



ملخص

بنود جدول أعمال الدورة 45 لمؤتمر العمل العربي



مؤتمر العمل العربي
الدورة الخامسة والرابعة
القاهرة 8 - 15 إبريل / نيسان 2018



المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
5	■ تقديم
7	■ البند الأول : تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي
9	* القسم الأول : تقرير المدير العام : " ديناميكية أسواق العمل العربية .. التحولات ومسارات التقدم "
28	* القسم الثاني : تقرير عن نشاطات وإنجازات منظمة العمل العربية خلال عام 2017
34	** ملاحق (القسم الثاني) :
34	الملحق رقم (1) : تقرير عن نتائج أعمال الدورة (37) للجنة الحريات النقابية (مارس / آذار 2018).
37	الملحق رقم (2) : التقرير السنوي لمتابعة التقدم في إنجاز العقد العربي للتشغيل.
39	الملحق رقم (3) : تقرير عن نتائج أعمال الدورة (16) للجنة شؤون عمل المرأة العربية (فبراير / شباط 2018) .
41	■ البند الثاني : النظر في قرارات وتوصيات مجلس الإدارة
44	أولاً : عرض عام لقرارات وتوصيات مجلس الإدارة: ثانياً : تقرير عن نتائج أعمال دورتي مجلس إدارة منظمة العمل العربية ما بين الدورة (44) والدورة (45) لمؤتمر العمل العربي . الدورة (87) لمجلس الإدارة (أكتوبر/ تشرين الأول 2017). الدورة (88) لمجلس الإدارة (مارس / آذار 2018).
	ثالثاً : ملاحق البند الثاني :
46	<u>الملحق الأول</u> : تقرير عن نتائج أعمال الدورة (100) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي العربي (أغسطس / آب 2017)
47	<u>الملحق الثاني</u> : تقرير عن نتائج أعمال الدورة (101) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي العربي (فبراير / شباط ، 2018)

رقم الصفحة	الموضوع
49	البند الثالث : متابعة تنفيذ قرارات الدورة الرابعة والأربعون لمؤتمر العمل العربي (القاهرة ، 9 – 16 أبريل / نيسان 2017)
55	<p>■ البند الرابع : المسائل المالية والإدارية:</p> <p>أولاً : الموقف المالي لمنظمة العمل العربية من حيث المساهمات والمتأخرات على الدول الأعضاء كما في 1 / 4 / 2018 .</p> <p>ثانياً : تقارير هيئة الرقابة المالية وتقارير مراقبي الحسابات عن الحسابات الختامية للسنة المالية المنتهية في (2017/12/31) لكل من :</p> <p>1- مكتب العمل العربي / القاهرة .</p> <p>2- المعاهد والمراكز التابعة للمنظمة .</p> <p>ثالثاً : مشروع خطة منظمة العمل العربية (مكتب العمل العربي والمعاهد والمراكز التابعة له لعامي 2019 – 2020) .</p> <p>رابعاً : مشروع موازنة منظمة العمل العربية (مكتب العمل العربي والمعاهد والمراكز التابعة له لعامي 2019 – 2020) .</p>
59	■ البند الخامس : تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية .
71	■ البند السادس : مذكرة المدير العام لمكتب العمل العربي حول الدورة (107) لمؤتمر العمل الدولي (جنيف ، يونيو/ حزيران 2018) .
79	■ البند السابع : تشكيل الهيئات الدستورية والنظامية بمنظمة العمل العربية
89	■ البند الثامن :المسؤولية الاجتماعية لمؤسسات القطاع الخاص.
101	■ البند التاسع : الانتاجية ودورها في تحسين التنافسية وزيادة النمو.
119	■ البند العاشر : تحديد مكان وجدول أعمال الدورة (46) لمؤتمر العمل العربي (ابريل / نيسان 2019) .

تقديم

برعاية كريمة من فخامة الرئيس / عبد الفتاح السيسي -
رئيس جمهورية مصر العربية ، تنعقد الدورة (45) لمؤتمر
العمل العربى بالقاهرة / جمهورية مصر العربية ، خلال الفترة من
(8 - 15 ابريل / نيسان 2018) ، في ظل تحديات كبيره
تواجهها الامة العربية ولا شك أن هذه التحديات التي تعتبر في
أغلبها نتائج وآثار لما شهدته المنطقة العربية في السنوات الاخيرة
من أحداث أثرت بشكل كبير على مختلف المجالات الهامة مثل
قصور برامج التنمية الهادفة الى توفير فرص العمل وتخفيض حدة
البطالة رغم الجهود المبذولة في هذا الاتجاه ، وضعف وتيرة التحكم
في التكنولوجيا والمعارف، وعدم القدرة على تحقيق الاهداف
المرسومة في مجال ريادة الأعمال والابتكار وتطوير هذه
الابتكارات لحاجيات اسواق العمل بما يدعم فرص العمل ويحد من
البطالة التي تبقى من أبرز مظاهر قصور منظومة التعليم والتدريب
وعدم مواقتها لحاجيات الاقتصاد وهاكل ومؤسسات الانتاج وتحد
من قدرتها على المساهمة في التنمية المستدامة التي تحقق طموحات
الاجيال حاضراً ومستقبلاً .

ان تحديات الواقع العربي تملى علينا ضرورة انتهاج نماذج تنمية تهدف إلى توفير
فرص عمل مجزية ومنتجة للداخلين الجدد في سوق العمل ، والتعامل بوعي وإدراك
مع ديناميكية أسواق العمل في إطار متسق يشمل منظومة مترابطة تُعنى بالنمو ،
والتعليم والتدريب ، والتشغيل ، إضافة إلى دعم وتعزيز دور المسؤولية الاجتماعية
لمؤسسات القطاع الخاص الهادفة إلى الاستثمار في التعليم وتنمية المهارات وزيادة
الانتاجية والحفاظ على البيئة .

وفي ضوء هذه المعطيات ، يلتقى أطراف الإنتاج الثلاثة في الوطن العربي ، للحوار الإيجابي والبناء والذي نحن في أمس الحاجة إليه ، وصولاً إلى أفضل مراحل التنسيق والتعاون، وحشد الإمكانيات والطاقات العربية، لمواجهة متطلبات التحديات الراهنة ، والحد من آثارها السلبية على العمل العربي المشترك بصفة عامة وعلى سوق العمل والتشغيل بصفة خاصة، وتقليص آثارها السيئة على جناحي الإنتاج ، العمال وأصحاب الأعمال باعتبارهما أول من يتأثر بهذه الأحداث ، مما يجعل من عملية التشاور الثلاثي والحوار الاجتماعي من الأدوات الفعالة التي تؤدي إلى تحقيق أفضل النتائج والقرارات .

وتشتمل هذه الوثيقة على ملخص لما يحتويه جدول أعمال المؤتمر من موضوعات مطروحة للنقاش من قبل أطراف الإنتاج الثلاثة سواء في الفرق أو في الجلسات العامة ، ونأمل أن يكون هذا المؤتمر مجالاً خصباً للمناقشات وساحة للحوار وتبادل الأفكار بين أطراف الإنتاج في الموضوعات الهامة التي يتناولها جدول الأعمال ، ومن أهمها :-

- تقرير المدير العام وعنوانه " ديناميكية أسواق العمل العربية .. التحولات ومسارات التقدم " ،

- تقرير حول المسؤولية الاجتماعية لمؤسسات القطاع الخاص ،

- تقرير حول الانتاجية ودورها في تحسين التنافسية وزيادة النمو ،

ونقدم هذه الوثيقة لإعطاء فكرة موجزة يتحقق من خلالها التعرف على المعلومات التي تحتويها بنود جدول الأعمال ، ويمكن الرجوع إلى الوثائق الأساسية المدرجة على الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل العربية www.alolabor.org للحصول على المعلومات التفصيلية التي تتضمنها تلك البنود ، وكذلك يمكن الاطلاع على أي بند من خلال الباركود الخاص به أسفل كل بند .

فايز علي المطيري

المدير العام



البند الأول

و.م.ع.د. 1/44

تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي

القسم الأول

ديناميكية أسواق العمل العربية .. التحولات ومسارات التقدم

القسم الثاني

تقرير عن نشاطات وإنجازات منظمة العمل العربية خلال عام 2017

ملاحق القسم الثاني

الملحق الأول : تقرير عن نتائج أعمال الدورة (37) للجنة الحريات النقابية (بغداد ، مارس / آذار 2018)

الملحق الثاني : التقرير السنوي لمتابعة التقدم في إنجاز العقد العربي للتشغيل

الملحق الثالث : تقرير عن نتائج أعمال الدورة (16) للجنة شؤون عمل المرأة العربية (الغردقة ، فبراير/

شباط 2018)



مؤتمر العمل العربي

الدورة الخامسة والاربعون

القاهرة 8 - 15 إبريل / نيسان 2018



البند الاول – القسم الأول

تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي .

(ديناميكية أسواق العمل العربية .. التحولات ومسارات التقدم)

تمهيد

اعتمد التقرير على مجموعة مفاهيم سيتم نقاشها، وتحليلها استناداً إلى البيانات، والمعلومات المتاحة من المصادر الوطنية، والعربية، والدولية المتعارف عليها:

- 1- المفهوم الأول: تعريفي يقوم على وصف قوة العمل في الدول العربية مع التركيز على ملامح البطالة والتشغيل.
- 2- المفهوم الثاني: إدراكي يقوم على التعريف بالاتجاهات والتغيرات المؤثرة على مؤشرات سوق العمل الرئيسية في السنوات الأخيرة.
- 3- المفهوم الثالث: استقرائي توجيهي يقوم على فحص العوامل المؤثرة على أسواق العمل في كل الدول العربية، وذلك من خلال تقديم تصنيف للدول العربية وفقاً لمقوماتها الاقتصادية والاجتماعية الحالية.
- 4- المفهوم الرابع: استنتاجي تطبيقي يقوم على رسم نتائج موجهة للمساعدة في تصميم سياسات توظيف مستقبلية ممكنة وتوجيه التأثير الإيجابي والمباشر لها على تنشيط أسواق العمل العربية.

الفصل الأول

آفاق التغيرات الاقتصادية والاجتماعية

وانعكاساتها على أسواق العمل عالمياً وعربياً

تؤسس معطيات النمو الاقتصادي في كل دولة من دول العالم لمجموعة متغيرات توجيهية يعتبر اعتمادها أساساً لتوفير النمو داخل تلك الدول، سيما أن تعافي أداء أسواق العمل يساعد في وضع لبنة بناء أساسية لنمو الناتج المحلي GDP القابل للاستمرار، والاستحداث المتجدد لفرص العمل المطلوبة والمتوافقة مع سياساتها وخططها قصيرة أو طويلة الأمد. وقد شهد العالم خلال عقدين من الزمن عدة تغييرات في النمو الاقتصادي، بدأت بتطور ملحوظ في الناتج المحلي في العالم بين 1950 و 1973، ومن ثم طراً عليها انخفاض حاد خاصة في الدول العربية خلال الفترة بين عامي 1973 و 2000؛ مما حدا بالعديد من الدول العربية إلى الدخول في برامج إصلاح اقتصادي طالت سلسلة من التغيرات البنيوية، والهيكلية في القطاعات الاقتصادية المكونة للناتج المحلي الإجمالي.

1.1 على المستوى العالمي:

هناك عوامل ساعدت على حدوث تحولات عميقة في الاقتصاد العالمي، والعلاقات الدولية، وكان لها آثارها على أسواق العمل في الاقتصادات المتقدمة، والناشئة، والأخذة في النمو على حد سواء:

1. القوة المزدوجة للعولمة والتقدم التكنولوجي (الثورة الصناعية الرابعة).
ساهمت الثورة الصناعية الرابعة في إعادة تشكيل ملامح الاقتصاد العالمي، وتجلت أبرز آثارها في سوق العمل، وأدت إلى تحولات غير مسبوقه نتيجة الموجات المتسارعة للتطور التكنولوجي، مما أدى إلى ظهور أنماط جديدة للتشغيل "كالاقتصاد العجلة The Gig Economy"، وتناقص الطلب على الأعمال التقليدية ونموه على مهارات أخرى مستحدثة تتطلب مهارات إدراكية خلاقية.

ترتب على الثورة التكنولوجية تغييرات جذرية في طبيعة العمل في الصناعات والمهن المختلفة نتيجة تفاعل اتجاهين متضادين:

- **الأول:** هو التأثير الهدّام نظراً لاختفاء بعض المهن نتيجة إحلال الآلات محل العمل، وما يترتب عليه من انتشار البطالة التكنولوجية، إلا أنه ينبغي الانتباه إلى وجود فروق بين الدول في حجم العمالة التي تقع في خطر الأتمتة (Automation) واحتماليات فقدان الوظائف، وذلك وفقاً لعدة معايير من بينها اعتماد اقتصادات تلك الدول على التكنولوجيا والاستثمار فيها، وكذلك نوعية القطاعات التي يقوم عليها الاقتصاد، وكيفية تنظيم وإدارة الأعمال، وأخيراً حجم وتشكيلة المهارات المتوفرة في القوة العاملة.
- **الثاني** هو ما يسمى بتأثير تراكم رأس المال، وهو زيادة الطلب على العمل في الصناعات والمهن الجديدة، ويبقى التحدي أمام سياسات أسواق العمل في إدارة هذا التحول بهدف تقليل الآثار السلبية للبطالة، والإسراع في ترسيخ الآثار الإيجابية لزيادة الطلب الكلي على العمل.

2. هوة الفروقات الكبيرة بين الدول وفي داخل كل دولة

يتنامى الإجماع بأن الفروقات المتزايدة في توزيع الدخل تبرز كتهديد عالمي يشمل الدول الغنية والفقيرة على حد سواء، وسوف تعتمد الفروقات بين الدول، وفي داخلها، إلى حد كبير على مدى نفاذها إلى التكنولوجيا.

أما بالنسبة للاقتصادات العربية فإن عدم التجانس فيها يعتبر أحد الصفات الأكثر وضوحاً، وقد يعود ذلك إلى التفاوت في أنماط التخطيط والتنمية وأساليبهما، وتباين مستويات تنميتها الاقتصادية والبشرية، والذي يرجع إلى حجم الموارد الطبيعية، وعوامل الإنتاج واختلاف سياساتها التنموية.

3. الضغوط غير المسبوقة على أسواق العمل

إن تراجع نصيب عنصر العمل في الناتج القومي بالمقارنة مع نصيب رأس المال يمثل ظاهرة في الدول المتقدمة والاقتصادات الناشئة، وأصبحت معدلات البطالة وخاصة بين الشباب تمثل ظاهرة تهدد كافة المجتمعات.

4. النزاعات ومخارجاتها من الأزمات

حذرت منظمة العمل العربية من أن تنامي مستويات البطالة، واللامساواة ومحدودية الوظائف، قد يساعد في إذكاء الاضطرابات الاجتماعية التي يمكن أن تتصاعد في حال عدم التحرك السريع من جانب صناع القرار.

كما أن تطورات البيئة الاقتصادية الدولية غير المؤاتية ممثلة في تأثير الأزمة المالية العالمية، والأوضاع الداخلية التي مرت بها بعض الدول العربية، حالت دون مواصلة المضي قدماً في العملية التنموية، ونتج عنها ارتفاع معدلات بطالة الشباب.

2-1 خصوصية الدول العربية

إن عامل الخصوصية (الجغرافي، الديمغرافي، الاقتصادي،الخ) يبقى حاضراً ليسم التجربة الاقتصادية لكل دولة بالسمة المميزة والتي تتقاطع مع تجارب غيرها من الدول بنقاط وتتباعد معها بنقاط أخرى، فهناك أربعة عوامل تؤثر بشكل خاص على عالم العمل في المنطقة العربية، وتحدد إلى حد بعيد نتائج أسواق العمل:

1. تباطؤ النمو الاقتصادي

واصلت معدلات النمو تقلبها خلال السنوات السبع الماضية عاكسة أثر المتغيرات التي طالت المنطقة العربية، كتراجع أسعار النفط الخام عالمياً وتأجج النزاعات في عدد من دول المنطقة.

وبناءً على ذلك من الصعب أن تحقق معدلات النمو هذه الأهداف المرجوة، وسيكون البديل الأنسب هو إصلاح سوق العمل وسياسات التشغيل، لإعادة توزيع رأس المال البشري لصالح القطاعات الواعدة ذات المحتوى المعرفي المرتفع، ورفع نوعية التعليم، وتحسين ملائمة مخرجات التعليم لاحتياجات القطاعات الإنتاجية وتحسين المؤشرات المؤسسية، مع التشديد على أن التحول الاقتصادي أصبح ضرورة ملحة لاستيعاب الداخلين الجدد في سوق العمل، وتخفيف حدة البطالة، وهو الهدف الذي تتبناه برامج التحول الاقتصادي التي تنتهجها العديد من الدول العربية في السنوات الأخيرة.

2. التطور الديموغرافي وظاهرة البروز الشبابي: هبة أم عبء أم تحد؟
تسببت زيادة نسبة الشباب إلى إجمالي تعداد السكان في تواتر التدفقات الشبابية إلى سوق العمل، وهو ما يمثل التحدي الأكبر لأسواق العمل العربية.

تتميز المنطقة العربية بأعلى معدل للنمو في نسبة الشباب لإجمالي السكان مقارنة بباقي الفئات العمرية، ومع ذلك فإن معظم الدول العربية لم تنجح بالدرجة الكافية في استغلال هذه الثروة الديموغرافية الهائلة من خلال وضع سياسات وبرامج لاستيعاب الشباب، واتخاذ القرارات الجريئة والسريعة لتحويلهم إلى طاقة منتجة تصبح هي المحرك الأساسي للنمو في هذه الدول، فهذه الفرصة الديموغرافية لاتأتي من تلقاء نفسها إنما تعتمد على استجابات السياسات الاجتماعية والاقتصادية.

3. العجز في فرص العمل اللائق

تسجل المنطقة العربية أعلى معدلات البطالة في العالم، فقد بلغ متوسط معدل البطالة في المنطقة ما يزيد على 17% من القوى العاملة وفق آخر الإحصائيات المتوفرة لدى منظمة العمل العربية، ومن المرجح أن تسجل الدول المتأثرة بالنزاعات معدلات بطالة أعلى. ومن مظاهر القصور في تحقيق مستوى العمل اللائق محدودية تغطية الحماية الاجتماعية، حيث تتركز نظم الحماية على القطاع الرسمي (العاملون في الحكومة والقطاع الخاص) دون القطاع غير المنظم، ولا تزال الفجوة بين الجنسين واحدة من أشد الصعوبات الملحة التي تواجه عالم العمل.

4. النزاعات المستمرة: الأجيال المفقودة وتنامي ظاهرة الهجرة

تعرضت المنطقة العربية بشكل قل نظيره للنزاعات، أثرت بشكل مباشر على فرص النمو، فبحسب تقديرات الأسكوا، بلغت كلفة النزاعات خلال الفترة (2011-2015) حوالي 614 مليار دولار أو 6% من إجمالي الناتج المحلي في المنطقة،

الفصل الثاني

ديناميكية أسواق العمل العربية

تشهد الدول العربية زيادة سكانية تتطلب منها تنويع الاقتصادات وإجراء تعديلات هيكلية يرافقها تطوير للمهارات لتأهيل الشباب للحصول على فرص عمل والتي سيولدها بناء اقتصاد عربي قوي وشامل قادر على مواجهة الأزمات الطارئة، وهذا يدفع بدولنا العربية إلى تبني سياسات الاقتصاد الكلي، وسوق العمل، والسياسات القطاعية الاستثمارية والتجارية والتعليمية والتدريبية بشكل مترابط ومتكامل فيما بينها، لخلق فرص العمل المطلوبة. وعلى الرغم من وجود معاناة مشتركة بين الدول العربية (مثل بطالة الشباب، انخفاض معدلات المساهمة الاقتصادية للمرأة، النمو البطيء لمؤسسات سوق العمل.....)، إلا أن هذا التقرير يتلافى أخطاء التعميم، حيث ينطلق من فهم أوضاع الدول العربية وتشخيص مشكلاتها، وبالتالي يجب التحلي عن فكرة أن هناك "حل واحد جاهز للجميع" عند تصميم السياسات الاقتصادية والاجتماعية، مع مراعاة عدم وجود نظام محكم لتصنيف الدول العربية عند دراسة أسواق العمل، إلا أنه يمكن التمييز بين مجموعات ثلاث على أساس ما يجمع كل مجموعة من قواسم مشتركة،

1.2 الاقتصادات المتنوعة Diversified Economies

تتمثل مشاكل هذه الدول في أن نموذج التنمية في العقود الأربع الماضية، لم يؤدي إلى تحقيق معدلات للنمو الاقتصادي تمكّن من استيعاب الزيادة المضطردة في السكان، وتفاقم مشكلة البطالة، وخاصة بطالة الشباب. وقد قامت حكومات هذه الدول ببرامج إصلاح لمحاولة زيادة الإيرادات، واعتمدت برامج الخصخصة بهدف دعم القطاع الخاص، وعلى الرغم من دخول بعضها في مرحلة التخطيط الشامل التأسيري، مستهدفة الفقر والبطالة وتحقيق أهداف الألفية التي أعلنتها الأمم المتحدة، إلا أنها تحتاج إلى تعزيز مؤسسات سوق العمل، وسياسات سوق العمل النشطة (الاستثمار في الموارد البشرية والتدريب).

استطاعت دول الاقتصادات المتنوعة أن تحقق تحولاً هيكلياً معتبراً في مجال التصنيع، والتوجه نحو تصدير السلع المصنعة، لكنها لم تستطع أن تحقق حجماً كبيراً يحقق فائضاً تجارياً، وهي تعاني أيضاً من تدني نسب إنتاج السلع ذات المحتوى التقني المرتفع والمتوسط وتصديرها، وهي عوامل تقلل بمجموعها من نسق النمو، وتوزيعه نحو الشرائح العريضة، وتضعف في الوقت نفسه من القدرة على النمو المستدام. ونأمل من تنامي حركة التنقيب واستخراج النفط والغاز الطبيعي في عدد من هذه الدول، وخاصة المطل منها على ساحل البحر المتوسط، والتي تعد من الدول غير النفطية، أن تزيد من الموارد الذاتية التي يمكن استخدامها في عملية التنمية.

يتمثل التحدي المستقبلي لهذه المجموعة في خلق البيئة الجاذبة للاستثمار اللازم لاستعادة معدلات النمو المرتفعة التي تضمن توفير الطلب على العمالة المنتجة والمجزية، وكذلك إصلاح السياسات والمؤسسات في سوق العمل.

2.2 الاقتصادات المصدرة للنفط Oil-Exporting Economies

حققت هذه المجموعة طفرة من التقدم الاقتصادي والاجتماعي خلال العقود الأربعة الماضية، وعلى عكس المجموعة السابقة، فإن هذه الدول لا تعاني من نقص في الطلب على اليد العاملة بل العكس تماماً، إن الطلب يتجاوز إلى حد بعيد القوى العاملة الوطنية مما يؤدي إلى الاستعانة بأعداد كبيرة من العمالة الوافدة، وتتميز هذه الدول بمرونة عمل مرتفعة بسبب ارتفاع معدلات نمو التشغيل.

