامجها الرائدة للارتقاء بكافة قطاعات العمل وتنمية الموارد البشرية، وحرصها على الإسهام في مسيرة التطور والبناء والتنمية الشاملة التي تشهدها مملكة البحرين في ظل المشروع الإصلاحي لعاهل البلاد المفدى. وواجب الشكر والتقدير إلى منظمة العمل العربية ممثلة في مجلس إدارتها وإلى أصحاب المعالي وزراء العمل بالدول الأعضاء المشاركين في أعمال المؤتمر العام للمنظمة في دورته الحالية، الذي يجسد برعاية هذه الاحتفالية، قيم الإخلاص والوفاء والولاء للأهداف النبيلة والغايات السامية التي أنشأت من أجلها المنظمة وانطلقت مسيرتها المباركة.

وفق الله الجميع لصالح الأعمال وسدد الخطى لما فيه خير هذه الأمة وبارك في المساعي المخلصة من أجل رفعة وازدهار أقطارنا العربية الشقيقة.

للنهوض بالطبقة العاملة وترسيخ دورها المحوري لبلوغ أهداف التنمية الاجتماعية والاقتصادية، المرتكزة على بناء الإنسان وضمان أمنه وعيشه الحر الكريم وتحقيق آماله وطموحاته انطلاقاً من الإيمان بأن الإنسان هو الثروة الحقيقية للأمم والأوطان، ويطلب لي بهذه المناسبة أن أعبّر عن مشاعر السعادة بأن أكون ضمن هذه المجموعة من الأخوة الأعزاء الذين نالوا شرف التكريم، مسجلاً اعتزازي بهذه اللامسة المعنوية الصادقة وما ترمز إليه من مثل عليا تقوم على تقديس أخلاقيات وقيم العمل وتعظيم وإعلاء دور الأطراف الثلاثة في العملية التنموية والإنتاجية.

وفي هذا السياق، وحيث تتلاحم المشاعر الوطنية بالروح القومية، أعود بذاكرتي إلى عام 1975 عندما قمت بأول زيارة إلى مقر منظمة العمل العربية بالقاهرة مبعوثاً من حكومة بلادي، التقيت خلالها بقيادات المنظمة وإدارتها التنفيذية العليا حينذاك وفي ضوء نتائج تلك الزيارة التي مثلت منعطفاً هاماً في حياتي المهنية، وتم الإعلان عن انضمام البحرين إلى عضوية هذه المنظمة العريقة ، ولا يسعني في هذا المقام إلا أن أقدم بعميق عبارات الشكر وعظيم الامتنان إلى

## كلمة السيد / محمد محمدى

إنه لمن دواعي فخري واعتزازي أن أكون ضمن هذه الكوكبة من رواد العمل العرب الذين أفنوا زهرة شبابهم وأعمارهم في خدمة ورقي أوطانهم والدفاع عن حقوق الشغيلة والعمال والذود عن مكتسباتهم. فكانوا شموعاً أضاءوا للأجيال الشابة من العمال دروب العزة والكرامة الإنسانية في خدمة وتطوير بلدانهم وسطروا بجهودهم وتضحياتهم تجارب عديدة سيظل يتوارثها المخلصون ويتفاخرون بها، فكانوا بحق وحقيقة نبزاً يقتدى بهم رجالاً ونساء في خدمة أوطانهم والذود عنها، وتعلمنا نحن منهم الإخلاص في العمل وتأدية الواجبات على أكمل وجه مهما كانت الظروف القاسية التي نعيشها.

كعاداتها في الريادة والتفوق فإننا نحسب لمنظمة العمل العربية، هذا السبق بتكريم رواد العمل العرب والذي أصاب العديد من الأهداف دفعة واحدة، فمن إحياء روح كادت أن تموت وتندثر، إلى زرع روح الإحساس بأن الخير في وطننا العربي الكبير لا يزال حاضراً، إضافة إلى الشعور بالفخر لهذا التكريم والاهتمام. حقاً إنها لفئة مميزة من أشخاص مميزين تعودوا دائماً أن يتحفونا بكل ما هو مميز لمن خدم وعمل وأسهم في بناء أوطانهم وخدمة مجتمعاتهم.

لأنجد الكلمات الكافية لتقديم الشكر والعرفان إلى منظمة العمل العربية، وإلى مجلس إدارتها، والعاملين جميعاً،

البحر العربي

فأنتم بحق وحقيقة ودون موارد على رأس المساهمين في رفع شأن العمل والعمال، وتقديم الصورة المضيئة لرواد العمل العربي، والشكر موصول كذلك للأخوة في الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين الأوفياء لمبادئ العمل والعمال على ترشيحي لهذا التكريم الكبير (والذي لم أكرم بكأس من ماء بعد الخدمة لمدة أربعين سنة والتقاعد مبكراً من عملي) داعياً المولى عز وجل أن يوفقكم لخدمة أمتنا العربية بكافة فئاتها.



## السيد / محمد صالح الشطي حكومات / الجمهورية التونسية

مدير عام ومكلف بأمورية بديوان وزير الشؤون الاجتماعية.

خبرة في مجال تفتيش العمل لمدة 35 عاماً والإشراف على المفاوضات الجماعية خاصة منذ عام 1995 المساهمة في تطوير الحوار الاجتماعي الثلاثي وتسوية نزاعات الشغل الفردية والجماعية.

المشاركة في مؤتمرات العمل العربية والدولية ومعالجة الملفات

المتعلقة بمعايير العمل العربية والدولية - إعداد التقارير الدورية المتعلقة بمعايير العمل العربية.

المشاركة بصفة خبير في ندوات إقليمية ووطنية نظمها المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل بتونس.

## كلمة السيد / محمد الشطي

إن منظمة العمل العربية المحدثه منذ 1970 هي من أبرز الوكالات المتخصصة التابعة لجامعة الدول العربية التي تسعى لدعم العمل العربي المشترك في مجال العمل والعمال خاصة من خلال تركيبتها الثلاثية (على غرار منظمة العمل الدولية) وأيضاً من خلال الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية المتكاملة لسياساتها وبرامجها وتدخلاتها عبر هيكلها ومؤسساتها في إطار نشاطها المعياري وحرصها المتواصل للرفع من قدرات إدارات العمل ومنظمات أصحاب العمل والعمال في ما يتعلق بشؤون العمل والعمال. ولقد كنت دوماً على يقين من أن منظماتكم الموقرة هي الخيمة الحقيقية الجامعة لأطراف العمل الثلاثة من مختلف أقطارنا العربية من أجل دعم الجهود الوطنية في مجال العمل والتشغيل والحماية الاجتماعية.

ويندرج تكريم رواد العمل العرب في إطار تجسيم قرار مؤتمر العمل العربي في دورته الثلاثين لعام 2003. وقد بدأ العمل بهذا الإجراء منذ الدورة 31 لمؤتمر العمل العربي

إعادة انتخابه لفترتين نيابيتين 1993-1999 أميناً عاماً مساعداً عن النظام الداخلي- تولى منصب الأمين العام للاتحاد العام التونسي للشغل وأعيد انتخابه سنة 2006 في مؤتمر المنستير -انتخب سنة 2004 أميناً عاماً للاتحاد النقابي لعمال المغرب العربي بمناسبة انعقاد المؤتمر الاستثنائي الرابع بتونس - نائب رئيس الكنفدرالية الدولية للنقابات الحرة وعضو اللجنة التنفيذية لهيئتها المديرة منذ سنة 2000 .

**كلمة السيد / عبد السلام جراد** إن منظمة العمل العربية هي إحدى المنظمات العاملة في نطاق جامعة الدول العربية وهي المنظمة التي تعنى بشؤون العمل والعمال على الصعيد العربي.

يعود تأسيس منظمة العمل العربية إلى 12 يناير من سنة 1965 وتمت المصادقة على تأسيسها خلال مؤتمر وزراء العمال العرب سنة 1970.

إن قرار إنشاء منظمة العمل العربية يعود إلى الوعي بأن العمل السياسي المشترك بين الدول العربية والذي بنيت عليه أهداف الجامعة، لا يكفي وحده لإنشاء كتلة عربي فاعل ومؤثر دولياً ضامن للاستقرار والأمن عربياً ما لم تترسخ علاقات تعاون

العمل العربي

أمل في أن يتحقق هذا التكريم الذي سيبقى في ذاكرتي ووجداني في بقية سنوات حياتي .



**السيد / عبد السلام جراد**  
**عمال / الجمهورية التونسية**

الأمين العام للاتحاد النقابي لعمال المغرب العربي منذ 2002 إلى الآن والأمين العام للاتحاد العام التونسي للشغل سابقاً.

خبرة في العمل النقابي منذ عام 1963 حيث تقلد مسؤولية كاتب عام للنقابة الأساسية للنقل بصفاقس ثم انتخب سنة 1969 كاتباً عاماً للنقابة الأساسية للنقل بتونس وكاتباً عاماً مساعداً للجامعة العامة للنقل.

شغل عدة مناصب طوال فترة حياته النقابية منها : كاتباً عاماً للجامعة العامة للنقل و عضواً بالمكتب التنفيذي للاتحاد في المؤتمر السادس عشر وتم تكليفه بمسؤولية النظام الداخلي وعضواً بالمكتب التنفيذي للاتحاد كما تم

لسنة 2004 تنفيذاً لللائحة تكريم رواد العمل العربي التي نصّت إلى أن هذا التكريم يتم خلال المؤتمر مرة كل 3 أعوام . ولذلك تم تكريم رواد العمل العرب سواء من أطراف العمل الثلاثة أو من المنظمة في 4 مناسبات (2004 و 2007 و 2011 و 2013) . أما بخصوص ترشيحي هذه السنة ، فقد نالني شرف هذا الترشيح من قبل معالي وزير الشؤون الاجتماعية اقتناعاً منه بأهليتي للترشح لنيل هذا التكريم انسجاماً مع الشروط التي تضمنتها اللائحة التي وضعتها منظمكم الموقرة بخصوص شروط وإجراءات ترشح المعنيين. وإنه لشرف عظيم أن أكون من المترشحين لمثل هذا التكريم الذي هو في حقيقة الأمر يتجاوز شخصي المتواضع لينال بلدي وأيضاً زملائي في العمل. وما يزيد غبطتي بهذا التكريم هو تزامنه مع قرب خروجي على المعاش في سن 61 سنة بعد حوالي 36 سنة من العمل والعطاء وتقليدي لوظائف سامية في إدارة العمل بشكل عام ومشاركتي لسنوات عديدة في منابر ومؤتمرات عربية ودولية كما تبيّنه مطبوعة الترشيح. وكم حرصت خلال مشاركتي في دورات مؤتمر العمل العربي أو الدولي أن أكون فاعلاً وحريصاً على إعلاء مكانة التمثيل الوطني والعربي وعلى التفاعل مع كل ما من شأنه أن يدعم صورة بلدي في المجهودات العربية الرامية للنهوض بشؤون العمل والعمال .

وتكتاف بين أطراف الإنتاج داخل البلدان العربية من خلال حوار يشمل القضايا الاقتصادية والاجتماعية التي تضمنتها منظومة حقوقية يتم التوافق حولها عبر معايير ومعاهدات ومواثيق عربية في خضم التطورات التي شاهدها المنطقة: تلك هي الأهداف التي أنبنى عليها قرار تشكيل منظمة العمل العربية.

وإن ما عمق الوعي بأهمية العمل الاجتماعي ودوره في إرساء العدل والأمن والسلام والاستقرار هو قرار مؤتمر العمل العربي في دورته الثلاثين سنة 2003 والقاضي بتكريم رواد العمل العرب في كافة المجالات اعترافاً لهم بما قدموه في المجال العربي وتحفيزاً لباقي النشاط من أجل المزيد من البذل والعطاء لتطوير مجتمعاتنا العربية والارتقاء بعمل منظمة العمل العربية في هذا العالم المتقلب الذي يشهد توترات خطيرة لن تتحصن معها مجتمعاتنا إلا بالحوار الشامل وبالتوافق وبالعمل العربي المشترك، وإن الشرف الذي نالني بالتكريم في هذه الدورة هو في الجوهر تكريم لمنظمتي الاتحاد العام التونسي للشغل، للدور التاريخي الذي لعبه في كافة مراحل تاريخ بلادنا.

فالشكر كل الشكر للمدير العام وإلى كافة أعضاء مجلس إدارة منظمة العمل العربية.



### السيد / عبد المجيد سيدي السعيد عمال / الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الأمين العام للاتحاد العام للعمال الجزائريين 2000-2016 -رئيس الاتحاد النقابي لعمال المغرب العربي. خبرة في العمل النقابي- نشاطات مكثفة وبوجه الخصوص على المستوى الدولي للعمل - بدأ مساره النقابي منذ عام 1966، حيث كان مندوب الطلبة في الثانوية - منذ 1974 - 2000 شغل العديد من المناصب النقابية منها: انتخب أميناً عاماً مساعداً للاتحاد العام لعمال الجزائريين .

انتخب عضواً مكلف بالتكوين المهني باللجنة التنفيذية الفيدرالية للتكوين المهني - انتخب أميناً عاماً للاتحاد الوطني للعمال الجزائريين انتخب نائب أول لرئيس المجلس الوطني والاجتماعي- انتخب أميناً عاماً للاتحاد العام للعمال الجزائريين مكلف بالعلاقات الخارجية والهجرة انتخب عضواً في مجلس إدارة مكتب

العمل الدولي عين أميناً عاماً للاتحاد العام للعمال الجزائريين بالنيابة .

شغل عام 2002 عضو مؤسس للمنتدى الثقافي الأوروبي ومتوسطي والأمين العام للاتحاد النقابي للعمال في المغرب العربي.

**كلمة السيد / عبد المجيد السعيد** إنه لشرف عظيم وامتيار لي أن يتم تكريمي من طرف منظمة العمل العربية التي أؤمن دورها الريادي في العمل العربي المشترك، والإنجازات العديدة المختلفة التي حققتها منذ نشأتها خاصة في مجال تعزيز حقوق العمال، وتطوير العمل النقابي في البلدان العربية وضمان حرية ممارسته واستقلاليتها.

إن الثقافة منظمة العمل العربية بهذا التكريم، جاءت بعد التزكية العظمى والتاريخية التي حظيت بها من طرف صاحب المصالحة الوطنية، والتنمية المستدامة، والديمقراطية، والتشاركية، والعدالة الاجتماعية، والمرجعية النموذجية في معالجة القضايا المعقدة المطروحة دبلوماسياً وسياسياً واقتصادياً، وأمنياً على جميع الأصعدة، الوطنية منها والإقليمية، والدولية، فخامة رئيس الجمهورية السيد عبد العزيز بوتفليقة.

إن هذا التكريم هو بحد ذاته تكريم للعمليات وللعمال الجزائريين، وهو تكريم كذلك لثقافة الحوار الاجتماعي، باعتباره المفتاح الرئيسي



**كلمة السيد / عثمان التويجري**

منظمة العمل العربية أحد ركائز العمل العربي المشترك والمتميزة في توحيد مفاهيم ومواقف شركاء الإنتاج الثلاثة (حكومات- أصحاب أعمال - عمال) بفضل جهود أعضائها والقائمين على شئونها بحيث أصبح لها حضورها على المستويين العربي والدولي.

كما أسهمت في تضامن ابن المغرب العربي مع شقيقه في المشرق العربي دون تمييز بين العمال وأصحاب العمل والحكومات ووقف كل طرف على قضايا وهموم الطرفين الآخرين، الأمر الذي ساعد في تجاوز الصعوبات والتحديات والحفاظ على مصالح وطموحات كل طرف بأريحية ومودة كفريق عمل واحد.

يأتي تكريم رواد العمل العرب تنويجا لوفاء هذه المنظمة والقائمين عليها تجاه من شارك وأسهم في فعاليتها ودافعاً لجميع أعضائها لبذل المزيد من العطاء والمشاركة لتحقيق أهداف المنظمة.

أشكر كل من أسهم في ترشيحي لهذا التكريم والذي يمثل تكريماً لكل زملائي بأطرافهم الثلاثة فهم من تعلمت منهم بحيث أصبحت هذه المنظمة مدرسة تعلم منها الكثير .

العمل العربي

**السيد / عثمان بن عبدالله التويجري  
حكومات / المملكة العربية السعودية**

شغل منصب مدير عام المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ووزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية سابقاً. خبرة في قوانين العمل - القضاء العمالي - الاستشارات القانونية.

أسهم بتطوير أنظمة منظمة العمل العربية - أسهم في تطوير أنظمة المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ووزراء الشؤون الاجتماعية لدول مجلس التعاون - أسهم في تطوير وإعداد صيغ نظام العمل ونظام التأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية - شارك في لجان النظم واللوائح في منظمة العمل العربية - عضو سابق في مجلس إدارة منظمة العمل العربية.

له مشاركات في لجان النظم واللوائح في المجلس التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.

والأساسي للتطور الاقتصادي، وللازدهار الاجتماعي، كما هو بمثابة اعتراف بالعمل النقابي للاتحاد العام للعمال الجزائريين، وتشجيع له من تعزيز أواصر الوحدة النقابية العربية الأصيلة، بعيدة كل البعد عن كل وصاية خارجية عن إطار المنظمة النقابية التاريخية، ألا وهي الاتحاد الدولي لنقابات عمال العرب.

إن الاتحاد العام للعمال الجزائريين يسجل بكل فخر واعتزاز العمل الجبار والفعال الذي تقوم به منظمة العمل العربية، لمرافقة الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والنقابات العربية في مختلف المجالات لتطوير سياساتها الاقتصادية والاجتماعية والتشريعية، بما يتفق وكرامة العامل العربي وتحقيق تكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية، والانفتاح والرقي والازدهار والتقدم نحو تحقيق نمو كامل وشامل يعكس طموحات وتطلعات المواطن العربي، وتنسيق الجهود النقابية العربية في المنابر الدولية.

إن الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وانطلاقاً من إيمانه بضرورة تعزيز التنسيق والتضامن بين النقابات العربية الأصيلة ذات المصداقية عبر تاريخها ونضالها، وبضرورة توحيد العمل وانسجام الرؤى، لن يدخر أي جهد من أجل ترقية التضامن العربي في المجال النقابي ومن أجل رفع التحديات المفروضة على الأمة العربية.



**السيد المهندس / محمد بن  
حمد الماضي**

**أصحاب أعمال / المملكة العربية السعودية**

رئيس المؤسسة العامة للصناعات العسكرية - رئيس مجلس إدارة الاتحاد خليجي لمنتجات البتروكيماويات والكيماويات «جيكا» - شغل سابقاً منصب الرئيس التنفيذي ورئيس مجلس إدارة شركة (سابك) عضو المجلس الاستشاري الدولي لجامعة الملك عبد الله للعلوم والتقنية عضو المجلس الاستشاري الدولي لجامعة الملك فهد للبترول والمعادن عضو المجلس الاستشاري لجامعة الأمير محمد بن فهد.

**كلمة المهندس / محمد**

**الماضي** الحمد لله والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين ، نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

أود أن أقدم شكري وتقديري لجميع القائمين على منظمة العمل العربية لجهودهم المبذولة والمقدرة لدعم العمل وتكريم رواده.

إن اهتمامكم وتكرمكم للرواد والمبدعين على مستوى الوطن العربي

**البحر العربي**

بالشفافية التي تعتمدها في الترشيح والاختيار، يسهم بشكل مباشر في إثراء وتطوير العمل العربي المشترك، ويقدم الحوافز المعنوية للمبدعين بما يكفل لجهودهم الرعاية والاهتمام ضمن أطر منظمة وممنهجة، ويضمن لهم وصول إبداعاتهم لأجيال قادمة تتنفع بها على المستويين الشخصي والوطني.

وأقدر للمنظمة دورها الرائد وسعيها الدؤوب لدعم التعاون بين الدول الأعضاء في مجال العمل، وتقديمها المعونة الفنية إلى أطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال)، وأعبر بكل اعتزاز عن سعادتي بما تقوم به من خطوات لتحقيق تطلعاتها وأهدافها وأشكر الجميع على منحي هذا التكريم وثقتكم الغالية في الترشيح، والتقدير بكل تأكيد موصول لرواد جعلوا من أوطانهم محفلاً رائداً بنيانه العمل والإنجاز.



**السيد / عبد الرحمن يوسف حيدوب  
حكومات / جمهورية السودان**

رئيس المجلس الأعلى للأجور وكيل أول وزارة العمل والتأمينات الاجتماعية - وكيل وزارة القوى

العاملة - وكيل وزارة العمل والإصلاح الإداري خبير ومستشار لوزارة العمل والإصلاح الإداري - مدير إدارة علاقات العمل - مدير إدارة علاقات العمل - مدير إدارة العلاقات الدولية (سابقاً) - خبير لدى منظمة العمل العربية في مجال إدارة العمل - ممثل جمهورية السودان في العديد من المؤتمرات الدولية والإقليمية والمؤتمر السنوي للجنة العمل الإفريقية ومؤتمر وزراء العمل لدول عدم الانحياز - المشاركة في المؤتمر الخاص بمتابعة قرارات مؤتمر القمة للتنمية الاجتماعية.

**كلمة السيد / عبد الرحمن**

**حيدوب** بادئ ذي بدء أرجو أن أزجي الشكر الجزيل للسيد المدير العام ولأعضاء مجلس الإدارة بأطرافه الثلاثة وللأطراف الثلاثة لجمهورية السودان لما أنزلوه على من فضل لاخيتاري لهذا التكريم وهو تكريم لشخص توارى عن الأنظار لمدة خمسة عشر عاماً من حضور مؤتمرات العمل العربية وهذه لمسة وفاء إنسانية من كل هؤلاء ومن مساعد المدير العام بالمنظمة والمستشارين ومديري الإدارات وكل من بذل جهداً لجعل هذا الحدث ممكناً واحد وخمسون عاماً قد انقضت منذ أن تنادى وتوافد وزراء العمل لثلاثة عشرة دول عربية في ألف وتسعمائة وستين وخمس لوضع اللبنة الأساسية للعمل العربي المشترك لإقرار ميثاق العمل العربي ودستور منظمة العمل العربية وقد احتضنت هاتان الوثيقتان المبادئ

ومنذ نشأتها متمنية لها كل التقدم والازدهار في كافة أوجه مهامها واختصاصاتها وسعيها الدؤوب في سبيل تحقيق العدالة الاجتماعية.

وفي الختام... لا يسعني إلا أن أقدم خالص شكري وتقديري لاختياري ضمن رواد العمل في العالم العربي فهي مسئولية أمل أن يوفقني الله عليها واسمحوا لي أن أهدي هذا التكريم لأسرتي الكريمة، ولروح معلمى وأستاذى إبراهيم أحمد إبراهيم له الرحمة والمغفرة.



**السيد / محمد عثمان خلف الله  
حكومات / جمهورية السودان**

أستاذ القانون المدني وقوانين العمل والتأمينات الاجتماعية بكلية القانون جامعة النيلين عميد شؤون الطلاب بجامعة النيلين 1995-2006 - عضو لجنة الخبراء القانونيين بمنظمة العمل العربية (رئيس اللجنة 2007-2008) عضو المجلس الاستشاري بوزارة العمل والإصلاح الإداري - له خبرة

العمل العربي

لسياسة التشغيل الوطنية - عضو مجلس إدارة منظمة العمل العربية - المساهمة في تأسيس رابطة المجالس الاقتصادية والاجتماعية- تنظيم وإعداد الملتقى الأول لإطلاق التقرير العربي لمعلومات سوق العمل - تراسست عدداً من المؤتمرات العربية والدولية المشاركة في مؤتمر وزراء العمل في منظمة التعاون الإسلامي.

**كلمة الأستاذة / هانم برهان**  
«نحمد الله حمداً كثيراً طيباً الذي هيا لنا من أمرنا رشداً ويسر لنا هذه اللحظة الفارقة في مسيرتنا في هذا المجال فإن غاية ما يتمناه المرء أن ينال هذا الشرف العظيم ويتم تكريمه على هذا المستوى الرفيع من منظمة العمل العربية وأن يكون من بين كوكبة رائدة في مجال العمل قدمت خلال سنين عملها الكثير والذي أصبح مرجعاً يهتدى به من خلفهم.

وأود في هذا المقام أن أرسل رسالة شكر وعرفان إلى كل الذين تتلمذت وتدربت على أيديهم ، حين التحقت بوزارة العمل في سبعينات القرن الماضي، حيث وجدت علماء أجلاء أخذت منهم الكثير وتتبع خطاهم ولم أتوقف عند هذا الحد بل عملت على نقل الخبرات لمن جاءوا بعدنا إيماناً بتواصل الأجيال.

كما يطيب لي أن أثنى الدور العظيم الذي تقوم به منظمة العمل العربية

الأساسية للعمل العربي المشترك، وأنا هنا في هذا التكريم الذي تفضل على به الأطراف الثلاثة والذي طوقوا به عنقى مشكورين منى ومثابين من الله إن شاء، أحى فيهم الإرادة القوية والعزم الصادق لمزيد من الإنجازات تطويراً لهياكل المنظمة ودعماً لمعاييرها وتقوية لمراكزها وإندياحاً للتعاون الفنى للدول الأعضاء وقبل ذلك نشرًا لأفكارها وتعميق مبادئها وأنا كلى ثقة بأن المستقبل سيحمل لنا بشرى كل ذلك، وختاماً أشد على يد كل واحد منكم بالشكر والعرفان آملاً في ساعات سعيدة أخرى.



**الأستاذة / هانم برهان الدين محمد  
حكومات / جمهورية السودان**

وكيل وزارة العمل والإصلاح الإداري - الإشراف العام لمسح القوى العاملة - رئيس اللجنة الوطنية لسياسات التشغيل - مدير عام السلامة والصحة المهنية مدير عام العلاقات الخارجية (سابقاً) بادرت في الإسهام بعمل سياسة للتفتيش ووضع الأسس الأولى



### السيد / مصطفى علي عيسى عمال / الجمهورية العربية السورية

عضو المكتب التنفيذي للاتحاد العام لنقابات العمال في سوريا سابقاً - أمين العلاقات العربية والدولية منذ عام 1974 - عضو مجلس الشعب السوري منذ عام 1990 - 1998.

مدير دائرة النقل لدى الشركة السورية لنقل النفط - انتخب أمين عام سر نقابة النفط في محافظة حمص عام 1968 - أمين الثقافة والنشر في اتحاد عمال المحافظة عضو المجلس المركزي للاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب عضو مجلس إدارة منظمة العمل العربية عن فريق العمال 1979 1982 و 1998 - 2000 - شارك في اجتماعات الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب على مستوى المؤتمرات والمجالس المركزية شارك في مؤتمرات العمل العربية منذ عام 1974 كما شارك في عدد من أنشطة وفعاليات المنظمة شارك في مؤتمرات وأنشطة وفعاليات منظمة العمل الدولية منذ عام 1974 - نظم العديد من الدورات النقابية داخل

الإقليمية والدولية الصعبة ويدل على ذلك معايير العمل العربي في كافة مجالات العمل التي فاقت «28» أداة قانونية بين الاتفاقية والتوصية ومئات الإصدارات في شؤون العمل ومئات الندوات والحلقات الدراسية وورش العمل بما يفوق الوصف والحصص. وقامت كل تلك الإنجازات المبهرة على عطاء ثرى بذله رواد تعاقبوا جيلاً أثر جيل خلال الحقب والعقود الخمسة الماضية من خيرة من أنجبتهم الأمة العربية في مختلف التخصصات ومنايع الخبرة من إدارات العمل ومن صفوف أرباب الأعمال وقادة النقابات العمالية، بتعاون وتنسيق وتخطيط حفظة الأمانة الإدارية والفنية بمكتب العمل العربي بقيادة الربانة الحاذقون مدراء المنظمة وبعاونهم ثلة من الكوادر المؤهلة تأهيلاً عالياً وممن اكتسبوا تدريباً مميزاً وخبرة نوعية متجددة .

وفي خاتمة كلمتي هذه وبمناسبة ترشيحي للتكريم بحسبانى أحد الرواد الأوائل من بناء المنظمة، فإنني لا أملك إلا أن أحني هامتي إجلالاً واحتراماً وعرفاناً بالفضل لأصحاب أفضل فما قدمته طيلة عملي موظفاً بالمنظمة منذ عام (1974 - 1987) وكذلك عملي في لجنة الخبراء القانونيين بعد تقاعدي إن هو إلا ضريبة مستحقة قدمتها لأمتي من خلال العمل العربي المشترك .

في مجال إعداد وصياغة مجموعة قوانين العمل السودانية « قانون العمل الموحد » - مستشار مساعد بقسم العقود والاتفاقيات الدولية - مستشار مساعد بوزارة المالية والاقتصاد الوطني - ممثل ديوان النائب العام في مجلس السجل التجاري - مستشار التطوير والإصلاح الهيكلي - من أهم مؤلفاته: الاجتهادات القضائية في دعاوي منازعات العمل الفردية فى السودان - التعويضات العينية في أنظمة التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي بالوطن العربي رعاية المعوقين في معايير العمل والتشريعات في الدول العربية قضايا العدالة الاجتماعية له عدة دراسات من أهمها : الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية 1995 مؤلف مبادئ التعاون «النظرية والتطبيق» 1996 - دراسة التعاون العربي الإفريقي في مجال العمل 1992 دراسة تقييمية لنظام التحكيم المقرر بموجب لائحة التوفيق والتحكيم لمركز التحكيم التابع لاتحاد أصحاب العمل السوداني - شارك في العديد من المؤتمرات واللجان سواء بالمشاركة في المداولات أو إعداد أوراق العمل والبحوث والدراسات على المستوى المحلي والإقليمي.

### كلمة السيد / محمد عثمان

لقد حققت منظمة العمل العربية نجاحاً باهراً منقطع النظير رغم التحديات الجسام والظروف



مدير عام القوي العاملة بمنطقة  
الظاهر 2003-2005 - مدير عام  
الشؤون الاجتماعية والعمل والتدريب  
المهني بالمنطقة الشرقية 1998  
2002 مدير عام الشؤون الاجتماعية  
والعمل 1993 - 1998 بمحافظة  
ظفار (وزارة الشؤون الاجتماعية  
والعمل والتدريب المهني) مدير  
عام الشؤون الإدارية والمالية 1993 -  
1993 (هيئة التدريب المهني).

مدير مكتب العمل والتدريب  
1914 - 1992 (وزارة العمل  
والتدريب المهني) - نائب مدير  
عام التدريب المهني 1989-  
1991 (وزارة الشؤون الاجتماعية  
والعمل - عضو سابق في المجلس  
البلدي من تاريخ 2000 حتى 2012  
عضو سابق في المجلس البلدي من  
2000 إلى 2015 - المشاركة في  
العديد من المؤتمرات العمل الدولية  
والاجتماعات الوزارية الخليجية  
ومؤتمرات منظمة العمل العربية.

**كلمة السيد / محمد كوفان**  
يسرني أن أتقدم بخالص الشكر  
والتقدير لمعالي المدير العام  
لمنظمة العمل العربية والعاملون فيها  
على الجهود الملموسة والتي مكنت  
المنظمة من تحقيق إنجازات جديدة  
تدعم مسيرتها وتسهم في توسيع  
أنشطتها سعياً لتطوير منظومة قطاع  
العمل في الدول العربية.

والشكر موصول لأصحاب المعالي  
والسعادة الوزراء والأفاضل أعضاء

ونعمل على توسيع قاعدة التضامن  
العالمي مع القضايا العربية، وقد  
نجحنا في اتخاذ قرارات هامة من  
منظمة العمل الدولية.

تلك الأهداف التي كنا نعمل عليها  
بجد وإخلاص وهي مقاصد وأهداف  
منظمة العمل العربية. وفي الختام  
إن ما يحافظ على شباب وحيوية  
منظمتنا هو التعاون والتضامن  
والمحبة، لإرساء اتفاقيات ومعايير  
عمل عربية لضمان حقوق العمال  
وتوفير فرص عمل ومحاربة البطالة.

وأخيراً كل التحية والاحترام إلى  
هذا المؤتمر الكريم وإلى السيد  
مدير عام مكتب العمل العربي  
وإلى السادة أعضاء مجلس الإدارة  
وكوادر المنظمة وجميع الموظفين  
والمستخدمين.



**السيد / محمد بن مبارك  
بن فرج كوفان  
حكومات / سلطنة عمان**

مستشار الوزير للتشغيل من 2008  
حتى تاريخه - مدير عام المديرية  
العامة بمحافظة ظفار (2005  
2008).

وخارج القطر العربي السوري.

### **كلمة السيد / مصطفى عيسى**

يغمرني شعور بالسعادة أن أكرم في  
مؤتمر العمل العربي وأمام أطراف  
الإنتاج الثلاث (حكومات - أصحاب  
أعمال - عمال).

إنني إذ أعتبر إن هذا التكريم  
شخصي، فهو بالأساس تكريماً إلى  
منظمتي الاتحاد العام لنقابات العمال  
في الجمهورية العربية السورية الذي  
كان سباقاً لتكريم القيادات النقابية  
السورية والعربية، وخصهم بكل  
التقدير والاحترام، ومشاركتهم في  
كثير من الأمور والقضايا والوقوف  
على آرائهم في تطوير العمل النقابي  
والدفاع عن حقوق العمال.

إن هذا التكريم الذي أقره مؤتمر  
العمل العربي، هو الثقافة كريمة  
واعتراف بالجميل ووفاء لتقاليد  
المنظمة، وهو حافز للتضامن  
والتعاون بين أطراف الإنتاج، ونحن  
أحوج ما نكون إلى هذا التضامن في  
مؤسسات العمل العربي المشترك.

ولقد لمسنا من خلال مشاركتنا  
في الكثير من فعاليات المنظمة  
وفي مجلس الإدارة، في الكثير من  
اللجان، أهمية تكريس علاقات  
التعاون بين أطراف الإنتاج، وفعلاً  
فقد كنا نناقش الأمور الهامة ونتحاور  
وقد نختلف أحياناً ثم نتفق في  
اتخاذ القرارات الهامة وخاصة في  
القضايا القومية ونعمل على إنجاح  
هذه القرارات كرجل واحد من خلال  
توزيع الأدوار والمسؤوليات، وإقامة  
الاتصالات مع المجموعات الدولية،

مجلس إدارة المنظمة على تكريمي ضمن رواد العمل العرب .

متمنياً للمنظمة ولجميع العاملين فيها كل النجاح التوفيق،،،



### معالي الدكتور / أحمد مجدلاني حكومات / دولة فلسطين

عضو اللجنة التنفيذية رئيس مجلس إدارة هيئة التقاعد الفلسطينية .

الأمين العام لجبهة النضال الشعبي الفلسطيني - السفير المفوض فوق العادة لدولة فلسطين لدى رومانيا 2008 - 2009 - مستشار الرئيس الفلسطيني (ياسر عرفات) 2000 - 2005 - وزير الدولة لشؤون الاستيطان والحداد 2005-2006 وزير العمل في السلطة الفلسطينية 2009 - 2014 - رئيس مجلس إدارة هيئة التقاعد الفلسطينية 2014 - رئيس الجمعية العربية للضمان الاجتماعي 2015 - قدم عدداً من المؤلفات ودراسات تحليلية وأوراق العمل منها تقييم الأداء الاقتصادي للحكومة العاشرة، دراسة تحليلية حول أثر النظام الانتخابي

على تركيبة المجلس التشريعي الفلسطيني) - وضع كتاب المرجعية العربية للنزاهة والشفافية في العالم العربي - المشاركة في وضع تقرير التنمية البشرية في فلسطين دراسة الوطن العربي والتكتلات الاقتصادية الدولية في عصر العولمة.

### كلمة الدكتور / أحمد مجدلاني:

منذ تأسيسها، كانت منظمة العمل العربية وما زالت من أهم الداعمين لقضية فلسطين وعمال فلسطين، وأن تكريمي كأحد رواد العمل العرب الذين تكرمهم المنظمة، له دلالات هامة، ليس لي ولوزارة العمل الفلسطينية ودولة فلسطين فحسب، بل للشعب الفلسطيني عامة وعمال فلسطين بشكل خاص، هذه اللفتة الكريمة ليست غريبة على منظمة العمل العربية، حيث إنني ومن خلال عملي كوزير سابق لوزارة العمل الفلسطينية ولسنوات طويلة، لمست أرقى أشكال التعاون والدعم والمساندة في مختلف المجالات سواء لعمال فلسطين وقضاياهم العادلة أو للعمال العرب ووزارات العمل العربية بشكل عام. لقد أخذت منظمة العمل العربية بعين الاعتبار خصوصية الوضع الفلسطيني بوجود الاحتلال وسياساته القمعية والاستيطانية التي تمارس ضد الشعب الفلسطيني بشكل عام وعمال فلسطين بشكل خاص، إضافة إلى تفهمها للوضع الاقتصادي والأوضاع المادية الصعبة التي يعاني منها الاقتصاد الفلسطيني وانعكاس ذلك ببعض الميزات الإضافية والاهتمام

الخاص الذي كنا نحظى به لدى المنظمة، والذي انعكس بأشكال مختلفة ومتعددة من الدعم الملموس، لقد كان لمنظمتكم الموقرة دور هام في الكثير من الإنجازات التي حققتها وزارة العمل الفلسطينية. في مختلف المجالات، عدا الدور الهام والمميز لها على الصعيدين الإقليمي والدولي.

فالمنظمة دور مميز في تنسيق الجهود في ميدان العمل والعمال وتنمية وصيانة الحريات والحقوق النقابية، مروراً بتقديم الدعم الفني لأطراف الإنتاج الثلاثة بما في ذلك تطوير تشريعات العمل. ولا بد أيضاً من الإشارة لدورها المميز في مجالات التعاون والجمعيات التعاونية ودعم الحرف الصغيرة والحوار الاجتماعي وبرامج ومشاريع تمكين المرأة.. إنني مهما قلت وذكرت بحق هذه المنظمة، فلن أعطيها حقها في الدور الهام الذي تقوم به خاصة في وقتنا الراهن في ظل ما نلحظه من تغيرات سياسية واجتماعية في العالم العربي، ودورها الهام في المحافظة على السلم الأهلي والمجتمعي في الكثير من الدول العربية ولو بشكل متفاوت.

لقد أولت منظمة العمل العربية اهتماماً وتحيزاً خاصاً لفلسطين، نظراً لخصوصية الوضع الفلسطيني وقد انعكس ذلك بشكل واضح في التميز والعلاقة الذي كانت تحظى به فلسطين وقد كنا نلاحظ ذلك في مؤتمرات العمل العربية لا سيما في

معاًى ومزدهراً. والمكرمون الأوائل حملة المشعل الذين أعطوا العمل بعداً إنتاجياً وأسسوا نهجاً سليماً يقتدي به رموز الثلاثية الإنتاجية في وقتنا الحاضر كان لهم السبق في الميدان.

السادة الكرام، أتقدم بخالص الشكر من الإخوة في منظمة العمل العربية وهيئاتها على جهودهم وعطاءاتهم الدؤوبة وتكريمهم الذين أسهموا في مسيرة منظمة العمل العربية وتألقها، وأبدعوا في حضورهم على غير صعيد، والشكر موصول للإخوة القائمين على هذا التكريم الذي نعزّز به ونفتخر وأرى أنّ الأوائل الذين أدوا قسطاً كبيراً في إغناء وديمومة المنظمة أن لهم أن ينعموا باستراحة إفساحاً في المجال أمام الطاقات الشابة لأخذ دورهم في هذه المسيرة الرائدة.



**السيد / بشارة شعي**  
**عمال / الجمهورية اللبنانية**

رئيس اتحاد ونقابة موظفي وعمال الفنادق والمطاعم والتغذية في لبنان منذ 1976 عضو مجلس تنفيذي في الاتحاد العام منذ 1980

العمل العربي

مجلس إدارة منظمة العمل العربية 1993-1996 نائب رئيس مجلس إدارة منظمة العمل العربية 1994-1996 عضو أصيل بلجنة الحريات النقابية بمنظمة العمل العربية 1993-1994.

عميد في مجلس عمداء جمعية الصناعيين 2002 ترأس وشارك بعضوية وفود عدة مؤتمرات وندوات ومعارض عربية ودولية ممثلاً أصحاب الأعمال اللبنانيين والهيئات الاقتصادية اللبنانية - المشاركة في المؤتمرات العربية والدولية بصفته مستشاراً ممثلاً منظمة العمل العربية من 2000 - 2004.

#### كلمة السيد / رشيد بيضون

قيمة العلم شرف العمل، وتناسق الحروف بين العمل والعلم إذ لا يختلفان عدداً بل بتأخير «اللام» في العمل عن «الميم» في العلم. وحين نكرم العمل والعاملين، إنما نكرم أشرف المهن وأنفعها لعيال الله. وما الدعوة في القرآن الكريم في قوله تعالى: «وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون». إلا تأكيداً على أهمية العمل في بناء المجتمعات، وحضارات الأمم. والعمل جهاد لا يقل عن الجهاد في سبيل الله، والكاد على عياله هو مجاهد ومكافح بشرف وإيثار.

لا تقوم الأوطان ولا تزدهر إلا بالعمل.

وثلاثية الإنتاج المتمثلة بالعامل وصاحب العمل والحكومة بقدر ما تكون متماهية، يكون الاقتصاد

المؤتمر الأخير (41) وما حمل من توصيات خاصة بفلسطين في قرار دعم وإسناد الحملة العالمية لمقاطعة إسرائيل وسحب الاستثمارات.

إنني، نيابة عن رئيس دولة وحكومة وشعب وعمال فلسطين أشكركم جزيل الشكر على هذا التكريم الذي أعتر به، وأتمنى لمنظمة العمل العربية المزيد من التقدم والنجاح في المهام والخطط والاستراتيجيات الطموحة التي وضعتها نصب عينها من أجل المساهمة في تحقيق العدالة الاجتماعية والرخاء والازدهار للشعب العربي بشكل عام وللعمال العرب بشكل خاص.



**السيد / رشيد بيضون**  
**أصحاب الأعمال / الجمهورية اللبنانية**

عضو أصيل عن أصحاب العمل التحكيمي الناظر في خلافات العمل صاحب مؤسسة صناعية في لبنان مستشار بمنظمة العمل العربية من (2000 - 2004).

خبرة عملية في عدد من الشركات منذ 1969 إلى الوقت الحالي عضو

من نصف قرن من الكفاح النقابي بين صفوف العمال في بلدي ، وإنني بهذه المناسبة الجلييلة والعزيزة على قلبي وقلوب جميع الزملاء المناضلين إذ أتوجه بالشكر من منظمتي الوطنية أي الاتحاد العمالي العام في لبنان على ترشيحي لهذا التكريم، فإنني أتوجه إلى مجمل المسؤولين والعاملين في منظمة العمل العربية من رئيس وأعضاء مجلس الإدارة والمدير العام وأركان الإدارة كافة بأصدق آيات الشكر والتقدير والاحترام.



**السيد / ناجي محمد الشريف**  
**عمال / دولة ليبيا**

مستشار الشؤون النقابية بالاتحاد العام لعمال ليبيا - رئيس المرصد الليبي للانتهاكات النقابية- وأمين نقابة المصارف والتأمينات والأعمال المالية، له خبرة في العمل النقابي لمدة ثلاثين عاماً - الأمين

والتي أسهمت بشكل بالغ الجدية في تعزيز كفاح العمال من جهة وإنشاء أطر للحوار الاجتماعي بين أطراف الإنتاج من جهة أخرى ممّا ساهم في تعزيز وتطوير الاستقرار الاجتماعي رغم كل شيء.

وقد كان للاهتمام الخاص لهذه المنظمة بالحريات النقابية من خلال إنشاء لجنة خاصة بها دور فاعل في تعزيز وحماية العمل النقابي كما كان للاهتمام المركز على شؤون المرأة العاملة والأطفال وخلق فرص العمل الجديدة والتركيز على إقامة شبكات الحماية الاجتماعية أثر عميق في نمو مجتمعاتنا.

ولعلّ اقتراح مؤتمر العمل العربي في دورته الثلاثين للعام 2003 بتكريم رواد العمل العرب وإقرار هذا الاقتراح عام 2004 قد أضفى لمحة إنسانية عميقة لدور هذه المنظمة وتشجيعاً للأجيال الناشطة في المجال النقابي ومجالات العمل المختلفة للمضي في بذل الجهود من أجل مجتمعات عربية تقوم على الإنتاج الحقيقي وعلى الحرية والديموقراطية وتهدف إلى تأمين العمل اللائق.

إنّ تكريم الرواد في العمل والذي أحظى اليوم شرف نيله من منظمتهم الكريمة، هو أرفع وسام أناله بعد أكثر

عضو هيئة مكتب المجلس التنفيذي للاتحاد العمالي العام (1983-1998) عضو في المجلس الأعلى للتعليم المهني 1994 - 1997 عضو اللجنة الفاحصة في التعليم المهني وزارة التربية والتعليم المهني 1998 2010 - عضو في هيئة مكتب المجلس التنفيذي للاتحاد العمالي العام منذ 2001 عضو في مجلس إدارة المؤسسة الوطنية للاستخدام له خبرة في العمل النقابي منذ عام 1960، ممثل الاتحاد العمالي العام في عدة نشاطات - ندوات ومؤتمرات مختلفة محلية - عربية وأجنبية شارك في عدة مؤتمرات العمل العربي والدولي.

### كلمة السيد / بشارة شعيا

شكّل إعلان قيام منظمة العمل العربية في الثامن من شهر كانون الثاني (يناير) 1970 بداية انعطافة حقيقية وجذرية في الوطن العربي. كما كان استجابة موضوعية لتطور علاقات العمل في القرن العشرين وما شهدته من نهضة صناعية وفورة علمية ونشوء منظمات تمثيلية واسعة للعمال ولأصحاب العمل على السواء شهدت المؤتمرات السنوية التي تمت بصفة دورية على مدى السنوات السابقة تطويراً منهجياً وعلمياً وعملياً ليس فقط في برامج وتوجهات ورؤية المنظمة، بل خصوصاً في الأنشطة المستمرة على نطاق الدول العربية

العمل العربي



رئاسة الندوات والدورات التدريبية التي نفذتها إدارة مستويات العمل الدولية مع منظمي العمل العربية والدولية، المشاركة فى صياغة قانون العمل رقم (12) لسنة 2002 المشاركة فى تعديل دستور منظمة العمل العربية وخاصة الحريات النقابية ومستويات العمل العربية المشاركة فى مؤتمرات وندوات منظمة العمل العربية.

**كلمة الأستاذة / سميرة أبو مسلم**  
الشكر والتقدير لمدير عام منظمة العمل العربية وجميع موظفيها على هذا التكريم تقديراً لجهود الرواد المتخصصين في مجالات العمل والعمال من الحكوميين وأصحاب العمل والعمال الذي أثروا وتأثروا بنشاطات المنظمة من خلال البحوث والدراسات والتقارير التي تقدمها الحكومة لسلامة تطبيق الاتفاقيات العربية والتفاعل الإيجابي في المؤتمرات والندوات التي تعقدها المنظمة من خلال ساحات الحوار لتبادل الأفكار والآراء المنيرة لخدمة قضايا العمل والعمال وتنمية الوطن لتحقيق الهدف المنشود لعمل المنظمة ونشر الوعي بمسائل العمل والعمال وتعزيز الحوار بين أطراف الإنتاج الثلاث. وأخيراً تمنياتي لأعمال المؤتمر بالنجاح المنشود الذي يدعم مسيرة العمل المشترك.

التطلعات والطموحات بشأن الحماية الاجتماعية والتنمية البشرية والتشغيل وغيرها من المحاور الجادة والفاعلة لإنجاز الأهداف المرجوة وهم دون غيرهم يملكون الإرادة والقدرة لتنفيذ ذلك في إطار التمثيل الثلاثي.

إن هذا التكريم هو بمثابة وسام على صدورنا وسنظل نتذكر هذا اليوم عرفاناً وتقديراً لمنظمتنا العريقة.



**السيدة / سميرة أبو مسلم**  
**حكومات / جمهورية مصر العربية**

رئيس الإدارة المركزية للتدريب المهني وتنمية الموارد البشرية بوزارة القوى العاملة سابقاً  
خبرة في علاقات عمل - تدريب مهني - استخدام داخلي وخارجي العمال المهاجرين - المرأة معايير العمل العربية والدولية - رئيس لجنة مستويات العمل العربية فى منظمة العمل العربية

العام المساعد لاتحاد المنتجين بينغازي رئيس مكتب الجمعية الليبية للبرومساعدات الاجتماعية رئيس قسم شؤون الأفراد والتفتيش بوزارة السياحة - أحد مؤسسي الاتحاد العربي للنقابات - عضو لجنة العلاقات الخارجية بمنظمة الانطلاقة للتنمية - عضو لجنة فض المنازعات - عضو مجلس الصحة والسلامة المهنية - المشاركة بالعديد من المؤتمرات والندوات أشرف على العديد من الدورات لتأهيل النقابيين حديثي العهد.

#### **كلمة السيد / ناجي الشريف**

إن منظمة العمل العربية على مدى خمسة عقود سعت لتحقيق أهدافها عبر العديد من الإنجازات عبر الندوات القومية وورش العمل والمؤتمرات دعماً للعمل والعمال . وها نحن أمام تكريم رواد العمل العرب في لحظة صدق، إذا أعرب عن شكري وامتناني لأصحاب وأعضاء مجلس إدارة المنظمة والمدير العام وكل العاملين والخبراء وأعضاء اللجان المختلفة.

فإني أشد على أيديكم متمنياً للجميع مزيداً من البذل والعطاء وأؤكد إلى أن الوطن العربي الجريح فى حاجة ملحة للاهتمام بتحقيق



**السيد / سمير حسن علام**

**أصحاب أعمال / جمهورية مصر العربية**

شغل عدة مناصب: رئيس مجلس إدارة الشركة الوطنية للمواسير نقيب التجاريين بجمهورية مصر العربية (2005-2015) - رئيس شركة النصر العامة للمقاولات رئيس مجلس إدارة غرفة مواد البناء رئيس منظمة العمل الإفريقية لأصحاب الأعمال (2005-2007).

خبرة على مدى خمسين عاماً في مجال الإنشاءات ومجالات علاقات العمل المختلفة - المشاركة في الاقتراحات والتوصيات الخاصة بقرارات منظمة العمل العربية ممثلاً لأصحاب الأعمال - عضو مجلس إدارة منظمة العمل الدولية عن أصحاب الأعمال (2008-2012). - المشاركة بالعديد من المؤتمرات والندوات - أشرف على العديد من الدورات لتأهيل النقابيين حديثي العهد.

**كلمة السيد / سمير علام**

إن المنظمة تعمل على توازن العلاقة

العلاقة

بين طرفي العملية الإنتاجية في مختلف البلدان العربية (أصحاب أعمال، عمال) وتحت مظلة الطرف الثالث من المنظومة وهي الحكومات مؤكداً على أن أصحاب الأعمال والعمل هما وجهان لعملة واحدة لا يمكن لطرف أن يستغنى عن الطرف الآخر الإثنان مكملان لبعض في عمليات التنمية وعلى ذلك فالمنظمة تضع نصب أعينها استمرار العلاقات المتوازنة بينهما مستهدفة تحقيق الرخاء سواء للعمال وأسرهم والاستقرار لأصحاب الأعمال في أدائهم الإنتاجي دعماً لاقتصاد بلدانهم، متمنياً لمنظمة العمل العربية وقيادتها وكافة العاملين بها وهيئاتها الدستورية كل النجاح في أعمال مؤتمريهم.



**السيد / إبراهيم قرفة**  
**عمال / المملكة المغربية**

عضو اللجنة الإدارية للاتحاد المغربي للشغل منذ 1970 - كاتباً عاماً للجامعة الوطنية لعمال السكة الحديدية المنضوية تحت لواء الاتحاد المغربي للشغل عام 1975 عضو بالأمانة الوطنية للاتحاد المغربي

للشغل عام 1985 - أميناً وطنياً في المؤتمرات الموالية إلى الآن - أنتخب أمين سر الاتحاد المغربي للشغل خلال مؤتمره الحادي عشر عام 2015 مسئول قطاع النقل الجوي والبحري والبحري بكل أصنافه وفئاته منذ 1985 إلى الآن - له خبرة في العمل النقابي منذ تأسيس الاتحاد المغربي للشغل في عام 1955، حيث أسهم في إنشاء الصناديق الاجتماعية للعمال والمأجورين وعلى رأسها الصندوق الوطني والتعاضديات والأعمال الاجتماعية - حقق للاتحاد المغربي للشغل بفضل نضالاته الممتدة خلال 61 عاماً الكثير من المكاسب للطبقة العاملة المغربية وعموم المهاجرين في المغرب أسهم في إرساء القوانين الاجتماعية أسهم في تأسيس المجلس الاستشاري الذي يعتبر أول برلمان في المغرب عام 1957 - أسهم في تأسيس عدد من الشركات الوطنية الكبرى والمؤسسات العمومية - مثل الاتحاد المغربي للشغل لأكثر من 40 عاماً في الملتقيات والمؤتمرات والندوات الدولية في مختلف أنحاء العالم شارك في العديد من الدورات التكوينية عبر العالم على الصعيد المغربي والعربي والدولي.

