



ملخص البنود والوثائق



مؤتمر العمل العربي

القاهرة - جمهورية مصر العربية | 14 - 21 إبريل / نيسان 2019

المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
7	■ تقديم
11	■ البند الأول : تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي * القسم الأول : تقرير المدير العام : " علاقات العمل ومتطلبات التنمية المستدامة "
30	* القسم الثاني : تقرير عن نشاطات وإنجازات منظمة العمل العربية خلال عام 2018 ** ملاحق (القسم الثاني) :
36	الملحق رقم (1) : تقرير عن نتائج أعمال الدورة (38) للجنة الحريات النقابية (مارس / آذار 2019).
40	الملحق رقم (2) : التقرير السنوي لمتابعة التقدم في إنجاز العقد العربي للتشغيل.
45	الملحق رقم (3) : تقرير عن نتائج أعمال الدورة (17) للجنة شؤون عمل المرأة العربية (فبراير / شباط 2019) .
49	■ البند الثاني : النظر في 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 (45) والدورة (46) لمؤتمر العمل العربي . الدورة (89) لمجلس الإدارة (أكتوبر/ تشرين الاول 2018) . الدورة (90) لمجلس الإدارة (مارس / آذار 2019) .

الموضوع	رقم الصفحة
ثالثاً : ملاحق البند الثاني :	
<u>الملحق الأول</u> : تقرير عن نتائج أعمال الدورة (102) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي العربي (سبتمبر / أيلول 2018)	51
<u>الملحق الثاني</u> : تقرير عن نتائج أعمال الدورة (103) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي العربي (فبراير / شباط ، 2019)	54
■ البند الثالث : متابعة تنفيذ قرارات الدورة الخامسة والأربعون لمؤتمر العمل العربي (القاهرة ، 8 - 15 أبريل / نيسان 2018)	56
■ البند الرابع : المسائل المالية والإدارية: أولاً : الموقف المالي لمنظمة العمل العربية من حيث المساهمات والمتأخرات على الدول الأعضاء كما في 1 / 4 / 2019 . ثانياً : تقارير هيئة الرقابة المالية وتقارير مراقبي الحسابات عن الحسابات الختامية للسنة المالية المنتهية في (2018/12/31) لكل من: 1- مكتب العمل العربي / القاهرة . 2- المعاهد والمراكز التابعة للمنظمة .	61
■ البند الخامس : تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية .	62
■ البند السادس : مذكرة المدير العام لمكتب العمل العربي حول الدورة (108) لمؤتمر العمل الدولي (جنيف ، يونيو/ حزيران 2019) .	74

الموضوع	رقم الصفحة
■ البند السابع : تشكيل لجنة الخبراء القانونيين (2019 – 2022).	79
■ البند الثامن : تعيين المدير العام لمنظمة العمل العربية (2019 – 2023).	82
■ البند التاسع : تعزيز دور الاقتصاد الأزرق لدعم فرص التشغيل.	86
■ البند العاشر : دور التكنولوجيا الحديثة في إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل.	103
■ البند الحادي عشر : تكريم رواد العمل العرب	116
■ البند الثاني عشر : تحديد مكان وجدول أعمال الدورة (47) لمؤتمر العمل العربي (ابريل / نيسان 2020).	118

تقديم

تتضمن هذه الوثيقة ملخصاً لبنود جدول أعمال الدورة (46) لمؤتمر العمل العربي المنعقدة بالقاهرة / جمهورية مصر العربية ، خلال الفترة (14 - 21 أبريل / نيسان 2019) ، ويأتي انعقاد المؤتمر هذا العام في مرحلة هامة تشهد العديد من المتغيرات الاقتصادية والسياسية والتطورات العلمية والتكنولوجية التي أحدثت تحولات كثيرة في واقع الإقتصاد العربي وطالت آثارها أسواق العمل فألقت بظلالها على معدلات التشغيل ونسب البطالة وأدت إلى تغيرات في نوعية الوظائف وازداد التوجه نحو مرونة سوق العمل على حساب الاستقرار الوظيفي ، الأمر الذي يتطلب تطوير مقومات وآليات علاقات العمل لاستيعاب التطور الحاصل في الأنماط والأشكال والتوجهات الجديدة للعمل .

إن إصلاح النظم الاقتصادية وتحسين استخدام الموارد وزيادة معدلات الانتاجية يستلزم مضاعفة الجهود لتحقيق المزيد من تطوير بيئة الأعمال وإجراء تحديث شامل لحوافز الاستثمار خاصة فيما يتعلق بالاستثمار في اقتصاد المعرفة ، وإيجاد علاقات عمل غير تقليدية تواكب التطورات وتوفر الحماية القانونية والاجتماعية للعاملين ، وتحقيق المعادلة بين استثمار ما تتيحه التكنولوجيا من فرص جديدة للعمل وإدماج الفئات الأكثر احتياجاً وزيادة الانتاجية من جهة ، والحفاظ على الحد الأدنى من الحماية الاجتماعية وظروف العمل اللائقة للعاملين من جهة أخرى .

وقد أصبح الجميع يدرك الحاجة إلى نهج أكثر تماسكاً وتكاملاً لإدارة الموارد المتجددة في الاقتصادات المستدامة وعلى رأسها المسطحات المائية التي تمتلك الدول

العربية آلاف الكيلومترات منها واستغلالها بشكل يحقق أهداف التنمية المستدامة فيما يتعلق بالحد من الفقر والبطالة وتوفير فرص العمل مما يعمل على تحسين الاقتصادات العربية بشكل عام .

واتساقاً مع الخطوات التي تنتهجها الدول نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة ، يلتقي أطراف الإنتاج الثلاثة في الوطن العربي ، للحوار الإيجابي والبناء والذي نحن في أمس الحاجة إليه ، من أجل الإسهام في بناء منظومة تنموية حقيقية قادرة على تطوير الوضع القائم وإجراء الإصلاح المنشود لأسواق العمل العربية من خلال خلق سياسات انتاجية كفيلة بتوفير فرص عمل لائقة ، وتنظيم علاقات عمل تحقق التوازن بين مصالح طرفي الإنتاج ، وتهيئة قوى عاملة مؤهلة ومدرّبة دون إقصاء لأي فئة ، فلا يمكن الحديث عن تنمية مستدامة في ظل إقصاء بعض الفئات ما يمثل هدراً حقيقياً لطاقات التنمية وأهم عناصرها – الموارد البشرية – لذلك فإن تعزيز الدمج الاجتماعي والاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة واستثمار طاقاتهم وتوجيهها توجيهها إيجابياً ، والاستفادة من الظروف والامكانيات التي تتيحها التكنولوجيا أصبح ضرورة ملحة تقتضيها المتطلبات التنموية .

وتشتمل هذه الوثيقة على أهم ما يحتويه جدول الأعمال من موضوعات مطروحة للنقاش من قبل أطراف الإنتاج الثلاثة ، ونأمل أن يكون هذا المؤتمر مجالاً خصباً للمناقشات وساحة للحوار وتبادل الأفكار بين أطراف الإنتاج في الموضوعات الهامة التي يتناولها جدول الأعمال ، ومنها:

-
- تقرير المدير العام وعنوانه " علاقات العمل ومتطلبات التنمية المستدامة"
 - تقرير حول دور الاقتصاد الأزرق لدعم فرص التشغيل ،
 - تقرير حول دور التكنولوجيا الحديثة في إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل ،
- ونقدم هذه الوثيقة لإعطاء فكرة موجزة يتحقق من خلالها الحد الأدنى من 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 الاول – القسم الأول

تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي

علاقات العمل ومتطلبات التنمية المستدامة

تقديم

ونحن على أعتاب العقد الثالث من القرن الحادي والعشرين، وبينما تحت الأمم خطاها تاركة وقع معاولها على خارطة التطور العلمي والتقني والثورة الصناعية الرابعة، يحدونا الأمل بأن نحذو حذوها من أجل مستقبل عربي أفضل تتجه الأنظار فيه صوب دولة الإنتاج كحتمية لازمة التحقيق على طريق بناء النهضة الشاملة وإنجاز التكامل العربي المنشود الذي ينعم فيه الانسان العربى بالعيش الكريم .

وفي هذا التقرير نرسم خطوطاً متقاطعة لواقع سوق العمل العربي ومستقبل قوى الإنتاج في ضوء مؤشرات الأداء وواقع التنافسية في إطار علاقات العمل، مع تقديم وصفة مقترحة نحو علاقات عمل غير تقليدية على طريق التنمية المستدامة تواكب التطور وتساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات العربية بشكل شمولي ومتكامل ومتوازن.

ولا يكتفي التقرير بتشخيص حجم الفجوة البنيوية لأوضاع علاقات العمل في الوطن العربي، وأثر ذلك على نسبة النمو ومعدلات الفقر والبطالة، وعلى الفئات الأكثر عرضة لانتهاك حقوقها، وانعكاسات ضعف التنسيق والمواءمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، بل يذهب إلى أعماق من ذلك حين يتناول دور علاقات العمل في إيجاد الحلول لأنماط العمل الجديدة خلال عصر "الأتمتة"

والحكومات الإلكترونية، والتحول نحو اقتصاد المعرفة والذكاء الصناعي والعمل عن بعد، التي تستوجب جميعها تحديث علاقات العمل لاستيعاب النمو والتطور الحاصل في الأشكال الجديدة للعمل، كالعمل المؤقت، والعمل من المنزل، والعمل عن بعد، مع ما يترتب على هذه الحتميات التقنية من تسريح لأعداد كبيرة من العاملين لتحل محلهم الآلة والحزم الإلكترونية، وهو التحدي الأبرز أمام علاقات العمل في اتجاه توفير الحماية الاجتماعية الكافية لهؤلاء العمال.

ويقترح التقرير عدداً من الحلول الواقعية لما استجد من عوائق تحول بيننا وبين تفعيل مبدأ الشراكة الرسمية مع المجتمع المدني، بحيث يشمل الحوار النوعي بين أطراف العملية الإنتاجية كل المستجدات الحاصلة في سوق العمل، ذلك أن هذه القوى مجتمعة هي الذراع المؤسسي الضامن لتحقيق التنمية المستدامة والتخطيط لها وتنفيذها ورصدها وتقييمها، وتعتبر علاقات العمل الجيدة إستثماراً بعيد المدى في التنمية والسلم الاجتماعي وبشكل خاص الهدف الثامن المكرس لتعزيز النمو الاقتصادي المطرد والمستدام والشامل ، وتوفير العمل اللائق للجميع.

إن تعزيز النمو الاقتصادي وتحسين استخدام الموارد وزيادة معدلات الانتاجية يستوجب مضاعفة الجهود لتحقيق المزيد من تطوير بيئة الأعمال في الدول العربية واستحداث الفرص الاستثمارية، والاستمرار في إصلاح المناخ الاستثماري من خلال تطوير التشريعات النازمة لبيئة الأعمال وإجراء تطوير شامل لحوافز الاستثمار خصوصاً ما يتعلق بالاستثمار في اقتصاد المعرفة، وكل ذلك لا يمكن أن يتحقق دون تحديث مناهج وأساليب علاقات العمل وهو ما يسعى هذا التقرير إلى فتح آفاق الحوار البناء بشأنه ضمن أعمال الدورة 46 لمؤتمر العمل العربي . نتطلع إلى

ملاحظاتكم القيمة التي ستغنى المناقشات وتثري الحوار بين أعضاء المؤتمر الموقرين ، للخروج بنتائج تلبي طموحاتنا واحتياجاتنا لتأمين مستقبل عمل أفضل في إطار تحقيق أهداف التنمية المستدامة 2030 .

تمهيد

بدأت ملامح وخصائص المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية تتضح وتتسارع حتى أصبحت آثارها واضحة على الاقتصاديات العربية لا سيما في سوق العمل، الأمر الذي أدى إلى تغيرات في نوع العمالة المطلوبة وفرص العمل المتاحة، وطبيعة علاقات العمل، كما أدى تراجع معدلات النمو في الدول العربية إلى تفاقم مشاكل الأجور وظروف وبيئة علاقات العمل، الأمر الذي يتطلب تعزيز العمل العربي المشترك، وإيجاد سياسات إنتاجية فعالة كفيلة بتوفير فرص العمل والتعامل مع أنماط العمل الجديدة، وتوفير ظروف وبيئة عمل لائقة، وإيجاد علاقات عمل مبنية على الحوار والتفاوض بين أطراف الإنتاج، وتعزيز أدوار النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات المجتمع المدني.