برزت التحديات لهذه الدول جراء التقلبات المتواترة في أسعار النفط العالمية، ومن هنا بدأت مراجعة نموذج النمو من ما يسمى بـ "الاقتصاد الريعي" المعتمد على مصدر واحد للنمو، وهو النفط إلى اقتصاد متنوع، وتبنت معظم هذه الدول برامج طموحة للتحويل الاقتصادي بهدف تحقيق معدلات للنمو تمكن من الحفاظ على مستوى المعيشة اللائق للمواطنين.

اتسم سوق العمل في هذه المجموعة بالثنائية الواضحة بين المواطنين والوافدين حيث يتجه معظم المواطنين إلى العمل في القطاع الحكومي والعام، مع عزوف ملموس عن العمل في القطاع الخاص.

من المتوقع في عام 2018 حدوث تعافي نسبي للنشاط الاقتصادي في الدول العربية المُصدرة للنفط، وهو ما سيساعد على رفع معدل نمو الدول العربية. ويمثل التحدي الحقيقي لدول هذه المجموعة إلى جانب الإصلاح الاقتصادي والمالي، تبني إصلاحات جذرية في سياسات سوق العمل تستهدف في المقام الأول تسليح المواطن بالمهارات التي تؤهله للمنافسة في أسواق العمل المحلية والإقليمية والاضطلاع بإدارة الاقتصاد الوطني.

إلا أن إمكانية استمرار النمو الاقتصادي القوي، ولو حتى بمعدلات متزايدة، من حل المشكلة منفرداً غير وارد مع التشديد على أنه طالما ظلت ديناميكية سوق العمل دون تغيير، فإن الوصول إلى أهداف التوظيف يبقى مرهوناً بتحقيق معدلات نمو مرتفعة للغاية.

3.2 دول النزاعات Countries in Conflict

تتشارك هذه الدول جميعاً في توقف عملية النمو ودمار مصادر العيش وهدم البنية التحتية. وقد أدى ذلك إلى تحولات خطيرة في أسواق العمل، ويأتي في مقدمتها ارتفاع معدلات البطالة وخاصة بين الشباب، بالإضافة إلى ذلك ظهرت أنماط جديدة للتشغيل أهمها الانخراط في صفوف العاملين بالقطاع غير المنظم الذي أصبح الملاذ الأخير لأعداد متزايدة من الرجال والنساء والأطفال، وهي عمالة مهمشة منخفضة العائد وغير منتظمة.

أدى استمرار النزاعات إلى تفاقم مشكلة الهجرة إلى دول الجوار في المقام الأول، ومحاولة الوصول إلى أوروبا بعد ذلك. وتمثل الهجرة تجريباً خطيراً في كفاءات هذه الدول؛ مما يصعب عملية إعادة البناء عند انتهاء النزاع القائم. وتمثل الأجيال الجديدة، وهي الرافد الأساسي للقوى العاملة في المستقبل، مشكلة كبيرة نتيجة الاختلال في التعليم ونقص فرص العمل، مما أدى إلى إطلاق تسمية "الأجيال

المفقودة " على هذه الفئة من السكان. وقد أدى ذلك كله إلى زيادة معدلات الفقر، وخاصة بين أفراد القوى العاملة، بالإضافة إلى هشاشة منظومات الحماية الاجتماعية أو غيابها بالكامل.

ومع انتشار النزاعات في بعض الدول العربية اليوم وسيادة عدم الاستقرار يصبح من الصعوبة، التركيز على التخطيط والاستثمار طويل المدى اللازمين لتحقيق التنمية المستدامة، ومع ذلك يخطئ كثيراً من يظن أن تلبية الاحتياجات الملحة، والتخطيط للتنمية المستدامة غير مرتبطين ببعضهما البعض. فعلى العكس لا تنجح استراتيجيات التنمية المستدامة إلا إذا عالجت الأسباب الرئيسية لعدم الاستقرار وآثاره، ولا سيما أثره الذي يصعب محوه أحياناً على التراث الثقافي والنظم الأيكولوجية، أو نتائج النزوح طويل الأجل.

يتمثل التحدي الرئيسي لدول النزاعات في إعادة إعمار مدمرته الحروب، وما يتطلبه ذلك من جهود ضخمة لإعادة تأهيل القوى العاملة للمساهمة في عملية إعادة الإعمار بعد الخروج من دائرة النزاع.

الفصل الثالث

مسارات التقدم وآفاق التطوير

يشير الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة إلى أنه ينبغي " بحلول العام 2030، تعزيز النمو الاقتصادي الشامل والمطرد للجميع، وتحقيق الاستخدام المنتج والكامل، والعمل اللائق لجميع النساء والرجال بما فيهم الشباب وذوي الإعاقة".

لذا، يتوجب التمعن في تحديات تشغيل الشباب المستقبلية في الدول العربية، ولعل الزيادة الكبيرة في حجم قوة العمل العربية، تزيد من صعوبة تحقيق الدول العربية لإنجاز ملموس على صعيد خفض معدلات البطالة. كذلك تعزى مشكلة التوظيف للعمالة البشرية في الكثير من الدول العربية إلى الفجوة بين متطلبات سوق العمل ومخرجات أنظمة التعليم، وعدم تطابق التخصصات الجامعية مع متطلبات القطاع الخاص، ومستوى المهارات الموجودة لدى العمالة المتوفرة، وإلى عدم قدرة القطاع العام على الاستمرار في القيام بدوره كموظف رئيسي للعمالة في ظل تزايد حجم الضغوط على الموازنات العامة، في حين أن القطاع الخاص لم يتمكن من القيام بالدور المرجو منه على صعيد التشغيل؛ نتيجة التحديات التي تواجه بيئات الأعمال في بعض الدول العربية خاصة في ظل الظروف والمتغيرات الراهنة، بما يؤثر سلباً على ديناميكية هذا القطاع وقدرته على المساهمة في استيعاب الداخلين الجدد لسوق العمل. وفي هذا الإطار، يقدم هذا الفصل النظرة المستقبلية لأسواق العمل العربية في ضوء التحليل الذي تم في الفصل السابق، آخذين في الاعتبار التحولات الإقليمية والعالمية التي تمت مناقشتها في الفصل الأول، ويشمل ذلك ما يلي :

1.3 العوامل المؤثرة على المشاركة في قوة العمل

تتمثل أهم تحديات تشغيل الشباب المستقبلية في الدول العربية، في:

- اتجاه وتيرة النمو الاقتصادي نحو الانخفاض مؤخراً.
- عدم شمولية النمو المحقق لكافة شرائح المواطنين في بعض الدول العربية.
- تبني نماذج نمو قائمة بالأساس على التراكم الرأسمالي.
- الزيادة الكبيرة في حجم قوة العمل العربية.
- الفجوة بين متطلبات سوق العمل ومخرجات أنظمة التعليم والتدريب.
- عدم قدرة القطاع العام على استيعاب حجم الداخلين الجدد إلى سوق العمل في كثير من الدول العربية
- دور القطاع الخاص المحدود في إيجاد فرص العمل اللائق للأعداد المتزايدة من طالبي العمل.

جميع العوامل السابقة تجتمع في بوتقة الإمكان من عدمه في تحقيق الغايات المرجوة وعلى رأسها استقطاب العمالة المؤهلة، والقدرة على الدفع بعجلة النمو الاقتصادي بشكل متنسق مع التطورات الهائلة في قطاع المال والأعمال، وعليه يقتضي العمل الفعلي على تمكين الشباب وتعزيز قدراتهم عبر تطوير برامج التعليم التقني والتدريب المهني.

2.3 أثر التعميم على خطط العمل المعتمدة:

من أكثر القضايا التي أثرت وتوثر في صياغة السياسات الاقتصادية ضمن أطرها التنموية في الدول العربية اعتماد التعميم، والابتعاد عن معالجة خصوصية كل دولة وفق ظروفها، بحيث باتت السياسات الاقتصادية تطبق كقوالب جامدة لا تراعي عوامل الاختلاف، إضافة إلى استيراد تلك السياسات في بعض الأحيان بقوالبها المعتمدة في دول أخرى، وتطبيقها محلياً بما لا يتلاءم مع الواقع الفعلي.

ويعتبر التعامل مع جميع اقتصادات الدول العربية على أنها متماثلة أحد أهم معوقات الاقتصاد العربي، حيث أدى هذا الفكر القائم على اعتماد التماثل والنشابه

إلى تنافس اقتصادات الدول العربية فيما بينها وذلك بحكم حالة التذبذب التي تعيشها هذه الاقتصادات، والسمات المشتركة التي تعاني منها، والتي تؤدي إلى ضعف قدرتها على توفير متطلبات أسواق العمل وتطور النشاطات الاقتصادية بعضها للبعض الآخر.

3.3 تقييم الدول وفق المقومات الاقتصادية والاجتماعية

إن حجم المقومات الاقتصادية لأي دولة وتنوعها، وإمكانية استثمارها بشكل جيد يستخدم للتمييز بين الدول الفقيرة والغنية، وإن قابلية الحصول على هذه المواد لايعني بالضرورة أن الدولة تنتجها ضمن حدودها السياسية، وإنما تعني إمكانية امتلاك كميات ضرورية عن طريق التجارة والاتفاقات البيئية. فمعظم الدول العربية تعتبر دولاً آخذة في النمو، وهناك اختلالات هيكلية واضحة في اقتصاداتها المختلفة، ويتمثل في اعتماد الاقتصاد الوطني على سلعة واحدة أو عدد قليل جداً من السلع التي لايمكن لنشاطها الإنتاجي أن يرفع معدلات التنمية في الأجل الطويل أو يحقق لها الاستقرار في الأجل القصير. فقد افتقرت وما زالت تفتقر إلى العوامل أو القوى الديناميكية اللازمة لتصحيح الاختلالات الهيكلية الاقتصادية، أو بعبارة أخرى تفتقر إلى المقدرة على التحول.

4.4 الأثر التشابكي للمتغيرات المؤثرة في صياغة السياسات التنموية

إن إهمال البعد التشابكي لكافة المتغيرات المؤثرة كان له بالغ الأثر في وضع خطط لتحقيق النسب المتوقعة للإنجاز على المستوى الاقتصادي وللأثر الممتد على المستوى المجتمعي في كثير من الأحيان، وعليه سيتوجه عالم العمل في المنطقة العربية للاعتماد على الاستجابة لتحدي التشغيل مع تزايد عدد السكان، وتدفق موجات جديدة إلى أسواق العمل سنوياً.

أما آليات التصدي لتحدي التشغيل فتتلخص في أربع اتجاهات:

- الاتجاه الكمي المتمثل بتأمين فرص العمل المتناسبة مع التزايد السكاني المتوقع في تلك الدول.
- الاتجاه النوعي المتمثل بالخطط المتبعة لتأمين المهارات المطلوبة لفرص العمل المتاحة والمتوافقة مع متغيرات التطوير الحالية والمتوقعة لمقتضيات سوق العمل المستقبلي.
- الاتجاه الإجرائي المتمثل بضمان سياسات التشغيل الملائمة وفق التنوع القائم بحيث يؤمن الاستقرار في سوق العمل
- الاتجاه الوقائي المتمثل بوضع توجهات للسياسات الاجتماعية الواجب مواكبتها للرؤى الاقتصادية الناجعة المقترحة

وتجدر الإشارة هنا إلى ضرورة اتخاذ دول المنطقة سياسات جديدة تعيد تشكيل اقتصاداتها من خلال إعادة تشكيل القطاع الخاص، والتكامل مع الاقتصاد العالمي، و إدارة الموارد النفطية بشكل أفضل.

الفصل الرابع

دور منظمة العمل العربية

في تعزيز الخطط الوطنية لسياسات أسواق العمل

نستعرض بعضاً من توجهات المنظمة وآلية عملها التي تعكس دورها في مسارات أسواق العمل على المستوى العربي.

1.4 دور منظمة العمل العربية في الربط بين التنمية والتشغيل

وضعت منظمة العمل العربية في مقدمة أولوياتها دراسة وبحث واقع التشغيل والبطالة في الدول العربية، والحد من تفاقم معدلات البطالة، وتحقيق أهداف التنمية الشاملة المستدامة في الدول العربية؛ انطلاقاً من قرارات الدورة الأولى للقمة الاقتصادية التنموية والاجتماعية (الكويت 2009)، وقرارات قمة شرم الشيخ (2011)، وقرارات قمة الرياض (2013)، والبرنامج المتكامل لدعم التشغيل والحد من البطالة، فأصدرت المنظمة خمسة تقارير حول التشغيل والبطالة في الدول العربية ضمن سلسلة التقارير العربية للتشغيل التي تصدر دورياً كل سنتين، وتعمل حالياً على إصدار التقرير السادس. وتبحث التقارير العديد من القضايا التي ترتبط بواقع التشغيل والبطالة في الدول العربية.

هذا وتبنت المنظمة العديد من الإستراتيجيات والآليات العربية ذات العلاقة بقضايا التنمية والتشغيل، وسعت إلى الوقوف على إجراءات دعم سياسات التشغيل وتعزيز التوجه نحو الإصلاح الحقيقي والعدالة الاجتماعية، بالإضافة إلى إيجاد آليات جديدة لصياغة سياسات تشغيل تستجيب للمطالبات التي فرضتها التطورات السياسية والاقتصادية الأخيرة.

واهتمت المنظمة بإعادة تأهيل وتدريب العاطلين، ورفع قدرات العنصر البشري باعتباره الثروة الأساسية، وتركيز الجهود الوطنية والعربية لدعم التنمية البشرية، والتدريب الفعال المتوافق مع احتياجات سوق العمل، والسعي لتطوير مراكز التدريب القائمة في الدول العربية، وتحفيز الدول الأعضاء لزيادة الاهتمام بالتعليم التقني

والتدريب (وثيقة الرياض حول المنتدى العربي للتدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل 2010).

2.4 دعم منظمة العمل العربية مبادرات القطاع الخاص في برامج التشغيل:

اهتمت المنظمة بتعظيم دور القطاع الخاص العربي في تأدية دوره المركزي في التنمية، كجزء لا يتجزأ من بنية مجتمعية شاملة، ودعمت مبادراته في تنفيذ برامج التشغيل وخفض معدلات البطالة على المستوى العربي، وأكدت على أن من أهم مقومات التعاون العربي في مجال التشغيل والحد من البطالة، هو دور القطاع الخاص العربي الذي يمثل الدعامه الأساسية للنهوض بالتشغيل عربياً بمفردات الاستثمارات والتجارة البينية، وتوفير المناخ المناسب لهما بما يمكن من استغلال الميزات التفاضلية المتوفرة في المنطقة العربية، على أساس المصالح المشتركة لجميع الدول بما يحد من هدر الطاقات وتحويل البيئة العربية إلى بيئة جاذبة.

ودعت المنظمة من خلال أدائها المتنوع كافة الدول العربية إلى اعتماد سياسات توظيف بالقطاع الخاص مبنية على اعتبار أن الموارد البشرية العربية المؤهلة تعد استثماراً، ويجب تحويلها من عبء ضاغط على الموارد إلى قوة إنتاجية وميزة تنافسية؛ عبر منح ميزات ضريبية وتأمينية لأصحاب الأعمال؛ وإعطاء أفضلية للعامل العربي المؤهل بعد العامل الوطني.

3.4 منظمة العمل العربية... التدريب المهني والتقني

اهتمت المنظمة منذ إنشائها بمجال تدريب القوى العاملة العربية، والذي تجلى بربط تنمية الموارد البشرية بالتدريب والتأهيل من خلال إطلاق الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم المهني والتقني "الرياض 2010" والتي تهدف إلى تعزيز الشراكة بين الجهات المسؤولة عن التدريب والتعليم المهني والتقني والجهات المستخدمة لمخرجاته، مما يساعد في تضيق الفجوة بين مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني واحتياجات سوق العمل مع مراجعة المنظومات القانونية الوطنية المعنية

بتنمية الموارد البشرية؛ بهدف مواءمتها مع المعايير العربية والدولية من ناحية، وجعلها تواكب المتغيرات التي طرأت على عالم العمل من ناحية أخرى.

كما سعت منظمة العمل العربية إلى مراعاة التوجه نحو اقتصاد المعرفة وإزالة الحواجز بين الجنسين ضمن إطار تطوير منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني وذلك في بناء برامج ومضامين التدريب على المهن الجديدة، وتسهيل الانتقال إليها لمواكبة التطورات الاقتصادية والتكنولوجية والهيكلية الحديثة لأسواق العمل المتغيرة، ووضع الأطر العامة لسياسات الربط بين الاحتياجات والمخرجات، والتوصل إلى صيغ التوفيق والمواءمة بين التصنيف المهني الوطني والتصنيف العربي المعياري للمهن.

4.4 التصنيف العربي المعياري للمهن:

أصدرت منظمة العمل العربية التصنيف العربي المعياري للمهن في العام 2008، وتمثل هذه الآلية أفضل أداة فنية للتعاون العربي في مجالات الاعتراف المتبادل بالكفاءات والمهارات؛ مما يسهل انتقال العمالة العربية بين الدول العربية المرسل والمستقبل لليد العاملة باستعمال نفس المفاهيم والمصطلحات ومسميات المهن وتوصيفها والشروط الفنية والمهنية لمزاوتها. حيث يضم تصنيفاً دقيقاً لنحو 3000 مهنة من المهن المختلفة، ويعد حصيلة لجهود سنوات عديدة سعت فيها منظمة العمل العربية إلى توحيد معايير العمل عربياً، وتوحيد أكواد المهن والوظائف، وتسهيل جمع معلومات أسواق العمل العربية، وتحليل بياناتها ومعالجتها، وتبادل النتائج، ومقارنتها على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية.

5.4 الشبكة العربية لمعلومات أسواق العمل:

واكبت منظمة العمل العربية المساعي الأممية للمساهمة في تنفيذ خطط وبرامج خطة التنمية المستدامة 2030 من خلال مشروعها الرائد الشبكة العربية لمعلومات أسواق العمل، أحد مشاريع البرنامج المتكامل لدعم التشغيل، المقرر من القمة الاقتصادية التنموية والاجتماعية (الكويت 2009)، والذي يطمح إلى حل أمثل لمشكلة البطالة من خلال توفير المعلومات الكمية والنوعية اللازمة للحكومات،

وأصحاب القرار العرب؛ لرسم سياسات التشغيل، ووضع خطط وبرامج التعليم والتدريب والتوجيه المهني، عبر إتاحة الشبكة لقواعد بيانات واسعة وإحصائيات موثوقة ومؤشرات قياس معتمدة دولياً، تظهر الفجوة بين العرض والطلب، وبين مخرجات التعليم والتدريب وتنمية المهارات، واحتياجات أسواق العمل العربية، فتساهم في رصد وتقييم الواقع الراهن، وإيجاد نقاط الضعف والقوة والتهديدات والفرص المتاحة عبر تحليل هذه البيانات؛ مما يساعد في رسم سياسات وخطط استخدام في قطاعات مستدامة. كما توفر الشبكة قاعدة بيانات لفرص العمل على المستوى العربي والمؤهلات المطلوبة بهدف إتاحة الفرصة أمام العمال والباحثين عن عمل للحصول على الوظائف التي تتناسب مع كفاءاتهم، وتساهم في بناء قدراتهم ومهاراتهم بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل، كما تفتح لهم مجال التعليم والتدريب عن بعد في الاختصاصات والمؤهلات الأكثر طلباً على الشبكة، لتكون بذلك البوابة المعلوماتية الأوسع عربياً لرصد وإدراك وتقييم ونشر المعلومات الموثقة عن واقع أسواق العمل العربية؛ لتحقيق مستقبل عمل عربي مستدام.

خلاصة واستنتاجات:

تثمن منظمة العمل العربية الجهود التي بذلها العديد من الدول العربية في انتهاج إصلاحات هامة في قطاعات متنوعة، واعتماد رؤى واضحة المعالم لأفق 2030 ، وتدعو جميع الدول العربية إلى مواصلة التركيز على المقاربة الاقتصادية الكلية باعتبارها المعالجة الجوهرية لمعدلات الاستثمار والنمو، والنهوض بأداء أسواق العمل وتصحيح مساراتها، وما زال ينتظر دولنا العربية عملاً دؤوباً وجاداً للارتقاء باقتصاداتها إلى مستوى اقتصادات الدول المتقدمة.

وفي ختام هذا التقرير يمكن تلخيص متطلبات رفع كفاءة أسواق العمل العربية خلال الفترة القادمة بما يلي:

- إيجاد الإطار المؤسسي والتنظيمي لسوق العمل العربية
- تبني سياسات واستراتيجيات محفزة للإنتاج والاستثمار
- تطوير سياسات التعليم والتدريب لمواكبة الاقتصاد المعرفي
- تسهيل النفاذ لخدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

القسم الثاني :

تقرير عن نشاطات وإنجازات منظمة العمل العربية خلال عام 2017

تقديم

تقوم المنظمة سنويا بتنفيذ العديد من البرامج والأنشطة ضمن خطتها المعتمدة لصالح أطراف الإنتاج الثلاثة في الوطن العربي، وخلال العام 2017 عقدت المنظمة العديد من الفعاليات والأنشطة القطرية والإقليمية والقومية في العديد من الدول العربية، تنوعت ما بين ورشة عمل ودورة تدريبية وحلقة نقاشية وندوة ومؤتمر، تناولت شتى المجالات ذات الصلة بقضايا العمل والعمال ومن أهمها قضايا التشغيل والبطالة والتنقل والهجرة والحوار الاجتماعي والصحة والسلامة المهنية والثقافة العمالية وغيرها. كما شاركت المنظمة في العديد من الفعاليات العربية والإقليمية والتي يعكسها هذا الملخص التحليلي.

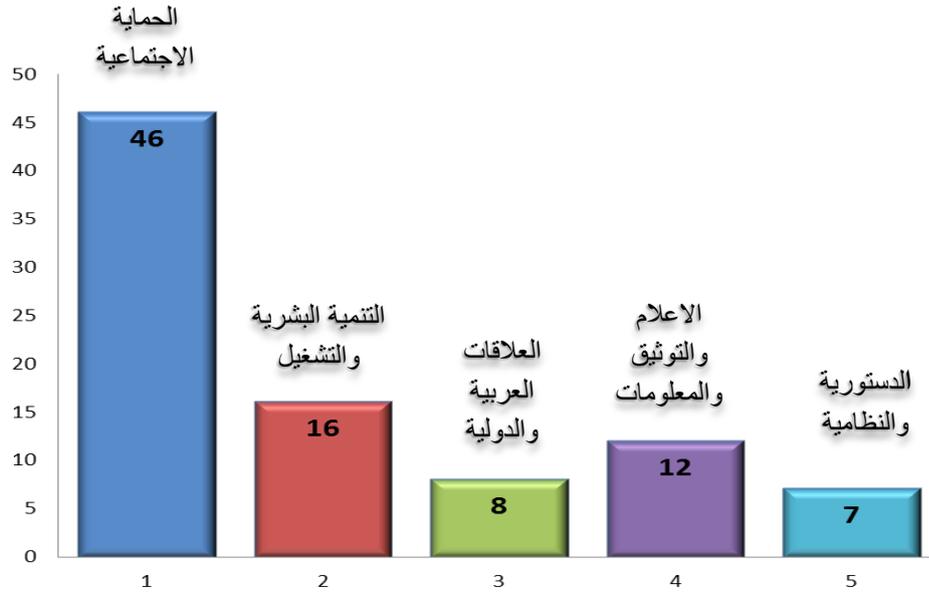
وقد بلغ عدد الأنشطة المنفذة والمشاركات خلال العام 2017 "89" نشاطاً، كما بلغ عدد المستفيدين من هذه البرامج 3150 مشارك تقريباً، ونظمت هذه الفعاليات في "12" دولة عربية.