**كلمة السيد / إبراهيم قرفة**

باسمي الخاص، وباسم إخوتي في قيادة الاتحاد المغربي للشغل، وعلى رأسهم الأخ الأمين العام الميلاوي المخارق، أتقدم إلى مكتب وكل أعضاء منظمة العمل العربية على

لجنة إقرار نظام الانضباط لحكومة الشركات اليمنية وعضو مجلس إدارة عدداً من مؤسسات القطاع الخاص.

ساهم في تطوير مهام وظيفة الموارد البشرية في شركة جمعان للتجارة والاستثمار باعتبارها أهم عنصر من عناصر التنمية والإنتاج له إنجازات في إطار عمل منظمة العمل العربية في مجال التدريب والتشغيل - المشاركة في مؤتمرات وندوات منظمة العمل العربية.

**كلمة السيد / أحمد جمعان**  
يشرفني أن أكون أحد الأشخاص الذين نالوا هذه الثقة وتكريمي في الدورة ٤٢ لمؤتمر العمل العرب ضمن المكرمين رواد العمل العرب، وهذا بالطبع سوف يزيد من مسؤوليتي الأدبية والمهنية كرجل أعمال يمني والتزامي نحو قطاع الأعمال في اليمن وفي الدول العربية وفي العالم للمشاركة في دعم دور قطاع الأعمال في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وفي دعم الشباب والرياديون وكذلك المرأة وذلك لضمان مشاركتهم الفاعلة في التنمية ونجاحهم في مشاريعهم.....

ولا يخفى علينا جميعاً الدور الهام الذي تقوم به منظمة العمل العربية في تعزيز بيئة العمل اللائق، حيث أن العمل اللائق الذي بدوره، سوف يجسد تطلعات الأفراد في حياتهم المهنية وأمالهم في الحصول على فرص عمل ودخول إلى جانب الحصول على حقوقهم وكذلك تحقيق استقرارهم العائلي وتنمية شخصيتهم وتحقيق المساواة بين الجنسين إلى جانب تعزيز الدور المؤثر وإيصال أصواتهم إلى جميع مكونات العملية الإنتاجية.

الطبقة العاملة المغربية والمغربية والعربية، وشكراً لكل أخواتي وإخوتي في مكتب منظمة العمل العربية وعلى رأسهم الأخ فايز المطيري المدير العام للمنظمة الذي أتمنى له التوفيق والنجاح في مهامه التي لا تخلو من صعاب وإكراهات أدعو الله أن يغلبه عليها، ويحقق رفقة كل أخواته وإخوانه مناضلات ومناضلي منظمة العمل العربية الانتصارات والمكاسب لكل فئات ومكونات الطبقة العاملة العربية.



**السيد / أحمد محمد جمعان**  
**أصحاب أعمال / الجمهورية اليمنية**

مدير عام شركة جمعان للتجارة والاستثمار - رئيس لجنة القطاعات الإنتاجية في الاتحاد العام للغرف التجارية والصناعية - خبرة من 1990 إلى الآن كمدير حسابات مدير المبيعات مدير المشتريات مدير عام شركة رهام للمياه نائب المدير العام لشؤون التجارة الدولية رئيس لجنة رجال الأعمال - رئيس لجنة رجال الأعمال الشباب - الاتحاد العام للغرف التجارية والصناعية 2005-2009 - عضو

هذه الالتفاتة الطيبة، وهذا التكريم الأخوي الذي اعتبره أولاً تكريماً للمغرب وللحركة النقابية المغربية وللاتحاد المغربي للشغل على الخصوص، كما اعتبره اعترافاً من أخواتي وإخواني النقابيين العرب على مسار طويل من النضال والكفاح بين صفوف مختلف مكونات الطبقة العاملة مغربياً ومغاربياً وعربياً، مسار كرست فيه كل وقتي وكل جهدي منذ أزيد من أربعين سنة لخدمة قضايا العمال والدفاع عن حقوقهم سواء في القطاع الذي كنت كاتباً عاماً له أو بالنسبة لعموم المأجورين في مختلف القطاعات والاتحادات والجامعات المنضوية تحت لواء الاتحاد المغربي للشغل.

وما يزيد من اعتزازي بهذا التكريم أنه صادر عن منظمة لها مكانتها الدولية لما تتمتع به من مصداقية وإشعاع وحضور فاعل في المشهد النقابي العربي والدولي، ولما تحظى به من احترام وما تضطلع به من مهام وأدوار في دعم ومساندة نضالات العمال العرب، وفي جمع كلمة المنظمات النقابية العربية، وكذا تأثيرها بين أوساط المنظمات النقابية الدولية.

إنني جد سعيد بهذه اللحظة التي اعتبرها تتويجاً لمساري النقابي، وتثميناً لكل الخدمات والنضالات النقابية التي قدمتها، وتحفيزاً على المزيد من البذل والعطاء لصالح



في دستورها وفي الميثاق العربي للعمل عبر قيامها بإعداد وتنفيذ عدد من الفعاليات المتعلقة بقضايا العمل والعمال والأنشطة المرتبطة بها ، وصولاً لإرساء قواعد السلام الاجتماعي الممنهج على المدار الإيجابي بين أطراف الإنتاج الثلاث في الوطن العربي .



**السيد / زياد فليفل**  
**منظمة العمل العربية**

وعلى مدى أكثر من خمسين عاماً توالى المنظمة ، كل إدارة تسلم الإدارة التي تليها وتداولت أجيال العاملين في المنظمة ، كل جيل يسلم الراية للجيل الذي يليه ، فتتغير الوجوه ولكن تبقى المنظمة تتابع رسالتها نحو مستقبل أفضل لأطراف الإنتاج الثلاث في وطن تستقر فيه قواعد السلام الاجتماعي. وكما قدم العاملون بإخلاص ، أفضل ما يملكون من قدرة وكفاءة للسير برسالة المنظمة، فإن المنظمة من جانبها لم تبخل عليهم، فقدمت لهم ما تستطيع مساعدتهم في تطوير أنفسهم وقدراتهم وظيفياً وحياتياً.

وما التكريم الذي تقدمه المنظمة لقدايمي موظفيها، إلا تعبيراً صادقاً عن تقديرها للجهود والتي بذلوها خلال حياتهم الوظيفية من أجل رفعتها والاستمرار برسالتها والارتقاء بأداءها.

إن هذا التكريم هو شرف للمكرمين ومصدر سعادة له، وحين تتوالى الأيام وتضعف الذاكرة وتتضاءل الأشياء ، فإن هذا التكريم يبقى ذكرى طيبة له لا تنسى لأيام سبق له أن أعطى شيئاً خلالها في صيانة وأن الآخرون قدروا له هذا العطاء.

حاصل على بكالوريوس أداب جامعة عين شمس 1977 - خريج جامعة بولونيا بإيطاليا كلية الهندسة 1968 - مستشار في ديوان المدير العام 2000 - 2008 - له خبرة في مجال التخطيط والتعاون الفني التحق بمنظمة العمل العربية منذ 1978-2008 - التحق بإدارة التخطيط والمتابعة والتعاون الفني في 1995 - التحق بإدارة الحماية الاجتماعية في 1983 - التحق بإدارة التنمية البشرية في 1979 له دراسات عديدة ( حول هجرة الأدمغة نظريات التضامن الاجتماعي رعاية وتأهيل المعاقين ليصدر عنها بعد مناقشتها على ثلاثة دورات في مؤتمر العمل العربي الاتفاقية رقم 17 - دراسة حول المرأة في تشريعات العمل العربية - حول ظروف وشروط العمل في الموانئ العربية - الإشراف والمشاركة في الندوات والمؤتمرات ممثلاً لمنظمة العمل العربية.

**كلمة السيد / زياد فليفل**  
تسعى منظمة العمل العربية ، لتحقيق أهدافها المنصوص عليها

ولا يخفاكم فإن الاتحاد العام للغرف التجارية والصناعية كانت في مصاف منظمات أصحاب الأعمال التي عملت ومنذ فترة طويلة مع منظمة العمل العربية لتعزيز دور المنظمة في اليمن، ونيابة عن الاتحاد فإنني أؤكد استمرار الدور الفاعل للاتحاد العام للغرف التجارية في اليمن، كما يسعون بشكل مستمر لتبني مشاريع متعددة منها تطوير الشباب، وتنمية المشاريع الصغيرة والمصغرة، المسؤولية المجتمعية، والريادة لدى الشباب والنساء، ومعالجة قضايا القطاع الخاص في اليمن وإزالة أي معوقات بالطبع بالشراكة مع الدولة.

واليوم اليمن تعيش مرحلة حرجية وهي الحروب والنزاعات السياسية، تعرض خلالها القطاع الخاص لدمار كبير بسبب الحرب مما دمر كثير من المصانع والمزارع ... إلى جانب تدهور الوضع الاقتصادي أيضاً أدى إلى انخفاض النشاط الاقتصادي مما زاد من إفلاس كثير من المشاريع وإنهاء خدمات كثير من الكوادر مما زاد من حجم البطالة .... وفي إطار هذه البيئة المضطربة ظل القطاع الخاص في اليمن يعمل بقدر ما يستطيع للاستمرار... لذا فإنه يتطلب من منظمات القطاع الخاص ومنظمة العمل العربية مساعدة القطاع الخاص في اليمن لتمكينه من التعامل مع الأزمات والحروب وفي جانب آخر تأهيله لمرحلة ما بعد الحرب .....

وفي الأخير لا يسعني إلا أن أتقدم بجزيل الشكر لمنظمة العمل العربية لتقديم نفسي ومنظمتي وبلدي اليمن الذي يحتاج إلى مزيد العون لاستئناف أنشطته الاقتصادية في ظل الحروب المدمرة لبيئته الاقتصادية.





## الاجتماع التنسيقي لأعضاء العرب بمجلس إدارة مكتب العمل الدولي يناقش

### التحديات التنموية التي تواجهها المنطقة العربية



بدعوة من منظمة العمل العربية تم عقد الاجتماع التنسيقي للأعضاء العرب بمجلس إدارة مكتب العمل الدولي على هامش اجتماعات الدورة 326 للمجلس، وذلك بجنيف يوم الإثنين 14 مارس/ آذار 2016 برئاسة **معالي السيد / فايز المطيري**

**المدير العام لمنظمة العمل العربية** وحضور عدد من ممثلي البعثات العربية بجنيف إلى جانب الأعضاء العرب بمجلس إدارة منظمة العمل الدولية حيث تناول النقاش مختلف التحديات التنموية التي تواجهها المنطقة العربية في المرحلة الراهنة وكيفية التصدي لها من خلال دعم جهود منظمة العمل العربية بشأن بناء تكتل عربي في إطار توافق ورؤية عربية مشتركة تجاه الموضوعات التي تدخل ضمن أولويات واحتياجات المنطقة العربية في المرحلة القادمة.

كما أجرى معالي المدير العام لمنظمة العمل العربية لقاءات مع كل من:

**- السيد نيكولاس المستشار الخاص للمدير العام لمنظمة العمل الدولية** حول المبادرة المثوية لمستقبل العمل.

تم خلال هذا الاجتماع تبادل وجهات النظر والتباحث حول مدى استعداد منظمتي العمل العربية والدولية للتنسيق والتعاون

العمل العربي

العربية، شرم الشيخ مارس آذار 2016 وكيفية أخذ ما ورد في الوثيقة بعين الاعتبار عند إعداد تقرير البعثة، إضافة إلى أساليب تطوير البعثة والخروج بنتائج ملموسة على أرض الواقع.

**سعادة السيد إبراهيم خريشه** سفير بعثة دولة فلسطين المعتمدة بجنيف.

حيث تم النقاش حول الأوضاع الراهنة في فلسطين واحتياجاتها لتخفيف المعاناة المأساوية التي يعيشها عمال وشعب فلسطين وتدهور الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية مع التركيز على بذل المزيد من الجهد من منظمة العمل العربية والمجموعة العربية ومنظمة العمل الدولية لدعم الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية إضافة إلى التباحث حول الملتقى الدولي للتضامن مع عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى المزمع عقده على هامش الدورة 105 لمؤتمر العمل الدولي لعام 2016.

المشاركين بشأن الإعداد والتحضير لبلورة مكونات مبادرة منظمة العمل الدولية حول مستقبل العمل المزمع إطلاقها خلال احتفاليات هذه المنظمة الأخيرة بالمئوية عام 2019، حيث تم الاتفاق على تنظيم مجموعة من الأنشطة المشتركة في هذا الشأن تحدد مواعيدها في وقت لاحق.

**- السيد كاري تابيولا رئيس لجنة تقصي الحقائق المكلفة بزيارة فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى.**

حيث تناول الاجتماع التعرض إلى مختلف الانتهاكات والأوضاع المأساوية التي يعيشها عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى في ظل استمرارية الممارسات التعسفية للاحتلال الإسرائيلي وما يترتب عليها من آثار اقتصادية واجتماعية وإنسانية في تدهور متواصل. كما تناول النقاش استعراض البند المقدم من معالي السيد مأمون أبوشهلا وزير العمل الفلسطيني إلى الدورة 84 لمجلس إدارة منظمة العمل

# مفتشو العمل هم صمام الأمن الاقتصادي والاجتماعي



**الدكتور عبد الله بن صالح الخلفي** وزير العمل والشؤون الاجتماعية في دولة قطر، و**سعادة الأستاذ فايز علي المطيري** المدير العام لمنظمة العمل العربية، استهلّت الجلسة الافتتاحية بكلمة للمدير العام أكد فيها على أن مفتشي العمل هم صمام الأمن الاقتصادي والاجتماعي من خلال حسن تطبيق تشريعات العمل وأشاد بجهود دولة قطر في تعزيز جهاز تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية، من جانبه أشار معالي الدكتور عبد الله بن صالح الخلفي إلى سعي دولة قطر إلى التطبيق الصارم لقانون العمل ورفع مستوى معايير العمل مؤكداً على تعزيز الكوادر التفتيشية ليصل عددهم إلى 350 مفتشاً ومفتشة. ومن ثمّ تم تقديم عرض بعنوان إضاءة على منظمة العمل العربية.

استجابة لطلب وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في دولة قطر، وتلبية من منظمة العمل العربية للاحتياجات التدريبية الفعلية لأطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية، وبهدف تطوير أجهزة تفتيش العمل في دولة قطر، وتفعيل دورها والارتقاء بأدائها من خلال تدريب الكوادر الوطنية المتخصصة في مجال تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية، عقدت المنظمة أربع دورات تدريبية بعنوان (تفتيش مواقع العمل) وذلك في مدينة الدوحة عاصمة دولة قطر خلال الفترة (10 - 21/1/2016).

شارك في أعمال هذه الدورات التدريبية مائة وأحد عشر متدرباً ومتدربة، من الكوادر الوطنية المتخصصة في مجال تفتيش العمل وتفتيش الصحة والسلامة المهنية.

افتتح أعمال الدورات التدريبية **معالي**



## **في لقائه مع المطيري** **وزير العمل بدولة الإمارات العربية المتحدة** **يؤكد على تقديم كل الدعم للمنظمة لخدمة أهدافها النبيلة**

هذا التعاون بما يخدم احتياجات أطراف الإنتاج في بلداننا العربية وأن الهدف الاستراتيجي الذي تسعى إليه المنظمة هو الحفاظ على الاستقرار باعتباره السبيل الأساسي لزيادة فرص الاستثمار في بلداننا العربية ، واستعرض سعادته تحضيرات المنظمة لعقد الدورة القادمة لمؤتمر العمل العربي مشيراً إلى أهمية إنشاء صندوق عربي للمشاريع الصغرى والمتوسطة لزيادة فرص التشغيل ، كما بين أن المنظمة هدفها خلال المرحلة القادمة دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة ، وإعداد مراكز تدريب لتأهيل الشباب لسوق العمل .

استقبل **معالي السيد / صقر غباشي - وزير العمل بدولة الإمارات العربية المتحدة سعادة السيد فايز على المطيري - المدير العام لمنظمة العمل العربية** ، وأكد معاليه حرص دولة الإمارات على تقديم كل الدعم للمنظمة لخدمة أهدافها النبيلة .

وقد أعرب المدير العام عن شكره وتقديره لدولة الإمارات العربية المتحدة الشقيقة لدعمها المستمر للمنظمة وتعزيز التعاون العربي المشترك ، وأكد حرصه على مواصلة التعاون المثمر مع وزارة العمل بدولة الإمارات ورغبته في تعزيز



## الاستثمار العقاري والصناعي نحو آفاق أرحب

العربية واتحاد غرف التجارة والصناعة بدولة الإمارات العربية المتحدة والاتحاد العربي للتطوير والاستثمار العقاري خلال الفترة من 16-2015/12/17 وقد خلص المؤتمر إلى أهمية الترويج لمقومات الاستثمار في مجال العقار والصناعة بالدولة العربية والخليجية، ووضع خطط تنمية طموحة مبنية على مجموعة متكاملة من المقومات لجذب المستثمرين والنهوض بتلك القطاعات بما يحقق التكامل الذي يخدم الأهداف التنموية المستدامة.

**شارك سعادة السيد / فايز على المطيري** المدير العام لمنظمة العمل العربية في المؤتمر الأول للتطوير والاستثمار العقاري والصناعي تحت شعار « الاستثمار العقاري والصناعي نحو آفاق أرحب»، والذي عقد بالفجيرة دولة الإمارات العربية المتحدة برعاية كريمة **من صاحب السمو الشيخ حمد بن محمد الشرقي** عضو المجلس الأعلى للاتحاد حاكم الفجيرة، والذي نظمته غرفة تجارة وصناعة الفجيرة بالتعاون مع مجلس الوحدة الاقتصادية



## فى المنتدى الدولى بمراكش

### المطيرى: ظاهرة الهجرة تستوجب تدخل الجميع لتوفير الاحتياجات الضرورية للمهاجرين



إلى ضرورة الانخراط العادل لسوق العمل للمهاجرين، حتى يتمكنوا من الحفاظ على عيش كريم وضمن الحد الأدنى من الرفاه الاجتماعي، مشددين على أهمية التدبير المحكم للتنوع الثقافي لمحاربة كل أشكال التمييز والإقصاء والنهوض بقيم المساواة والإنصاف في الدخول إلى سوق الشغل في بلدان الاستقبال، كما طالبوا بإدراج بعد التشغيل بالإضافة إلى ظاهرة الهجرة ضمن الاتفاقيات الخاصة بالتبادل الحر والاستثمار الدولي.

ترأس **سعادة السيد / فايز المطيرى- المدير العام لمنظمة العمل العربية** الجلسة الموازية الرابعة حول « **الفوارق وتأثيرات أسواق العمالة المهاجرة** » شارك في الجلسة المستشار الفني بمنظمة العمل الدولية لمنطقة شمال أفريقيا رئيس «الهجرة من أجل العمل» والكاتبة العامة المكلفة بشؤون الهجرة والاستيطان بأسبانيا، ومعالي الوزير المكلف بالمغاربة المقيمين بالخارج وشؤون الهجرة بالمملكة المغربية كمتدخلين رئيسيين بالجلسة دعا المشاركون في هذا الجلسة

تلبية للدعوة الكريمة الموجهة من **معالي السيد / عبد السلام الصديقي** - وزير التشغيل والشؤون الاجتماعية بالمملكة المغربية، شارك **سعادة السيد / فايز على المطيرى** - المدير العام لمنظمة العمل العربية في « المنتدى الدولي الثالث حول السياسات العمومية للتشغيل » الذي عقد تحت الرعاية السامية لصاحب الجلالة - الملك محمد السادس حفظه الله، حيث نظم هذا المنتدى بالتعاون بين وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية بالمغرب ومكتب العمل الدولي ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية يومي 2 و 3 مارس / آذار 2016.





وجه وكيل الوزارة «قطامي» دعوة لمديري المنظمين لزيارة فلسطين وأكد «المطيري» على ضرورة دعم جهود وزارة العمل في الحد من البطالة من خلال تنظيم مؤتمر المانحين لدعم صندوق التشغيل وتنظيم جولة عربية لفتح الأسواق العربية الفلسطينية.

وكيل وزارة العمل الفلسطيني، حيث أطلعهما على الانتهاكات الإسرائيلية اليومية التي يتعرض لها العمال الفلسطينيون على الحواجز والمعابر الإسرائيلية وفي أماكن وانتهاك عملهم داخل إسرائيل وانتهاك حقوقهم العمالية من قبل أصحاب العمل الإسرائيليين.

على هامش مشاركة **سعادة السيد / فايز على المطيري** المدير العام لمنظمة العمل العربية في المنتدى الثالث حول سياسات العمومية للتشغيل يومي 2 - 3 مارس 2016 بمدينة مراكش، التقى سعادته بحضور مدير عام منظمة العمل الدولية السيد / **جاي رايدر** بالسيد / **ناصر قطامي**

## لقاءات المطيري في العاصمة اللبنانية «بيروت»



على هامش أعمال الندوة القومية حول «المرأة العربية العاملة والهجرة» قام **سعادة السيد / فايز المطيري** بزيارة إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي اللبناني، حيث استقبله السيد / **روجيه نساس** - رئيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي في مقر المجلس .

وتم البحث في العلاقة ما بين المجلس الاقتصادي والاجتماعي ومنظمة العمل العربية ومشكلة ارتفاع نسب البطالة في الوطن العربي وكيفية إيجاد الحلول لها .

كما استقبل **الدكتور / محمد الكركي** - رئيس الجمعية العربية للضمان الاجتماعي - مدير عام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي **سعادة السيد فايز المطيري** حيث جرى بحث المواضيع الخاصة

الجديد، متمنياً لها كل التوفيق والنجاح، تناول الاجتماع مناقشة أوجه التعاون المشترك وتنفيذ بروتوكول التعاون والاتفاق على عقد اجتماع تسيقي فيما يتعلق بتنفيذ الأنشطة المشتركة بين المنظمين العربية والدولية التي تخدم أطراف الإنتاج في المنطقة العربية.

بالضمان الاجتماعي وسبل التعاون المشترك بشأنها.

كما قام **سعادة السيد / فايز المطيري** بزيارة إلى مكتب منظمة العمل الدولية، حيث كان في استقباله **الدكتورة / ربا جرادات** المدير العام المساعد ومدير المكتب الإقليمي للدول العربية، حيث أعرب لها عن فائق تهادنيه بمناسبة توليها منصبها

## مدينة شرم الشيخ تحتضن الدورة ويؤكد على مساندته الك



ومن جانبه رحب معالي الدكتور  
**مفرج بن سعد الحقباني**  
بالسادة الحضور وشكر أعضاء  
اللجان النظامية الذين أسهموا في  
إعداد البنود المعروضة على جدول  
الأعمال كما ركز على أهمية دعم  
التعاون العربي من خلال المنظمة  
لتلبية طموحات أطراف الإنتاج  
الثلاثة في وطننا العربي.

ناقش المجلس عدداً من  
البنود والتقارير الهامة وأصدر  
بشأنها قرارات وتوصيات تتعلق  
بمتابعة تنفيذ قرارات الدورة

ألقى **سعادة السيد / فايز  
المطيري** كلمة في بداية الاجتماع  
مؤكداً بها أن تركيبة الحضور تعكس  
التمثيل الثلاثي الركيزة الأساسية  
التي قامت عليها المنظمة ، كما  
أشار إلى الأحداث التي يشهدها  
العالم العربي والتي تؤثر سلباً في  
قضايا الاقتصاد لا سيما قضايا  
التشغيل والحد من البطالة الأمر  
الذي يستلزم تكاتف الجهود العربية  
لمواجهة التحديات الراهنة ويزيد  
الحاجة الماسة لتعزيز الحوار  
الاجتماعي ودعم آلياته وطنياً  
وقومياً.

بناءً على الدعوة الموجهة  
من **سعادة السيد / فايز على  
المطيري** - المدير العام لمنظمة  
العمل العربية، انعقدت الدورة  
«84» لمجلس إدارة منظمة العمل  
العربية في مدينة شرم الشيخ  
يومي 9 - 10 مارس 2016 ، حيث  
ترأس **معالي الدكتور / مفرج  
الحقباني** أعمال المجلس وعاونته  
كل من **السيد / زياد الحمصي**  
كنايب لرئيس المجلس عن أصحاب  
الأعمال و**السيد / حسن فقيه**  
كنايب لرئيس المجلس عن فريق  
العمال .

العمل العربي



## «84» لمجلس إدارة منظمة العمل العربية عاملة للشعب الفلسطيني



(83) لمجلس إدارة منظمة العمل العربية والموافقة على مشروع خطة وموازنة المنظمة للعامين (2017 - 2018) لتتواءم مع المتغيرات الراهنة وتلبي احتياجات أطراف الإنتاج الثلاثة ، كما ناقش تقرير عن نتائج أعمال لجنة الحريات النقابية وسبل تعزيزها في الوطن العربي وتقريراً حول التحضيرات الخاصة بمشاركة المجموعة العربية في أعمال الدورة القادمة لمؤتمر العمل الدولي ، وأقر اختيار عدداً من رواد العمل العرب الذين أسهموا بدور بارز في إثراء العمل المشترك

لتكريمهم خلال الدورة القادمة لمؤتمر العمل العربي. كما ناقش المجلس تقرير لجنة تطوير آليات العمل ونظم العمل بالمنظمة، والذي ركز على أهمية تفعيل التمويل الذاتي لأنشطة المنظمة وكيفية الاستفادة من الفرص الاستثمارية الواعدة في البلدان العربية لزيادة الاستثمارات العربية البينية، وقد أشاد المجلس بمقترح المدير العام حول سبل استثمار مبنى المنظمة (مبنى هارون) من خلال مركز عربي متخصص للتدريب

كما أصدر المجلس قرارات تتعلق بدعم صندوق فلسطين للتشغيل والحماية الاجتماعية وتعزيز دوره لتحقيق الأهداف النبيلة التي أنشئ بموجبها. وأكد المجلس في ختام أعماله دعمه ومساندته الكاملة للشعب الفلسطيني في مواجهة الممارسات اللاإنسانية للعدوان الصهيوني من أجل استرداد حريته وحقه في تقرير المصير، وإقامة دولته الفلسطينية على كامل أراضيه وعاصمتها القدس الشريف .

العمل العربي

## جبالى المراغى ىترأس الءورة 35 للءنة الءرىاء النقاءىة



عءءء منظمء العربىة اءءماع الءورة (35) للءنة الءرىاء النقاءىة يوم 8 مارس/ آذار 2016 بمءىنة شرم الشىء، وهى من اللءان الءسءورىة بمنظمء العمل العربىة المعنىة بءنمىة وصىانة الءقوق والءرىاء النقاءىة على صعىء الوطن العربى .

وقء تم انءءاب السىء / **جبالى المراغى** - رىئس الاءءاء العام لنقاءاء عمال مصر رىئساً **والسىء زىاء الءمصى** أصءاب أعمال المملكة الأردنىة الهاشمىة نائباً للرىئس **والسىءة فاطمة ءامع الءبال العءبى**

ءكومة ءمهورىة السوءان مقررأ للءنة .

وفى بءاءة أعمال اللءنة رءب **سعاءة السىء / فاىز على المءطبرى** المءىر العام لمنظمء العمل العربىة بالساءة رىئس وأعضاء اللءنة، معربأ عن ءمنىاءة للءنة بالءوفىق والنءاء من آءل ءنمىة وصىانة الءقوق والءرىاء النقاءىة وءعزىز الءوار الاءءامعى ومسىرة الءىمءراقطىة والنهوض بعلاقاء ءءعاون بىن أطراف الإناء ءمواءة أءطار المءغىراء الاقاءىة والاءءماعىة وءءءاء المرحلة القاءمة، وأكء المءىر

العام على أهمىة ءنمىة وءعزىز الءرىاء النقاءىة، وضرورة مناقشة الموضوءاء المءعلقة بالءقوق والءرىاء النقاءىة بقءر كبرى من ءعمق والموضوءىة وبالشكل الذى ىءقق المصالح العمالىة وىءافء على مكءسبائها وىءعم ركائز الاسءقرار وءنمىة، وءمنى للءنة ءوفىق فى أعمالها .

وفى ضوء المناقشات والءوار والمءاولاء الءى ساءء عمل اللءنة ءلال ءورة انعقائها الخامسة وءلءالءىن ءوصلء إلى:

الإشاءة بءوء منظمء العمل



أجل التصديق على الاتفاقيات وخاصة المعنية بالحريات والحقوق الأساسية في العمل، تكثيف المؤتمرات والندوات والدورات التدريبية والحلقات النقاشية حول موضوع الحوار الاجتماعي والحقوق والحريات النقابية وفقاً لمعايير العمل العربية والدولية في هذا الشأن، العمل على تعزيز دور الإعلام النقابي وتطوير وسائله في التثقيف العمالي لمواكبة التطورات والمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية وتفعيل دور الحوار الاجتماعي على المستوى الوطني والإقليمي وتكريس سبل التعاون والتقارب لتحقيق الصالح العام للطبقة العمالية.

العمل العربي

باعتبارها ممثلاً لأطراف الإنتاج الثلاثة في الوطن العربي للعمل على تعزيز الحقوق والحريات النقابية والنهوض بها وتمييزها لتواكب التطورات والمتغيرات على الساحة العربية والدولية، دعوة طرفي الإنتاج في كل دولة عربية لتعزيز لغة الحوار والتشاور واحترام حرية الرأي، والسعي للتفاهم المشترك في مختلف القضايا والمصالح المشتركة.

دعوة تنظيمات العمال وأصحاب الأعمال في الدول العربية لتعزيز الحوار مع الجهات المختصة بالتصديق على اتفاقيات العمل العربية والدولية في بلدانهم من

العربية في ظل ولاية المدير العام الجديدة في دعم وتعزيز الحقوق والحريات النقابية في الوطن العربي والحفاظ على مكتسبات الطبقة العمالية في ظل الظروف التي تمر بها المنطقة العربية، تقديم كل أوجه الدعم للعمال العربية المهاجرة نتيجة النزاعات والصراعات المسلحة والعمل على تأهيلها للاندماج مجدداً في مجتمعاتها الإشادة بجهود وتوجهات المنظمة لإنشاء صندوق لدعم المشاريع الصغرى في الدول العربية بهدف خلق فرص عمل جديدة للشباب والعمل على مكافحة البطالة وتوفير الحياة الكريمة للمواطن العربي، دعوة منظمة العمل العربية



## مدينة الغردقة تحتضن ورشة العمل الثالثة للشبكة العربية لمعلومات أسواق العمل



للشبكة العربية لمعلومات أسواق العمل والتدريب على طرق وآليات تزويد الشبكة بالبيانات والمعلومات والتدريب على إصدار تقارير من واقع البيانات المدرجة بالشبكة .

واستكمالاً للورشتين السابقتين عقدت منظمة العمل العربية الورشة الثالثة حول الشبكة العربية لمعلومات أسواق العمل بمدينة الغردقة بجمهورية مصر العربية في الفترة من 22 - 24 ديسمبر 2015 للتعرف على المنظومة المعلوماتية للشبكة والتدريب على طرق وأساليب تزويد الشبكة بالبيانات والمعلومات

العربية وفقاً لاحتياجات سوق العمل.

وبناءً عليه رأت المنظمة عقد دورات تدريبية متتالية لأطراف الإنتاج الثلاثة للتعرف على المنظومة المعلوماتية للشبكة والتدريب على طرق وأساليب تزويد الشبكة بالبيانات والمعلومات، واستخراج التقارير الصادرة عنها، وذلك من خلال التعاون مع مستخدمين البيانات الإحصائية لدى أطراف الإنتاج والأجهزة الإحصائية المركزية، فعقدت ورشتي عمل للتعرف على البوابة الإلكترونية

في إطار مساعي منظمة العمل العربية لمواجهة مشكلة تقشي البطالة في الدول العربية وجهودها في النهوض بالتشغيل جاء مشروع الشبكة العربية لمعلومات أسواق العمل كأحد المشروعات الجادة لتنظيم وتوفير البيانات والمعلومات اللازمة لدعم المؤسسات المسؤولة عن أسواق العمل من خلال إنشاء شبكة معلوماتية متكاملة تهدف إلى الإسهام في حل مشكلة البطالة والعمل وتطوير سياسات التشغيل والاستخدام في الوطن العربي بغية الوصول للتشغيل الأمثل لليد العاملة

العمل العربي



منظمة العمل العربية للتنسيق مع المركز الإحصائي لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في ضوء ما يقوم به المركز الإحصائي من تجميع بيانات أسواق العمل في الدول الخليجية الست وإمكانية قيامه بدور نقاط الارتكاز المحورية في الدوس سواء بالكامل أو جزئياً وعقد دورات تدريبية أو ورش عمل لتعزيز القدرات الإحصائية للدول العربية بهدف توحيد المفاهيم والتعارف والمعايير والتصانيف والبحوث الإحصائية كما ثمنت الورشة على جهود منظمة العمل العربية في تصميم وتنفيذ الشبكة العربية لمعلومات أسواق العمل والتأكيد على استمرارية التطوير لتلبية احتياجات الدول العربية وتوفير البيانات والمعلومات الملائمة للتصدي لمشكلة البطالة وثمرت أيضاً على الجهود المبذولة في إعداد التقرير العربي الثاني لمعلومات أسواق العمل وإعداد الكتاب الإحصائي الدوري لإحصاءات العمل .

نقاط ارتكاز وطنية بالدول العربية لتتولى القيام بعملية إعداد وتوفير البيانات الوطنية بما يحقق تغذية الشبكة بالمعلومات والاستفادة بما تتيحه الشبكة من موارد معرفية، تم في الدورة التعرف بمشروع الشبكة، بالإضافة إلى التعريف بخدمات القيمة المضافة والتعرف على البوابة الإلكترونية والتدريب على طرق وآليات تزويد الشبكة بالبيانات والمعلومات وعلى إصدار تقارير من واقع البيانات المدرجة بالشبكة.

وبعد أربعة جلسات عمل تفاعل فيها المشاركون لتحقيق الورشة الهدف منها والاستفادة من التدريب على الشبكة وبعد المناقشات والمداولات تم التوصل للتوصيات التي جاءت في مقدمتها دعوة منظمة العمل العربية لمخاطبة الدول العربية لتحديد وتسمية النقاط البؤرية في كل دولة مع توضيح المعايير المطلوبة لهذه النقاط، ضرورة وجود آليات لتسويق خدمات القيمة المضافة للشبكة ودراسة إمكانية تسويق البيانات والإصدارات الخاصة بها، دعوة

واستخراج التقارير الصادرة من واقع البيانات المدرجة، وأهم ما يميز الشبكة أنها تعتمد على التفاعل بين المنظمة وأطراف الإنتاج في وفد الشبكة بالبيانات الإحصائية لكل دولة وتعد هذه الورشة استكمالاً لتفعيل استخدامها بعد التعديلات والتطورات الناتجة عن الملاحظات الصادرة من الورشتين السابقتين، حيث عقدت الأولى لصالح دول المشرق والمغرب العربي في مدينة الغردقة في نوفمبر عام 2014 وورشة العمل الثانية لصالح دول الخليج العربي في سلطنة عمان في مارس من عام 2015.

هدفت الدورة إلى بناء نظام عربي موحد لمعلومات أسواق العمل يكون قادراً على مواجهة التحديات التي تعصف بأوضاع العمل والعمال وسد الثغرات في المعلومات من خلال دعم استكمال إنشاء الشبكة العربية لمعلومات أسواق العمل العربية والاهتمام بتبادل المعلومات للاستناد إليها في اتخاذ القرارات المناسبة كما تهدف أيضاً تحديد



# المرأة العربية العاملة والهجرة



وأَسباب ظاهرة هجرة المرأة العربية داخل وخارج المنطقة العربية ووضع المرأة العربية المهاجرة في أسواق العمل لدول الاستقبال والتعرف على الإطار القانوني المنظم لهجرة العمالة العربية وخاصة النسائية وكيفية تطويره وفقاً للظروف والمستجدات، كما تناقش كيفية تحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للاجئات ضحايا الحروب والنزاعات المسلحة في المنطقة العربية ودراسة آليات الإدماج القانوني والاجتماعي والاقتصادي للمرأة العربية في بلدان المهجر ومناقشة كيفية خلق شبكة تعاون إقليمية بين الدول المرسل والمرسلة والمستقبل للعمال النسائية بشكل خاص لتنظيم وحماية المرأة العاملة خلال عملية الهجرة.

وبعد مناقشات مستفيضة على مدى يومين خلال «8» جلسات عمل قدم خلالها السادة الخبراء أوراق عمل وتجارب الدول التي تم عرضها من قبل السيدات المشاركات توصل المشاركون إلى عدد من التوصيات تشمل

تحت رعاية معالي الأستاذ / **سجعان القزوي** وزير العمل اللبناني وبالتعاون مع وزارة العمل بالجمهورية اللبنانية عقدت منظمة العمل العربية « إدارة الحماية الاجتماعية» الندوة القومية حول المرأة العربية العاملة والهجرة وتأتي هذه الندوة في إطار الظروف السياسية والصراعات التي تشهدها بعض الدول العربية مما أدى للشعور بعدم الأمان إلى لجوء العديد من الأسر العربية إلى الهجرة والتي تكون في معظمها هجرة غير شرعية مما يجعل المهاجرين هدفاً للاستغلال ويجبرون على قبول أي نوع من العمل وتحت أي أوضاع معيشية ، وإن كانت هذه الهجرة في بعض الأحيان تتم تحت غطاء حماية قانونية منظمة خاصة فيما يتعلق بالحصول على فرص عمل والإقامة والضمان الاجتماعي ، ومن هنا ارتأت منظمة العمل العربية عقد هذه الندوة بحضور 45 مشاركاً يمثلون أطراف الإنتاج الثلاث في الدول العربية خلال الفترة 10 - 12 فبراير 2016 لمناقشة الوقوف على حجم





المعلومات والبيانات اللازمة لوضع وتنفيذ السياسات الوطنية للهجرة في الدول العربية وتبني استراتيجية إعلامية في مجال الهجرة تهدف إلى تعريف العمال العرب المهاجرين عموماً والمرأة العربية المهاجرة بشكل خاص وإبراز الكفاءات العربية المهاجرة، وأكدت التوصيات على دعوة الدول العربية للتصديق على اتفاقيات العمل العربية الخاصة بالهجرة لتحقيق التماثل بين التشريعات العمل العربية مما يمكن من الحفاظ على حقوق العمالة العربية عند انتقالها بين الدول العربية.

كما عقدت لجنة شؤون عمل المرأة في منظمة العمل العربية اجتماعها الرابع عشر يومى 6-7 فبراير 2016 لمناقشة المرأة العربية وإدارة الاستثمار الخاص، دعم مشاركة المرأة العربية العاملة في التنظيمات النقابية من خلال رفع الوعي القانوني بالحقوق الأساسية للمرأة العربية، دراسات جدوى المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر، المشروع الإعلامي: شبكة نجاح «الشبكة العربية للنساء العاملات».

دعوة الدول العربية لتيسير تنقل الأيدي العاملة بين دول الوطن العربي وإعطاء الأولوية في التوظيف للكفاءات العربية رجالاً ونساءً وإحداث وحدات إدارية خاصة بشؤون المرأة العربية العاملة المهاجرة صلب الإدارات والمؤسسات المكلفة بالهجرة، إبرام المزيد من الاتفاقيات الثنائية ما بين الدول العربية ومع الدول الأجنبية المستضيفة للعمالة العربية في مجال تنظيم تنقل الأيدي العاملة والضمان الاجتماعي ومراجعة الاتفاقيات القديمة لملاءمتها مع الظروف الحالية وتحسين المنافع الواردة لصالح المهاجرين وأسرهم، كما دعت الندوة إلى تطوير البرامج والأنشطة الهادفة لتوثيق صلة العمال المهاجرين وأسرهم بالوطن الأم ورفع مساهمتهم في التنمية والاستفادة من كفاءاتهم وخبراتهم وترسيخ الهوية العربية والإسلامية لدى أبنائهم مع إيلاء اهتمام خاص لدور المرأة العربية المهاجرة في هذا المجال كما دعت الندوة الدول العربية إلى إيلاء المزيد من الاهتمام بالدراسات والبحوث حول هجرة العمالة العربية عموماً والمرأة العربية بشكل خاص وإنشاء مرصد وطنية لتوفير

## دولة قطر: تستضيف أربع دورات تدريبية بعنوان «تفتيش مواقع العمل»



استجابةً لطلب وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بدولة قطر، وتلبية من منظمة العمل العربية للاحتياجات التدريبية الفعلية لأطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية، وبهدف تطوير أجهزة تفتيش العمل في دولة قطر، وتفعيل دورها والارتقاء بأدائها من خلال تدريب الكوادر الوطنية المتخصصة في مجال تفتيش العمل وتفتيش الصحة والسلامة المهنية، عقدت المنظمة أربع دورات تدريبية بعنوان (تفتيش مواقع العمل) وذلك في مدينة الدوحة عاصمة دولة قطر خلال الفترة (10 - 21 / 1 / 2016).

شارك في أعمال هذه الدورات التدريبية مائة وأحد عشر متدرباً ومتدربة، من الكوادر الوطنية المتخصصة في مجال تفتيش العمل وتفتيش الصحة والسلامة المهنية.

افتتح أعمال الدورات التدريبية معالي الدكتور / عبدالله بن صالح الخليفي وزير العمل والشؤون الاجتماعية في دولة قطر، ومعالي الأستاذ / فايز علي المطيري المدير العام لمنظمة العمل العربية، استهلّت الجلسة الافتتاحية بكلمة للمدير العام لمنظمة العمل العربية أكد فيها على أن مفتشي العمل هم صمام الأمن الاقتصادي

تعزيز الكوادر التفتيشية ليصل عددهم إلى 350 مفتشاً ومفتشة. ومن ثمّ تم تقديم عرض بعنوان إضاءة على منظمة العمل العربية، بدأت بعدها الدورات التدريبية أعمالها بإجراء تقييم أولي للسادة المتدربين؛ لسبر معلوماتهم السابقة في مجال تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية،

والاجتماعي من خلال حسن تطبيق تشريعات العمل وأشاد بجهود دولة قطر في تعزيز جهاز تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية، من جانبه أشار معالي الدكتور عبدالله بن صالح الخليفي إلى سعي دولة قطر إلى التطبيق الصارم لقانون العمل ورفع مستوى معايير العمل مؤكداً على



التعليمية والتدريبية المرجوة من هذه الدورات، واستفادة المتدربين من المعلومات العلمية المطروحة وساعات التدريب العملي والميداني خلال أيام العمل.

وأثناء الجلسة الختامية لكل دورة على حدة، وبعد إجراء التقييم النهائي للسادة المتدربين، قُيِّمت أعمال الدورات التدريبية، وأداء السادة الخبراء المحاضرين من خلال استمارات وزعت على السادة المتدربين.

وفي نهاية أعمال الجلسة الختامية، سلّم السيد مدير إدارة الموارد البشرية في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية دروعاً تقديرية للسادة الخبراء، كما وزع شهادات تدريب معتمدة من منظمة العمل العربية على السادة المتدربين، بحضور القائم بأعمال مدير المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية التابع لمنظمة العمل العربية.

والمداخلات العلمية من قبل كل من السادة الخبراء والمتدربين والتي أسهمت في إثراء الدورات التدريبية، وتم تدريبهم من خلال الزيارة الميدانية، إلى عدة مواقع عمل، على تقنيات الرصد والقياس والتقصي والمتابعة ومراجعة السجلات وإعداد التقارير، كما وزعت حقيبة المتدرب التي تتضمن وثائق الدورة والمادة التدريبية وبعض التمارين التطبيقية، ونسخ من اتفاقيات العمل العربية ذات الصلة.

وفي ختام أعمال الدورات التدريبية، أجري تقييم نهائي للسادة المتدربين في كافة المواضيع المطروحة خلال الدورات التدريبية؛ للوقوف على مدى الاستفادة من المادة العلمية والتدريب العملي المقدم لهم، وبينت نتائج الاختبارات ارتفاع مقبول في نسبة المعرفة والقدرات الفنية لدى السادة المتدربين؛ مما يؤكد تحقيق الأهداف

تمهيداً للبدء بالمحاضرات العلمية المتخصصة.

نوقشت خلال خمسة أيام عمل (30 ساعة تدريب) لكل دورة تدريبية، على مدى أسبوعين مواضيع مختلفة من خلال جلسات علمية متخصصة ومجموعات عمل وعروض تقديمية ونخبة من السادة المحاضرين المتخصصين على المستويين العربي والدولي؛ تناولت المحاور، معايير العمل العربية والدولية في مجال تفتيش العمل - معايير السلامة والصحة المهنية الدولية والعربية والوطنية - مخاطر بيئة العمل وسبل التحكم والسيطرة - تفتيش العمل في الدول العربية ودولة قطر: بين التشريع والواقع - دور تفتيش العمل في تكريس المبادئ والحقوق الأساسية في العمل التقصي والتسجيل والإبلاغ عن حوادث العمل والأمراض المهنية عروض لتجارب ناجحة في مجال تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية.

كما ناقشت أيضاً معوقات وتحديات عمليات التفتيش دور تفتيش العمل في حماية الأجور.

أجهزة قياس مخاطر بيئة العمل لمفتشي الصحة والسلامة المهنية.

زيارة ميدانية لإجراء تدريب عملي مناقشة نتائج الزيارة وإعداد التقارير للمجموعات تدابير الرقابة على نتائج التفتيش المراجعة والتدقيق.

تخلل أعمال الدورات التدريبية العديد من المناقشات



## واقع المرأة العربية في التعليم والتدريب التقني والمهني هو عنوان الندوة القومية لإدارة التنمية البشرية



المرأة في منظومة التعليم والتدريب التقني والمهني في الوطن العربي الذي يسهم بشكل فعال في عملية التنمية وتلبية متطلباتها.

تهدف الندوة التعرف على المشاكل والمعوقات التي تواجه تطوير منظومة التعليم والتدريب التقني والمهني وإيجاد الحلول التي تساعد صانعي السياسات لتطوير هذه المنظومة وتنمية وتعزيز قدرات المرأة وتعزيز ثقافة العمل الحر وتنمية روح المبادرة لدى المرأة العربية.

شارك في أعمال هذه الندوة

وإعداد المرأة لتسهيل إدماجها في النشاط الاقتصادي والاجتماعي لا يمكن أن يتحقق دون الحديث عن التدريب والتأهيل الذي يمثل محوراً استراتيجياً كبيراً في الدول المتقدمة لأنه يعتبر الجسر والبوابة الرئيسية للدخول إلى سوق العمل وتحسين إنتاجية وزيادة القدرة التنافسية ،

على ضوء هذا ارتأت منظمة العمل العربية عقد هذه الندوة ضمن خطتها لعام 2015 لمناقشة قضيتين أساسيتين هما إدماج نصف المجتمع في سوق العمل والتعرف على وضع

واقع المرأة العربية في التعليم والتدريب التقني والمهني ودعم مشاركتها في النشاط الاقتصادي هو عنوان الندوة القومية التي عقدتها إدارة التنمية البشرية بمنظمة العمل العربية في العاصمة الأردنية المملكة الأردنية الهاشمية خلال الفترة من 20-22 ديسمبر كانون الأول 2015.

إن درجة مشاركة المرأة في سوق العمل تعتبر من أهم المؤشرات والمعايير المستخدمة لقياس مدى تقدم المجتمعات وحيث إن تأهيل

البحر العربي

نسبته عن الرجال، كما أوضح أهمية الارتقاء بثقافة وقيمة العمل وترسيخ روح المبادرة والإبداع لدى المرأة مع تقديم الحوافز والتشجيعات المناسبة لزيادة نسبة التحاقها بمنظومة التعليم والتدريب التقني والمهني من أجل تزويدها بالمهارات التي تساعد على التمكين الاقتصادي وفقاً للاحتياجات الفعلية لسوق العمل وفي ختام كلمته تمنى سيادته تضافر الجهود لوضع السياسات ونماذج التنمية وفقاً لأوضاع وخصوصيات المنطقة العربية والخروج بتوصيات قابلة للتنفيذ .

كما ألقى عطفة السيد / حمادة أبونجمة - الأمين العام لوزارة

العمل، حيث رحب بالمشاركين ونقل لهم تحيات سعادته وتقديم الشكر إلى وزارة العمل بالمملكة الأردنية الهاشمية على ما قدمته من تسهيلات لإنجاح أعمال هذا النشاط كما تناول اهتمامات وجهود منظمة العمل العربية والأنشطة النوعية والمتميزة في مواجهة التحديات التنموية التي تعيشها المنطقة العربية وفي مقدمتها تفشي الفقر وتفاقم معدلات البطالة وبوجه خاص لدى المرأة العربية مع التأكيد على أهمية صياغة سياسات وتوفير منظومة تدريب كفؤه تراعى ظروف المرأة وتساعد على إدماجها في سوق العمل خاصة وأن نسبة معدل تعليم المرأة العربية فاق

(60) مشاركاً يمثلون أطراف الإنتاج الثلاثة في البلدان العربية (الأردن- البحرين- تونس- الجزائر- جيبوتي- السعودية - العراق- سلطنة عمان - فلسطين- لبنان - مصر) فضلاً عن عدد من المنظمات الإقليمية والدولية مثل منظمة العمل الدولية ومنظمة المرأة العربية وعدد من الخبراء العرب المتخصصين في مجالات عمل الندوة وكذلك ممثلي منظمة العمل العربية.

#### ألقى السيد / رضا قيسومة

مدير إدارة التنمية البشرية والتشغيل بمنظمة العمل العربية كلمة الافتتاح نيابة عن سعادة السيد / فايز على المطيري - المدير العام لمنظمة



العمل العربي



العمل بالمملكة الأردنية الهاشمية  
نيابة عن معالي **الدكتور / نضال**

**مرضى القطامين** وزير العمل

كلمة ترحيب أكد فيها على أن قضية التشغيل باتت تشغل بال المجتمعات العربية، كما ركز على أهمية بحث أفضل، السبل والمنهجيات الكفيلة بزيادة فرص وآفاق التعليم والتدريب المهني للمرأة على النحو النموذجي والذي يرفع من حجم مشاركتها في النشاط الاقتصادي، كما تقدم بالشكر لمنظمة العمل العربية على دعمها المتواصل للمرأة العربية عمومًا والأردنية على وجه الخصوص من واقع التزامها بتنفيذ متطلبات العقد العربي للتشغيل وتنفيذ البرنامج المتكامل لدعم التشغيل والحد من البطالة والستة مشاريع المنبثقة عنه وأوضح عطوفته أننا اليوم وفي ظل التحديات الراهنة لا بد من تكاتف الجهود واستثمار كافة الطاقات والموارد البشرية للوصول للتنمية الشاملة. وفي نهاية كلمته أكد على أهمية تبادل الخبرات والتعرف على التجارب الرائدة في هذا المجال من خلال عرض ومناقشة أوراق عمل قطرية ضمن جدول أعمال الندوة وتمنى للمشاركين إقامة طيبة وعودة سالمة إلى بلدانهم الشقيقة.

تضمنت الندوة على مدى ثلاثة أيام عمل تم خلالها عرض عدد

**العمل العربي**

من المحاور وأوراق العمل التي قام بإعدادها مجموعة من الخبراء العرب المتخصصين في مجال عمل الندوة، بالإضافة إلى عرض بعض التجارب القطرية لتعميم الاستفادة بين السادة المشاركين، حيث خلصت المناقشات المستفيضة إلى اعتماد توصيات هامة تتضمن التأكيد على ضرورة الربط بين جهات التعليم والتدريب التقني والمهني في منظومة متكاملة لأطراف الإنتاج الثلاثة من أجل تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية وفقًا للاحتياجات الفعلية لمختلف القطاعات الإنتاجية مع مراعاة توفير برامج تدريب تستهدف المرأة بغية إدماجها بسرعة في سوق العمل وحث الحكومات العربية على ضرورة تطوير خدمات التوجيه والإرشاد التربوي والمهني، في المؤسسات التعليمية والإعلامية، لتشجيع الفتيات على اختيار المسارات التعليمية الأكاديمية والمهنية التي تتوافق مع قدراتها من ناحية ومتطلبات مجالات العمل من ناحية أخرى ودعوة الدول العربية للاسترشاد بالاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل الصادرة عن منظمة العمل العربية 2003 خاصة الهدف الثامن منها بشأن العناية بفرص تشغيل المرأة. طالب المشاركون: حث كافة

الأطراف المعنية بالعملية الإنتاجية على دعم الاستثمارات التي تخدم المرأة في كافة القطاعات الإنتاجية وتطوير وتعديل القوانين والتشريعات المتعلقة بمصالح المرأة وحقوقها، لإزالة مظاهر التمييز ضدها، وتعزيز دورها في المجتمع، وتحسين مكانتها فيه، بالاسترشاد لمعايير العمل العربية والدولية ذات العلاقة.