ويناقش التقرير واقع التنمية الاقتصادية في الدول العربية، والمتغيرات الحاصلة في الأنماط الاجتماعية المرتبطة بتقلبات السوق في الوطن العربي استناداً إلى البيانات الصادرة عن عدد من المؤسسات والمنظمات العربية والدولية، كما يتناول التشريعات والأنماط التي تكون فيها علاقة العمل غير متوازنة ويكون العامل فيها أكثر عرضة لانتهاك حقوقه التي كفلتها معايير العمل العربية ، ويستعرض ضمن

إطار شامل دور علاقات العمل وإسهاماتها المفترضة في تحقيق التنمية المستدامة ، ويقدم شروحات وحلولاً بشأن أفضل الممارسات والسياسات الكفيلة بتطوير الوضع القائم وإجراء الإصلاح المنشود لأسواق العمل العربية ضمن استراتيجيات وطنية ومن خلال عمليات تشاركية مع المجتمع المدني، تشمل كافة أطراف العملية الإنتاجية، بما يحقق الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة المكرس لتعزيز النمو الاقتصادي المطرد والمستدام والشامل، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع.

المبحث الأول :

المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية في الدول العربية

ومدى الاستجابة لمتطلبات التنمية المستدامة

انعكس تأثير المتغيرات الاقتصادية والسياسية والتكنولوجية في العالم على واقع الاقتصاد العربي، وطالت آثارها السلبية علاقات العمل والقوى العاملة وارتفعت معدلات البطالة نتيجة لذلك ، كما أوجدت التطورات الكبيرة في الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات تحدياً آخر أمام العمالة التقليدية في الدول العربية ، وغيرت طبيعة وخصائص الوظائف ، فأفرزت أنماط عمل جديدة ، الأمر الذي يستدعي ضرورة مواكبة معايير العمل العربية والتشريعات الوطنية للتقليل من الانعكاسات السلبية لهذه التغيرات وتعظيم الايجابيات التي تضمن تحسين الظروف الاقتصادية العربية وتحقيق العدالة الاجتماعية .

أولاً : التنمية المستدامة 2030 مفهوم وواقع :

لتحقيق أهداف التنمية المستدامة وغاياتها لا بد من تحديد أولويات الحكومات العربية، والوقوف على مدى إمكانياتها لتهيئة الظروف والأوضاع التي تسهم في تحقيق هذه الأهداف بما ينسجم مع الواقع والاحتياجات، واتباع نهج تكاملي يتعامل مع سياسات الاستثمار والتعليم والتدريب والحماية الاجتماعية والسياسات المالية والنقدية من منظور علاقات العمل.

ثانياً: متطلبات الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة 2030:

تتطلب ترجمة الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة العمل لتحقيق عدد من الإنجازات على أرض الواقع وفقاً لما يلي:

1- الحفاظ على النمو الاقتصادي وتحسين الكفاءة في استخدام الموارد، وتحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية الاقتصادية من خلال التنويع، والارتقاء بمستوى التكنولوجيا، والإبتكار .

تراجعت معدلات النمو في الناتج المحلي العربي تراجعاً كبيراً خلال العقد الأخير، ومن أبرز أسباب ذلك تراجع الأوضاع الاقتصادية في العديد من الدول العربية والأزمات التي طالت بعضها ، وعدم استقرار أسعار النفط عالمياً والتي أثرت على حركة التجارة النفطية في الدول العربية، وانخفاض تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر، وتراجع قطاع السياحة الذي يعد مصدراً رئيساً لنمو الناتج المحلي في كثير من دول المنطقة.

إن تعزيز النمو الإقتصادي، وتحسين استخدام الموارد وزيادة معدلات الإنتاجية، يستدعي مضاعفة الجهود لتحقيق المزيد من التطوير لبيئة الأعمال في الدول العربية واستحداث الفرص الاستثمارية التي تخدم الاهداف الوطنية، والاستمرار في إصلاح المناخ الاستثماري بالشكل الذي يعزز ثقة المستثمرين، والاستثمار في اقتصاد المعرفة الذي سيدفع عجلة الإنتاج الاقتصادي ، وتوظيف تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها، وتحقيق الاندماج الإقليمي بين الدول العربية، وتعزيز استخدام الشراكات بين القطاعين العام والخاص.

2- تعزيز السياسات الموجهة نحو التنمية، (المشاريع المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة)، ونموها.

تسهم المشاريع الصغيرة والمتوسطة بشكل إيجابي في الناتج المحلي الاجمالي، وتوفر نسبة كبيرة من إجمالي فرص العمل في الإقتصادات الناشئة والدول النامية، ويتوقع لهذه المشاريع أن تكون محركاً للنمو الاقتصادي خلال العقود القادمة، ولتعزيز نمو هذه المشاريع واستدامتها، يتطلب الأمر دعمها خلال السنوات المقبلة، والتركيز على تحسين قدرات الابتكار والإبداع والريادة، وزيادة تنافسيتها في الأسواق المحلية والتصديرية.

3- تحقيق العمل اللائق وحماية حقوق العمل، وإيجاد بيئة وظروف عمل آمنة لجميع العمال.

من أبرز التحديات التي تواجه الدول العربية، ازدياد عدد السكان وارتفاع معدلات البطالة التي تتفاوت بين بلد وآخر، وبشكل خاص بطالة الشباب والنساء والصعوبات التي يواجهها ذوي الإعاقة للوصول إلى فرص العمل.

نحو تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل

إن مراجعة السياسات والتشريعات والإجراءات المتعلقة بعمل المرأة ، يعد أمراً بالغ الأهمية لزيادة معدلات المشاركة الإقتصادية للمرأة ، وتوفير إطار عام وبيئة قانونية تسهم في دعم مشاركتها في سوق العمل، وتمكين مؤسسات المجتمع المدني من القيام بدورها الحيوي في رصد حقوق العمال، ووضع آليات فاعلة ومشاركة بينها وبين الجهات الرسمية لعدم إنتهاك حقوقها، ومعالجة التفاوت في الأجور بين الجنسين لعمل مماثل، وإدماجها من خلال برامج تدريبية متخصصة بالعمل، ودعمها في إنشاء المشاريع الصغيرة التي تتناسب مع الظروف الاجتماعية للمرأة.

القضاء على ظاهرة عمل الأطفال

ترتبط ظاهرة عمل الأطفال بارتفاع معدلات الفقر والبطالة عالمياً والتسرب من التعليم ويساهم الالتزام بتطبيق معايير العمل العربية والدولية في التصدي لعمل الأطفال والعمل الجبري ، ولعل تطوير التشريعات وإجراءات تطبيقها ، وتحسين نطاق التعليم المتاح للفقراء، واستخدام حوافز اقتصادية "إيجابية" تحد من تدفق الاطفال الى سوق العمل.

حماية حقوق العمال وتوفير بيئة عمل آمنة

يتوجب اتخاذ الإجراءات الكفيلة بحماية حقوق العمال وتوفير بيئة عمل آمنة، من خلال تطبيق المعايير والحقوق الأساسية لمنظمة العمل العربية على المستوى الوطني، وتعزيز السياسات والإجراءات التي تضمن تحسين بيئة وظروف العمل للوقاية من إصابات وأمراض المهنة ووضع معايير للتطبيق الفعال، ولتقييم المخاطر

وتصنيف جميع المنشآت (مرتفعة، متوسطة، منخفضة) وفق هذه المعايير، وتعزيز قدرات الجهات الرقابية وكوادرها وأدواتها، وتوفير بيانات تفصيلية عن سوق العمل في الدول العربية وتحديثها باستمرار وإتاحتها للجميع .

المبحث الثاني :

واقع علاقات العمل في الدول العربية

أولاً: دور تشريعات العمل العربية ومدى انسجامها مع المعايير العربية

تأتي أهمية تطوير التشريعات النازمة لعلاقات العمل والتفاوض الجماعي نتيجة بروز أنماط جديدة من الأعمال وإلغاء ملايين الوظائف وخلق علاقات عمل غير تقليدية تقل فيها بشكل كبير الحماية القانونية للعاملين نتيجة الثورة الصناعية والتكنولوجية.

ورغم التطور الملحوظ في تشريعات العمل العربية وانسجام معظمها مع معايير العمل العربية ، إلا أن الأمر يتطلب بذل المزيد من الجهد لتحقيق التوافق بين التشريعات ومعايير العمل المتعلقة بتسوية النزاعات العمالية الجماعية وتشجيع المفاوضات الجماعية بين أطراف الإنتاج.

1- علاقات العمل الفردية .

تسعى منظمة العمل العربية إلى تعزيز مواضيع علاقات العمل، وقد سارت معظم تشريعات العمل في الدول العربية على نفس الخطى، إلا أن هناك مواضيع تدخل ضمن علاقات العمل لم يتم تنظيمها أو التطرق إليها في بعض التشريعات .

كما أن جانب آخر من تشريعات العمل العربية ، استثنت من أحكامها فئات من العاملين كعمال المنازل والزراعة ومندوبي المبيعات المتجولين وغيرهم

2- علاقات العمل الجماعية .

تضمنت معظم قوانين العمل العربية موضوع المفاوضات أو الإتفاقيات الجماعية، إلا أن هناك تبايناً بينها في عدد من التفاصيل، فبعض الدول العربية تناول المفاوضات الجماعية كنظام قائم بذاته ومنفصل عن الاتفاقيات الجماعية، ومنها من جعل أسلوب التفاوض هو السبيل الوحيد لإبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل من خلال التنظيمات النقابية دون سواها من اللجان أو الجمعيات الممثلة للعمال في مكان العمل، ومنها من ركز على الجانب الإلزامي لإجراءات تسوية النزاعات العمالية الجماعية المفترض اتباعها من قبل الأطراف المتنازعة وممثليها.

3- التنظيم النقابي .

إن الاعتراف بالحقوق النقابية لطرفي علاقات العمل وتنظيم ممارسة هذه الحقوق في الدول العربية ، كالتفاوض الجماعي والحوار الاجتماعي والتشاور، يخدم مصلحة جميع الأطراف ، وينعكس إيجاباً على بيئة العمل ، حيث أن إجراءات حل المنازعات الجماعية عند وقوعها ذات كلف باهظة وسنكون في غنى عنها لو اتبعنا

نهجاً وقائياً يحد منها بالتفاوض الودي المباشر والتشاور الدائم في شؤون العمل سواء على مستوى المؤسسة أو القطاع أو على المستوى الوطني.

ثانياً: واقع الممارسات العربية في تعزيز علاقات العمل والحوار والتفاوض الجماعي وحل النزاعات العمالية الجماعية

1- مسائل النزاعات وسبل الوقاية منها .

تتنوع علاقات العمل في الدول العربية لتشمل مختلف جوانب العمل، وهي مسائل ترتبط بسعي العمال ونقاباتهم لتحقيق امتيازات تحقق لهم مستوى معيشي أفضل أو أكثر عدالة، ومن هذه المسائل.

أ. الأجور: نصت العديد من التشريعات العربية على وضع حد أدنى للأجور، وحظرت معظمها التمييز في الأجور، إلا أن عدم التقيد بهذه الأحكام في حماية الأجور وضعف الإجراءات الحكومية في الرقابة على ذلك ساهم في بعض الأحيان في ضعف تطبيق هذه الحقوق على أرض الواقع وزيادة حجم النزاعات الفردية والجماعية بشأنها.

ب. ساعات العمل والإجازات: حددت تشريعات العمل العربية ساعات العمل اليومية والاسبوعية والعطل الأسبوعية والرسمية والدينية والإجازات السنوية والمرضية، إلا أن حالات عدم الالتزام بأحكامها وعدم وضوح بعض أحكامها يتطلب العمل على تطوير النصوص التشريعية ذات العلاقة وتفعيل الدور الرقابي للجهات الحكومية المعنية.

ج. **السلامة والصحة المهنية وبيئة وظروف العمل:** أولت قوانين العمل العربية موضوع بيئة وظروف العمل والسلامة والصحة المهنية اهتماماً بالغاً، وأخذت كثير منها بعين الاعتبار المعايير التي وضعتها منظمة العمل العربية ، إلا أن بعضها ما زالت تعاني من نقص في كثير من الجوانب ذات العلاقة خاصة في الجانب التقني الذي يتطلب متابعة حثيثة للتطورات العلمية بهذا الخصوص، في ظل تزايد أخطار وأضرار بيئة العمل وأعداد إصابات العمل.