أنشطة ومشاركات عام 2017

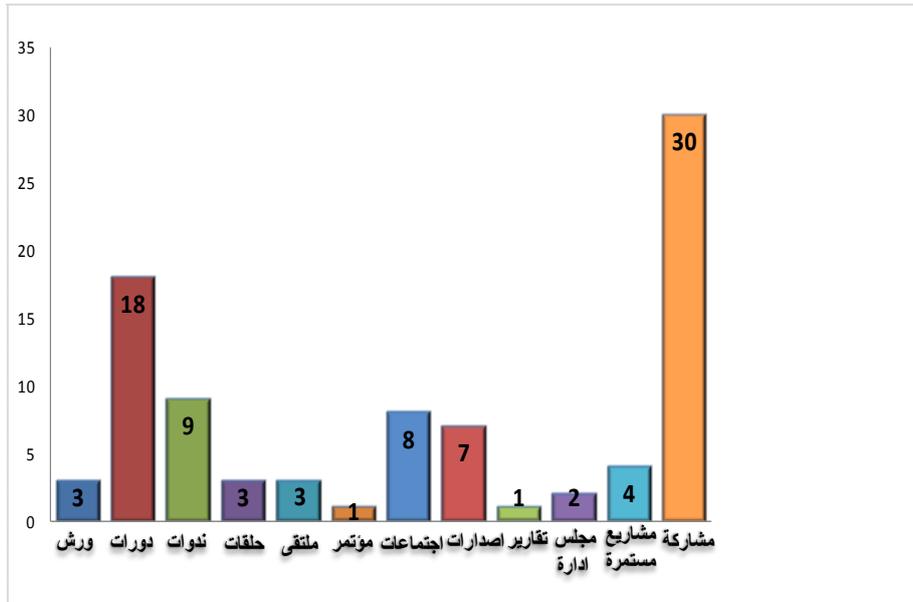
عدد الأنشطة المنفذة : 89 نشاط

- 1- الحماية الاجتماعية وعلاقات العمل : 46 نشاط.
- 2- التنمية البشرية والتشغيل : 16 نشاط.
- 3- العلاقات العربية والدولية : 8 أنشطة.
- 4- الاعلام والتوثيق والمعلومات : 12 نشاط.
- 5- الاجتماعات الدستورية والنظامية : 7 أنشطة .

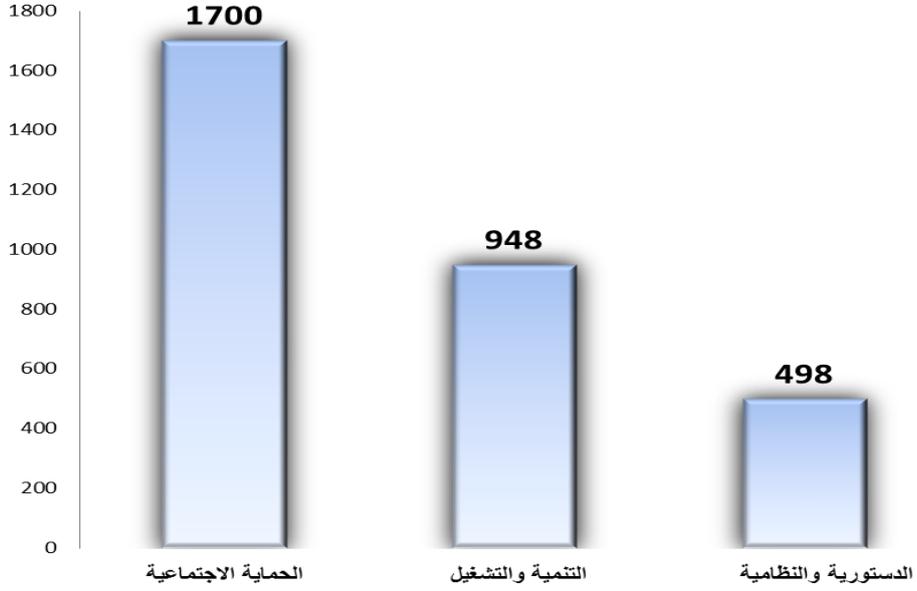
توزيع اجمالي الانشطة للمحاور لعام 2017



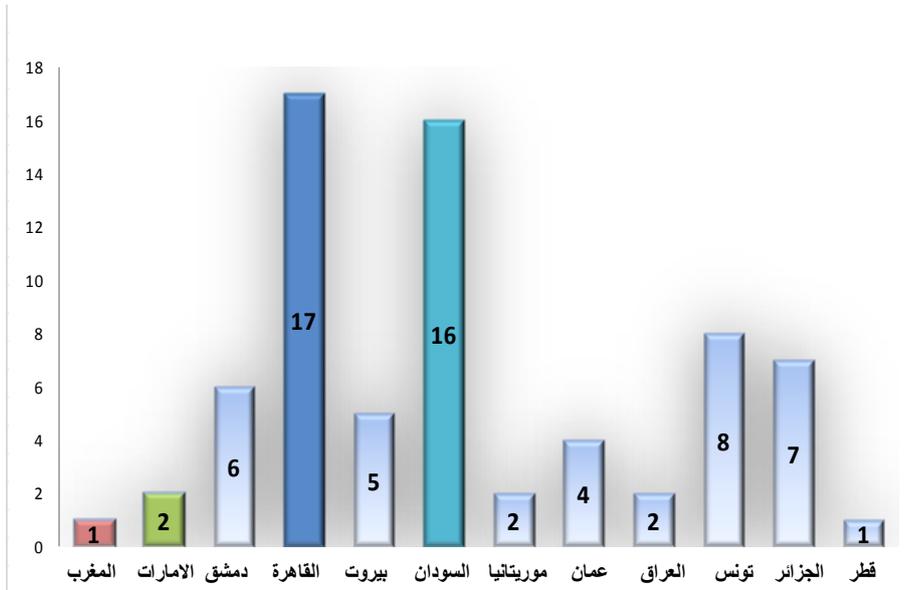
توزيع اجمالي الانشطة للمحاور وفقاً لطبيعة النشاط للعام 2017



توزيع عدد المشاركين والمستفيدين وفقاً للمحاور

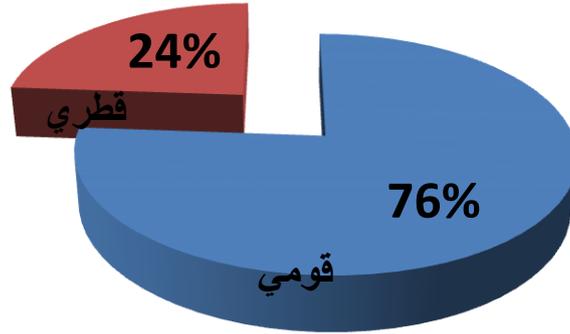


توزيع الانشطة وفقاً لدولة النشاط



اجمالي معدلات النسب المئوية للمحاور وفقاً لنوع النشاط

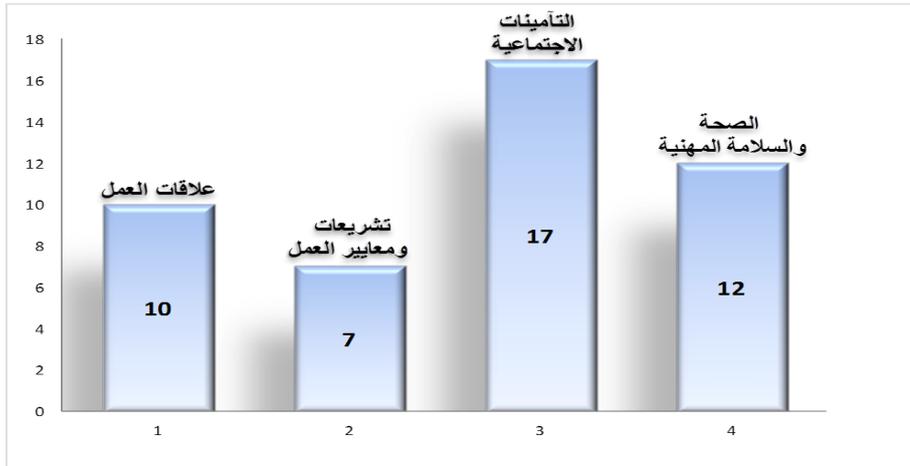
- أنشطة قومية: 68 نشاط قومي
- أنشطة قطرية: 21 نشاط قطري



توزيع أنشطة محور الحماية الاجتماعية وعلاقات العمل وفقاً للمجالات

اجمالي عدد الأنشطة: 46 نشاط

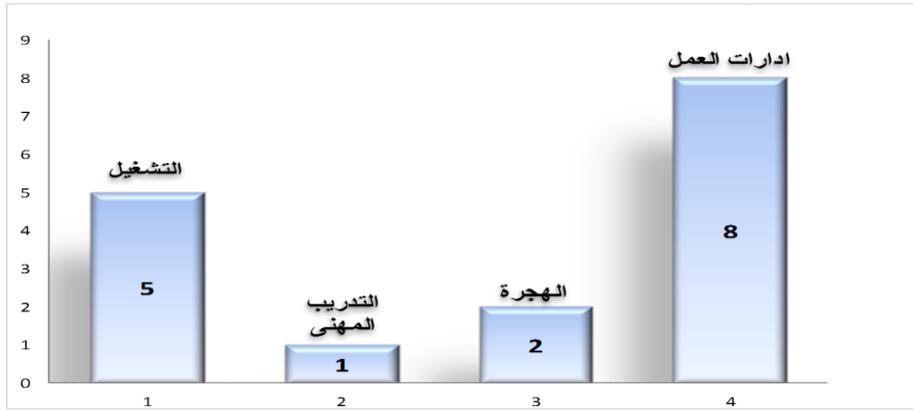
- مجال علاقات العمل: 10 أنشطة
- مجال تشريعات ومعايير العمل: 7 أنشطة
- مجال التأمينات الاجتماعية: 17 نشاط
- مجال الصحة والسلامة المهنية: 12 نشاط



توزيع أنشطة محور التنمية البشرية والتشغيل وفقاً للمجالات

اجمالي عدد الأنشطة: 16 نشاط

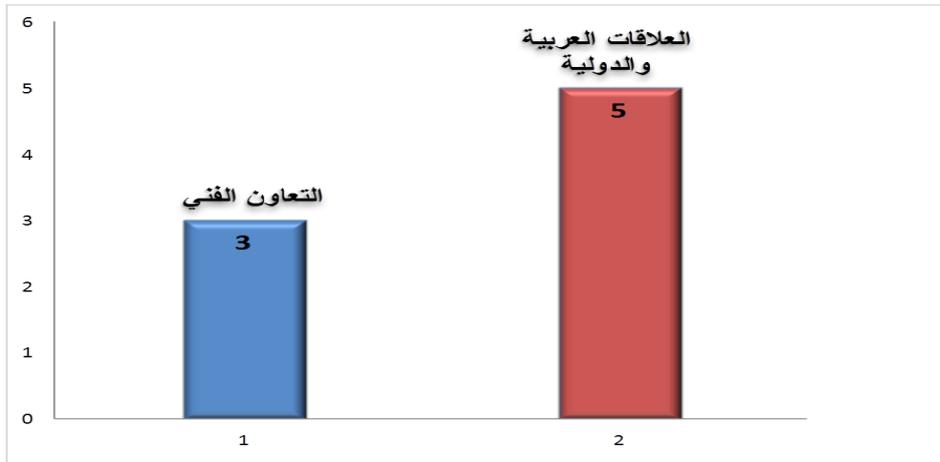
- مجال التشغيل وسوق العمل: 5 أنشطة
- مجال التدريب المهني: 1 نشاط
- مجال الهجرة: 2 نشاط
- مجال ادارات العمل: 8 أنشطة



توزيع أنشطة محور العلاقات العربية والدولية وفقاً للمجالات

اجمالي عدد الأنشطة: 8 أنشطة

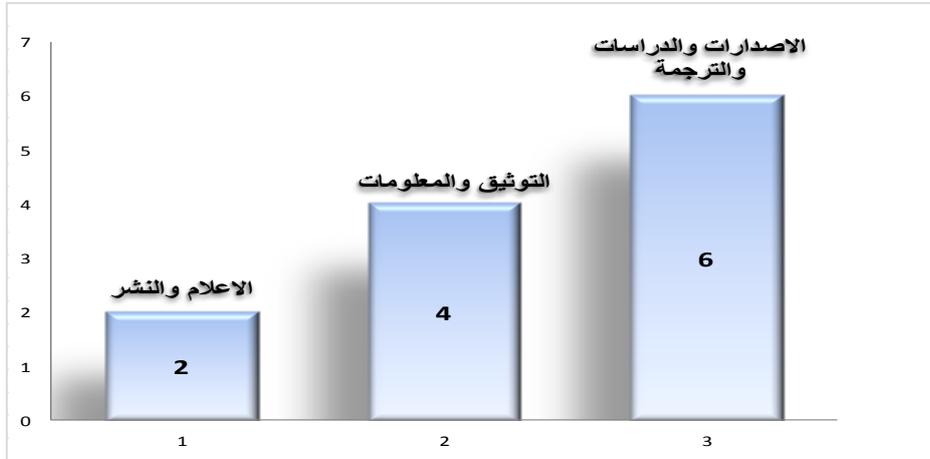
- مجال التعاون الفني: 3 أنشطة
- مجال العلاقات العربية والدولية: 5 أنشطة



توزيع أنشطة محور الاعلام والتوثيق والمعلومات وفقاً للمجالات

اجمالي عدد الانشطة: 12 نشاط

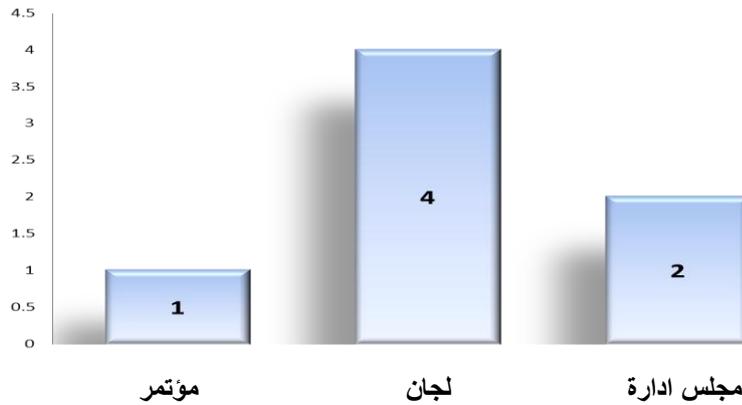
- الاعلام والنشر: 2 نشاط
- التوثيق والمعلومات: 4 أنشطة
- الاصدارات والدراسات والترجمة: 6 أنشطة



توزيع اجمالي أنشطة محور الاجتماعات الدستورية والنظامية

اجمالي الانشطة: 7 أنشطة

- لجان: 4
- مجلس ادارة: 2
- مؤتمر: 1



ملاحق (القسم الثانى) :
الملحق رقم (1) : تقرير عن نتائج أعمال الدورة (37) للجنة الحريات النقابية
(مارس / آذار 2018)

أولاً : تنفيذاً للمادة الخامسة من نظام لجنة الحريات النقابية ، وبناء على الدعوة الموجهة من المدير العام لمكتب العمل العربى ، عقدت اللجنة دورتها السابعة والثلاثين يوم الخميس الموافق 1 مارس/ آذار 2018 فى بغداد.
ثانياً : عملاً بأحكام المادة الأولى من نظام عمل اللجنة ، شارك فى أعمال اللجنة كل من :

- 1- السيد / جبالي محمد جبالي .
- 2- السيد المهندس/ علي صبيح علي .
- 3- السيدة / خديجة ولد جالو .
- 4- السيد / سعد الدين حميدى صقر.
- 5- السيدة / فضيلة قجور

ثالثاً : تضمن جدول أعمال الدورة الخامسة والثلاثين للجنة مايلى :

- 1- انتخاب رئيسا للجنة ونائبا للرئيس ومقررا.
- 2- مناقشة موضوعات تتعلق بتعزيز الحقوق والحريات النقابية فى الوطن العربى .
- 3- ما يستجد من أعمال .

رابعاً : اختارت اللجنة هيئة مكتبها على النحو التالى :

- | | |
|-----------------------------|--------------|
| السيد / جبالي محمد جبالي | رئيساً |
| السيد المهندس/ علي صبيح علي | نائبا للرئيس |
| السيدة / فضيلة قجور | مقرراً |

خامساً : نظرت اللجنة في الموضوعات المدرجة على جدول أعمالها وتوصلت بشأنها إلى التوصيات التالية :

- 1- دعوة طرفي الإنتاج في كل دولة عربية لتعزيز لغة الحوار والتشاور واحترام حرية الرأي، والسعي للتفاهم المشترك في مختلف القضايا والمصالح المشتركة.
- 2- دعوة منظمات العمال لتعزيز عوامل الوحدة في التنظيم النقابي من خلال الممارسة الديمقراطية واحترام حرية الرأي والفكر والتعبير .
- 3- دعوة منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال لإيجاد مؤسسات الحوار والتشاور التي تحقق اعتراف كل منهما بالآخر واحترام حرية الرأي والسعي للتفاهم المشترك في مختلف القضايا التي تهم طرفي الإنتاج .
- 4- دعوة الدول العربية إلى مواصلة تشريعاتها الوطنية لتتوافق مع المعايير العربية والدولية المتعلقة بالحقوق والحريات النقابية ، وتوجيه إدارات العمل لمراعاة ذلك في التطبيق الفعلي على أرض الواقع .
- 5- دعوة النقابات العمالية لتكثيف أنشطتها في مجالات الثقافة العمالية والقانونية لفائدة قواعدها العمالية بهدف تكوين كوادر عمالية واعية ومثقفة وقادرة على تحقيق صالح الطبقة العاملة والحفاظ على مكتسباتها والمطالبة بحقوقها .
- 6- 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 .
- 7- الدعوة لتعزيز الاهتمام بمراكز البحوث والدراسات ومعاهد الثقافة العمالية لإعداد قواعد نقابية مثقفة ومدربة وقادرة على الحوار الإيجابي الذي يوازن بين مصالح جميع الفئات ويصون الاستقرار والسلم الاجتماعي .

-
- 8- دعوة منظمة العمل العربية لدعم حق التنظيم والمفاوضة الجماعية وتطوير قدرات منظمات العمال وأصحاب الأعمال في هذا المجال .
- 9- دعوة منظمة العمل العربية لتكثيف المؤتمرات والندوات والدورات التدريبية والحلقات النقاشية حول موضوع الحقوق والحريات النقابية والمفاوضة الجماعية وفقاً لمعايير العمل العربية والدولية في هذا الشأن .
- 10- الاشادة بجهود منظمة العمل العربية في دعم وتعزيز الحقوق والحريات النقابية في الوطن العربي والحفاظ على مكتسبات الطبقة العمالية في ظل الظروف التي تمر بها المنطقة العربية .
- 11- دعوة الدول العربية التي لم تصدق بعد أو تطبق اتفاقيات العمل العربية المتعلقة بالحقوق والحريات النقابية والمفاوضة الجماعية للتصديق عليها وإنفاذها إلى التشريع الوطني والوفاء بالالتزامات والمباديء التي تنص عليها باعتبارها أدوات لتحقيق التكامل الاقتصادي العربي والنهوض بالتشريعات الاجتماعية واحترام حقوق الانسان .
- سادساً : عرض مكتب العمل العربي تقرير لجنة الحريات النقابية ، على مجلس الإدارة في دورته العادية الثامنة والثمانين (بغداد ، مارس / آذار 2018)، وقد اتخذ المجلس بشأنه القرار التالي :-
- 1- أخذ العلم بالتقرير .
- 2- إحالة تقرير اللجنة إلى الدورة (45) لمؤتمر العمل العربي (أبريل / نيسان 2018)، مع التوصية بالمصادقة عليه.
- سابعاً : الأمر معروض على المؤتمر العام الموقر للتفضل بالنظر والتوجيه بما يراه مناسباً .

ملاحق (القسم الثاني) :
الملحق رقم (2) : التقرير السنوي لمتابعة التقدم فى إنجاز العقد العربى للتشغيل

أولاً : يأتي هذا التقرير في ضوء العمل على دعم أهداف التنمية المستدامة (2030)، الصادرة عن الأمم المتحدة واستمراراً للجهود التي تبذلها منظمة العمل العربية لتعزيز التنسيق والتعاون فيما بين البلدان العربية، لوضع التشغيل في صدارة أولويات التنمية بهدف الحد من الفقر وتوفير فرص العمل.

ثانياً : وتنفيذاً لقرارات القمم الاقتصادية والتنموية والاجتماعية الثلاثة (الكويت 2009، شرم الشيخ 2011، الرياض 2013)، وبوجه خاص قرار اعتماد الفترة 2010 – 2020 عقداً عربياً للتشغيل وتكليف المنظمة لمتابعة تنفيذ البرنامج المتكامل لدعم التشغيل والحد من البطالة بالتعاون مع الوزارات المختصة في الدول العربية.

ثالثاً: وفي إطار متابعة تنفيذ قرارات الدورة (44) لمؤتمر العمل العربي بشأن متابعة تنفيذ العقد العربي للتشغيل وجه السيد/ المدير العام خطاباً لأطراف الإنتاج الثلاثة، لتضمين خطط عملهم التشغيلية، بالبرنامج التنفيذي للعقد العربي للتشغيل وموافاة المنظمة بالتقرير السنوي للمتابعة بشأن الأنشطة والإجراءات المتخذة للتقدم في إنجاز متطلبات العقد وفقاً لقرار المؤتمر رقم (1607) لعام 2017، الذي جاء فيه ضمن أمور أخرى ما يلي:

"الفقرة (3) " دعوة الدول العربية التي لم تعتمد العقد العربي للتشغيل والاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني إلى اعتمادهما طبقاً لقرار مؤتمر العمل العربي رقم "1424" (مملكة البحرين/ المنامة، 2010).

"الفقرة (8) " استمرار منظمة العمل العربية في متابعة التقدم المحرز في إنجاز متطلبات العقد العربي للتشغيل وتكثيف أنشطتها الهادفة إلى مساعدة البلدان العربية على تحقيق الأهداف المرجوة من العقد".