دعوا الدول العربية التي لم تعتمد الاستراتيجية العربية للتدريب التقني والمهني الصادرة عن منظمة العمل العربية 2010 إلى سرعة اعتمادها لضمان موائمة مخرجات نظم الموارد البشرية مع المتطلبات التنموية والاحتياجات الفعلية لأسواق العمل من النواحي الكمية والنوعية باعتبارها خطة عمل عربية تهدف إلى ربط التعليم بالتدريب والتشغيل، مع رفع الأداء والكفاءة والجودة، وتضمينها ببرامج لرفع القدرات المؤسسية من خلال الدعم الفني والتقني لضمان استمرارية عمل المشاريع الخاصة .

دعم جهود منظمات المجتمع المدني، في تنفيذ برامج التدريب والتعليم المهني والتقني غير النظامي، وبخاصة البرامج الموجهة للمرأة ولفئات ذوي الاحتياجات الخاصة ودعم جهود منظمة العمل





تكليف منظمة العمل العربية عند وضع خططها القادمة بتكثيف الدورات التدريبية الخاصة بدعم القدرات في مجال إنشاء وتطوير المنشآت الصغيرة والمتوسطة (الريادة) والمقر من القمم الاقتصادية والتنمية والاجتماعية والأجهزة الدستورية لمنظمة العمل العربية حيث منظمة العمل العربية التعاون مع منظمة المرأة العربية على تنظيم ورشة عمل عاجلة لمناقشة واقع المرأة في بعض الدول العربية .

وفى تشغيل القطاع الواسع الذى تمثله المرأة الريفية ودعمهم لتنفيذ القرارات الصادرة عن القمم العربية الاقتصادية والتنمية والاجتماعية خاصة فيما يتعلق بالبرنامج المتكامل لدعم التشغيل والحد من البطالة في الدول العربية والمشاريع المنبثقة عنه والذي تم اعتماده من القمة الاقتصادية والتنمية والاجتماعية الأولى (الكويت 2009) ودعم المشروعات الإنتاجية للمرأة وإنشاء مراكز تسويقية في جميع البلدان العربية مع تخصيص جزء من المشتريات الحكومية من منتجات هذه المشروعات.

العربية في إطلاق الشبكة العربية لمعلومات سوق العمل باعتبارها أول نظام إلكتروني عربي للتشغيل يعمل على ربط جميع مديريات التشغيل في الدول العربية وإتاحة قاعدة بيانات ضخمة للمواءمة بين الباحثين عن عمل وفرص العمل المتاحة. لتكون المعلومات المتوفرة به متاحة للمساعدة في الحد من مشكلة البطالة في الدول العربية وحث الحكومات العربية على إقرار صندوق تشغيل المرأة الريفية المقدم من منظمة العمل العربية ومنظمة المرأة العربية، لدوره في المساهمة في التنمية ، في الريف،

## برعاية معالي السيد نضال القضاين

### إدارة الحماية الاجتماعية تعقد الحلقة النقاشية

### حول معايير العمل العربية: الواقع والطموح



في التشريعات العمالية والتأمينات الاجتماعية والحقوق الأساسية في مجال العمل وتستمد هذه المعايير أهميتها من مخاطبتها للدول لتعديل تشريعاتها أو الاسترشاد بها، ومن ثم إحداث تغيير في مجمل ظروف العمل وشروطه وعلاقاته وفي ظل هذه المتغيرات والمستجدات الإقليمية والدولية التي تؤثر بشكل مباشر في عالم العمل، كان من الضروري الاستجابة وتبادل وجهات النظر حول مستقبل معايير العمل العربية وإمكانيات تطويرها في ظل المتغيرات والمستجدات التي تشهدها المنطقة العربية.

تهدف الندوة إلى التعريف بمعايير العمل العربية وبالأخص أهدافها وخصائصها والتطورات التي شهدتها

عقدت منظمة العمل العربية بالتعاون مع وزارة العمل الأردنية في إطار تنفيذ خطتها لعام 2015 في العاصمة الأردنية الحلقة النقاشية حول «معايير العمل العربية: الواقع والطموح خلال الفترة من 26 - 28/12/2015 برعاية معالي السيد / نضال مرضي القضاين- وزير العمل في المملكة الأردنية الهاشمية، إيماناً من منظمة العمل العربية بأن معايير العمل العربية تمثل العمود الفقري لأنشطة منظمة العمل العربية، ويعتبر النشاط المعيارى أحد أهم آليات منظمة العمل العربية لتحقيق أهدافها الواردة في الميثاق العربي للعمل ودستور المنظمة بشأن الوصول إلى مستويات متماثلة

العمل العربي



للاتحاد التونسي للشغل، وقدمت الدكتورة/ سوزان القلينى ورقة عمل بعنوان «دور الإعلام فى نشر الوعي بمعايير العمل العربية وتعزيز التصديق عليها» وقد ترأس الجلسة الدكتور/ على فيصل الصديقي - ممثل المكتب التنفيذي لمجلس وزراء الشؤون الاجتماعية والعمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.

وجاءت جلستى العمل الخامسة والسادسة ليتم خلالهما مناقشة ورقتى عمل لكل من الدكتور/ أحمد الشوابكة والدكتور/ محمد عثمان خلف الله - عضو لجنة الخبراء القانونيين لمنظمة العمل العربية؛ حيث قدم الدكتور الشوابكة ورقة عمل بعنوان «دور الشركاء الاجتماعيين فى اعتماد معايير العمل العربية وتنفيذها والارتقاء بها» وترأس الجلسة السيد/ كريم لفته سندال - ممثل الاتحاد الدولي لنقابات العرب وقدم الدكتور/ خلف الله ورقة عمل حول «دور معايير العمل العربية فى حماية الفئات الخاصة من العاملين» وترأس الجلسة السيدة/ أميرة كاظم عطوان معاون مدير الدائرة القانونية بوزارة العمل فى العراق.

تضمن اليوم الثالث والأخير للندوة ورقتى عمل للسيد حمادة أبونجمة بعنوان «تحديث وتطوير معايير العمل العربية فى ظل المتغيرات والمستجدات: الإمكانيات والحدود» وللسيد/ فايز الجبور بعنوان «تأثير معايير العمل العربية على تشريعات العمل فى الدول العربية» وترأس هذه الجلسات السيد/ إبراهيم الأنصارى - نائب رئيس الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين للتشريع والدراسات والسيد/ بلال ذوابة - مدير عام علاقات العمل بوزارة العمل فى فلسطين، وتضمنت - أيضاً - عروضاً قطرية لكل من الجمهورية العراقية، دولة فلسطين، جمهورية مصر العربية والمملكة المغربية.

وفى ختام أعمال الحلقة توصل المشاركون لتكثيف جهود منظمة العمل العربية والدول الأعضاء فى التعريف بمعايير العمل العربية والترويج لها على أوسع نطاق وباستخدام مختلف الوسائل وبالأخص الإعلام والندوات والحلقات الدراسية لدى أطراف الإنتاج الثلاثة والجهات

والوقوف على مدى انخراط الدول العربية فى معايير العمل العربية ومدى تأثير هذه المعايير على تشريعات العمل العربية، وبحث الصعوبات التى تعترض الدول العربية فى الإيفاء بالالتزامات المترتبة عليها فيما يتعلق بمعايير العمل العربية والسبل الكفيلة بتجاوز هذه الصعوبات وإبراز وتعزيز دور الشركاء الاجتماعيين فى اعتماد وتنفيذ وتطوير معايير العمل العربية وأخيراً تبادل وجهات النظر حول مستقبل معايير العمل العربية وإمكانيات تطويرها فى ظل المتغيرات والمستجدات سواء بمراجعة وتحديث الأدوات الحالية أو باعتماد أدوات جديدة.

افتتحت الندوة بكلمة لسعادة **السيد / فايز على المطيري** المدير العام لمنظمة العمل العربية ألقاها نيابة عنه **السيد / حمدي أحمد** الوزير المفوض بمنظمة العمل العربية ومدير إدارة الحماية الاجتماعية.

وكلمة راعى الحلقة معالي **السيد / نضال مرضى القطارمين** وزير العمل فى المملكة الأردنية الهاشمية ألقاها نيابة عنه عطفوفة **الأستاذ / حمادة أبونجمة** أمين عام وزارة العمل.

خلال جلستى العمل الأولى والثانية قدم السيد المستشار/ حمدي أحمد - مدير إدارة الحماية الاجتماعية بمنظمة العمل العربية ورقة عمل بعنوان «معايير العمل العربية: أهدافها - خصائصها - تأثيراتها على تشريعات العمل العربية» و**السيد / محمد كشو** - خبير التشريعات الاجتماعية ورقة عمل بعنوان «الالتزامات المترتبة على الدول الأعضاء بشأن معايير العمل العربية والصعوبات التى تواجهها» وترأس هذه الجلسات كل من السيد/ راجح مقديش - مدير المركز العربى لإدارة العمل والتشغيل، والدكتورة/ فوزية الناشر - رئيس مجلس سيدات الأعمال اليمنيات، أما جلستا العمل الثالثة والرابعة قدم الدكتور عبد الغنى الرويمض - عضو لجنة الخبراء القانونيين ورقة عمل بعنوان «دور معايير العمل العربية فى حماية الحقوق الأساسية فى العمل بالدول العربية» وترأس أعمال الجلسة السيد/ المولدى الجندوبى - الأمين المساعد



الدول العربية لإيلاء موضوع التصديق على اتفاقيات العمل العربية المزيد من الاهتمام ، وذلك لتحقيق أحد أهم أهداف منظمة العمل العربية الواردة بدستورها والمتمثل في « توحيد التشريعات العمالية وظروف وشروط العمل في الدول العربية كلما أمكن ذلك » ( المادة 3 فقرة 3 من الدستور ).

إعادة إحياء النشاط المعياري العربي وإصدار اتفاقيات أو توصيات عمل جديدة في مواضيع ذات أهمية لأطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية ( مثل الحوكمة والتعاونيات والأنماط الجديدة للعمل ) وتكليف لجنة الخبراء القانونيين بمنظمة العمل العربية بإعداد دراسة حول مراجعة بعض اتفاقيات العمل العربية التي تحتاج إلى ذلك ، وتشمل الدراسة بالخصوص إمكانات وإجراءات المراجعة والمرتكزات التي ينبغي أن تقوم عليها ، وتحال نتائج هذه الدراسة إلى مجلس الإدارة والمؤتمر العام ، لاتخاذ ما يرونه مناسباً بشأنها .

إعادة النظر في دورية التقارير المطلوبة حول الاتفاقيات المصدق عليها وغير المصدق عليها لتخفيف العبء الذي تتحمله الدول الأعضاء في إعداد هذه التقارير ووضع برنامج لإرسال التقارير يمتد على ثلاث سنوات بالنسبة لكل دولة حتى تنهياً بصفة مبكرة وترسل التقارير المطلوبة منها في مواعيدها وعلى النحو المطلوب وبحيث إمكانية تعديل نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية بهدف مزيد توضيح المقصود ببعض الالتزامات المترتبة على الدول الأعضاء ( مثل العرض على السلطات المختصة بالتصديق والمشاورات الثلاثية في مجال معايير العمل ) وإدراج بعض المقترحات غير الواردة في النظام ( مثل إجراءات تعديل أو سحب الاتفاقيات والتوصيات القائمة ) .

الأخرى المعنية مثل الصحافة ، القضاء ، المحاماة ، الجامعة ، منظمات المجتمع المدني وزيادة الدعم الفني والأنشطة التدريبية المقدمة من منظمة العمل العربية لفائدة وزارات العمل ومنظمات أصحاب الأعمال والعمال بالدول العربية في مجال معايير العمل العربية .

دعوة وزارات العمل ومنظمات أصحاب العمل والعمال إلى تكثيف نشاطاتها التدريبية لفائدة كوادرها المكلفة بمعايير العمل بهدف مزيد تعريفها بمعايير العمل العربية وتعزيز قدراتها في تنفيذ الالتزامات المترتبة على الدول الأعضاء في هذا المجال .

دعوة وزارات العمل في الدول العربية لبذل جهودها نحو الوفاء بكافة الالتزامات المترتبة عليها بشأن معايير العمل العربية والمنصوص عليها بنظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية وبصفة خاصة :

- عرض اتفاقيات العمل العربية على السلطات المختصة بالتصديق .

- إرسال التقارير المطلوبة إلى مكتب العمل العربي في المواعيد المحددة ووفقاً للنماذج المعدة للغرض .

- إعداد الدراسات واتخاذ الإجراءات التي من شأنها تسهيل التصديق على اتفاقيات العمل العربية .

- ملاءمة التشريعات الوطنية مع أحكام اتفاقيات العمل العربية المصدق عليها واتخاذ الإجراءات اللازمة لتأمين التطبيق الفعلي لتلك الأحكام .

ضرورة إحداث وحدة إدارية صلب وزارات العمل في الدول العربية تختص بالمسائل المتعلقة بمعايير العمل ورفعها بالكفاءات القانونية اللازمة وأية تخصصات ضرورية أخرى ، إنشاء آلية ثلاثية للتشاور حول معايير العمل تتولى التنسيق والحوار بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين في كل ما يتعلق بالمعايير وبصفة خاصة المصادقة على اتفاقيات العمل العربية وإعداد التقارير حول الاتفاقيات المصدق عليها وغير المصدق عليها والرد على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين ودعوة

## تطوير مكاتب التشغيل والتوجيه المهني وتعزيز دورها في تشغيل الشباب العربي



تحت رعاية معالي الأستاذ **سجعان القزوي** وزير العمل اللبناني وبالتعاون مع وزارة العمل ( المؤسسة الوطنية للاستخدام ) بالجمهورية اللبنانية عقدت منظمة العمل العربية «إدارة التنمية البشرية» الندوة القومية حول تطوير مكاتب التشغيل والتوجيه المهني وتعزيز دورها في تشغيل الشباب العربي وتأتي هذه الندوة بهدف تنفيذ متطلبات العقد العربي للتشغيل وتنفيذاً للبرنامج العربي المتكامل لدعم التشغيل والحد من البطالة والذي أقرته القمم العربية الاقتصادية فضلاً عن الوقوف على سبل تطوير مكاتب التشغيل وتحديث أساليب عملها والتعرف على عناصر الإخفاق بحيث يتوافق عملها مع نظم وآليات السوق الجديدة وإلقاء الضوء على الدور الذي تلعبه مكاتب التشغيل والتوجيه المهني في تشغيل الشباب والحد من مشكلة البطالة باعتبار أنها من الجهات المنتجة لمعلومات سوق العمل والمستفيدة منها في آن واحد.

افتتح الندوة **السيد حيدر أبشر المدير العام المساعد لمنظمة العمل العربية** والمشرف على إدارة التنمية البشرية والتشغيل **والسيد جان أبي فاضل** - مدير عام المؤسسة الوطنية للاستخدام بحضور

فرص العمل على أن تخضع إلى الرقابة من الوزارات المختصة، وضرورة إيجاد نظام متكامل لسوق العمل مرتبط بالمنظومة التعليمية والتدريبية لتوفير البيانات والمعلومات الدقيقة للتعرف على الاحتياجات الحالية والمستقبلية من الشهادات والمهارات والتخصصات كما دعا المشاركون الدول العربية التي لم تعتمد التصنيف العربي المعياري للمهن والاستراتيجية العربية للتدريب المهني والتقني إلى اعتمادها لضمان مواءمة مخرجات نظم تنمية الموارد البشرية مع المتطلبات التنموية والاحتياجات الفعلية لأسواق العمل من النواحي الكمية والنوعية باعتبارها خطة عمل عربية تهدف إلى ربط التعليم بالتدريب والتشغيل، مع رفع الاداء والكفاءة والجودة وتطوير المناهج

«30» مشاركا يمثلون أطراف الإنتاج الثلاثة في البلدان العربية فضلاً من ممثل الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب وعدد من الخبراء العرب المتخصصين في مجال عمل الندوة .

وبعد جلسات العمل وعرض ومناقشة أوراق العمل المعروضة من السادة الخبراء توصل المشاركون إلى مجموعة من التوصيات التي تتلخص في دعوة الدول العربية إلى تقديم كافة أشكال الدعم لتطوير مكاتب التشغيل العربية من خلال توفير القوى الوظيفية اللازمة لها وتدريبها وتأهيلها وإدخال الآلية في عملها والقضاء على كافة المعوقات التي تحد من فاعلية أدائها وإصدار التشريعات التي من شأنها تيسير إنشاء مكاتب التشغيل الخاصة وتفعيل دورها في توفير





من خلال استخدام وسائل الإعلام المختلفة لتغيير تلك النظرة والتأكيد على مفهوم قيمة العمل ودورها في عملية التنمية ، ودعم جهود منظمة العمل العربية في استكمال بناء الشبكة العربية لمعلومات سوق العمل والتي تم إطلاقها على هامش أعمال الدورة (41) لمؤتمر العمل العربى بهدف إنشاء قاعدة بيانات لتجميع وتحليل البيانات والمعلومات الخاصة بسوق العمل على المستويات المحلية والإقليمية والدولية لتحقيق التشغيل الأمثل لليد العاملة العربية في ضوء احتياجات أسواق العمل العربية ودعم جهود منظمة العمل العربية في إعداد إطار عربى موحد للمعايير المهنية بما ينسجم مع مستويات المهارة العربية والدولية ويضمن الربط الأفقى والعمودى بين المؤهلات والتشجيع على مواصلة التعليم للجميع (التعليم مدى الحياة) .

العربية من خلال نشر مكاتب التشغيل جغرافياً بما يتناسب مع توزيع القوى العاملة وتوزيع المتعطلين عن العمل والربط الوظيفى مع مؤسسات الإنتاج ومنظمات أصحاب الأعمال بهدف تنمية فرص التشغيل، فضلاً عن التنسيق مع مؤسسات التدريب المهنى الرسمية وغير الرسمية لتوجيه التدريب نحو احتياجات سوق العمل وعلى أن الإرشاد والتوجيه المهنى أفضل وسيلة لمساعدة الأفراد فى اختيار المهن المناسبة لهم والتأقلم معها خاصة فى ظل التقدم الهائل فى عالم الشغل والذى أدى إلى زيادة وتنوع كبير فى حجم المهن والأعمال والتأكيد على تنفيذ سياسات التشغيل الفعالة تتطلب دعم وتعزيز الشراكة بين القطاعين العام والخاص لتحقيق التكامل في مجال التوجيه والتدريب والتشغيل.

ودعوة الشركاء الاجتماعيين إلى تغيير النظرة التقليدية للحرف والمهن والعمل على الرفع من شأنها

التدريبية، كما دعت الندوة إلى العمل على الاهتمام ببرامج التشغيل الذاتى والمبادرات الفردية وريادة الأعمال وتطوير ودعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة مع تذليل كافة المعوقات والعقبات التى تواجه إقامة هذه المنشآت والمحافظة عليها وزيادة قدرتها على المنافسة والتكيف مع المستجدات الإقليمية والعالمية لما لها من دور فعال فى استيعاب أعداد كبيرة من الخريجين فضلاً عن انعكاسها الإيجابية على التنمية الاقتصادية والاجتماعية وحث الدول العربية على تطوير منظومة التشغيل من خلال إعادة النظر فى التشريعات الوطنية بما يتعلق بقانون العمل وضوابط التشغيل وبما يتوافق مع الاتفاقيات العربية والدولية بغية الوصول إلى صيغة تقريبية بهذه التشريعات على مستوى الوطن العربى.

كما أكدوا على ضرورة تنظيم عمل مكاتب التشغيل في البلدان

العمل العربي



# التحديات التي تواجه التأمين الاجتماعي



عدد من العاملين بالخارج في النظام ومناشدة منظمة العمل العربية والمركز العربي للتأمينات الاجتماعية الاستمرار في تنظيم وتنفيذ المزيد من الندوات والحلقات وإعداد الدراسات والبحوث حول قضايا ومشكلات التأمينات الاجتماعية على مستوى الوطن العربي.

قدم المشاركون الشكر والتقدير لمعالي الأستاذ فايز علي المطيري المدير العام لمنظمة العمل العربية وأسرة منظمة العمل العربية والمركز العربي للتأمينات الاجتماعية على الجهود المستمرة التي تبذلها المنظمة في مجال التأمينات ودعوا المنظمة للاستمرار وتعزيز هذه الجهود المباركة في هذا المجال لتحقيق النتائج الإيجابية المنشودة، كما وجهوا الشكر لمعالي السيدة مشاعر أحمد الأمين الدوبل لرعايتها حفل الافتتاح وكذلك للصندوق القومي للتأمين الاجتماعي بجمهورية السودان على تعاونه الكامل في إنجاح أعمال الحلقة.

السودانية لدراستها ومناقشة التحديات التي تواجهها.

ناقشت الحلقة من خلال أوراق عمل مقدمة من قبل خبراء متخصصين في مجال التأمينات عدة محاور من أهمها، السمات والمبادئ الأساسية لنظام التأمين الاجتماعي الاختياري، دور الإعلام في الترويج للتأمين الاجتماعي الاختياري والتحديات التي تواجه هذا النظام ومناقشة واقع نظام التأمين الاجتماعي بالدول العربية وطرح النموذج الأمثل لتطبيق نظام التأمين الاجتماعي الاختياري، بالإضافة إلى دور منظمة العمل العربية في مجال التأمينات الاجتماعية.

وبعد مناقشات مستفيضة من قبل المشاركين تم إقرار التوصيات والتي كان من أهمها طرح آليات جديدة توازن بين التأمينات الإجبارية والاختيارية لتطبيق نظام التأمين الاجتماعي الاختياري لضمان نجاح النظام بمشاركة أكبر

في إطار تنفيذ منظمة العمل العربية لخطة عملها لعام 2016، تم تنفيذ ورشة عمل قطرية حول «التحديات التي تواجه نظام التأمين الاجتماعي الاختياري» بمدينة الخرطوم 24 - 26/1/2016، تحت رعاية معالي السيدة مشاعر الدوبل وزيرة الرعاية والضمان الاجتماعي وبالتعاون مع الصندوق القومي للتأمين الاجتماعي وبحضور (60) مشاركاً يمثلون أطراف الإنتاج الثلاثة في جمهورية السودان وعدد من قادة اتحادات نقابات عمال السودان وجهاز تنظيم شؤون السودانيين العاملين بالخارج وممثلين لكل من جامعة النيلين واتحاد مجالس البحث العلمي العربية الضيوف والخبراء المشاركين.

بالرغم من أن نظام التأمين الاجتماعي من النظم الإجبارية في التطبيق حسب المبادئ الأساسية للنظام، إلا أن هناك بعض النظم التي تطبق اختيارياً لشرائح محددة من العاملين تقتضيها ظروف عمل تلك الشرائح وتواجدها خارج الحدود الإقليمية للدولة الأمر الذي يتعذر معه تطبيق مبدأ الإجبارية؛ حيث لا توجد سلطة تفرض على صاحب العمل تطبيق النظام على العاملين. ويأتي انعقاد هذه الحلقة القطرية بهدف طرح النموذج الأمثل لتطبيق نظام التأمين الاجتماعي الاختياري للدول العربية وعلى وجه الخصوص التعرف على التجربة

# تقييم المخاطر الفيزيائية

## في بيئة العمل هو عنوان الدورة التدريبية

### للمعهد العربي للصحة والسلامة المهنية



بدأت الدورة التدريبية أعمالها بإجراء تقييم أولى للسادة المشاركين، يتكون من خمسين سؤالاً؛ لسبر معلوماتهم السابقة في مجال الصحة والسلامة المهنية، تمهيداً للبدء بالمحاضرات العلمية التخصصية.

ونوقشت خلال خمسة أيام عمل (30 ساعة تدريب) مواضيع مختلفة من خلال جلسات علمية متخصصة ومجموعات عمل وعروض تقديمية وأفلام توضيحية؛ تناولت المحاور الرئيسية مدخلاً حول المخاطر الفيزيائية والاهتزاز - أجهزة وتقنيات قياس الاهتزاز والتأثيرات الصحية الناجمة عن التعرض للمخاطر الفيزيائية والإنارة وأجهزة وتقنيات قياس الإنارة والحرارة، أجهزة وتقنيات قياس الحرارة والضجيج - أجهزة وتقنيات قياس الضجيج والإشعاع أجهزة وتقنيات

عقدت منظمة العمل العربية / المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية؛ تنفيذاً لخطة عمل منظمة العمل العربية لعام (2016)، وتلبية لاحتياجات التدريب الفعلية لأطراف الإنتاج الثلاثة، والمتوافقة مع واقع الصحة والسلامة المهنية في الدول العربية، وبهدف تطوير المعارف المتصلة بما يواكب التطورات العلمية والعملية في هذا المجال، افتتحت أعمال الدورة التدريبية العملية «تقييم المخاطر الفيزيائية في بيئة العمل» في القاهرة يوم 2016/2/14.

شارك في أعمال هذه الدورة التدريبية العملية أحد عشر متدرباً من الكوادر الفنية المتخصصة في مجال الصحة والسلامة المهنية من خمس دول عربية (الإمارات والسعودية وفلسطين وقطر وموريتانيا).

المعهد العربي





أجري تقييم نهائي للسادة المتدربين حول كافة المواضيع المطروحة في الدورة التدريبية؛ للوقوف على مدى الاستفادة من المادة العلمية المقدمة.

حيث أوضحت النتائج استفادة المتدربين من المعلومات العلمية التي تناولتها الدورة وارتفاع نسبة المعرفة والقدرات الفنية لدى السادة المتدربين، والتمكن من إتمام عمليات التفتيش على المخاطر الفيزيائية بأساليب علمية حديثة، والتعرف على متطلبات أنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية بالمنشآت المختلفة، مما يؤكد تحقيق الأهداف التعليمية والتدريبية المرجوة من هذه الدورة، وقد استفاد المتدربون من المعلومات العلمية المطروحة وساعات التدريب الميداني خلال أيام العمل.

في نهاية الجلسة الختامية وزعت شهادات تدريب معتمدة على السادة المتدربين، بحضور القائم بأعمال مدير المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية.

قياس الإشعاع والمخاطر الأرغونومية وطرق السيطرة والتحكم.

كما ناقشت -أيضاً- تحليل المخاطر ووصفها وتقدير خطورتها والإسعافات الأولية في مكان العمل وتعيين خطوات التخطيط لعملية التفتيش، والتعرف على مصادر الخطورة وتحديد وإعداد التقرير الفني وزيارة ميدانية لمصنع في مدينة العاشر من رمضان؛ لإجراء تفتيش عملي وتقييم المخاطر الفيزيائية في بيئة العمل و(تقييم عملي للزيارة الميدانية) وآليات الضبط والسيطرة الهندسية والإدارية ومعدات الوقاية الشخصية ذات الصلة.

تخلل أعمال الدورة التدريبية العديد من المناقشات والمداخلات العلمية من قبل كل من السادة الخبراء والمتدربين والتي ساهمت في إثراء الدورة التدريبية كما وزعت حقيبة المتدرب التي تتضمن وثائق الدورة والمادة التدريبية ونسخ من إصدارات المعهد ذات الصلة بموضوع الدورة.

وفي ختام أعمال الدورة التدريبية العملية،



## بانوراما حول اليوم العالمي للمرأة



### بقلم / رئيس التحرير

هذه المرة تخفيض ساعات العمل ووقف تشغيل الأطفال ومنح النساء حقهن في الاقتراع ، وقد شكلت هذه المسيرة بداية لتشكيل حركة نسوية متحمسة داخل الولايات المتحدة خاصة بعد انضمام النساء من الطبقة الوسطى للمطالبة بالمساواة والإنصاف ورفعن شعارات تطالب بالحقوق السياسية وعلى رأسها الحق في الانتخاب، ومن هنا بدأ الاحتفال بيوم المرأة الأمريكية في الثامن من مارس تخليداً لخروج تظاهرات المرأة عام 1909، وقد أسهمت المرأة الأمريكية في دفع الدول الأوروبية إلى تخصيص الثامن من مارس كيوم للمرأة بعد نجاح التجربة في الولايات المتحدة الأمريكية.

في عام 1856 للاحتجاج في شوارع مدينة نيويورك على الظروف الإنسانية التي كان يجبرن على العمل في ظلها، وبالرغم من الطريقة الوحشية التي تدخلت بها الشرطة لتفريق التظاهرات، إلا أن المسيرة نجحت في دفع المسؤولين إلى طرح مشكلة المرأة العاملة على جدول أعمالهم اليومية.

وفي الثامن من مارس عام 1908 عادت الآلاف من عاملات النسيج للتظاهر من جديد في شوارع مدينة نيويورك وهن يحملن قطعاً من الخبز اليابس وباقات من الورود واخترن لحركتهن الاحتجاجية شعار (خبز وورود) وطالبت العاملات في

يحتفل العالم في الثامن من شهر مارس / آذار من كل عام « باليوم العالمي للمرأة»، وفيه يحتفل عالمياً بالإنجازات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية للنساء، جاء الاحتفال بهذه المناسبة على إثر عقد أول مؤتمر للاتحاد النسائي الديمقراطي العالمي، والذي عقد بباريس عام 1945، ومنذ ذلك الوقت بدأ أول احتفال باليوم العالمي للمرأة، وإن كان بعض الباحثين يرجح أن اليوم العالمي للمرأة جاء على إثر بعض الإضرابات النسائية التي حدثت في الولايات المتحدة.

وفي إشارة إلى تاريخ الاحتجاجات النسائية، خرج الآلاف من النساء

البحر العربي



## بيان منظمة العمل العربية بمناسبة اليوم العالمي للمرأة:

تعد مناسبة اليوم العالمي للمرأة وقفة لتأمل التقدم المحرز على طريق النهوض بأوضاع المرأة ومراجعة ما حصلت عليه من مكتسبات ومناقشة السبل اللازمة للحفاظ على تلك المكتسبات في ظل ظروف بالغة التعقيد والتي تعيشها أمتنا العربية لكن المرأة صانعة التاريخ أينما يتاح لها فرصة لإثبات قدراتها فإنها تثبتها بشكل يستحق كل التقدير فتؤكد كل يوم على قدرتها على المشاركة في كافة برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية .

### الأمم المتحدة:

وأخت وصديقة وزميلة وهو يعد أيضاً يوماً مكافئاً لعيد الأم .

يدور المحور الرئيسي لاحتفال الأمم المتحدة باليوم العالمي للمرأة للعام 2016 **حول كوكب المناصفة (50/50) بحلول عام 2030 «تصعيد العمل من أجل المساواة بين الجنسين»**.

**فضى رسالة الأمين العام للأمم المتحدة بان كي مون** بمناسبة اليوم العالمي للمرأة التي صدرت تحت عنوان **«الحواجز الزجاجة تتناثر بساطاً من الشظايا»** استرجع ذكرياته وهو صبي عندما كان تتهدد حياة النساء

من مجرد آلام المخاض وتعرضهن لأخطار سواء في أوقات السلم أو الحروب بالإضافة إلى معاناتهن من ويلات الفقر، ويرى أنه لا سبيل لمعالجة هذه المشاكل إلا بتمكين

لم يأت يوم الثامن من مارس كيوم عالمي للمرأة إلا بعد سنوات طويلة من ذلك التاريخ 1909، حيث لم توافق الأمم المتحدة على تبني واعتماد هذه المناسبة إلا في عام 1977 عندما أصدرت منظمة العمل الدولية قراراً يدعو دول العالم إلى اعتماد يوم في السنة يختارونه للاحتفال بالمرأة، فقررت غالبية الدول اختيار الثامن من مارس وتحوله إلى رمز لنضال المرأة، تخرج فيه النساء عبر العالم للمطالبة بحقوقهن ومطالبهن .

وقد جرت العادة في بعض الدول اعتبار هذا اليوم عطلة رسمية لكن يلاحظ على النطاق الأوسع الاحتفال بهذا اليوم من خلال منح المرأة هدايا رمزية والورود تعبر عن مدى التقدير لدور المرأة كأم وزوجة وبنت

لقد أصبح يقيناً أن الرهان على توسيع فرص المرأة ومجالات مشاركتها هو الرهان الصحيح لدفع مسيرة البناء والتقدم ليس في المنطقة العربية فقط إنما في العالم ككل، ويبقى أن نجتمع بين اليقين والعمل ... بوضع كافة الإمكانيات اللازمة نحو انطلاق المرأة على طريق التنمية الشاملة .

وإيماناً حقيقياً من منظمة العمل العربية بحقوق المرأة وتعزيز الأدوار المناطة بها مما يدفعنا إلى ترجمة كل الشعارات السامية إلى حقيقة على أرض الواقع من خلال تنفيذ مشاريع هادفة وبناءة تبرز دور المرأة ومكانتها في المجتمعات، وسيظل اليوم العالمي للمرأة نقطة تحفيز على مزيد من العطاء الذي يضيف رصيداً نوعياً لوجود المرأة على كافة الأصعدة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية .

المرأة لتصبح عنصراً فى عملية التغيير، وعدد فى رسالته ما قام به من إنجازات لصالح المرأة، واستعرض فى رسالته إلى العالم حرصه على كفاءة تمثيل المرأة فى المستويات العليا بمنظومة الأمم المتحدة؛ حيث بلغ عدد رسائل التعيين للمرأة فى مناصب رتبة أمين عام مساعد أو وكيل الأمين العام قرابة (150) رسالة .

ويشير مؤكداً فى رسالته على ضمان استمرار التقدم الملموس للمرأة، حيث تم إنشاء إطار جديد يضع منظومة الأمم المتحدة بأسرها أمام مسؤولياتها وهو هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وبعد أن كانت فكرة المساواة بين الجنسين مجرد فكرة محمودة صارت اليوم سياسة تطبق بكل صرامة، وباستشهاده لحكمة «الحكيم كونفوشيوس» «أن ترتيب الأوضاع يقتضي أن نبدأ بمحيطنا المباشر»، نادى الأمين العام بتمكين المرأة فى كافة المحافل استناداً إلى الإنجازات القيمة التي أنجزتها القيادات النسائية فى الأمم المتحدة فى كلمته التي ألقاها فى البرلمانات والجامعات والتجمعات العامة ومحادثاته مع زعماء العالم الذين يحكمون مجتمعات صارمة يسيطر عليها الرجال، حيث شدد على المساواة بين الرجل والمرأة وحث على اتخاذ التدابير اللازمة لتحقيق ذلك.

وختم فى رسالته في هذا اليوم

الجمال العجوى

العالمي للمرأة قائلاً:

«وفي هذا اليوم الدولي للمرأة، مازلت أشعر بالسخط لحرمان النساء والفتيات من حقوقهن، ولكن ما يشحذ همّتي أن هناك أشخاصاً فى جميع أرجاء العالم يعملون ويتمتعون وهم مقتنعون اقتناعاً راسخاً بأن تمكين المرأة يفضي إلى تقدم المجتمعات، فعلياً إذاً أن نخصص ما يكفي من الموارد لتحقيق المساواة بين الجنسين فى العالم قاطبة، وأن نعمل بشجاعة على إذكاء وعى الرأي العام بأهمية هذا الهدف وأن ندعمه بإرادة سياسية لا تتزعزع، فلا استثمار فى مستقبلنا المشترك أعظم من هذا الاستثمار».

### هيئة الأمم المتحدة للمرأة

وفى هذا السياق تحشد هيئة الأمم المتحدة للمرأة جهوداً لتنظيم مجموعة من الأحداث البارزة فى أكثر من (210) بلاد بمشاركة مواطنين عاديين وناشطين وموسيقين ورياضيين وطلاب وعلماء يتعهدون بالعمل معاً من أجل الوصول إلى نقطة للمساواة بين الجنسين .

واحتفاءً بهذه المناسبة أكدت

### المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة فومزيلي

ملا مبو نغوكا فى كلمة لها بهذه المناسبة، أشارت فيها إلى أن النساء يلعبن دوراً حاسماً فى إيجاد حلول مستدامة لمواجهة تحديات الفقر وعدم المساواة واستعادة المناطق الأكثر تضرراً من الصراعات

والكوارث والتشرد ومواجهة الأمراض وتفتشي الأوبئة. وأفادت أن النقاش سيركز على ما تمثله المساواة بين الجنسين من دور أساسى فى تحقيق أهداف التنمية المستدامة التي أقرتها جميع الدول الأعضاء فى الأمم المتحدة، وأضافت أن تعزيز الحركة النسائية أصبحت أكثر حسماً كما ترى أنه ينبغي على المرأة العمل جنباً إلى جنب مع الرجال والشباب لتمكين الدول من بناء اقتصاديات قوية ومجتمعات أكثر صحة، مشددة على أن هذا هو المفتاح لجعل جدول أعمال 2030 أكثر شمولية.

### اللجنة المعنية بالقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة؛

وفى السياق ذاته، دعت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة فى بيان لها صدر بمناسبة اليوم العالمي للمرأة إلى التركيز على النساء والفتيات الريفيات واحترام حقوقهن خاصة وأن المرأة الريفية تمثل حوالى ربع سكان العالم، إضافة إلى دورها الحيوى فى التنمية والحد من الفقر. وشددت اللجنة الأممية - التى تراقب تنفيذ الدول لالتزاماتها فى اتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة - إلى الحاجة إلى حماية وتعزيز حقوق النساء والفتيات الريفيات وفقاً للمادة (14) من الاتفاقية، وأشار البيان إلى التحديات والحوازج التى مازالت تواجه المرأة الريفية مما يؤثر على





باليوم العالمي للمرأة الذي يوافق 8 مارس من كل عام - الدور الكبير والمشهود الذي تقوم به المرأة من أجل تقدم وتتمية المجتمعات، وبناء السلم المجتمعي وتحقيق الأمن الدولي، وأشار البيان إلى أن العالم أجمع يحتفل يوم 8 مارس كل عام بالإنجازات التي حققتها المرأة في كافة بقاع العالم على كافة المستويات السياسية والاقتصادية والاجتماعية.

وأضاف البيان: إنه إدراكاً بالارتباط الوثيق بين تمكين المرأة وتوفير الأمن والسلام لها وتحقيق التنمية المستدامة، وفي ظل الأوضاع السياسية والظروف غير المسبوقة التي تمر بها المنطقة، وما تتعرض له النساء من احتلال، وتهجير، ونزوح، وفقدان الأبناء، وانتهاكات ممنهجة وإرهاب باسم الدين والثقافة الطائفية، اعتمد مجلس جامعة الدول العربية على المستوى الوزاري الاستراتيجية الإقليمية وخطة العمل التنفيذية «حماية المرأة العربية: الأمن والسلام»،

### **إعلان القاهرة - الخطة الاستراتيجية للنهوض بالمرأة العربية 2015 - 2030 الصادر عن جامعة الدول العربية**

ومن منظور إقليمي عربي أعلنت جامعة الدول العربية اعتمادها إعلان القاهرة للمرأة العربية «الخطة الاستراتيجية للنهوض بالمرأة العربية (2015 - 2030)»، وذلك لتمكين المرأة والنهوض بأوضاعها على كافة المستويات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، ووضع آليات للقضاء على العنف ضدها.

وأشارت الجامعة العربية إلى أن هذه الجهود تأتي أيضاً انطلاقاً من الاهتمام الكبير بقضايا حقوق وتمكين المرأة، وتقديراً للدور الكبير الذي تقوم به في تنمية المجتمعات، وتماشياً مع أجندة التنمية المستدامة 2030.

وثمنت الجامعة العربية - في بيان أصدره قطاع المرأة والأسرة والطفل بالجامعة العربية بمناسبة الاحتفال

بتمتعها بكامل حقوقها، كما وجهت اللجنة نقدها للدول التي لم تقم بمعالجة احتياجات المرأة الريفية على نحو كافٍ من خلال القوانين والسياسات الوطنية والمحلية وكذلك الميزانيات، بالإضافة إلى أن المرأة تتأثر بشكل غير مناسب من الصور النمطية السلبية والعنف القائم على النوع وعدم كفاية الفرص للحصول على الخدمات والموارد الأساسية. وطالبت اللجنة في ختام بيانها إلى اتخاذ التدابير والأطر القانونية غير التمييزية التي تسهل من وصول المرأة الريفية إلى العدالة والتركيز على الفئات المحرومة والمهمشة إضافة إلى خلق بيئة مواتية لتحسين أوضاعها الاقتصادية وضمان مشاركتها الفعالة في الحياة السياسية والعامة على جميع المستويات، وإتاحة فرص حصولها على التعليم الجيد وبتكاليف مناسبة وغير ذلك من الخدمات الأساسية.

كإطار للدول العربية لوضع الخطط الوطنية والبرامج التنفيذية لكافة قرارات مجلس الأمن المعنية بحماية وتمكين النساء كعنصر فاعل وهام فى صنع السلام، وإعادة الإعمار وبناء الأوطان.

وأوضح البيان أن الجامعة العربية تولى أهمية خاصة بقضية التمكين الاقتصادي للمرأة العربية، وقد أطلقت شبكة «خديجة» كمُنبر للتمكين لتحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة في المنطقة العربية، من كافة المعنيين من جهات حكومية، ومؤسسات تمويل، وقطاع خاص، ومجتمع مدنى، كما أطلقت أيضاً شبكة «رائدات» لتبادل الخبرات والتجارب بين البرلمانيات العربيات، والأطراف المعنية بالتمكين السياسي على المستويين الإقليمي والدولي .

وأكد البيان أنه انساقاً مع شعار هذا العام للاحتفال باليوم العالمي للمرأة «نحو عالم يتسم بالمساواة: 50/50»، ستقوم ببذل كل الجهود بالتعاون مع الدول الأعضاء للالتزام بتحقيق الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة والمعنى «بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة» والعمل مع المنظمات الدولية والإقليمية المعنية لتنسيق الجهود ورصد كافة الإنجازات التي تحققت في مجال تمكين المرأة على المستويين السياسي والاقتصادي في المنطقة العربية.

كما أكد البيان أنه لا تقدم ولا نجاح دون توفير الأمن الاجتماعي والإنساني للمجتمعات، وأن هناك

الجمال العربي

علاقة وثيقة شرطية، وجدلية، بين فاعلية المرأة في دوائر حركتها المتعددة وبين تحقيق التنمية المستدامة، وأنه كلما أتيحت الفرص بكفاءة وعدل أمام النساء ، وكلما أتيحت الحرية للمرأة لتمارس أدواراً متعددة، فإن قدراً كبيراً من الرفاهية يتحقق للمجتمعات العربية.

ونوهت الجامعة العربية في بيانها بمساهمتها في حملات المناصرة للمرأة على المستوى الدولي ومنها: «لنسرع خطانا من أجل المساواة بين الجنسين: نحو عالم «50/50» التضامن من أجل القضاء على العنف»، «هو من أجلها».

ووجهت الجامعة العربية في بيانها تحية لكل المناضلات من النساء في الكثير من المواقع على الأرض اللائى يعملن دون توقف ورغم الصعوبات والتحديات من أجل تحقيق المساواة للجميع، ومن أجل مستقبل آمن للأجيال المقبلة وغد أفضل يحمل قيم الأمن الإنساني للبشرية جمعاء.

### منظمة المرأة العربية:



وعلى الصعيد الإقليمي العربي بعثت سعادة السفيرة/ مرفت تلاوى المدير العام لمنظمة المرأة العربية بتهنئة صادقة للمرأة العربية في

الذكرى السنوية ليوم المرأة العالمي الذي يجيء مترافقاً مع تحديات متجددة للمرأة العربية والتي تتمثل في تبعات النزاعات المسلحة والإرهاب، ومتزامناً مع تطورات دولية لها تأثيرها على واقع هذه المرأة ومستقبلها تتجسد في أجندة التنمية المستدامة 2015-2030.

وفى إشارة إلى أن منظمة المرأة العربية تدرك حجم المعاناة التي تعانيها المرأة العربية؛ حيث إنها الضحية الأكبر للنزاعات، وهى الأضعف من حيث امتلاك الأصول والموارد والمهارات التي تجعل الفرد أكثر قدرة على مواجهة الأزمات والتعامل معها، أكدت سعادة السفيرة أن المرأة العربية ورغم هشاشتها تلك- لا تتخلى عن مسؤولياتها بل على العكس، تناضل وتحمل أعباءً فوق طاقتها من أجل حماية الأوطان والحفاظ على كيان الأسرة والمجتمع.

وتضامناً مع هذه المرأة، وفي ضوء الظروف غير العادية التي تمر بالدول العربية، اتخذت منظمة المرأة العربية عدة مبادرات:

- اعتبرت منظمة المرأة العربية موضوع اللجوء والنزوح أولوية في عملها، وقامت بزيارة معسكرات ومخيمات اللجوء في بعض الدول العربية، كما ستعقد مؤتمراً رفيع المستوى في شهر مايو 2016 لطرح توصياتها حول مواجهة هذه الأزمة الإنسانية.



- تحية لنساء يعملن باستمرار، ويحملن أعبائهن كاملة، ويؤدين أدوارهن بكفاءة، في ميدان العمل ومع أسرهن، ولا يلقين بالاً للأفكار والتقاليد البالية التي تسعى لتكبيلهن والتقليل من إسهامهن.

- تحية لنساء نلن عن جدارة واستحقاق أعلى المناصب وطنياً وإقليمياً ودولياً وكسرن العوائق التي كانت تحول دون تولي المرأة هذه المناصب التي كانت حكراً في السابق على الرجال.

- تحية لعالمات وباحثات ومبدعات ومهنيات من المنطقة العربية حصدن جوائز وتكريمات من جهات إقليمية ودولية رفيعة وأثبتن تميز المرأة، وتحدين الصورة الغربية غير الصحيحة عن المرأة المسلمة والمرأة في المنطقة العربية.

- تحية للمرأة التي تشكل عماد أسرته والحافضة لها في أحلك الظروف وفي وجه الشتات والدمار الذي تخلفه النزاعات المسلحة واعتداءات الإرهاب الغاشم.

- تحية للنساء الأحرار اللائي يقفن في وجه الإرهاب ولا يخضعن لتهديداته ويحاربنه بقوة القلم وبقوة السلاح.

- تحية للنساء الصامدات على الحدود وفي مخيمات اللجوء والنزوح متمسكات بالحياة والأمل في إعاشة أولادهن وحمائتهن، وفي لم شمل أسرهن الممزقة..

وهي تعمل بالتعاون مع كافة الجهات المعنية من أجل تحقيق غاياتها في خدمة المرأة.

### رسالة إلى النساء في المنطقة العربية من فخامة السيدة روناك عبد الواحد قرينة رئيس جمهورية العراق رئيسة منظمة المرأة العربية للدورة الحالية:

بعثت فخامة السيدة روناك عبد الواحد قرينة رئيس جمهورية العراق رئيسة منظمة المرأة العربية للدورة الحالية بمناسبة زيارتها لمقر منظمة المرأة العربية بالقاهرة في يوم المرأة العالمي (8 مارس 2016) رسالة إلى النساء في المنطقة العربية في يوم المرأة، «ومن منظمة المرأة العربية»، أرسل من أعماق قلبي تحية ود واحترام وتعاطف ومؤازرة للمرأة في كافة أرجاء العالم العربي وفي دول العالم.

إن التحديات كبيرة، وعلينا أن نتكاتف وأن نتمسك بتضامننا الذي هو قوتنا وسلاحنا في مواجهة كافة التحديات التي تحيط بالمنطقة العربية اليوم، وإذ أسجل اعتزازي بمنظمة المرأة العربية التي تهدف في المقام الأول إلى تضامن شعوب الدول العربية فإنني أرجو لها كل التوفيق وأدعو جميع المعنيين لدعمها بكافة الوسائل لكي تتمكن من أداء رسالتها في خدمة ودعم المرأة في هذه اللحظات الحرجة من تاريخ المنطقة العربية حيث تتعاظم الحاجة لتقوية ودعم هذه المنظمة.

- عقدت المنظمة دورات تدريبية للمرأة في مجالات الأمن والسلام، بالتعاون مع الخارجية المصرية، بهدف تزويد المرأة العربية بمهارات التفاوض وحل المنازعات والتعامل مع مراحل ما بعد النزاع. والدافع وراء هذه الدورات أن المرأة هي أولى الضحايا، وهي في الوقت نفسه أول الغائبين عن عمليات صنع القرار الخاص بالحرب والسلام.

- تعقد المنظمة على هامش اجتماعات الدورة الستين للجنة المرأة في الأمم المتحدة في مارس 2016 ندوة بعنوان: «اللاجئات العربيات: تحد جديد للأجندة التنموية 2030» وذلك لكسب الدعم الدولي لهذه القضية الإنسانية، وإدماج موضوع اللجوء - بصفته أولوية عربية ملحة - في الأجندة العالمية.

كما اهتمت منظمة المرأة العربية بموضوع أجندة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة 2015-2030 ووضعت مؤشرات لمساعدة الدول في إعداد تقاريرها في هذا الشأن. وسوف تعقد اجتماعاً سنوياً لمتابعة نتائج تنفيذ أجندة 2030.

وقد اختتمت سعادة السفيرة كلمتها بأن منظمة المرأة العربية تحمل رسالة أساسية تجاه دعم ونهوض المرأة العربية، وفي ظل المستجدات الراهنة في المنطقة والعالم فإن أعباء المنظمة تزيد، لكن التزامها برسالتها وبأهدافها ثابت لا يلين،





- تحية للنساء الفلسطينيات  
المجاهدات ضد الاحتلال، وأمّهات  
الشهداء والأسرى اللائي يحتملن  
ألم الثكل ويواصلن النضال بكل  
شجاعة.

**وعلى صعيد الحكومات  
وأطراف الإنتاج في الدول  
العربية، هنأت عدد من وزارات  
العمل العربية المرأة بعيدها  
العالمي؛**

**الأردن تدعو جميع المؤسسات  
للتفاعل من أجل زيادة معدلات  
مشاركة المرأة الاقتصادية،**

هنأت وزارة العمل بالمملكة  
الأردنية الهاشمية جميع النساء  
وخاصة النساء العاملات بمناسبة  
يوم المرأة العالمي، والذي يحتفل به  
العالم هذا العام تحت شعار «الإعداد  
للمساواة بين الجنسين لتناصف  
الكوكب بحلول عام 2030».

ووجهت الوزارة التحية لكل امرأة  
عاملة مشددة على أن المرأة الأردنية  
أثبتت نفسها على جميع الأصعدة  
والمجالات ولعبت دوراً مهماً ولا تزال  
في التنمية الاقتصادية وتحملت  
مسؤولياتها على أكمل وجه.

وذكر بيان صادر عن مديرية  
الإعلام والاتصال المجتمعي في  
وزارة العمل أن الوزارة تنهز هذه  
المناسبة العظيمة لتؤكد دور المرأة  
الأردنية وإنجازاتها الكثيرة التي  
حققتها، فقد واكبت مراحل التطور

العمل العربي

جاهدة على تهيئة الظروف الملائمة  
وإيجاد بيئة للعمل اللائق لإتاحة  
المجال أمامهن ليساهمن جنباً إلى  
جنب مع الزملاء الرجال في تحقيق  
التنمية المستدامة، وأن الوزارة  
تسعى لرفع نسبة مشاركتهن في  
سوق العمل الأردني من خلال تعزيز  
مشروع الإنصاف في الأجور والالتزام  
بمعايير العمل اللائق والذي يهدف  
إلى تحقيق الإنصاف بالأجور بين  
المرأة والرجل من خلال بناء قاعدة  
معلومات حول التمييز في الأجور تمكّن  
صانعي القرار من وضع سياسات  
مبنية على الأدلة لتعزيز الإنصاف  
في الأجر، وتنفيذ حملات إعلامية  
وتوعوية لزيادة التقبل الاجتماعي  
لعمل المرأة ودورها الهام في تحقيق  
التنمية وتبني سياسات مساندة

والبناء في وطننا الغالي، وشاركت  
بشكل فاعل ومؤثر؛ حيث تركت  
بصمة لها بجميع المجالات، فقد  
حققت الكثير من الإنجازات المهمة  
على الصعيد الوطني والإقليمي  
والدولي، وأضاف البيان أن الاحتفال  
باليوم العالمي للمرأة، فرصة سانحة  
لتسليط الضوء على الإنجازات  
الاجتماعية والسياسية والاقتصادية  
للمرأة، وإبراز دورها الطبيعي وما  
حققته من إنجازات ومكاسب في  
مختلف المجالات، وأهمية اتساع  
مساحة الوعي العام بدورها في تنمية  
المجتمع وازدهاره .