د. **تفتيش العمل:** من أكثر المشاكل التي تعاني منها أجهزة التفتيش العربية (ضعف الإمكانيات البشرية والمادية لأجهزة التفتيش)، لذا لا بد من منح هذا الجهاز الأهمية المستحقة له وتحديثه وتطويره.

2- المفاوضة الجماعية .

تعد المفاوضة الجماعية أداة ووسيلة أساسية وفاعلة لتحسين شروط وظروف العمل وتوفير العمل اللائق من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية، إلا أنها تحتاج في بعض الدول العربية إلى المزيد من تفعيل ، ناهيك عن دور الدولة التي كثيراً ما تجد نفسها مضطرة للإستجابة لمتطلبات الإصلاح الاقتصادي التي تقتضي منطلقاتها تحرير السوق وجذب الاستثمار بما يتعارض في بعض من الأحيان مع الحماية التي يفترض أن توفرها للعاملين ولأصحاب العمل على السواء.

المبحث الثالث :

نحو مستقبل أفضل لعلاقات العمل

في ظل المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية

1- أثر تراجع النمو الاقتصادي

إنعكس تراجع النمو الاقتصادي في عدد من الدول العربية على طبيعة علاقات العمل ومدى تحقيق شروط العمل اللائق، في ظل ارتفاع معدلات البطالة خاصة بين الشباب، وانخفاض معدلات المشاركة الاقتصادية للمرأة، وانحسار فرص العمل في القطاع العام، والتوجه نحو مرونة سوق العمل على حساب الاستقرار الوظيفي، واتساع الاقتصاد غير النظامي، وشهدت العقود الماضية نمواً منخفضاً وبطالة متزايدة، الأمر الذي يندرج بالخطر. وفي ظل هذه الظروف الاقتصادية تتأثر قاعدتي الحماية الاجتماعية، وهما التشريع والمفاوضة الفردية، فالبطالة الواسعة أدت إلى إضعاف قدرة العمال في المفاوضة الفردية وإلى قبولهم بشروط عمل لا تحقق لهم الحد الأدنى من الامتيازات.

2- أنماط العمل الجديدة

لا بد من تطوير وتحديث مقومات علاقات العمل على النحو الكافي لاستيعاب النمو والتطور في الأشكال والأنماط الجديدة للعمل، والتي يفتقد فيها العاملون للحمايات القانونية، ويبقى معظمهم خارج الاقتصاد النظامي، ويتوجب اتخاذ

الإجراءات اللازمة للحد من استغلال الظروف الاقتصادية والاجتماعية لبعض الأسر وتشغيل النساء والاطفال بمهن تقليدية بأجور متدنية، وكذلك ضمان حقوق العاملين عن بعد الذين لا يحظون بأجور تتساوى مع قيمة العمل، والعمال الذين يعملون لساعات عمل محددة ولا يحظون بالتأمينات ولا بالحماية الاجتماعية . ولا بد من سن أنظمة وتعليمات يتفق عليها أطراف الإنتاج في الدول العربية، وتقوية علاقات العمل الجماعية على النحو الكفيل بتوفير الحماية اللازمة لهذا النوع من الاقتصاد العصري.

3- أثر التطور التكنولوجي

الأصل في التكنولوجيا أن تتيح الفرص لخلق وظائف جديدة، وزيادة الإنتاجية، وكسر أنماط الإنتاج القديمة، وتطور نماذج الأعمال الجديدة، وتقليص الوظائف المكتيبة المتكررة واستبدالها بأنواع جديدة من العمالة. إلا أنه لا تزال المخاوف بشأن المستقبل قائمة، والشعور بالقلق من التأثير الكاسح للتكنولوجيا على التوظيف، وظهور "اقتصاد الوظائف المؤقتة" الذي يساهم في تدني أوضاع العمل ، واختفاء وظائف في قطاع التصنيع بسبب الأتمتة. وتغير الطريقة التي يعمل بها الناس والشروط التي يعملون وفقاً لها، الأمر الذي يثير المخاوف بشأن عدم استقرار الدخل وغياب الحماية الاجتماعية، ويتطلب من الحكومات إيلاء عناية أفضل لتوفير حد أدنى من الحماية الاجتماعية الشاملة المضمونة، وإصلاح القواعد المنظمة لسوق العمل وتعزيز الحوار والتشاور بين أطراف العمل وتفعيل أدوات التفاوض للوصول إلى أفضل السبل لضمان ظروف عمل لائقة للعاملين في القطاعات الأكثر تعرضاً للتأثر، وتوفير الحماية اللازمة لهم.

الاحتميات التقنية واقتصاد المعرفة

لدى العديد من الدول العربية مخاوف من تداعيات أنماط العمل الجديدة على اقتصاداتها ، وهو ما يفسر غياب لوائح قانونية عربية تنظم العمل عن بعد في كل جوانبه، وفي التوجه نحو الاقتصاد المعرفي الرقمي . حيث أن هذا النمط الجديد من علاقات العمل ما زال يفتقر إلى ضمانات قانونية بما في ذلك الحد الأدنى من الاستقرار الوظيفي، غير أن هذا التخوف المشروع يمكن تجاوزه بسن تشريعات عمل جديدة تأخذ في الاعتبار خصوصيات هذه العلاقات المهنية وتوفر لها كل الضمانات القانونية الضرورية.

4- الإقتصاد غير المنظم

لا يمكن الحديث عن مستقبل أفضل لعلاقات العمل دون إيجاد الحلول الناجعة لما يسمى بالاقتصاد غير المنظم، فلا بد من تشخيص حجم هذه المشكلة في الوطن العربي، ومعرفة طبيعة الأعمال والمجالات التي يمتنعها العاملون في الاقتصاد غير المنظم الذي تسوده علاقات عمل غير جيدة وفاقة للضمانات القانونية، وتوفير البيانات والأرقام والإحصائيات لبناء سياسات اقتصادية واجتماعية مستقبلية واضحة ودقيقة، وتطوير وتحديث تشريعات العمل بهدف زيادة العائدات الضريبية من نشاطات هذا الإقتصاد لصالح الخزينة العامة، وإيجاد أنظمة الحماية الاجتماعية للعاملين لضمان علاقات عمل مستقرة.

5- أهمية ضمان علاقات عمل مثالية

من الأهمية بمكان الحفاظ على علاقات عمل مثالية قائمة على المشاركة الفاعلة لمؤسسات الدولة مع أطراف الانتاج ومؤسسات المجتمع المدني في رسم السياسات والقرارات وإدارة شؤونها على المستوى المحلي، بما يساعد في أن يكون مفهوم الحوكمة الرشيدة أكثر رسوخاً وثباتاً، الأمر الذي يتطلب النظر ملياً في قوانين العمل العربية ، فلا بد من قيام الدولة بتنظيم صيغ الحوار المباشر المتوازن على المستوى الثلاثي عبر آليات تكفل للأطراف حرية إبداء الرأي وحماية مصالحهم.

6- الحوار الاجتماعي

إن استثمار وظيفة الحوار الاجتماعي وتطوير أدواته يخلق مسارات وتفاهات تستجيب لمصالح مختلف أطراف الانتاج، بما يضمن لأصحاب العمل احترام مصالحهم بزيادة الانتاجية وتطويرها، وللعمال باحترام حقوقهم وتوفير بيئة العمل الملائمة والحماية الاجتماعية لهم.

لذا فإن على الدولة مراجعة الاحكام المنظمة للحقوق والحريات النقابية والتشريعات النافذة وفقاً لمعايير العمل العربية والإقرار لأطراف علاقة العمل بالحق في كل صياغات العلاقات الجماعية من قبيل الحوار والتشاور والتفاوض الإرادي وتسوية النزاعات الجماعية وسن السياسات الكفيلة بالحيولة دون وقوع النزاعات أصلاً دون أدنى تدخل او ضغط من الدولة على هذا الطرف أو ذاك سواء أكان عبر النصوص القانونية او من خلال ممارسات أخرى.

7- دور أطراف الإنتاج الثلاثة

يلعب التعاون بين أطراف الإنتاج الثلاثة دوراً هاماً للاتفاق على أطر تشريعية ملائمة لتنظيم الحوار الاجتماعي وعلاقات العمل ، ولوضع السياسات والبرامج وتنفيذها على أرض الواقع بما يسهم في تحقيق التنمية وتطوير الإستثمار، وبما يمكن من تنفيذ اهداف التنمية المستدامة وتحقيق النتائج الكفيلة بتطوير النمو الإقتصادي والإدماج الاجتماعي وتحقيق الرفاه للأفراد والمجتمعات.

دور القطاع العام

إن أبرز أسباب عزوف طالبي العمل في العديد من البلدان العربية عن التوجه للعمل في القطاع الخاص يتمثل في عدم استقرار علاقات العمل، وعدم الالتزام بتشريعات العمل، لذا فإنهم يفضلون العمل في القطاع العام لأنهم يرونه ملجأً آمناً يحقق لهم الإستقرار الوظيفي، حتى وإن كان بامتيازات ورواتب أقل بكثير من نظيرها في القطاع الخاص، مما جعل القطاع العام متخماً بشكل ينعكس سلباً على موازنات الدول التي يذهب جلها كرواتب شهرية للموظفين العموميين، لذا يجب بناء علاقات عمل فاعلة لتحقيق النمو وخلق فرص عمل جديدة.

التثقيف لغايات التوظيف

ما زالت مستويات الحوار النوعي ومعدلات التنسيق بين أطراف العملية الانتاجية محدودة - لا سيما بين الحكومات وأصحاب العمل - فيما يتعلق بثقافة التعليم واحتياجات سوق العمل ، حيث يتجلى ضعف علاقات العمل في هذا السياق في عدم ملائمة مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل، الأمر الذي يؤدي إلى ارتفاع في

صفوف العاطلين عن العمل أو تدفعهم إلى العمل في الاقتصاد غير المنظم ضمن مجالات أخرى لا علاقة لها بمجال اختصاصهم.

8- الوقاية من المنازعات العمالية:

رغم الدور الذي تلعبه المنازعات العمالية في حالات معينة في حماية حقوق العمال وتحقيق المكتسبات لهم وحفظ التوازن بين طرفي العمل، خاصة في ظل ضعف الأحكام التشريعية التي تضمن هذه الحقوق ، إلا أن الآثار السلبية لهذه النزاعات وكلفتها الإقتصادية يجعل من الضرورة النظر في تفعيل الوسائل الكفيلة بالتقليل منها بالقدر الممكن من خلال تشجيع التفاوض الودي المباشر وتطوير آليات تسوية المنازعات.

التأمينات الاجتماعية :

لا يمكن لعلاقات العمل أن تتطور في ظل فقدان العمال للحماية من الأخطار المهنية والاجتماعية، ودون توفر مقومات علاقات العمل اللائق، فأنظمة الحماية الاجتماعية المتطورة تساهم بشكل مباشر في إرساء علاقات عمل مستقرة ومتطورة، ولذلك فإن كل تدهور في أنظمة الحماية الاجتماعية سيفرز علاقات عمل متوترة وغير مستقرة باعتبار أن ضمان الحماية الاجتماعية ضد الأخطار المهنية وفي حالة المرض أو العجز أو التقاعد محفزات تشجع على العمل في القطاع المنظم ولو بأجور ضعيفة. ولغايات تنمية علاقات العمل من الضروري تفعيل شبكة التأمينات الاجتماعية لتطبيقها على الخاضعين لها والمتهربين منها وتوسيعها لتشمل الفئات الخارجة عنها.