رابعاً: تلقى مكتب العمل العربي ردود اطراف الإنتاج من الدول العربية الآتية (المملكة الأردنية الهاشمية ، مملكة البحرين، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، جمهورية جيبوتي ، المملكة العربية السعودية ، جمهورية العراق ، سلطنة عُمان ، دولة فلسطين ، دولة قطر ، جمهورية مصر العربية ، المملكة المغربية ، الكونفدرالية الديمقراطية للشغل بالمملكة المغربية).

خامساً: قام مكتب العمل العربي بدراسة الردود الواردة من أطراف الإنتاج من الدول العربية السابق ذكرها حول ما تم انجازه من متطلبات العقد العربي للتشغيل، خلال العام الماضي.

الأمر معروض على المؤتمر الموقر للتفضل بالنظر والتوجيه لما يراه مناسباً.

الملحق رقم (3) :
تقرير عن نتائج أعمال الدورة (16) للجنة شئون عمل المرأة العربية
(الغردقة ، فبراير/ شباط 2018)

أولاً: اعمالاً لنص المادة السادسة من النظام الاساسي للجنة شئون عمل المرأة العربية والتي تنص على أن " تجتمع اللجنة مرة واحدة في العام ، بدعوة من المدير العام لمنظمة العمل العربية " ، عقدت اللجنة اجتماعات الدورة السادسة عشر في الغردقة يومي 11 – 12 فبراير / شباط 2018 .

ثانياً : جدول اعمال الاجتماع : تضمن جدول اعمال اللجنة البنود التالية :
البند الاول : واقع عمل المرأة العربية في اطار الانماط الجديدة للعمل .
البند الثاني : تعزيز دور المرأة العربية في تنفيذ برامج التنمية المستدامة .
البند الثالث: استراتيجية عربية للنهوض بعمل المرأة في إطار أهداف التنمية المستدامة 2030

البند الرابع : البرنامج التدريبي " المرأة العربية وريادة الأعمال "
البند الخامس : مايستجد من أعمال .

ثالثاً : ناقشت اللجنة خلال اجتماعها البنود المطروحة على جدول أعمالها ، وبعد المناقشة توصلت إلى عدد من التوصيات أهمها :

- 1- التأكيد على الحفاظ على الحقوق الاساسية للعمل والمكتسبات القانونية للمرأة العربية في اطار الانماط الجديدة للعمل .
- 2- دعوة الدول العربية إلى إدماج قضايا النوع الاجتماعي في التخطيط والمتابعة والتقييم لبرامج تنفيذ أهداف التنمية المستدامة 2030.
- 3- تعزيز العمل العربي المشترك في مجال متابعة التقدم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة خاصة تلك المعنية بتمكين المرأة من خلال مؤشرات مستجيبة للنوع الاجتماعي.

4- الدعوة إلى توسيع الامكانيات التي تصل اليها النساء لتعزيز قدراتهن الاقتصادية وتطوير أطر وطنية لتنمية ريادة الأعمال النسائية وتسويق الفكر الابتكاري .

5- تثمين التعاون والتنسيق بين منظمة العمل العربية والبنك الاوروبي لاعادة الاعمار والتنمية والسعي لتنفيذ المزيد من الدورات التدريبية لرائدات الاعمال وتقديم الارشاد والمشورة لمشروعات النساء في المنطقة العربية.

6- تكليف مكتب العمل العربي بتضمين ملاحظات السيدات عضوات اللجنة على مشروع الاستراتيجية العربية للنهوض بعمل المرأة في إطار أهداف التنمية المستدامة وإعدادها بشكلها النهائي لعرضها على مؤتمر العمل العربي مع التوصية باعتمادها .

رابعاً: عرض مكتب العمل العربي تقرير لجنة شئون عمل المرأة العربية على مجلس الإدارة في دورته الثامنة والثمانين (بغداد ، 2 – 3 مارس / آذار 2018)، وقد اتخذ المجلس بشأنه القرار التالي :-

- 1- أخذ العلم بالتقرير .
- 2- إحالة تقرير اللجنة إلى الدورة (45) لمؤتمر العمل العربي (أبريل / نيسان 2018)، مع التوصية بالمصادقة عليه.

خامساً : الامر معروض على المؤتمر العام الموقر للتفضل بالعلم واتخاذ اللازم.



البند الثاني

النظر فى قرارات وتوصيات مجلس الإدارة

أولاً : عرض عام لقرارات وتوصيات مجلس الإدارة

ثانياً : تقرير عن نتائج أعمال دورتي مجلس إدارة منظمة العمل العربية ما بين

الدورة (44) والدورة (45) لمؤتمر العمل العربي

- الدورة (87) لمجلس الإدارة (أكتوبر/ تشرين الأول 2017)

- الدورة (88) لمجلس الإدارة (مارس / آذار 2018)

ثالثاً : ملاحق البند الثاني

2

تقرير عن نتائج أعمال الدورة (101)
للمجلس الاقتصادي والاجتماعي العربي
(فبراير / شباط 2018)

1

تقرير عن نتائج أعمال الدورة (100)
للمجلس الاقتصادي والاجتماعي العربي
(أغسطس / آب 2017)



مؤتمر العمل العربي

الدورة الخامسة والاربعون

القاهرة 8 - 15 إبريل / نيسان 2018



البند الثانى

النظر في قرارات وتوصيات مجلس الإدارة

تتضمن هذه الوثيقة مايلى :

1. عرض عام لقرارات وتوصيات مجلس الإدارة .
 2. تقرير عن نتائج أعمال دورتى مجلس إدارة منظمة العمل العربية فيما بين دورتي مؤتمر العمل العربي الرابعة والأربعين (القاهرة ، 9 - 16 ابريل / نيسان 2017) والخامسة والأربعين (القاهرة ، 8 - 15 ابريل / نيسان 2018):
 - الدورة العادية السابعة والثمانون (القاهرة ، أكتوبر/ تشرين الأول 2017).
 - الدورة العادية الثامنة والثمانون (بغداد ، مارس/ آذار 2018) .
3. ملاحق البند الثانى :

(1) الملحق الأول :

- تقرير عن نتائج أعمال الدورة (100) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي العربي (أغسطس / آب 2017)

(2) الملحق الثانى :

- تقرير عن نتائج أعمال الدورة (101) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي العربي (فبراير / شباط 2018)

سادساً : الأمر معروض على المؤتمر الموقر للتفضل بالنظر والتوجيه .

أولاً : عرض عام لقرارات وتوصيات مجلس الإدارة

استناداً لنص المادة الثامنة من نظام العمل بمجلس الإدارة يقوم المجلس برفع تقرير سنوي إلى المؤتمر يتضمن :-

- أ- المسائل التي تتطلب اتخاذ قرار من المؤتمر بشأنها .
- ب- المسائل التي تتطلب توجيهات من المؤتمر .
- ج- المسائل المعروضة على المؤتمر للعلم والإحاطة .

أ- المسائل التي تتطلب اتخاذ قرار من المؤتمر بشأنها وتتضمن .

- 1- الموقف المالي لمنظمة العمل العربية من حيث المساهمات والمتأخرات على الدول الأعضاء .
- 2- تقارير هيئة الرقابة المالية وتقارير مراقبي الحسابات عن الحسابات الختامية للسنة المالية المنتهية في 2017/12/31 لمنظمة العمل العربية (المكتب والمعاهد والمراكز التابعة لها) .
- 3- تقرير عن نتائج أعمال الدورة (38) للجنة الخبراء القانونيين (بيروت ، ديسمبر/ كانون الأول 2017) .
- 4- مشروع خطة وموازنة منظمة العمل العربية للعامين (2019 – 2020).
- 5- تحديد مشروع جدول أعمال الدورة (46) لمؤتمر العمل العربي (ابريل/ نيسان 2019) .

ب- المسائل التي تتطلب توجيهات من المؤتمر .

1- تقرير عن نتائج أعمال الدورة (37) للجنة الحريات النقابية (بغداد ، مارس/ آذار 2018)

2- تقرير حول نتائج أعمال الدورة (16) للجنة شؤون عمل المرأة العربية (الغردقة، فبراير / شباط 2018)

ج- المسائل المطروحة على المؤتمر للعلم والإحاطة .

يتضمن هذا القسم قرارات وتوصيات مجلس الإدارة في الدورتين العاديتين السابعة والثمانين (القاهرة، أكتوبر / تشرين الأول 2017) ، والثامنة والثمانين (بغداد ، مارس / آذار 2017) .

وهي معروضة على المؤتمر للعلم والإحاطة ، وهي غير الموضوعات التي تحتاج إلى قرار والمشار إليها في القسم الأول ، أو التي تتطلب توجيهات من المؤتمر والمشار إليها في القسم الثاني .

**** ويتم فيما يلي عرض تقارير شاملة عن نتائج أعمال دورتي مجلس إدارة منظمة العمل العربية فيما بين دورتي مؤتمر العمل العربي الرابعة والأربعين (القاهرة – جمهورية مصر العربية ، ابريل / نيسان 2017) والخامسة والأربعين (القاهرة – جمهورية مصر العربية ، ابريل / نيسان 2018) .**

ثالثاً : ملاحق البند الثاني :
الملحق الأول : تقرير عن نتائج أعمال الدورة (100) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي العربي (أغسطس/ آب 2017)

أولاً : عقدت الدورة (100) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي بمقر الامانة العامة بالقاهرة خلال الفترة من 20-24/8/2017 بمشاركة جميع الدول العربية ومنظمات العمل العربي المشترك.

ثانياً : اشتملت الدورة على اجتماعات اللجنة الفنية التالية (اللجنة الاجتماعية - اللجنة الاقتصادية – لجنة كبار المسؤولين – اجتماع المجلس الاقتصادي والاجتماعي على المستوى الوزاري)

ثالثاً : ترأست أعمال هذه الدورة المملكة العربية السعودية ، وقد صدر عن الدورة العديد من القرارات ذات الصلة بالموضوعات المطروحة على جدول الأعمال، ومن ابرزها ما يلي :-

- إحالة مقترح وزارة الشؤون الاجتماعية بالجمهورية التونسية بشأن الاقتصاد الاجتماعي والتضامني كألية للحد من العمل الهش ولدعم الاندماج الاجتماعي في الدول العربية إلى كل من وزراء الشؤون الاجتماعية العرب ، ومنظمة العمل العربية ، لدراسته ومن ثم إعادة عرضه على المجلس الاقتصادي والاجتماعي في دورة قادمة .
- الموافقة على التعديلات المقترحة على النظام الأساسي واللائحة التنفيذية لموظفي المنظمات العربية المتخصصة واللائحة التنفيذية الخاصة بالتعاقد مع الخبراء .
- التأكيد على المنظمات العربية المتخصصة تنمية مواردها الذاتية من خلال تقديم خدماتها بمقابل كبيوت خبرة عربية تقدم الخدمات والأنشطة التي تعود بالفائدة على الدول الأعضاء .
- الموافقة على لائحة إجراءات ونموذج التسليم والتسلم للمنظمات العربية المتخصصة بين المدير العام المنتهية ولايته والمدير العام الجديد.

الملحق الثاني :

تقرير عن نتائج أعمال الدورة (101) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي العربي (فبراير / شباط 2018)

أولاً : شاركت منظمة العمل العربية في أعمال الدورة العادية (101) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي، التي عقدت بمقر الأمانة العامة لجامعة الدول العربية، خلال الفترة من 4 - 8 فبراير / 2018، بمشاركة جميع الدول العربية الأعضاء في الجامعة ومنظمات العمل العربي المشترك.

ثانياً : ترأست أعمال هذه الدورة الجمهورية السودانية ، وقد تميزت الدورة، بحضور مكثف من مختلف الدول العربية ونقاشات مطولة وخاصة في المسائل ذات الصلة بمتابعة قرارات القمة العربية الإفريقية (مالابو) والإختلاف حول خطة العمل العربية الإفريقية بين الطرفين العربى والإفريقى - كذلك التعاون بين منظومتى الأمم المتحدة ومنظماتها المتخصصة والجامعة العربية ومنظماتها المتخصصة وقد قدمت منظمة العمل العربية مجموعة من المشروعات المقترحة للتعاون مع الجانب الأسمى والتي ستعرض فى اجتماعات جنيف يوليو 2018 وفى مقدمتها مشروع المنتدى العربى الثانى حول الدور الجديد للقطاع الخاص فى التنمية والتشغيل والمزمع تنظيمه بالتعاون مع منظمة العمل الدولية كذلك تنفيذ مجموعة من الدورات التدريبية التنموية فى مجالات عمل وتخصصات المنظمة . كذلك قدمت المنظمة تقريراً تفصيلياً حول متابعة البرنامج العربى لدعم التشغيل والحد من البطالة وأهم تطورات مراحل تنفيذ الشبكة العربية لمعلومات أسواق العمل العربية ومشروع الموائمة بين مخرجات التعليم وإحتياجات أسواق العمل العربية .

ثالثاً : كما شهدت الدورة صدور العديد من القرارات ذات الصلة بالموضوعات المطروحة على جدول أعمال الدورة ومنها الموافقة بالإجماع على إنشاء برلمان عربى للطفل تستضيفه دولة الإمارات (أمانة الشارقة) مع تحمل كافة النفقات الإدارية والمالية للتشغيل وهذا الكيان الجديد لن يكون من ضمن المنظمات العربية المتخصصة .



البند الثالث

متابعة تنفيذ قرارات الدورة الرابعة والأربعون لمؤتمر العمل العربي (القاهرة ، 9 - 16 أبريل / نيسان 2017)



مؤتمر العمل العربي
الدورة الخامسة والأربعون
القاهرة 8 - 15 إبريل / نيسان 2018



البند الثالث

متابعة تنفيذ قرارات مؤتمر العمل العربى السابق " الدورة الرابعة والاربعون لمؤتمر العمل العربى " " القاهرة ، ابريل / نيسان 2017 "

أولاً : هنالك بند دائم يعرض ضمن جدول اعمال المؤتمر يتعلق بمتابعة تنفيذ قرارات المؤتمر السابق وذلك وفقاً لقرار مؤتمر العمل العربى في دورته الثانية عشر (بغداد مارس / اذار 1984).

ثانياً: في هذا الإطار تم إعداد وثيقة البند الثالث بشأن متابعة تنفيذ قرارات الدورة الرابعة والاربعون لمؤتمر العمل العربى " القاهرة ابريل / نيسان 2017 " .

ثالثاً: ناقش مجلس الإدارة في دورته العادية السابعة والثمانين (القاهرة أكتوبر/ تشرين أول 2017) الوثيقة المتضمنة تنفيذ المكتب والمراكز والمعاهد التابعة له قرارات المؤتمر حيث صدر القرار التالى: -

" اخذ العلم والموافقة على تقرير مكتب العمل العربى بشأن تصورات تنفيذ قرارات الدورة (44) لمؤتمر العمل العربى (القاهرة ، ابريل/نيسان 2017).
رابعاً: صدر عن مؤتمر العمل العربى في دورته السابقة (سبعة عشر) قراراً وقد قامت المنظمة بتنفيذ كافة القرارات والتي كان من أهمها ما يلي: -

1) القرارات المتعلقة بتقرير المدير العام لمكتب العمل العربى حول

" التدريب المهنى ركيزة أساسية لاستراتيجيات التنمية المستدامة 2030 في الوطن العربى " ... حيث نفذت الإدارات الفنية كافة فقرات القرار من خلال إدراج العديد من الأنشطة والبرامج المتعلقة بالتدريب وبوجه خاص ما يتعلق بتمكين المرأة وتعزيز الحوار الاجتماعى وتوسيع مظلة الحماية الاجتماعية والمساهمة في إيجاد بيئة تشريعية تنظيمية محفزه للاستثمار تساعد على زيادة الإنتاجية وتحسين التنافسية الاقتصادية ودعم المبادرين لتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ، كما تم تنفيذ اكثر من ندوة قومية وقطرية حول " اليات

الموائمة بين مخرجات التعليم والتدريب التقني والمهني والاحتياجات الفعلية لسوق العمل".

(2) قرار دعوة أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية والأجهزة الإحصائية العربية والمراكز الإحصائية الإقليمية للتفاعل مع إدارة الشبكة العربية لمعلومات أسواق العمل بمكتب العمل العربي لتوفير البيانات والإحصاءات والمعلومات التي تحقق الالمام الشامل بكافة قضايا وابعاد أسواق العمل العربية. فقد قامت المنظمة بمخاطبة كافة الجهات الواردة في القرار ودعوتهم للتفاعل مع الشبكة العربية لمعلومات أسواق العمل وارسال مشروع بروتوكول للتعاون والتنسيق يتضمن تكوين فريق عمل وطني لكل قطر وتحديد مسؤول للاتصال تضطلع مهامه بالتنسيق مع فريق عمل الشبكة بالمنظمة وقد تلقت المنظمة حتى تاريخه (36) رداً ، **على النحو التالي:**

(عدد (12) رد من وزارات العمل / عدد (11) رد من ممثلي منظمات أصحاب الاعمال / عدد (6) ردود من ممثلي النقابات العمالية / عدد (5) ردود من أجهزة الإحصاء العربية / عدد (2) رد من الاتحادات العربية والإقليمية). كما تم توقيع بروتوكولات تعاون وتنسيق بشأن الشبكة مع (15) طرف من الجهات المستهدفة.

(3) بشأن القرار المتعلق بتطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية

فقد تم تعميم تقرير اللجنة على أطراف الإنتاج بالدول العربية ، كما تمت متابعة الدول الأعضاء من اجل تحقيق المزيد من التصديق على اتفاقيات العمل العربية وعقدت المنظمة العديد من الأنشطة التدريبية لفائدة الكوادر المعينة بمعايير العمل العربية في العديد من الدول العربية.

(4) القرارات المتعلقة بمذكرة المدير العام لمكتب العمل العربي حول الدورة (106) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2017 تم تنفيذ كافة القرارات الصادرة عن المؤتمر بشأن الدورة (106) لمؤتمر العمل الدولي (جنيف – يونيو / حزيران 2017) ومن أهمها:

-
- عقد الملتقى الدولي للتضامن مع عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى على هامش أعمال الدورة (106) لمؤتمر العمل الدولي.
 - إعداد التقرير السنوي بشأن المستوطنات الإسرائيلية واثارها الاقتصادية والاجتماعية السلبية على أوضاع أصحاب الأعمال والعمال في فلسطين والجزلان السوري وجنوب لبنان وترجمة التقرير الى اللغات المعتمدة في أنشطة منظمة العمل الدولية وهي (الإنجليزية / الفرنسية / الإسبانية).
 - إعداد تقرير تحليلي بشأن التقرير الذى قدمه المدير العام لمكتب العمل العربي عن نتائج زيارة بعثة مكتب العمل الدولي لمتابعة أوضاع العمال العرب في فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى وتمت ترجمته باللغة الإنجليزية وتسليمه الى المدير العام لمكتب العمل الدولي.
 - قامت المنظمة ببذل مساعيها بالتنسيق بين الوفود العربية للتوصل الى قائمة عربية توافقية للمرشحين العرب لعضوية مجلس إدارة مكتب العمل الدولي للفترة 2017 - 2020 ، ودعم الترشيحات وقد فازت القائمة في الانتخابات التي جرت يوم 12 يونيو/حزيران 2017.

(5) بشأن البندين الفنيين: -

- ريادة الأعمال ودورها في التنمية والنهوض بالتشغيل.
 - تعزيز دور المرأة في تنفيذ برامج التنمية المستدامة.
- فقد تم تعميم تقرير اللجنتين الفنيين على أطراف الإنتاج للاسترشاد بما ورد فيهما من توصيات أقرها المؤتمر.

(6) بشأن جدول أعمال الدورة (45) لمؤتمر العمل العربي (أبريل / نيسان 2018)

فقد تم إعداد كافة البنود وفقا لقرار المؤتمر في هذا الشأن.



البند الرابع

المسائل المالية والخطة والموازنة

**أولاً : الموقف المالي لمنظمة العمل العربية من حيث المساهمات والمتأخرات
على الدول الأعضاء كما فى 2018/4/1**

**ثانياً : تقارير هيئة الرقابة المالية وتقارير مراقبى الحسابات عن الحسابات الختامية
للسنة المالية المنتهية فى (2017/12/31) لكل من :**

- مكتب العمل العربي - القاهرة
- المعاهد والمراكز التابعة للمنظمة

**ثالثاً : مشروع خطة منظمة العمل العربية
(مكتب العمل العربي والمعاهد والمراكز التابعة له لعامي 2019 - 2020)**

**رابعاً : مشروع موازنة منظمة العمل العربية
(مكتب العمل العربي والمعاهد والمراكز التابعة له لعامي 2019 - 2020)**



مؤتمر العمل العربي
الدورة الخامسة والاربعون
القاهرة 8 - 15 إبريل / نيسان 2018



البند الرابع
المسائل المالية والخطة والموازنة

- أولاً : الموقف المالي لمنظمة العمل العربية من حيث المساهمات والمتأخرات على الدول الأعضاء كما في 1 / 4 / 2018 .
- ثانياً : تقارير هيئة الرقابة المالية وتقارير مراقبي الحسابات عن الحسابات الختامية للسنة المالية المنتهية في (2017/12/31) لكل من :
- 1- مكتب العمل العربي / القاهرة .
 - 2- المعاهد والمراكز التابعة للمنظمة .
- ثالثاً : مشروع خطة منظمة العمل العربية (مكتب العمل العربي والمعاهد والمراكز التابعة له لعامي 2019 – 2020) .
- رابعاً : مشروع موازنة منظمة العمل العربية (مكتب العمل العربي والمعاهد والمراكز التابعة له لعامي 2019 – 2020) .
- تحال هذه المسائل إلى اللجنة المالية لدراستها ورفع تقرير بشأنها إلى المؤتمر العام



البند الخامس

تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية



مؤتمر العمل العربي
الدورة الخامسة والاربعون
القاهرة 8 - 15 إبريل / نيسان 2018



البند الخامس

تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية

- بناء على دعوة المدير العام لمكتب العمل العربي، وتنفيذاً للمادة الخامسة من نظام عمل لجنة الخبراء القانونيين، عقدت اللجنة دورتها الثامنة والثلاثين في بيروت بالجمهورية اللبنانية خلال الفترة 1 – 2 ديسمبر 2017، بهدف دراسة التقارير التي تلتزم الدول الأعضاء بتقديمها إلى مكتب العمل العربي، وفقاً للفقرتين الأولى والثانية من المادة السادسة عشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.
- رغبة في تطوير آلية العمل الخاصة بمتابعة معايير العمل العربية، قامت إدارة الحماية الاجتماعية بتطوير نماذج تقارير المتابعة التي يتم إرسالها إلى الدول العربية الخاصة بالاتفاقيات المصادق عليها وغير المصادق عليها، لتكون بشكل ومضمون جديد، وبتخصيص إتفاقيات محددة لكل دولة. ويعتبر هذا التقرير مرحلة جديدة من المتابعة الهادفة لتحقيق المزيد من التواصل بين الخبراء القانونيين والجهات المعنية بالمعايير في الدول العربية