وفي هذا المجال أكدت الوزارة أن  
قانون العمل يعتبر من أكثر قوانين  
المنطقة تقدماً في حقوق المرأة  
العاملة، وأن الوزارة تولي العنصر  
النسائي اهتماماً خاصاً وأنها تعمل



الماضي، واكتسب أبعاداً جديدة مع تطور دولة الإمارات، حيث حظيت المرأة الإماراتية بتشجيع وتأييد من صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة، حفظه الله، وإخوانه أصحاب السمو حكام الإمارات، حيث قال سموه: «لا شيء يسعدني أكثر من رؤية المرأة الإماراتية تأخذ دورها في المجتمع وتحقق المكان اللائق بها، يجب ألا يقف شيء في وجه مسيرة تقدمها، للنساء الحق مثل الرجال في أن يتبوأن أعلى المراكز بما يتناسب مع قدراتهن ومؤهلاتهن».

ونص دستور الدولة على أن المرأة تتمتع بكامل الحقوق التي يتمتع بها الرجل، واشتمل على بنود تؤكد مبدأ المساواة الاجتماعية وحقوق المرأة الكامل في التعليم والعمل والوظائف، مثلها مثل الرجل، وتبنى الدستور كل ما نص عليه الإسلام فيما يخص حقوق المرأة ومسألة توريثها وتمليكها وهو ما كان معمولاً

### الإمارات تشارك دول العالم الاحتفال بيوم المرأة العالمي

تشارك دولة الإمارات العربية المتحدة دول العالم الاحتفال بـ «يوم المرأة العالمي»، الذي يصادف الثامن من مارس من كل عام، وذلك تقديراً وعرفاناً لدور المرأة ومساهماتها الفاعلة في عملية التنمية السياسية والثقافية والاجتماعية والاقتصادية.

وتحتفل المرأة الإماراتية بهذا اليوم، وقد حققت إنجازات كبيرة وتمكنت من التجاوب الفاعل مع حركة الحياة ومتغيراتها على أرض الوطن، بفضل دعم المغفور له الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان «طيب الله ثراه»، وسمو الشيخة فاطمة بنت مبارك رئيسة الاتحاد النسائي العام الرئيسة الأعلى لمؤسسة التنمية الأسرية رئيسة المجلس الأعلى للأمومة والطفولة، وتعزز دورها خلال الربع الأخير من القرن

لعمل المرأة وخاصة تشجيع إنشاء حضانات ورياض الأطفال والتنسيق والمتابعة على تنفيذ مشروع دعم إنشاء الحضانات في القطاع الخاص ضمن مشاريع الاستراتيجية الوطنية للتشغيل الذي ينفذه المجلس الوطني لشؤون الأسرة بتمويل من صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني لتوفير خدمات وتجهيزات المرافق لمواقع الحضانات .

ودعت وزارة العمل جميع المؤسسات الرسمية والخاصة ومؤسسات المجتمع المدني للتفاعل من أجل زيادة معدلات مشاركة المرأة الاقتصادية بما يتناسب مع التقدم الذي حققته المملكة على صعيد التعليم الأساسي والجامعي وضرورة دعم المرأة في تحمل الأعباء والمسؤوليات العائلية بما يمكنها من دخول سوق العمل والاستقرار في العمل .

به قبل قيام الاتحاد وجاء دستور الدولة ليؤكد.

وسنت الإمارات عدداً من التشريعات والقوانين، التي توفر الحماية القانونية للمرأة وتعاقب كل من يعتدي على كرامتها، ويأتي قانون مكافحة الاتجار بالبشر في مقدمة هذه القوانين. وأولت الدولة المرأة مزيداً من الاهتمام والرعاية والدعم في مختلف المجالات، وعملت على دمجها في عملية التنمية مما أدى إلى تحقيق إنجازات كبيرة في المجالات المختلفة ومشاركتها في صنع القرار السياسي لتتبوأ اليوم باقتدار مواقع ومراكز قيادية متقدمة.

وكانت سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك رائدة العمل النسائي في الدولة، قد أطلقت في السابع من شهر مارس الماضي «الاستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة في الدولة 2015 - 2021»، والتي توفر إطاراً مرجعياً وإرشادياً لجميع المؤسسات الحكومية الاتحادية والخاصة ومؤسسات المجتمع المدني، في وضع خطط وبرامج عملها لتمكين المرأة وتأكيد ريادتها في المشاركة في كافة مجالات التنمية المستدامة بما يحقق جودة الحياة لها.

ويمثل انتخاب دولة الإمارات لعضوية المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لمدة ثلاث سنوات، من مطلع عام 2013 وحتى

عام 2015، تقديرًا عالياً لثقة المجتمع بالإنجازات التي حققتها المرأة في الدولة .

وتشغل المرأة في الإمارات، العديد من المناصب المهمة في مجلس الوزراء، حيث تم تعيين 8 سيدات في حقايب وزارية مهمة خلال التشكيل الوزاري الجديد للحكومة الاتحادية، وتحقيق الإنجاز التاريخي غير المسبوق على المستويين المحلي والعربي بفوز أمل عبد الله القبيسي بمنصب رئيس المجلس الوطني الاتحادي عن الفصل التشريعي السادس عشر، ووصول عدد عضوات المجلس الوطني الاتحادي إلى تسع عضوات يشكلن ما نسبته 22.5 بالمائة من إجمالي الأعضاء البالغ عددهم 40 عضواً.

وتعتبر سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك رائدة الحركة النسائية في دولة الإمارات، ويعود لسموها الفضل في تأسيس الاتحاد النسائي العام، فيما يتميز النهج الذي طرحته في مجال العمل النسائي بالتوازن بين السعي إلى الانفتاح على روح العصر والحفاظ على الأصالة العربية والتقاليد الإسلامية، إيماناً من سموها بأن الحفاظ على الخصوصية الثقافية هو السبيل الوحيد لتحقيق التقدم المنشود.

وتعتبر شخصية سمو الشيخة فاطمة قدوة ومثلاً أعلى لابنة الإمارات، لما تتميز به سموها من تواضع ورحابة صدر وهدوء وقدرة

على الصبر لتنفيذ أكبر الأعمال ، ومنذ بادرت سموها بإنشاء الاتحاد النسائي العام، تمكنت من تحقيق نقلة نوعية للعمل النسائي وما زالت مساعي التطوير والخطط المستقبلية ترمي إلى إنجازات أخرى.

### **بمناسبة يوم المرأة العالمي: الأطراف الثلاثة بمملكة البحرين يكرم 140 موظفة وعاملة .**

بمناسبة الثامن من مارس (يوم المرأة العالمي)، قام الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين بتكريم 140 موظفة وعاملة من مختلف المؤسسات والشركات .

### **شارك في حفل التكريم سعادة السيد الدكتور / محمد الأنصاري وكيل وزارة العمل بالنيابة عن وزير العمل بالإضافة إلى السيد / عثمان شريف النائب الأول لرئيس غرفة تجارة وصناعة البحرين وبحضور السيد / يعقوب يوسف رئيس الاتحاد الحر للنقابات**

في أجواء إلقاء كلمات بهذه المناسبة تعبر عن هدف حرص العالم على الاحتفال بإمكانيات المرأة ومشاركتها للرجل في مختلف ميادين الحياة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية من جهة وتكشف عن حرص الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين عن مشاركته لزميلاته وأخواته أفرأهن في عيدهن في الثامن من مارس من كل عام.



كلمة أكد فيها معاني الوفاء للمرأة في الاحتفال بيومها العالمي، بالإضافة إلى إبراز دورها كإنسان وكمواطن في رفع مستوى البلاد وتقديمها، وتابع: أنه لمن حسن الطالع أن تحتفلون بهذا اليوم في إطار احتفال الغرفة التجارية بوصول مجلس إداري جديد في دورتها (28) مؤكداً هنا أمرين، الأول: استعداد الغرفة لتقديم أفضل الخدمات للقطاعين الصناعي والتجاري في مملكة البحرين.. والثاني: استعداد الغرفة لدعم الاتحاد الحر وأي مؤسسة أخرى تطلب التدريب والتطوير لما للغرفة من خبرة طويلة في الجوانب الاقتصادية والإدارية وتنظيم الفعاليات وعقد المؤتمرات.

أمّا فيما يخص المرأة البحرينية وتطورها في هذه المناسبة، فقال شريف: «بقدر أن المرأة نصف المجتمع، فهي نصف الطاقة الإنتاجية»؛ حيث تعكس الإحصائيات الصادرة عن الجهات الرسمية في مملكة البحرين عن تبوء المرأة البحرينية نسبة 43 % في القطاع العام و33 % في القطاع الخاص حسب إحصائيات 2013، وعزا ارتفاع نسبة وجودها في القطاع العام أنه عائد إلى تفضيل النساء العمل الحكومي من جهة ووجود عدد كبير من النساء في قطاعات الصحة والتعليم مما يرجح كفتها في هذه الإحصائية.

عرج النائب الأول لرئيس

البحرين



### وقدم الدكتور محمد الأنصاري وكيل وزارة العمل عبر

كلمته تهنئة إلى الاتحاد الحر لنهجه الاحتفال بهذه المناسبة، مثبّثاً بذلك أمرين، هما، الأول: الاحتفال بهذا اليوم ترسيخ لمفهوم شراكة المرأة في العمل النقابي.. والثاني الإشارة إلى التقدم الاجتماعي الذي حققه الاتحاد العام رغم صغر سنه، مشدداً في الوقت ذاته على أن هذا الاحتفال يذكرنا أيضاً بمدى النجاحات التي تحققت في المشروع الإصلاحي لجلالة الملك المفدى عبر مجلسي الشورى والنيابي وتدشين العمل النقابي الجديد وإطلاق الحريات العامة في البلاد.

واختتم كلمته قائلاً: «يكشف

احتفالكم بيوم المرأة عزم القيادة السياسية في البلاد بقيادة جلالة الملك حمد بن عيسى آل خليفة وبدعم صاحب السمو الملكي الأمير خليفة بن سلمان آل خليفة رئيس الوزراء ومؤازرة من صاحب السمو الملكي الأمير سلمان بن حمد آل خليفة ولي العهد الأمين عن أن مملكة البحرين ماضية في التأكيد على أن العمل المؤسساتي موجود في مختلف جوانب الحياة، لذا رأينا تشكيل المجلس الأعلى للمرأة وتشكيل اتحاد نسائي بحريني وتشكيل مؤسسات مدنية تهتم بقضايا المرأة».

**تلاها إلقاء السيد / عثمان شريف النائب الأول لرئيس غرفة تجارة وصناعة البحرين**



المناسبة، وطالب بالدفاع عنهن والعمل على إطلاق سراحهن من المعتقلات الإسرائيلية.

### **فخامة الرئيس / عبد العزيز بوتفليقة يبعث برسالة بمناسبة الاحتفال باليوم العالمي للمرأة**

بعث رئيس الجمهورية/ عبد العزيز بوتفليقة رئيس الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية برسالة للشعب الجزائري بمناسبة الاحتفال باليوم العالمي للمرأة كحدث بارز ومميز، بدأها بالتحويلات التي يعرفها الشعب الجزائري والتي أسهمت فيها المرأة الجزائرية على كافة الصعد بجهد مادي ومعنوي مرموق .

وأكد حرصه على مشاركة المرأة عيدها تقديراً للمرأة الجزائرية التي ساهمت بكل جدارة في استرجاع حرية وسيادة الجزائر، مشيراً إلى دأبه المستمر منذ أعوام على العمل الرصين والهادئ من أجل إعادة التوازن للمجتمع حتى ينهض بكل أطيافه وفئاته لا تمييز فيه بين الجنسين إلا بالكفاءة وما حددته المراجع الروحية .

لهن خدمات الصحة ويتيح لهن ممارسة التجارة.

وتابع: بناءً على المنجزات التي تحققت في عهد صاحب الجلالة الملك حمد بن عيسى آل خليفة ملك البلاد المفدى، أصبحت المرأة اليوم قوة عمالية واجتماعية مؤثرة ساهمت في تطور وتقدم المجتمع البحريني مع التأكيد في هذا الصدد على أن طموح المرأة هو بلا حدود، كما أشاد بخطوات إنشاء المجلس الأعلى للمرأة بقيادة صاحبة السمو الملكي الأميرة سبيكة بنت إبراهيم قرينة جلالة الملك، حيث تحقق العديد من المكاسب التي عززت مكانتها في المجتمع البحريني مؤكداً من جهة ثانية أن ذلك لم يتحقق لولا حكمة جلالة الملك ورعايته لفعاليات المجلس الأعلى للمرأة، وبالتالي تمتعت المرأة البحرينية بمبادئ العدل والمساواة، وعليه، بات واضحاً مدى مساهمة المرأة البحرينية في بناء هذا الوطن في المجالات القضائية والتشريعية والاقتصادية والاجتماعية وغيرها، في نهاية كلمته قدم تحية نضالية كبيرة إلى الأخت الفلسطينية الشهيدة والأسيرة بهذه

مجلس إدارة غرفة تجارة وصناعة البحرين في كلمته أمام المشاركين والمشاركات في حفل الثامن من مارس بالتنويه إلى أن تصاعد دور المرأة العالمي عاماً وراء آخر، وباتت اليوم نسبة المرأة العاملة بالغرفة على سبيل المثال تمثل 15 %، وما يزيدنا فخراً أن المرأة البحرينية تطورت نحو المستويات العالية، وشاركت في المؤتمرات والمعارض وإلقاء المحاضرات وتقديم الدراسات والبحوث، منوهاً إلى أن دور الغرفة داعم على الدوام لدور ومكانة المرأة البحرينية وذلك انطلاقاً من إيمان إدارة الغرفة بدور المرأة الريادي في تعزيز مكانتها في المجتمع البحريني من جهة وبالتالي تحقيق إشراقة عطرة ونضرة للوطن وتقدمه من جهة أخرى.

**وفي كلمة لرئيس الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين السيد يعقوب يوسف،** أعرب فيها عن تهنئته للعاملات وللموظفات المكرمات من كل الشركات والمؤسسات متمنياً لهن حياة مفعمة بالحيوية والنجاح المتواصل، كما تقدم بالشكر الجزيل إلى المؤسسات المشاركة في حفل (عيد المرأة العالمي) متمنياً للجميع الاستقرار في هذا اليوم المجيد، مشدداً في الوقت ذاته على أن المرأة البحرينية هي قلب المجتمع النابض لما لها من ريادة ولما حققته من مكانة في وطن يرفع نساءه ويمدهن بالعلم ويوفر



خلالهن للشعب الجزائري الأبي برمته الصحة والهناء والازدهار في كنف الحرية والاستقرار مؤكداً على يقينه أن نساء الجزائر اللاتي صنعن التاريخ بإمكانهن أن يعطين المثال أمام هذه التحديات الثلاثة التي أشار إليها في كلمته .

### مساعد رئيس جمهورية السودان يتعهد بتنفيذ الاستراتيجيات والبرامج الداعمة للمرأة .



**أكد العميد ركن عبدالرحمن الصادق المهدي مساعد رئيس الجمهورية** اهتمام الدولة بالمرأة متعهداً بتنفيذ الاستراتيجيات والبرامج التي تمكنها اجتماعياً وسياسياً واقتصادياً.

ووجه لدى مخاطبته في اليوم العالمي للمرأة 8 مارس / آذار بقاعة الصداقة احتفال وزارة الرعاية الاجتماعية باليوم العالمي للمرأة بالتوسع في المشاريع الداعمة لها وإنفاذ المشروع القومي الخاص بها لرفع مستوى المعيشة وزيادة الإنتاج وصولاً لتنمية شاملة بالبلاد.

وقال سيادته إن الشريعة الإسلامية والأديان السماوية رفعت من شأن المرأة لأهميتها في

العمل

طموحاتها كلها في مستقبل الجزائر والتي يجب علينا كذلك وخاصة أن نحميها من مخاطر الآفات الاجتماعية والانسلاخ الحضاري، لكي تكون فعلاً العمود الفقري لجزائر الغد.

**وفي التحدي الثاني،** يجب على المرأة أن تساهم في توعية مجتمعا لليقظة والمشاركة في الحفاظ على أمن الجزائر في هذه اللحظات التي تعرف فيها منطقتنا مخاطر وأزمات تزداد وتشعل يوما بعد يوم.

**أما التحدي الثالث** الذي يجب أن أحدثكن به أخواتي الفضليات، فهو تحدي استمرار مسار تميزنا الاقتصادية وصون خياراتنا من عدالة اجتماعية وتضامن وطني عبر المنعرج الصعب الذي تمر به مداخل دولتنا من جراء انهيار رهيب لأسعار النفط في السوق العالمية.

إن هذا التحدي يستدعي جميع أفراد شعبنا رجالاً ونساء لبذل مزيد من الجهد والعمل بغية استغلال كامل لقدرات بلادنا لكي تجتاز الجزائر بسلامة هذه الأزمة الظرفية، بل لكي تصبح هذه الأزمة بالذات منطلقاً جديداً لاقتصادنا الوطني نحو مستواه الحقيقي وتستدرك بلادنا تخلفها في مجال المنافسة الاقتصادية، ونحن قادمون لا محالة على دخولنا في معركة العولمة.

واختتم فخامة الرئيس رسالته بأحر التهاني للمرأة الجزائرية بمناسبة هذا العيد متمنياً لهن ومن

تناول فخامة الرئيس في كلمته أن الإسلام السمح حرص على تكريم الإنسان ذكراً وأنثى وعلى تحرره وصيانة كرامته وإثبات حقوقه المادية والمعنوية وهياًه لأن يكون خير خليفة على الأرض، ولهذا بدأ منذ توليه مسؤولياته إلى إعادة النظر في وضع المرأة داخل المجتمع الجزائري فعلى المستوى التشريعي والتنفيذي والقضائي المهني وما إليه ، بحيث غدت المرأة في المدينة والريف وداخل الوطن وخارجه بفضل الله وبفضل وعي المجتمع عنصراً فعالاً على قدم المساواة مع الرجل على كافة الصعد.

وبهذا المسعى تحتل المرأة اليوم مكانتها في التربية والتعليم وفي القضاء والإدارة والهيئات المنتجة والدبلوماسية والحكومية وما إليها.

وأشار فخامة الرئيس في كلمته أيضاً إلى أن المرأة الجزائرية قد حظيت في التعديلات الدستورية بنقلة أخرى في ترقية مكانتها على صعيد الشغل وتقلد المسؤوليات، مما يستوجب العمل على تحقيقها لتكتمل بها نهضة الأمة.

وقد وجه فخامة الرئيس المرأة الجزائرية إلى ثلاثة تحديات هامة تتطلب منها المساهمة فيها وهي حسب نص رسالته:

**التحدي الأول** الذي يستوقف الشعب الجزائري برمته وأمهاتنا بالدرجة الأولى، هو صون الناشئة التي زودت بالعلم وهي تبلور



المجتمع وأسندت إليها أمورًا مهمة في الحياة، وأنها أصبحت مشاركة في العمل الاجتماعي والسياسي والاقتصادي مشيرًا إلى مجاهداتها في العمل العام وتفوقها في شتى المجالات .



وحتت الأستاذة مشاعر الدولب وزيرة الرعاية والضمان الاجتماعي المرأة السودانية ومجاهداتها في شتى المجالات، وقالت إن التعليم فتح الباب واسعًا أمام المرأة بالسودان فأصبحت مشاركة للرجل في العمل العام حيث نجدها في الطب والجيش والقضاء والعمل العسكري ونالت مناصب عليا على المستويين الإقليمي والعالمي، مؤكدة مضي وزارة الرعاية والضمان الاجتماعي في محاربة العادات الضارة، وإن كثيرًا من الإنجازات قد حققتها المرأة. كما أنها تركت العادات التي ليست من الدين في شيء، إضافة إلى إطلاق مشاريع التمويل الأصغر وسن تشريعات وقوانين تضمن للمرأة حقوقها بجانب محاربة أشكال العنف والتمييز ضد المرأة عبر استراتيجيات وخطط وبرامج

الجمال العربي

توعوية وتبصيرية خاصة بالمرأة بمناطق النزاعات.

وقالت الدولب: إن المرأة عنصر رئيسي في برنامج إصلاح الدولة والحوار والتنمية والسلام ومشاركة في بناء السلام وفض النزاع ولسان حالها يقول: «لا للحرب لا للنزاع نعم للسلام والتنمية ورتق النسيج الاجتماعي».

وفي ختام الاحتفال تسلم مساعد رئيس الجمهورية وثيقة «الحوار المجتمعي والتعايش السلمي»، كما تم تدشين حملة مناصرة خفض أسباب وفيات الأمهات والأطفال حديثي الولادة.

### سلطنة عمان تحتفل باليوم العالمي للمرأة؛



تشارك سلطنة عمان دول العالم في الاحتفال السنوي بيوم المرأة العالمي 8 من مارس من كل عام؛ حيث تحرص وزارة التنمية الاجتماعية العمانية على تفعيل دور المرأة في المجتمع وتبسيط الضوء على تحقيق التكافؤ بين الجنسين.

ويشكل يوم المرأة العالمي فرصة

لعرض الإنجازات والتطورات التي وصلت إليها المرأة، وفي هذا السياق حققت المرأة العمانية الكثير من الإنجازات في المجالات السياسية أو الاجتماعية أو التنمية وغيرها **في ظل رعاية السلطان قابوس بن سعيد سلطان عمان**، كما ساهمت التشريعات العمانية في إعطاء المرأة كافة حقوقها مما ساعدها على القيام بدور مهم في التنمية إلى جانب الرجل وتعزيز دورها الوطني في مختلف ميادين الحياة.

واتخذت سلطنة عمان العديد من التدابير لكفالة حقوق المرأة في الكثير من المجالات، ففي مجال التعليم والتدريب تعكس المؤشرات في هذا الجانب تطور الوضع التعليمي للمرأة؛ حيث انخفضت نسبة الأمية لديها من 29.5 % عام 2003 إلى 19.4 % عام 2010؛ حيث تم إصدار مجموعة من الكتيبات التي تلبي احتياجات الدارسات فيما يتعلق بأمور الحياة الاجتماعية والاقتصادية التي تساعدهن على مواكبة المستجدات بما يخدم منهاج محو الأمية.

وارتفعت نسبة التحاق الإناث بالتعليم الأساسي إلى 50 % خلال العام الدراسي 2012 - 2013م، وبلغت نسبة الإناث المسجلات في نظام القبول الموحد في مارس 2014 (53 %) من المسجلين، كما أن نسبة الخريجات من إجمالي نسبة الخريجين بالكليات التقنية

وزيرة التربية والتعليم عضوة بمعهد اليونسكو للتخطيط، تعبيراً عن أهمية ومكانة السلطنة في منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، واهتمامها بالتعاون والعمل المشترك في مجالات اختصاص المنظمة.

وفي يوم المرأة العمانية لعام 2014، نفذت الوزارة الملتقى الرابع لحوار اليافعين تحت شعار «جمعيات المرأة العمانية ودورها في تنمية قدرات اليافعين» خلال الفترة من 15 إلى 16 أكتوبر 2014، حيث تم استهداف 60 يافعة تم من خلاله مناقشة عدد من المحاور المعنية بالمرأة منها الهوية العمانية، والتماسك الأسري، وقانون الطفل والعمل التطوعي، وتكريم عدد من جمعيات المرأة العمانية الفائزة في مسابقة تقييم الجمعيات بتاريخ 16 أكتوبر 2014.

### في يوم المرأة.. إشارات بدور المرأة الفلسطينية ودعوات لواء التمييز السلبى بحقها .

وجهت العديد من المؤسسات الرسمية والشعبية والقوى الوطنية، التهئة للمرأة الفلسطينية بمناسبة يوم المرأة العالمي، مشيدة بدورها في مسيرة النضال ومشروع البناء الوطني، ودعت إلى النهوض بواقع المرأة، والارتقاء بها نحو المستوى اللائق بمكانتها وكرامتها وحقوقها، والتصدي لملاحم التمييز السلبى بحقها .

البحر الأحمر

التشريعات الوطنية، فقد صدر قانون انتخاب أعضاء مجلس الشورى، مبيناً شروط الانتخاب في عضوية مجلس الشورى وقد جاء متوافقاً مع أحكام النظام الأساسي للدولة بحيث يتيح للمرأة حق الترشح والانتخاب في مجلس الشورى دون أن يكون هنالك شروط أو قيود تميز بين الرجل والمرأة، وتمثل النساء في مجلس الدولة نسبة 18 % خلال الفترة الخامسة (2011 - 2015) للمجلس، بينما تمثل نسبة 1.2 % في مجلس الشورى في فترته السابعة (2011 - 2015)، كما التحقت 9 نساء بعضوية المجالس البلدية ممن ترشحن بالانتخاب وممن التحقن بعضوية المجالس من أهل المشورة وممثلات للحكومة.

وحققت المرأة العمانية في مواقع السلطة وصنع القرار مكسباً برلمانياً مهماً يحسب للمرأة العمانية بشكل خاص وللمرأة العربية بشكل عام، وذلك بانتخابها نائبة لرئيس لجنة التنسيق للنساء البرلمانيات التابعة للاتحاد البرلماني الدولي الذي أقيم في شهر أكتوبر عام 2014 بتزكيته من المجموعة العربية، كما تمثل المرأة العمانية السلطنة كسفيرة وفي عدد من المنظمات الدولية ومنها المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة الإيسيسكو، مندوبية السلطنة الدائمة لدى الأمم المتحدة، ومنظمة التجارة العالمية.

وفي عام 2014 تم انتخاب

للعام الأكاديمي (2013 - 2014) بلغت (41.1 %)، فيما بلغت نسبة المسجلات للالتحاق بهذه الكليات في العام الأكاديمي ذاته (40 %). كما ارتفع عدد الإناث شاغلات لمقاعد البعثات الداخلية للعام الدراسي 2013-2014م إلى 6049 (ستة آلاف وتسع وأربعين) طالبة، وأظهرت الإحصائيات زيادة توجه الفتاة العمانية للالتحاق بالتعليم العالي؛ حيث ارتفع عدد الملتحقات بالتعليم العالي من العمانيات بنسبة 23 % من 41 ألفاً و553 طالبة في العام الدراسي (2007 - 2008) إلى 51 ألفاً و480 طالبة في العام الدراسي (2011 - 2012).

وفي المجال الصحي منحت شريحتا المرأة والطفل في سلطنة عمان منذ بداية النهضة الاهتمام الكبير، وتجلّى ذلك في عدد البرامج التي استهدفت هاتين الشريحتين والذي انعكس إيجابياً وبصورة واضحة على النتائج التي تحققت؛ حيث حصلت السلطنة وللمرة السادسة على التوالي على جائزة الأمم المتحدة للخدمة العامة ، وذلك في جائزة المركز الأول في فئة إلغاء الفوارق بين الجنسين في تقديم الخدمات العامة في عام 2014 .

وفي مجال المشاركة السياسية، فالمرأة لها الحق في ممارسة الحقوق السياسية التي كفلتها





## رئيس الوزراء

### قدم دولة رئيس الوزراء

**رامي الحمد الله،** تحية إجلال وتقدير للمرأة الفلسطينية بمناسبة يوم المرأة العالمي، وأشار الحمد الله إلى أن المرأة الفلسطينية شاركت الرجل في كل مراحل النضال الوطني، ودفعت ثمناً كبيراً من المعاناة والألم والتضحيات من أجل حقوق الشعب الفلسطيني وحرية واستقلاله، مؤكداً أن سياسة الحكومة تقوم على تمكين المرأة من المشاركة بالقرار ومواقع المسؤولية كافة، وأن من أبعديات عمل الحكومة حماية المرأة من كل مظاهر العنف والإكراه والتمييز.

وأضاف: باسمي شخصياً وباسم الحكومة وبالنيابة عن رئيس دولة فلسطين نبرق التحية وأسمى آيات الإجلال والإكرام لشهيدات الوطن والكرامة وكل شهداء فلسطين، وإلى أسيرات الحرية وكل أسرى فلسطين

الحمد لله

القابعين بكل عزة وكبرياء خلف أسوار المعتقلات الإسرائيلية، ولكل الجريحات والجرحى والمناضلات والمناضلين، ولكل الموظفين العام والقطاع الأهلي والقطاع الخاص وفي كل القطاعات، ولكل الأمهات وربات البيوت، وكل نساء فلسطين في الوطن والشتات، وأضاف «سنواصل مسيرة النضال والبناء رغم كل العوائق والعراقيل حتى إنهاء الاحتلال وتحقيق الحرية للشعب الفلسطيني، آملاً من الله العليّ القدير أن ينتصر لشعب فلسطين الصامد الصابر وأن نحتفل بيوم المرأة في العام القادم في ظل دولتنا المستقلة وعاصمتها القدس الشريف»

## عشراوي

### وقالت عضو اللجنة

### التنفيذية لمنظمة التحرير

### الفلسطينية حنان عشراوي، إن

المرأة الفلسطينية شريك أساسي

في بناء الدولة والمجتمع الفلسطيني، ومكون أصيل في منظومة حماية التجربة الديمقراطية الفلسطينية، وأضافت عشراوي في بيان صدر عنها، أن المرأة مكون أصيل في صيانة التعددية على قاعدة وثيقة الاستقلال التي تنص على العدل الاجتماعي والمساواة، وعدم التمييز في الحقوق العامة على أساس العرق أو اللون أو الدين، أو بين المرأة والرجل في ظل دستور يؤمن بسيادة القانون والقضاء المستقل، ووجهت باسم اللجنة التنفيذية، لمناسبة يوم المرأة العالمي، تحية إكبار وإجلال للمرأة الفلسطينية، ولنساء العالم، مشيدة بالدور الطليعي والمميز الذي لعبته نساء فلسطين في عملية النضال الوطني بمختلف مراحله، وفي السعي لتجسيد حق تقرير المصير والحرية والكرامة، ومن أجل تعزيز العدالة المجتمعية في المجالات كافة، وقالت: «يأتي يوم المرأة العالمي والنساء الفلسطينيات



النضال وعمادًا لمشروع البناء الوطني.

وأكدت أن قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1977، الذي أسس لإحياء الثامن من آذار في أرجاء الأرض، ينبغي أن يقترن بدعوة مجلس الأمن والجمعية العامة إلى تطبيق قراراتها لوقف معاناة الفلسطينيين جراء الاحتلال المتواصل، والذي تدفع المرأة ثمنه يوميًا بحريتها وبدمها وبكونها الأم والأخت والزوجة والابنة.

### الاتحاد العام للمرأة:

**وتقدمت رئيسة الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية انتصار الوزير «أم جهاد» بالتهنئة إلى جميع نساء فلسطين في كافة أماكن وجودهن في الوطن والشتات، لمناسبة اليوم العالمي للمرأة الذي يصادف الثامن من آذار كل عام، وأشادت الوزير بصمود وتضحيات المرأة الفلسطينية، والتي كانت إلى جانب الرجل في كافة المحطات النضالية للثورة الفلسطينية، وكان منهن الشهيذة وأم الشهيد وأخت الشهيد، إضافة إلى الجريجات والأسيرات والمبعدات، اللواتي يسطرن أزوع ملاحم التحدي للاحتلال.**

وأشارت إلى دور المرأة المقدسية التي تتصدى لمحاولات الاحتلال في تهويد المدينة المقدسة ومحاولات تقسيم المسجد الأقصى المبارك، من خلال رباطها وتكاتها المتواصل

### الإعلام:

**فيما اعتبرت وزارة الإعلام، الثامن من آذار علامة فارقة لتكريم نساء فلسطين وزهراتها، والإقرار بشراكتهن ووقفوهن جنبًا إلى جنب بجوار الرجل، ودورهن الرائد في النضال والبناء والعطاء الذي لا ينضب، وأكدت الوزارة أن الفلسطينيين اللواتي أبدعن في التصدي للاحتلال وعدوانه، ينبغي أن يتحررن من ثقافة التمييز السوءاء، التي تأسرهن في صور نمطية بائسة تُسقط عنهن أدنى الحقوق، وترجعهن إلى عصور الظلام.**

وقالت الوزارة: إنها إذ تحيي ماجدات فلسطين اللواتي شاركن في صياغة إرادة فولاذية للأمل والبقاء، وساهمن في مفاصل الثورة والخلاص، وأثبتن قدرتهن على التحليق في كل المجالات؛ تتوقف طويلاً في حضرة شهيدات الحرية وأسيراتهن، والمكافحات والمبدعات، وضحايا القتل المجنون بذريعة جرائم «الشرف». كما لا تغفل عن الشقيقات العربيات والمناضلات حول العالم، اللواتي يعشن ظروفاً حالحة، ويتعرض لعدوان مركب، وينتصرن لإنسانيتهن رغم كل القهر، ورأت الوزارة أن القانون الأساسي الذي أسس للشراكة، ووأد كل ملامح التمييز السلبي، يجب أن يكون الفاصل والفيصل في مشروعنا الإنساني، باعتبار المرأة ركناً في

يعانين بفعل ممارسات الاحتلال الإسرائيلي وسياساته، إضافة إلى معاناتهن جراء الفقر والحصار وتساعد وتيرة الإرهاب المنظم من قبل المستوطنين»، وأشادت بمقاومة المرأة الفلسطينية وبصمود النساء الفلسطينيات في قطاع غزة المحاصر، والنساء المقدسيات اللواتي يتعرضن إلى التطهير العرقي بشكل يومي، كما حيّت الأسيرات في سجون الاحتلال اللواتي قدمن التضحيات الجسام على درب الحرية والاستقلال، واستذكرت الشهيدات اللواتي دفعن أرواحهن فداء للوطن، وأشارت عشراوي إلى أن المرأة الفلسطينية كانت وما تزال تساهم في عملية بناء المجتمع الفلسطيني وتميمته، ولديها الإرادة لإقامة نظم الدعم والحصانة في مواجهة جميع أنواع التمييز ضد النساء، منوهة إلى جهود المرأة الرائدة لإنهاء الانقسام وترتيب البيت الفلسطيني الداخلي، إضافة إلى إنجازاتها المختلفة محلياً وعربياً ودولياً.

ودعت عشراوي إلى تفعيل العمل بالقرار الأممي 1325 حول المرأة والأمن والسلام، ومحاسبة إسرائيل ومساءلتها على جرائمها، وتدخل فوري من قبل المجتمع الدولي ومؤسسات الأمم المتحدة لتوفير الحماية الدولية العاجلة لشعبنا، وحماية المرأة الفلسطينية، ووضع إسرائيل أمام مسؤولياتها القانونية والأخلاقية.



في مواجهة اقتحامات الاحتلال ومستوطنيه، ولم تبخل في تقديم الغالي والنفيس من أجل الدفاع عن مساجد وكنائس القدس. وأضافت الوزير أن المرأة الفلسطينية ورغم الظروف الصعبة التي تعيشها بفعل الاحتلال والحصار، إلا أنها لم تقصر في واجباتها الأسرية والوطنية، فكانت وما زالت مصنع الرجال الذين تدفعهم من أجل مواصلة مسيرة البناء والتحرير حتى إقامة الدولة الفلسطينية وعاصمتها القدس الشريف.

**بمناسبة الثامن من مارس / آذار دائرة المرأة والطفل في الاتحاد العام لعمال فلسطين؛ تطالب المجتمع الدولي والمحلي بضرورة العمل على تحرير المرأة الفلسطينية.**

وجهت دائرة المرأة والطفل والأمانة العامة للاتحاد العام لعمال فلسطين في بيان لها تحياتها لكل نساء العالم والمرأة العربية ونساء فلسطين خاصة مثمنة الدور الريادي الذي تقوم به المرأة الفلسطينية في كافة أماكن تواجدها في فلسطين والشتات، مثمين الصمود الكبير للأسيرات داخل السجون وتضحيات الشهيدات فداء للوطن وجهود المرأة العاملة في بناء المجتمع.

مؤكد في بيانها على المساواة بين الرجل والمرأة وعدم التمييز والتأكيد على كرامة المرأة وصون قدرها والإقرار بقدراتها وإمكاناتها

الجمال العربي

بهذا العيد، المرأة التي أنجبت الثوار والأبطال الذين حرروا الوطن. وعبر الاتحاد في بيان له، عن الأمل بأن يعم الأمن والأمان والاستقرار ربوع الوطن.

**احتفال جمهورية مصر العربية باليوم العالمي للمرأة**



خلال الاحتفال باليوم العالمي للمرأة قالت غادة والي وزيرة التضامن الاجتماعي إن تاريخ مصر يضع المرأة في المكانة التي تستحقها خاصة أن المرأة أثبتت الجدارة سواء في العمل كوزيرة أو أي عمل، مضيفة أن السيدات يتميزن بالإخلاص لمن يسدد التزامتها وتتمية مشروعاته. وأضافت أن الإنصاف يضمن توفير

وحقها في التمتع بحقوقها الإنسانية الكبيرة، كما طالب البيان المجتمع الدولي والمحلي بضرورة العمل على تحرير المرأة الفلسطينية من براثن الاحتلال وضرورة العمل على تكريس الأعمال لتغيير بعض السياسات والتشريعات الوطنية التي تتعلق بحقوق المرأة انسجاماً مع المبادئ التي يتضمنها القانون الدولي لحقوق الإنسان والقانون الأساسي الفلسطيني، وضرورة تطبيق التشريعات الخاصة بعمل المرأة العاملة والإسراع بالنهوض بواقعها في سوق العمل في كافة الميادين.

**اليوم العالمي للمرأة يحييه الاتحاد العام لعمال ليبيا**

أصدر الاتحاد العام لعمال ليبيا بياناً بمناسبة اليوم العالمي للمرأة 8 مارس من كل عام، أكد فيه على أهمية ومكانة ودور المرأة الطليعي في مجتمعنا.

وهنا الاتحاد في بيانه المرأة الليبية

إن المرأة المصرية التي تعيش الآن صفحات مشرقة من تاريخها تعاهد الله ثم الوطن بأن تبذل المزيد من الجهد والعرق حتى تتبوأ دورها القيادي وتسهم بإيجابية في دعم مسيرة التنمية الشاملة التي تعيشها مصر في ظل القيادة الحكيمة والسياسة الرشيدة للسيد الرئيس عبد الفتاح السيسي .

### المغرب إطلاق جائزة المساواة المهنية لعام 2016 نحو تحسين نسبة انخراط المرأة في سوق التشغيل



بمناسبة الاحتفال باليوم العالمي للمرأة، وفي إطار الشراكة القائمة بين وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية وبعض جمعيات المجتمع المدني العاملة في مجال المساواة بين الجنسين في العمل ، تم إطلاق جائزة «المساواة المهنية» لعام 2016.

تمنح هذه الجائزة لفائدة أحسن ثلاث مقاولات وفق معايير محددة من طرف لجنة مكونة من أعضاء يمثلون مختلف الفعاليات، علما أن الاختيار سينصب على المقاولات التي ستثبت احترامها للمعايير المتعلقة بمبدأ

العمل

بأن تكون قضية التمكين الاقتصادي للمرأة من أهم القضايا التي يولي المجلس اهتماما كبيرا بها.

### اتحاد عمال مصر بمناسبة «يوم المرأة العالمي»: المرأة المصرية تستحوذ على 89 مقعداً في «البرلمان»

أصدر الاتحاد العام لنقابات عمال مصر بياناً بمناسبة يوم المرأة العالمي، حيث وجه أطيّب الأمنيات للمرأة لتحقيق كل ما تصبو إليه من تقدم وازدهار، كما بعثت سكرتارية المرأة العاملة والطفل بالاتحاد العام بالتهنئة لنساء مصر والعالم.

مؤكداً أن المرأة المصرية التي تشارك شقيقاتها في كل مكان الاحتفال بهذه المناسبة تشعر بسعادة غامرة لما حققته من إنجازات وحصولها على مكاسب طوال عقود من النضال والكفاح.. حيث تبوأَت المرأة أعلى المناصب التنفيذية والتشريعية في الوطن، ولعل أبرز هذه المكاسب حصولها على 89 مقعداً في مجلس النواب، الأمر الذي يتيح لها المشاركة في التشريع والرقابة والإسهام في دعم مسيرة التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة.

مشيراً إلى أن المرأة المصرية التي تشارك نساء العالم احتفالهن بهذه المناسبة العظيمة تجد من واجبه أن تتقدم بوافر الاعتزاز والتقدير للمرأة العربية في كل من فلسطين وسوريا والعراق وليبيا واليمن والصومال ولبنان.

الفرصة الكاملة للمرأة في التعليم والتحاقها بسوق العمل وهناك عدالة في التعليم، لكن في المقابل هناك سبة وعار الأمية حيث هناك عدد كبير بين الفتيات أميات. وأوضحت أن البطالة بين الفتيات في مصر أكبر من الذكور ولا بد للمرأة أن تحصل على حصتها كاملة من العمل، وتطلعت أن تقوم البرلمانيات بسن التشريعات لتحقيق الإنصاف بين المرأة والرجل، مشيرة إلى أنه في وزارة التضامن تحتل المرأة الصدارة، حيث إن 50 %، من معاش التضامن الاجتماعي للمرأة و100 من معاش التكافل، خاصة في الصعيد، وهناك 8 مراكز لإيواء المرأة المعنفة ومراكز للإغاثة و33 ألف قرض للسيدات الريفيات هذا العام، وأيضا مبادرة مستقبلنا في إيدنا ويستهدف 40 ألف من الشباب يتلقون تدريب على الدستور كيف تتم خدمة المجتمع المحلي و50 مليون جنيه تكلفة هذا البرنامج، وأيضا هناك توفير معاش كرامة وتكافل، حيث يتم توفير معاش للمرأة في حلايب.

### رئيس المجلس القومي للمرأة:

وجهت رئيس المجلس القومي للمرأة الدكتورة /مايا مرسى التهنئة لنساء مصر، احتفالاً باليوم العالمي للمرأة، مشيدة بتأييد ودعم الإرادة السياسية المصرية لقضية المرأة في كافة المجالات، متعهدة





المساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين داخل المقابلة على مستوى التشغيل وظروف العمل والتكوين المستمر، بالإضافة إلى إشراكها للمرأة في الهيئات التمثيلية بالمقابلة.

وتجدر الإشارة إلى أنه تم تنظيم ورشة حول « النهوض بالمساواة بين الرجل والمرأة في سوق الشغل»، وذلك في إطار المنتدى الدولي الثالث حول السياسات العمومية للتشغيل، الذي تم تنظيمه بمراكش يومي 2 و3 مارس 2016 بتعاون مع منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، وقد تم خلال هذه التظاهرة التي حضرها ما يقارب 250 مشاركة ومشاركاً من مختلف بقاع المعمورة، مناقشة مجموعة من الإشكاليات والتساؤلات التي تهم عمل المرأة من قبيل:

- إمكانيات تحسين مشاركة النساء في سوق الشغل، كأجيرات، وعاملات مستقلات أو ربات عمل؛

- التدابير العملية المتبعة لمكافحة كل أشكال التمييز ضد المرأة (التشغيل، والتطوير الوظيفي والأجور)؛

- التدابير الواجب اتخاذها لضمان التوفيق بين الشغل والحياة الأسرية

العمل العربي

الوطنية من أجل التشغيل على ضرورة تحسين نسبة انخراط المرأة في سوق الشغل، وخصصت الخطة الحكومية للمساواة في أفق المناصفة «إكرام» 2012-2016 محوراً لمحاربة جميع أشكال التمييز ضد النساء في العمل، علماً أن جهاز تفتيش الشغل يولي عناية خاصة لمراقبة مدى احترام تطبيق المقتضيات التشريعية والتنظيمية، ذات الصلة بالمرأة في العمل، في مختلف الوحدات الإنتاجية.

هذا، وقد تم إنجاز عدة أنشطة لفائدة المرأة العاملة في إطار مشروع «وضعيتي»، الذي يروم تحسين وضعية المرأة في الانخراط إلى سوق الشغل، مع توفير كل السبل لضمان ظروف عمل تساعد المرأة على التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية عبر مجموعة من الإجراءات العملية التي تم اتخاذها في هذا الشأن.

بشكل يحد من عدم المساواة بين الرجال والنساء في العمل؛

- الدور الذي يمكن أن تلعبه مؤسسات الشغل من أجل تعزيز الاندماج والمساواة بين الجنسين في سوق الشغل (الحد الأدنى للأجور، المفاوضة الجماعية والتكوين المهني) وغيرها،

- التدابير النوعية المستهدفة للنساء التي يمكن الإعداد لها وتفعيلها للمزيد من الإنصاف (كسياسات الحماية الاجتماعية، إشراك القطاع الخاص في التشغيل، ترقية القيادات النسائية... إلخ).

ويجدر التذكير بهذه المناسبة أن المرأة المغربية العاملة حظيت باهتمام خاص من لدن المشرع الذي خصص عدة مقتضيات حمائية لفائدتها، ومنع التمييز بينها وبين الرجل، وذلك انسجاماً مع ما تضمنته اتفاقيات العمل الدولية ذات الصلة والتي صادقت عليها المغرب. وفي نفس السياق، ركزت الاستراتيجية



### الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب يهنئ المرأة العربية ونساء العالم بمناسبة الثامن من مارس آذار.

أصدر الاتحاد الدولي لنقابات العمال العربي بياناً بمناسبة يوم المرأة العالمي جاء فيه: «نُحيي المرأة العربية وكل نساء العالم يوم الثامن من مارس/ آذار بما يعرف بيوم المرأة العالمي، وهو اليوم الذي كانت قد أقرته منظمة الأمم المتحدة، ليكون عنواناً لرفض الظلم والتهميش والإقصاء الواقع على النساء في كل بلدان العالم، وليكون مناسبة لتذكير حكومات العالم أجمع بحقوق النساء وتمكينهن في مجتمعاتهن باعتبارهن قوة لا ترتقي المجتمعات إلا بها».

ويؤكد الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب، على ضرورة تمكين المرأة، وإتاحة الفرصة أمامها كي تكون شريكاً فاعلاً في العمل السياسي والاجتماعي، وأن تمارس هذا الدور بدون أية عراقيل أو عقبات أي كان مصدرها أو شكلها مشدداً على أن المرأة هي نصف المجتمع وأي تغييب لها في العمل العام يشكل خسارة فادحة للمجتمع ويحرمه من عطاء نصف قوته. ولا يمكن أن تكون مجتمعاتنا قادرة على النهوض والتقدم والرفي بدون إعداد المرأة ومنحها حقوقها كاملة وفتح كل الأبواب أمامها من أجل البذل والعطاء والإنتاج لصالح مجتمعاتها وأوطانها .

ويفتتح الاتحاد الدولي لنقابات

العمال العرب هذه المناسبة ، ليوجه باسم كل أعضائه أحر التحايا وأطيب الأمنيات للنساء العاملات وللمرأة العربية عامة، ولكل نساء العالم، ويدعو الله أن يحقق لهن كل مطالبهن وحقوقهن وأمانيهن وطموحاتهن. ويجدد تحياته للشجاعة التي تتحلى بها كافة النساء اللاواتي اضطلعن بدور استثنائي في تاريخ بلدانهن ومجتمعاتهن وما أبدينه من تصميم وعزم وإرادة .

وينهى الاتحاد بيانه «بتحية لكل شهيدة من أجل الوطن ، تحية لمن صنعت الشهيد وزغردت يوم تشييعه، تحية لأمهات الشهداء، وأخوات الشهداء، وزوجات الشهداء، وبنات الشهداء ، فبكن جميعاً ترتقي الأوطان».

البيان العربي

# الإمارات: وزارة العمل تصدر قواعد جديدة



تبدأ وزارة العمل الإماراتية اعتباراً من مطلع عام 2016 تطبيق حزمة قرارات جديدة صادرة عن معالي الوزير/ صقر بن غباش وزير العمل في شأن العمل بنماذج العقود المعتمدة من الوزارة وحالات انتهاء علاقة العمل ومنح العامل تصريح عمل جديداً للانتقال من منشأة إلى أخرى بعد انتهاء علاقة عمله مع المنشأة المنقول منها ويقضي القرار الصادر عن الوزير غباش في شأن العمل بنماذج العقود المعتمدة من وزارة العمل بإلزام صاحب العمل بأن يقدم للعامل الأجنبي المزمع استقدامه في دولة المنشأة عرض عمل تفصيلي يحتوي على وصف شامل لحقوق وواجبات كل طرف من طرفيه وشروط وظروف العمل لضمان أن يكون العامل قد اطلع

العمل الجديد

عليه ووافق على هذه الشروط وذلك باللغة التي يفهمها.

إرفاق عرض العمل مع التصريح وينص القرار على أن يرفق بطلب إصدار تصريح العمل لدى وزارة العمل عرض العمل المشار إليه بعد أن يتم توقيعه من قبل العامل وصاحب العمل ليتم استخراجه من قاعدة بيانات الوزارة عند وصول العامل إلى الدولة تمهيداً لتوقيعه من صاحب العمل والعامل ومن ثمَّ يسجل رسمياً لدى الوزارة كعقد عمل قانوني بما لا يسمح باستبدال أو تعديل أي من بنوده إلا بعد موافقة الطرفين وبشرط أن لا يخل التعديل بحقوق العامل وبعد موافقة الوزارة على هذا التعديل وعلى الإجراءات ذاتها في حال وجود العامل داخل دولة الإمارات، بحيث يتعين أن يتم توقيع العامل على عرض العمل وذلك

قبل أن يتقدم صاحب العمل للحصول على الموافقة المبدئية لاستخدام هذا العامل وحدد أيضاً قرار الوزارة بشأن شروط وضوابط انتهاء علاقة العمل ست حالات تنتهي بموجبها العلاقة في العقود محددة المدة - وهي العقود التي تعتمد على الوزارة بما لا تتجاوز مدتها عامين - وتشمل حالة انتهاء مدة العقد المتفق عليها بين الطرفين ولم يتم تجديد هذا العقد إضافة إلى حالة اتفاق الطرفين - العامل وصاحب العمل - على انتهاء هذا العقد أثناء سريانه.

وتشمل الحالات الثلاثة والرابعة قرار صاحب العمل بمفرده أو قرار العامل بمفرده إنهاء العقد أثناء فترة تجديده أو في غير ذلك مع الالتزام بالإجراءات القانونية المتمثلة في إخطار الطرف الآخر كتابة بنيته في إنهاء العقد قبل موعد الإنهاء المحدد



# دلة لتنظيم عقود العمل وضوابط إلغائها

«على سبيل المثال لا الحصر : حالة عدم سداد الأجور لمدة تزيد على ستين يومًا» وفي حالة الشكوى المرفوعة من العامل على المنشأة التي يعمل لديها بسبب عدم إلحاقه بالعمل لإغلاق تلك المنشأة ويشترط في هذه الحالة وجود تقرير من قطاع التفتيش بالوزارة يثبت عدم مزاوله المنشأة لنشاطها لمدة تزيد على شهرين على أن يكون العامل قد راجع الوزارة خلال هذه المدة.

كما نص على حالة الشكوى العمالية المحالة من الوزارة للمحكمة ويشترط في هذه الحالة صدور حكم نهائي لصالح العامل متضمنًا أحقيته في أجر شهرين على الأقل أو التعويض عن الفصل التعسفي أو فسخ العقد المحدد قبل نهايته أو أية حقوق أخرى لم يعطها صاحب العمل للعامل من تلقاء نفسه دون سبب يقره القانون أو حرمانه من مكافأة نهاية الخدمة وكذلك في حالة انقطاع العامل الدائم عن العمل دون أن يصرح له بذلك.

## تصريح عمل جديد

وحدد قرار وزير العمل المتعلق بشروط وضوابط منح تصريح عمل جديد للعامل بعد انتهاء علاقة العمل أربع حالات لاصدار التصريح في حال كان عقد العمل بين طرفيه محدد المدة، حيث تشمل تلك

وفي أي وقت يرغب فيه أحد طرفي العقد إنهاءه بعد إنذار الطرف الآخر واستمراره في تنفيذ العقد خلال فترة الإنذار بحيث لا تقل عن شهر ولا تزيد على ثلاثة أشهر.

وتنتهي العلاقة بموجب الحالة الثالثة في حال قرر صاحب العمل وحده أو قرر العامل وحده إنهاء العقد بدون الالتزام بالإجراءات القانونية المنصوص عليها وبدون أن يكون الطرف الآخر سببًا في الإنهاء.

وشمل القرار حالة رابعة وهي حالة قيام صاحب العمل بإنهاء علاقته مع العامل نتيجة ارتكابه مخالفة من المخالفات الواردة في المادة «120» من قانون تنظيم علاقات العمل: مثل حالة اعتداء العامل على صاحب العمل .... إلخ.

ونص القرار على أنه في جميع أحوال انتهاء العلاقة يجوز لأي طرف من طرفي العلاقة اللجوء للقضاء طلبًا للتعويض وأية حقوق أخرى يرتبها له قانون تنظيم علاقات العمل المشار إليه والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

## اعتبار علاقة العمل في حكم المنتهية

واعتبر قرار الوزارة علاقة العمل في حكم المنتهية في أي من الحالات التالية: ثبوت إخلال صاحب العمل بالتزاماته المقررة قانونًا أو اتفاقًا

بفترة يتفق عليها الطرفان بحيث لا تقل عن شهر ولا تزيد على ثلاثة أشهر وإذا لم يكن الطرفان قد اتفقا على فترة إخطار تكون هذه الفترة ثلاثة أشهر واستمرار الطرف الذي قرر إنهاء العقد في تنفيذ علاقة العمل طيلة مدة الإخطار وأخيرًا سداد مقابل للإنهاء حسبما يتفق عليه الطرفان، بحيث لا يزيد على الأجر الإجمالي لثلاثة أشهر وإذا لم يكن الطرفان قد اتفقا على مقدار هذا المقابل يكون الأجر الإجمالي لثلاثة أشهر.