الخلاصة والاستنتاجات

- أحدثت التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتطور العلمي والتكنولوجي المتسارع تبدلات كبيرة في واقع الاقتصاد العربي، الأمر الذي انعكس بآثاره السلبية على علاقات العمل والقوى العاملة وأدى إلى ارتفاع معدلات البطالة وظهور النزاعات العمالية، وعليه لا بد من تشخيص الواقع تشخيصاً علمياً، وخلق سياسات تتناسب مع ظروف وطبيعة المرحلة، وتفعيل الشراكة بين أطراف العملية الانتاجية وتعزيز أدوارها لتوفير ظروف وبيئة عمل لائقة، وإيجاد علاقات عمل مبنية على الحوار والتفاوض بين هذه الأطراف.
- أدى انسحاب الاستثمارات الأجنبية من بعض الدول العربية أو توجه أغلبها للاستثمار في القطاع المالي والخدمي ومؤسسات القطاع العام "الخصخصة" إلى تسريح أعداد كبيرة من العاملين، وارتفاع معدلات البطالة والعمالة المحبطة، وعليه لا بد من إصلاح النظم الاقتصادية لتوفير البنية التحتية اللازمة للاستثمار الجيد، وتسهيل الإجراءات لتأسيس الأعمال وتخفيض التكاليف والأعباء اللازمة لإستحداث فرص عمل مرتكزة على أسس العمل اللائق.
- على الدول العربية التوجه نحو التعلم المستمر والاعتماد على المعرفة والتكنولوجيا كأساس لإنتاج سلع وخدمات ذات قيمة عالية ومميزة، وإيجاد علاقات عمل تواكب هذه التطورات وتوفر الحماية الاجتماعية والقانونية للعاملين في ظل أنماط العمل الجديدة وتطور التكنولوجيا واقتصاد المعرفة.
- أدى عدم توفر البيانات الدقيقة والتفصيلية حول مؤشرات سوق العمل المتعلقة بعلاقات العمل إلى ضعف رسم السياسات الاقتصادية والاجتماعية وتطوير

-
- التشريعات، لذا لا بد من دعم اتخاذ الإجراءات اللازمة لتوفير قاعدة بيانات تفصيلية للدول العربية يتم تحديثها بشكل منتظم، ليتمكن راسمي السياسات وأصحاب القرار من وضع سياسات على المستوى العربي مبنية على الواقع.
- المستجدات التي لحقت بعالم العمل أدت إلى عدم انسجام في بعض المواد القانونية الصادرة بموجب أحكام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية وقوانين العمل العربية، وعليه لا بد من بذل المزيد من الجهد لتفعيل ومواكبة النشاط العربي المعياري لتلك المستجدات بما يؤدي إلى انسجام تشريعي على مستوى الدول العربية ويحسن من علاقات ومستويات العمل، ويفتح آفاقاً جديدة لأطراف الإنتاج الثلاثة في تطبيق معايير العمل.
 - إن تعزيز دور المفاوضة الجماعية وتنظيم الحوار الجماعي لأطراف الإنتاج الثلاثة، أداة ووسيلة أكثر فاعلية للوصول إلى العمل اللائق وتحقيق العدالة الاجتماعية للعاملين، وكفيل بخلق علاقات عمل مرنة توازن بين حقوق العمال وأصحاب العمل.

القسم الثاني :

تقرير عن نشاطات وإنجازات منظمة العمل العربية خلال عام 2018

تقديم :

تقوم المنظمة سنوياً بتنفيذ العديد من البرامج والأنشطة ضمن خططها المعتمدة لصالح أطراف الإنتاج الثلاثة في الوطن العربي، وخلال العام 2018 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 وإدارات العمل والثقافة العمالية وغيرها، كما شاركت المنظمة في العديد من الفعاليات العربية والإقليمية والدولية والتي يعكسها هذا الملخص التحليلي.

حيث بلغ عدد الأنشطة المنفذة والمشاركات خلال العام 2018 "87" نشاطاً، كما بلغ عدد المستفيدين من هذه البرامج 2847 مشارك تقريباً، ونظمت هذه الفعاليات في "12" دولة عربية.

أنشطة ومشاركات عام 2018

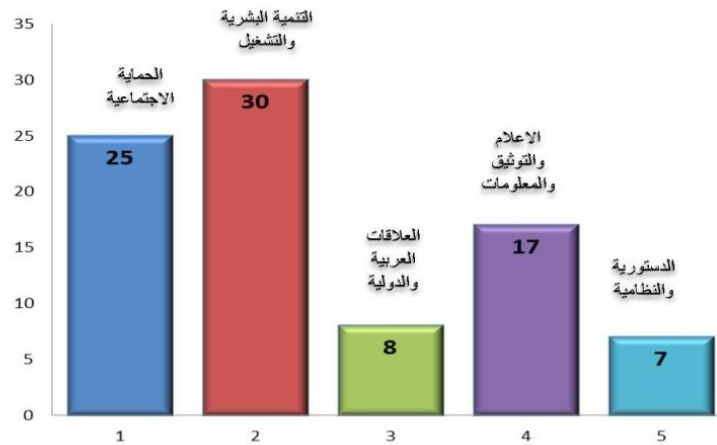
عدد الأنشطة المنفذة ضمن مجالات عمل الخطة

■	الحماية الاجتماعية وعلاقات العمل	25	نشاط
■	التنمية البشرية والتشغيل	30	نشاط
■	العلاقات العربية والدولية	8	أنشطة

- الاعلام والتوثيق والمعلومات 17 نشاط
- الاجتماعات الدستورية والنظامية 7 أنشطة

توزيع اجمالي الانشطة للمحاور وفقاً لطبيعة النشاط لعام 2018

توزيع اجمالي الانشطة للمحاور وفقاً لطبيعة النشاط لعام 2018



اجمالي معدلات النسب المئوية للمحاور وفقاً لنوع النشاط

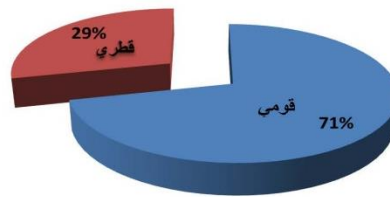
• أنشطة قومية : 62 نشاط قومي

• أنشطة قطرية : 25 نشاط قطري

اجمالي معدلات النسب المئوية للمحاور وفقاً لنوع النشاط

• أنشطة قومية : 62 نشاط قومي

• أنشطة قطرية : 25 نشاط قطري



أولاً : توزيع أنشطة محور الحماية الاجتماعية وعلاقات العمل وفقاً للمجالات

ملحوظة : تم تنفيذ أنشطة هذا المحور من خلال الإدارات والمعاهد والمراكز المعنية بهذا المجال.

اجمالي عدد الأنشطة: 25 نشاط

• مجال تشريعات ومعايير العمل: 2 نشاط

• مجال شؤون عمل المرأة : 1 نشاط

• مجال عمل الاطفال : 1 نشاط

-
- اشخاص ذوي الإعاقة : 1 نشاط
 - التعاونيات : 2 نشاط
 - مجال التأمينات الاجتماعية : 9 أنشطة
 - مجال الصحة والسلامة المهنية: 9 أنشطة

ثانياً : توزيع أنشطة محور التنمية البشرية والتشغيل وفقاً للمجالات :

ملحوظة : تم تنفيذ أنشطة هذا المحور من خلال الإدارات والمعاهد والمراكز المعنية بهذا المجال.

اجمالي عدد الأنشطة : 30 نشاط

- مجال التشغيل وسوق العمل : 9 أنشطة
- مجال التدريب المهني : 2 نشاط
- مجال الهجرة : 1 نشاط
- مجال ادارات العمل : 9 أنشطة
- تنمية الموارد البشرية : 4 أنشطة
- الثقافة العمالية وبحوث العمل : 5 أنشطة

ثالثاً : توزيع أنشطة محور العلاقات العربية والدولية وفقاً للمجالات

ملحوظة : تم تنفيذ أنشطة هذا المحور من خلال الإدارات والمعاهد والمراكز المعنية بهذا المجال.

اجمالي عدد الأنشطة : 8 أنشطة

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

رابعاً : توزيع أنشطة محور الاعلام والتوثيق والمعلومات وفقاً للمجالات

ملحوظة : تم تنفيذ أنشطة هذا المحور من خلال الإدارات والمعاهد والمراكز المعنية بهذا المجال.

اجمالي عدد الأنشطة: 17 نشاط

- الاعلام والنشر : 7 أنشطة
- التوثيق والمعلومات : 6 أنشطة
- الاصدارات والدارسات والترجمة : 4 أنشطة

خامساً : توزيع اجمالي أنشطة محور الاجتماعات الدستورية والنظامية
ملحوظة : تم تنفيذ أنشطة هذا المحور من خلال الإدارات والمعاهد
والمراكز المعنية بهذا المجال.

اجمالي الأنشطة : 7 أنشطة

- لجان : 4
- مؤتمر : 1
- مجلس ادارة : 2

ملاحق (القسم الثانى) :

**الملحق رقم (1) : تقرير عن نتائج أعمال الدورة (38) للجنة الحريات النقابية
(مارس / آذار 2019)**

أولاً : تنفيذاً للمادة الخامسة من نظام لجنة الحريات النقابية ، وبناء على الدعوة الموجهة من المدير العام لمكتب العمل العربى ، عقدت اللجنة دورتها الثامنة والثلاثين يوم الجمعة الموافق 1 مارس / آذار 2019 بمدينة القاهرة - جمهورية مصر العربية.

ثانياً : عملاً بأحكام المادة الأولى من نظام عمل اللجنة ، شارك فى أعمال اللجنة كل من:

1. الدكتور / عبد الستار عشرة (جمهورية مصر العربية / أصحاب أعمال)
2. السيد / عبد السلام اكريدله (دولة ليبيا / عمال)
3. الدكتور / مبارك فهاد العازمى (دولة الكويت / حكومات)
4. المهندس / على صبيح على (جمهورية العراق / أصحاب أعمال)
5. الدكتور / محمد بطى ثانى (دولة الإمارات العربية المتحدة / عمال)
الشامسى

6. السيد / الجبالى المراغي (جمهورية مصر العربية)

7. المهندس/ يوسف عبد الكريم (جمهورية السودان)

8. السيد / سعد الدين حميدى صقر (الجمهورية اللبنانية)

ثالثاً : تضمن جدول أعمال الدورة السابعة والثلاثين للجنة ما يلى :

1. انتخاب رئيساً للجنة ، ونائباً للرئيس ومقرراً.

2. مناقشة موضوعات تتعلق بتعزيز الحقوق والحريات النقابية فى الوطن العربي .

3. ما يستجد من أعمال .

رابعا : استأنفت اللجنة أعمالها بالجلسة الإجرائية حيث تم انتخاب هيئة مكتبها على النحو التالى :

- السيد / الجبالى المراغي (جمهورية مصر العربية) رئيساً

- المهندس / على صبيح على (جمهورية العراق / أصحاب أعمال) نائبا للرئيس

- السيد / حمدي أحمد (مكتب العمل العربى) مقرراً

خامسا : نظرت اللجنة فى الموضوعات المدرجة على جدول أعمالها وتوصلت بشأنها إلى التوصيات التالية :

-
- 1- 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 .
 - 2- دعوة منظمات العمال لتعزيز عوامل الوحدة في التنظيم النقابي من خلال الممارسة الديمقراطية واحترام حرية الرأي والفكر والتعبير .
 - 3- دعوة طرفي الإنتاج في كل دولة عربية لتعزيز لغة الحوار والتشاور واحترام حرية الرأي، والسعي للتفاهم المشترك في مختلف القضايا والمصالح المشتركة.
 - 4- 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 .
 - 5- الدعوة لتعزيز الاهتمام بمراكز البحوث والدراسات ومعاهد الثقافة العمالية لإعداد قواعد نقابية مثقفة ومدرّبة وقادرة على الحوار الإيجابي الذي يوازن بين مصالح جميع الفئات ويصون الاستقرار والسلم الاجتماعي .
 - 6- دعوة النقابات العمالية لتكثيف أنشطتها في مجالات الثقافة العمالية والقانونية لصالح قواعدها العمالية بهدف تكوين كوادر عمالية واعية ومثقفة وقادرة على تحقيق صالح الطبقة العاملة والحفاظ على مكتسباتها.
 - 7- 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 .

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- 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 والمبادئ التي تنص عليها باعتبارها أدوات لتحقيق التكامل الاقتصادي العربي والنهوض بالتشريعات الاجتماعية واحترام حقوق الانسان.

11- 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 ، وتثمين جهودها في توحيد المواقف العربية تجاه ممارسات لجنة المعايير في منظمة العمل الدولية تجاه الدول العربية .

سادساً : عرض مكتب العمل العربي تقرير لجنة الحريات النقابية ، على مجلس الإدارة في دورته العادية التسعين (القاهرة ، مارس / آذار 2019)، وقد اتخذ المجلس بشأنه القرار التالي :-

- 1- أخذ العلم بالتقرير .
 - 2- إحالة تقرير اللجنة إلى الدورة (46) لمؤتمر العمل العربي (أبريل / نيسان 2019)، مع التوصية بالمصادقة عليه.
- سابعاً : الأمر معروض على المؤتمر العام المقرر للتفضل بالنظر والتوجيه بما يراه مناسباً

* * *

الملحق (2) : التقرير السنوي لمتابعة التقدم في إنجاز العقد العربي للتشغيل.