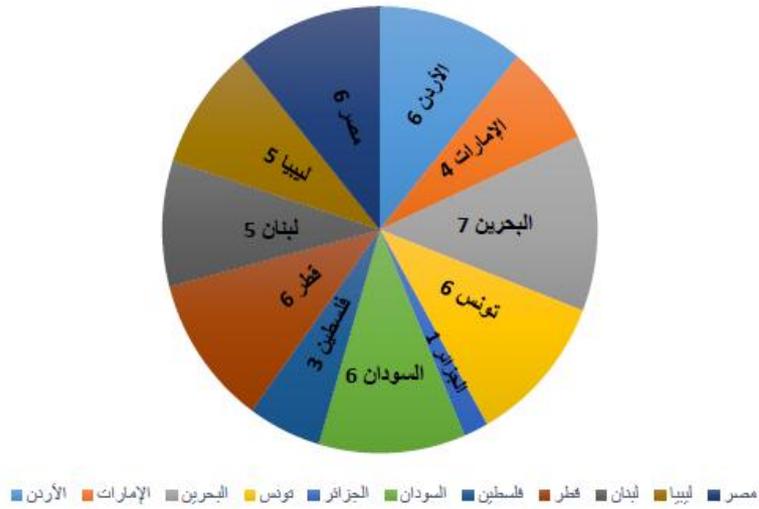
الجزء الأول

دراسة التقارير السنوية حول اتفاقيات العمل العربية

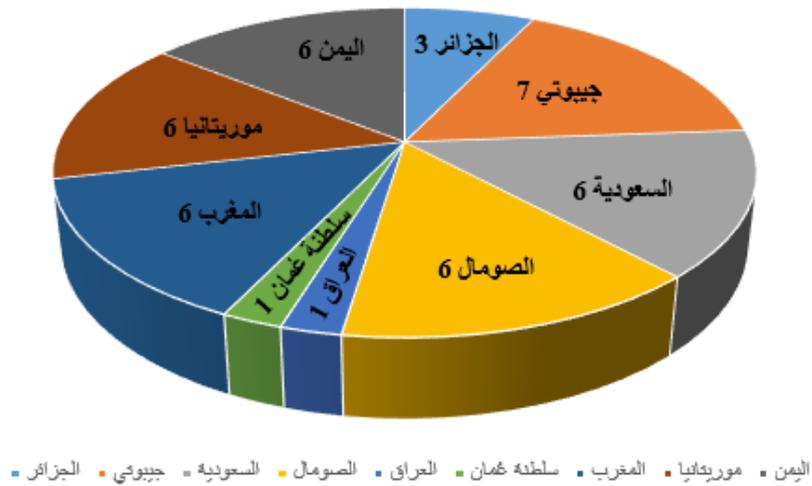
- أولاً: الإلتزامات التي تقع على الدول بموجب النظام
ينص نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية على الإلتزامات التالية للدول
الأعضاء بعد إصدار الإتفاقية أو التوصية:
- 1- العرض على السلطة المختصة بالتصديق.
 - 2- موافاة الدول الأعضاء مكتب العمل العربي بناء على طلبه بتقارير سنوية وفقاً
للنماذج المُعدة من قبله عن:
 - أ. الإتفاقيات التي صادقت عليها الدول، والتطبيق العملي لأحكامها.
 - ب. الاجراءات المتخذة لتسهيل التصديق على الإتفاقيات التي لم يتم التصديق
عليها، وبيان الصعوبات التي تحول دون التصديق عليها.
 - ج. التدابير المتخذة للاسترشاد بأحكام التوصيات ومدى مراعاة أحكامها.
- ثانياً: ملاحظات اللجنة بشأن إلتزامات الدول الأعضاء
- أ. وصل إلى مكتب العمل العربي (55) تقريراً حول الإتفاقيات المذكورة من
11 دولة هم:
(المملكة الأردنية الهاشمية – دولة الامارات العربية المتحدة – مملكة
البحرين – الجمهورية التونسية – الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
– جمهورية السودان – دولة فلسطين – دولة قطر – الجمهورية اللبنانية –
دولة ليبيا – جمهورية مصر العربية)، كما هو موضح بالرسم البياني التالي:

دول أرسلت تقاريرها

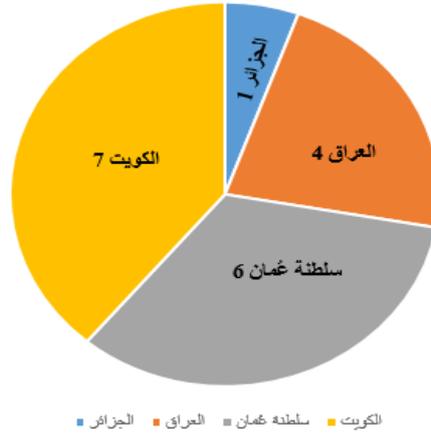
دول أرسلت تقاريرها



لاحظت اللجنة ان بعض الدول لم تواف المكتب بتقاريرها حول بعض الإتفاقيات:

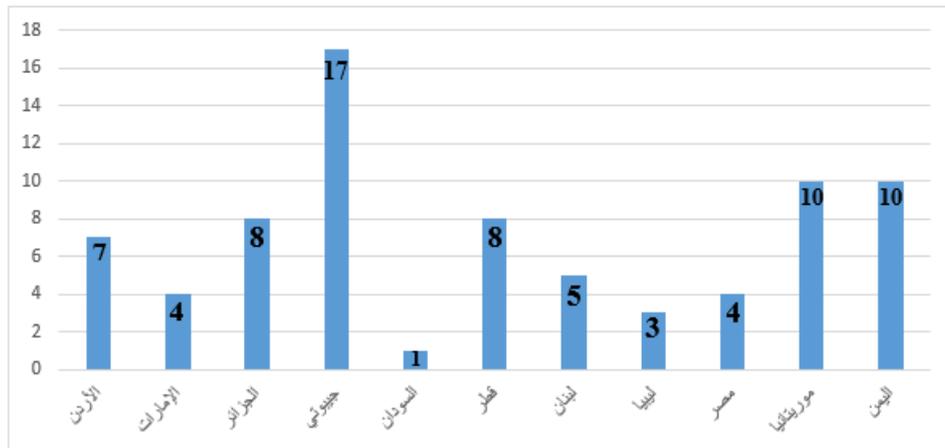


دول وافت مكتب العمل العربي بتقاريرها بعد انعقاد اجتماع اللجنة



❖ وبذلك يكون مجموع التقارير الواردة (55) تقرير من أصل (115) تقريراً مطلوباً هذا العام، وإذا ما أضفنا التقارير الواردة بشكل متأخر (18) يصبح مجموع التقارير المرسلة من الدول الأعضاء (73) تقريراً.

ج. لاحظت اللجنة ان بعض الدول ما زالت لم تعرض بعض الإتفاقيات محل المتابعة على السلطة المختصة بالتصديق وهي كما يلي:



الجزء الثاني

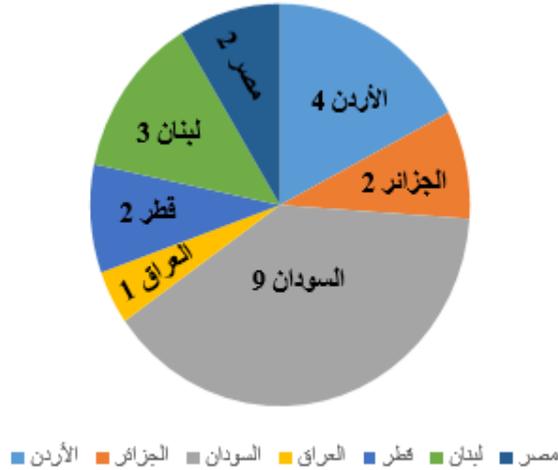
متابعة الردود على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين

وصل من الدول العربية (23) رداً على الملاحظات السابقة للجنة، وذلك من أصل (28) رداً مطلوباً هذا العام.

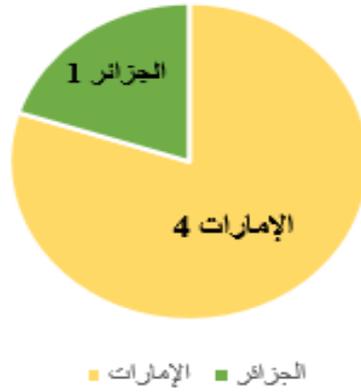


أولاً: دول ردت على ملاحظات اللجنة

استعرضت اللجنة ردود الدول التي تلقاها مكتب العمل العربي هذا العام على ملاحظاتها السابقة بشأن بعض الإتفاقيات، وهي كما يلي:



ثانياً : دول لم ترد على ملاحظات اللجنة
لاحظت اللجنة أن عدداً من الدول لم ترد على ملاحظاتها السابقة بشأن بعض
الإتفاقيات، وهي كما يلي:



❖ وبذلك تكون نسبة الدول التي ردت على ملاحظات اللجنة 81 % ونسبة الدول التي لم ترد 19%.

الجزء الثالث

دراسة موضوعات ذات علاقة بمعايير العمل العربية

❖ دراسة الوثيقة المتعلقة بتطوير نظم العمل بمنظمة العمل العربية:

أولاً: أحيل إلى لجنة الخبراء القانونيين قرار مجلس إدارة منظمة العمل العربية في دورته العادية السابعة والثمانين والخاص بتطوير نظم العمل بمنظمة العمل العربية والمقترحات حول تعديل الدستور، والذي ينص على ما

يلي:

- تكليف مكتب العمل العربي بإستطلاع آراء أطراف الإنتاج الثلاثة حول تعديل دستور منظمة العمل العربية، في إطار قرارات المجلس الاقتصادي والاجتماعي وعرض هذه التعديلات على لجنة الخبراء القانونيين لدراستها وإعداد تقرير بشأنها.
- تأجيل النظر في وثيقة تعديل دستور منظمة العمل العربية إلى دورة قادمة لمجلس الإدارة بعد إرسال التعميم وإستكمال ردود أطراف الإنتاج الثلاثة وإعداد تقرير لجنة الخبراء القانونيين بهذا الشأن.

ثانياً : بعد مناقشة ودراسة اللجنة لقرار مجلس الإدارة، أصدرت التوصية التالية:

- أخذت اللجنة علماً بما جاء في قرار مجلس الإدارة المتعلق بتطوير نظم العمل بمنظمة العمل العربية، وتأمل اللجنة موافقتها بآراء أطراف الإنتاج الثلاثة حول هذا الموضوع.

التوصيات العامة للجنة

1. لاحظت اللجنة أنّ بعض الدول الأعضاء أشارت في تقاريرها إلى أنّ عدم عرضها الإتفاقيات على السلطة المختصة بالتصديق، يرجع إلى وجود اختلافات بين تشريعها الوطني والنصوص الواردة في هذه الإتفاقيات. وترى اللجنة أنّ المبررات المشار إليها يجب ألا تكون عائقاً دون قيام الدول الأعضاء بالعرض الذي يمثل في حد ذاته إلتزاماً يقع على عاتق الدولة بموجب نظام إتفاقيات وتوصيات العمل العربية وهو لا يعني وجوب التصديق على الإتفاقية. ثم إنّ التصديق في حالة إقراره يسمح بملاءمة التشريع الوطني مع المعايير وتطويره، وهو ما يؤدي إلى تحقيق أحد أهم الاهداف التي قامت منظمة العمل العربية من أجلها وهو توحيد وتقارب تشريعات العمل في الدول العربية.
2. لاحظت اللجنة أنّ بعض الدول أوردت في تقاريرها أنّ عدم عرض الإتفاقيات على السلطة المختصة يرجع إلى صعوبات تتعلق بنظامها الدستوري. وترى اللجنة أنّ الإلتزام بالعرض ينبغي أن يتم لدى السلطة المختصة بالتصديق وفقاً لدستور كل دولة، وبالتالي فإن العرض أو الدراسة التي تقوم بها أي سلطة أخرى غير المختصة بالتصديق لا يمكن اعتباره وفاءً بذلك الإلتزام.
3. تدعو اللجنة الدول الأعضاء إلى الأخذ بمبدأ التصديق الجزئي المنصوص عليه في معظم الإتفاقيات، مما يؤدي إلى تحقيق المزيد من التصديقات على هذه الإتفاقيات والارتباط التدريجي بالمعايير الواردة فيها حسب ظروفها المحلية.
4. تتمنّى اللجنة الجهود المبذولة من مكتب العمل العربي (إدارة الحماية الإجتماعية) وتدعو إلى تكثيف أنشطته المتعلقة بتدريب الكوادر الفنية المعنية بمعايير العمل العربية، وتعزيز التواصل مع الإدارات المعنية بالمعايير في وزارات العمل وتقديم الدعم الفني لها من أجل تحقيق المزيد من التواصل بين هذه الإدارات ومكتب العمل العربي ولجنة الخبراء القانونيين مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف المرجوة من المعايير وإيفاء الدول بالتزاماتها في هذا الشأن.

-
5. تؤكد اللجنة دعوتها للدول المعنية لإحداث وحدة إدارية (إن كانت غير موجودة) صلب وزارة العمل تختص بالمسائل المتعلقة بمعايير العمل العربية والدولية، وتزويدها بالكفاءات المؤهلة اللازمة.
6. تؤكد اللجنة دعوتها للدول العربية لإشراك أحد الموظفين المختصين بمعايير العمل في وزارة العمل ضمن الوفد الحكومي في مختلف دورات مؤتمر العمل العربي لحضور أشغال لجنة تطبيق الإتفاقيات والتوصيات وتأمين الحوار والتواصل بين هؤلاء الموظفين ولجنة الخبراء الممثلة برئيسها في المؤتمر ومكتب العمل العربي لتحقيق التنفيذ الكامل والصحيح للإلتزامات الدول الأعضاء بشأن المعايير.
7. تدعو اللجنة للتعريف بمعايير العمل العربية على أوسع نطاق وبإعتماد مختلف الوسائل وبالأخص الإعلام والندوات والحلقات الدراسية لدى أطراف الإنتاج الثلاثة والجهات الأخرى المعنية مثل الصحافة، القضاء، المحاماة، الجامعة، منظمات المجتمع المدني.
8. تثمن اللجنة تفاعل الدول الأعضاء من خلال عدد التقارير المرسلة والجهود المبذولة في إعدادها وتأمل أن يستمر هذا التفاعل ويتعزز لتحقيق الأهداف المنشودة من النشاط المعياري للمنظمة.
9. تؤكد اللجنة على ضرورة الرد وفقاً لنماذج التقارير المعدة من مكتب العمل العربي، كما تؤكد على ضرورة إدراج نصوص التشريع الوطني في التقارير المرسلة من الدول الأعضاء حتى تتمكن اللجنة من الاطلاع عليها والتثبت من توفر التغطية التشريعية لأحكام الإتفاقيات محل المتابعة.



البند السادس

مذكرة المدير العام لمكتب العمل العربي
حول الدورة (107) لمؤتمر العمل الدولي

(جنيف ، يونيو / حزيران 2018)



مؤتمر العمل العربي
الدورة الخامسة والاربعون
القاهرة 8 - 15 إبريل / نيسان 2018



البند السادس

مذكرة المدير العام لمكتب العمل العربي

حول الدورة (107) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2018

تعقد منظمة العمل الدولية اجتماعات الدورة (107) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2018 كالمعتاد في قصر الأمم وفي مقر المنظمة بجنيف ولمدة أسبوعين وفق الترتيبات والتعديلات التي تم تجربتها في الدورات الأخيرة للمؤتمر وذلك خلال الفترة 28 مايو / أيار - 8 يونيو/ حزيران 2018 مع تخصيص اليوم الذي يسبق افتتاح المؤتمر أي يوم الأحد 27 مايو / أيار 2018 لتنظيم اجتماعات الفرق والمجموعات الإقليمية ومن بينها المجموعة العربية بهدف التشاور والتنسيق بين الوفود حول المسائل الإجرائية وكذلك الموضوعات التي تدخل ضمن اهتمامات كل منها .

وبناء على قرار الدورة (44) لمؤتمر العمل العربي لعام 2017 بشأن تحديد جدول أعمال الدورة (45) لمؤتمر العمل العربي 2018 (القاهرة ، ابريل / نيسان 2018) فقد تم إعداد وثيقة البند السادس من جدول أعمال هذه الدورة بعنوان " مذكرة المدير العام لمكتب العمل العربي حول الدورة (107) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2018 " وذلك في إطار دعم جهود منظمة العمل العربية وسعيها المتواصل لتعزيز التنسيق والتعاون فيما بين الوفود العربية وتسهيل مشاركتها وتفعيل دورها في مؤتمر العمل الدولي للدفاع عن مصالح المنطقة العربية وفق خصوصياتها واحتياجاتها التنموية .

وتتكون وثيقة هذا البند من جزئين حيث يستعرض الجزء الأول مقترحات وتصورات منظمة العمل العربية بشأن تنظيم الاجتماع التنسيقي الأول للمجموعة العربية واللجان المنبثقة عنها وهي لجنة الصياغة ولجنة التنسيق لمناقشة وإيجاد رؤية عربية توافقية حول الموضوعات التي لاتزال محل اهتمام ومتابعة من الوفود

العربية والأعضاء العرب بمجلس إدارة مكتب العمل الدولي ، إضافة إلى أنشطة عربية أخرى يتم تنظيمها على هامش أعمال الدورة الحالية لمؤتمر العمل الدولي وبوجه خاص الملتقي الدولي للتضامن مع عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة .

أما الجزء الثاني من وثيقة هذا البند فقد تضمن بعض المعلومات الأساسية عن الدورة (107) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2018 مما يساعد على تسهيل مشاركة الوفود العربية في هذه الدورة .

الجزء الأول

أولاً : مشروع البرنامج الزمني لاجتماعات وأنشطة المجموعة العربية

سيتم من خلال مكتب العمل العربي ومكتب البعثة الدائمة بجنيف التابع للمنظمة اتخاذ الترتيبات التنظيمية واللوجستية لعقد الاجتماع التنسيقي الأول للمجموعة العربية المشاركة في أعمال الدورة الحالية لمؤتمر العمل الدولي وكذلك الأنشطة العربية الأخرى ويقترح تنظيم هذه الأنشطة وفق البرنامج الزمني التالي :

1- الاجتماع التنسيقي الأول للمجموعة العربية:

- يوم الأحد 27 مايو / أيار 2018 بقاعة مجلس إدارة مكتب العمل الدولي – مقر مكتب العمل الدولي بجنيف. الساعة 18.30 إلى الساعة 20.30 مساءً.

2- اجتماع لجنة الصياغة:

- يوم الاثنين 28 مايو / أيار 2018 في مكتب البعثة الدائمة لمنظمة العمل العربية بجنيف الساعة (15.00) الثالثة بعد الظهر .

3- الملتقي الدولي للتضامن مع عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى:

- يوم الخميس 31 مايو / أيار 2018 فى قصر الأمم الساعة 18.00 - 20.00 مساءً.

4- اجتماع لجنة التنسيق :

- يوم الجمعة 1 يونيو / حزيران 2018 فى قصر الأمم الساعة 11.00 – 12.30 ظهراً .

ثانيا : مشروع جدول أعمال الاجتماع التنسيقى الأول للمجموعة العربية
يقترح أن يتضمن جدول الأعمال عرض ومناقشة الموضوعات التالية :
البند الأول : المسائل الإجرائية

1- رئاسة المجموعة العربية وتشكيل لجنة التنسيق ولجنة الصياغة.

2- كلمة المجموعة العربية في المؤتمر.

البند الثاني: رئاسة الدورة (107) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2018 والمناصب
الأخرى المنبثقة عن المؤتمر.

البند الثالث: التوسع في استخدام اللغة العربية في منظمة العمل الدولية.

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

أ- بشأن إدانة السلطات الإسرائيلية لممارساتها التعسفية والعنصرية وانتهاكها الحريات والحقوق النقابية، وكذلك أثار الاستيطان الاسرائيلي على أوضاع أصحاب العمل و العمال العرب في فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى.

ب- عقد ملتقى دولى للتضامن مع عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى على هامش أعمال الدورة (107) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2018.

البند الخامس: التعاون الإنمائي مع منظمة العمل الدولية .

أولاً : التعاون لصالح البلدان العربية.

ثانياً: التعاون لصالح فلسطين والأراضي العربية المحتلة.

أ- البرنامج المعزز للتعاون الإنمائي لصالح الاراضي العربية المحتلة.
ب- الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية.

البند السادس : تحركات المجموعة العربية بشأن دعم المطالب الفلسطينية.
البند السابع : الموقف من التصديقات على تعديل 1986 على دستور منظمة العمل الدولية بشأن توسيع التمثيل الأفريقي بمجلس إدارة مكتب العمل الدولي.
البند الثامن : ما يستجد من أعمال.

الجزء الثاني

معلومات أساسية عن الدورة (107) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2018

أولاً مكان وموعد انعقاد المؤتمر :

تقرر عقد الدورة (107) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2018 لمدة أسبوعين خلال الفترة 28 مايو / أيار - 8 يونيو / حزيران 2018 بقصر الأمم ومقر منظمة العمل الدولية.

ثانياً : جدول أعمال المؤتمر :

تم تحديد جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي في الدورة (107) لعام 2018 وفق قرارات مجلس إدارة مكتب العمل الدولي ويتضمن الموضوعات التالية :

أ - البنود الدائمة :

- 1- تقارير رئيس مجلس الإدارة والمدير العام .
 - 2- البرنامج والميزانية ومسائل أخرى .
 - 3- معلومات وتقارير عن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات .
- ب - موضوعات تم إدراجها من المؤتمر أو مجلس الإدارة :
- 4- التعاون الإنمائي الفعال لمنظمة العمل الدولية لدعم أهداف التنمية المستدامة (مناقشة عامة) .
 - 5- القضاء على العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل .
(نشاط معياري - مناقشة مزدوجة) .
 - 6- مناقشة متكررة بشأن الحوار الاجتماعي في إطار متابعة إعلان منظمة العمل الدولية 2008 بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة .
 - 7- إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام (21 - 50 - 64 - 65 - 86 - 104)
وسحب التوصيات ذات الأرقام (7 - 61 - 62) .

ثالثاً : تحسين سير أعمال المؤتمر :

تتواصل عملية تحسين سير أعمال المؤتمر على غرار الثلاثة دورات الأخيرة وذلك من خلال استكشاف بعض الإجراءات والتعديلات الجديدة لتطبيقها بصفة تجريبية على الدورة (107) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2018 نذكر منها ما يتعلق ببعض الأمور الواردة في وثيقة البند الخاص بالفريق المعنى والتي تم عرضها على الدورة (331) لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي (نوفمبر/ تشرين الثاني 2018) كالتالي :

- تنظيم الجلسات الإعلامية للبعثات التي توجد مقارها في جنيف وعند الطلب للمجموعات الإقليمية والنشر المبكر للمعلومات .
- تواصل بذل الجهود مع المنسقين الإقليميين ومجموعتي أصحاب العمل والعمال لضمان التعيين المبكر لهيئات مكاتب اللجان .
- تقديم أوراق اعتماد الوفود الكترونياً بالكامل – التسجيل في اللجان – تقديم التعديلات...
- من الممكن بدء جلسات مناقشة تقرير رئيس مجلس الإدارة والمدير العام يوم الخميس بدلا من يوم الأربعاء وعلق المناقشة يوم الأربعاء من الأسبوع الثاني .
- بالنسبة إلى مؤتمر قمة عالم العمل يمكن التحديد المسبق للمحاورين ذوى المواصفات المناسبة والقادرين على تعزيز التفاعل الملهم وتبادل الأفكار الجيدة والتوصل إلى حلول ابتكارية وقابلة للتطبيق .
- أن تفويض اللجان التقنية إلى أعضاء هيئة مكتبها سلطة الموافقة على تقاريرها لتجنب عقد جلسة إضافية للجنة لاعتماد تقاريرها قبل تقديمها إلى الجلسة العامة يفتضي وقف العمل بالمادة 67 من النظام الأساسي لتنفيذ نسق المؤتمر من أسبوعين .