وتتمثل الحالة الخامسة لانتهاء علاقة العمل - في حال قرر صاحب العمل وحده أو قرر العامل وحده إنهاء العقد بدون الالتزام بالإجراءات القانونية المشار إليها وبدون أن يكون الطرف الآخر سببًا في الإنهاء.

وشمل القرار حالة سادسة وهي حالة قيام صاحب العمل بإنهاء علاقته مع العامل نتيجة ارتكابه مخالفة من المخالفات الواردة في المادة «120» من قانون تنظيم علاقات العمل: مثل حالة اعتداء العامل على صاحب العمل .... إلخ.

## العقود غير محددة المدة

وفيما يتعلق بالعقود غير محددة المدة فقد نص القرار على أربع حالات تنتهي العلاقة في حال توافر إحداها وتشمل اتفاق الطرفين

الحالات انتهاء مدة العقد دون تجديده واتفاق الطرفين « العامل وصاحب العمل » على إنهاء هذا العقد أثناء سريانه بشرط أن يكون العامل قد أمضى فترة لا تقل عن ستة أشهر لدى صاحب العمل وتشمل الحالة الثالثة إنهاء صاحب العمل العقد بدون سبب يرجع للعامل ويشترط في هذه الحالة أن يكون العامل قد أمضى مدة لا تقل عن ستة أشهر لدى صاحب العمل.

واستثنى القرار من شرط مضي ستة أشهر على عمل العامل في الحاليتين السابقتين العاملين من ذوي المستويات المهارية الأول والثاني والثالث وفقاً للتصنيفات المعتمدة لدى الوزارة.

وتتمثل الحالة الرابعة في قيام أحد الطرفين « صاحب العمل أو العامل » بإنهاء علاقة العمل أثناء فترة تجديدها - أي ما يكون تاريخ التجديد - بشرط الالتزام بإخطار الطرف الآخر كتابة بنيته في إنهاء العقد قبل موعد الإنهاء المحدد بفترة يتفق عليها الطرفان بحيث لا تتجاوز ثلاثة أشهر وإذا كان التجديد قد تم فعلاً قبل العمل بهذا القرار ولم يتفق الطرفان على فترة إخطار تكون هذه الفترة ثلاثة أشهر.

كما اشترط القرار الاستمرار في علاقة العمل طوال مدة الإخطار وأخيراً سداد مقابل للإنهاء حسبما يتفق عليه الطرفان، بحيث لا يزيد على الأجر الإجمالي لثلاثة أشهر

العمل العربي

وإذا كان التجديد قد تم فعلاً قبل العمل بهذا القرار ولم يتفق الطرفان على هذا المقابل يكون هذا المقابل مساوياً للأجر الإجمالي لثلاثة أشهر.

### شروط منح تصريح عمل جديد

وفيما يتعلق بشروط وضوابط منح تصريح عمل جديد للعامل بعد انتهاء علاقة العمل في العقود غير محددة المدة فقد حدد القرار ثلاث حالات ؛ تشمل اتفاق الطرفين على إنهاء العقد أثناء سريانه بشرط أن يكون العامل قد أمضى فترة لا تقل عن ستة أشهر لدى صاحب العمل وتتمثل الحالة الثانية في حال أنهى أحد الطرفين العقد وقام بإنذار الطرف الآخر بذلك مع استمرار تنفيذ العقد خلال فترة الإنذار المتفق عليها بشرط أن لا تتجاوز ثلاثة أشهر وبشرط أن يكون العامل قد أمضى لدى صاحب العمل فترة لا تقل عن ستة أشهر فيما تتمثل الحالة الثالثة في إنهاء صاحب العمل العقد بدون سبب يرجع للعامل ويشترط في هذه الحالة أن يكون العامل قد أمضى مدة لا تقل عن ستة أشهر لدى صاحب العمل.

واستثنى القرار من الشرط المتعلق بفترة الستة أشهر في الحاليتين الثانية والثالثة العاملين من المستويات المهارية الأول والثاني والثالث.

وأجاز القرار منح تصريح عمل جديد للعامل بعد اعتبار علاقة

عمله منتهية في العقود محددة المدة وغير محددة المدة وفقاً لثلاث حالات تشمل ثبوت إخلال صاحب العمل بالتزاماته المقررة قانوناً أو اتفاقاً «على سبيل المثال لا الحصر: حالة عدم سداد الأجور لمدة تزيد على ستين يوماً وفي حالة الشكوى المرفوعة من العامل على المنشأة التي يعمل لديها بسبب عدم إلحاقه بالعمل لإغلاق تلك المنشأة» ويشترط في هذه الحالة وجود تقرير من قطاع التفتيش بالوزارة يثبت عدم مزاوله المنشأة لنشاطها لمدة تزيد على شهرين على أن يكون العامل قد راجع الوزارة خلال هذه المدة.

وتتمثل الحالة الثالثة في الشكوى العمالية المحالة من الوزارة للمحكمة ويشترط في هذه الحالة صدور حكم نهائي لصالح العامل متضمناً أحقيته في أجر شهرين على الأقل أو التعويض عن الفصل التعسفي أو فسخ العقد المحدد قبل نهايته أو أية حقوق أخرى لم يعطها صاحب العمل للعامل من تلقاء نفسه دون سبب يقره القانون أو حرمانه من مكافأة نهاية الخدمة.

جدير بالذكر أن القرار المشار إليه ألغى قرار وزير العمل رقم «1186» لسنة 2010م بشأن ضوابط وشروط منح تصريح عمل جديد للعامل بعد انتهاء علاقة العمل للانتقال إلى منشأة أخرى.

## منظمة التنمية الإدارية

### تشيد بحرص الكويت على دعم العمل العربي المشترك



عقد دورات تدريبية مشتركة لتدريب الكوادر الكويتية، والاستفادة من الاستشارات والخطط الاستراتيجية التي تقدمها المنظمة لتحقيق خطط الكويت في التنمية الشاملة والمستدامة.

وأشار بوغيث إلى أن اللقاء شهد الاتفاق على إشراف المنظمة العربية للتنمية الإدارية على جائزة تقدمها «الأوقاف» الكويتية للتجارب الرائدة في مجال التخطيط الاستراتيجي في الوطن العربي.

وذكر أن الجائزة تهدف إلى نقل التجارب الناجحة وتعميمها من خلال المنظمة على الدول العربية والإسلامية للاستفادة منها، مؤكداً حرص الكويت على تقديم الخدمات والبرامج المتميزة للمسلمين في جميع أنحاء العالم.

إحدى الوزارات المتميزة في الوطن العربي، حيث إنها تهتم بقياس الأداء والتخطيط الاستراتيجي وشؤون الأوقاف في الوطن العربي والإسلامي.

وأشاد بالدعم الذي تقدمه دولة الكويت للمشاريع الخيرية في الوطن العربي والعالم، آملاً أن تستمر هذه المسيرة وأن تحقق أهدافها.

من جهته، قال بوغيث، إنه بحث مع مدير عام المنظمة، سبل زيادة أوجه التعاون بين الجانبين في عدد من المجالات.

وأكد أن الزيارة تهدف إلى تطوير وتوسيع مجالات اتفاقية التعاون الموقعة عام 2006 بين وزارة الأوقاف الكويتية والمنظمة وتعميم الاستفادة منها.

وأضاف أن المجالات ستشمل

أشاد المدير العام للمنظمة العربية للتنمية الإدارية د. ناصر القحطاني، بحرص دولة الكويت على دعم منظومة العمل العربي المشترك، جاء ذلك في تصريح أدلى به القحطاني، عقب لقائه وفد وزارة الأوقاف والشؤون الاجتماعية.

وقال القحطاني، إن المنظمة تربطها علاقات قديمة مع «الأوقاف» الكويتية مشيراً إلى اتفاقية التعاون الموقعة بين الجانبين عام 2006.

وأضاف أنه تم خلال اللقاء الاتفاق على مواصلة التعاون بين الجانبين في عدد من الأنشطة، أهمها التدريب والدراسات الاستشارية، والاستراتيجية إضافة إلى الجوائز، مبيناً أن المنظمة معنية بالتنمية الإدارية في المؤسسات العربية، سواء كانت حكومية أو خاصة.

وذكر أن «الأوقاف» الكويتية



## مؤتمر سيدات أعمال مصر يستعرض قصص نجاحهن



المتواصل للمرأة فى مجالات عملها المختلفة، حيث تتكون الجمعية من رئيسة وسبع عضوات مجلس إدارة تنتمى كل منهن إلى مجال حيوى من مجالات الأعمال، ولكل منهن خلفية واسعة فى مجالها تقدم كل منهن خبراتها لخدمة كل العضوات الأخريات وكذلك للنهوض بأداء قدرات المرأة فى مجال الأعمال، حيث هناك سبعة لجان بالجمعية تتعامل كل لجنة مع اهتمامات العضوات وفى الوقت نفسه تتقدم تلك اللجان بوجهات نظرها إلى الجهات الحكومية وكذلك للرأى العام عن طريق الإعلام وكل لجنة لها دورها المحدد الذى تسعى إلى تحقيقه من خلال أهداف عامة تعمل لتحقيقها.

ويأتى مؤتمر هذا العام تأكيداً على ما حققه مؤتمر العام الماضى من التركيز على أهمية دعم دور المرأة فى المجتمع وضرورة تكاتف جميع الجهات لتمكين المرأة اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً، لما له من دور بالغ الأثر والأهمية فى تنمية أى مجتمع، أما فيما يتعلق بجمعية سيدات أعمال مصر 21 فهى تسعى لتحقيق أهداف المرأة الاقتصادية تدعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة والكبيرة التى توفر للمرأة دخلاً ثابتاً لإعالة أسرتها وذلك من خلال التوجيه الأمثل للطاقة الإنتاجية لسيدات الأعمال وتبنى البرامج ذات الفائدة الممتدة، حيث تسعى الجمعية فى نشاطها إلى تحقيق التنمية والتطور

أكثر من 160 سيدة رائدة فى مختلف المجالات من أكثر من 16 دولة حول العالم جئن إلى القاهرة للمشاركة فى مؤتمر «سيدات شركاء نجاح» للعام الثانى على التوالى والذى تنظمه جمعية «سيدات أعمال مصر 21» برئاسة د. يمنى الشريدى، ومن القاهرة انطلقن إلى الجونة بالفردقة لاستكمال فعاليات المؤتمر الذى استمر أربعة أيام عقدت خلالها ورش عمل لتبادل خبرات سيدات الأعمال من الدول المختلفة وعرض قصص النجاح وتسليط الضوء على أهمية دور المرأة فى أى مجتمع والتوجيه الأمثل للطاقة الإنتاجية لسيدات الأعمال وتبنى البرامج ذات الفائدة الممتدة ..

الجمال العجوى

## بحث التعاون بين اتحاد الغرف في الإمارات ومنظمة العمل الدولية



الصغيرة والمتوسطة أو الشركات الكبرى ولجميع العاملين في الدولة وذلك بالشراكة مع الحكومة من أجل دفع عجلة التنمية وتعزيز الاستثمار من خلال اقتصاد تنافسي نزيه ومتنوع وذات كفاءة إنتاجية عالية.

وأشادت الدكتورة ربا جرادات بالإصلاحات التي شهدتها سياسات سوق العمل في الإمارات، مؤكدة حرص المكتب الإقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية على دعم العمل اللائق والنمو المستدام وإرساء أنظمة حماية اجتماعية ملائمة وحماية الأفراد وتعزيز معايير العمل الدولية وحقوق العمال، وكذلك تعزيز الحوار الاجتماعي بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال.

خليفة خميس مطر الكعبي عضو مجلس إدارة منظمة العمل الدولية ممثل أصحاب العمل لدول غرب آسيا، عضو مجلس إدارة اتحاد غرف التجارة والصناعة بدولة الإمارات العربية المتحدة ورئيس مجلس إدارة غرفة الفجيرة، مع الدكتورة ربا جرادات المدير الإقليمي للدول العربية في منظمة العمل الدولية بمكتب اتحاد الغرف بدبي بحضور أحمد القيزي مدير الإدارة الاقتصادية بالاتحاد وتم خلال الاجتماع بحث أوجه التعاون بين اتحاد الغرف ومنظمة العمل الدولية فيما يتعلق بشؤون أطراف العمل الثلاثة (الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال). وأكد الكعبي أن أصحاب العمل في الدولة يحرصون على توفير فرص العمل اللائق في مختلف القطاعات الخاصة، سواء التي تهتم بالمنشآت

## منظمة العمل الدولية: المرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا تمثل إمكانات اقتصادية غير مستغلة



إن مكانة المرأة في الاقتصاد في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا أخذت بالتحسن متبعة بذلك اتجاهها عالمياً بحيث تشغل مناصب أبرز في قطاع الأعمال والإدارة، ولكن طاقاتها لا تزال غير مستغلة بصورة كاملة، ما يقضي إلى ضياع فرص مهمة للتنمية الاقتصادية في المنطقة وفق ما كشفه تقرير جديد لمنظمة العمل الدولية.

ويقدم التقرير «المرأة في قطاع الأعمال والإدارة» حلولاً عملية للشركات لاستقطاب نساء مؤهلات في قطاع الأعمال والإدارة والاحتفاظ بهن في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا التي لديها أدنى تمثيل للمرأة في المناصب الإدارية والقيادية في العالم.

وقالت ديبورا فرانس ماسين مديرة مكتب أنشطة أصحاب العمل في منظمة العمل الدولية: متساوية الجنسين ومتنوعة الإدارة على جميع المستويات الهرمية تحقق نتائج تجارية إيجابية. ولكن الصور النمطية عن المرأة في سائر السياقات الاجتماعية والثقافية تحد من فوائدها ومساهماتها الاقتصادية، وبالتالي لا تزال المواهب الهائلة التي تمثلها المرأة، إضافة إلى تحصيلها العلمي الذي غدا أعلى من أي وقت مضى غير مستغلة إلى حد بعيد. أشار التقرير الإقليمي الجديد الذي أطلق في مسقط بسلطنة عمان برعاية تجارة وصناعة عمان وبحضور كبار

المنطقة لتصل إلى أعلى المناصب في قطاع الأعمال والإدارة هو العبء المزدوج لمسؤوليات العمل ورعاية الأسرة حيث يعتبر تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية أهم عائق يقف أمام تحقيق طموحاتها المهنية، وأن الصور النمطية الثقافية وضعف التقدير يعيقان -أيضاً- تطور المرأة وظيفياً وضعف إمكانية الحصول على التمويل والتشبيك بمثابة مثبطات تحول دون دخول المرأة سوق العمل أو خروجها منها ودون ممارستها لمهنتها.

وعلى الرغم من قلة عدد صاحبات العمل، إلا أن تمثيل المرأة في غرف التجارة أخذ بالازدياد، لا سيما مع تشكيل كثير من الغرف للجان تجارية للمرأة (في دول الخليج، ومصر، والعراق، وسوريا، والأردن، والأراضي الفلسطينية المحتلة، واليمن) بهدف دعم رائدات الأعمال وتلبية احتياجاتهن.

رجال الأعمال في العالم والمنطقة وممثلين عن منظمات أصحاب العمل إلى أن أكبر دولتين في المنطقة على صعيد احتلال المرأة لمناصب إدارية وقيادية هما الأراضي الفلسطينية المحتلة وتونس، حيث تشغل المرأة 15% من أعضاء البرلمان وكبار المسؤولين والمديرين، أما على الصعيد العالمي فالمرأة تتولى أكثر من 30% من جميع المديرين في أكثر من نصف البلدان التي تتوافر عنها بيانات، وبلغت نسبة المديرات التنفيذيات 23% في المغرب و17% في دولة الإمارات المتحدة و16% في جمهورية مصر العربية و7% في دولة قطر، أما منصب رئيس مجلس الإدارة أدنى من ذلك في كافة المناطق، فإنه لا تتجاوز 7% في الشركات التي شملها المسح في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

أفاد التقرير -أيضاً- بأن أهم العواقب التي تواجه المرأة في



## وزيرة الشؤون الاجتماعية في موريتانيا تتسلم رئاسة المجلس التنفيذي لمنظمة المرأة العربية

تمنية أن تشكل رئاستها للمجلس التنفيذي لمنظمة المرأة العربية فرصة لتطوير العمل المشترك في هذا المجال.

كما رحبت المديرية العامة لمنظمة المرأة العربية الدكتورة / مرفت تلاوى برئاسة موريتانيا للمجلس التنفيذي للمنظمة مؤكدة على أن المنظمة ستشهد المزيد من الازدهار والإنجازات التي تخدم واقع المرأة العربية خلال فترة رئاسة موريتانيا.

تسلمت وزيرة الشؤون الاجتماعية والطفولة والأسرة في الجمهورية الإسلامية الموريتانية الدكتورة فاطمة بنت حبيب رئاسة المجلس التنفيذي لمنظمة المرأة العربية لمدة سنة خلفاً لوزيرة التضامن والأسرة في المملكة المغربية السيدة / بسيمة الحقاري.

أكدت وزيرة الشؤون الاجتماعية في كلمة لها بالمناسبة استعداد جمهورية موريتانيا لبذل كل الجهود للنهوض بأوضاع المرأة العربية،



## مطالبون بمضاعفة الجهد .. ووضع الحلول المناسبة لحل مشكلة البطالة

### حل مشاكل العمال ووضع الحلول المناسبة هو محور اهتمامنا



أكد معالى وزير القوى العاملة - محمد سعفان فى أول لقاء له مع قيادات الوزارة بعد تولي

حقيبة «القوى العاملة» : إن البلاد تمر بمرحلة حرجية والمشاكل كثيرة، ويجب أن نعترف بالحقائق الموجودة على أرض الواقع، مطالباً بضرورة العمل جميعاً بجهد مضاعف عشرات المرات على ما كنا نعمل به. نفكر معاً ونضع الحلول لبناء هذا الوطن، منوهاً أن ذلك ليس من أجلنا بل من أجل أولادنا وأحفادنا، ومن أجل المستقبل.

نعمل لإخراج مشروع قانون العمل الجديد ليكون محققاً للتوازن بين طرفى العملية الإنتاجية.

وأعرب الوزير عن أمله فى أن يخرج مشروع قانون العمل الجديد محققاً للتوازن بين طرفى العملية الإنتاجية، كما تعمل اللجنة التشريعية المشكلة بالوزارة على وضع قانون جديد للتنظيمات العمالية يعمل على استقرار الوضع النقابى فى مصر.

وشدد «سعفان» على أن الهدف فى هذه المرحلة إجراء عمليات تطوير كبيرة بجميع قطاعات الوزارة لتوفير كل سبل الراحة للمواطنين المتعاملين مع أجهزتها والمديريات فى سهولة ويسر، وتبسيط الإجراءات والخدمات المقدمة لهم، مؤكداً أن حل مشاكل العمال هو محور اهتمامنا جميعاً بمواقع العمل والإنتاج، واحتواء أية مشكلات قد تظهر، ووضع الحلول المختلفة لها فى أسرع وقت حتى لا

العمل الجاد

فى التعامل مع أية مشكلة فى قضايا العمل والعمال.

ووجه الوزير الأمين العام لصندوق إعانات الطوارئ بضرورة الإسراع فى صرف إعانات للعاملين بالمنشآت المتعثرة من الصندوق لأكثر من مرة، مساهمة من الوزارة فى حل المشكلة .

كما وجه بضرورة قيام مكاتب التمثيل العمالى التابعة للوزارة بسفارات مصر بالخارج بإجراء حصر دقيق للعاملين بالخارج، وكل دولة على حدة، مؤكداً أن دورنا هو حماية العاملين المتعاقدين والحفاظ على حقوقهم، وحل المنازعات الفردية أو الجماعية الناشئة عن العلاقة التعاقدية، فضلاً عن تنشيط هذه المكاتب فى توفير فرص العمل أمام العمالة المصرية لامتصاص الفائض فى قوة العمل من خلال الاتصال بأصحاب الأعمال والمؤسسات المختلفة وترغيبها فى الإستعانة بالأيدي العاملة المصرية باعتبار أن ذلك دور أصيل للوزارة.

تتفاقم، وتؤثر على العملية الإنتاجية التى هى شغلنا الشاغل حالياً لرفعها إلى أعلى إنتاجية .

وأكد أن دورنا فى الوزارة ومديرياتها هو طمأننة المستثمر، حتى لا يضار العامل فى مصنعه، أو بيئة العمل التى يعمل فيها، وأنه سيعمل فى مناخ جيد، وأن تكون هناك علاقة عمل جيدة بين طرفى العملية الإنتاجية «العمال وأصحاب الأعمال»، فذلك يساعد على استقرار المناخ الاقتصادى، ويشجع الاستثمار الأجنبى، ويجلب مستثمرين جدد يدخلون سوق الاستثمار، وبذلك نستطيع أن نوفر فرص عمل جديدة تحد من البطالة.

توفير البيانات والمعلومات بشكل دقيق وشامل من خلال شبكة المعلومات بالوزارة عن سوق العمل بالداخل والخارج

وطالب الوزير بتوفير البيانات والمعلومات بشكل دقيق وشامل من خلال شبكة المعلومات بالوزارة عن سوق العمل بالداخل والخارج، مؤكداً أن غيابها يؤثر سلباً على اتخاذ القرار



## مذكرة تفاهم بين «المكتب التنفيذي» و «منتدى الاتحاد الخليجي»



وقع المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية مذكرة تفاهم مع منتدى الاتحاد الخليجي الاقتصادي، انطلاقاً من أهمية توطيد علاقات التعاون والتنسيق بينهما.

وقال مدير عام المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية سعادة السيد/ عقيل الجاسم على هامش التوقيع على مذكرة التفاهم أن: «المكتب التنفيذي يتجه لتعزيز العلاقات بينه وبين المنظمات والجهات الإقليمية التي تلتقي اختصاصاتها بهدف مواكبة متطلبات العصر وتحولاته التنموية في الاقتصاد والاجتماع والعمل والتخطيط، وما تفرضه من ضرورة توحيد موضوعات ومجالات العمل المشترك، على أسس ومحددات واضحة في المنطلقات والتوجهات، وفي صيغ وأساليب التعاون والتنسيق خلال مراحل تخطيط وتنفيذ المشاريع والبرامج والأنشطة».

وأشار الجاسم إلى أن: «أهداف المكتب التنفيذي تأتي منسجمة مع أهداف منتدى الاتحاد الخليجي الاقتصادي، لذا فقد جاء توقيع مذكرة التفاهم لتوطيد هذه العلاقة وتوثيقها». وأوضح أن مذكرة التفاهم تركز على تنفيذ البرامج المشتركة التي تتكامل فيها اختصاصات الطرفين ضمن برنامج عمل كل منهما، وقيام منتدى الاتحاد الخليجي الاقتصادي، بتقديم كل تعاون ممكن للمكتب التنفيذي وبخاصة في توفير التمويل المادي

المطلوب للمشروعات التي يتم الاتفاق عليها وذلك من خلال المساهمة في تعزيز حقوق المواطنة الخليجية المتصلة بالتنمية والتمكين الاقتصادي والاجتماعي والمشروعات الصغيرة والمتوسطة وسوق العمل ومسؤولية القطاع الخاص في التنمية وغيرها من مسائل مشتركة».

وأضاف أن: «تسعى مذكرة التفاهم لتأطير تبادل برامج وخطط العمل المتصلة بمجالات الاهتمام المشترك بين الطرفين، وإجراءات المشاورات المستمرة وتبادل الدراسات والخبرات الفنية والتدريب والتجارب في الميادين المشتركة بهدف التنسيق والتعاون فيما بينهما». وأشار الجاسم إلى أنه: «من البنود المهمة في مذكرة التفاهم بند خصص لحماية الشباب في دول مجلس التعاون من كافة أشكال المخاطر الاجتماعية والسعي لتمكين هذه الفئة المجتمعية الهامة وتأهيلها للمشاركة الفاعلة في عجلة التنمية الخليجية المستدامة، ويأتي كل ذلك ضمن توجه المكتب التنفيذي إلى القطاع الخاص لتمويل عدد من المشاريع الشبابية التنموية وهو الأمر الذي شدد عليه المجلس الوزاري في دوراته المختلفة. من جانبه، أشاد الرئيس التنفيذي ونائب رئيس مجلس إدارة منتدى الاتحاد الخليجي الاقتصادي محمد عزام بالتوقيع على مذكرة التفاهم، آملاً أن تكون هذه المبادرة بداية نحو تعزيز العلاقات بين المكتب التنفيذي ومنتدى الاتحاد الخليجي الاقتصادي من جهة وبين القطاع الخاص من جهة أخرى. مؤكداً على أهمية هذه المذكرة لكون المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية يتمتع بتاريخ يمتد لأكثر من 3 عقود من العمل الخليجي المشترك في المجالات العمالية والاجتماعية.



## وزارة العمل الفلسطينية توقع اتفاقيتي تعاون مع وزارة العمل الأردنية ومؤسسة التدريب المهني الأردنية



وقع معالي السيد / مأمون أبو شهلا - وزير العمل الفلسطيني في العاصمة الأردنية عمان اتفاقيتي تعاون الأولى مع وزارة العمل الأردنية والثانية مع مؤسسة التدريب المهني الأردنية. حيث تأتي هاتان الاتفاقيتان ضمن سعي وزارة العمل الفلسطينية لتطوير منظومتَي التشغيل والتدريب المهني في فلسطين من خلال جلب الخبرات الدولية المختلفة لفلسطين ومواءمتها مع الحالة والتجربة الفلسطينية لزيادة فرص التشغيل ومعالجة مشكلة البطالة في أوساط الشباب والخريجين ضمن رؤيا وطنية شاملة، كما وقع الاتفاقية عن الجانب الأردني معالي وزير العمل الدكتور/ نضال القطامين، وعطوفة السيد/ ماجد حباشنة مدير عام مؤسسة التدريب المهني الأردنية.

أكد أبو شهلا على أهمية هاتين الاتفاقيتين التي من شأنها أن تعزز خبرات الجانب الفلسطيني من خلال الاطلاع على التجربة الأردنية في مجالات التشغيل والتدريب المهني مركزاً على أهمية تطوير العلاقات مع الأشقاء الأردنيين وتعزيز أواصر التعاون المشترك لما فيه مصلحة الشعبين الشقيقين.

من جانبه أكد د. القطامين على عمق العلاقة الفلسطينية الأردنية واستعداد وزارة العمل الأردنية لتقديم كافة أشكال الدعم والمساندة لفلسطين

البرامج المهندسة سوسن أبو شنب ومدير برنامج التدريب المهني في التعاون البلجيكي السيد نصر عوض.

هذا ويقوم الوفد الفلسطيني بزيارة رسمية للمملكة الأردنية الهاشمية تستمر أربعة أيام يقوم خلالها بجولات دراسية للعديد من المؤسسات التدريبية والمهنية المختلفة وعلى رأسها صندوق التنمية والتشغيل وصندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني ومؤسسة الضمان الاجتماعي والمعهد الكوري في الزرقاء ومركز الاعتماد وضبط الجودة. هذا بالإضافة إلى سلسلة من الاجتماعات السياسية مع وزير العمل الأردني ومجلس النواب.

وتسخير كافة الخبرات المتراكمة في الأردن لدعم وزارة العمل الفلسطينية وتدخلاتها المختلفة وفي كافة المجالات في حين استعد عطوفة مدير عام مؤسسة التدريب المهني الأردنية على تقديم كافة الخدمات التدريبية للجانب الفلسطيني في مراكز التدريب المهني التابعة للمؤسسة وتسخير كافة الطاقات الأردنية لتطوير منظومة التدريب المهني في فلسطين.

ومن الجدير ذكره أن الوفد الفلسطيني الذي يرأسه معالي وزير العمل السيد/ مأمون أبو شهلا يضم عطوفة وكيل الوزارة السيد/ ناصر قطامي والوكيل المساعد السيد سامر سلامة ومدير عام التدريب المهني المهندس نضال عايش ومديرة

## الاتحاد العام لعمال الجزائر يحتفل بالذكرى الستين



تسلم هذا التكريم نيابة عن رئيس الجمهورية الوزير الأول - عبد المالك سلال، وقد تم أيضاً تكريم عدد من القيادات وممثلي العمال ومنظمات أرباب العمل.

وبناءً على الدعوة الموجهة لمنظمة العمل العربية لحضور الذكرى «60» لإنشاء الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونيابة عن سعادة السيد فايز المطيري - المدير العام لمنظمة العمل العربية شارك في الحفل السيد المستشار / محمد عبدالله أيدش مدير إدارة العلاقات الخارجية حيث ألقى كلمة بهذه المناسبة مما كان لها أظرف الأثر في نفوس الحاضرين حيث أكدت الكلمة على مساندة المنظمة للاتحاد العام للعمال الجزائريين لتاريخه المميز في دفاعه عن استقلال الجزائر.

ومواجهة تداعيات انهيار أسعار المحروقات وذلك من خلال العمل على جعل الاقتصاد الجزائري متنوعا ويعتمد على الزراعة بمختلف أشكالها والسياحة والمناجم والطاقة.

أشار السيد / أحمد قطيش بأن الاتحاد منذ نشأته الذي تأسس خلال ثورة التحرير لم يوقف موقف المتفرج في تلك الفترة بل ساهم بصورة فعالة في تقوية اللحمة الوطنية لمواجهة الاستعمار وأنه ساهم في معركة التشييد على مختلف الأصعدة، وقام بدور فعال خلال المأساة التي عرفتها الجزائر في نهاية القرن الماضي، حيث وقف في وجه الإرهاب الذي حاول تهديم أركان الدولة الجزائرية.

كرم الاتحاد للعمال الجزائريين، رئيس الجمهورية - السيد / عبد العزيز بوتفليقة عرفاناً للجهود التي قدمها للجزائر ولعالم الشغل، وقد

احتفل الاتحاد العام للعمال الجزائريين للاحتفال بالذكرى الخالدة لمرور 60 عاماً على تأسيس الاتحاد العام بحضور الوزير الأول - عبد المالك سلال، ورئيس المجلس الشعبي الوطني - محمد العربي ولد خليفة، ورئيس المجلس الدستوري - مراد مدلسي وعدد من أعضاء الحكومة وممثلين عن نقابات عربية وإقليمية ودولية، وخلال الاحتفال أكد الأمين الوطني المكلف بالعلاقات الخارجية بالمركزية النقابية أحمد قطيش أن العمال والعاملات في مختلف المؤسسات الجزائرية مجندون من أجل بناء اقتصاد وطني يعتمد على الكفاءات والقدرات الجزائرية مبرزاً أهمية العمل من أجل تشجيع الاستثمار المنتج والحفاظ على مناصب الشغل وحماية المنتج الوطني، وأكد أن العمال مستعدون لرفع التحديات



## افتتاح مقر منظمة الإليساكو بحضور الرئيس التونسي وأمين عام جامعة الدول العربية



أكدت جامعة الدول العربية والجمهورية التونسية والمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (الإليساكو) أهمية دعم الثقافة العربية في مواجهة الإرهاب والفكر المتطرف داعية في الوقت ذاته إلى تعزيز العمل العربي المشترك في مجالات التربية والتعليم والثقافة، جاء خلال الافتتاح الرسمي للمقر بحضور الرئيس التونسي الباجي قائد السبسي والأمين العام لجامعة الدول العربية - الدكتور نبيل العربي والمدير العام للإليساكو الدكتور عبدالله محارب وعدد من الوزراء والسفراء والشخصيات الثقافية العربية.

### المجلس الدولي لصاحبات المشاريع يعقد مؤتمره بتونس تحت عنوان «التفاعل بين صاحبات المشاريع.. حاضنة للتنمية المستدامة»



تحت رعاية الرئيس الباجي قائد السبسي احتضنت تونس مؤتمراً ينظمه المجلس الدولي لصاحبات المشاريع تحت عنوان «التفاعل بين صاحبات المشاريع.. حاضنة للتنمية المستدامة»، وبمشاركة عدد من نساء الأعمال من تونس والبحرين والجزائر وليبيا إضافة إلى ممثلين عن البنك الدولي والاتحاد الأوروبي ناقشوا خلالها تعزيز دور المرأة في التنمية الاقتصادية؛ حيث دعت رئيسة مجلس سيدات الأعمال العرب الدكتورة

نسراء أعمال في تونس مشيرة إلى أنه لدولة الكويت باع طويل في العمل الاستثماري والاقتصادي بتونس.

وقد التقى رئيس الجمهورية، الباجي قائد السبسي، بقصر قرطاج، وفداً عن المشاركات في المؤتمر، أكد خلال اللقاء دعمه للمرأة التونسية والعربية في المشاركة الفاعلة في الحياة السياسية والاقتصادية، مؤكداً أهمية المرأة في التواجد بمواقع القرار والريادة.

حصة سعد العبدالله الصباح في كلمتها إلى تعزيز دور المرأة العربية في التنمية الاقتصادية خصوصاً في قطاع المشاريع الصغرى والمتوسطة يكفل الاستقرار الاجتماعي في العالم العربي، وأضافت أن مجلس سيدات الأعمال العرب يسعى للنهوض بالمرأة العربية اقتصادياً وسيعمل في هذا السياق على تنفيذ مشاريع مشتركة مع

الجمهورية العربية



## 200 مشارك في المنتدى الدولي الثالث حول السياسات العمومية للتشغيل



على مدى يومين عمل توصل المشاركون إلى عدد من التوصيات الهامة التي تتلخص إلى وضع التشغيل في صلب الاستراتيجية التنموية، وذلك من خلال إعداد إطار مأكرو- اقتصادي كفيل بخلق فرص للعمل وتعزيز الاستثمارات العمومية والخاصة.

وطالبوا خلال التوصيات الصادرة عن هذا الملتقى، الذي نظم على مدى يومين تحت الرعاية السامية لصاحب الجلالة الملك محمد السادس حول موضوع "تعزيز النمو من خلال سياسات ومؤسسات دامجة لسوق الشغل"، بتنفيذ استراتيجيات قطاعية قادرة على تعزيز التنوع الهيكلي ووضع حوافز ضريبية وتسهيل الإدماج المالي.

وأوصوا بالتوفيق بين المؤهلات التي يتوفر عليها المهاجرون

وزراء الشغل والتشغيل بعدد من البلدان الأوروبي والإفريقية والعربية والآسيوية وبلدان أمريكا الشمالية وبعض بلدان أمريكا اللاتينية، بالإضافة إلى الهيئات والمنظمات الدولية العاملة في مجال التشغيل والتنمية.

رحب رئيس الحكومة / عبد الإله ابن كيران في كلمته في افتتاح أعمال المنتدى الدولي الرفيع المستوى بالمشاركين الكرام وهنأ الجهات المنظمة على اختيارهم لموضوع المنتدى الذي يكتسب أهمية بالغة والذي بات يؤرق الحكومات في مختلف دول العالم، خصوصاً في سياق الأزمة الاقتصادية وانحسار نسب النمو، وما يترتب عن ذلك من ظواهر اجتماعية خطيرة من قبيل اتساع الفوارق الفئوية والإقصاء والتهميش والتطرف.

تحت الرعاية السامية لصاحب الجلالة - الملك محمد السادس حفظه الله نظمت وزارة الشؤون الاجتماعية والتشغيل بالمملكة المغربية بالتعاون مع مكتب العمل الدولي ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية «المنتدى الدولي الثالث حول السياسات العمومية للتشغيل» يومي 2 - 3 مارس 2016 بمدينة مراكش.

هدف المنتدى الذي يتمحور حول موضوع «تعزيز النمو خلال سياسات ومؤسسات استيعابه لسوق العمل» إلى عرض ومناقشة مختلف التجارب في مجال السياسات الماكرو اقتصادية وسياسات التشغيل، التي تبرز بين القطاعين العام والخاص، والتي من شأنها تقليص الفوارق الفئوية والمجالية.

وتميز المنتدى الذي حضره ما يقرب من 200 مشارك يمثلون



الاقتصادية، إلى تقديم ومناقشة التجارب المتعلقة بالسياسات الماكرو- اقتصادية وسياسات التشغيل التي تجمع بين التدخلات العمومية والخاصة الكفيلة بتقليص الفوارق الفئوية والتفاوت فيما بين الجهات.

كما شكل هذا المنتدى، مناسبة لتدارس الخيارات السياسية الممكنة التي من شأنها معالجة عدم المساواة في النمو الشامل وضمان التشغيل.

وتناول المشاركون في هذا المنتدى مواضيع شملت «تعزيز النمو والرفاه من خلال سياسات ومؤسسات دامجّة لأسواق الشغل» و «الحد من المعوقات التي تواجه الإدماج الاقتصادي للشباب في سوق الشغل» و «النهوض بالمساواة بين الرجل والمرأة في سوق الشغل» و «سياسات ومؤسسات سوق الشغل في مواجهة الفوارق داخل وبين الجهات» و «الفوارق وتأثيرات أسواق الشغل على العمالة المهاجرة».

بسوق الشغل لتجاوز التفاوت داخل وبين الجهات، فقد أوصى المؤتمر، بالاستجابة، بشكل مرّن، لحاجيات المقاولات من جهة، والعاملين من جهة أخرى، من أجل تنمية الرصيد البشري، وبالتالي تأمين المسار المهني.

ومن جهة أخرى، دعا المشاركون في هذا المنتدى إلى ضرورة ضمان ولوج عادل لسوق الشغل للمهاجرين، حتى يتمكنوا من الحفاظ على عيش كريم وضمان الحد الأدنى من الرفاه الاجتماعي، مشددين على أهمية التدبير المحكم للتنوع الثقافي لمحاربة كل أشكال التمييز والإقصاء والنهوض بقيم المساواة والإنصاف في الولوج إلى سوق الشغل في بلدان الاستقبال.

كما طالب المؤتمر بإدراج بعد التشغيل بالإضافة إلى ظاهرة الهجرة ضمن الاتفاقيات الخاصة بالتبادل الحر والاستثمار الدولي. ويهدف هذا المنتدى، الذي نظّمته وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية، بتعاون مع منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية

وحاجيات سوق الشغل، عبر استشراف الحاجيات من الكفاءات وتنظيم دورات تكوينية ومهنية، مشيرين إلى أهمية تحسين الإجراءات التي تستهدف الشباب المهمش من خلال دعم الأجور وتعزيز الخدمات العمومية وتطوير المجال المقاولاتي.

وبخصوص الآليات الهادفة إلى ضمان مساواة بين الرجل والمرأة في سوق الشغل، أشار المشاركون إلى الأهمية التي يكتسيها وضع نظام لتقييم السياسات التنموية ووقعها على تشغيل النساء، داعين إلى محاربة التمييز في العمل وتحسين ظروف النساء داخل العمل.

وشددوا على ترسيخ ثقافة المساواة بين الرجل والمرأة بشكل عام وفي سوق الشغل على الخصوص، مؤكدين على ضرورة اتخاذ الإجراءات الكفيلة بضمان أفضل توازن بين العمل والحياة العائلية.

أما الإجراءات الخاصة بتعزيز المؤسسات والسياسات الخاصة

معالي السيد/ محمد شياع السوداني- وزير العمل العراقي:

## نسبة الفقر ارتفعت إلى 35 بالمائة



أعلن وزير العمل والشؤون الاجتماعية العراقي ووزير التجارة محمد شياع السوداني أن نسبة الفقر في العراق قد ارتفعت إلى 35 % مشيراً إلى أن الفقر والبطالة أهم التحديات التي تواجه البلاد وحمل جميع القوى السياسية مسؤولية أزمات العراق الحالية.

واعتبر الوزير السوداني في حديث مع «إيلاف» أن افتتاح السفارة السعودية في بغداد سيكون عاملاً بناءً في تعزيز العلاقات.. منوهاً إلى أن الحكومة مهتمة بمطالب المتظاهرين المحتجين لكن بعضها خارج عن قدرتها وأكد معاليه بأن نسبة الفقر في العراق مشكلة مزمنة في العراق وأسبابها كثيرة منها تراكمات الحروب والحصار الاقتصادي

في الآونة الأخيرة والتقديرات تشير إلى 30 - 35 % حسب مسوحات وزارة التخطيط، المسح الدقيق هو ما بدأت به وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والذي يمثل أوسع مسح للفقراء في تاريخ العراق وبين دول المنطقة والمتمثل بالبحث الاجتماعي الذي يعتمد على المسح الميداني، هذا يتم من خلال استمارة معدة لهذا الغرض وتمكننا من الوقوف على من هم الأفراد والأسر العراقيين ممن هم دون خط الخطر، بدأنا كمرحلة أولى بالمستفيدين المسجلين عندنا في شبكة الحماية الاجتماعية ومن المؤمل أن نستمر إلى باقي أفراد الأسر الذين هم خارج والذين كانوا ينتظرون أن يشملوا بالشبكة.

والمعركة ضد الإرهاب والبيئة غير الآمنة وغير المستقرة وللأسف في المدة الماضية وبسبب الحرب على الإرهاب تأخرت مشاريع التنمية والاستثمار والإعمار، هذه كلها تلقي ظلالها على نسبة الفقر التي بدأت ترتفع وخصوصاً في الآونة الأخيرة بعد سيطرة (داعش) على مساحات واسعة ونزوح أكثر من مليونين ونصف المليون مواطن، أما عن تحديد النسبة، فالجهاز المركزي للإحصاء في وزارة التخطيط هو المعني بإجراء مسوحات كل مدة لتحديد نسبة الفقر وتحديد خط الفقر، آخر المسوحات أكدت على أن خط الفقر حدد بـ (105) ألف دينار (نحو 85 دولار) والذي يمثل 55 ألف دينار مستلزمات غذائية و50 ألف دينار مستلزمات معيشية وحياتية، نسبة الفقر بدأت تزداد





# لمحة عامة تقرير التنمية البشرية 2015

التنمية في كل عمل



الأطفال، والعمل بالإكراه وعمل الأشخاص المتجر بهم. ففي هذه الأنماط انتهاك لحقوق الإنسان. وفي حالات كثيرة، يعيش العاملون ظروفًا خطيرة، إذ يقعون ضحايا الاستغلال، ويفتقرون إلى الأمن والحرية والاستقلالية.

وفي عالم العمل السريع التغير بفعل العولمة واثورة التكنولوجيا، تزداد معالجة جميع هذه القضايا إلحاحاً. ففي العولمة رابح وخاسر، وفي الثورة الرقمية فرص وتحديات جديدة، من عقود غير منتظمة، وأنماط عمل لفترات قصيرة، تقع أعباؤها على غير تناسب بين المهارات المتخصصة وغير المتخصصة.

والمرأة، حسب التقرير، في موقع الخاسر في عالمي العمل المدفوع وغير المدفوع الأجر. فحالتها من الأول هي الأقل، مشاركة في القوى العاملة، وأجراً، واستقراراً في العمل، وتمثيلاً في مراكز الإدارة والقرار. وحالتها من الثاني هي الأكبر في العمل المنزلي والرعاية.

ويحدد التقرير العمل المستدام حجر أساس في التنمية المستدامة، إذ يدفع عجلة التنمية البشرية ويحد من الآثار الجانبية والعواقب غير المقصودة. فهو في إتاحة الفرص لأجيال الحاضر من دون المساس بفرص أجيال المستقبل.

ويستلزم تعزيز التنمية البشرية من خلال العمل سياسات واستراتيجيات في مجالات ثلاثة هي خلق فرص العمل، وصون رفاه العاملين، واتخاذ الإجراءات الموجهة. ففي المجال الأول تركيز على استراتيجيات التوظيف الوطنية واغتنام الفرص في عالم العمل المتغير، وفي المجال الثاني قضايا هامة مثل صون حقوق العاملين ومستحقاتهم، وتوسيع الحماية الاجتماعية ومعالجة عدم المساواة، وفي المجال الثالث إجراءات موجهة إلى العمل المستدام، والموازنة بين العمل المدفوع وغير المدفوع الأجر، وتدخلات لصالح فئات معينة، مثل الشباب والأشخاص ذوي الإعاقات. والأهم أن يركز ذلك على عقد اجتماعي جديد، واتفاق عالمي، وتنفيذ برنامج توفير العمل اللائق.

ويصدر التقرير هذا العام في لحظة حاسمة، عقب مؤتمر قمة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، الذي اعتمدت فيه أهداف التنمية المستدامة، ومنها الهدف 8 الذي يركز على العمل: تعزيز النمو الاقتصادي

انطلق تقرير التنمية البشرية الأول في عام 1990، قبل خمسة وعشرين عاماً، بفكرة بسيطة: التنمية هي توسيع الخيارات، هي في غنى الحياة لا في غنى الاقتصاد. والعمل رافد يغني الاقتصاد كما الحياة مع أن مفهومه التقليدي رجح طويلاً الاقتصاد على التنمية البشرية. أما تقرير التنمية البشرية لعام 2015 فيذهب أبعد من الفكر التقليدي، ليجعل العمل في مقام الثروة من حياة الإنسان.

ويبدأ التقرير بسؤال جوهري: كيف للعمل أن يعزز التنمية البشرية؟ ويتناول العمل بمفهومه الأوسع، فيتجاوز الوظيفة، ليضيء على أبعاد أخرى في العمل غير المدفوع الأجر، كالرعاية والتطوع والإبداع، وكلها تثري الحياة.

ويتوقف التقرير عند التقدم المذهل الذي شهده العالم، على مدى ربع قرن مضى، على مسار التنمية البشرية. واليوم، أصبحت الحياة أطول، والمدرسة تتسع للمزيد من الأطفال، وإمدادات المياه النظيفة وخدمات الصرف الصحي الأساسية في متناول المزيد من السكان. وقد ارتفع نصيب الفرد من الدخل وتراجع الفقر، فتحسن مستوى معيشة الكثيرين. وجمعت الثورة الرقمية الناس من مختلف البلدان والمجتمعات. والعمل، إذ يطور إمكانات الأفراد، يسهم في هذا التقدم. فمن العمل اللائق يستمد الأفراد القدرة على المشاركة الكاملة بكرامة في المجتمع.

غير أن تحديات كبرى لا تزال جاثمة، من الفقر المستشري وعدم المساواة المتجذر إلى تغير المناخ والاستدامة البيئية والنزاعات وعدم الاستقرار. وفي هذه التحديات عقبات تحول دون انخراط الأفراد في العمل اللائق، فتبقى طاقات بشرية هائلة دفيئة. وأكثر من يواجه هذه العقبات الشباب والنساء والأشخاص ذوو الإعاقة وفئات مهمشة أخرى. ولو استثمرت طاقات جميع الأفراد بإعمال الاستراتيجيات والسياسات الصائبة، لتسارع التقدم وانتفى القصور في التنمية البشرية.

وما بين العمل والتنمية البشرية، حسب التقرير، ليس صلة تلقائية. فدور العمل في التنمية البشرية، رهن بنوعيته التي لها بعد هام في تعزيز التنمية البشرية، وبعوائق مثل التمييز والعنف، تضعف دور العمل في تعزيز التنمية البشرية. وبعض العمل هو نقيض للتنمية البشرية، مثل عمل

إثراء الحوار حول مفهوم التنمية البشرية والتأسيس لاستراتيجيات المضي نحو الغد.

*Aelen Elase*

هلن كلارك

مديرة

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

المطرود والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع.

وفي هذا السياق، لا بدّ من تناول التحديات الناجمة عن تغيّر عالم العمل بمناقشات جديّة. ولا بد من اغتنام الفرص لتقوية علاقة الترابط بين العمل والتنمية المستدامة. فخلال الأعوام الخمسة والعشرين الماضية، أطلق مفهوم التنمية البشرية، وما دار في نطاقه من أدلة وتقارير، مباحثات وحوارات ومناقشات مثمرة في مختلف أنحاء العالم تناولت التحديات الإنمائية وقضايا السياسات العامة. وأرجو أن يكون لتقرير هذا العام وقع في

الدورة

43

مؤتمر  
العمل  
العربي

البيان العربي



## رسم بياني: أبعاد التنمية البشرية





## لمحة عامة التنمية في كل عمل

التنمية البشرية هي توسيع الخيارات، هي في غنى الحياة لا في غنى الاقتصاد (الرسم البياني). وللعمل بشتى أشكاله دور حاسم فيها، يضمّ الأفراد في جميع أنحاء الأرض بشتى الطرق، يستأثر بالحيز الأكبر من حياتهم. فمن أصل 7.3 مليار شخص في العالم، يعمل في وظيفة 3.2 مليار شخص، ويعمل آخرون في الرعاية أو يزاولون عملاً إبداعياً أو تطوعياً، أو أعمالاً أخرى، أو هم في طور الاستعداد لينضموا إلى صفوف العاملين. وإذا كان في بعض العمل خير للتنمية البشرية، ففي البعض الآخر بُعد عنها، أو نقيض لها (الشكل 1).

ويخلص التقرير إلى أن العمل يسهم في تعزيز التنمية البشرية عندما توسّع السياسات فرص العمل المنتج والمجزي والمرضي، وتنمّي مهارات العاملين وطاقاتهم، وتضمن حقوقهم وسلامتهم ورفاههم. ويؤيد التقرير اعتماد برنامج عمل يستند إلى عقد اجتماعي جديد، واتفاق عالمي، وتنفيذ برنامج توفير العمل اللائق.

### الإنسان هو الثروة الحقيقية للأمم، وبالتنمية البشرية تتسع خياراته

خمس وعشرون عاماً مضت على إطلاق أول تقرير للتنمية البشرية، ومعه مفهوم التنمية البشرية. فكرة بسيطة ولكنها واسعة الانعكاسات. فمنذ زمن طويل والعالم منشغل عن الإنسان بالثراء المادي. أما إطار التنمية البشرية، الذي يعتمد نهجاً محوره الإنسان، فغيّر النظرة إلى الاحتياجات الإنمائية، لتصير حياة الإنسان هي الأولوية.

وركّز هذا الإطار على الهدف الحقيقي للتنمية الذي يتخطى زيادة الدخل إلى توسيع خيارات الإنسان من خلال تعزيز حقوقه وحياته وإمكاناته وفرصه، وتمكينه من عيش حياة مديدة وصحية ومبدعة (الإطار 1).

ويُقاس مفهوم التنمية البشرية بدليل التنمية البشرية الذي يقدّر رفاه الإنسان بأبعاد واسعة تتخطى الدخل (الإطار 2).

وانطلاقاً من هذا المفهوم المُحكم على بساطته، وهو التنمية التي محورها الإنسان، صدر على مدى الأعوام الخمسة والعشرين الأخيرة أكثر من عشرين تقريراً عالمياً للتنمية البشرية، وأكثر من 700 تقرير وطني. وقد أسهمت هذه التقارير في إثراء المناقشات حول التنمية، وتقييم نتائجها، وتشجيع الأبحاث والتفكير الخلاق، واقتراح السياسات.

بالعمل يتمكن الأفراد من كسب رزقهم والعيش في أمان اقتصادي، وبالعالم يمكن تحقيق النمو الاقتصادي المنصف، والحد من الفقر، وتعميم المساواة بين الجنسين. ومن العمل يستمدّ الأفراد القدرة على المشاركة الكاملة في المجتمع، بحس من الكرامة والقيمة الذاتية. والعمل يسهم في الخير العام، والعمل في رعاية الآخرين يوطد التماسك الاجتماعي والتلاحم داخل الأسر والجماعات.

وفي العمل قوة المجتمعات. فعندما يعمل البشر معاً لا يزدون رفاههم المادي فحسب، بل يكونون مخزوناً معرفياً متراكماً تُبنى عليه الثقافات والحضارات. وعندما يكون العمل صديقاً للبيئة، تتراكم فوائده من جيل إلى جيل. والعمل يحرّر طاقات البشر، ويصقل حس الإبداع فيهم والروح الإنسانية.