أولاً : في ضوء متابعة تنفيذ أهداف التنمية المستدامة (2030)، الصادرة عن الأمم المتحدة واستمراراً للجهود التي تبذلها منظمة العمل العربية لتعزيز التنسيق والتعاون فيما بين البلدان العربية في مختلف مجالات وقضايا العمل والعمال مع التأكيد على ضرورة وضع التشغيل والتدريب التقني والمهني في صدارة أولويات التنمية بهدف الحد من الفقر والبطالة وتوفير فرص العمل.

وتنفيذاً لقرارات القمم الاقتصادية والتنموية والاجتماعية الثلاث (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. وفي إطار متابعة تنفيذ قرارات الدورة (45) لمؤتمر العمل العربي بشأن العقد العربي للتشغيل وجه السيد/ المدير العام خطاباً لأطراف الإنتاج الثلاثة تحت الأرقام (ت.ب/ 489) حكومات، (ت.ب/ 490) -أصحاب أعمال، (ت.ب/ 491) -عمال، بتاريخ 2018/6/10، لتضمن خطط عملهم التشغيلية، البرنامج التنفيذي للعقد العربي للتشغيل وموافاة المنظمة بالتقرير السنوي للمتابعة بشأن الأنشطة والإجراءات المتخذة للتقدم في إنجاز متطلبات العقد وفقاً لقرار المؤتمر رقم (1625) 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 (4)" حث الدول العربية التي لم تعتمد التصنيف العربي المعياري للمهن 2008، على المسارعة باعتماده إعمالاً لقرار مؤتمر العمل العربي رقم "1401" (المملكة الأردنية الهاشمية/ عمان، 2009).

"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".

ثانياً: أكد السيد المدير العام بكتاب تذكيري آخر لأطراف الإنتاج التي لم تكن قد ردت على خطابه السابق للرد حول تقرير المتابعة تحت الأرقام (ت.ب/ 626)

-حكومات، (ت.ب/627) -أصحاب أعمال، (ت.ب/628) -عمال، بتاريخ
2018/9/13.

ثالثاً: تلقى مكتب العمل العربي ردود عدد من أطراف الإنتاج من الدول العربية
الآتية:

❖ **حكومات:** (مملكة البحرين، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، جمهورية
العراق، سلطنة عُمان، دولة فلسطين، دولة قطر، دولة الكويت، الجمهورية
اللبنانية، جمهورية مصر العربية، المملكة المغربية، الجمهورية اليمنية).
❖ **منظمات أصحاب الأعمال:** (اتحاد الصناعات العراقي، الاتحاد العام لمقاولات
المغرب).

❖ **منظمات العمال:** (الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن، الاتحاد العام لنقابات العمال
في العراق، الاتحاد العمالي العام في لبنان، الاتحاد المغربي للشغل)
رابعاً: تنفيذاً لقرار مؤتمر العمل العربي المرقم (1625) في دورته (45) أبريل/
نيسان 2018، الذي جاء فيه:

- عقد ندوة قومية خلال النصف الأخير من هذا العام أو العام القادم للوقوف على
ما تم إنجازه من التوجهات والمآلات التي أوردتها العقد العربي للتشغيل وما هي
التصورات المستقبلية في هذا الشأن.

- تم عقد الندوة المذكورة في العاصمة الأردنية عمان، خلال الفترة من 28 – 29
نوفمبر 2018، سبقها بيومين عقد اجتماع للخبراء لبحث المآلات والتوجهات
المتعلقة بالعقد وتم رفع توصياتهم للندوة موضوع البحث حيث كان المشاركون

من الخبراء وأطراف الإنتاج الثلاثة في الوطن العربي ومن المعنيين بملف التشغيل والتدريب بشكل عام وملف متابعة العقد العربي للتشغيل على وجه الخصوص وبعد مناقشات مستفيضة توصلوا إلى عدة توصيات كان من أبرزها:

1- حثّ منظمات أصحاب العمل والاتحادات العمالية والنقابية لزيادة التفاعل مع وثيقة العقد العربي للتشغيل وتقديم تقارير وردود مفصلة تضاف إلى ردود الحكومات، لتكتمل الصورة بلامحها التفصيلية أمام أجهزة العمل العربي المشترك.

2- ضرورة الاستفادة من التجارب الوطنية الواردة في التقارير السنوية لمتابعة تنفيذ العقد العربي للتشغيل والتي تهدف إلى تخفيض نسبة البطالة وتحسين جودة التعليم التقني والتدريب المهني.

3- دعوة الأجهزة الإعلامية المختلفة لدعم أهداف العقد العربي للتشغيل والترويج لها، بهدف تعزيز التشغيل، والحد من البطالة في الدول العربية.

4- التخطيط لمراجعة وتحديث:

أ) " الاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل " و " الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني "، مع الأخذ في الاعتبار أهداف التنمية المستدامة 2030 وأبعادها الجوهريّة.

ب) وثيقة العقد العربي للتشغيل في ضوء ما توصلت إليه الندوة من تصورات ورؤى مستقبلية، واستنادا إلى حصيلة إنجازات الدول العربية في هذا

المضمار والاكتفاء بما تم تقديمه خلال السنوات الماضية وحتى الآن من تقارير متابعة سنوية، وعرض ما تتوصل إليه المنظمة من دراسات وتصورات بهذا الشأن إلى دورة قادمة لمؤتمر العمل العربي.

5- دعوة منظمة العمل العربية لمواصلة أنشطتها وبرامجها الخاصة بالتنمية والتشغيل مع إمكانية تصميم دورات وبرامج تدريبية نوعية تستهدف أطراف الإنتاج الثلاثة في الوطن العربي.

6- دعوة منظمة العمل العربية لتكثيف أنشطتها الإعلامية والترويج لكافة الأنشطة التي تنفذها وعلى وجه الخصوص " البرنامج المتكامل لدعم التشغيل والحد من البطالة " و"التصنيف العربي المعياري للمهن 2008 " وكافة المبادرات الصادرة بهذا الشأن.

7- تطوير الموقع الالكتروني لمنظمة العمل العربية بما يضمن إنشاء منفذ تفاعلي بخصوص العقد العربي للتشغيل والتجارب القطرية المتطورة بشأنه.

* * *

الملحق رقم (3) : تقرير عن نتائج أعمال الدورة (17) للجنة شؤون عمل المرأة العربية (القاهرة ، فبراير/ شباط 2019)

أولاً: إعمالاً لنص المادة السادسة من النظام الأساسي للجنة شؤون عمل المرأة العربية والتي تنص على أن " تجتمع اللجنة مرة واحدة في العام ، بدعوة من المدير العام لمنظمة العمل العربية " ، عقدت اللجنة اجتماعات الدورة السابعة عشر في القاهرة يومي 19 – 20 فبراير / شباط 2019

ثانياً: ناقشت اللجنة خلال اجتماعها البنود المطروحة على جدول أعمالها ، وبعد المناقشة توصلت إلى الآتي :

البند الأول : تشكيل الأمانة العامة للجنة شؤون عمل المرأة العربية لمدة عامين (2019 – 2020) على النحو التالي :

أولاً : تم انتخاب هيئة الأمانة العامة على النحو التالي :

** الأمانة العامة : السيدة النائبة / مایسة عطوة

الأمانة العامة المساعدة عن فريق الحكومات : السيدة / مريم لو كریز

الأمانة العامة المساعدة عن فريق اصحاب الاعمال : الدكتورة / فوزية ناشر

ممثلات الفرق الثلاث في الأمانة العامة :

- الحكومات : معالي العين / رابحة عبد الفتاح الدباس

- أصحاب الأعمال : السيدة / يسرى صالح عبدالله الیافعى

- العمال : السيدة / زبيدة غلام البلوشي

**** المقررة : الدكتورة / حنان يوسف**

**** مستشارة اللجنة : الاستاذة / سناء زايد**

البند الثاني : الاستراتيجية العربية للنهوض بعمل المرأة في إطار أهداف

التنمية المستدامة 2030

توصي اللجنة بـ :

- الموافقة على مشروع الاستراتيجية مع الأخذ بعين الاعتبار الملاحظات والتعديلات التي أبدتها عضوات اللجنة ، ورفعها لمجلس ادارة منظمة العمل العربية مع التوصية باعتمادها.

البند الثالث : حماية المرأة العاملة في القطاع غير المنظم

توصي اللجنة بـ :

- 1- ضرورة وضع استراتيجية وطنية للنهوض بالمرأة العاملة في القطاع غير المنظم تتناسب مع ظروف كل دولة وإمكانياتها الاقتصادية والسياسية.
- 2- السعي نحو مد مظلة الحماية الاجتماعية للعاملات في القطاع غير المنظم، اما عن طريق التوسع في نظم المساعدات الاجتماعية، او تطوير تشريعات التأمين الاجتماعي تدريجياً لتستوعب تغطية أكبر للمخاطر الاجتماعية ، والأشخاص المتنفعين بها.
- 3- تقديم إعفاءات في التأمينات أو تخفيض في الإشتراكات للمنشآت في القطاع

-
- غير المنظم لتشجيعه على الانضمام للقطاع المنظم.
- 4- تطوير مرفق الصحة القومي على أن يكون مهمته تدعيم الضمان الاجتماعي بسياسة شاملة للرعاية الصحية المجانية ، من ناحية الوقاية أو العلاج.
- 5- سن التشريعات الكفيلة بالتغلب على المعوقات التي تحول دون التحول نحو القطاع المنظم ، وذلك عن طريق تخفيض معدلات الضرائب على المنشأة أو إعطاء المنشأة فترات إعفاء، لتشجيع صاحبات الأعمال على الدخول الى السوق الرسمي بشكل تدريجي.
- 6- تفعيل دور الإعلام ووسائل الاتصال الحديث في الترويج لثقافة المساواة ومكافحة التمييز وتغيير الصورة النمطية للمرأة والتوعية بدورها الهام في عملية التنمية.
- 7- رفع وعي المرأة وتعزيز ثقتها بنفسها وقدراتها من خلال برامج تدريبية لبناء القدرات الذاتية وتنمية مهارات القيادة ، لتشجيعها على المشاركة في صنع القرار.

البند الرابع : خطة عمل اللجنة للعامين 2019 – 2020

توصي اللجنة بـ :

- 1- عقد منتدى عربي حول التمكين الاقتصادي للمرأة العربية خلال عام 2019 مصحوباً بمعرض لرائدات الأعمال في الوطن العربي.
- 2- عقد دورة تدريبية حول " تفتيش العمل في مجال عمل المرأة والفئات الخاصة " وريادة الأعمال النسائية.

3- دعوة السيدات عضوات اللجنة للتنسيق مع الجهات المعنية بشؤون المرأة في بلدانهن (المجالس القومية – وزارات المرأة ...) للتعاون مع منظمة العمل العربية في تنفيذ أنشطة لصالح المرأة العاملة .

ثالثاً : أقرت اللجنة بعض التوصيات العامة على النحو التالي :

1- تفعيل منصة الكترونية خاصة بلجنة شؤون عمل المرأة العربية وذلك من خلال الموقع الالكتروني للمنظمة لعرض كافة فعاليتها ، وتجميع التشريعات الخاصة بعمل المرأة في بنك معلومات.

2- دعوة الأمانة العامة للجنة شؤون عمل المرأة العربية لإلقاء كلمة باسم اللجنة أمام مؤتمر العمل العربي .

3- دعوة منظمة العمل العربية اتخاذ اللازم نحو تكريم الأمينات السابقات للجنة ضمن البند الخاص بتكريم رواد العمل العرب .

رابعاً: عرض مكتب العمل العربي تقرير لجنة شؤون عمل المرأة العربية على مجلس الإدارة في دورته التسعين (القاهرة ، 2 – 3 مارس / آذار 2019)، وقد اتخذ المجلس بشأنه القرار التالي :-

1- أخذ العلم بالتقرير .

2- إحالة تقرير اللجنة إلى الدورة (46) لمؤتمر العمل العربي (أبريل / نيسان 2019)، مع التوصية بالمصادقة عليه.