البند السابع

تشكيل الهيئات الدستورية والنظامية

بمنظمة العمل العربية

- 1 - مجلس إدارة منظمة العمل العربية
" ابريل / نيسان 2018 – ابريل / نيسان 2020 "
- 2 - هيئة الرقابة المالية بمنظمة العمل العربية
" ابريل / نيسان 2018 – ابريل / نيسان 2020 "
- 3 - لجنة الحريات النقابية بمكتب العمل العربي
" ابريل / نيسان 2018 – ابريل / نيسان 2020 "
- 4 - لجنة شئون عمل المرأة العربية
" ابريل / نيسان 2018 – ابريل / نيسان 2020 "



مؤتمر العمل العربي

الدورة الخامسة والاربعون

القاهرة 8 - 15 ابريل / نيسان 2018



البند السابع

تشكيل الهيئات الدستورية والنظامية

(1) مجلس إدارة منظمة العمل العربية (2018-2020)

أولاً : تنص المادة السادسة فقرة (8) من دستور منظمة العمل العربية بشأن اختصاصات المؤتمر بتشكيل مجلس الإدارة على ما يلي :

" يشكل المؤتمر كل سنتين مجلس إدارة من بين أعضائه يتكون من ثمانية أعضاء أصليين:

- أربعة يمثلون فريق الحكومات .
- وعضوين يمثلان فريق أصحاب الأعمال .
- وعضوين يمثلان فريق العمال .
- وثلاثة أعضاء احتياطيين بواقع عضو واحد عن كل فريق لمتابعة سير العمل فى مكتب العمل العربى , ومتابعة تنفيذ قرارات وتوصيات المؤتمر واللجان المتخصصة واجتماعات الخبراء على أن يرفع المجلس تقاريره إلى المؤتمر .

كما تنص المادة الثانية من نظام العمل بمجلس الإدارة على ما يلي :

- تبلغ الحكومات أسماء ممثليها فى مجلس الإدارة للمدير العام لمكتب العمل العربى، وتزودهم بوثائق تفويضهم ، وفى حالة تغيير أى حكومة لممثليها تبلغ اسم الممثل. الجديد للمدير العام لمكتب العمل العربى وبوثيقة تفويضه.
- يكون اختيار ممثلى أصحاب الأعمال والعمال فى المجلس بأسمائهم ، ولا يجوز تغيير عضويتهم إلا عن طريق الفريق المعنى وإقرار المؤتمر.

-
- يدعى الأعضاء الاحتياطيين لحضور اجتماعات المجلس ويكون لهم حق النقاش دون حق التصويت إلا في حالة غياب العضو الأصلي .
 - إذا تخلف أحد أعضاء مجلس الإدارة عن حضور دورتين متتاليتين لانعقاد المجلس يعرض الأمر على المؤتمر في أول دورة له لانتخاب بديل عنه بترشيح من الفريق المعنى.

ثانيا : الأمر معروض على المؤتمر العام الموقر للتفضل بتشكيل مجلس إدارة منظمة العمل العربية لمدة سنتين (2018 – 2020) في ضوء ترشيحات الفرق الثلاثة (حكومات, أصحاب أعمال, عمال) وذلك وفقا لأحكام دستور المنظمة ونظام العمل بمجلس الإدارة .

(2) هيئة الرقابة المالية لمنظمة العمل العربية

- تشكل هيئة الرقابة المالية والإدارية لكل منظمة بقرار من الهيئة المختصة من ممثلي خمس دول على الأقل وتقوم بالرقابة الفعالة على أموال المنظمة ومتابعة أداء أجهزتها التنفيذية لمسئولياتها وتقييم نتائج أعمالها ، وتبدي هيئة الرقابة المالية والإدارية ملاحظاتها بشأن الأخطاء والمخالفات والقصور في تطبيق الأنظمة الإدارية والمالية واقتراح الحلول المالية والمحاسبية والإدارية لتلافي هذه الأخطاء ومعالجتها ويشترط في عضو هيئة الرقابة ما يلي:

- أن يكون من المختصين في أجهزة الرقابة المالية في الدول العربية.
- أن لا تزيد مدة تمثيل عضو هيئة الرقابة المالية في هيئة الرقابة على دورتين.

- أن لا يكون عضواً في هيئة رقابة مالية لأكثر من منظمة.
- أن لا يجمع بين عضوية هيئة الرقابة لأي منظمة وعضويته في لجنة المنظمات للتنسيق والمتابعة.

أولاً : استناداً إلى نص الفقرة الرابعة من المادة الثانية من نظام عمل هيئة الرقابة المالية " يكون اختيار ممثلي أصحاب الأعمال والعمال في الهيئة بأسمائهم ولا يجوز تغيير عضويتهم إلا عن طريق الفريق المعنى وإقرار المؤتمر . "

ثانياً : اتخذ المجلس الاقتصادي والاجتماعي في دورته العادية الرابعة والثمانين (القاهرة 23 أغسطس / آب – 3 سبتمبر / أيلول 2009) القرار رقم (1802) والذي نص على :-

" أن تكون الوزارة المعنية بتسمية أعضاء هيئات الرقابة للمنظمات العربية المتخصصة هي الوزارة التي يمثل وزيرها الدولة العضو في المجلس الاقتصادي والاجتماعي ، على أن يكون أعضاء هيئات الرقابة من الجهات الرقابية في الدولة، وأن لا يقل عدد أعضاء الهيئة عن خمسة، وأن

يتناسب عددهم مع حجم نشاطات كل منظمة، وأن تمنح هيئات الرقابة الفترة الزمنية الكافية في مراجعة أعمال كل منظمة وأن لا تقل عن (7) أيام عمل ، والتزام المنظمات بمخاطبة هذه الوزارات بهذا الخصوص وأى شأن يختص بهيئات الرقابة " .

" تمديد فترة عمل هيئات الرقابة للمنظمات العربية المتخصصة لمراجعة حسابات المنظمة إلى (14) أربعة عشر يوم عمل بحد أقصى ، وفقاً لما تراه هيئات الرقابة المالية . "

ثالثاً : كما اتخذ المجلس الاقتصاى والاجتماعي فى دورته العادية السادسة والتسعين القاهرة (سبتمبر / آيلول 2015) القرار رقم (2075) بشأن الترشيح لعضوية هيئة الرقابة المالية كما يلي :

" للدول الأعضاء في هيئة الرقابة المالية والإدارية الحق فى ترشيح أكثر من عضو، كما يحق للدولة ترشيح نفس العضو فى هيئة الرقابة المالية والإدارية لأكثر من دورة مالية " .

رابعاً : فى ضوء ما تقدم فإن الأمر معروض على المؤتمر العام الموقر للتفضل بما يلى :

- انتخاب خمسة من الدول الأعضاء لعضوية الهيئة (كأصيل).
- انتخاب اثنين من الدول الأعضاء لعضوية الهيئة (كمناب) تدعى فى حال اعتذار العضو الأصيل .
- انتخاب ممثل واحد من منظمات أصحاب الأعمال كأصيل .
- انتخاب ممثل واحد من الاتحادات العمالية كأصيل .

(3) لجنة الحريات النقابية

أولاً : تكوين الهيئة :

- تنص المادة الأولى من نظام عمل لجنة الحريات النقابية بشأن تشكيل اللجنة على ما يلي :

1- تتكون لجنة الحريات النقابية بمكتب العمل العربى من تسعة أعضاء أصليين كالآتى :

- (أ) ثلاثة أعضاء يختارهم مؤتمر العمل العربى يمثلون الفرقاء الثلاثة .
- (ب) ثلاثة أعضاء يختارهم مجلس الإدارة من بين أعضائه يمثلون الفرقاء الثلاثة .
- (ج) ثلاثة أعضاء يختارهم المدير العام لمكتب العمل العربى من ذوى الخبرة فى المجالات القانونية وبموافقة مجلس الإدارة .

2- يراعى فى تشكيل اللجنة ألا يكون هناك أكثر من عضو واحد للدولة الواحدة .

3- تبلغ الحكومات أسماء ممثليها فى لجنة الحريات النقابية للمدير العام لمكتب العمل العربى وتزودهم بوثائق تفويضهم ، وفى حالة تغيير أى حكومة لممثليها تبلغ اسم الممثل الجديد للمدير العام وتزوده بوثيقة تفويضه .

4- يكون اختيار ممثلى أصحاب الأعمال والعمال الذين يختارهم المؤتمر فى لجنة الحريات النقابية بأسمائهم ، ولا يجوز تغيير عضويتهم إلا عن طريق الفريق المعنى وإقرار المؤتمر .

ثانياً : تنص المادة الثانية من نظام عمل لجنة الحريات النقابية بشأن مدة العضوية فى اللجنة ، على ما يلي :

1- مدة العضوية فى اللجنة سنتين وتحسب هذه المدة كالآتى :

- (أ) بالنسبة لأعضاء مؤتمر العمل العربى . فإن مدة عضويتهم تبدأ من تاريخ صدور قرار مؤتمر العمل العربى بتسميتهم أعضاء فى لجنة الحريات النقابية .

(ب) بالنسبة لأعضاء مجلس الإدارة فإن مدة عضويتهم تبدأ من تاريخ تسميتهم بمجلس الإدارة وترتبط عضويتهم فى لجنة الحريات النقابية بوجودهم فى مجلس الإدارة.

(ج) بالنسبة للأعضاء الذين يختارهم المدير العام لمكتب العمل العربى ، فإن مدة عضويتهم تبدأ من تاريخ اعتماد مجلس الإدارة لقرار المدير العام باختيارهم .

2- إذا خلا منصب أحد الأعضاء قبل انتهاء مدته لأى سبب من الأسباب وتمت تسمية خلف له ، فإن هذا الخلف يتم مدة سلفه .

سابعاً : الأمر معروض على المؤتمر العام الموقر للتفضل بما يلى :

- تسمية ثلاثة من بين أعضائه ، يمثلون الفرق الثلاثة ليكونوا أعضاء أصيلين فى لجنة الحريات النقابية بمكتب العمل العربى لمدة سنتين (2018 - 2020) .

(4) لجنة شؤون عمل المرأة العربية

أولاً : تشكيل اللجنة :

- وفقاً لنص المادة الثانية من النظام الأساسى للجنة شؤون عمل المرأة العربية ، تشكل اللجنة من واحد وعشرين عضوة ، وذلك على النحو التالى :
- 1- خمسة عشر عضوة يختارهم المؤتمر العام بواقع خمسة أعضاء عن كل فريق (حكومات / أصحاب أعمال / عمال) .
 - 2- خمسة عضوات يختارهن المدير العام .
 - 3- مقررته يختارها المدير العام .

ثانياً : عملاً بأحكام المادة الثالثة من النظام الأساسى للجنة ، يجب أن يراعى فى اختيار عضوية اللجنة :

- (أ) أن تكون العضوات من ذوي الكفاءة والخبرة والدراية الواسعة بواقع المرأة العاملة العربية ومن المشاركين فى رسم السياسات واتخاذ القرار .
- (ب) مراعاة مبدأ الثلاثية فى اختيار عضوات اللجنة وكذلك تمثيل غالبية الدول العربية كلما أمكن ذلك .

ثالثاً : أقر مجلس إدارة منظمة العمل العربية فى دورته (68) (القاهرة ، أكتوبر / تشرين الأول 2007) ضوابط اختيار عضوات اللجنة كالتالى :

- 1- ذات عضوية وحضور فى منظمات المرأة والاتحادات النسائية فى بلدها.
- 2- تشغل منصب وظيفي متقدم فى الكادر الإداري الوظيفي (فريق الحكومات) .
- 3- سيدة أعمال أو تشغل موقع قيادي فى تنظيم أصحاب الأعمال (فريق أصحاب الأعمال) .
- 4- نقابية تشغل موقع قيادي فى اتحاد نقابات العمال (فريق العمال) .

رابعاً : بالنسبة لمدة العضوية في اللجنة ، تنص المادة الخامسة من النظام الأساسي على أن:

- (أ) تكون مدة العضوية في اللجنة سنتين من تاريخ تشكيلها .
(ب) يجوز تجديد العضوية في اللجنة لفترة مماثلة لبعض أو لكل عضوات اللجنة .

خامساً : الأمر معروض على المؤتمر العام المقرر للتفضل بتسمية خمسة عشر عضوة ، يمثلن الفرق الثلاثة (حكومات / أصحاب أعمال / عمال) في عضوية لجنة شئون عمل المرأة العربية بواقع (5) عضوات عن كل فريق، لمدة سنتين (2018 – 2020) .



البند الثامن

المسئولية الاجتماعية

لمؤسسات القطاع الخاص



مؤتمر العمل العربي
الدورة الخامسة والاربعون
القاهرة 8 - 15 إبريل / نيسان 2018



البند الثامن

المسؤولية الاجتماعية لمؤسسات القطاع الخاص

الفصل الاول

" مفهوم المسؤولية الاجتماعية "

ظهر مفهوم المسؤولية الاجتماعية استجابة لزيادة الاهتمام بالقضايا المتعلقة بالفقر وانخفاض مستوى معيشة بعض الفئات والبطالة وهي من الأمور التي ظلت لفترة طويلة من الزمن من مسؤوليات الحكومات ولكن مع تنامي الاهتمام بالتنمية الاجتماعية والتأكيد على أهمية إقامة شراكات بين الحكومة والقطاع العام والقطاع الخاص والمجتمع المدني ، وفي ضوء تأكيد مؤسسات القطاع الخاص من أن تدهور مستوى التنمية الاجتماعية يؤدي إلى هروب رأس المال ويؤثر سلباً على الاستثمار المحلي والأجنبي زاد الاهتمام بهذا المفهوم . وقد شهد تعريف المسؤولية الاجتماعية تغيرات جوهرية على مر الزمن ولا يزال يتطور مع تقدم المجتمع ، فلا يوجد تعريف يحظى بقبول تام ، كما لا زال الجدل قائماً حول ما اذا كانت المسؤولية الاجتماعية عملاً خيراً فقط من جانب المؤسسة ، أو امتثالاً مطلقاً للقانون، لكن القاسم المشترك بين معظم التعريفات هو أن المسؤولية الاجتماعية مفهوم تُدرج بموجبه مؤسسات القطاع الخاص الأنشطة الاجتماعية والبيئية في السياسات والبرامج الخاصة باعمالها بهدف تحسين أثرها في المجتمع .

ومن خلال معظم التعريفات نجد أن هناك اتجاهين لمفهوم المسؤولية الاجتماعية ، يرى الاتجاه الأول ضرورة وجود إطار تنظيمي للمسؤولية الاجتماعية وإلزام مؤسسات القطاع الخاص بضوابط تنظيمية من قبل الدولة من خلال قوانين وتعليمات (ألمانيا ، فرنسا ، بريطانيا ، هولندا) . في حين يرى الاتجاه الثاني بأنها نشاط تطوعي لا يتطلب قوانين وضوابط وتشريعات تؤدي إلى المزيد من البيروقراطية وتجعل المؤسسات تلتزم بما هو مطلوب دون زيادة الأنشطة والخدمات التي تقدمها هذه المؤسسات للمجتمع والبيئة.

واقع تطبيق المسؤولية الاجتماعية في الدول العربية

عندما نتحدث عن المسؤولية الاجتماعية فإننا لا نتحدث عن العمل الخيري وإنما نتحدث عن العمل التنموي الذي يترك أثراً واضحاً ومستداماً على المجتمع . وعلى صعيد الدفع بموضوع المسؤولية الاجتماعية للظهور اقتصادياً واجتماعياً ، شهدت عدد من الدول العربية إقامة العديد من المؤتمرات والندوات التي تهتم بموضوع المسؤولية الاجتماعية ، بمشاركة المؤسسات الحكومية والخاصة، كما تمت مناقشة الأزمات الاقتصادية وأثرها على المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات ، وكيف يمكن لها أن تتفاعل مع تلك الأزمات وتخرج منها بأقل خسائر ممكنة .

ومن الملاحظ في الآونة الأخيرة أن هناك بعض الجهود لعدد من مؤسسات القطاع الخاص في الدول العربية ، التي أصبحت على وعي أكبر بمسئولياتها الاجتماعية، وعلى الرغم من الكثير من التجارب الناجحة ، إلا أنه يمكن رصد معوقات انتشار برامج المسؤولية الاجتماعية في الدول العربية بشكل أوسع في عدة أسباب من أهمها :-

- 1- عدم وضوح المفهوم فما زال هناك خلط بين مفهوم المسؤولية الاجتماعية والعمل الخيري ، فمعظم الأعمال الاجتماعية للمؤسسات تنحصر في أعمال تطوعية دون الوصول إلى مستوى المشاريع التنموية المستدامة .
- 2- عدم توافر الخبرات اللازمة لتطبيق برامج المسؤولية الاجتماعية خاصة فيما يتعلق باعداد التقارير والمتابعة ومؤشرات التقييم .
- 3- ارتفاع تكلفة تنفيذ برامج المسؤولية الاجتماعية وعدم تخصيص الموارد المالية الكافية لتغطيتها.
- 4- غياب الأطر التنظيمية التي توفر البيانات والمعلومات اللازمة لإقامة مشروعات تنموية في إطار برامج المسؤولية الاجتماعية وتعمل على التنسيق بين مختلف الجهود ومن ثم تقوم بمتابعتها وتقييمها .

نحو مأسسة وتقنين المسؤولية الاجتماعية لمؤسسات القطاع الخاص:

في ظل غياب القوانين الناظمة لمبادرات وبرامج المسؤولية الاجتماعية ، تظهر أهمية إنشاء هيئة أو منظمة على المستوى الوطني يحكمها قانون يحدد نسبة مساهمة الشركات من صافي أرباحها في البرامج التنموية ، وتعمل على التخطيط الاستراتيجي لتلك المبادرات حتى لا تظل تقدم كنوع من التبرعات أو تستخدمها المؤسسات كأسلوب للدعاية والاعلان بل يجب توجيهها نحو بناء الاقتصاد الوطني، ويفتضي ذلك فكرا مجدداً ومقاربة استراتيجية ومبتكرة تعزز قضايا التنمية الشاملة والمستدامة وتعالج قضايا الفقر والبطالة كذلك فإن التعاون العربي في المسؤولية الاجتماعية بات ضرورة ملحة تُملئها تحديات النظام العالمي كما تُملئها ضرورات الواقع العربي الرّاهن الذي يتطلب تعزيز العمل المشترك من خلال مزيد من التعاون العربي في المجالات الاقتصادية والاجتماعية ، على أساس المصالح المشتركة لجميع الدول بما يحد من هدر الطاقات وتحويل البيئة العربية إلى بيئة استثمارية جاذبة ، وهذا من شأنه افساح المجال أمام القطاع الخاص ليكون شريكا وفاعلا في التصدي لظواهر الفقر والبطالة من خلال إزالة العوائق التي تعرقل انطلاقه وتحثه من أدائه.

الفصل الثاني

" معايير المسؤولية الاجتماعية وآليات التطبيق "

ان التحديات الاقتصادية الراهنة تزيد من ضرورة تفعيل العمل الاجتماعي لمؤسسات القطاع الخاص حيث أن العقبات السياسية والمشاكل الاجتماعية التي تواجهها غالبية الدول العربية تستدعي استنفار جميع المؤسسات لإصلاحها ومواجهتها من خلال توازن النفوذ والشراكة الفاعلة بين القوى الاقتصادية والاجتماعية المشكّلة للحياة السياسية والاقتصادية (الحكومة / مؤسسات القطاع الخاص / المجتمع).

مؤشرات قياس المسؤولية الاجتماعية لمؤسسات القطاع الخاص :

يمكن قياس الأداء الاجتماعي لمؤسسات القطاع الخاص اعتماداً على أربعة مؤشرات أساسية يتم من خلالها تقييم المسؤولية الاجتماعية :

- مؤشر الأداء الاجتماعي " للعاملين بالمؤسسة " : ويشمل جميع تكاليف الأداء بخلاف الأجر الأساسي الذي تقدمه المؤسسة للعاملين فيها.
- مؤشر الأداء الاجتماعي " لحماية البيئة " : ويشمل كافة تكاليف الأداء الاجتماعي المنصرف على حماية أفراد المجتمع المحيط الذي تعمل المؤسسة داخل نطاقه الجغرافي.
- مؤشر الأداء الاجتماعي " لخدمة المجتمع " : ويتضمن كافة تكاليف الأداء التي تهدف إلى إسهامات المؤسسة في خدمة المجتمع مشتملة بذلك على المساهمات للمؤسسات التعليمية، والثقافية، والرياضية، ثم تكاليف الإسهامات في برامج التعلم والتدريب المهني ومشاريع التوعية الاجتماعية.
- مؤشر الأداء الاجتماعي " لتطوير الإنتاج " : وتشمل كافة تكاليف الأداء التي تنفق في خدمة المستهلكين.

آليات تعزيز المسؤولية الاجتماعية لمؤسسات القطاع الخاص :

حتى يتم تعزيز دور المؤسسات عند تطبيق المسؤولية الاجتماعية، هناك العديد من الآليات والعوامل الرئيسية التي يجب إعدادها وتنظيمها قبل الشروع في إطلاق البرامج وفي مقدمة هذه الآليات ما يلي :-

1- ضرور إيمان المؤسسة بقضية المسؤولية الاجتماعية نحو المجتمع وأن تكون هناك قناعة ويقين من قبل مسؤوليها بأهمية هذا الدور ، وأنه واجب على كل مؤسسة تجاه المجتمع الذي تعيش فيه .

2- أن يصبح هذا النشاط جزءاً رئيسياً من أنشطة المؤسسة يتم متابعته ، كما يتم متابعة النشاط التجاري ، وتوضع له الخطط والأهداف المطلوب تحقيقها تماماً كما يتم التخطيط للمبيعات وغيرها من الأنشطة التجارية .

3- يجب على المؤسسة أن تخصص مسؤولاً متفرغاً تفرغاً كاملاً لهذا النشاط وتحدد له الاهداف والخطط المطلوبة ويرتبط مباشرة بالإدارة العليا ويمنح الصلاحيات المطلوبة ، وأن يكون له دور رئيسي وفعال على مستوى المؤسسة.

4- التخطيط لجعل البرامج الاجتماعية قائمة بذاتها مستقبلاً بحيث تعمل على تغطية نفقاتها بنفسها حتى يكتب لها الاستمرار والبقاء .