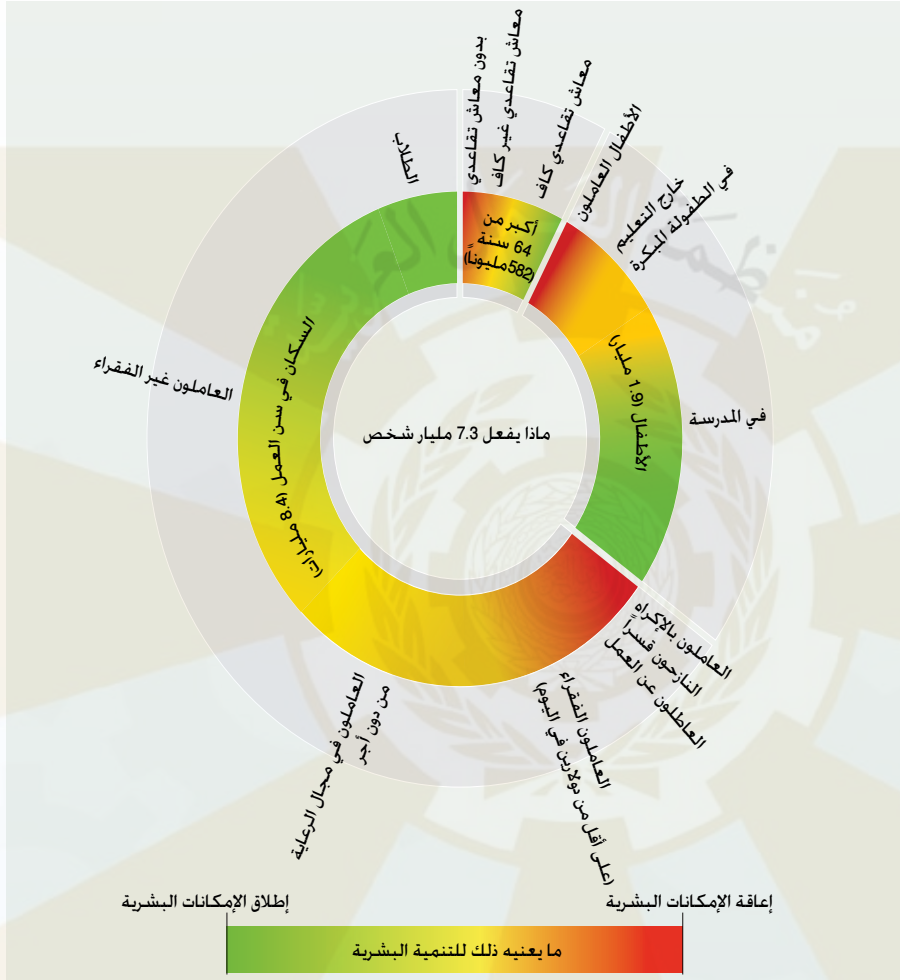
ويتناول تقرير التنمية البشرية هذا العام كيفية مساهمة العمل في تعزيز التنمية البشرية في ظلّ تحوّلات متسارعة تطلّ عالم العمل وتحديات كبرى لا تزال قائمة. وينطلق التقرير من مفهوم واسع للعمل، لا يقتصر على الوظيفة، بل يتجاوزها إلى العمل التطوعي والإبداعي، ويتعمق في الصلة بين العمل والتنمية البشرية، ويركّز على العمل في الرعاية، والعمل المدفوع الأجر، ويتطرق إلى مفهوم العمل المستدام.

ويؤكد التقرير أنّ ما بين العمل والتنمية البشرية ليس صلة تلقائية، لأن بعض أشكال العمل، مثل العمل بالإكراه، تتنافى مع التنمية البشرية بما تنطوي عليه من انتهاك لحقوق الإنسان وكرامته وتعدي على حرّيته واستقلاليته. ومن دون سياسات صائبة، يؤدي انعدام المساواة في الفرص والمكافآت في العمل إلى تعميق الانقسامات والفوارق في المجتمع.

التنمية البشرية هي  
في غنى الحياة

الشكل 1

العمل يضمّ الأفراد من جميع أنحاء الأرض بشتى الطرق



المصدر: مكتب تقرير التنمية البشرية.

العمل يحزّر طاقات البشر  
ويصقل حس الإبداع فيهم  
والروح الإنسانية

الإطار 1

## التنمية البشرية: نهج شامل

والتنمية البشرية هي تنمية الإنسان ببناء الإمكانات البشرية، فهي للبشر إذ تحسّن حياتهم وهي من البشر إذ يشاركون بفعالية في كل ما يكون حياتهم. ونهج التنمية البشرية أوسع من نهج أخرى، كنهج الموارد البشرية، أو نهج الاحتياجات الأساسية أو نهج الرفاه البشري.

التنمية البشرية هي عملية توسيع خيارات الإنسان، إذ يصبح في متناوله مزيد من الإمكانات ومتسع من الفرص لاستخدامها. والتنمية البشرية هي أيضاً الهدف، هي إذاً الوسيلة والحصيلة. فالتنمية البشرية تقضي بأن يمتلك البشر القدرة على التأثير في كل ما يكون حياتهم. والنمو الاقتصادي هو وسيلة هامة لتحقيق التنمية البشرية ولكنه ليس الغاية.

المصدر: مكتب تقرير التنمية البشرية.



## العمل، لا الوظيفة فقط، يسهم في تقدم الإنسان ويعزز التنمية البشرية

الإطار 2

### قياس التنمية البشرية

دليل التنمية البشرية هو دليل مركب يركز على الأبعاد الأساسية الثلاثة للتنمية البشرية وهي عيش حياة مديدة وصحية تُقاس بمتوسط العمر المتوقع عند الولادة؛ والقدرة على اكتساب المعرفة تُقاس بمتوسط سنوات الدراسة والعدد المتوقع لسنوات الدراسة؛ والقدرة على تحقيق مستوى معيشي لائق تُقاس بنصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي. ولقيمة دليل التنمية البشرية حد أعلى قدره 1.0.

ولقياس أكثر شمولاً للتنمية البشرية، يتضمن التقرير أربعة أدلة مركبة أخرى هي دليل التنمية البشرية معدلاً يعامل عدم المساواة الذي يعدل قيمة دليل التنمية البشرية على أساس عدم المساواة، ودليل التنمية حسب الجنس الذي يقارن قيمة دليل التنمية البشرية بين الإناث والذكور، ودليل الفوارق بين الجنسين الذي يركز على تمكين المرأة، ودليل الفقر المتعدد الأبعاد الذي يقيس أبعاد الفقر التي لا صلة لها بالدخل.

المصدر: مكتب تقرير التنمية البشرية.

يُتسع مفهوم العمل إلى ما هو أبعد وأعمق من الوظيفة

في التنمية البشرية يتسع مفهوم العمل إلى ما هو أبعد وأعمق من الوظيفة أو التشغيل. فالوظائف تؤمن الدخل، وتسهم في صون كرامة الإنسان وتتيح له المشاركة والأمن الاقتصادي. ولكن إطار الوظيفة يُغفل أنواعاً عديدة من العمل تؤثر على التنمية البشرية، كالعمل في الرعاية والعمل التطوعي والعمل الإبداعي في الكتابة أو الرسم. والصلة بين العمل والتنمية البشرية هي صلة ترابط وتفاعل. فالعمل يعزز التنمية البشرية بتأمين الدخل وسبل العيش، والحد من الفقر، وكفالة الإنصاف في النمو. والتنمية البشرية تزيد رأس المال البشري وتوسع فرص الإنسان وخياراته بتحسين الصحة ومستوى المعرفة والمهارة والوعي (الشكل 2).

ويحرز العالم منذ عام 1990، إنجازات كبيرة في التنمية البشرية. وقد ازدادت قيمة دليل التنمية البشرية على مستوى العالم أكثر من الربع، وفي أقل البلدان نمواً أكثر من النصف. وكان هذا التقدم ثابتاً إلى حد ما مع الوقت وفي مختلف المناطق. وتراجع

الشكل 2

### العمل والتنمية البشرية في علاقة ترابط وتآزر



المصدر: مكتب تقرير التنمية البشرية.

## ويبقى التقدّم متفاوتاً، والحرمان منتشرًا، والكثير من طاقات البشر دفينًا

بقيت التنمية البشرية متفاوتة بين المناطق كما بين البلدان وداخلها. ففي عام 2014، بلغت قيمة دليل التنمية البشرية في منطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي 0.748، مقابل 0.686 في الدول العربية. ولم تتجاوز نسبة وفيات الأمهات 21 وفاة لكل 100,000 ولادة حية في بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، بينما بلغت 183 وفاة في جنوب آسيا (الجدول الإحصائي 5).

وعلى الصعيد العالمي، تتقاضى المرأة 24 في المائة أقل من أجر الرجل وهي لا تشغل سوى 25 في المائة من المناصب الإدارية والقيادية في عالم الأعمال، ولا تشغل أي منصب في الإدارة العليا في 32 في المائة من الشركات. ولا تزال حصة المرأة تناهز 22 في المائة من المقاعد النيابية في المجالس الوطنية.

وفي ماليزيا، بلغت حصة العشر الأغنى من السكان 32 في المائة من الدخل القومي في عام 2012، في حين لم تتجاوز حصة العشر الأفقر 2 في المائة. وفي مولدوفا، يحصل 69 في المائة من سكان المدن على مياه الشرب المأمونة، مقارنة بنسبة 23 في المائة من سكان الأرياف.<sup>10</sup>

وفي ظل إنجازات متفاوتة في التنمية البشرية، ينتشر الحرمان. ففي العالم، يقاسي 795 مليون شخص الجوع المزمن، ويقضي 11 طفلاً دون سن الخامسة كل دقيقة 33 أمماً كل ساعة، ويعاني نحو 37 مليون شخص من فيروس نقص المناعة البشرية و 11 مليوناً من داء السل.<sup>11</sup>

ويعتمد أكثر من 660 مليون شخص على مصادر غير محسنة لمياه الشرب، و 2.4 مليار شخص على مرافق غير محسنة للصرف الصحي، ويقضي نحو مليار شخص حاجتهم في العراء.<sup>12</sup>

وفي العالم 780 مليون بالغ و 103 مليون شاب (من الفئة العمرية 15-24 سنة) لا يلمون بالقراءة والكتابة. وتضم البلدان المتقدمة 160 مليون شخص من الأميين وظيفياً. ولا يزال 250 مليون طفل يفتقرون إلى المهارات الأساسية، مع أن 130 مليوناً منهم أمضوا أربع سنوات على الأقل في المدرسة.<sup>13</sup>

ومن أخطر أوجه الحرمان البشري عدم استخدام الطاقات البشرية الكامنة، أو قلة استخدامها، أو سوء استخدامها في العمل الذي يعزز التنمية البشرية. ففي عام 2015، كان، حسب الإحصاءات الرسمية للبطالة، 204 مليون شخص يفتقرون إلى عمل، منهم 74

عدد الذين يعيشون في ظروف التنمية البشرية المنخفضة من 3 مليارات في عام 1990 إلى حوالي مليار نسمة في عام 2014 (الجدول الإحصائي 8). واليوم، بات الإنسان يعيش حياة أطول، والأطفال يلتحقون بالمدارس بأعداد أكبر، وأصبح بإمكان المزيد الحصول على مياه نظيفة وخدمات أساسية للصرف الصحي. ورافق هذا التقدم ارتفاع في الدخل لتشهد البشرية أعلى مستويات المعيشة في التاريخ. وفي عالم اليوم ثورة رقمية تتيح الاتصال بين الأفراد عبر المجتمعات والبلدان، وتطورات سياسية تسمح لعدد متزايد من الناس بالعيش في ظل نظم ديمقراطية. وفي كل ذلك أوجه هامة للتنمية البشرية.

وبين عامي 1990 و 2015، تراجع فقر الدخل في البلدان النامية أكثر من الثلثين وانخفض عدد الذين يعيشون في فقر مدقع في العالم من 1.9 مليار إلى 836 مليون شخص. وانخفض معدل وفيات الأطفال أكثر من النصف، وعدد الوفيات دون سن الخامسة من 12.7 مليون إلى 6 مليون طفل. وأصبح بإمكان أكثر من 2.6 مليار شخص الحصول على مياه الشرب من مصادر محسنة، وبإمكان 2.1 مليار الوصول إلى مرافق محسنة للصرف الصحي، حتى مع ارتفاع عدد سكان العالم من 5.3 إلى 7.3 مليار نسمة.<sup>14</sup>

وقد أسهم في هذا التقدم العمل الذي يقوم به 7.3 مليار شخص بأشكال شتى. فعمل نحو مليار شخص في الزراعة وما يزيد عن 500 مليون مزرعة عائلية، ينتج أكثر من 80 في المائة من غذاء العالم ويساهم في تحسين التغذية والصحة.<sup>15</sup> وعمل 80 مليوناً في الصحة والتعليم يساهم في بناء القدرات البشرية.<sup>16</sup> وعمل أكثر من مليار شخص في قطاع الخدمات يساهم في التقدم البشري. ففي الصين والهند، يبلغ عدد الوظائف في الطاقة النظيفة 23 مليون وظيفة تساهم في الاستدامة البيئية.<sup>17</sup>

وللعمل قيمة اجتماعية أبعد من مكاسب العاملين الأفراد. فعمل أكثر من 450 مليوناً من رواد الأعمال يساهم في الابتكار والإبداع، وعمل نحو 53 مليوناً من العاملين المنزليين لقاء أجر يلتي حاجة الناس إلى الرعاية. والعمل في رعاية الأطفال يربي الأجيال للمستقبل. والعمل في رعاية المسنين وذوي الاحتياجات الخاصة يساعدهم في استخدام إمكاناتهم. وعمل الفنانين والموسيقيين والكتاب يثري حياة كل إنسان. وعمل أكثر من 970 مليون شخص في أنشطة تطوعية في السنة يساعد العائلات والمجتمعات، ويبني الشبكات الاجتماعية ويوطد التماسك الاجتماعي.<sup>18</sup>

تراجع عدد الذين يعيشون في ظروف التنمية البشرية المنخفضة حوالي ملياري نسمة

في العالم يقضي 11 طفلاً  
دون سن الخامسة كل دقيقة  
و 33 أمّاً كل ساعة

نحو 30 في المائة (2.1 مليار) من سكان العالم، أكثر من ثلاثة أضعافهم في مناطق البلدان النامية<sup>22</sup>. وفي مختلف أنحاء العالم، يزداد تعرض المجتمعات لتداعيات تغيّر المناخ، ومنها خسارة التنوّع البيولوجي، وهو مصدر حياة للعديد من المجتمعات الفقيرة. ويعيش حوالي 1.3 مليار من السكان على أراض هشة<sup>23</sup>. وتصيب أضرار الكوارث الطبيعية الملايين.

### بعض العمل خير للتنمية البشرية، لكن البعض الآخر نقيض لها: الصلة ليست تلقائية

الصلة بين العمل والتنمية البشرية ليست تلقائية. فهي رهن بنوعية العمل، وظروفه، وقيّمته المجتمعية. وتوفر العمل لا يلغي أهمية المتطلبات الأخرى. فهل العمل آمن؟ هل يحمل الاكتفاء والرضا لصاحبه؟ هل يفتح أمامه آفاق التقدّم؟ هل يسمح له أن يعيش التوازن بين العمل والحياة الشخصية؟ هل يتيح فرصاً متساوية بين الرجال والنساء؟

ومن محدّدات نوعية العمل أن يصون في الإنسان حس الكرامة ويغذي فيه الشعور بالفخر، وينتج له المشاركة والتفاعل. ولمساهمة العمل في الاستدامة البيئية أثر في تحسين صلته مع التنمية البشرية. ويكون ذلك عندما يتجاوز العمل المكاسب الفردية ليساهم في أهداف اجتماعية مشتركة، كالحد من الفقر وعدم المساواة، وتوطيد التماسك الاجتماعي، وبناء الثقافة والحضارة.

وتتلاشى قيمة العمل وصلته بالتنمية البشرية عندما يشوبه التمييز والعنف. ومن أوضح أشكال التمييز، ما يقع بين المرأة والرجل في المناصب والأجور والمعاملة. ففي الولايات المتحدة الأمريكية، لا تتجاوز رواتب النساء المتخصصات في المجال المالي 66 في المائة من رواتب الرجال<sup>24</sup>. ويمكن أن يحدث التمييز أيضاً على أساس العرق، أو الأصل الإثني، أو الإعاقة، أو الميل الجنسي. ففي أمريكا اللاتينية، تقدّر الفجوة في الرواتب بين المجموعات الإثنية الأصلية وسائر فئات السكان بنحو 38 في المائة<sup>25</sup>.

وتضعف الصلة بين العمل والتنمية البشرية بفعل العنف في مكان العمل أو العنف المهني، أي التهديد والاعتداء الجسدي أو اللفظي. ففي عام 2009، تعرّض حوالي 30 مليون عامل في الاتحاد الأوروبي للعنف في العمل، من مضايقات، وأعمال ترهيب وتخويف وعنف جسدي، 10 ملايين منهم في مكان العمل و 20 مليوناً خارجه<sup>26</sup>.

مليون شاب. كما كان 830 مليون شخص في العالم من العاملين الفقراء، يعيشون على أقل من دولارين في اليوم، وأكثر من 1.5 مليار هم في نمط تشغيل غير مستقر، يفتقرون إلى ظروف العمل اللائق، وإمكانية إعلاء الصوت، والضمان الاجتماعي<sup>14</sup>. ويزداد إطلاق هذه الطاقات أهمية في مواجهة التحديات الماثلة أمام التنمية البشرية. لناخذ مثلاً عدم المساواة في الدخل والثروات والفرص. يستخدم اليوم نحو 80 في المائة من سكان العالم 6 في المائة فقط من ثروته. وبحلول عام 2016، يُتوقع أن يستأثر الواحد في المائة الأغنى من السكان بأكثر من 50 في المائة من الثروة. وفي العمل، لا تكافؤ بين الأجور والإنتاجية، وحصة العاملين من الدخل في انخفاض<sup>15</sup>.

وسيكون للنمو السكاني، وهو في الغالب من جنوب آسيا وعلى نحو متزايد من جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى، آثار بالغة على التنمية البشرية، ولا سيما على فرص العمل، والنقص في عدد مقدمي الرعاية نسبة إلى الاحتياجات، وتأمين الحماية الاجتماعية. وتشير التقديرات الأخيرة إلى نقص قدره 13.6 مليون عامل في مجال الرعاية على الصعيد العالمي، بسبب عجزاً حاداً في خدمات الرعاية الطويلة الأمد لمن هم فوق سن 65 سنة<sup>16</sup>. وسيكون لعوامل عدة منها طول الحياة، والتقدّم في السن، وتزايد عدد الشباب، ونسب الإعالة أثر على التنمية أيضاً. ويتوقع أن يزيد عدد سكان المدن بحلول عام 2050 إلى 6.2 مليار شخص، فتُجهد في استيعاب أكثر من ثلثي سكان العالم<sup>17</sup>.

وتتهدد الأمن البشري مخاطر من مصادر جمة. ففي أواخر عام 2014، كان 60 مليون شخص من سكان العالم في عداد النازحين<sup>18</sup>. وبين عامي 2000 و 2013، ازدادت الخسائر في الأرواح نتيجة للإرهاب العالمي والمحلي أكثر من خمسة أضعاف، إذ ارتفع عدد الضحايا من 3,361 إلى 17,958 ضحية<sup>19</sup>. ومن أسوأ ما يهدد التنمية البشرية العنف الجسدي أو الجنسي الذي تتعرض له امرأة من كل ثلاث نساء<sup>20</sup>.

وتتهدد التنمية البشرية صدمات ومخاطر شتى، من أوبئة، ومشاكل صحية، وأزمات اقتصادية ومالية، وحالات انعدام الأمن الغذائي وأمن الطاقة. فقد أصبحت الأمراض غير المعدية (أو المزمنة)، مثلاً، من المخاطر التي تهدد الصحة على الصعيد العالمي، تؤدي بحياة 38 مليون شخص في السنة، ثلاثة أرباعهم تقريباً (28 مليوناً) من البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل<sup>21</sup>. ويعاني من السمّة



التقديرات إلى أن العمل بالإكراه ينتج 150 مليار دولار من الأرباح غير المشروعة في السنة<sup>28</sup>. وبعد الاتجار بالأسلحة والمخدرات، يأتي الاتجار بالبشر بين أكبر مصادر الربح غير المشروع في العالم. فبين عامي 2007 و2010، وقع ضحيته أشخاص من 136 جنسية في 118 بلداً، 55 إلى 60 في المائة منهم نساء<sup>29</sup>.

وانتشرت في العالم مؤخراً ظاهرة الاتجار بالمهاجرين غير النظاميين. وتتقاضى شبكات المتاجرين المال من المهاجرين اليائسين الذين يحاولون عبور البحار والأراضي بطريقة غير نظامية إلى بلدان أخرى. وفي عام 2014، قضى حوالي 3,500 شخص، وربما أكثر بكثير، في البحر الأبيض المتوسط جراء انقلاب أو غرق قوارب كانت تقلهم إلى أوروبا، ولا سيما من ليبيا<sup>30</sup>.

والعمل المنزلي هو مصدر دخل لملايين العاملين، معظمهم من النساء. وإذا ما توفرت تدابير الحماية المناسبة، يمكن العمل المنزلي العاملين في هذا المجال ويساعدهم على انتشال أسرهم من الفقر. غير أن سوء المعاملة شائع في العمل المنزلي المدفوع الأجر، وكثيراً ما يطال العاملات المهاجرات. وعندما تكون الأطر القانونية غير كافية أو غير نافذة، يلجأ أصحاب

وتضعف الصلة بين العمل والتنمية البشرية أيضاً في حالات النزاع وما بعده. وفي مثل هذه الحالات، لا يكون مضمون العمل واضحاً، وقد تُختزل التنمية البشرية بهجوم البقاء.

والعمل في بعض الظروف هو نقيض للتنمية البشرية. ويضطر الكثيرون من الناس للقبول بعمل أطفال وعاملين في الجنس وعاملين بالإكراه وعاملين متجر بهم، في ظروف من التعسف والاستغلال، حيث تتعرض حقوقهم الأساسية وكرامتهم للانتهاك (الشكل 3). ويعمل الملايين من العاملين المنزليين والمهاجرين والعاملين في الجنس وفي الصناعات الخطرة في ظروف قاسية ومهينة.

وفي العالم نحو 168 مليون طفل عامل، أي حوالي 11 في المائة من مجموع الأطفال، منهم 100 مليون فتى و68 مليون فتاة. ونصف هؤلاء تقريباً يشتغلون في أعمال خطيرة<sup>27</sup>.

وفي عام 2012، كان 21 مليون شخص في العالم يتعرضون للعمل بالإكراه وللاتجار بهدف الاستغلال في العمل أو في الجنس، ويعيشون ظروفاً تبلغ حد الاسترقاق، وقد تعرض 14 مليوناً للاستغلال في العمل و4.5 ملايين للاستغلال الجنسي. وكان للنساء والفتيات النصيب الأكبر من هذا الاستغلال، وتشير

### الصلة بين العمل والتنمية البشرية ليست تلقائية

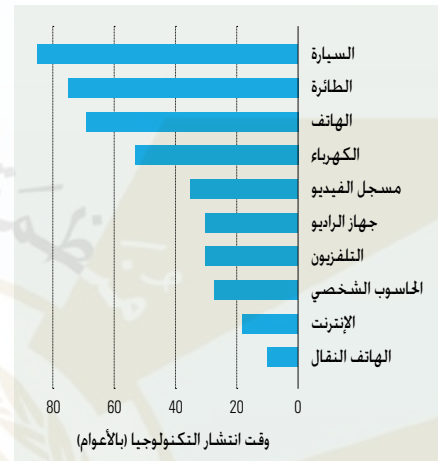
الشكل 3

العمل في ظروف قاسية واستغلالية ينهك التنمية البشرية



المصدر: مكتب تقرير التنمية البشرية.

### سرعة انتشار التكنولوجيات الجديدة في الولايات المتحدة الأمريكية



ملاحظة: يُقصد بالانتشار الوقت الذي استغرقه وصول التكنولوجيا إلى 50 في المائة من السكان.  
المصدر: Donay 2014.

ففي الأعوام العشرة الأخيرة، تضاعف حجم التجارة بالسلع والخدمات، ليصل إلى 24 تريليون دولار تقريباً في عام 2014، بعد أن كان 13 تريليون دولار في عام 2005. وتزايدت أيضاً المكونات الرقمية في هذه الحركة التجارية<sup>33</sup>.

وبلغ اعتماد التكنولوجيا الرقمية وانتشارها من السرعة ما يُذهل. ففي الولايات المتحدة الأمريكية، استغرق حصول نصف السكان على هاتف في عصر الهاتف الثابت أكثر من 50 عاماً. أما في عصر الهاتف النقال، فأقل من عشرة أعوام (الشكل 4). وفي أواخر عام 2015، سيتجاوز عدد مستخدمي الهاتف النقال في العالم 7 مليارات وعدد مستخدمي الإنترنت 3 مليارات<sup>34</sup>.

والواقع أن الانتقال من الثورة الرقمية متفاوت بين المناطق، وبين الجنسين، وبين الفئات العمرية، وبين الأرياف والمدن. ففي عام 2015، بلغت نسبة نفاذ الأسر إلى الإنترنت 81 في المائة في البلدان المتقدمة مقابل 34 في المائة في البلدان النامية و7 في المائة في أقل البلدان نمواً<sup>35</sup>.

وتجمع العولمة بين العاملين والشركات في شبكات عالمية من خلال تلزيم العمل وسلاسل القيمة العالمية. وتنقل الشركات بعض مهامها أو أنشطتها الفرعية إلى بلدان أخرى أو تعتمد على التلزيم أو التعاقد من الباطن، أو إلى الاثنين معاً، بحثاً عن الكلفة الأقل. وتوظف شركة أبل (Apple) مثلاً 63,000 عامل فقط من أصل أكثر من 750,000 شخص من مختلف أنحاء العالم يعملون في تصميم منتجاتها وبيعها وتصنيعها وتجميعها<sup>36</sup>.

وقد باتت أنشطة اقتصادية كثيرة جزءاً من سلاسل القيمة العالمية التي تعبر حدود البلدان، لا بل حدود القارات أحياناً. ويبدأ هذا التكامل من المواد الخام والمكونات الفرعية، ليشمل الوصول إلى الأسواق وخدمات ما بعد البيع. وإنتاج السلع والخدمات الوسيطة موزع ضمن عمليات مجزأة، ومنتشرة عبر الحدود الدولية، تتولى تنسيقها عبر القطاعات شركات متعددة الجنسيات.

وفي الأعوام الأخيرة، أصبحت المعرفة أساساً في الإنتاج. وحتى في الصناعة التحويلية، تستمد السلع التامة الصنع قيمتها أكثر فأكثر من المضمون المعرفي. وفي عام 2012، بلغت قيمة التجارة بالسلع والخدمات والمشتقات المالية الكثيفة المضمون المعرفي 13 تريليون دولار، مسجلة نمواً تجاوزت سرعته 1.3 مرة سرعة نمو التجارة بالسلع الكثيفة الاستخدام لليد العاملة، لتصبح لها حصة أكبر في مجموع المبادلات التجارية بالسلع والخدمات<sup>37</sup>.

العمل إلى التهديد والإكراه لدفع أجور زهيدة أو للتهرب من دفع الأجور. وقد يجبرون العاملين المنزليين على العمل دوماً طويلاً يصل إلى 18 ساعة في اليوم، من دون إجازات. وكثيراً ما تكون ظروف عمل هؤلاء رديئة، لا طعام كافٍ ولا رعاية صحية، وقد يقعون ضحايا الاعتداء الجسدي أو الجنسي<sup>31</sup>.

والتعدين هو من أكثر المهن خطورة في العديد من البلدان. فهذا القطاع الذي لا يستوعب أكثر من 1 في المائة من القوى العاملة في العالم (30 مليون عامل)، يسبب 8 في المائة من حوادث العمل القاضية، والعديد من الإصابات والأمراض التي تؤدي إلى الإعاقة، مثل السحار الرئوي (مرض الرئة السوداء)<sup>32</sup>.

### العولمة وثورة التكنولوجيا تغير بسرعة طبيعة عملنا وطريقته

تغيرت ظروف العمل بفعل العولمة وثورة التكنولوجيا، ولا سيما الثورة الرقمية. ولهذا التغير تأثير على التنمية البشرية. فالعولمة وثقت الترابط العالمي، وأثرت على أنماط التجارة والاستثمار، والنمو، واستحدثت فرص العمل وإزالتها، وعلى شبكات العمل الإبداعي والتطوعي. وبتنا نعيش في ثورات تكنولوجية متجددة ومتسارعة.

في العالم 168 مليون طفل عامل و 21 مليون شخص يعملون بالإكراه

المشاكل الاجتماعية، ينشئون شركات لا تبغي العائد وتتجنب الخسارة (تعيد استثمار جميع أرباحها في الداخل)، تهدف إلى الاستدامة المالية الذاتية وإلى تحقيق أعلى قدر من المكاسب الاجتماعية.

### عولمة العمل: مكاسب للبعض وخسائر للبعض الآخر

بدأت وظائف التجميع في البلدان المتقدمة تنتقل عبر التلزم إلى مناطق تجهيز الصادرات ما إن باشرت البلدان النامية التصنيع الموجه نحو التصدير. وكان تأثير هذا التغيير إيجابياً على فرص العمل ولو تفاوتت نوعية العمل ودقة إنفاذ معاييرها، وكثيراً ما عزز التنمية المحلية في البلدان النامية الكبيرة، كالصين والمكسيك، والصغيرة، كالجمهورية الدومينيكية، وسري لانكا، وكوستاريكا.

وبدأ تلزم وظائف الخدمات خارج حدود البلد يزدهر منذ التسعينات، عندما سمح التقدم في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بتأمين العديد من خدمات الدعم عن بعد. فبين عامي 2000 و2010، مثلاً، ارتفع عدد فرص العمل في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الهند من 284,000 إلى أكثر من مليونين<sup>40</sup>. ويشهد قطاع الخدمات في الاتحاد الروسي وأمريكا اللاتينية وأفريقيا توسعاً مماثلاً، وذلك تلبية لمصالح الشركات في الاستفادة من فارق الوقت بين المناطق لتأمين الخدمات على مدار الساعة<sup>41</sup>. غير أن التلزم للبلدان النامية لم يأت بالفائدة على جميع القطاعات والعاملين.

فالتلزم الذي يأتي بفوائد على مناطق البلدان النامية، يلحق أضراراً بالعاملين في البلدان المتقدمة. وتتفاوت التقديرات، وتبدو الآثار أقل وضوحاً في الأجل الطويل منها في الأجل القصير. ولكن الصناعات التحويلية تخسر من الوظائف أكثر من قطاعات الخدمات. فخسائر الوظائف في الأجل القصير بسبب نقل الخدمات إلى الخارج يتراوح بين صفر في بعض البلدان وما يقرب من 55 في المائة من مجموع خسائر الوظائف في البرتغال<sup>42</sup>.

واليوم، تبدو وظائف الدعم الإداري، والعمليات المالية والتجارية، وأعمال الحاسوب والرياضيات أكثر الوظائف المرجحة للتلزم. ففي أستراليا وكندا والولايات المتحدة الأمريكية، تتراوح نسبة الوظائف التي يمكن نقلها إلى الخارج بين 20 و29 في المائة من مجموع الوظائف، ولكن من المستبعد أن تنقل كلها<sup>43</sup>. وتقع وظائف كثيرة من هذه النسبة في فئات المهارات المتوسطة والعالية في قطاع الخدمات،

ورسمت الثورة الرقمية حدوداً جديدة للعمل، في إطار مفاهيم اقتصاد المشاركة (GrabTaxi)، وتلزم الأعمال (UpWork)، والعمل الحشدي (Mechani-cal Turk)، والترتيبات المرنة في العمل. كما غيرت الثورة الرقمية العمل الإبداعي، وأدت إلى تمكين صغار المنتجين والحرفيين.

والتقدم التكنولوجي لم يغيّر أنماط العمل فحسب، بل هو محرك لأشكال جديدة من الإبداع والابتكار. وتعمل أفرقة من المتعاونين وأصحاب الرؤى على تحويل الأفكار إلى سلع وخدمات ملموسة. وقد كان للابتكارات في عالم الحاسوب والإلكترونيات دور حيوي في هذا النمو. ففي عام 2012، بلغت حصتها من مجموع براءات الاختراع الجديدة أكثر من ضعف ما كانت عليه في عام 1990، إذ ارتفعت من 25 في المائة إلى نحو 55 في المائة<sup>38</sup>.

كما غيرت الثورة الرقمية نمط العمل التطوعي، فأصبح بالإمكان إنجازه في بيئة افتراضية (على الإنترنت أو رقمياً). وفي عام 2014، أتاحت شبكة متطوعي الأمم المتحدة على الإنترنت لنحو 10,887 شخصاً (60 في المائة منهم نساء) المساهمة بمهاراتهم في العمل الإنمائي<sup>39</sup>.

ومن التكنولوجيات الفاعلة في تغيير أنماط العمل التكنولوجيا السحابية، والطباعة الثلاثية الأبعاد، والروبوت المتطور، وتخزين الطاقة، وأتمتة العمل المعرفي. فهذه التكنولوجيات، التي تعتمد على البرمجيات الذكية، ستحوّل تنظيم العمل المعرفي وإنتاجيته، وتمكّن الملايين من استخدام أجهزة المساعدة الرقمية الذكية.

وفي عالم العمل الجديد، من الضروري أن يكتسب العاملون المزيد من المرونة والقدرة على التكيف، وأن يملكوا الاستعداد للتدريب، والتنقل، والتفاوض على ظروف العمل. ومن الضروري أيضاً أن يخصصوا مزيداً من الوقت للبحث عن الفرص الجديدة.

وأكثر الأفراد صلة بالعالم الجديد هم من جيل الألفية، المولودون منذ عام 1980. فهذا الجيل كثر مع تكنولوجيات رقمية وتكنولوجيات متقدمة للمعلومات والاتصالات تخترق جميع مناحي الحياة. وترعرع وسط شيوع مفاهيم مثل المرونة، والقدرة على التكيف، والعمل غير التقليدي.

ويتطلع أفراد هذا الجيل إلى عمل يتجاوز جني الأرباح، ساعين إلى حل المشاكل البيئية والاجتماعية سعيهم إلى كسب الرزق.

ويكون أصحاب المشاريع الاجتماعية قوة عاملة جديدة. وهؤلاء هم أصحاب قضية، يلتزمون بحل

بنتنا نعيش في ثورات

تكنولوجية متجددة ومتسارعة



وتتوقع ضغوط السوق الناتجة من سلاسل القيمة العالمية على العاملين سواء في انخفاض الأجور بفعل المنافسة العالمية، واتساع القطاع غير النظامي وانعدام الأمن التعاقدى (من خلال تعدد سلاسل التعاقد من الباطن)، أو في تسريح العاملين (خلال فترات الركود). وتعتمد الشركات المتعددة الجنسيات على القوى العاملة المجردة الحقوق، فتستخدمها بعقود لمدة محددة، وعقود مؤقتة، وعقود مستقلة، وللعمل في المشاريع، والتعاقد من الباطن، وذلك لكسب المزيد من المرونة والتحكم بتكاليف الإنتاج<sup>46</sup>. والمشاركة في سلاسل القيمة تتيح للبعض فرص عمل لائقة وأمنة، وتترك البعض الآخر في ظروف عمل غير مستقرة (حتى في البلد الواحد والقطاع الواحد)، وذلك في نوع من "الازدواجية في نظام العمل".

### الاستفادة من مستقبل الثورة الرقمية ليس قضية صدفة أو قدر، بل مهارة وبصيرة

تؤدي التكنولوجيات الجديدة إلى تحويل أنواع وطرق العمل الذي يزاوله البشر. وهذا التغيير ليس جديداً، لكنه يعيد تشكيل الصلة بين العمل والتنمية البشرية، وأنواع السياسات والمؤسسات اللازمة لتحقيق كل ما هو إيجابي للبشر.

فالتكنولوجيات الرقمية، بما هي عليه من انتشار ونفاذ، تغير عالم العمل في كل مكان، ولكن آثارها تتفاوت بين بلد وآخر. وتبلغ بعض التكنولوجيات من الانتشار ما يعبر حدود القطاعات، كتكنولوجيات المعلومات والاتصالات، والهواتف النقالة، وغيرها من الأجهزة اليدوية. ولكن هياكل الإنتاج والتشغيل، واستخدامات التكنولوجيا الرقمية، ستبقى مختلفة بين بلد وآخر، بسبب اختلاف الحيز الذي تشغله الزراعة والصناعة والخدمات في الاقتصاد، وحجم الموارد التي تستثمر في توسيع إمكانيات البشر. كما تختلف بين بلد وآخر أسواق العمل، ونسبة العمل غير المدفوع الأجر، وأنواع أماكن العمل، لذلك تختلف آثار التكنولوجيات الرقمية على العمل.

ولا يقتصر تأثير الثورة الرقمية على صناعات التكنولوجيات المتقدمة، بل يطال أيضاً مجموعة واسعة من الأنشطة غير النظامية، من الزراعة إلى البيع في الشوارع. وترتبط بعض هذه الأنشطة باستخدام الأجهزة النقالة. ففي إثيوبيا، يستخدم المزارعون الهواتف النقالة للاطلاع على أسعار البن<sup>47</sup>. وفي المملكة العربية السعودية، يستخدم المزارعون التكنولوجيا اللاسلكية لتوزيع مياه الري الشحيحة في زراعة القمح<sup>48</sup>. وفي بعض القرى في

التي يمكن الاضطلاع بها بكلفة أقل في الخارج، مع ارتفاع مستويات التعليم وتطور البنى الأساسية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

وينتج من نقل الأنشطة إلى الخارج فوائد جمة على صعيد توفر فرص العمل في البلدان المستقبلة. غير أن الأفراد الذين يخسرون وظائفهم قد يحتاجون إلى التدريب واكتساب المهارات الجديدة التي تتطلبها البيئة التنافسية. ولتسهيل التكيف مع البيئة الجديدة، لا بد من وضع برامج تساعد الأفراد على إيجاد فرص عمل جديدة، وتطوير مهاراتهم، وتأمين الحصول على حد أدنى من الدخل. ويمكن أن يعزز التدريب قدرة العاملين في البلدان النامية على الفوز بالوظائف الجديدة.

وأدى دمج البلدان النامية في سلاسل القيمة العالمية إلى زيادة فرص العمل المدفوع الأجر، وحقق تحولاً في مشاركة المرأة في القوى العاملة (إذ تتاح أمام الكثيرات فرص للعمل في صناعة الملابس). وفي عام 2013، بلغ عدد المنخرطين في سلاسل القيمة العالمية 453 مليون عامل (بعد أن كان 296 مليوناً في عام 1995)، منهم 190 مليون امرأة<sup>49</sup>. ولكن هذا الاندماج لا يقول الكثير عن نوعية العمل، وعن توسيع إمكانيات العاملين. وي طرح تساؤلات حول ما هو متاح للعاملين من مستويات الحماية وفرص تطوير المهارات.

فنظام سلسلة القيمة العالمية ينتج رابحين وخاسرين، داخل البلدان والقطاعات وفيما بينها. والطبيعة المتفائلة لسلاسل القيمة العالمية يمكن أن تحد من الأمن الوظيفي، وتضع الحكومات والمتعاقدين تحت ضغوط متزايدة لتخفيض الكلفة. وهذا الوضع يضيق على أجور العاملين وظروف عملهم، ولا سيما في فئات المهارات غير المتخصصة. وتواجه البلدان النامية خطر المكوث في الحلقات المنخفضة من سلاسل القيمة العالمية، حيث تضيق فرص العمل وتطوير المهارات والاطلاع على التكنولوجيات الجديدة.

وكان الانتقال إلى سلاسل القيمة العالمية مصدر تعقيدات جديدة للعاملين في البلدان المتقدمة والبلدان النامية معاً. فما هي المكاسب التي تأتي على العاملين جراء مزاوله أعمال ضمن سلاسل القيمة العالمية، مقارنة بالبقاء خارج نطاقها؟ وفي الواقع ما يدل على أن الإنتاجية ترتفع في بيئة العمل ضمن سلاسل القيمة العالمية، لكن أجور العاملين تبقى نفسها ضمن سلاسل القيمة العالمية وخارجها<sup>45</sup>. وهذا التناقض يثير تساؤلات حول كيفية توزيع فوائد هذه الزيادة في الإنتاجية بين العاملين ورأس المال.

في الأعوام الأخيرة، أصبحت المعرفة أساساً في الإنتاج

تعريفه، لصالح رأس المال البشري المرتفع، ويحدث حالة استقطاب في فرص العمل.

ففي الأعلى، تؤول الوظائف الجيدة لذوي التحصيل المرتفع في التعليم والمهارات. ويكون المهندسون الذين يصممون ويختبرون المركبات الجديدة، في قطاع السيارات مثلاً، أكبر المستفيدين. وفي الأسفل، ستبقى وظائف في قطاع الخدمات، كتنظيف المكاتب، قليلة المهارات ومنخفضة الإنتاجية ومتدنية الأجور. وفي الوسط، ستلغى العديد من الوظائف في المكاتب والمصانع. وسيكون أكبر الخاسرين من العاملين الذين يقومون بأعمال روتينية لا تتطلب مهارات متخصصة (الشكل 5).

وستبقى وظائف معرفية من التعقيد ما يتجاوز قدرة ذوي الكفاءات من المستوى المقبول. وستشكو بعض الصناعات من نقص في المهارات، وستتوجه الشركات المستعدة لدفع أفضل الأجور لأفضل المواهب إلى السوق العالمية. وإضافة إلى حالة الاستقطاب على صعيد البلدان، ستكون القوى العاملة مقسمة إلى طبقات على الصعيد الدولي، حيث تكون السوق الوطنية مصدراً للعاملين من فئة المهارات غير المتخصصة، والسوق العالمية مصدراً للعاملين من فئة المهارات المتخصصة.

واليوم هو زمن المهارات المتخصصة والتعليم المناسب، لأن العاملين بهذه الصفات هم الذين يستخدمون التكنولوجيا لتكوين القيمة والحفاظ عليها. وقد ولى زمن المهارات والقدرات المتوسطة، لأن الحاسوب والروبوت والتكنولوجيا الرقمية تكتسب هذه المهارات والقدرات بسرعة فائقة.

ومما بشرت به الثورة الرقمية زيادة في الإنتاجية وبالتالي في الأجور. فلم تتحقق هذه ولا تلك، فلا الإنتاجية تحسنت بالمعدلات المتوقعة، وما سُجل من تحسن لم يحقق سوى القليل من المكاسب للأجور. وفي العديد من الاقتصادات (كما في هولندا)، اتسعت الفجوة بين نمو الإنتاجية وزيادة الأجور على مدى السنين، والأخطر من ذلك أن متوسط الأجور يحجب ثنائية الركود في الأجور الحقيقية لمعظم العاملين والارتفاع الحاد في مكاسب ذوي الدخل المرتفع.

وقد رافق ثورة التكنولوجيا تقادم في عدم المساواة. ويحصل العاملون على حصة متناقصة من مجموع الدخل. وحتى الأشخاص الذين تحسن مستوى تعليمهم وتدريبهم، وبات بإمكانهم العمل بإنتاجية أعلى، قد لا يكافئون بأجور أعلى، أو باستقرار في ظروف العمل، أو بتقدير في المجتمع. وتناقص نصيب العاملين من الدخل قد يعتبر نتيجة لتباطؤ النمو في متوسط الأجور الحقيقية: فبينما ترتفع

بنغلاديش، تستخدم صاحبات الأعمال الحرة الهواتف لتقديم الخدمات للجيران لقاء أجر.

وتسهل الهواتف النقالة اليوم الكثير من نواحي العمل من خلال المكالمات الصوتية، والرسائل القصيرة، والتطبيقات النقالة. وتستفيد من التكنولوجيا أنشطة كثيرة في القطاعين النظامي وغير النظامي، في العمل المدفوع وغير المدفوع الأجر، من بيع الأغذية في القاهرة، وتنظيف الشوارع في السنغال، إلى تقديم الرعاية في لندن.

ويساهم استخدام الإنترنت والهاتف النقال في تمكين الأفراد من تطوير قدرتهم على الإبداع والابتكار. والإمكانات كثيرة إذا ما تحققت المساواة في الحصول على هذه الخدمات بين الرجال والنساء، وبين المدن والأرياف. وإذا تساوت البلدان النامية بالبلدان المتقدمة في النفاذ إلى الإنترنت، فيمكن الوصول بالمكاسب المحققة إلى 2.2 تريليون دولار في الناتج المحلي الإجمالي، واستحداث أكثر من 140 مليون فرصة عمل، 44 مليوناً منها في أفريقيا و65 مليوناً في الهند. ويمكن تحسين الإنتاجية في البلدان النامية على المدى الطويل بنسبة قدرها 25 في المائة<sup>49</sup>.

وقد مكن الاقتصاد الرقمي العديد من النساء من الحصول على عمل يتيح لهن استثمار طاقتهن في الإبداع والابتكار. وفي عام 2013، بلغ عدد النساء اللواتي يستخدمن الإنترنت 1.3 مليار امرأة<sup>50</sup>، وقد دخلت بعضهن معترك التجارة الإلكترونية في ريادة المشاريع، واستطاعت أخريات إيجاد فرص العمل من خلال آلية العمل الحشدي، أو في الخدمات الإلكترونية. ولكن هذا العالم الجديد في العمل يجذب ذوي المهارات والمؤهلات في مجال العلوم والتكنولوجيا، حيث تقل نسبة النساء.

ويتيح هذا العالم الجديد خيارات عمل للمسنين، في حال رغبتهم في الاستمرار في العمل أو عدم قدرتهم على تحمل أعباء التقاعد. ويعمل معظم العاملين المسنين والشباب في أسواق عمل مختلفة (فلا مجال للإحلال المباشر بين الفئتين)، ولا داعي للقلق من خسارة قد تقع على الشباب بسبب إصرار المسنين على مواصلة العمل.

وبعد، تبقى المخاطر ماثلة والكثير من الوعود غير محقق. وقد نكون على مفترق حافل بالآثار الإيجابية والسلبية. فالتغيير الذي تحدثه ثورة التكنولوجيا منحاز للمهارات، والحصيلة انخفاض في الطلب على العاملين من فئات المهارات غير المتخصصة وزيادة في الطلب على العاملين من فئات المهارات المتخصصة. ويأتي هذا التغيير، بحكم

ولى زمن المهارات والقدرات المتوسطة

## أكثر الوظائف وأقلها تعرضاً للإلغاء بفعل الأتمتة



ملاحظة: ترتيب المهن حسب احتمال تحولها إلى وظائف آلية من الأقل باللون الأزرق إلى الأكثر باللون الأحمر. والمهن مصنفة حسب معايير التصنيف المهني لوزارة العمل في الولايات المتحدة الأمريكية. المصدر: Frey and Osborne 2013.

حوص العاملين من فئات المهارات المتخصصة (ورأس المال) تنخفض حصة سائر العاملين.

والارتفاع الحاد في المكافآت لذوي الرواتب المرتفعة لم يعد بالفائدة إلا على قلة، سواء كانت 10 في المائة، أو 1 في المائة أو حتى 0.1 في المائة. وتملك النخبة العالمية، أي أغنى 1 في المائة من سكان العالم، ثروة وصل متوسط نصيب كل فرد بالغ منها إلى 2.7 مليون دولار في عام 2014<sup>51</sup>.

هل العاملون وأصحاب العمل وصانعو السياسات على استعداد لمواجهة التحديات في عالم العمل الجديد؟ ففي هذا العالم، سرعان ما تتقدم المعارف التقنية المتخصصة، وسياسات وقواعد الأمس قد لا تصلح لمواجهة تحديات اليوم أو الغد.

### خلل يترك المرأة في موقع الخاسر في عالم العمل المدفوع وغير المدفوع الأجر

في عالمي العمل، عالم عمل الرعاية غير المدفوع الأجر وعالم العمل المدفوع الأجر، كثيراً ما تسود الفوارق بين الجنسين، نتيجة لاختلاف القيم المحلية،

والتقاليد الاجتماعية، والأدوار التاريخية للمرأة والرجل. ويشمل العمل في الرعاية الأعمال المنزلية، كتحضير الطعام للأسرة، وتنظيف المنزل، وجمع المياه والوقود، وكذلك رعاية الأطفال والمسنين والمرضى من أفراد الأسرة، في الأجلين القصير والطويل. وفي معظم البلدان والمناطق، تعمل المرأة أكثر من الرجل. وتشير التقديرات إلى أن مساهمة المرأة في العمل على الصعيد العالمي تبلغ 52 في المائة مقابل 48 في المائة للرجل<sup>52</sup>.

وحتى وإن تحمّلت المرأة أكثر من نصف عبء العمل، تبقى معرضة لخسائر ناجمة عن أنماط العمل في عالمي العمل المدفوع وغير المدفوع الأجر، ومن التداخل بينهما.

وفي عام 2015، بلغ معدل المشاركة في القوى العاملة 50 في المائة للنساء و77 في المائة للرجال<sup>53</sup>. وبلغت نسبة العاملين من الذين بلغوا سن العمل (15 سنة وأكثر) 72 في المائة للرجال و47 في المائة للنساء<sup>54</sup>. وتتأثر معدلات مشاركة المرأة في القوى العاملة وتشغيلها بالأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ولا سيما بتوزيع مسؤوليات الرعاية في المنزل.

تشير التقديرات إلى أن مساهمة المرأة في العمل على الصعيد العالمي تبلغ 52 في المائة مقابل 48 في المائة للرجل



الإدارية والتشريعية؛ ويغلب عدد النساء في فئات المهارات المتوسطة، ووظائف الدعم الإداري، والخدمات، والبيع في المتاجر.

وحتى عند القيام بأعمال مماثلة لأعمال الرجل، قد تتقاضى المرأة أجراً أقل، ويتفارق الفارق في الوظائف الأعلى أجراً وتخصصاً. فعلى الصعيد العالمي، تتقاضى المرأة أجراً أقل من أجر الرجل بنسبة 24 في المائة، وفي أمريكا اللاتينية يبلغ متوسط أجر النساء في المناصب الإدارية العليا 53 في المائة من أجر الرجال<sup>56</sup>. وفي معظم مناطق العالم، تتعرض النساء لظروف "التشغيل غير المستقر" بأعداد تفوق أعداد الرجال، إذ يعملن لحسابهن أو لحساب آخرين في القطاع غير النظامي، حيث الأجر غير ثابت، وكذلك الحماية، وحيث الضمان الاجتماعي منعدم أو في الحد الأدنى.

### المرأة تتحمل الحصة الكبرى من العمل في الرعاية

تتولى النساء في مختلف أنحاء العالم معظم أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر، وتشمل تدبير المنزل (مثل إعداد وجبات الطعام، وجلب الحطب والمياه، والتنظيف)، والرعاية (كرعاية الأطفال والمرضى والمسنين) في المنزل وفي المجتمع.

وفي ظل هذا التوزيع غير المتناسب لمسؤوليات الرعاية، لا يتسع للمرأة ما يتسع للرجل من وقت للقيام بأنشطة أخرى مثل العمل المدفوع الأجر

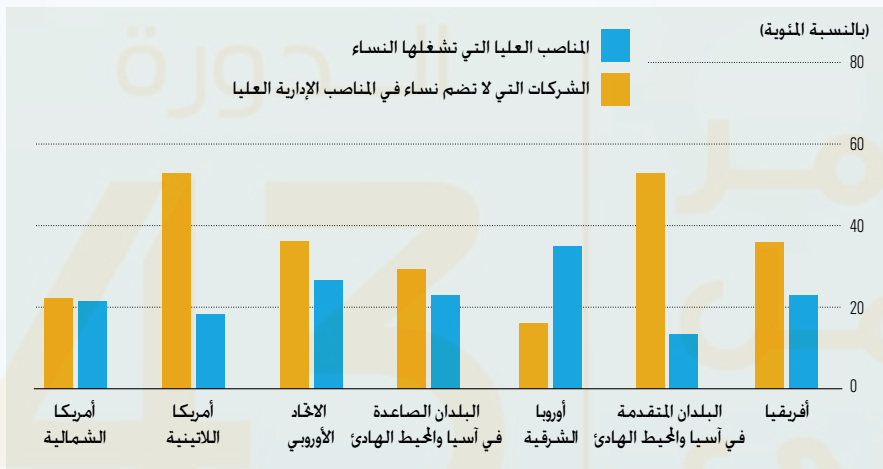
ويتوزع العمل المدفوع الأجر، ومعظمه خارج المنزل ونسبته 59 في المائة، بين 38 في المائة للرجال و21 في المائة للنساء، أي للرجال قرابة ضعف حصة النساء. ولكن الصورة معاكسة تماماً في العمل غير المدفوع الأجر، ومعظمه داخل المنزل ويشمل مسؤوليات الرعاية ونسبته 41 في المائة، تتوزع بين 31 في المائة للنساء و10 في المائة للرجال، أي للنساء ثلاثة أمثال حصة الرجال. وفي الحصة، يغلب الرجال في عالم العمل المدفوع الأجر، والنساء في عالم العمل غير المدفوع الأجر. والعمل غير المدفوع الأجر في المنزل ضروري لحياة المجتمعات ورفاه البشر. وإذا أُلقي جل مسؤوليات هذا العمل على عاتق المرأة، ضاقت أمامها الخيارات والفرص للقيام بأنشطة أخرى مجزية لها.