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

البند الثاني

النظر في قرارات وتوصيات مجلس الإدارة

يتضمن هذا البند عرض عام لقرارات وتوصيات مجلس الإدارة ، تقرير عن نتائج أعمال دورتي مجلس إدارة منظمة العمل العربية الدورة (89) (أكتوبر/ تشرين الأول 2018) ، الدورة (90) (مارس / آذار 2019) ما بين الدورة (45) والدورة (46) لمؤتمر العمل العربي .

كما يتضمن ملاحق البند الثاني تقرير حول نتائج أعمال الدورة (102) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي العربي (سبتمبر/ أيلول 2018) وتقرير عن نتائج أعمال الدورة (103) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي العربي (فبراير / شباط 2019) .

عملاً بنص المادة الثامنة من نظام العمل بمجلس إدارة منظمة العمل العربية ، يقوم المجلس برفع تقرير سنوي إلى المؤتمر العام يتضمن ما يلي :

(أ) المسائل التي تتطلب اتخاذ قرار من المؤتمر بشأنها.

(ب) المسائل التي تتطلب توجيهات من المؤتمر .

(ج) المسائل المعروضة على المؤتمر للعلم والإحاطة .

أولاً : المسائل التي تتطلب اتخاذ قرار من المؤتمر بشأنها وتتضمن .

1- الموقف المالي من حيث المساهمات والمتأخرات على الدول الأعضاء .

2- تقرير هيئة الرقابة المالية ، وتقارير مراقبي الحسابات عن الحسابات الختامية

لمكتب العمل العربي بالقاهرة والمراكز والمعاهد التابعة للمنظمة عن السنة المالية المنتهية في 2018/12/31.

3- تسمية أعضاء لجنة الخبراء القانونيين (2019 - 2022)

4- تقرير عن نتائج أعمال الدورة (39) للجنة الخبراء القانونيين .

5- تحديد مشروع جدول أعمال الدورة (47) لمؤتمر العمل العربي (إبريل / نيسان 2020).

6- الإجراءات التنفيذية لانتخاب المدير العام (2019 – 2023) .

ثانياً : المسائل التي تتطلب توجيهات من المؤتمر .

1- تقرير عن نتائج أعمال الدورة (38) للجنة الحريات النقابية .

2- تقرير عن نتائج أعمال الدورة (17) للجنة شؤون عمل المرأة العربية.

ثالثاً : المسائل المعروضة على المؤتمر للعلم والإحاطة .

توصيات دورتي المجلس لأخذ العلم .

▪ متابعة تنفيذ قرارات الدورة (89) - (90) لمجلس إدارة منظمة العمل العربية - (2018 – 2019) .

▪ تقرير حول المستوطنات الإسرائيلية وآثارها الاقتصادية والاجتماعية على الأراضي الفلسطينية وقطاع العمل .

▪ تقرير عن نشاطات وإنجازات منظمة العمل العربية فيما بين الدورتين:

1- التاسعة والثمانون " الكويت ، أكتوبر / تشرين الأول 2018 "

2- التسعون " 2 – 3 ، مارس / آذار 2019 " .

■ التقارير التكميلية للسيد / المدير العام :

- الاجتماع الاستثنائي للجنة التنسيق العليا للعمل العربي المشترك (

الإسكندرية، 2 – 2018/12/3)

- النظر في التقرير الختامي عن نتائج أعمال الدورة (102) – (103)

للمجلس الاقتصادي والاجتماعي.

ويتضمن البند كافة التقارير المشار إليها في الملخص .

ثالثاً : ملاحق البند الثاني :

الملحق الأول : تقرير عن نتائج أعمال الدورة (102) للمجلس الاقتصادي

والاجتماعي العربي (سبتمبر/ أيلول 2018)

أولاً : شاركت منظمة العمل العربية في أعمال الدورة العادية (102) للمجلس

الاقتصادي والاجتماعي ، التي عقدت بمقر الأمانة العامة لجامعة الدول العربية

خلال الفترة من 2 – 6 سبتمبر / أيلول 2018 بمشاركة جميع الدول الأعضاء

في الجامعة ومنظمات العمل العربي المشترك.

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

ثالثاً : ترأست أعمال هذه الدورة ، جمهورية العراق ، وقد صدر عن الدورة العديد من القرارات ذات الصلة بالموضوعات المطروحة على جدول الأعمال ، ومن أبرزها:-

- 1- اعتماد الموازنات السنوية (لعامي 2019 و 2020) لمنظمات العمل العربي المشترك مع التأكيد على المنظمات العربية المتخصصة الاستمرار في جهودها في مجال التمويل الذاتي.
- 2- على المنظمات العربية المتخصصة العمل على تعزيز صندوق مكافأة نهاية الخدمة وصندوق الضمان الصحي لضمان حقوق الموظفين المنتهية خدماتهم.
- 3- تعزيز الاستثمار بين الدول العربية من خلال إقرار اتفاقية استثمار عربية جديدة.
- 4- دعوة المنظمات العربية المتخصصة الى اجراء المزيد من الاتصالات لحث الدول العربية على سداد متأخراتها ، وتشجيعها على ذلك من خلال تخصيص جزء من تلك المتأخرات لتنفيذ مشاريع داخل تلك الدول.
- 5- دعوة المدراء العامين للمنظمات العربية المتخصصة للقيام بزيارات للدول التي عليها متأخرات لحثها على دفع تلك المتأخرات.

6- التأكيد على المنظمات العربية المتخصصة ، الإسراع في تعديل اتفاقيات انشائها وفقاً للأنظمة واللوائح الموحدة وقرارات المجلس الاقتصادي والاجتماعي.

7- التأكيد على المنظمات العربية مخاطبة وزارات الدول العربية الممثلة في المجلس الاقتصادي والاجتماعي في الأمور المالية والهيكلية والتنظيمية التي تخص المنظمات.

رابعاً : عُرض الموضوع على مجلس إدارة منظمة العمل العربية في دورته التاسعة والثمانين " الكويت ، أكتوبر/ تشرين الأول 2018 " ، والذي أصدر قراراً بأخذ العلم بالتقرير وتكليف المدير العام لمكتب العمل العربي باتخاذ الإجراءات اللازمة بشأن قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي القاضي باعتماد موازنة منظمة العمل العربية لعامي (2019 – 2020) ومرونة التحول بين الأبواب المختلفة للموازنة لصالح الباب السابع (الأنشطة والبرامج).

* * *

الملحق الثاني : تقرير عن نتائج أعمال الدورة (103) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي العربي (فبراير / شباط 2019)

أولاً : شاركت منظمة العمل العربية في أعمال الدورة (103) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي ، التي عقدت بمقر الأمانة العامة لجامعة الدول العربية خلال الفترة من 3-7 فبراير / شباط 2019 بمشاركة جميع الدول الأعضاء في المجلس ومنظمات العمل العربي المشترك .

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

ثالثاً : ترأست أعمال هذه الدورة ، سلطنة عُمان ، وقد تضمن جدول أعمال الدورة العديد من الموضوعات والمسائل الاقتصادية والاجتماعية الهامة ، ذات الصلة بالعمل العربي المشترك ومن أبرزها :-

- تقرير الأمين العام حول تنفيذ قرارات الدورة (102) للمجلس .
- الملف الاقتصادي والاجتماعي لمجلس جامعة الدول العربية على مستوى القمة في دورته العادية الثلاثين "تونس ، الجمهورية التونسية ، مارس / آذار 2019".
- متابعة قرارات القمة العربية التنموية : الاقتصادية والاجتماعية في دورتها الرابعة (بيروت – الجمهورية اللبنانية ، يناير / كانون ثاني 2019) .

-
- متابعة قرارات القمة العربية ، الأفريقية في دورتها الرابعة (مالابو – غينيا الاستوائية 2016/11/23) .
 - متابعة أعمال القمة العربية – الأمريكية الجنوبية (الرياض – المملكة العربية السعودية 10 – 2015 /11/11) .
 - منطقة التجارة الحرة العربية الكبرى وتطبيقات الاتحاد الجمركي العربي .
 - الاستثمار في الدول العربية (صياغة اتفاقية جديدة) .
 - تعديل النظام الأساسي لمجلس الوزراء العرب المسؤولين عن شؤون البيئة .
 - النظام الأساسي للمجلس العربي للسكان والتنمية .
 - التعاون العربي الدولي في المجالات الاجتماعية والتنمية .
- رابعاً : عرض الموضوع على مجلس الإدارة في دورته التسعين " القاهرة ، مارس/ آذار 2019 " ، والذي اصدر قراراً بأخذ العلم بالتقرير وتكليف مكتب العمل العربي بمتابعة تنفيذ التوصيات الصادرة عن الدورة المذكورة قدر تعلق الأمر بمنظمة العمل العربية .

* * *

البند الثالث

متابعة تنفيذ قرارات مؤتمر العمل العربي " الدورة الخامسة والأربعون "

“القاهرة ، ابريل / نيسان 2018”

أولاً : وفقاً لقرار مؤتمر العمل العربي في دورته الثانية عشر (بغداد مارس / آذار 1984) . يتضمن جدول اعمال المؤتمر عرض بند دائم يتعلق بمتابعة تنفيذ قرارات المؤتمر السابق .

ثانياً : في هذا الإطار تم إعداد وثيقة البند الثالث بشأن متابعة تنفيذ قرارات الدورة الخامسة والأربعون لمؤتمر العمل العربي " القاهرة ابريل / نيسان 2018".
ثالثاً: ناقش مجلس الإدارة في دورته العادية التاسعة والثمانين (الكويت ، أكتوبر/ تشرين أول 2018) الوثيقة المتضمنة تنفيذ المكتب والمراكز والمعاهد التابعة له قرارات المؤتمر حيث صدر القرار التالي- :

أخذ العلم والموافقة على تقرير مكتب العمل العربي بشأن تصورات تنفيذ قرارات الدورة (45) لمؤتمر العمل العربي (القاهرة ، 8 - 15 ابريل/نيسان 2018).

رابعاً: صدر عن مؤتمر العمل العربي في دورته السابقة (عشرون) قراراً وقد قامت المنظمة بتنفيذ كافة القرارات والتي كان من أهمها ما يلي :-

1- القرارات المتعلقة بتقرير المدير العام لمكتب العمل العربي حول

"ديناميكية أسواق العمل العربية ... التحولات ومسارات التقدم"... حيث نفذت الإدارات الفنية كافة فقرات القرار من خلال إدراج العديد من الأنشطة والبرامج

المتعلقة بأسواق العمل العربية وبوجه خاص ما يتعلق بتطوير تشريعات العمل والضمان الاجتماعي في الدول العربية من خلال لجنة الخبراء القانونيين ومتابعتها لتقارير الدول حول الإتفاقيات محل المتابعة و الوقوف على مدى ملاءمة التشريعات الوطنية لمعايير العمل العربية، وعقد المزيد من الندوات القومية في مجال الحوار الاجتماعي وعلاقات العمل لإرساء ثقافة الحوار بين جميع الأطراف ضماناً لاستقرار علاقات العمل ومن ثم إلى تحقيق السلام الاجتماعي.

كما يتم متابعة تصديق الدول العربية على إتفاقية العمل العربية رقم (8) بشأن الحقوق والحريات النقابية، ويتم عقد العديد من الدورات التدريبية القطرية في مجال أسس وتقنيات المفاوضة الجماعية، كما يتم عقد العديد من ورش العمل القطرية للتعريف بالشبكة العربية لمعلومات سوق العمل والتفاهم على كيفية الربط مع الشبكة، حيث تم تنفيذ ورش تدريبية لصالح كلاً من (الجزائر - مصر - المغرب) وجاري التواصل لعقد دورات لباقي الدول.

وتم اتخاذ الإجراءات التنفيذية لباقي القرارات المتعلقة بتقرير المدير العام.

2- قرار بشأن خطة منظمة العمل العربية (مكتب العمل العربي والمعاهد والمراكز التابعة للمنظمة) لعامي 2019 - 2020، تم عرض مشروع الخطة على لجنة المنظمات وعلى الدورة 102 للمجلس الاقتصادي والاجتماعي وتمت الموافقة عليها، والمنظمة بدأت فعلياً بتنفيذ خطة عام 2019.

3- القرار المتعلق بتطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية :

- العمل على تطوير آليات متابعة تقارير الدول بشأن اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.
- الاستمرار في التواصل مع المعنيين بمعايير العمل العربية وصولاً لأكبر عدد من تقارير المتابعة.
- عقد المزيد من الدورات التدريبية للمختصين بمعايير العمل العربية في عدد من الدول العربية لتفعيل التواصل بينهم والمنظمة.