5- الحرص على أن تسعى هذه البرامج الاجتماعية للتعاون والتنسيق مع ما هو موجود من برامج وأنشطة مشابهة حتى لا يتم تكرار الجهد، وضياع الوقت، وصراف المال في برامج قائمة بالفعل .

الفصل الثالث

" المسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة "

طبيعة العلاقة مع أهداف التنمية المستدامة 2030 :

التنمية المستدامة هي التنمية التي تلبي احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال المستقبلية على تلبية احتياجاتهم الخاصة ، وتقوم مبادئ المسؤولية الاجتماعية على التزام مؤسسات القطاع الخاص باتخاذ قرارات لا تعتمد فقط على العوامل المالية الاقتصادية بل تأخذ في الاعتبار كذلك عواقب أنشطتها الاجتماعية والبيئية سواء الحالية أم على المدى الطويل.

وبالتالي هناك علاقة وثيقة بين المصطلحين فالتنمية بهذا المفهوم تحقق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والبيئية المشتركة للمجتمع بشكل عام ، وتسعى المنشآت كمجتمع أصغر لتحقيق هذه الأهداف .

تتقاطع مبادئ المسؤولية الاجتماعية مع الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة والخاص بـ " تعزيز النمو الاقتصادي المستدام وتوفير العمل اللائق للجميع " حيث أن الأوضاع الاقتصادية غير المستقرة ومعدلات النمو غير الكافية لتوفير فرص العمل والحد من نسب البطالة تضع على مؤسسات القطاع الخاص مسؤولية أن تكون شريك أساسي في التنمية حيث لا يمكن القضاء على الفقر وتحقيق النمو الاقتصادي والاستقرار الاجتماعي الذي يؤدي لخلق مناخ جاذب للاستثمار إلا من خلال تأمين فرص العمل اللائق للجميع . فعملية التوظيف والتشغيل أحد عناصر المسؤولية الاجتماعية الرئيسية للمؤسسات ، وارتباط ذلك بتقليل نسبة الفقر والفقراء ، ومؤسسات القطاع الخاص اليوم هي المحرك الرئيسي لاستحداث فرص العمل ومصدر ما يصل لـ (9) وظائف من أصل عشرة وظائف في العالم، فالوضع الحالي يجعل الحاجة ملحة إلى ممارسة المؤسسات لمسؤولياتها الاجتماعية بشكل اكبر، فالقوضى التي عمت الاقتصاد العالمي عام 2010 أسفرت عن تداعيات خطيرة على أسواق العمل وهي منهكة أصلا بالإضافة إلى الظروف السياسية في العديد من الدول

العربية الأمر الذي يحول دون الاستثمار بقوة أكبر واستحداث وظائف بوتيرة أسرع. ولهذه الاعتبارات تظهر أهمية المسؤولية الاجتماعية لمؤسسات القطاع الخاص في عملية التشغيل والتوظيف، أيضاً **التدريب المهني** لزيادة القدرات البشرية وتنميتها باعتبارها مكوناً رئيساً من مكونات التنمية بشكل عام.

وعلى المنشآت أن تقوم بواجبها في هذا المجال بتزويد العاملين لديها بالمهارات، وهم على رأس عملهم، وجعل عملية التدريب مستمرة وكجزء من فلسفة المؤسسة وإستراتيجيتها، وإتاحة هذه الفرص للجميع على أن يراعى في عملية التدريب وتنمية الموارد البشرية المساواة بين الجنسين في أنظمة تطوير المهارات، وبناء القدرات، وكذلك إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في عملية التدريب من أجل مساعدتهم على المشاركة في عملية التنمية واستغلال ما لديهم من قدرات وإمكانات.

أيضاً بالنظر إلى الهدف الثاني عشر من أهداف التنمية المستدامة والمعني بضمان وجود أنماط استهلاك وإنتاج مستدامة وهو ما يتعلق بترشيد الاستهلاك في الموارد والطاقة واستدامة البيئة الأساسية وتوفير إمكانية الحصول على الخدمات الأساسية وتوفير فرص العمل اللائق وغير المضر للبيئة وتحسين جودة الحياة ، وهو ما يمكن أن تساهم فيه مؤسسات القطاع الخاص بشكل كبير .

التوازن بين الأداء الاقتصادي والاداء الاجتماعي لمؤسسات القطاع الخاص

تناولت العديد من البحوث والدراسات العلاقة بين الأداء الاجتماعي للمؤسسة وبين أدائها المالي فتم تقسيم الفوائد التي يمكن أن تحققها المؤسسة جراء تبنيها لمفهوم المسؤولية الاجتماعية إلى قسمين رئيسيين هما : الفوائد المالية، والفوائد الاجتماعية، فبالنسبة للفوائد المالية تشير الدراسات إلى أن المؤسسة إذا لم تلتزم بمبادئ المسؤولية الاجتماعية فإنها ستتكد تكاليف باهظة، وستدفعها على شكل تعويضات للمتضررين من أصحاب المصالح بما فيهم حُماة البيئة والذين يمكن أن يطالبوا المؤسسة بدفع تكاليف الضرر البيئي.

اما الفوائد الاجتماعية تعود إلى تحسن العلاقة داخل المؤسسات بين الإدارة والعاملين بها من ناحية، والإدارة وعمالء المؤسسة من ناحية أخرى، كما تتحسن سمعة المؤسسات وتصبح مؤهلة للاقتراض من القطاع المصرفي، وقادرة على جذب الاستثمارات، فضلاً عن تحسن العلاقة بين الشركات والحكومة مما يعود عليها بالنفع.

كذلك فإن على القطاع الخاص أن يعي عائد المسؤولية الاجتماعية على المدى الطويل، فمؤسسات القطاع الخاص التي تقوم بأدوار اجتماعية وخدمية تجد تشجيعاً لمنتجاتها، وبعض البرامج الاجتماعية قد يوجد أسواقاً جديدة وعمالء جدد، ومن ثم تصبح برامج المسؤولية الاجتماعية ركيزة أساسية في تنافسية المؤسسات، ليس فقط على مستوى الأفراد والمستهلكين العاديين، بل تكون لها الأفضلية من قبل القطاع الحكومي في المناقصات وغير ذلك من وسائل التشجيع التي يجب على الحكومة أن تؤسس لها لتوجيه الأنشطة الاجتماعية للمؤسسات نحو برامج تنموية شاملة.

دور القطاع الخاص في التنمية المستدامة :

تؤمن منظمة العمل العربية بدور القطاع الخاص في التنمية العربية ومبدأها: "شركاء في الوطن شركاء في التنمية" ... ومن هنا يأتي اهتمامها بتعظيم دور القطاع الخاص العربي في تادية دوره المركزي في التنمية، كجزء لا يتجزأ من بنية مجتمعية شاملة، وضرورة تشجيع القطاع الخاص على أن يقوم بالمهام المنوطة به كقاطرة للتنمية والتعاون مع الحكومات والنقابات العمالية في المشاركة لوضع سياسات وبرامج التعليم والتدريب المهني و التقني للتعرف على التطورات المتوقعة لسوق العمل، والتأكيد على أن من أهم مقومات التعاون العربي في مجال التنمية هو دور القطاع الخاص العربي الذي يمثل الدعامة الأساسية للنهوض بالاقتصاد عربياً بتطوير مفردات الاستثمارات والتجارة البينية وتوفير المناخ المناسب لهما بما يمكن من استغلال الميزات التفاضلية المتوفرة في المنطقة العربية .

وفي إطار سعي الدول العربية نحو تحقيق نمو مستدام، وزيادة فرص العمل اللائق ومواجهة التحديات الناجمة عن المنافسة العالمية، وإقامة مجتمع قائم على تكافؤ الفرص وتوفير مستوى معيشي مرتفع وبيئة أفضل، يستطيع قطاع الأعمال في الدول العربية المساهمة بفعالية في تحقيق هذه الأهداف من خلال تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية ووضعها على رأس أولوياته .

دور أطراف الانتاج في تطبيق المسؤولية الاجتماعية :

إن تعزيز المسؤولية الاجتماعية لمؤسسات القطاع الخاص يتطلب شراكة حقيقية بين أطراف الانتاج الثلاثة تحت مظلة قانونية تخدم الوطن والمواطن ، ولكل طرف من هذه الأطراف دوره المنوط به وذلك على النحو التالي :-

أ. دور الحكومة

- توفير البنية التحتية اللازمة لأداء مؤسسات القطاع الخاص للمسؤولية الاجتماعية وبشكل خاص توفير الدراسات والمعلومات على ضوء الاحتياجات الفعلية للمجتمع.

- تيسير الإجراءات المرتبطة بأداء مؤسسات القطاع الخاص للمسؤولية الاجتماعية ، من خلال تقديم محفزات وإعفاءات ضريبية ومنح امتيازات خاصة بالمناقصات الحكومية للمؤسسات على ضوء تميزها في المسؤولية الاجتماعية.

ب. دور مؤسسات القطاع الخاص

- مساهمة مؤسسات القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية ومحاربة البطالة من خلال تبني البرامج والآليات وإتاحة فرص التدريب التي تؤدي إلى خلق فرص عمل جديدة للعاطلين عن العمل باعتباره الملاذ الوحيد لحل مشكلة البطالة .

-
- تطوير ثقافة المسؤولية الاجتماعية لدى مؤسسات القطاع الخاص من مجرد المشاركة في الأعمال الخيرية والتبرعات والحملات التطوعية إلى المساهمة الفعلية في التنمية المستدامة.
 - تبني المبادرات التي تطلقها مؤسسات المجتمع المدني لتعزيز المسؤولية الاجتماعية وذلك لتحقيق الشراكة الإستراتيجية مع مختلف القطاعات وفئات المجتمع.

ج. دور نقابات العمال :

- تنظيم حملات واسعة النطاق للترويج لمفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات ومحاولة تحديد مفهوم واضح ومتكامل للمسؤولية الاجتماعية، وذلك للعمل على زيادة الوعي لدى مؤسسات القطاع الخاص، بأهمية هذه البرامج وأثرها على أرباح المؤسسات على المدى المتوسط والطويل.
- مشاركة مؤسسات القطاع الخاص والحكومة على تحمل المسؤولية الاجتماعية من خلال بناء إستراتيجية وطنية واقعية لتعزيز النزاهة والمساءلة والشفافية ومحاربة الفساد.



البند التاسع

الإنتاجية ودورها في

تحسين التنافسية وزيادة النمو



مؤتمر العمل العربي
الدورة الخامسة والاربعون
القاهرة 8 - 15 إبريل / نيسان 2018



البند التاسع

الانتاجية ودورها في تحسين التنافسية وزيادة النمو

المحور الأول

" الانتاجية "

يعتبر موضوع الانتاجية من ضمن التحديات التي تواجه المؤسسات على اختلاف انشطتها سلعية او خدمية وعلى اختلاف اسواقها محلية او عالمية في سعيها لكسب ميزة تنافسية على غيرها من المؤسسات العاملة في نفس النشاط، فمن الحقائق المسلم بها ان ارتفاع تكلفة الانتاج يؤدي الى عدم قدرة المؤسسة على المنافسة خاصة في ظل تحرر الاسواق.

و عرف **مصطلح الإنتاجية** على أنه إمكانية تحقيق أكبر كمية مخرجات ممكنة من كمية مدخلات معينة ، ويُعتبر مصطلح الإنتاجية واحداً من أبرز المصطلحات وأكثرها تداولاً في المجالات الاقتصادية، والصناعية، ومجالات العمل المختلفة فهو مؤشّر قويّ على مدى قدرة عناصر الإنتاج على التآزر من أجل القيام بعملية إنتاجية صحيحة.

فالإنتاج يهتم بالحصول على زيادة في حجم الإنتاج بغض النظر عن علاقة قيمة المخرجات مع قيمة المدخلات. اما الإنتاجية فهي نسبة قيمة المخرجات الى قيمة المدخلات ، وتعني الإنتاجية المرتفعة امكانية زيادة ما هو منتج باستخدام نفس الموارد ، أي بنفس التكلفة ، او بمعنى آخر، إنتاج نفس الكمية بتكلفة اقل.

اهمية الانتاجية

تعد الإنتاجية بمثابة المحور الرئيسي للنهوض بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية في اي مجتمع فعن طريق زيادة الإنتاجية وتحسين مستواها يتم إحداث زيادة فعلية في دخول الأفراد وبالتالي توليد المدخرات التي يمكن من خلالها إيجاد استثمارات إضافية تدعم النظام الإقتصادي وتوفر فرص عمل جديدة وتحقق مزيداً من التقدم والرفاهية لأفراد تلك المجتمعات.وتزيد أهمية الإنتاجية في الدول النامية والأقل نمواً

وذلك لما تواجهه هذه الدول من مشاكل تتمثل في التراجع الإقتصادي والإجتماعي الناتج عن سوء استخدام الموارد المتاحة للانتفاع سواء المادية أو البشرية.

وترتكز عملية تحسين إنتاجية منشأة ما على رفع كفاءة العمل الذي يتم تأديته، ومن هنا فإنه يمكن القول إن المنشآت الناجحة المثالية تتوفر على بيئة عمل كفوءة، وأن عناصر الإنتاج فيها متضافرة، هذا ويُعتبر العنصر البشري العامل الأهم في عملية الإنتاج، ومنذ غياب هذا العنصر لن تتوفر القدرة على استغلال المواد الخام، وتطبيق العمليات الإنتاجية عليها، وإدارة المنشأة، وما إلى ذلك. وحتى يتحسن العنصر البشري ويؤدي عمله على أكمل وجه ينبغي توفير الأمان الوظيفي له، وإعطائه أجراً يتناسب والمجهود الذي يبذله، إلى جانب أهمية التعامل معه بإنسانية، فكل هذه الإجراءات تساعد على رفع كفاءة العامل، وبالتالي تحسين مستوى الإنتاجية.

إلى جانب ذلك، وحتى ترتفع إنتاجية المنشأة يجب أن تتوفر الإدارة الحكيمة القادرة على استغلال الموارد، وتنظيم عملية الإنتاج، واتخاذ القرارات المناسبة، ولو حدثت وتوافرت كافة العوامل التي تساعد على الوصول إلى عملية إنتاج صحيحة، ولم تتوافر الإدارة الكفوءة لفشلت عملية الإنتاج برمتها، ولأهدرت المواد الخام، والمجهودات البشرية سدى.

الآثار الإيجابية لتحسين الإنتاجية :

لتحسين الإنتاجية العديد من الآثار الإيجابية التي تنعكس على جهات عدة أولها الفرد؛ فإذا ما تحسنت الإنتاجية ارتفع دخل الفرد، وتحسن مستواه الاقتصادي، كما أن لتحسين الإنتاجية أثر مهم على المنشأة نفسها؛ إذ يرفع ذلك القدرة التنافسية لها، من خلال قدرتها على خفض الأسعار، الأمر الذي سيؤدي في نهاية المطاف إلى زيادة حجم الأرباح ومضاعفتها، ورفع قدرها، ومكانتها في السوق.

ولا تتوقف آثار تحسين الإنتاجية على الفرد والمنشأة وحسب بل تطل الدولة أيضاً إذ ستصير هذه الأخيرة رقماً صعباً في الأسواق العالمية، وسترتفع قيم صادراتها، وتنخفض قيم مستورداتها، وتتحسن أوضاع مواطنيها، الأمر الذي سيؤدي إلى خفض المشكلات في المجتمع، وسيادة الأمن، والسلام بشكل كبير، ولعلّ الدول الكبيرة التي

استطاعت ترك الكوارث التي حلت بها خلفها، والالتفات إلى بناء الفرد، وزيادة الإنتاج هي خير مثال على ذلك.

والشيء الاكيد ان عنصر العمل يلعب دورا رئيسيا في عملية الإنتاج، من حيث انه المصدر الوحيد القادر على خلق قيم صافية جديدة، فهو العقل المدبر والمفكر والقادر على الابداع والابتكار. ومع ذلك فان عنصر العمل ليس عنصر الإنتاج الوحيد، اذ تساهم معه عناصر مادية اخرى كادوات العمل، من آلات ومعدات ومواد خام. لكن هذه العناصر غير قادرة بمفردها على خلق القيم الجديدة، وان ما تتضمنه من قيم يتم تحويله الى المنتج الجديد عن طريق عنصر العمل. كما ان الإدارة الفعالة، والقيادة المتعاونة، واتجاهات العمال، ورغباتهم، وسلوكهم وإخلاصهم واهتمامهم بالعمل، كل ذلك، يمثل عناصر هامة لها تأثيرها الكبير على إنتاجية العمل.

وقد كان من تأثيرات العولمة على الاقتصاد في الدول العربية إحداث نقلة هيكلية تمثلت في مزيد من الانفتاح والخصخصة للقطاع الاقتصادي ، وإيجاد مزيد من فرص العمل في قطاعات النشاط الاقتصادي التي تعتمد على المعرفة ، رغم محدودية هذه الفرص في كثير من الأحيان. ويستدعي كل ذلك توفير القوى العاملة التي تتمتع بكفايات عالية التقنية لتلبية المتطلبات التنموية واحتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية، والاهتمام بالتعليم والتدريب المستمر مدى الحياة.

اسباب إنخفاض الانتاجية :

يرجع أسباب إنخفاض الانتاجية لعدة عوامل اهمها:

1. عدم توفر البنية التحتية الصناعية الجيدة. واعتماد الصناعة بنسبة كبيرة على المدخلات من المكونات الخارجية، وبالتالي ارتفاع كلفة الإنتاج
2. نقص العمالة الماهرة والخبرة الفنية الكفوءة ذات العلاقة بالنمو الاقتصادي والاستثمارات التي تولد مزيد من فرص العمل.
3. صغر الوحدات الإنتاجية وعدم توفر التكنولوجيا المتطورة.
4. الارتجال في الإدارة، وعدم تلائم النظم والوسائل الإدارية المعمول بها مع المشاريع الجديدة المتطورة.

-
5. عدم وجود مؤسسات مالية تعنى بتمويل المشاريع الصناعية بشروط ميسرة.
 6. عدم الاستثمار في المجال الصناعي بشكل كافي والتوجه للاستثمارات في مجال التجارة والخدمات لارتفاع ربحيتها وقلة مخاطرها.
 7. ضيق السوق المحلي ومحدوديته، وعدم إمكانية التوجه إلى الأسواق الخارجية.
 8. ضعف نظام المعلومات وغياب التنظيم والتخطيط الصناعي مما يؤدي إلى اتخاذ قرارات غير مناسبة.
 9. قلة الخبرة وضعف الوعي الصناعي لدى العاملين، وعدم إدراكهم لما يمكن أن يعود عليهم من جراء رفع الإنتاجية.

المحور الثاني

التنافسية

يختلف تعريف التنافسية باختلاف المؤسسات والمجالات التي تُعنى بها. و في الأساس فإن التنافسية بدأت في القطاع الخاص و لها معاييرها الخاصة. ثم انتقل المفهوم إلى تنافسية الدول و حددت لها معايير مختلفة. و لقياس تنافسية الدول هناك محورين رئيسيين هما: معايير التنمية البشرية و معايير البنى التحتية.

وتعتبر التنافسية مؤشراً للقوة الاقتصادية ومدخلاً لاستمراريتها، ففوة أي دولة من قوة اقتصادها وبتفوقه على الاقتصاديات الأخرى وقدرته على المنافسة الداخلية والخارجية، مما يحتم على الحكومات الاهتمام بموضوع التنافسية والاستفادة من مفهومها حتى تتمكن من تحقيق التطوير والنمو.

وفي أغلب التقارير تعرف التنافسية بأنها: سعي الدول إلى الاستغلال الأمثل لكافة مواردها من أجل تحقيق الرفاهية لشعبها (التنمية المستدامة) و ذلك باتباع أفضل الأساليب و الممارسات. و التنافسية مصطلح حديث في علم الإدارة و الاقتصاد يهدف إلى تحديد أسس ومبادئ ومعايير تقيس مدى تنافسية الدول و مستوى الكفاءة و التميز و التطور الذي وصلت إليه شعوبها في مختلف المجالات السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية.

وانطلاقاً من أن مفهوم التنافسية يستخدم على مجال واسع ومعايير متفاوتة وغير محددة، ويعد من القضايا التي تكتسي أهمية قصوى عند الاقتصاديين ورجال الأعمال وصناع السياسات الاقتصادية على حد سواء فإنه يمكن تعريف القدرة التنافسية بأنها قدرة الشركات أو القطاعات الإنتاجية أو الدولة على تسويق منتجاتها وزيادة مبيعاتها، في ظل المنافسة مع السلع الأجنبية في الأسواق الداخلية والخارجية (اقتحام الأسواق الدولية). ويمكن أن ترجع هذه القدرة إلى الأسعار المنخفضة (التنافسية السعرية)، أو إلى عوامل أخرى خارجة عن السعر (الجودة، الابتكار، العلامة التجارية... إلخ).

وتعرف القدرة التنافسية، طبقاً لتقرير التنافسية العالمية الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي، بأنها قدرة الاقتصاد الوطني على تحقيق مكاسب سريعة ومستدامة في مستويات المعيشة، حيث تعكس القدرة التنافسية الصفات الهيكلية الأساسية لكل اقتصاد وطني.

أهمية التنافسية :

وتتبع أهمية القدرة التنافسية من كونها تعمل على توفير البيئة التنافسية الملائمة لتحقيق كفاءة تخصيص الموارد واستخدامها وتشجيع الإبداع والابتكار وتتمثل في الكيفية التي تستطيع بها المؤسسة أو الدولة أن تستخدم تدابير وإجراءات معينة تؤدي إلى تميزها عن منافسيها وتحقق لنفسها التفوق والتميز عليهم ، كما تمكن الاقتصاد بأن يتمتع بعملة قوية وعائدات جذابة لرأس المال وارتفاع في الأجور، بما يؤدي إلى تحسين وتعزيز الإنتاجية والارتقاء بمستوى نوعية الإنتاج ورفع مستوى الأداء وتحسن مستوى معيشة المستهلكين عن طريق تخفيض التكاليف والأسعار.

أن عولمة الاقتصاد وسياسات الانفتاح التجاري التي انتهجتها أغلبية بلدان العالم (راضية أو راغمة) طوال العقود الأخيرة وبتشجيع من منظمة التجارة العالمية ؛ أفضت إلى احتدام المنافسة في الأسواق الدولية، وألغت كل حماية للأنشطة الإنتاجية المحلية من مزاحمة السلع الأجنبية. ومن الطبيعي -في هذا السياق المتسم بحدة المنافسة- أن يسعى كل بلد إلى تعزيز قدرته التنافسية أمام الآخرين، من أجل أن يضمن نموه الاقتصادي الضروري لتنميته ولخلق فرص العمل لمواطنيه، وتمويل سياساته الاجتماعية في مجالات التعليم والصحة وغيرهما.

العوامل المؤثرة على القدرة التنافسية:

هناك عدة محددات تؤثر في بناء القدرة التنافسية، نذكر منها :

1. وفرة عوامل الإنتاج (الموارد الطبيعية والعمالة والتكنولوجيا) وانخفاض تكلفتها.
2. توفر البنى التحتية المحفزة للاستثمار كالمناطق الصناعية المجهزة وشبكات الطرق والموانئ والمطارات ووسائل الاتصالات... إلخ.