وعندما تتخرب المرأة في العمل المدفوع الأجر، قد تواجه الحرمان والتمييز. ومن أوجه هذا التمييز السقف الزجاجي. فحصة المرأة قليلة في المناصب العليا في إدارة الأعمال على الصعيد العالمي، تقتصر على 22 في المائة من المناصب القيادية العليا. وفي 32 في المائة من الشركات لا يسند للمرأة أي منصب في الإدارة العليا، مع فوارق بين المناطق (الشكل 6)<sup>55</sup>. والفصل في العمل ظاهرة شائعة في كل وقت وعلى جميع مستويات الازدهار الاقتصادي. ففي البلدان المتقدمة كما في البلدان النامية، يغلب عدد الرجال في الحرف والأعمال التجارية، وتشغيل الآلات والمصانع، والوظائف

يغلب الرجال في عالم العمل المدفوع الأجر والنساء في عالم العمل غير المدفوع الأجر

الشكل 6

المرأة في المناصب الإدارية العليا، حسب المناطق، 2015



المصدر: Grant Thornton 2015

## التوازن بين الرجل والمرأة في العمل المدفوع وغير المدفوع الأجر يعود بالفائدة على أجيال الحاضر والمستقبل

لا بد من تغيير في التوزيع التقليدي للعمل بين المرأة والرجل. وتشهد مجتمعات كثيرة تحولات في توزيع أعباء العمل في الرعاية بين الرجل والمرأة على مر الأجيال، ولا سيما في أسر الطبقة الوسطى ذات التحصيل العلمي. ولكن الطريق لا يزال طويلاً، ولا بد من التحرك سريعاً للتصدي للأبعاد المتجذرة من عدم المساواة بين الجنسين. فأوجه عدم المساواة المتأصلة تترابط وتتفاعل، وتبقى المرأة والفتاة أسيرة الخيارات والفرص المحدودة على مر الأجيال. وينبغي اتخاذ خطوات على محاور أربعة من السياسات، أي تخفيف عبء أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر وتقسيمها، وتوسيع الفرص المتاحة للمرأة في الأعمال المدفوعة الأجر، وتحسين فوائد العمل المدفوع الأجر، وتغيير التقاليد الاجتماعية.

ومن الضروري تقصير الوقت الذي تستغرقه أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر، وتوزيعها بالتساوي. فتعظيم الحصول على المياه النظيفة، وخدمات الطاقة الحديثة لتلبية احتياجات الأسرة، والخدمات العامة الجيدة، بما فيها الصحة والرعاية، وترتيبات العمل المرنة التي لا تمس بفرص التقدم المهني، وتغيير أنماط التفكير بشأن أدوار ومسؤوليات كل جنس، جميعها عوامل يمكن أن تسهم في تخفيف أعباء الرعاية الواقعة على الأسرة، وبالأخص على المرأة.

ويمكن للتشريعات والسياسات الموجهة أن تزيد من فرص المرأة في العمل المدفوع الأجر. ويمكن تذليل الحواجز من خلال تسهيل وصول المرأة إلى التعليم العالي في جميع الميادين وبذل الجهود الاستباقية لتشغيلها، لا سيما في المجالات حيث تقل نسبة حضورها أو حيث التفاوت في الأجور لصالح الرجل.

ويمكن للسياسات أيضاً أن تذلل الحواجز التي تعوق تقدم المرأة في مكان العمل. فنتائج عمل المرأة يمكن أن تتحسن إذا ما اتخذت تدابير بشأن التحرش، والمساواة في الأجور، وإجازة الأمومة والأبوة الإلزامية، وتكافؤ فرص تطوير المعارف والخبرات، وتدابير لوقف استنزاف رأس المال البشري والخبرة. ومن الضروري تأمين إجازة الأمومة والأبوة المدفوعة الأجر. فتشجيع هذه الإجازة ومنحها بالتساوي للأب يسهم في ارتفاع معدلات

والتعلم، ومن وقت الفراغ. وفي عينة من 62 بلداً، يخصص الرجال في المتوسط 4.5 ساعات في اليوم للحياة الاجتماعية والترفيه والنساء 3.9 ساعات<sup>57</sup>. وفي بلدان التنمية البشرية المنخفضة، يمضي الرجل 30 في المائة أكثر من الوقت الذي تمضيه المرأة في الحياة الاجتماعية والترفيه، وفي بلدان التنمية البشرية المرتفعة جداً ينخفض الفارق إلى 12 في المائة. وتشارك النساء بأعداد كبيرة في عمل الرعاية المدفوع الأجر. وقد ارتفع الطلب على العاملين المنزليين بأجر. وتشير التقديرات لعام 2010 إلى أن 53 مليون شخص من الفئة العمرية 15 سنة وأكثر كانوا يزاولون عملاً منزلياً مدفوع الأجر، وأكثر من 83 في المائة منهم نساء، بعضهن مهاجرات<sup>58</sup>. ونشأت سلسلة عالمية من عمل الرعاية، يقوم فيها العاملون المنزليون المهاجرون بأعمال تدبير المنزل، ويؤمنون الرعاية للأطفال وغيرهم في الأسر خارج بلدانهم. وكثيراً ما يتركبون أطفالهم وأهلهم في وطنهم في حاجة إلى الرعاية، يتولى سداها الأجداد والأقارب، أو المساعدون المحليون لقاء أجر.

وعلى الرغم من احتمال التعرض للإساءة في العمل المنزلي، من أجور متدنية، أو ظروف عمل قاسية، أو حرمان من الرعاية الطبية، أو اعتداء جسدي أو جنسي، يضطر العديد من العاملين، بفعل الحاجة، لتحمل تعسف أصحاب العمل.

وللعمل في الرعاية قيمة في التنمية البشرية نادراً ما تقدر على حقيقتها. ومن أسباب ذلك أن العمل غير المدفوع الأجر لا يدخل في حساب مؤشرات اقتصادية مثل الناتج المحلي الإجمالي. ولكن الاعتراف بقيمة أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر قد يساعد في تقدير مساهمة المرأة في الأسر والمجتمعات، ويوجه الاهتمام إلى ظروفها المادية ورفاهها، ما قد يؤثر في صنع السياسات. وفي جميع البلدان التي تحاول قياس قيمة أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر، تتراوح التقديرات بين 20 في المائة و60 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي. وتشير التقديرات إلى أن حصة الرعاية غير المدفوعة الأجر من الناتج المحلي الإجمالي تبلغ 39 في المائة في الهند و15 في المائة في جنوب أفريقيا<sup>59</sup>.

وعندما لا يتاح للمرأة خيار سوى إيلاء الأولوية للعمل غير المدفوع الأجر والبقاء خارج القوى العاملة، قد تتعرض بهذه التضحية لفقدان فرصة تطوير إمكاناتها في مكان العمل. وقد تخسر أيضاً فرص تحقيق الاستقلالية الاقتصادية.

على الصعيد العالمي،  
تتقاضى المرأة 24 في المائة  
أقل من أجر الرجل

## العمل المستدام يرفد التنمية البشرية

- مشاركة النساء في القوى العاملة، وخفض التفاوت في الأجور، وتحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية للمرأة كما الرجل. وتتيح بلدان عديدة حالياً فرصة توزيع الإجازة بين الأمهات والآباء. وينبغي أن تتطور التقاليد الاجتماعية للتناسب مع الطاقات المتساوية بين المرأة والرجل. ومن أجل تغيير الآراء المتجذرة عميقاً، لا بد من ترقية المرأة لتشغل مناصب بارزة في الإدارة العليا، ومواقع المسؤولية وصنع القرار في المجالين العام والخاص، ولا بد من تشجيع اضطلاع الرجل بمهن أنيطت بالمرأة بحكم التقليد.
  - الإلغاء (بعض العمل سينتهي).
  - التحول (بعض العمل سيستمر بفضل الاستثمار في التكنولوجيات الجديدة القابلة للتكيف وإعادة تدريب أصحاب المهارات وتطوير مهاراتهم).
  - الابتكار (بعض العمل سيحدث).
- ويتوقع أن يتسع نطاق بعض المهن، ومنها مهنة تقنيي السكك الحديدية، إذ تستثمر البلدان في شبكات النقل والعبور. ويتوقع أن تلغى مهن في القطاعات التي تعتمد بشدة على الموارد الطبيعية أو تسبب انبعاثات غازات الاحتباس الحراري أو غيرها من الملوثات. ويعمل في مثل هذه القطاعات حوالي 50 مليون شخص في العالم (7 ملايين عامل في استخراج الفحم مثلاً).

وفي العديد من المهن، ستتحول طرق العمل، كما في تفكيك السفن، من خلال اعتماد المعايير وإنفاذها.

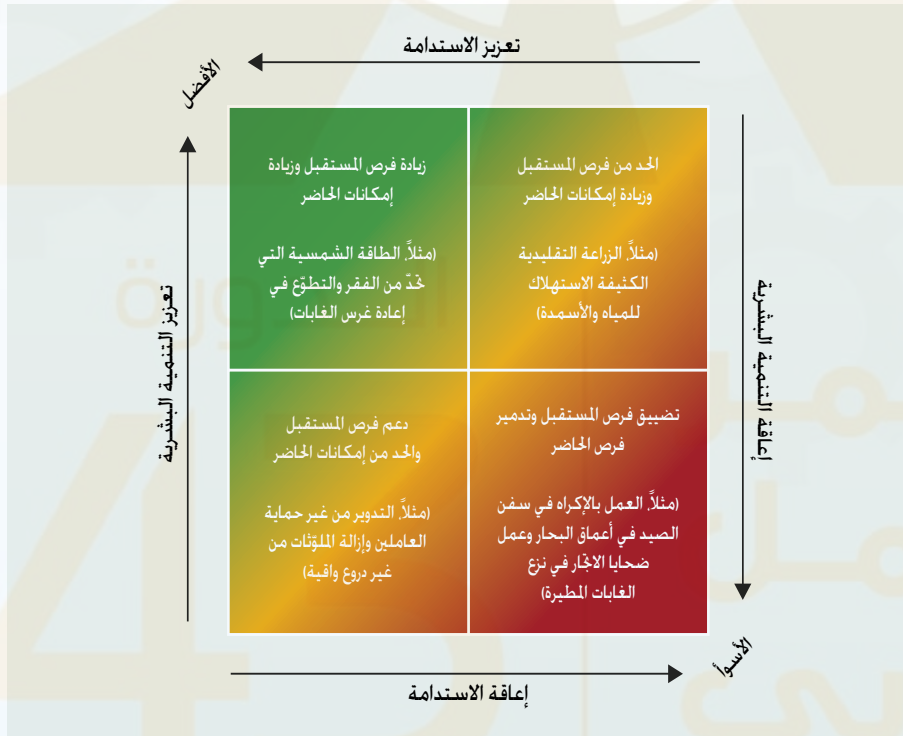
وتشمل مجالات العمل المستحدثة التكنولوجيات الكهروضوئية الشمسية، وهي جزء مهم من استراتيجيات الطاقة المتجددة في العديد من البلدان. وتختلف مساهمة هذه التكنولوجيات في التنمية البشرية حسب موقعها، إما بالحلول محل شبكات الكهرباء

## العمل المستدام هو حجر أساس في التنمية المستدامة

يرفد العمل المستدام التنمية البشرية ويخفف من الآثار الجانبية السلبية والعواقب غير المقصودة، وهو ضرورة لاستدامة الحياة على هذه الأرض، بل هو ضمانة لعمل أجيال المستقبل (الشكل 7). وليكون العمل مستداماً، لا بد من تغيير على ثلاثة مسارات متزامنة:

الشكل 7

### مصفوفة العمل المستدام



المصدر: مكتب تقرير التنمية البشرية.



التقليدية، كما في العديد من البلدان المتقدمة، أو باستكمال الإمداد بالطاقة من خارج الشبكة، كما في العديد من البلدان النامية. ويمكن أن تكون مصادر الطاقة المتجددة رافداً أساسياً لتحقيق هدف التنمية المستدامة 7 المعني بضمان حصول الجميع بكلفة ميسورة على خدمات الطاقة الحديثة الموثوقة بحلول عام 2030 (الجدول 1).

### لأهداف التنمية المستدامة تأثير عميق على العمل المستدام

من أكثر أهداف التنمية المستدامة تأثيراً على العمل المستدام الهدف 8 (تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع)، وتحدد غاياته معالم هذا التأثير. فالغاية 7-8 تقضي باتخاذ

تدابير فورية وفعالة للقضاء على السخرة والاتجار بالبشر والعمل بالإكراه، وضمان حظر واستئصال أسوأ أشكال عمل الأطفال، بما في ذلك تجنيد الأطفال واستخدامهم كجنود، بحلول عام 2025، من أجل إنهاء عمل الأطفال بجميع أشكاله. والغاية 8-8، حول حماية حقوق العمل وتعزيز بيئة عمل سالمة وأمنة للجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة، تُعنى بتحسين نتائج التنمية البشرية بالنسبة إلى العاملين، وتقادي السباق نحو الأسفل. أما الغاية 9-8، حول وضع وتنفيذ سياسات لتعزيز السياحة المستدامة التي توفر فرص العمل وتعزز الثقافة والمنتجات المحلية بحلول عام 2030، فتؤيد نمطاً محدداً من أنماط العمل المستدام.

يمكن أن تكون مصادر الطاقة المتجددة رافداً أساسياً لتحقيق التنمية المستدامة

#### الجدول 1

##### أهداف التنمية المستدامة

|          |                                                                                                                                                                                                  |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| الهدف 1  | القضاء على الفقر بجميع أشكاله في كل مكان                                                                                                                                                         |
| الهدف 2  | القضاء على الجوع وتوفير الأمن الغذائي والتغذية المحسنة وتعزيز الزراعة المستدامة                                                                                                                  |
| الهدف 3  | ضمان تمتع الجميع بأنماط عيش صحية وبالرفاهية في جميع الأعمار                                                                                                                                      |
| الهدف 4  | ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع                                                                                                                     |
| الهدف 5  | تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات                                                                                                                                             |
| الهدف 6  | ضمان توافر المياه وخدمات الصرف الصحي للجميع وإدارتها إدارة مستدامة                                                                                                                               |
| الهدف 7  | ضمان حصول الجميع بتكلفة ميسورة على خدمات الطاقة الحديثة الموثوقة والمستدامة                                                                                                                      |
| الهدف 8  | تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع                                                                                     |
| الهدف 9  | إقامة بُنى تحتية قادرة على الصمود، وتحفيز التصنيع الشامل للجميع، وتشجيع الابتكار                                                                                                                 |
| الهدف 10 | الحد من انعدام المساواة داخل البلدان وفيما بينها                                                                                                                                                 |
| الهدف 11 | جعل المدن والمستوطنات البشرية شاملة للجميع وأمنة وقادرة على الصمود ومستدامة                                                                                                                      |
| الهدف 12 | ضمان وجود أنماط استهلاك وإنتاج مستدامة                                                                                                                                                           |
| الهدف 13 | اتخاذ إجراءات عاجلة للتصدي لتغير المناخ وآثاره                                                                                                                                                   |
| الهدف 14 | حفظ المحيطات والبحار والموارد البحرية واستخدامها على نحو مستدام لتحقيق التنمية المستدامة                                                                                                         |
| الهدف 15 | حماية النظم الإيكولوجية البرية وترميمها وتعزيز استخدامها على نحو مستدام، وإدارة الغابات على نحو مستدام، ومكافحة التصحر، ووقف تدهور الأراضي وعكس مساره، ووقف فقدان التنوع البيولوجي               |
| الهدف 16 | التشجيع على إقامة مجتمعات مسالمة لا يُهْمَش فيها أحد من أجل تحقيق التنمية المستدامة، وإتاحة إمكانية وصول الجميع إلى العدالة، وبناء مؤسسات فعالة وخاضعة للمساءلة وشاملة للجميع على جميع المستويات |
| الهدف 17 | تعزيز وسائل التنفيذ وتنشيط الشراكة العالمية من أجل تحقيق التنمية المستدامة                                                                                                                       |

أ. مع التسليم بأن اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ هي المنتدى الدولي والحكومي الرئيسي للتفاوض بشأن التصدي لتغير المناخ على الصعيد العالمي.  
المصدر: UN 2015b.

ويتطلب الكثير من الأعمال المتجهة نحو الاستدامة البيئية (الغاية 4-9) إجراءات في قطاع البنى الأساسية والبناء. فيمكن لمشاريع الطاقة (الهدف 7) أن تتيح فرص عمل في الأجلين القصير والطويل، إما مباشرة في قطاع الطاقة، أو بطريقة غير مباشرة، إذ يسهم هذا القطاع في نمو الصناعات وازدهارها. وفي عام 2014، عمل في قطاع الطاقة المتجددة وفي المجالات المتصلة به نحو 7.7 مليون شخص (باستثناء قطاع الطاقة الكهرومائية الذي كان وحده مصدراً مباشراً لنحو 1.5 مليون فرصة عمل)<sup>65</sup>. وفي قطاع الطاقة المتجددة، يستوعب فرع الطاقة الكهروضوئية أكبر عدد من العاملين في العالم، إذ يؤمن 2.5 مليون فرصة عمل.

وبتحسين مستوى التعليم والصحة، ولا سيما للأطفال، تضع أهداف التنمية المستدامة الأساس الذي منه يستمد الأفراد المهارات للانتقال إلى العمل المستدام.

### العالم تغير، لكن جوهر التنمية البشرية يتماشى مع الواقع، اليوم أكثر من أي وقت مضى

العالم اليوم مختلف كثيراً عما كان عليه في عام 1990، عام أطلق مفهوم التنمية البشرية ومقاييسها لتقييم رفاه الإنسان. ومنذ ذلك الحين، تغيرت ملامح الوضع الإنمائي، وانتقلت مراكز النمو العالمي، وتسارعت التحولات الديمغرافية، وتصادعت موجة من التحديات الجديدة.

الاقتصاد العالمي يتغير. وقد تصاعد نفوذ الاقتصادات الناشئة، وانخفضت حصة الاقتصادات المتقدمة من الناتج المحلي الإجمالي العالمي (على أساس معادل القوة الشرائية بالدولار) من 54 في المائة في عام 2004 إلى 43 في المائة في عام 2014<sup>66</sup>. وعمّ التوق إلى الحرية وإعلاء الصوت أجزاء مختلفة من العالم. وغيّرت الثورة الرقمية طرق التفكير والعمل. وتفاقت أوجه عدم المساواة. وتزعزع الأمن البشري. وبات تغير المناخ يؤثر على حياة المزيد من البشر.

فهل لا يزال جوهر التنمية البشرية يتماشى مع واقع الخطاب الإنمائي، هل يصلح مقياساً للرفاه البشري؟ نعم، وأكثر من أي وقت مضى في عالم اليوم.

ومع التقدم الاقتصادي والتكنولوجي، لم تكن المكاسب منصفة للجميع، ولا تتاح للجميع الإمكانيات

وتُعنى الغاية 3-أ، حول تعزيز تنفيذ الاتفاقية الإطارية لمنظمة الصحة العالمية لمكافحة التبغ في جميع البلدان، حسب الاقتضاء، بالحد من مجالات العمل المرتبطة بإنتاج التبغ وتوزيعه وتحسين صحة العاملين. والغاية 4-9، حول تحسين البنى التحتية وتحديث الصناعات بحلول عام 2030 من أجل تحقيق استدامتها، مع زيادة كفاءة استخدام الموارد وزيادة اعتماد التكنولوجيات والعمليات الصناعية النظيفة والسليمة بيئياً، ومع قيام جميع البلدان باتخاذ إجراءات وفقاً لقدراتها، تعنى بتوجيه تطوير المهارات والتوسع إلى مجالات عمل جديدة.

ويتناول عدد كبير من غايات أهداف التنمية المستدامة العمل الذي يؤثر سلباً على التنمية البشرية. وإذا تحققت الغاية 7-8، تتحسن حياة 168 مليون طفل عامل و21 مليون شخص يعملون بالإكراه<sup>68</sup>. وإذا تحققت الغاية 5-2، تُنفذ 4.4 مليون امرأة من الاستغلال الجنسي<sup>61</sup>، وتؤثر الغاية 3-أ على حياة نحو 100 مليون عامل في قطاع التبغ<sup>62</sup>. ولا بد من سياسات وبرامج فعالة لدعم العاملين المنخرطين سابقاً في هذه المجالات.

وتشمل الأهداف والغايات الأخرى تغيير أساليب العمل الراهنة واعتماد نهج جديدة. ومن خلال الهدف 2، حول القضاء على الجوع وتوفير الأمن الغذائي والتغذية المحسنة وتعزيز الزراعة المستدامة، يمكن تغيير طريقة عمل العدد الكبير من العاملين في القطاع الزراعي.

ويعمل أكثر من مليار شخص في العالم في قطاعات أولية، مثل الزراعة ومصائد الأسماك والحراجة، وهم الغالبية من الذين يعيشون على أقل من 1.25 دولار في اليوم<sup>63</sup>. ويؤخذ على هذه القطاعات مساهمتها بكميات كبيرة في انبعاثات غازات الاحتباس الحراري، وفي استخدام المياه والتربة بأنماط غير مستدامة، وفي إزالة الغابات وخسارة التنوع البيولوجي، وهي معرضة لتداعيات تغير المناخ.

ولذلك من الضروري تغيير الطرق التي يعتمد بها المزارعون في إنبات المحاصيل وتجهيزها. والتكنولوجيات والأساليب الزراعية التي تساعد في هذا التغيير متوفرة، ولكن المطلوب الإسراع في اعتمادها. ويضيع مثلاً ثلث الإنتاج الغذائي، ولا سيما من الحبوب، خسارة أو هدر. ولا بد من بذل جهود مكثفة لزيادة المكاسب الفورية والمثبتة، ولاستحداث منتجات لأغراض التصنيع الزراعي والحرفي<sup>64</sup>.

يتطلب الكثير من الأعمال المتجهة نحو الاستدامة البيئية إجراءات في قطاع البنى الأساسية والبناء

والفرص، والأمن البشري في مهب الريح، وحقوق الإنسان وحرياته ليست مصانة دائماً، ولا تزال

الفوارق بين الجنسين عميقة الجذور، وخيارات الأجيال المقبلة لا تحظى بما تستحقه من اهتمام. ولذلك يكتسب مفهوم التنمية البشرية، الذي يعني توسيع الخيارات، ويركز على الحياة المديدة والصحية والخلافة، ويشدد على ضرورة توسيع الإمكانيات وإتاحة الفرص، أهمية متجددة كإطار إنمائي محوره الإنسان.

ويقدم إطار التنمية البشرية، باعتباره مقياساً للرفاه البشري، أوسع رؤية للتقدم، وهو يسهم في رسم السياسات. وبعد ربع قرن من الزمن، آن الأوان لإعادة النظر في المفهوم والمقاييس.

### مراجعة مفهوم التنمية البشرية ومقاييسها لمواجهة تحديات الحاضر وعالم المستقبل

ينطلب مفهوم التنمية البشرية نظرة جديدة لمواجهة التحديات الناشئة في عالم يتغير، ولا سيما في علاقته مع خطة التنمية المستدامة لعام 2030 وأهدافها. أما الأساس فهو نفسه، وهو الخيارات الفردية والجماعية، والمفاضلات الممكنة في حالات التضارب، وترتيب الخيارات، والموازنة فيها بين أجيال الحاضر وأجيال المستقبل. ويُعاد النظر في استدامة التنمية البشرية وتحسينها ضد الصدمات والمخاطر، وطبيعة العلاقة بين التنمية البشرية وحقوق الإنسان والأمن البشري.

وتتطلب خطة التنمية المستدامة لعام 2030 وأهداف التنمية المستدامة أدوات جديدة لرصد التقدم، على أن يكون رصد الاستدامة البيئية ودمجها في المقاييس العامة للرفاه البشري من الأولويات.

وتبرز تحديات ثلاثة أخرى. أولاً، يجب تحديد المقاييس والمؤشرات التي تسمح برصد سريع لأثار السياسات. ثانياً، لا بد من تعديل المقاييس التي كثيراً ما تعجز عن تقييم الرفاه البشري في حالات الصدمات والأزمات. ثالثاً، ينبغي البحث في تدابير سياسات "التوجيه السريع".

وتتطلب هذه الجهود بيانات وافية ومتسقة وموثوقة. وعلى ضوء هذه المتطلبات، وفي سياق خطة دولية طموحة، دعا الفريق الرفيع المستوى المعني بخطة التنمية لما بعد عام 2015 الذي التأم بدعوة من الأمين العام للأمم المتحدة في عام 2014، إلى ثورة في البيانات. وشدد على

ضرورة رصد التقدم. وهنا لا بدّ من الإشارة إلى ثلاث مسائل:

- أولاً، يمكن أن تعطي البيانات الآنية الوافية معلومات أفضل عن التحاق التلاميذ بالمدارس مثلاً. وتتيح أجهزة الاستشعار والأقمار الصناعية وغيرها من المعدات بيانات آنية. ويمكن استخدام هذه البيانات لتوجيه السياسات.
- ثانياً، يمكن استخدام البيانات الضخمة لإنتاج الإحصاءات على نحو شبه آني وتصنيفها على مستويات من التفصيل غير مسبوقة خارج إطار التعدادات السكانية. وتسهّل هذه البيانات فهم العلاقة السببية في عالم متزايد التعقيد فتتيح استجابة سريعة في بعض الحالات الإنسانية. ولكن يمكن لهذه البيانات أن تلحق ضرراً في حال لم تحترم خصوصية الفرد وسرية هويته. ولا يزال الكثير من الباحثين ينظرون في كيفية الاستفادة من هذا الكم الكبير من المعلومات، الصادرة عرضاً أو عمداً في الحياة اليومية للمليارات من الأفراد، لدعم الاستدامة، وإيجاد سبل لتحسين الحياة.

- ثالثاً، يمكن التوفيق بين الطرق التقليدية والجديدة لجمع البيانات لأغراض التعدادات، من السجلات الإدارية إلى الأجهزة النقالة، ونظم المعلومات الجغرافية المكانية والإنترنت. وتعتمد بلدان كثيرة هذا النهج. وفي هذا العالم الدائم التغير، وفي ضوء الخطة الإنمائية والأهداف الإنمائية الجديدة، من الضروري إعادة النظر في مفهوم التنمية البشرية ومقاييسها. وسيكون هذا موضوع تقرير التنمية البشرية الخامس والعشرين، في العام المقبل.

### تعزيز التنمية البشرية من خلال العمل يستلزم سياسات مُحكمة وبرنامج عمل متماسك

ينبغي أن تتمحور خيارات السياسة العامة لتعزيز التنمية البشرية بالعمل حول أبعاد شاملة ثلاثة: إيجاد المزيد من فرص العمل لتوسيع الخيارات، وضمان رفاه العاملين لتوثيق الترابط بين العمل والتنمية البشرية، واعتماد التدابير المحددة الأهداف للتصدي للتحديات الماثلة أمام مجموعات معيّنة في ظروف محدّدة. ولا بد أيضاً من خطة عمل للدفع إلى التغيير تستند إلى نهج قائم على ثلاثة أركان، عقد اجتماعي جديد، واتفاق عالمي، وبرنامج توفير العمل اللائق (الشكل 8).

لا يزال جوهر التنمية البشرية في واقع الخطاب الإنمائي لعالم اليوم





المصدر: مكتب تقرير التنمية البشرية.

## يتطلب استحداث فرص العمل خطماً محكمة لتشغيل العاملين واستراتيجيات لاغتنام الفرص التي يتيحها عالم العمل المتغير

في البلدان النامية. ويمكن أن تشمل الخيارات على مستوى السياسة العامة توسيع الخدمات المصرفية لتبصير متاحة للفئات المحرومة والمهمشة (كما في إكوادور)<sup>68</sup>، ومنح الانتماءات للمناطق النائية والمحرومة من الخدمات، وتوجيهها إلى قطاعات محددة (كما في الأرجنتين وجمهورية كوريا وماليزيا)<sup>69</sup>، وتخفيض أسعار الفائدة ومنح ضمانات الائتمان والانتماءات المدعومة إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم والقطاعات الموجهة نحو التصدير. وضع إطار اقتصادي كلي داعم. من أدوات السياسة العامة للحد من التقلبات وإيجاد وظائف آمنة تثبيت سعر الصرف الحقيقي والحفاظ على قدرته التنافسية، والإدارة الحريصة لحسابات رأس المال، وإعادة هيكلة الميزانيات بحيث تقيد القطاعات التي تتيح فرص عمل، وتوسيع الحيز المالي للإنفاق العام، وخلق بيئة مؤازرة لقطاع الأعمال، وتأمين بنى أساسية بجودة عالية، واعتماد إطار تنظيمي يشجع على المنافسة، ويزيد من الكفاءة، ويكفل الشفافية والمساءلة. ويتطلب اغتنام الفرص في عالم العمل المتغير تدابير على مستوى السياسة العامة لمساعدة الأفراد على النجاح في بيئة العمل الجديدة. ويمكن للأفراد أن ينجحوا إذا ما اكتسبوا المهارات والمعارف والكفاءات اللازمة لاستخدام التكنولوجيات الجديدة والاستفادة من الفرص الناشئة. وتتطلب بعض التدابير على مستوى السياسة العامة ما يلي:

- وقف السباق نحو الأسفل. نظراً إلى الفوائد المحققة والمحتملة للعولمة في العمل، لن يكون السباق نحو الأسفل، أي تراجع الأجور وتدهور ظروف العمل، الحصلة الوحيدة. ولضمان الأجور اللائقة، وحفظ سلامة العاملين وحماية حقوقهم، وكذلك التجارة العادلة، دور في وقف هذا السباق وجعل المشاريع أكثر استدامة على المدى الطويل، لأن ظروف العمل تزداد أهمية في أذهان المستهلكين.
- تزويد العاملين بمهارات ومعارف جديدة. تتطلب وظائف العلوم والهندسة وغيرها من الوظائف المتطورة مستوى أعلى من المهارات المتخصصة، وحساً من الإبداع وقدرة على حل المشاكل والتعلم مدى الحياة.

العمل من أجل التنمية البشرية أبعد من الوظيفة. فالتنمية هي توسيع الخيارات وإتاحة الفرص، ولا سيما توفير فرص العمل المدفوع الأجر الكافية والجيدة للذين يحتاجون إلى عمل أو يريدون العمل لقاء أجر. ولا بد من وضع استراتيجيات وطنية للتشغيل من أجل التصدي للتحديات المعقدة المرتبطة بالعمل في العديد من البلدان. وقد اعتمد نحو 27 بلداً نامياً استراتيجيات وطنية للتشغيل، ويعمل 18 بلداً على استحداثها، وتعيد 5 بلدان النظر في سياساتها من أجل التصدي على نحو أفضل لتحديات التشغيل الناشئة<sup>67</sup>. ويمكن للاستراتيجيات الوطنية للتشغيل أن تشمل الأدوات التالية:

- تحديد هدف للتشغيل. وضع أكثر من 12 بلداً أهدافاً للتشغيل (منها إندونيسيا وهندوراس). ويمكن أن تسعى المصارف المركزية إلى هدف مزدوج، يجمع بين ضبط التضخم والتركيز على التشغيل. كما يمكن أن تعتمد أدوات محددة للسياسات النقدية (مثل آليات تخصيص الاعتمادات) لإيجاد المزيد من فرص العمل، كما في سنغافورة، وشيلي، وكولومبيا، وماليزيا، والهند.
- وضع استراتيجية للنمو تركز على التشغيل. فلم يعد من الممكن اعتبار التشغيل تابعاً للنمو الاقتصادي. ويمكن أن تشمل الإجراءات على مستوى السياسات توطيد العلاقات بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم التي هي بحاجة إلى رأس المال والشركات الكبيرة التي تملك رأس المال لزيادة فرص العمل، وتحسين مهارات العاملين مدى الحياة، وزيادة الاستثمارات والموارد في القطاعات التي يعمل فيها الفقراء (مثل الزراعة)، وإزالة العوائق التي تحول دون تحرك التشغيل مع النمو (مثل إزالة التحيز ضد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحصول على الاعتمادات)، ووضع الأطر القانونية والتنظيمية الصلبة، وتصحيح توزيع الإنفاق العام بين رأس المال واليد العاملة للتركيز على التكنولوجيات التي تتيح فرص العمل.
- الانتقال إلى التمويل الشامل. الانتقال إلى نظام شامل للتمويل هو ضرورة للتحويل الهيكلي وإيجاد فرص العمل. فصعوبة الحصول على التمويل، ولا سيما للنساء، هي من أكبر العوائق التي تحول دون تشغيل الشركات وتطويرها

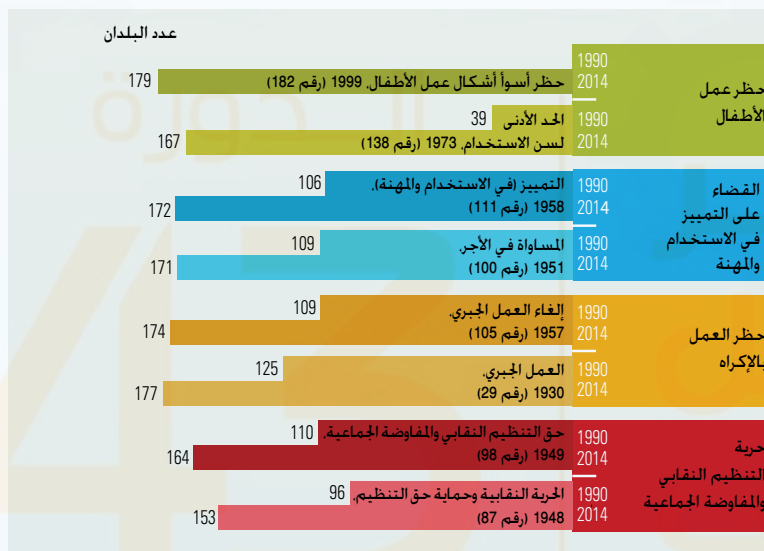
لم يعد من الممكن اعتبار التشغيل تابعاً للنمو الاقتصادي

## استراتيجيات لضمان رفاه العاملين تركّز على الحقوق والمستحقات والحماية الاجتماعية والمساواة

- لا بد من ضمان حقوق العاملين ومستحقاتهم لتعزيز الصلة الإيجابية بين العمل والتنمية البشرية، وإضعاف الصلة السلبية. ومما يمكن أن تشمل السياسات: وضع تشريعات وأنظمة تتناول المفاوضة الجماعية، والتأمين ضد البطالة، والحد الأدنى للأجور، وحماية حقوق العاملين وسلامتهم. ومن الضروري أيضاً اتخاذ الخطوات اللازمة للتصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية حول العمل، وعددها ثمان، ووضع الأطر القانونية لإنفاذها (الشكل 9).
  - ضمان عمل الأشخاص ذوي الإعاقة. يجب اتخاذ تدابير تحت أصحاب العمل على تهيئة بيئة عمل مناسبة. وباستطاعة الدول أن تبذل الجهود اللازمة لتغيير التصورات والمفاهيم، وتعزيز إمكانات الأشخاص ذوي الإعاقة لتسهيل وصولهم إلى مكان العمل واستخدامهم للتكنولوجيا الملائمة، واعتماد سياسات التمييز الإيجابي.
- جعل حقوق العاملين وسلامتهم قضية عابرة للحدود. يمكن أن تشمل التدابير بناء أطر تنظيمية تغطي المهاجرين، وإنشاء مراكز لتبادل المعلومات حول التحويلات دون الإقليمية، وتقديم الدعم إلى بلدان المنشأ. ويمكن أن تكون هذه الأطر بمثابة أصول عامة إقليمية أو دون إقليمية.
- تشجيع التحرك الجماعي والحركة النقابية. مع العولمة وثورة التكنولوجيا والتغيرات في أسواق العمل، لا بد من دعم الأشكال الجديدة للتحرك الجماعي (مثل رابطة النساء العاملات لحسابهن في الهند)<sup>70</sup>، والتنظيمات المبتكرة للتحرك الجماعي للعاملين بترتيبات مرنة (مثل اتحاد العاملين لحسابهم الخاص في الولايات المتحدة الأمريكية)<sup>71</sup>، ومختلف أشكال المفاوضة الجماعية بما في ذلك الاحتجاجات والمظاهرات السلمية. ولا تغطي الحماية الاجتماعية الشاملة سوى 27 في المائة من سكان العالم، ما يزرع أمن العاملين ويضيق خياراتهم<sup>72</sup>. وينبغي أن تركّز جهود توسيع نطاق الحماية الاجتماعية على ما يلي:

الشكل 9

عدد البلدان المصدقة على اتفاقيات منظمة العمل الدولية، 1990 و2014



المصدر: حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية بالاعتماد على ILO 2014c.



- وضع وتنفيذ استراتيجيات للنمو لصالح الفقراء. تتطلب هذه الاستراتيجيات إيجاد فرص عمل في القطاعات التي يعمل فيها معظم الفقراء، وتمكين الأسر المعيشية الفقيرة من الحصول على الخدمات الاجتماعية الأساسية مثل الصحة، والتعليم، والمياه المأمونة والصرف الصحي، وتسهيل وصولها إلى الموارد المنتجة مثل عناصر الإنتاج والائتمانات ومصادر التمويل. ويمكن لهذه الإجراءات أن توفر من الوقت الذي يستغرقه عمل الرعاية غير المدفوع الأجر. ومن الخيارات الأخرى الإعانات المالية، والنفقات الموجهة، وآليات التسعير.
- تقديم الدعم المكمل. لتحقيق تكافؤ فرص العمل، يمكن تقديم تسهيلات التسويق، والاستثمار في البنى الأساسية المادية (لا سيما في المناطق الريفية)، وتعميم خدمات الإرشاد، ونشر التكنولوجيات التي تستوعب أعداداً كبيرة من القوى العاملة. ويمكن تقديم الحوافز المناسبة لتشجيع القطاع الخاص على الاضطلاع بدور رئيسي في تشييد البنى الأساسية المادية وتشغيلها.
- ديمقراطية التعليم، خاصة التعليم العالي، على الصعيدين الوطني والعالمي. تولي البلدان أهمية كبيرة للتعليم العالي، لكن فرص الوصول إلى هذا التعليم لا تزال غير متكافئة إلى حد قد يسهم في إدامة عدم المساواة في فرص العمل<sup>75</sup>. ويتبين ذلك داخل البلدان (معظم العاملين الحاصلين على التعليم العالي هم من أسر من فئة الدخل المرتفع) وبين البلدان (البلدان التي يرتفع فيها عدد الملتحقين بالتعليم العالي هي بلدان صناعية، تسجل معدلات مرتفعة أصلاً من الحاصلين على هذا التعليم).
- التشارك في الأرباح وإشراك العامل في الملكية. يساعد التشارك في الأرباح ومنح العاملين حصة في المؤسسات في تقليص عدم المساواة في توزيع الدخل<sup>76</sup>. اعتماد سياسات تضمن التوزيع السليم وإنفاذها. يمكن أن تشمل هذه السياسات الضرائب التصاعدية على الدخل والثروة، وخفض الاعتماد على الربح، وتحسين القواعد والأنظمة (لا سيما المالية)، وتوجيه الإنفاق العام لصالح الفقراء.
- اعتماد البرامج الفعالة من حيث التصميم والأهداف والإدارة. يمكن تزويد جميع المواطنين بمجموعة أساسية وبسيطة من ترتيبات الضمان الاجتماعي من خلال التحويلات الاجتماعية النقدية والعينية. ويمكن تعبئة الموارد من خلال الضريبة التصاعدية مثلاً، وإعادة هيكلة النفقات وتوسيع نطاق الخطط القائمة على الاشتراكات.
- الدمج بين الحماية الاجتماعية واستراتيجيات العمل المناسبة. يمكن اعتماد برامج تؤمن العمل للفقراء وتشكل شبكة أمان اجتماعي.
- تأمين دخل كافٍ للمعيشة. هو عبارة عن حد أدنى من الدخل يصل إلى الجميع من خارج سوق العمل، من خلال التحويلات النقدية. وهذه السياسة قد تساعد في جعل العمل غير المدفوع الأجر خياراً ممكناً ومجدياً.
- تكيف برامج الحماية الاجتماعية الناجحة حسب الظروف المحلية. شكّلت برامج التحويلات النقدية أو التحويلات النقدية المشروطة مصدراً للحماية الاجتماعية، لا سيما في أمريكا اللاتينية (مثل برنامج المنح العائلية (Bolsa Familia) في البرازيل، وبرنامج الفرص (Oportunidades) أو ما يعرف حالياً ببرنامج الرخاء (Prospera) في المكسيك)، ويمكن اعتماد برامج مماثلة في مناطق أخرى من العالم.
- تنفيذ برامج ضمان التشغيل المباشر. سعت البلدان أيضاً إلى اعتماد ضمانات التشغيل، ولعل أشهرها الخطة الوطنية لضمان فرص العمل في الأرياف في الهند<sup>77</sup>.
- برامج تستهدف المسنين. فرص المسنين للعمل محدودة ومرتبطة بحصولهم على المعاشات التقاعدية. ومن الخيارات الممكنة على مستوى السياسة العامة توسيع خطط معاشات التقاعد الأساسية غير القائمة على الاشتراكات واختبار نظم معاشات التقاعد الممولة بالكامل والمعتمدة على الاشتراكات (كما في شيلي مثلاً)<sup>78</sup>.
- وبما أن حصة العاملين من مجموع الدخل تنقص، وانعدام المساواة في الفرص لا يزال مشكلة كبيرة، ينبغي أن تركز خيارات السياسة العامة على ما يلي:

يساعد التشارك في الأرباح ومنح العاملين حصة في المؤسسات في تقليص عدم المساواة في توزيع الدخل

الصناعية بحكم سياساتها حركة رؤوس الأموال بينما لا تشجع حركة اليد العاملة. غير أن ضبط حركة رأس المال يمكن أن يخفف من عدم الاستقرار في الاقتصاد الكلي، وأن يحرر البلدان النامية من دوامة الدخل المتوسط، إذ يحول دون خروج رأس المال إلى بلدان أخرى حالما ترتفع الأجور. وتسهم سياسات الهجرة، على الأقل، في الحد من مخاطر الهجرة.

- تنظيم القطاع المالي للحد من الآثار السلبية لتقلبات الدورة الاقتصادية. تدعم زيادة الاستثمار في الاقتصاد الحقيقي استحداث فرص العمل الأمن، بينما تؤدي زيادة الاستثمار المالي إلى تقلبات تزعزع الاستقرار ولا تسهم كثيراً في توليد فرص العمل.
- إزالة التفاوت بين حركة اليد العاملة وحركة رأس المال. بين حركة اليد العاملة وحركة رأس المال اختلافات جوهرية. وتشجع البلدان

الدورة

43

مؤتمر  
العمل  
العربي

## الإجراءات الهادفة لضرورة لتحقيق التوازن بين العمل في الرعاية والعمل المدفوع الأجر، وضمان استدامة العمل، والتصدي لبطالة الشباب، وتشجيع الإبداع والتطوع، وتأمين فرص العمل في حالات النزاع وما بعده

بعض التوازن بين العمل المدفوع وغير المدفوع الأجر للنساء والرجال.

تقدير العمل في الرعاية. يمكن أن تبذل الجهود على هذا الصعيد للتوعية بقيمة هذا العمل للمجتمع، وتشجيع الخيارات المختلفة لمكافأته. جمع بيانات وافية عن العمل المدفوع وغير المدفوع الأجر. يمكن أن تعمل النظم الإحصائية الوطنية على جمع بيانات أفضل عن توزيع العمل المدفوع وغير المدفوع الأجر، ووضع عيّنات واستبيانات دقيقة، وأن تستخدم نساء في التحقيق.

ويمكن اتخاذ تدابير موجهة للعمل المستدام قد تقضي بإنهاء بعض أنواع العمل وتحويل طبيعة البعض الآخر واستحداث الجديد منه، من أجل تحسين التنمية البشرية والاستدامة البيئية. ويمكن أن تركز التدابير على مستوى السياسة العامة على ما يلي:

• اعتماد التكنولوجيات المتنوعة وتشجيع الاستثمارات الجديدة. يتطلب ذلك الخروج عن مسار العمل كالمعتاد، والسعي إلى نقل التكنولوجيا وتسريع عملية الانتقال إلى عمل أكثر استدامة.

• تحفيز تحرك الأفراد والحماية من عدم المساواة. من الحلول الاعتراف بالآثار الخارجية الإيجابية لعمل الأفراد وتشجيعها، عبر منحهم مثلاً، أجراً اجتماعياً يتجاوز الأجر الفردي، ويكون هدفه مكافأة العاملين الذين يسهم عملهم في خدمة المجتمع (في حفظ الغابات مثلاً).

• تيسير المفاضلات. يعني ذلك دعم العاملين الذين يخسرون عملهم نتيجة لإيقاف الأنشطة في قطاع معين (مثل التعدين)، أو نتيجة لتنفيذ المعايير (كما في صناعة تفكيك السفن)، أو التصدي لأوجه عدم المساواة بين الأجيال، ولإدارة التغيير وتيسيره.

• ويلزم أيضاً وضع آلية لاتخاذ الإجراءات التي تضمن تحقيق النتائج العالمية المنشودة على مستوى البلدان (الإطار 3).

ولخيارات السياسة العامة المشار إليها، ولا سيما في التعليم وبناء المهارات، أهمية بالغة في التصدي لبطالة الشباب. ولكن هذا التحدي الجسم المتعدد الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، يتطلب تدخلات موجهة. ولا بدّ من

يمكن تحقيق التوازن بين العمل المدفوع والعمل غير المدفوع الأجر باتخاذ التدابير التالية على مستوى السياسة العامة:

• توسيع وتفعيل سياسات تراعي الفوارق بين الجنسين لتشجيع عمل المرأة لقاء أجر. يشمل ذلك تطوير المهارات من خلال التعليم، ولا سيما في الرياضيات والعلوم، والتدريب المطابق لمتطلبات السوق، والتقدم المهني المستمر.

• اتخاذ إجراءات لزيادة تمثيل المرأة في مواقع القرار. يمكن تحسين تمثيل المرأة في القطاعين العام والخاص من خلال سياسات الموارد البشرية، وعمليات الاختيار والتوظيف، والحوافز لإبقاء العاملين. وينبغي أن تكون معايير الترقية إلى المناصب العليا هي نفسها للرجال والنساء. ويمكن للتوجيه والتدريب أن يعززا ثقة المرأة في مكان العمل، وذلك بالافتداء، مثلاً، بنساء في مناصب إدارية عليا.

• إجراءات محددة. لا بد من اتخاذ تدابير تشريعية للحد من أوجه عدم المساواة بين المرأة والرجل، وذلك من خلال الحد من المضايقات في مكان العمل، والتميز في التوظيف، وإمكانية الحصول على التمويل، والوصول إلى التكنولوجيا.

• التركيز على إجازة الأمومة والأبوة. عوضاً عن اتباع نهج محايد من حيث نوع الجنس، يمكن تشجيع الأب على استخدام الإجازة إذا مُنحت علاوة للوالدين اللذين يتقاسمان الإجازة.

• توسيع خيارات الرعاية، بما في ذلك مراكز الرعاية النهارية وبرامج أنشطة ما بعد المدرسة، ومنازل المواطنين المسنين، ومرافق الرعاية طويلة الأجل. يمكن لأصحاب العمل أن يقدموا خدمات رعاية الأطفال في مكان العمل. ومن الخيارات أيضاً دعم الرعاية من خلال القسائم والبطاقات.

• تشجيع ترتيبات العمل المرنة، بما فيها العمل عن بعد. ينبغي تقديم الحوافز الكافية لتشجيع عودة المرأة إلى العمل بعد الولادة، ومنها حفظ وظائف النساء اللواتي يغبن في إجازة أمومة لفترة تصل إلى عام. كما يمكن تقديم المخصصات والحوافز (مثل الزيادة في الأجر) لتشجيع المرأة على العودة إلى العمل. وتساعد ترتيبات المرونة في الدوام والعمل على تحقيق

التدابير الموجهة للعمل المستدام قد تقضي بإنهاء بعض أنواع العمل وتحويل طبيعة البعض الآخر واستحداث الجديد منه



## الإطار 3

## التدابير الممكنة اتخاذها على صعيد البلد لتحقيق العمل المستدام

- تحديد التكنولوجيات المناسبة وخيارات الاستثمار، ومنها فرص الارتقاء والتقدم.
- وضع الأطر التنظيمية على صعيد الاقتصاد الكلي لتسهيل اعتماد السياسات المستدامة.
- تزويد الأفراد بقاعدة المهارات المناسبة، التي تجمع بين المهارات الفنية والعالية الجودة والقدرات الأساسية للتعليم والتواصل وقابلية التشغيل.
- إعادة تدريب أعداد كبيرة من العاملين في قطاعات غير نظامية، مثل الزراعة، وتطوير مهاراتهم.
- ويمكن إيصال هذا التدريب إلى بعض العاملين من خلال السوق، في حين يحتاج آخرون إلى مساعدة القطاع العام، والمنظمات غير الحكومية، وغيرها من الجهات. ويمكن أن تكون هذه البرامج وسيلة لدعم المرأة، وفئات أخرى محرومة.
- إدارة الآثار السلبية لعملية التحول من خلال تقديم أشكال متنوعة من الدعم، وتحقيق تكافؤ الفرص لوقف توارث عدم المساواة عبر الأجيال.
- مواصلة بناء قاعدة مهارات الأفراد. ويتطلب بناء المهارات اعتماد نهج مدى الحياة يأخذ بالطبيعة التراكمية لعملية التعلم. ومن الضروري توظيف استثمارات كبيرة لزيادة عدد العاملين في مجالي الصحة والتعليم وتحسين مهاراتهم، وللقطاع العام على هذا الصعيد دور في تحويل المهارات.

المصدر: Atkinson 2015.

- المجال أمام أعداد كبيرة من الطلاب للتعلم في الجامعات العريقة من جميع أنحاء العالم.
- استخدام برامج التحويلات النقدية لتأمين فرص العمل للشباب والفقراء في المجتمعات المحلية. في أوغندا والهند، أمنت هذه البرامج موارد لتمويل عمليات البحث عن عمل ولدعم التدريب العالي الجودة وتطوير المهارات<sup>78</sup>. كما أسهمت في تسهيل الحصول على الاعتمادات لأصحاب المشاريع.
- ويتطلب العمل المبدع بيئة عمل مؤازرة، تتاح فيها سبل الدعم المالي، وفرص التعاون، وإمكانات تفاعل الأفكار. ومن متطلبات تشجيع حس الإبداع والابتكار:
- فرص الابتكار للجميع. يعني ذلك تطوير السلع والخدمات الجديدة التي تستهلكها أو تشارك في صنعها الفئات التي تعيش على أدنى مستويات الدخل أو النساء، وإتاحة فرص الإبداع للفئات التي تفتقر إليها.
- ديمقراطية الإبداع. يمكن تنظيم أماكن العمل أو المنصات الإلكترونية على نحو يشجع الابتكار على جميع المستويات.

- استحداث فرص عمل تجذب الشباب، وتمكنهم من إطلاق طاقاتهم في الإبداع والابتكار وزيادة الأعمال، في عالم العمل الجديد. ومن الطرق إلى ذلك:
- تقديم الدعم على مستوى السياسة العامة للقطاعات والمؤسسات التي تفتح مجالات عمل جديدة. وهذه المبادرات كثيرة، والفرص الجديدة تكتشف كل يوم، ولكن يبقى من الضروري دعمها بالسياسات.
- الاستثمار في تطوير المهارات وحس الإبداع وحل المشاكل. من الضروري تقديم الدعم اللازم للشابات والشباب في تعلم الصنعة، والتدريب التجاري والمهني، والتعلم أثناء العمل.
- دعم السياسات الحكومية في مساندة رواد المشاريع من الشباب. تشمل مجالات الدعم الخدمات الاستشارية لإنشاء الشركات وإطلاق المبادرات، وتأمين أدوات وقنوات التمويل. ومن أدوات التمويل التي ظهرت مؤخراً حشد الموارد لتمويل المبادرات الصغيرة<sup>79</sup>.
- إتاحة التعليم العالي على نطاق واسع عبر الإنترنت. تفسح الدروس المفتوحة عبر الإنترنت

لا بدّ من استحداث فرص عمل تجذب الشباب

- تمويل الاختبار والمجازفة. يعني ذلك إقبال الهيئات والمؤسسات العامة على المجازفة في تمويل النهج التي لم تثبت بعد جدواها لحل المشاكل الاجتماعية والبيئية الشائكة.
- الابتكار للخير العام. بالإبداع والابتكار يمكن النهوض بالعديد من الأهداف. والسياسات التي توجه الابتكار نحو خير المجتمع، بما في ذلك العمل التطوعي، يمكن أن تعزز التنمية البشرية. ومن وسائل تشجيع العمل التطوعي إعطاء المنظمات التي تقوم به تخفيضات ضريبية، وإعانات، ومنحاً عامة. فهذا الدعم العام يسهم في تهيئة المساحة اللازمة للعمل التطوعي وحمايتها، فيحقق الفوائد الاجتماعية، ولا سيما في حالات الطوارئ كالنزاعات والكوارث الطبيعية.
- وفي حالات النزاع وما بعده، من الأهمية بمكان التركيز على الوظائف المنتجة التي تمكّن الأفراد، وتبني القدرة على التغيير، ونتيج إعلاء الصوت، وتعطي الشعور بالاحترام والمركز الاجتماعي، وتوطد التماسك، وتبني الثقة والاستعداد للمشاركة في المجتمع المدني. وفي ما يلي بعض خيارات السياسة العامة:
- دعم العمل في النظام الصحي. في العديد من البلدان المتأثرة بالنزاعات، ينهار النظام الصحي، ويصبح تقديم الدعم للخدمات الصحية في حالات الطوارئ ضرورة للعاملين والمصابين معاً.
- تطوير الخدمات الاجتماعية الأساسية وتشغيلها. لهذه الخدمات فوائد اجتماعية وسياسية جمّة. ويمكن أن يكون للمجتمعات المحلية، والمنظمات غير الحكومية، والشراكات بين القطاعين العام والخاص دور المحرك في تشغيلها وتطويرها.
- برامج الأشغال العامة. حتى الوظائف الطارئة والمؤقتة، والعمل مقابل البديل النقدي، وغيرها من البرامج المماثلة، يمكن أن توفر السبل اللازمة للعيش، وتساهم في بناء الهياكل الأساسية المادية والاجتماعية.
- وضع وتنفيذ البرامج المجتمعية الموجهة. تحقق هذه البرامج فوائد جمّة، منها الاستقرار. ويمكن النهوض بالأنشطة الاقتصادية بتيسير الاتصال بين الأفراد، وبناء الشبكات، وترميم النسيج الاجتماعي.