4- القرارات المتعلقة بذاكرة المدير العام لمكتب العمل العربي حول الدورة (107) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2018 (جنيف - مايو/ أيار - يونيو / حزيران 2018)

- تم تنفيذ كافة القرارات الصادرة عن المؤتمر بشأن الدورة (107) لمؤتمر العمل الدولي ومن أهمها: -
- تمت الموافقة على مقترحات وتصورات المنظمة وتم عقد الاجتماع في التاريخ المحدد.
 - تم لقاء كلمة المجموعة العربية والتي كانت محل استحسان الجميع.
 - تم إعداد تقرير المدير العام حول التأثيرات الاقتصادية والاجتماعية السلبية للمستوطنات الإسرائيلية غير الشرعية على أصحاب العمل والعمال في

الأراضي العربية المحتلة وتم ترجمته للغات الثلاثة الإنجليزية والفرنسية والإسبانية.

- تم عقد الملتقى التضامني وتم دعوة رئيس المؤتمر للحضور والسيد مدير عام منظمة العمل الدولية ووزير العمل في دولة فلسطين وممثلي أطراف الإنتاج وقد أشاد الجميع بنجاح هذا الملتقى.

- أكد سعادة السيد فايز علي المطيري المدير العام في لقائه مع مدير عام منظمة العمل الدولية على ضرورة دعم الصندوق الوطني الفلسطيني، والتأكيد على عقد مؤتمر المانحين.

5- القرارات المتعلقة بالبندين الفنيين حول:

- المسؤولية الاجتماعية لمؤسسات القطاع الخاص.

- الإنتاجية ودورها في تحسين التنافسية وزيادة النمو.

فقد تم تعميم تقرير اللجنتين الفنييتين على أطراف الإنتاج للاسترشاد بما ورد فيهما من توصيات أقرها المؤتمر.

- تضمين أنشطة المنظمة لمحاوّر تختص بتعزيز مفهوم المسؤولية الاجتماعية لمؤسسات القطاع الخاص.

- تم وضع تقرير لجنة الإنتاجية على الموقع الإلكتروني للمنظمة لتعميم الاستفادة.

- تتابع المنظمة تنفيذ التوصيات الواردة في تقرير لجنة الإنتاجية في أنشطتها المختلفة لهذا العام أو الأعوام القادمة لأهميتها وتعميم الفائدة لصالح أطراف الإنتاج.

6- بشأن جدول أعمال الدورة (46) لمؤتمر العمل العربي (إبريل / نيسان 2019)

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

* * *

البند الرابع

المسائل المالية والإدارية

أولاً : الموقف المالي لمنظمة العمل العربية من حيث المساهمات والمتأخرات على الدول الأعضاء كما في 1 / 4 / 2019 .

ثانياً : أ- تقرير هيئة الرقابة المالية وتقارير مراقبي الحسابات عن الحسابات الختامية للسنة المالية المنتهية في (2018/12/31) لكل من :

1- مكتب العمل العربي / القاهرة .

2- المعاهد والمراكز التابعة للمنظمة .

ب - تقرير المراقب الداخلي.

ج - اجتماعات الدورة (27) للجنة المنظمات للتنسيق والمتابعة

(القاهرة ، 22 – 26 يوليو / تموز 2018)

تحال هذه المسائل إلى اللجنة المالية لدراستها ورفع تقرير بشأنها إلى المؤتمر

العام

* * *

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 التاسعة والثلاثين في القاهرة / جمهورية مصر العربية خلال الفترة 16 – 17 ديسمبر 2018، 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.
- افتتح إجتماعات اللجنة معالي السيد/ فايز علي المطيري المدير العام لمنظمة العمل العربية وحضر اجتماعات الدورة من أعضاء اللجنة السادة:
 1. الدكتورة / إيمان خزعل
 2. الأستاذ الدكتور / عبد الغني الرويمض
 3. الأستاذة الدكتورة / فاطمة الرزاز
 4. الأستاذ / محمد كشو
- إنتخبت اللجنة في بداية أعمالها الدكتورة/ إيمان خزعل رئيساً لها لمدة عام.

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 الاتفاقية أو التوصية:

- 1- العرض على السلطة المختصة بالتصديق.
- 2- موافاة الدول الأعضاء مكتب العمل العربي بناء على طلبه بتقارير سنوية وفقاً للنماذج المعدة 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.

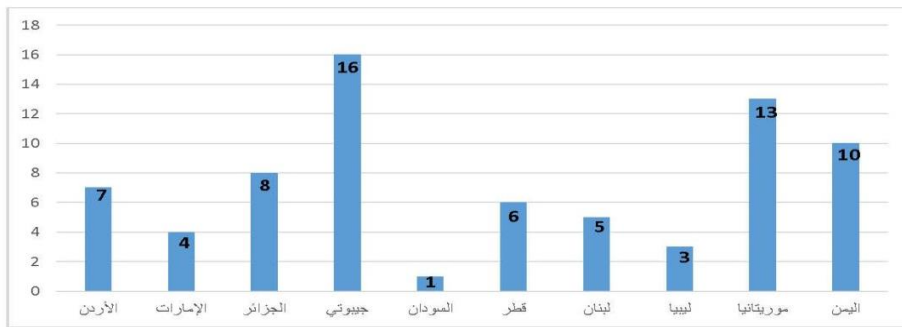
دول أرسلت تقاريرها الخاصة لعام 2018

الدولة	اتفاقيات العمل العربية المصادق عليها	اتفاقيات العمل العربية غير المصادق عليها
1- المملكة الأردنية الهاشمية	--	الاتفاقية العربية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين
2- دولة الامارات العربية المتحدة	الاتفاقية العربية رقم (19) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل	الاتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني
3- مملكة البحرين	الاتفاقية العربية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الأحداث	الاتفاقية العربية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين
4- الجمهورية التونسية	--	الاتفاقية العربية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين
5- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية	--	الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة
6- المملكة العربية السعودية	--	الاتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني
7- جمهورية العراق	الاتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني	--
8- سلطنة عُمان	--	الاتفاقية العربية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين
9- دولة فلسطين	الاتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني	--
10- دولة قطر	--	الاتفاقية العربية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين

الدولة	اتفاقيات العمل العربية المصادق عليها	اتفاقيات العمل العربية غير المصادق عليها
11- دولة الكويت	--	الاتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني
12- الجمهورية اللبنانية	الاتفاقية العربية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الأحداث	--
13- دولة ليبيا	--	الاتفاقية العربية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين
14- جمهورية مصر العربية	الاتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني	--
15- المملكة المغربية	--	الاتفاقية العربية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين

ثانياً: ملاحظات اللجنة بشأن التزامات الدول الأعضاء

أ. لاحظت اللجنة ان بعض الدول لم تعرض حتى تاريخه بعض الإتفاقيات على السلطة المختصة بالتصديق وهي كما يلي:



1. المملكة الأردنية الهاشمية: الإتفاقيات ذات الارقام (3 / 5 / 12 / 13 / 16 / 18 / 19).
2. دولة الامارات العربية المتحدة: الإتفاقيات ذات الارقام (5 / 7 / 9 / 17).
3. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الإتفاقيات ذات الارقام (3 / 4 / 5 / 8 / 14 / 15 / 16 / 18).
4. جمهورية جيبوتي: الإتفاقيات ذات الارقام (3 / 4 / 5 / 6 / 7 / 9 / 10 / 11 / 12 / 13 / 14 / 15 / 16 / 17 / 18 / 19).
5. جمهورية السودان: الإتفاقية رقم (8).
6. دولة قطر: الإتفاقيات ذات الأرقام (3 / 5 / 7 / 17 / 18 / 19).

7. الجمهورية اللبنانية: الإتفاقيات ذات الأرقام (3 / 5 / 7 / 12 / 16).

8. دولة ليبيا: الإتفاقيات ذات الأرقام (17 / 18 / 19).

9. الجمهورية الإسلامية الموريتانية: الإتفاقيات ذات الأرقام (4 / 5 / 7 / 8 / 9

/ 10 / 11 / 12 / 13 / 14 / 15 / 16 / 17).

10. الجمهورية اليمنية: الإتفاقيات ذات الأرقام (3 / 6 / 8 / 10 / 12 / 13 /

14 / 15 / 16 / 18).

ج. لاحظت اللجنة أن بعض الدول لم تواف حتى تاريخه مكتب العمل العربي

بتقاريرها حول بعض الإتفاقيات، وهي كما يلي:

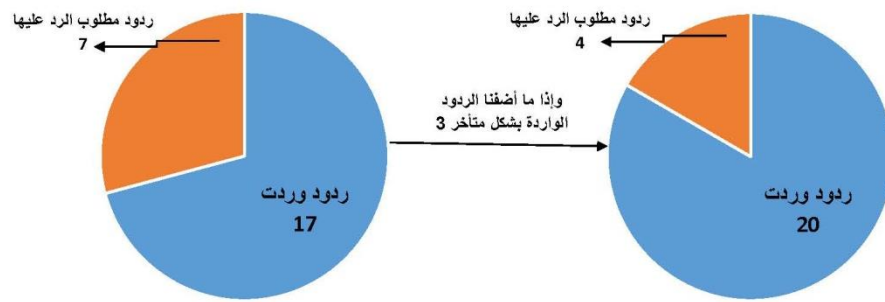
الجمهورية اليمنية	جمهورية الصومال	جمهورية جيبوتي
إتفاقيات العمل العربية (9 / 12)	إتفاقية العمل العربية (9)	إتفاقية العمل العربية (9)

د. دول وافت مكتب العمل العربي بتقاريرها بعد انعقاد إجتماع اللجنة 2018:

الجمهورية الإسلامية الموريتانية	جمهورية السودان
إتفاقية العمل العربية (5)	إتفاقيات العمل العربية (9 / 12)

- وبذلك يكون مجموع التقارير الواردة (17) تقريراً من أصل (24) تقريراً مطلوباً هذا العام، وهو ما يمثل نسبة 71 % ، وإذا ما أضفنا التقارير الواردة بشكل متأخر

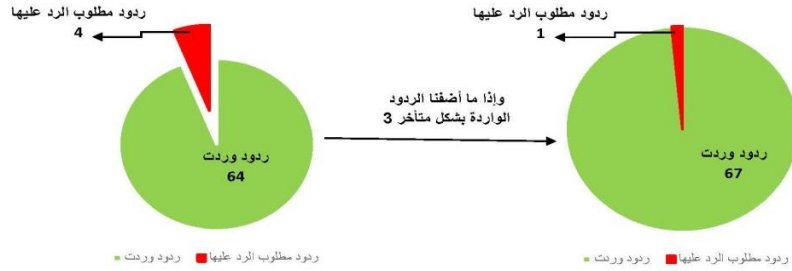
(3) يصبح مجموع التقارير المرسلة من الدول الأعضاء (20) تقريراً أي نسبة 83 %.



الجزء الثاني

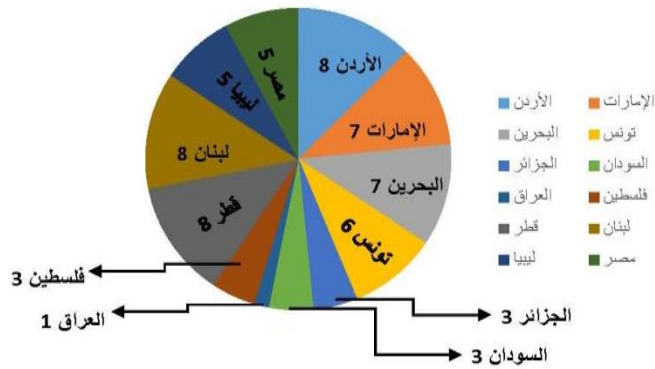
متابعة الردود على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين

وصل من الدول العربية (64) رداً على الملاحظات السابقة للجنة وذلك من أصل (68) رداً مطلوباً هذا العام، وهو ما يمثل نسبة 94 % وإذا ما أضفنا الردود الواردة بشكل متأخر (3) يصبح مجموع الردود المرسلة من الدول الأعضاء (67) رداً أي نسبة 99 %.



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

- المملكة الأردنية الهاشمية: الإتفاقية العربية رقم (9).