-
3. جودة المنظومة التعليمية وتوفير عمالة محلية ماهرة ومؤهلة للتعاطي مع التكنولوجيات الحديثة وإتقان العمل بها.
 4. السياسات الاقتصادية الداعمة التي تفضي إلى تراجع تكلفة التمويل بالنسبة للشركات، إضافة إلى السياسة الإنفاقية والسياسة الصناعية اللتين تشجعان البحث العلمي والابتكار، وتتيحان مخرجاتهما للشركات مجاناً أو مقابل أسعار منخفضة.
 5. الحوكمة الرشيدة وفعالية المؤسسات ، مما يؤدي إلى تجويد مناخ بيئة الأعمال .
 6. القدرة على الإبداع والابتكار ومستوى التكنولوجيات المتاحة للشركات.
 7. جاذبية البلد للاستثمارات المباشرة الأجنبية، خصوصاً تلك التي يكون مصدرها هو الشركات العالمية التي تملك حصصاً هامة من السوق الدولية.
 8. سياسات التسويق الخلاقة والمبدعة التي تستعين بدراسة الأسواق لتطوير منتجات متميزة عن منافسيها وتستجيب لتطلعات المستهلكين، علاوة على بناء علامات تجارية ذائعة الصيت وقريبة من المستهلكين والترويج لها.

المحور الثالث

" النمو الاقتصادي "

النمو الاقتصادي : إن قياس النمو الاقتصادي ماهو إلقاء كمي لزيادة السلع والخدمات المنتجة في فترة معينة مقارنة بالفترة السابقة عند دولة ما، وبما أن النمو يعبر عن الزيادة الحاصلة في الإنتاج فإنه يأخذ بعين الاعتبار نصيب الفرد من الناتج وبالتالي تحسين الوضع الاجتماعي للأفراد .

- أهمية النمو الاقتصادي:

نعني بأهمية النمو الاقتصادي مايقفه النمو للفرد والمجتمع من مزايا ومنها :

أ- بالنسبة للأفراد:

إن النمو الاقتصادي يسمح بزيادة دخل الفرد الحقيقي وكذا زيادة الإنتاج المادي الموجه لتلبية الحاجات الإنسانية المختلفة وبالتالي فإن النمو الاقتصادي يرفع من القدرة الشرائية للأفراد ويساعد في القضاء على الفقر ومظاهر البؤس بين الأفراد ويفتح لهم آفاق التحضر والرفاهية. فيساهم النمو الاقتصادي في زيادة الكميات المتاحة من الخدمات والسلع للأفراد في المجتمع لدعم الرفاه الاجتماعي ؛ من خلال المساهمة بدعم الإنتاج ، وزيادة معدلات الرواتب، والأرباح والمساعدة في التقليل من الفقر، وتحسين المستوى التعليمي، والرعاية الصحية للأفراد.

ب- بالنسبة للدولة:

ان ارتفاع قيمة الدخل القومي وزيادة الموارد الخاصة بالدول ، يؤدي إلى دعم قدرة الدول على تنفيذ كافة مسؤولياتها، مثل توفير التعليم، والصحة، والأمن وتقليل مشكلة البطالة ؛ ويساعد أيضاً على توزيع الدخل القومي بأفضل الطرق الممكنة، دون التأثير بشكل سلبي في الاستهلاك ، بالإضافة إلى أن تدقيق الدولة وبحثها في مصادر النمو يجعلها تستطيع بناء إستراتيجية مستقبلية لمواصلة هذا النمو وذلك بناءً على إحصائيات ومعطيات ميدانية.

عناصر النمو الإقتصادي:

تتمثل عناصر النمو الإقتصادي أساساً في :-

أ- العمل :

نعني بالعمل "مجموع القدرات الفيزيائية والثقافية التي يمكن للإنسان إستخدامها في إنتاج السلع والخدمات الضرورية لتلبية حاجياته". وحجم العمل مرتبط بعدد السكان النشيطين في البلد وكذا بعدد ساعات العمل التي يبذلها كل عامل، هذا من جهة ومن جهة أخرى بإنتاجية عنصر العمل بحيث كلما زادت إنتاجية عنصر العمل أدى ذلك إلى زيادة الإنتاج رغم أن عدد العمال أو عدد ساعات العمل بقيت على حالها. ونقصد بإنتاجية العمل حاصل قسمة الإنتاج المحقق على عدد وحدات العمل المستعملة في إنتاجه.

ب- رأس المال :

يعرّف رأس المال بأنه : مجموع السلع التي توجد في وقت معين، في إقتصاد معين، بالإضافة إلى العمل ، ويعتبر رأس المال عنصراً من عناصر النمو فهو يساعد على تحقيق التقدم التقني من جهة وعلى توسيع الإنتاج بواسطة الإستثمارات المختلفة المحققة.

ج- التقدم التقني:

هو تنظيم جديد للإنتاج يسمح بإنتاج كمية أكبر من المنتج بنفس كميات عناصر الإنتاج أو إنتاج نفس الكمية من المنتج بكميات أقل من عوامل الإنتاج. أي أن التقدم التقني يعني الإستخدام الأمثل لعوامل الإنتاج في العملية الإنتاجية. وبالتالي فإنه حتى وإن بقيت كميات عناصر الإنتاج على حالها وحدث تقدم تقني فإن ذلك سيؤدي حتماً إلى زيادة الإنتاج وتحقق النمو الإقتصادي.

- قياس النمو الإقتصادي:

يقتضي النمو الإقتصادي الزيادة في الناتج الحقيقي وفي متوسط دخل الفرد وبالتالي فإن قياس هذا النمو يتم بقياس نمو الناتج ونمو الدخل الفردي.

أ- الناتج الوطني:

هو مقياس لحصيلة النشاط الإنتاجي، وحساب معدل نموه ، وهو ما يصطلح على تسميته **معدل النمو** ، ويمكن حساب الناتج الوطني بحساب الناتج المحقق في البلد وتقييمه بعملة ذلك البلد ومن ثم مقارنته بنتائج الفترة السابقة ومعرفة معدل النمو، وما يعاب على هذه المعدلات أنها نقدية ولاتأخذ بعين الاعتبار أثر التضخم.

كما أن لكل دولة عملتها الوطنية وبالتالي لا يمكن مقارنة النمو المحقق في مختلف البلدان وفق هذا المقياس، ولذا تستخدم غالباً عملة دولية واحدة لتقييم الناتج الوطني لمختلف البلدان حتى يسهل المقارنة بين معدلات النمو المحققة فيها.

ب- الدخل الفردي :

تكمن أهمية قياس نمو الدخل الفردي في معرفة العلاقة بين نمو الإنتاج وتطور السكان ويعتبر هذا المقياس قياس عيني للنمو، اي يقيس النمو المحقق على مستوى كل فرد من حيث زيادة ما ينفقه.

كما يمكن أيضاً قياس النمو من خلال قياس القدرة الشرائية لدولار واحد في بلداً مثلاً ومقارنتها بالقدرة الشرائية لنفس المقدار- أي دولار واحد- ببقية الدول ومن ثم ترتيب الدول الأكثر نمواً وفق أكبر قدرة شرائية .

العوامل المؤثرة في النمو الاقتصادي :

1- **الموارد البشرية :** هي من أهم العوامل المؤدية إلى زيادة النمو الاقتصادي؛ إذ تساهم كمية ونوعية الموارد البشرية في التأثير بشكل مباشر في الاقتصاد، وتعتمد نوعية الموارد البشرية على مجموعة من الخصائص من أهمها قدرتها على الإبداع، والتعليم، والتدريب، ومهاراتها، أمّا في حال ظهور نقص في الموارد البشرية الماهرة فيؤدي ذلك إلى إعاقة النمو الاقتصادي.

2- **الموارد الطبيعية :** هي من العوامل المؤثرة في النمو الاقتصادي لدولة ما بشكل كبير، وتشمل كافة الموارد الطبيعية التي تظهر على سطح الأرض أو داخلها، مثل النباتات الموجودة على اليابسة، والموارد المائية، وغيرها من

مظاهر الطبيعة ، أمّا الموارد الطبيعيّة الموجودة داخل الأرض، والمعروفة باسم الموارد الجوفيّة فتشمل الغاز، والنفط، والمعادن، وتختلف الموارد الطبيعيّة بين الدول بناءً على ظروفها البيئيّة والمناخيّة وما حباها الله من خيرات.

3- **تكوين رأس المال :** يُطلق على كافة المنتجات التي يتمُّ إنتاجها بالاعتماد على الصناعة البشريّة، ويشتمل أيضاً على العديد من المكونات، مثل الآلات، والأرض، والنقل، والطاقة.

4- **التنمية التكنولوجيّة :** هي من العوامل المهمة والمؤثرة في النمو الاقتصاديّ، وتشمل تطبيق مجموعة من التقنيات الإنتاجيّة، والأساليب العلميّة، وتُعرّف التكنولوجيا بأنّها طبيعة ونوعية الأدوات التقنيّة، والمعتمدة على استخدام نسبة معينة من الأيديّ العاملة.

5- **العوامل الاجتماعيّة والسياسيّة :** هي العوامل التي تهدف إلى تقديم دور مهمّ في النمو الاقتصاديّ للدول، وتشكّل كلّ من التقاليد والعادات والمعتقدات بالعوامل الاجتماعيّة ، بينما تشكّل مشاركة الحكومة في وضع السياسات وتنفيذها بالعوامل السياسيّة.

المحور الرابع

دور منظمة العمل العربية

فى الارتقاء بالانتاجية والتنافسية فى الدول العربية

تشارك منظمة العمل العربية بكل برامجها وأنشطتها بشكل مباشر أو غير مباشر فى العمل على الارتقاء بالانتاجية حيث تتميز منظمة العمل العربية بكونها تهتم بمستوى التشغيل فى الدول العربية من خلال الاهتمام برفع مستوى العامل والبيئة التي يعمل بها فى نفس الوقت، ولرصد نشاطات المنظمة فى ذلك سنخرج على استراتيجيتين ذات اهمية خاصة فى مجال تحسين الانتاجية والتنافسية والتشغيل فى الدول العربية تناولتهما الدراسة وهما :-

أولاً : الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني:

تم اقرار هذه الاستراتيجية فى مؤتمر العمل العربي فى دورته رقم 37 لسنة 2010، وقد تضمنت الاستراتيجية جزئين، تناول الجزء الاول منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني فى الاقطار العربية، اما الجزء الثاني فتناول عناصر الاستراتيجية ومكوناتها المختلفة.

وتتبع اهمية هذه الاستراتيجية من كونها اعطت للتدريب اهمية كبيرة ، خاصة فى ظل المرحلة الحالية ، فالتطور التكنولوجي العلمي بات سريعاً بحيث اننا باستمرار بحاجة لتعلم مهارات وعلوم جديدة، على سبيل المثال التطور فى العلوم الادارية وتأثير العولمة على مفاهيم الادارة وكذلك الصناعة ، حيث ان التطور التكنولوجي يجعلنا مضطرين لاستخدام معدات متطورة وبالتالي نحتاج الى تدريب عليها ، فلا يمكن الحديث عن تنمية موارد بشرية دون الحديث عن التدريب لدرجة ان التدريب اصبح يراحم التعليم من حيث اهميته فى بناء العنصر البشري.

ثانياً : الاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل:

أقرت هذه الاستراتيجية فى مؤتمر العمل العربي فى دورته الثلاثين بتونس (2003) ، وقد تضمنت تلك الاستراتيجية 26 منطلقاً و 18 هدفاً و 153 مجالاً

للأنشطة، ورغم ان جل هذه الاهداف تصب في مجال الارتقاء بالتنافسية والتشغيل في الدول العربية ، الا ان هناك ثلاثة اهداف تعد اكثر ارتباطا بموضوعي التنافسية والتشغيل وهي :

- تنمية القوى العاملة العربية في اطار التنمية البشرية المستدامة والتكامل العربي.
- العمل بكل الوسائل لزيادة الانتاجية بصورة مستدامة.
- السعي الجاد المتواصل لتحقيق التشغيل الكامل.

ان تحقيق الاهداف الثلاثة السابقة وغيرها من أهداف الاستراتيجية يتطلب إحداث نقلة نوعية في مجال تنمية الموارد البشرية بالمنطقة العربية، فقد أصبحت تنمية الموارد البشرية على مدى العقدين الماضيين من اسرع مجالات التنمية الادارية تطورا، ومن ناحية الدور المهني في هذا المجال أصبحت العديد من المنظمات الاستشارية تتخصص بصفة أساسية في هذا المجال، كما قامت المنظمات الكبرى بإنشاء إدارات متخصصة لتنمية الموارد البشرية وتدريب العاملين بها على المناهج والجوانب المهنية المختلفة في هذا المجال.

ومما يجب تأكيده هنا ان عملية بناء الانسان العربي (تنمية الموارد البشرية ورفع فعاليتها) ستظل عملية شاقة جدا تتطلب العديد من الجهود، ولا يمكن الاستفادة القصوى من الطاقات البشرية في الوطن العربي إلا من خلال بناء الإنسان العربي عن طريق التعليم والتدريب ، وهذا يتضمن محاربة الامية والقضاء عليها ، إضافة الى تأمين الحاجيات الانسانية الضرورية التي تحفظ كرامة الانسان.

* وفي إطار سعيها المتواصل لدعم قضايا التنمية والتشغيل بالدول العربية ، قامت المنظمة بتنظيم العديد من الأنشطة والاتفاقيات والمؤتمرات والتقارير التي من شأنها دعم التشغيل والارتقاء بمستوى العمالة العربية، ونظراً لأننا لسنا بصدد رصد لكل نشاطات المنظمة ، فسوف يتم التذكير بالأنشطة ذات الأهمية الخاصة في مجال الارتقاء بالانتاجية منها :

1- تقارير المدير العام :

لعل ما حدث في العقد الأخير من مسيرة المنظمة الخمسينية هو هذا التطور النوعي والكيفي والكمي لمفهوم التنمية البشرية والتشغيل ، وهو ما تضمنته تقارير المدير العام ، حيث ركزت غالبية التقارير على اشكالية التشغيل والبطالة وما يتصل بهما اجتماعياً وأقتصادياً ، وليس من باب التكرار القول أن معالجة هذه القضايا وخاصة في ضوء المستجدات الأخيرة في عدد من الدول العربية تقتضي بكل إلحاح إيلاء الموارد البشرية الأهمية القصوى باعتبارها المدخل الاساسي لكسب رهانات التنمية في أشمل معانيها وبهذا المعنى ترتب الموارد البشرية في سلم الاستراتيجيات كثالث الموارد الاستراتيجية بعد مورد الغذاء والطاقة .

2- تقارير التشغيل :

أستحدثت المنظمة سلسلة تقارير التشغيل كآلية منهجية علمية ، حيث يتم إصدار تقرير للتشغيل كل سنتين ليكون أمام أطراف الانتاج ومتخذي القرار ، وتأتي أهمية هذه التقارير في كونها توفر معلومات وبيانات احصائية وتحليلية حول قضايا العمل في المنطقة العربية ، بحيث يمكن الاستفادة منها في بناء الاستراتيجيات ووضع الحلول التي تواجه مشكلات وقضايا العمل والعمال في الوطن العربي، ومنها بطبيعة الحال موضوع الانتاجية والتنافسية وتأثيراتها على النمو ، وقد بلغت هذه التقارير ستة تقارير حتى الآن.

3- العقد العربي للتشغيل والبرنامج المتكامل لدعم التشغيل والحد من البطالة :

توجت جهود منظمة العمل العربية بقرار القادة العرب في مؤتمر القمة العربية التنموية الاقتصادية والاجتماعية (الكويت 2009) بتنفيذ البرنامج المتكامل لدعم التشغيل والحد من البطالة في الدول العربية والذي يشتمل على ستة مشاريع من خلال منظمة العمل العربية وأجهزتها القائمة والجهات المعنية في الدول العربية ، وأعتقاد الفترة من 2010 – 2020 عقداً عربياً للتشغيل وخفض البطالة إلى النصف بحلول عام 2020 واعطاء أولوية متقدمة في سياسات التنمية في الدول العربية لدعم التشغيل المجزي والمنتج وإيجاد فرص العمل وتحسين ظروف حياة وعمل المشتغلين مع

تركيز الجهود الوطنية والعربية لدعم التنمية البشرية والتدريب الفعال المتوافق مع احتياجات سوق العمل ورفع الكفاءة الانتاجية للعامل العربي وتوفير بيئة عمل مناسبة تحفز على تحسين الانتاجية وفق المعايير الدولية.

وبعد العرض السابق عن بند "الانتاجية ودورها في تحسين التنافسية وزيادة النمو" يتبين أن موضوع الارتقاء بمستوى الانتاجية ومن ثم العمل على ترقيتها لتحسين القدرة التنافسية لها اهمية قصوى لكونها عاملاً رئيساً في حسن استثمار وحماية الموارد الوطنية المادية والبشرية وزيادة الدخل الوطني، ولكونها تعمل على تعظيم فائدة استخدام العمل كعنصر من عناصر الانتاج، إضافة الى تأثيرها على تخفيض تكاليف انتاج السلع والخدمات، وزيادة مردود استخدام العمالة وتأمين اجور حقيقية عالية، وبالتالي المساهمة في حل مشكلة البطالة وتحسين مستوى معيشة المجتمع بشكل عام.

ولا تتوقف آثار تحسين الإنتاجية على الفرد والمنشأة فحسب بل تطال الدولة أيضاً إذ ستصير هذه الأخيرة رقماً صعباً في الأسواق العالمية، وسترتفع قيم صادراتها، وتنخفض قيم وارداتها، وتحسن أوضاع مواطنيها، الأمر الذي سينعكس على مختلف جوانب الحياة الاقتصادية بالنسبة للمنتج أو المستهلك أو الاقتصاد الوطني ككل.

وأن النموذج التنموي للعديد من البلدان الآسيوية التي اتبعت أساليب تحديث الصناعة مرتكزة على زيادة مستمرة في الإنتاجية سمحت لها بتدعيم مكانتها في الاقتصاد العالمي، يعبر عن مدى أهمية الإنتاجية ودورها في تقدم وازدهار البلدان مما يتطلب تضافر جهود البلدان العربية واتخاذ التدابير والإجراءات المناسبة لزيادة الإنتاجية بصورة مستدامة إذا ما أرادت اللحاق بالدول المتقدمة حيث أنه مهما كان مصدر زيادة الإنتاجية فقد تؤدي إلى أحداث تعديلات على الاقتصاد الكلي وإعادة توزيع القوى العاملة تنتهي بتنشيط التشغيل حيث أن عملية تقييم تأثيرات الإنتاجية تتم على نطاق الاقتصاد الكلي وليس على مستوى نشاط معين (عملية موازنة بين المكاسب والخسائر)، ليستفيد من الإنتاجية المجتمع ككل.



البند العاشر

تحديد مكان وجدول أعمال
الدورة (46) لمؤتمر العمل العربي
(ابريل / نيسان 2019)



مؤتمر العمل العربي
الدورة الخامسة والاربعون
القاهرة 8 - 15 ابريل / نيسان 2018



البند العاشر

تحديد مكان وجدول أعمال الدورة (46)

لمؤتمر العمل العربي (ابريل / نيسان 2019)

أولاً : يتضمن جدول أعمال الدورة (45) لمؤتمر العمل العربي (القاهرة ، 8 – 15 أبريل / نيسان 2018) بندا خاصا تحت عنوان " تحديد مكان وجدول أعمال الدورة (46) لمؤتمر العمل العربي (ابريل / نيسان 2019) .

وتحتوى الوثيقة الخاصة بالموضوع على قسمين هما:

1- تحديد مكان انعقاد الدورة (46) لمؤتمر العمل العربي (ابريل / نيسان 2019) :

وفقا لنص الفقرتين الأولى والثانية من المادة الخامسة من دستور منظمة العمل العربية، فإن المؤتمر العام يجتمع مرة كل عام في الأسبوع الأول من شهر مارس / آذار في دولة المقر، ويجوز أن ينعقد في أية دولة عضو بقرار منه ، لذلك فإن الدولة الراغبة في استضافة الدورة (46) لمؤتمر العمل العربي (ابريل/ نيسان 2019) عليها أن تعلن عن رغبتها أمام المؤتمر لإصدار قراره بهذا الشأن .

2- تحديد جدول أعمال الدورة (46) لمؤتمر العمل العربي (ابريل / نيسان 2019):

تنص الفقرة الأولى من المادة التاسعة عشرة من نظام العمل بمؤتمر العمل العربي على الآتي:

" يقر المؤتمر العام أثناء انعقاده، جدول أعمال دورته التالية في ضوء المشروع الذي يعده مجلس الإدارة بالتشاور مع المدير العام لمكتب العمل العربي، وعلى المجلس أن يأخذ في الاعتبار، عند إعداد مشروع جدول

الأعمال، أي اقتراح قد تتقدم به حكومة أي من الدول الأعضاء أو أية منظمة لها صلاحية التمثيل في المؤتمر على أن يرد المقترح إلى مكتب العمل العربي قبل اجتماع المجلس الذي يسبق المؤتمر مباشرة".

ثانياً : تدارس مجلس الإدارة في دورته الثامنة والثمانين (بغداد ، 2 – 3 مارس / آذار 2018) الوثيقة المقدمة من مكتب العمل العربي (و . م . ا . د . ع 88 / 6) بشأن تحديد مشروع جدول أعمال الدورة (46) لمؤتمر العمل العربي لعام 2019 في ضوء الموضوعات الفنية المقترحة من الدول الأعضاء بالإضافة للموضوعات المدرجة بشكل نظامي، وقد أصدر مجلس الإدارة القرار التالي:

1- الموافقة على مشروع جدول أعمال الدورة (46) لمؤتمر العمل العربي (ابريل / نيسان 2019) المبين أدناه، وإحالته إلى الدورة (45) لمؤتمر العمل العربي (ابريل / نيسان 2018) مع التوصية بإقراره:

1. تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي .
2. النظر في قرارات وتوصيات مجلس الإدارة .
3. متابعة تنفيذ قرارات مؤتمر العمل العربي السابق.
4. المسائل المالية والإدارية.
5. تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.
6. مذكرة المدير العام لمكتب العمل العربي حول الدورة (108) لمؤتمر العمل الدولي (جنيف، يونيو / حزيران 2019).
7. تشكيل لجنة الخبراء القانونيين (2019 – 2022).
8. تعيين المدير العام لمنظمة العمل العربية (2019 – 2023)
9. بند فني حول " تعزيز دور الاقتصاد الأزرق لدعم فرص التشغيل "
10. بند فني حول " دور التكنولوجيا الحديثة في إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل "

-
11. تكريم رواد العمل العرب .
12. تحديد مكان وجدول أعمال الدورة (47) لمؤتمر العمل العربي (ابريل / نيسان 2020).
- ** الأمر معروض على المؤتمر العام الموقر للنظر في إقرار جدول أعمال الدورة (46) لمؤتمر العمل العربي (أبريل / نيسان 2019) في ضوء المشروع المقدم من مجلس الإدارة.**