الدورة

43

مؤتمر  
العمل  
العربي

## علاوة على خيارات السياسة العامة، من الضروري اعتماد برنامج عمل أوسع نطاقاً

الحماية التقليدية. فكيف يستطيع المجتمع تعبئة الأموال اللازمة لتغطية شريحة متزايدة من السكان خارج عالم العمل، والوصول إلى العاملين خارج القطاع النظامي، واستيعاب الوافدين الجدد إلى أسواق العمل (ولا سيما المهاجرين)، وتغطية العاجزين عن العمل؟ تدعو الحاجة إلى عقد اجتماعي جديد، يكون ثمرة حوار على نطاق أوسع بكثير من الذي شهده القرن العشرون. ويحقق الدائمك الكثير من الإنجازات نحو التوفيق بين الأمن وتجديد المهارات أو تطويرها، في سوق عمل تزداد مرونة (الإطار 4).

• السعي إلى اتفاق عالمي. في عصر عولمة الإنتاج، قد لا تكفي السياسات والعقود الاجتماعية الوطنية. وإذا كانت العولمة الحقيقية تعني فكرة التشارك، فقد أن الأوان للتشارك في المسؤولية عن "عولمة شروط العمل". ويتطلب الاتفاق العالمي تعبئة جميع الشركاء، من عاملين، ومؤسسات ودول في جميع أنحاء العالم، واحترام حقوق العاملين في الواقع، والاستعداد للتفاوض على الانقاقات على جميع المستويات. وذلك لن يستلزم إنشاء مؤسسات جديدة، بل إعادة توجيه المهام التي تضطلع بها المنظمات المختصة النافذة في العالم.

• وضع عقد اجتماعي جديد. في عالم العمل الجديد، من المستبعد أن يبقى العاملون طويلاً مع صاحب عمل واحد، أو أن يكتفوا في عضوية نقابة كما أسلافهم. فهذا العالم الجديد لا يتسع لترتيبات

### الإطار 4

#### المرونة الأمانة في الدائمك

توفر سوق العمل في الدائمك ما يُعرف "بالمرونة الأمانة"، وهي التوفيق بين المرونة، أي تخفيف التكاليف عن أصحاب العمل والعاملين، والأمن، الذي هو نتاج شبكات أمان اجتماعي متطورة، تضمن معدلات عالية من التغطية والإحلال.

والهدف الرئيسي من المرونة الأمانة هو تقديم حماية أمن التشغيل على حماية أمن الوظيفة، وهذا يعني التركيز على العامل بدلاً من التركيز على الوظيفة. وفي هذه الحالة، يستفيد أصحاب العمل من جميع مزايا مرونة القوى العاملة بينما يستمد العاملون الأمن من شبكة قوية للأمان الاجتماعي، في إطار سياسات نشطة لسوق العمل.

المصدر: World Bank 2015b.

### الإطار 5

#### الركائز الأربع لبرنامج توفير العمل اللانق

• الحماية الاجتماعية. الحد الأدنى من الحماية الاجتماعية، مثل الرعاية الصحية والتقاعد الأمن، هو أساس للمشاركة المثمرة في المجتمع والاقتصاد.

• الحوكمة والحوار الاجتماعي. الحوار الاجتماعي بين الحكومات والعاملين وأصحاب العمل يمكن أن يحل القضايا الاقتصادية والاجتماعية الهامة، ويشجع الحوكمة الرشيدة، وينتج بناء علاقات عمل سليمة، ويدفع التقدم الاقتصادي والاجتماعي.

• استحداث فرص العمل وتنمية المشاريع. يتطلب ذلك الاعتراف بأن فرص العمل هي المنفذ الرئيسي للخروج من الفقر، وبأن دور الاقتصاد يقضي بتوسيع فرص الاستثمار وريادة المشاريع، واستحداث فرص العمل، وتأمين سبل العيش المستدامة.

• المعايير والحقوق في العمل. يحتاج الأفراد إلى فرص للتمثيل تتيح لهم المشاركة، والتعبير عن رأيهم للحصول على حقوقهم، وفرض احترامهم. ولعمل منظمة العمل الدولية على هذا الصعيد دور رئيسي في ضمان الامتثال لهذه المبادئ وقياس التقدم في تطبيقها.



فالاتفاق العالمي يمكن أن يوجه الحكومات في تنفيذ السياسات نحو تلبية احتياجات مواطنيها. وبدون الاتفاقات العالمية، قد تلبي السياسات الوطنية متطلبات العاملين في الداخل من غير حساب للعوامل الخارجية. وهذا يعني أن التوفيق بين العالمي والوطني ضرورة أيضاً. فالاتفاقيات الدولية، كاتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق للعاملين المنزليين، التي دخلت حيز النفاذ في أيلول/سبتمبر 2013، تعتبر رائدة في وضع معايير عالمية لحقوق العاملين في المنازل في جميع أنحاء العالم. وهذا النوع من الاتفاقيات، إذ ينص على مبادئ توجيهية، يترك للحكومات هامشاً من الحرية لتنفيذ السياسات على الصعيد الوطني وفاءً بالالتزامات، مستلهمة الإجراءات العالمية لإحداث تغيير حقيقي في المجتمعات المحلية.

- تنفيذ برنامج توفير العمل اللائق. لبرنامج توفير العمل اللائق أربع ركائز (الإطار 5). وبين هذا البرنامج وإطار التنمية البشرية علاقة تآزر. فالعمل اللائق يسهم، عن طريق كل من ركائزه، في تعزيز التنمية البشرية. وباستحداث فرص

العمل وتنمية المشاريع، يمكن تأمين الدخل وموارد الرزق للأفراد، وتحقيق الإنصاف، وتسهيل المشاركة، وتعميق الشعور بالعزة والكرامة. وتدعم حقوق العاملين التنمية البشرية، إذ هي ضمانة لحقوق الإنسان وحياته، ومعايير العمل. وتسهم الحماية الاجتماعية في التنمية البشرية من خلال توفير شبكات الأمان، وحماية الأفراد من المخاطر والصدمات، وتأمين الرعاية. ويساعد الحوار الاجتماعي على دعم التنمية البشرية عن طريق توسيع المشاركة وتوطيد التماسك الاجتماعي.

وتساهم التنمية البشرية أيضاً في الركائز الأربع للعمل اللائق. فالتنمية البشرية توسع الإمكانات للعمل وريادة المشاريع، وتساعد بما تضمنه من مشاركة في إثراء الحوار الاجتماعي، وتركز على احترام حقوق الإنسان، فتسهم في حماية حقوق العاملين وصون الأمن البشري. وفي هذا الإطار من الترابط الوثيق، يدعم تنفيذ برنامج توفير العمل اللائق، من خلال العمل، التنمية البشرية<sup>79</sup>.

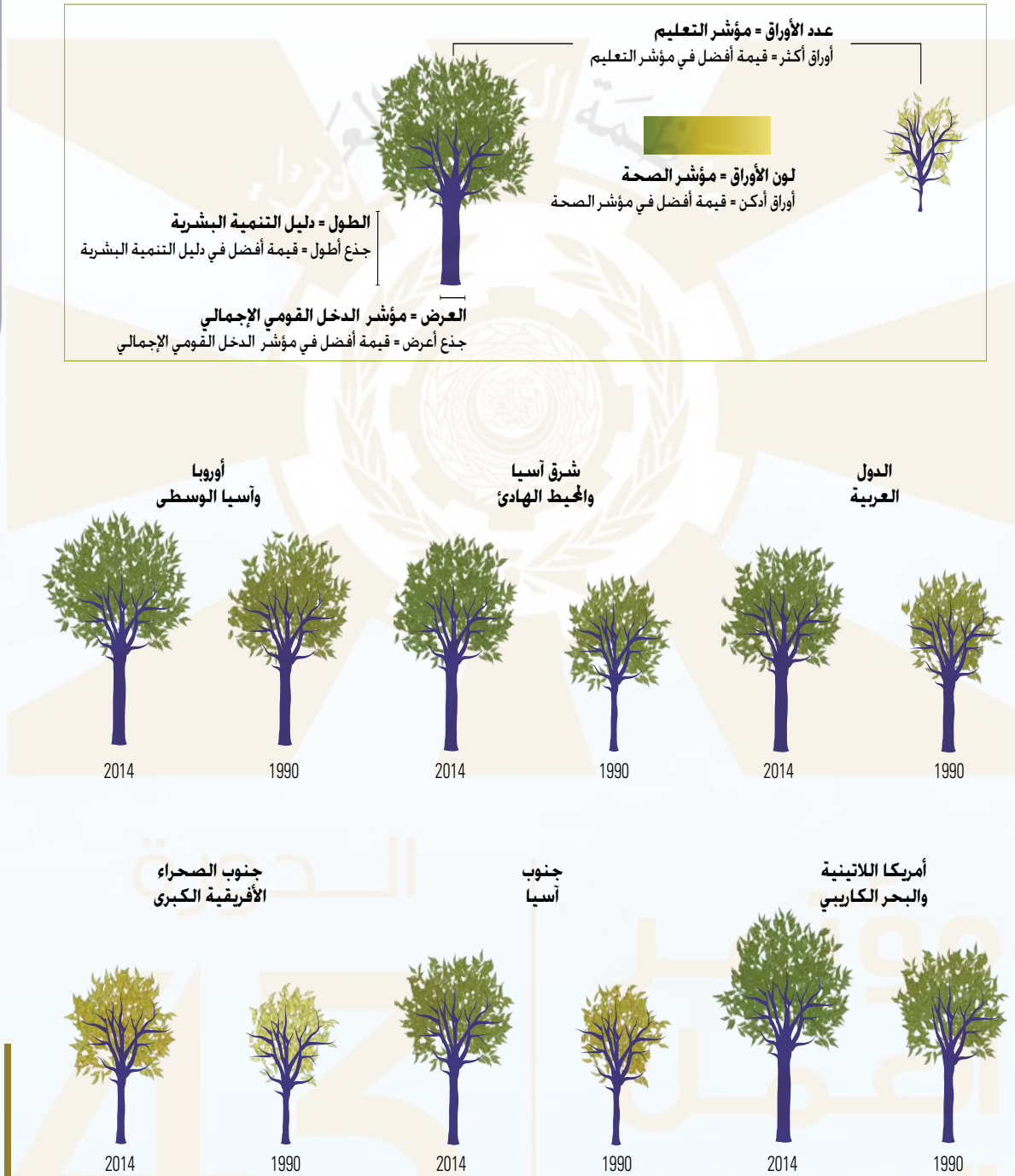
تنفيذ برنامج توفير العمل  
اللائق يدعم، من خلال  
العمل، تعزيز التنمية البشرية

الدورة

43

مؤتمر  
العمل  
العربي

## رسم بياني: شجرة دليل التنمية البشرية



ملاحظة: استوحى الرسم البياني من عمل Jurjen Verhagen، الفائز بمسابقة كارتاخينا لعام 2015 لتمثيل البيانات في رسوم.

## أدلة التنمية البشرية

| دليل التنمية البشرية             |                                     | دليل التنمية البشرية معدلًا بعامل عدم المساواة |                                 | دليل التنمية حسب الجنس                                  |        | دليل الفوارق بين الجنسين |        | دليل الفقر المتعدد الأبعاد <sup>أ</sup> |                                                 |
|----------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------------------------|--------|--------------------------|--------|-----------------------------------------|-------------------------------------------------|
| الترتيب حسب دليل التنمية البشرية | القيمة                              | القيمة                                         | مجموع الخسارة (بالنسبة المئوية) | الفارق عن الترتيب حسب دليل التنمية البشرية <sup>ب</sup> | القيمة | المجموعة <sup>ج</sup>    | القيمة | الترتيب                                 | مواصفات مكتب تقرير التنمية البشرية <sup>د</sup> |
| 2014                             | 2014                                | 2014                                           | 2014                            | 2014                                                    | 2014   | 2014                     | 2014   | 2014                                    | السنة والمسح <sup>ه</sup>                       |
| <b>تنمية بشرية مرتفعة جدًا</b>   |                                     |                                                |                                 |                                                         |        |                          |        |                                         |                                                 |
| 1                                | النرويج                             | 0.944                                          | 0.893                           | 5.4                                                     | 0      | 0.996                    | 1      | 0.067                                   | 9                                               |
| 2                                | أستراليا                            | 0.935                                          | 0.858                           | 8.2                                                     | -2     | 0.976                    | 1      | 0.110                                   | 19                                              |
| 3                                | سويسرا                              | 0.930                                          | 0.861                           | 7.4                                                     | 0      | 0.950                    | 2      | 0.028                                   | 2                                               |
| 4                                | الدانمرك                            | 0.923                                          | 0.856                           | 7.3                                                     | -1     | 0.977                    | 1      | 0.048                                   | 4                                               |
| 5                                | هولندا                              | 0.922                                          | 0.861                           | 6.6                                                     | 3      | 0.947                    | 3      | 0.062                                   | 7                                               |
| 6                                | ألمانيا                             | 0.916                                          | 0.853                           | 6.9                                                     | 0      | 0.963                    | 2      | 0.041                                   | 3                                               |
| 6                                | أيرلندا                             | 0.916                                          | 0.836                           | 8.6                                                     | -3     | 0.973                    | 2      | 0.113                                   | 21                                              |
| 8                                | الولايات المتحدة الأمريكية          | 0.915                                          | 0.760                           | 17.0                                                    | -20    | 0.995                    | 1      | 0.280                                   | 55                                              |
| 9                                | كندا                                | 0.913                                          | 0.832                           | 8.8                                                     | -2     | 0.982                    | 1      | 0.129                                   | 25                                              |
| 9                                | نيوزيلندا                           | 0.913                                          | ..                              | ..                                                      | ..     | 0.961                    | 2      | 0.157                                   | 32                                              |
| 11                               | سغافورة                             | 0.912                                          | ..                              | ..                                                      | ..     | 0.985                    | 1      | 0.088                                   | 13                                              |
| 12                               | هونغ كونغ الصين (منطقة إدارية خاصة) | 0.910                                          | ..                              | ..                                                      | ..     | 0.958                    | 2      | ..                                      | ..                                              |
| 13                               | ليختنشتاين                          | 0.908                                          | ..                              | ..                                                      | ..     | ..                       | ..     | ..                                      | ..                                              |
| 14                               | السويد                              | 0.907                                          | 0.846                           | 6.7                                                     | 3      | 0.999                    | 1      | 0.055                                   | 6                                               |
| 14                               | المملكة المتحدة                     | 0.907                                          | 0.829                           | 8.6                                                     | -2     | 0.965                    | 2      | 0.177                                   | 39                                              |
| 16                               | إيسلندا                             | 0.899                                          | 0.846                           | 5.9                                                     | 4      | 0.975                    | 1      | 0.087                                   | 12                                              |
| 17                               | جمهورية كوريا                       | 0.898                                          | 0.751                           | 16.4                                                    | -19    | 0.930                    | 3      | 0.125                                   | 23                                              |
| 18                               | إسرائيل                             | 0.894                                          | 0.775                           | 13.4                                                    | -9     | 0.971                    | 2      | 0.101                                   | 18                                              |
| 19                               | لكسمبرغ                             | 0.892                                          | 0.822                           | 7.9                                                     | 0      | 0.971                    | 2      | 0.100                                   | 17                                              |
| 20                               | اليابان                             | 0.891                                          | 0.780                           | 12.4                                                    | -5     | 0.961                    | 2      | 0.133                                   | 26                                              |
| 21                               | بلجيكا                              | 0.890                                          | 0.820                           | 7.9                                                     | 1      | 0.975                    | 1      | 0.063                                   | 8                                               |
| 22                               | فرنسا                               | 0.888                                          | 0.811                           | 8.7                                                     | 0      | 0.987                    | 1      | 0.088                                   | 13                                              |
| 23                               | النمسا                              | 0.885                                          | 0.816                           | 7.8                                                     | 2      | 0.943                    | 3      | 0.053                                   | 5                                               |
| 24                               | فنلندا                              | 0.883                                          | 0.834                           | 5.5                                                     | 10     | 0.996                    | 1      | 0.075                                   | 11                                              |
| 25                               | سلوفينيا                            | 0.880                                          | 0.829                           | 5.9                                                     | 8      | 0.996                    | 1      | 0.016                                   | 1                                               |
| 26                               | إسبانيا                             | 0.876                                          | 0.775                           | 11.5                                                    | 0      | 0.975                    | 1      | 0.095                                   | 16                                              |
| 27                               | إيطاليا                             | 0.873                                          | 0.773                           | 11.5                                                    | -1     | 0.964                    | 2      | 0.068                                   | 10                                              |
| 28                               | الجمهورية التشيكية                  | 0.870                                          | 0.823                           | 5.4                                                     | 10     | 0.980                    | 1      | 0.091                                   | 15                                              |
| 29                               | اليونان                             | 0.865                                          | 0.758                           | 12.4                                                    | -5     | 0.961                    | 2      | 0.146                                   | 29                                              |
| 30                               | إستونيا                             | 0.861                                          | 0.782                           | 9.2                                                     | 6      | 1.030                    | 2      | 0.164                                   | 33                                              |
| 31                               | بروني دار السلام                    | 0.856                                          | ..                              | ..                                                      | ..     | 0.977                    | 1      | ..                                      | ..                                              |
| 32                               | قبرص                                | 0.850                                          | 0.758                           | 10.7                                                    | -2     | 0.971                    | 2      | 0.124                                   | 22                                              |
| 32                               | قطر                                 | 0.850                                          | ..                              | ..                                                      | ..     | 0.998                    | 1      | 0.524                                   | 116                                             |
| 34                               | أندورا                              | 0.845                                          | ..                              | ..                                                      | ..     | ..                       | ..     | ..                                      | ..                                              |
| 35                               | سلوفاكيا                            | 0.844                                          | 0.791                           | 6.2                                                     | 9      | 0.999                    | 1      | 0.164                                   | 33                                              |
| 36                               | بولندا                              | 0.843                                          | 0.760                           | 9.8                                                     | 2      | 1.007                    | 1      | 0.138                                   | 28                                              |
| 37                               | ليتوانيا                            | 0.839                                          | 0.754                           | 10.1                                                    | -1     | 1.030                    | 2      | 0.125                                   | 23                                              |
| 37                               | مالطة                               | 0.839                                          | 0.767                           | 8.5                                                     | 4      | 0.937                    | 3      | 0.227                                   | 46                                              |
| 39                               | المملكة العربية السعودية            | 0.837                                          | ..                              | ..                                                      | ..     | 0.901                    | 4      | 0.284                                   | 56                                              |
| 40                               | الأرجنتين                           | 0.836                                          | 0.711                           | 15.0                                                    | -8     | 0.982                    | 1      | 0.376                                   | 75                                              |
| 41                               | الإمارات العربية المتحدة            | 0.835                                          | ..                              | ..                                                      | ..     | 0.954                    | 2      | 0.232                                   | 47                                              |
| 42                               | شميلي                               | 0.832                                          | 0.672                           | 19.3                                                    | -13    | 0.967                    | 2      | 0.338                                   | 65                                              |
| 43                               | البرتغال                            | 0.830                                          | 0.744                           | 10.4                                                    | 1      | 0.985                    | 1      | 0.111                                   | 20                                              |
| 44                               | هنغاريا                             | 0.828                                          | 0.769                           | 7.2                                                     | 10     | 0.976                    | 1      | 0.209                                   | 42                                              |
| 45                               | البحرين                             | 0.824                                          | ..                              | ..                                                      | ..     | 0.940                    | 3      | 0.265                                   | 51                                              |
| 46                               | لاتفيا                              | 0.819                                          | 0.730                           | 10.8                                                    | 0      | 1.029                    | 2      | 0.167                                   | 36                                              |
| 47                               | كرواتيا                             | 0.818                                          | 0.743                           | 9.1                                                     | 3      | 0.987                    | 1      | 0.149                                   | 30                                              |
| 48                               | الكويت                              | 0.816                                          | ..                              | ..                                                      | ..     | 0.972                    | 2      | 0.387                                   | 79                                              |
| 49                               | الجيل الأسود                        | 0.802                                          | 0.728                           | 9.2                                                     | 1      | 0.954                    | 2      | 0.171                                   | 37                                              |
| <b>تنمية بشرية مرتفعة</b>        |                                     |                                                |                                 |                                                         |        |                          |        |                                         |                                                 |
| 50                               | الاتحاد الروسي                      | 0.798                                          | 0.714                           | 10.5                                                    | 1      | 1.019                    | 1      | 0.276                                   | 54                                              |
| 50                               | بيلاروس                             | 0.798                                          | 0.741                           | 7.1                                                     | 4      | 1.021                    | 1      | 0.151                                   | 31                                              |
| 52                               | أوروغواي                            | 0.793                                          | 0.678                           | 14.5                                                    | -4     | 1.018                    | 1      | 0.313                                   | 61                                              |
| 52                               | رومانيا                             | 0.793                                          | 0.711                           | 10.3                                                    | 2      | 0.989                    | 1      | 0.333                                   | 64                                              |
| 52                               | عمان                                | 0.793                                          | ..                              | ..                                                      | ..     | 0.909                    | 4      | 0.275                                   | 53                                              |
| 55                               | جزر البهاما                         | 0.790                                          | ..                              | ..                                                      | ..     | ..                       | ..     | 0.298                                   | 58                                              |
| 56                               | كازاخستان                           | 0.788                                          | 0.694                           | 11.9                                                    | 1      | 1.002                    | 1      | 0.267                                   | 52                                              |
| 57                               | بربادوس                             | 0.785                                          | ..                              | ..                                                      | ..     | 1.018                    | 1      | 0.357                                   | 69                                              |
| 58                               | أنغيوا وبربودا                      | 0.783                                          | ..                              | ..                                                      | ..     | ..                       | ..     | ..                                      | ..                                              |



| دليل التنمية البشرية                    |                    | دليل التنمية البشرية مع دلاً يعامل عدم المساواة |                                 | دليل التنمية حسب الجنس                     |        | دليل الفوارق بين الجنسين |        | دليل الفقر المتعدد الأبعاد <sup>أ</sup> |                                                 |
|-----------------------------------------|--------------------|-------------------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------------|--------|--------------------------|--------|-----------------------------------------|-------------------------------------------------|
| الترتيب حسب دليل التنمية البشرية        | القيمة             | القيمة                                          | مجموع الخسارة (بالنسبة المئوية) | الفارق عن الترتيب حسب دليل التنمية البشرية | القيمة | المجموعة <sup>ب</sup>    | القيمة | الترتيب                                 | مواصفات مكتب تقرير التنمية البشرية <sup>ج</sup> |
| 2014                                    | 2014               | 2014                                            | 2014                            | 2014                                       | 2014   | 2014                     | 2014   | 2014                                    | السنة والمصحح                                   |
| 59 بلغاريا                              | 0.782              | 0.699                                           | 10.5                            | 3                                          | 0.991  | 1                        | 0.212  | 44                                      | 2005-2014                                       |
| 60 بالاو                                | 0.780              | ..                                              | ..                              | ..                                         | ..     | ..                       | ..     | ..                                      | ..                                              |
| 60 بنما                                 | 0.780              | 0.604                                           | 22.5                            | -20                                        | 0.996  | 1                        | 0.454  | 96                                      | ..                                              |
| 62 ماليزيا                              | 0.779              | ..                                              | ..                              | ..                                         | 0.947  | 3                        | 0.209  | 42                                      | ..                                              |
| 63 موريشيوس                             | 0.777              | 0.666                                           | 14.2                            | -2                                         | 0.950  | 2                        | 0.419  | 88                                      | ..                                              |
| 64 ترينيداد وتوباغو                     | 0.772              | 0.654                                           | 15.2                            | -3                                         | 0.985  | 1                        | 0.371  | 73                                      | 2006 M                                          |
| 64 سيشيل                                | 0.772              | ..                                              | ..                              | ..                                         | ..     | ..                       | ..     | ..                                      | ..                                              |
| 66 صربيا                                | 0.771              | 0.693                                           | 10.1                            | 5                                          | 0.966  | 2                        | 0.176  | 38                                      | 2014 M                                          |
| 67 كوبا                                 | 0.769 <sup>د</sup> | ..                                              | ..                              | ..                                         | 0.954  | 2                        | 0.356  | 68                                      | ..                                              |
| 67 لبنان                                | 0.769              | 0.609                                           | 20.8                            | -15                                        | 0.899  | 5                        | 0.385  | 78                                      | ..                                              |
| 69 إيران - الجمهورية الإسلامية          | 0.766              | 0.509                                           | 33.6                            | -41                                        | 0.858  | 5                        | 0.515  | 114                                     | ..                                              |
| 69 كوستاريكا                            | 0.766              | 0.613                                           | 19.9                            | -11                                        | 0.974  | 2                        | 0.349  | 66                                      | ..                                              |
| 71 فنزويلا - الجمهورية البوليفارية      | 0.762              | 0.612                                           | 19.7                            | -11                                        | 1.030  | 2                        | 0.476  | 103                                     | ..                                              |
| 72 تركيا                                | 0.761              | 0.641                                           | 15.8                            | 0                                          | 0.902  | 4                        | 0.359  | 71                                      | ..                                              |
| 73 سرى لاكا                             | 0.757              | 0.669                                           | 11.6                            | 7                                          | 0.948  | 3                        | 0.370  | 72                                      | ..                                              |
| 74 المكسيك                              | 0.756              | 0.587                                           | 22.4                            | -12                                        | 0.943  | 3                        | 0.373  | 74                                      | 2012 N                                          |
| 75 البرازيل                             | 0.755              | 0.557                                           | 26.3                            | -20                                        | 0.997  | 1                        | 0.457  | 97                                      | 2013 N                                          |
| 76 جورجيا                               | 0.754              | 0.652                                           | 13.6                            | 5                                          | 0.962  | 2                        | 0.382  | 77                                      | 2005 M                                          |
| 77 سانت كيتس ونيفس                      | 0.752              | ..                                              | ..                              | ..                                         | ..     | ..                       | ..     | ..                                      | ..                                              |
| 78 أذربيجان                             | 0.751              | 0.652                                           | 13.2                            | 7                                          | 0.942  | 3                        | 0.303  | 59                                      | 2006 D                                          |
| 79 غرينادا                              | 0.750              | ..                                              | ..                              | ..                                         | ..     | ..                       | ..     | ..                                      | ..                                              |
| 80 الأردن                               | 0.748              | 0.625                                           | 16.5                            | 2                                          | 0.860  | 5                        | 0.473  | 102                                     | 2012 D                                          |
| 81 أوكرانيا                             | 0.747              | 0.689                                           | 7.8                             | 16                                         | 1.003  | 1                        | 0.286  | 57                                      | 2012 M                                          |
| 81 جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة | 0.747              | 0.622                                           | 16.7                            | 2                                          | 0.949  | 3                        | 0.164  | 33                                      | 2011 M                                          |
| 83 الجزائر                              | 0.736              | ..                                              | ..                              | ..                                         | 0.837  | 5                        | 0.413  | 85                                      | ..                                              |
| 84 بيرو                                 | 0.734              | 0.563                                           | 23.4                            | -10                                        | 0.947  | 3                        | 0.406  | 82                                      | 2012 D                                          |
| 85 أرمينيا                              | 0.733              | 0.658                                           | 10.2                            | 14                                         | 1.008  | 1                        | 0.318  | 62                                      | 2010 D                                          |
| 85 البانيا                              | 0.733              | 0.634                                           | 13.5                            | 8                                          | 0.948  | 3                        | 0.217  | 45                                      | 2008/2009 D                                     |
| 85 البوسنة والهرسك                      | 0.733              | 0.635                                           | 13.3                            | 9                                          | ..     | ..                       | 0.201  | 41                                      | 2011/2012 M                                     |
| 88 إكوادور                              | 0.732              | 0.570                                           | 22.1                            | -4                                         | 0.980  | 1                        | 0.407  | 83                                      | 2013/2014 N                                     |
| 89 سانت لوسيا                           | 0.729              | 0.613                                           | 15.9                            | 5                                          | 0.991  | 1                        | ..     | ..                                      | 2012 M                                          |
| 90 الصين                                | 0.727              | ..                                              | ..                              | ..                                         | 0.943  | 3                        | 0.191  | 40                                      | 2012 N                                          |
| 90 فيجي                                 | 0.727              | 0.616                                           | 15.3                            | 8                                          | 0.941  | 3                        | 0.418  | 87                                      | ..                                              |
| 90 منغوليا                              | 0.727              | 0.633                                           | 12.9                            | 12                                         | 1.028  | 2                        | 0.325  | 63                                      | 2010 M                                          |
| 93 تايلند                               | 0.726              | 0.576                                           | 20.6                            | 1                                          | 1.000  | 1                        | 0.380  | 76                                      | 2005/2006 M                                     |
| 94 دومينيكا                             | 0.724              | ..                                              | ..                              | ..                                         | ..     | ..                       | ..     | ..                                      | ..                                              |
| 94 ليبيا                                | 0.724              | ..                                              | ..                              | ..                                         | 0.950  | 2                        | 0.134  | 27                                      | 2007 N                                          |
| 96 تونس                                 | 0.721              | 0.562                                           | 22.0                            | -2                                         | 0.894  | 5                        | 0.240  | 48                                      | 2011/2012 M                                     |
| 97 سانت فنسنت وجزر غرينادين             | 0.720              | ..                                              | ..                              | ..                                         | ..     | ..                       | ..     | ..                                      | ..                                              |
| 97 كولومبيا                             | 0.720              | 0.542                                           | 24.7                            | -10                                        | 0.997  | 1                        | 0.429  | 92                                      | 2010 D                                          |
| 99 جامايكا                              | 0.719              | 0.593                                           | 17.5                            | 7                                          | 0.995  | 1                        | 0.430  | 93                                      | 2010 N                                          |
| 100 تونغا                               | 0.717              | ..                                              | ..                              | ..                                         | 0.967  | 2                        | 0.666  | 148                                     | ..                                              |
| 101 بلير                                | 0.715              | 0.553                                           | 22.6                            | -3                                         | 0.958  | 2                        | 0.426  | 90                                      | 2011 M                                          |
| 101 الجمهورية الدومينيكية               | 0.715              | 0.546                                           | 23.6                            | -6                                         | 0.995  | 1                        | 0.477  | 104                                     | 2013 D                                          |
| 103 سورينام                             | 0.714              | 0.543                                           | 24.0                            | -5                                         | 0.975  | 1                        | 0.463  | 100                                     | 2010 M                                          |
| 104 ملديف                               | 0.706              | 0.531                                           | 24.9                            | -6                                         | 0.937  | 3                        | 0.243  | 49                                      | 2009 D                                          |
| 105 ساموا                               | 0.702              | ..                                              | ..                              | ..                                         | 0.956  | 2                        | 0.457  | 97                                      | ..                                              |
| تنمية بشرية متوسطة                      |                    |                                                 |                                 |                                            |        |                          |        |                                         |                                                 |
| 106 بوتسوانا                            | 0.698              | 0.431                                           | 38.2                            | -23                                        | 0.982  | 1                        | 0.480  | 106                                     | ..                                              |
| 107 جمهورية مولدوفا                     | 0.693              | 0.618                                           | 10.8                            | 20                                         | 1.003  | 1                        | 0.248  | 50                                      | 2012 M                                          |
| 108 مصر                                 | 0.690              | 0.524                                           | 24.0                            | -5                                         | 0.868  | 5                        | 0.573  | 131                                     | 2014 D                                          |
| 109 تركمانستان                          | 0.688              | ..                                              | ..                              | ..                                         | ..     | ..                       | ..     | ..                                      | ..                                              |
| 110 إندونيسيا                           | 0.684              | 0.559                                           | 18.2                            | 6                                          | 0.927  | 3                        | 0.494  | 110                                     | 2012 D                                          |
| 110 غابون                               | 0.684              | 0.519                                           | 24.0                            | -6                                         | ..     | ..                       | 0.514  | 113                                     | 2012 D                                          |
| 112 باراغواي                            | 0.679              | 0.529                                           | 22.1                            | -1                                         | 0.956  | 2                        | 0.472  | 101                                     | ..                                              |
| 113 دولة فلسطين                         | 0.677              | 0.577                                           | 14.9                            | 16                                         | 0.860  | 5                        | ..     | ..                                      | 2010 M                                          |
| 114 أوزبكستان                           | 0.675              | 0.569                                           | 15.8                            | 14                                         | 0.945  | 3                        | ..     | ..                                      | 2006 M                                          |
| 115 الفلبين                             | 0.668              | 0.547                                           | 18.1                            | 7                                          | 0.977  | 1                        | 0.420  | 89                                      | 2013 D                                          |
| 116 جنوب أفريقيا                        | 0.666              | 0.428                                           | 35.7                            | -15                                        | 0.948  | 3                        | 0.407  | 83                                      | 2012 N                                          |
| 116 المالفاتور                          | 0.666              | 0.488                                           | 26.7                            | -6                                         | 0.965  | 2                        | 0.427  | 91                                      | ..                                              |

| الترتيب حسب دليل التنمية البشرية    | دليل التنمية البشرية |        | دليل التنمية البشرية معدلاً بعامل عدم المساواة |        | دليل التنمية حسب الجنس |        | دليل الفوارق بين الجنسين |         | دليل الفقر المتعدد الأبعاد <sup>a</sup> |               |
|-------------------------------------|----------------------|--------|------------------------------------------------|--------|------------------------|--------|--------------------------|---------|-----------------------------------------|---------------|
|                                     | القيمة               | القيمة | القيمة                                         | القيمة | القيمة                 | القيمة | القيمة                   | الترتيب | القيمة                                  | السنة والمصدر |
| 116 فييت نام                        | 0.666                | 0.549  | 17.5                                           | 9      | ..                     | ..     | 0.308                    | 60      | 0.026                                   | 2010/2011 M   |
| 119 بوليفيا - دولة متعددة القوميات  | 0.662                | 0.472  | 28.7                                           | -5     | 0.931                  | 3      | 0.444                    | 94      | 0.097                                   | 2008 D        |
| 120 قبرغيزستان                      | 0.655                | 0.560  | 14.5                                           | 17     | 0.961                  | 2      | 0.353                    | 67      | 0.006                                   | 2012 D        |
| 121 العراق                          | 0.654                | 0.512  | 21.8                                           | 2      | 0.787                  | 5      | 0.539                    | 123     | 0.052                                   | 2011 M        |
| 122 الرأس الأخضر                    | 0.646                | 0.519  | 19.7                                           | 5      | ..                     | ..     | ..                       | ..      | ..                                      | ..            |
| 123 ميكرونيزيا - الولايات المتحدة   | 0.640                | ..     | ..                                             | ..     | ..                     | ..     | ..                       | ..      | ..                                      | ..            |
| 124 غيانا                           | 0.636                | 0.520  | 18.3                                           | 8      | 0.984                  | 1      | 0.515                    | 114     | 0.031                                   | 2009 D        |
| 125 نيكاراغوا                       | 0.631                | 0.480  | 24.0                                           | 1      | 0.960                  | 2      | 0.449                    | 95      | 0.088                                   | 2011/2012 D   |
| 126 المغرب                          | 0.628                | 0.441  | 29.7                                           | -2     | 0.828                  | 5      | 0.525                    | 117     | 0.069                                   | 2011 N        |
| 126 ناميبيا                         | 0.628                | 0.354  | 43.6                                           | -25    | 0.981                  | 1      | 0.401                    | 81      | 0.205                                   | 2013 D        |
| 128 غواتيمالا                       | 0.627                | 0.443  | 29.4                                           | 1      | 0.949                  | 3      | 0.533                    | 119     | ..                                      | ..            |
| 129 طاجيكستان                       | 0.624                | 0.515  | 17.5                                           | 10     | 0.926                  | 3      | 0.357                    | 69      | 0.031                                   | 2012 D        |
| 130 الهند                           | 0.609                | 0.435  | 28.6                                           | 1      | 0.795                  | 5      | 0.563                    | 130     | 0.282                                   | 2005/2006 D   |
| 131 هندوراس                         | 0.606                | 0.412  | 32.1                                           | -7     | 0.944                  | 3      | 0.480                    | 106     | 0.098 <sup>m</sup>                      | 2011/2012 D   |
| 132 بوتان                           | 0.605                | 0.425  | 29.8                                           | -2     | 0.897                  | 5      | 0.457                    | 97      | 0.128                                   | 2010 M        |
| 133 تيمور - ليشتي                   | 0.595                | 0.412  | 30.7                                           | -4     | 0.868                  | 5      | ..                       | ..      | 0.322                                   | 2009/2010 D   |
| 134 الجمهورية العربية السورية       | 0.594                | 0.468  | 21.2                                           | 8      | 0.834                  | 5      | 0.533                    | 119     | 0.028                                   | 2009 N        |
| 134 فواتو                           | 0.594                | 0.492  | 17.2                                           | 12     | 0.903                  | 4      | ..                       | ..      | 0.135                                   | 2007 M        |
| 136 الكونغو                         | 0.591                | 0.434  | 26.6                                           | 6      | 0.922                  | 4      | 0.593                    | 137     | 0.192                                   | 2011/2012 D   |
| 137 كيريباس                         | 0.590                | 0.405  | 31.5                                           | -2     | ..                     | ..     | ..                       | ..      | ..                                      | ..            |
| 138 غينيا الإستوائية                | 0.587                | ..     | ..                                             | ..     | ..                     | ..     | ..                       | ..      | ..                                      | ..            |
| 139 زامبيا                          | 0.586                | 0.384  | 34.4                                           | -6     | 0.917                  | 4      | 0.587                    | 132     | 0.264                                   | 2013/2014 D   |
| 140 غانا                            | 0.579                | 0.387  | 33.1                                           | -3     | 0.885                  | 5      | 0.554                    | 127     | 0.144                                   | 2011 M        |
| 141 جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية | 0.575                | 0.428  | 25.6                                           | 7      | 0.896                  | 5      | ..                       | ..      | 0.186                                   | 2011/2012 M   |
| 142 بنغلاديش                        | 0.570                | 0.403  | 29.4                                           | 1      | 0.917                  | 4      | 0.503                    | 111     | 0.237                                   | 2011 D        |
| 143 سان تومي وبرينسيبي              | 0.555                | 0.418  | 24.7                                           | 6      | 0.891                  | 5      | ..                       | ..      | 0.217                                   | 2008/2009 D   |
| 143 كمبوديا                         | 0.555                | 0.418  | 24.7                                           | 7      | 0.890                  | 5      | 0.477                    | 104     | 0.211                                   | 2010 D        |
| <b>تنمية بشرية منخفضة</b>           |                      |        |                                                |        |                        |        |                          |         |                                         |               |
| 145 كينيا                           | 0.548                | 0.377  | 31.3                                           | -3     | 0.913                  | 4      | 0.552                    | 126     | 0.226                                   | 2008/2009 D   |
| 145 نيبال                           | 0.548                | 0.401  | 26.8                                           | 3      | 0.908                  | 4      | 0.489                    | 108     | 0.197                                   | 2011 D        |
| 147 باكستان                         | 0.538                | 0.377  | 29.9                                           | 0      | 0.726                  | 5      | 0.536                    | 121     | 0.237                                   | 2012/2013 D   |
| 148 ميانمار                         | 0.536                | ..     | ..                                             | ..     | ..                     | ..     | 0.413                    | 85      | ..                                      | ..            |
| 149 أنغولا                          | 0.532                | 0.335  | 37.0                                           | -8     | ..                     | ..     | ..                       | ..      | ..                                      | ..            |
| 150 سوازيلند                        | 0.531                | 0.354  | 33.3                                           | -2     | 0.879                  | 5      | 0.557                    | 128     | 0.113                                   | 2010 M        |
| 151 جمهورية تنزانيا المتحدة         | 0.521                | 0.379  | 27.3                                           | 4      | 0.938                  | 3      | 0.547                    | 125     | 0.335                                   | 2010 D        |
| 152 نيجيريا                         | 0.514                | 0.320  | 37.8                                           | -9     | 0.841                  | 5      | ..                       | ..      | 0.279                                   | 2013 D        |
| 153 الكامبيرون                      | 0.512                | 0.344  | 32.8                                           | -1     | 0.879                  | 5      | 0.587                    | 132     | 0.260                                   | 2011 D        |
| 154 مدغشقر                          | 0.510                | 0.372  | 27.0                                           | 4      | 0.945                  | 3      | ..                       | ..      | 0.420                                   | 2008/2009 D   |
| 155 زيمبابوي                        | 0.509                | 0.371  | 27.0                                           | 4      | 0.922                  | 4      | 0.504                    | 112     | 0.128                                   | 2014 M        |
| 156 جزر سليمان                      | 0.506                | 0.385  | 23.8                                           | 11     | ..                     | ..     | ..                       | ..      | ..                                      | ..            |
| 156 موريتانيا                       | 0.506                | 0.337  | 33.4                                           | 1      | 0.816                  | 5      | 0.610                    | 139     | 0.291                                   | 2011 M        |
| 158 بابوا غينيا الجديدة             | 0.505                | ..     | ..                                             | ..     | ..                     | ..     | 0.611                    | 140     | ..                                      | ..            |
| 159 جزر القمر                       | 0.503                | 0.268  | 46.7                                           | -18    | 0.813                  | 5      | ..                       | ..      | 0.165                                   | 2012 D/M      |
| 160 اليمن                           | 0.498                | 0.329  | 34.0                                           | 0      | 0.739                  | 5      | 0.744                    | 155     | 0.200                                   | 2013 D        |
| 161 ليسوتو                          | 0.497                | 0.320  | 35.6                                           | -2     | 0.953                  | 2      | 0.541                    | 124     | 0.227                                   | 2009 D        |
| 162 توغو                            | 0.484                | 0.322  | 33.4                                           | 1      | 0.831                  | 5      | 0.588                    | 134     | 0.242                                   | 2013/2014 D   |
| 163 أوغندا                          | 0.483                | 0.337  | 30.2                                           | 6      | 0.886                  | 5      | 0.538                    | 122     | 0.359                                   | 2011 D        |
| 163 رواندا                          | 0.483                | 0.330  | 31.6                                           | 4      | 0.957                  | 2      | 0.400                    | 80      | 0.352                                   | 2010 D        |
| 163 هايتي                           | 0.483                | 0.296  | 38.8                                           | -7     | ..                     | ..     | 0.603                    | 138     | 0.242                                   | 2012 D        |
| 166 بنن                             | 0.480                | 0.300  | 37.4                                           | -2     | 0.823                  | 5      | 0.614                    | 142     | 0.343                                   | 2011/2012 D   |
| 167 السودان                         | 0.479                | ..     | ..                                             | ..     | 0.830                  | 5      | 0.591                    | 135     | 0.290                                   | 2010 M        |
| 168 جيبوتي                          | 0.470                | 0.308  | 34.6                                           | 1      | ..                     | ..     | ..                       | ..      | 0.127                                   | 2006 M        |
| 169 جمهورية جنوب السودان            | 0.467                | ..     | ..                                             | ..     | ..                     | ..     | ..                       | ..      | 0.551                                   | 2010 M        |
| 170 السنغال                         | 0.466                | 0.305  | 34.4                                           | 1      | 0.883                  | 5      | 0.528                    | 118     | 0.278                                   | 2014 D        |
| 171 أفغانستان                       | 0.465                | 0.319  | 31.4                                           | 5      | 0.600                  | 5      | 0.693                    | 152     | 0.293 <sup>h</sup>                      | 2010/2011 M   |
| 172 كوت ديفوار                      | 0.462                | 0.287  | 38.0                                           | -1     | 0.810                  | 5      | 0.679                    | 151     | 0.307                                   | 2011/2012 D   |
| 173 ملاوي                           | 0.445                | 0.299  | 32.9                                           | 2      | 0.907                  | 4      | 0.611                    | 140     | 0.332                                   | 2010 D        |
| 174 إثيوبيا                         | 0.442                | 0.312  | 29.4                                           | 7      | 0.840                  | 5      | 0.558                    | 129     | 0.537                                   | 2011 D        |
| 175 غامبيا                          | 0.441                | ..     | ..                                             | ..     | 0.889                  | 5      | 0.622                    | 143     | 0.289                                   | 2013 D        |
| 176 جمهورية الكونغو الديمقراطية     | 0.433                | 0.276  | 36.2                                           | 0      | 0.833                  | 5      | 0.673                    | 149     | 0.369                                   | 2013/2014 D   |

| الترتيب حسب دليل التنمية البشرية        | القيمة | القيمة | مجموع الخسارة (بالنسبة المئوية) | الترتيب حسب دليل التنمية البشرية | القيمة | المجموعة | القيمة | الترتيب | مواصفات مكتب تقرير التنمية البشرية | السنة والمصحح |
|-----------------------------------------|--------|--------|---------------------------------|----------------------------------|--------|----------|--------|---------|------------------------------------|---------------|
| 2014                                    | 2014   | 2014   | 2014                            | 2014                             | 2014   | 2014     | 2014   | 2014    | القيمة                             | 2005-2014     |
| 177 لبريا                               | 0.430  | 0.280  | 34.8                            | 2                                | 0.789  | 5        | 0.651  | 146     | 0.356                              | 2013 D        |
| 178 غينيا - بيساو                       | 0.420  | 0.254  | 39.6                            | -5                               | ..     | ..       | ..     | ..      | 0.495                              | 2006 M        |
| 179 مالي                                | 0.419  | 0.270  | 35.7                            | 1                                | 0.776  | 5        | 0.677  | 150     | 0.456                              | 2012/2013 D   |
| 180 موزامبيق                            | 0.416  | 0.273  | 34.3                            | 3                                | 0.881  | 5        | 0.591  | 135     | 0.390                              | 2011 D        |
| 181 سيراليون                            | 0.413  | 0.241  | 41.7                            | -4                               | 0.814  | 5        | 0.650  | 145     | 0.411                              | 2013 D        |
| 182 غينيا                               | 0.411  | 0.261  | 36.5                            | 0                                | 0.778  | 5        | ..     | ..      | 0.425                              | 2012 D/M      |
| 183 بوركينا فاسو                        | 0.402  | 0.261  | 35.0                            | 2                                | 0.881  | 5        | 0.631  | 144     | 0.508                              | 2010 D        |
| 184 بوروندي                             | 0.400  | 0.269  | 32.6                            | 5                                | 0.911  | 4        | 0.492  | 109     | 0.442                              | 2010 D        |
| 185 تشاد                                | 0.392  | 0.236  | 39.9                            | -1                               | 0.768  | 5        | 0.706  | 153     | 0.545                              | 2010 M        |
| 186 إريتريا                             | 0.391  | ..     | ..                              | ..                               | ..     | ..       | ..     | ..      | ..                                 | ..            |
| 187 جمهورية أفريقيا الوسطى              | 0.350  | 0.198  | 43.5                            | -1                               | 0.773  | 5        | 0.655  | 147     | 0.424                              | 2010 M        |
| 188 النيجر                              | 0.348  | 0.246  | 29.2                            | 3                                | 0.729  | 5        | 0.713  | 154     | 0.584                              | 2012 D        |
| <b>الأراضي أو البلدان الأخرى</b>        |        |        |                                 |                                  |        |          |        |         |                                    |               |
| جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية       | ..     | ..     | ..                              | ..                               | ..     | ..       | ..     | ..      | ..                                 | ..            |
| جزر مارشال                              | ..     | ..     | ..                              | ..                               | ..     | ..       | ..     | ..      | ..                                 | ..            |
| موناكو                                  | ..     | ..     | ..                              | ..                               | ..     | ..       | ..     | ..      | ..                                 | ..            |
| ناورو                                   | ..     | ..     | ..                              | ..                               | ..     | ..       | ..     | ..      | ..                                 | ..            |
| سان مارينو                              | ..     | ..     | ..                              | ..                               | ..     | ..       | ..     | ..      | ..                                 | ..            |
| الصومال                                 | ..     | ..     | ..                              | ..                               | ..     | ..       | ..     | ..      | 0.500                              | 2006 M        |
| توفالو                                  | ..     | ..     | ..                              | ..                               | ..     | ..       | ..     | ..      | ..                                 | ..            |
| <b>الترتيب حسب دليل التنمية البشرية</b> |        |        |                                 |                                  |        |          |        |         |                                    |               |
| تنمية بشرية مرتفعة جداً                 | 0.896  | 0.788  | 12.1                            | —                                | 0.978  | —        | 0.199  | —       | —                                  | —             |
| تنمية بشرية مرتفعة                      | 0.744  | 0.600  | 19.4                            | —                                | 0.954  | —        | 0.310  | —       | —                                  | —             |
| تنمية بشرية متوسطة                      | 0.630  | 0.468  | 25.8                            | —                                | 0.861  | —        | 0.506  | —       | —                                  | —             |
| تنمية بشرية منخفضة                      | 0.505  | 0.343  | 32.0                            | —                                | 0.830  | —        | 0.583  | —       | —                                  | —             |
| البلدان النامية                         | 0.660  | 0.490  | 25.7                            | —                                | 0.899  | —        | 0.478  | —       | —                                  | —             |
| <b>المناطق</b>                          |        |        |                                 |                                  |        |          |        |         |                                    |               |
| الدول العربية                           | 0.686  | 0.512  | 25.4                            | —                                | 0.849  | —        | 0.537  | —       | —                                  | —             |
| شرق آسيا والمحيط الهادئ                 | 0.710  | 0.572  | 19.4                            | —                                | 0.948  | —        | 0.328  | —       | —                                  | —             |
| أوروبا وآسيا الوسطى                     | 0.748  | 0.651  | 13.0                            | —                                | 0.945  | —        | 0.300  | —       | —                                  | —             |
| أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي        | 0.748  | 0.570  | 23.7                            | —                                | 0.976  | —        | 0.415  | —       | —                                  | —             |
| جنوب آسيا                               | 0.607  | 0.433  | 28.7                            | —                                | 0.801  | —        | 0.536  | —       | —                                  | —             |
| جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى           | 0.518  | 0.345  | 33.3                            | —                                | 0.872  | —        | 0.575  | —       | —                                  | —             |
| أقل البلدان نمواً                       | 0.502  | 0.347  | 30.9                            | —                                | 0.866  | —        | 0.566  | —       | —                                  | —             |
| الدول الجزرية الصغيرة النامية           | 0.660  | 0.493  | 25.3                            | —                                | ..     | —        | 0.474  | —       | —                                  | —             |
| منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية        | 0.880  | 0.763  | 13.3                            | —                                | 0.973  | —        | 0.231  | —       | —                                  | —             |
| العالم                                  | 0.711  | 0.548  | 22.8                            | —                                | 0.924  | —        | 0.449  | —       | —                                  | —             |





الدورة

43

مؤتمر  
العمل  
العربي





## مُنظمة العمل العربيّ فى سطور

هى إحدى المنظمات المتخصصة العاملة فى نطاق جامعة الدول العربية، وهى أول منظمة عربية متخصصة تعنى بشئون العمل والعمال على الصعيد القومى، تنفرد – دون سائر المنظمات العربية المتخصصة – بتطبيق نظام التمثيل الثلاثى الذى يقوم على أساس اشتراك الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال فى كل نشاطات المنظمة وأجهزتها الدستورية والنظامية، إيماناً بأهمية تكاتف أطراف الإنتاج فى الوطن العربى، كضرورة ودعامة أساسية للوحدة العربية، واعترافاً بأن التعاون فى ميدان العمل هو أفضل ضمان لحقوق الإنسان العربى فى حياة حرة كريمة، أساسها العدالة الاجتماعية، وسبيلها التعاون الفعال لتطوير المجتمع العربى وتنميته على أسس متينة وسليمة.