الجزء الثالث

دراسة تقارير وردت بعد انعقاد إجتماع اللجنة خلال العام السابق – 2017

تلقي مكتب العمل العربي (30) تقريراً بعد انعقاد اللجنة في دورتها السابقة من

(6) دول عربية هي:

جمهورية العراق إتفاقيات العمل العربية (19 / 11 / 8 / 5)	المملكة العربية السعودية إتفاقيات العمل العربية (19 / 18 / 17 / 7 / 5 / 3)	الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية إتفاقية العمل العربية (13)
المملكة المغربية إتفاقيات العمل العربية (19 / 18 / 17 / 8 / 5 / 3)	دولة الكويت إتفاقيات العمل العربية (18 / 17 / 8 / 7 / 5 / 3) (19)	سلطنة عمان إتفاقيات العمل العربية (18 / 17 / 11 / 8 / 5 / 3)

التوصيات العامة للجنة

1. 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.

2. لاحظت اللجنة أن بعض الدول الأعضاء أشارت في تقاريرها إلى أن عدم عرضها الإتفاقيات على السلطة المختصة بالتصديق، يرجع إلى وجود اختلافات بين تشريعها الوطني والنصوص الواردة في هذه الإتفاقيات. وترى اللجنة أن المبررات المشار إليها يجب ألا تكون عائقاً دون قيام الدول الأعضاء بالعرض الذي يمثل في حد ذاته إلزاماً يقع على عاتق الدولة

بموجب نظام إتفاقيات وتوصيات العمل العربية وهو لا يعني وجوب التصديق على الإتفاقية.

إن 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.

3. لاحظت اللجنة أن بعض الدول أوردت في تقاريرها أن عدم عرض الإتفاقيات على السلطة المختصة يرجع إلى صعوبات تتعلق بنظامها الدستوري. وترى اللجنة أن 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.

4. 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.

5. 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.
6. توصي اللجنة مكتب العمل العربي بإتخاذ الإجراءات اللازمة لمراجعة الإتفاقية العربية رقم (9) لسنة 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني.
7. تؤكد اللجنة على أن قيام الدولة بعرض إتفاقية على السلطة المختصة بالتصديق لا يحول دون قيام مكتب العمل العربي بإعادة مفاتحة الدولة كل سنتين لموافاته برأيها عما تم إتخاذه من إجراءات بشأن تلك الإتفاقية وفقاً لنص المادة الثانية عشرة من نظام إتفاقيات وتوصيات العمل العربية.
8. تؤكد اللجنة على ضرورة الإلتزام بالمواعيد المحددة لتلقي تقارير المتابعة من قبل الدول الأعضاء، حتى تتمكن اللجنة من دراستها وإبداء الملاحظات بشأنها ومن ثم عرضها على المؤتمر العام.
9. تثمن 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 التعاون بين هذه الادارات ومكتب العمل العربي ولجنة الخبراء القانونيين مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف المرجوة من المعايير وإيفاء الدول بالتزاماتها في هذا الشأن.

10. 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.

11. 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 لالتزامات الدول الأعضاء بشأن المعايير.

12. تدعو اللجنة الدول الأعضاء للتعريف بمعايير العمل العربية على أوسع نطاق وباعتماد مختلف الوسائل وبالأخص الإعلام والندوات والحلقات الدراسية لدى أطراف الإنتاج الثلاثة والجهات الأخرى المعنية مثل الصحافة، القضاء، المحاماة، الجامعة، منظمات المجتمع المدني، كما تدعوها لبحث إمكانية تدريس مادة معايير العمل في المؤسسات الجامعية ذات الصلة.

* * *

البند السادس

مذكرة المدير العام لمكتب العمل العربي

حول الدورة (108) لمؤتمر العمل الدولي (جنيف ، يونيو / حزيران 2019)

وثيقة هذا البند من جدول أعمال هذه الدورة بعنوان " مذكرة المدير العام لمكتب العمل العربي حول الدورة (108) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2019 " وتتكون من جزئين حيث نستعرض في الجزء الأول مقترحات وتصورات منظمة العمل العربية بشأن تنظيم الاجتماع التنسيقي الأول للمجموعة العربية واللجان المنبثقة عنها وهي لجنة الصياغة ولجنة التنسيق .

أما في الجزء الثاني من وثيقة هذا البند فقد تضمن بعض المعلومات الأساسية عن الدورة (108) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2019 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 التنسيقى الأول للمجموعة العربية :

- يوم الأحد 9 يونيو / حزيران 2019 بقاعة مجلس إدارة مكتب العمل الدولي – مقر مكتب العمل الدولي بجنيف مساءً.

2- اجتماع لجنة الصياغة :

- يوم الثلاثاء 11 يونيو / حزيران 2019 في مكتب البعثة الدائمة لمنظمة العمل العربية بجنيف الساعة (11.00) صباحاً.

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

- يوم الخميس 13 يونيو / حزيران 2019 في قصر الأمم مساءً.

4- اجتماع لجنة التنسيق :

- يوم الجمعة 14 يونيو / حزيران 2019 في قصر الأمم الساعة 11.00 – 12.30 ظهراً.

ثانياً: مشروع جدول أعمال الاجتماع التنسيقى الأول للمجموعة العربية :

البند الأول: المسائل الإجرائية .

البند الثانى: رئاسة الدورة (108) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2019 والمناصب الأخرى المنبثقة عن المؤتمر.

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

البند الرابع: دعم المطالب الفلسطينية.

البند الخامس: التعاون الإنمائي مع منظمة العمل الدولية.

البند السادس: الموقف من التصديقات على تعديل 1986 على دستور منظمة العمل الدولية بشأن توسيع التمثيل بمجلس إدارة مكتب العمل الدولي.

البند السابع: الاحتفاء بمئوية منظمة العمل الدولية 2019 .

البند الثامن: ما يستجد من أعمال.

الجزء الثاني

معلومات أساسية عن الدورة (108) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2019

أولاً: مكان وموعد انعقاد المؤتمر:

تقرر عقد الدورة (108) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2019 لمدة أسبوعين خلال الفترة 10 – 21 يونيو / حزيران 2019 بقصر الأمم ومقر منظمة العمل الدولية.

ثانياً : جدول أعمال المؤتمر:

جدول أعمال الدورة (108) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2019 :

(الدورة المنوية)

البنود الدائمة :

- تقرير رئيس مجلس الإدارة والمدير العام (في 2019 وتقرير المدير العام بعنوان "مستقبل العمل"، كما سيكون هو موضوع تقرير اللجنة العالمية حول مستقبل العمل).

- اقتراحات برنامج موازنة 2020-2021 ومسائل أخرى.

- معلومات وتقارير حول تطبيق الإتفاقيات والتوصيات.

البنود المدرجة بجدول أعمال المؤتمر ومجلس الإدارة:

- الوثيقة النهائية لمنوية منظمة العمل الدولية.

- العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل (نشاط معياري، مناقشة ثانية) .

- نقاشات وأنشطة حول مستقبل العمل بما في ذلك مختلف مبادرات المنوية.

ثالثاً : اللجان :

- لجنة النظم .
- اللجنة التنظيمية.
- لجنة اعتماد العضوية :
- اللجنة المالية :
- لجنة العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل - (نشاط معياري، مناقشة)

رابعاً: تشكيل الوفود :

خامساً : تسجيل المتحدثين :

وتضمن وثيقة هذا البند كافة التفاصيل

* * *

البند السابع
تشكيل لجنة الخبراء القانونيين
(2019 – 2022)

أولاً : نظراً لانتهاؤ ولاية لجنة الخبراء القانونيين ، وعملاً بنظام عمل اللجنة حيث نصت المادة الأولى منه على :

" تشكل اللجنة من خمسة أعضاء يختارهم المؤتمر العام بناء على اقتراح مجلس الإدارة في ضوء الترشيحات المقدمة من المدير العام لمكتب العمل العربى".
مع مراعاة الآتى :

(أ) أن يكونوا من أقطار عربية متعددة .

(ب) أن يكونوا من الكفاءات القانونية فى قطاع العمل والعمال .

ووفقاً لنص الفقرة الأولى من المادة الثانية " تكون مدة العضوية فى اللجنة ثلاثة سنوات قابلة للتجديد وتحتسب من تاريخ اختيارهم من قبل المؤتمر" .

وقد قامت اللجنة ببذل جهود مميزة فى مجال النشاط المعيارى لمنظمة العمل العربية خلال فترة ولايتها.

ثانياً: ونظراً لإنتهاء ولاية اللجنة ، وتحقيقاً للتواصل فى أداء عملها إلى جانب ضخ دماء وأفكار جديدة، تم اقتراح التشكيل الجديد وعرضه على مجلس الإدارة

فى دورته العادية التسعون (2 - 3 مارس / آذار 2019) ، وقد اتخذ
المجلس بشأنه القرار التالى:

1- الموافقة على السادة الآتية أسمائهم لعضوية لجنة الخبراء القانونيين
(2019 – 2022):

1. الأستاذ / حمادة أبو نجمة المملكة الأردنية الهاشمية

2. الدكتور / علي فيصل الصديقي مملكة البحرين

3. الأستاذ / محمد كشو الجمهورية التونسية

4. الدكتورة / إيمان خزعل الجمهورية اللبنانية

5. الأستاذ / إيهاب عبد العاطي عليان جمهورية مصر العربية

2- إحالة الأسماء الواردة فى الفقرة رقم (1) إلى الدورة (46) لمؤتمر
العمل العربى (أبريل / نيسان 2019) مع التوصية بالموافقة عليها
لعضوية لجنة الخبراء القانونيين للفترة من (2019 – 2022).

ثالثاً : عملاً بنظام عمل اللجنة ومراعاة لطبيعة عملها وخصوصيتها الفنية. وتحقيقاً
للتواصل فى أداء عملها وإنجاز مهامها، والحرص على تنوع التجارب
وتكاملها وضخ دماء جديدة فى مجال معايير العمل العربية، وفي نفس الوقت
الإستفادة من تراكم الخبرة والمعرفة لدى السادة أعضاء اللجنة من خلال

التجديد الجزئي، فإننا نعرض على المؤتمر العام الموقر ترشيح السادة الخبراء الواردة أسماءهم فى قرار مجلس الإدارة لعضوية لجنة الخبراء القانونيين فى منظمة العمل العربية، لمدة ثلاث سنوات قادمة (أبريل / نيسان 2019 – أبريل / نيسان 2022).

رابعاً: الأمر معروض على المؤتمر العام الموقر للتفضل بالنظر والتوجيه بما يراه مناسباً.

* * *

البند الثامن

تعيين المدير العام لمنظمة العمل العربية

(2019 – 2023)

أولاً : أصدر مؤتمر العمل العربى فى دورته الثانية والأربعين (دولة الكويت ، 18 – 25 إبريل/ نيسان 2015) قرار رقم (1571) والذى تنص فقرته الأولى على :

" تعيين سعادة السيد / فايز علي المطيري مديراً عاماً لمنظمة العمل العربية (بعد اختياره بالإجماع) لفترة ولاية مدتها أربع سنوات (2015 – 2019) اعتباراً من تصديق المؤتمر . "

ثانياً : تنفيذاً لنص المادة التاسعة من النظام الأساسي الموحد لموظفي المنظمات العربية المتخصصة ، قام مكتب العمل العربى بتاريخ 2018/4/22 بالتعميم على الدول الأعضاء (حكومات – أصحاب أعمال – عمال) بفتح باب الترشيح لشغل منصب المدير العام للفترة من 2019 - 2023 .

ثالثاً : تلقى مكتب العمل العربى رسالة من المندوبية الدائمة لدولة الكويت لدى جامعة الدول العربية بتاريخ 2018/5/8 ، بترشيح دولة الكويت لسعادة السيد / فايز علي المطيري المدير العام الحالي للمنظمة لفترة جديدة (2019 – 2023)، وذلك دعماً واستكمالاً لجهوده في تعزيز وتطوير العمل في المنظمة لخدمة أطراف الإنتاج الثلاث في الوطن العربي .

رابعاً : قام مكتب العمل العربي بتعميم رسالة الترشيح الوارد من حكومة دولة الكويت على أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية (حكومات / أصحاب أعمال / عمال) بتاريخ 2018/5/9 .

خامساً : قامت الأمانة العامة لجامعة الدول العربية بتعميم الترشيح الوارد من دولة الكويت على جميع مندوبيات الدول الأعضاء لدى جامعة الدول العربية .

سادساً : تلقى مكتب العمل العربي حتى إعداد هذا البند عدة رسائل من أطراف الإنتاج الثلاث في الدول العربية لدعم وتأييد ترشيح حكومة دولة الكويت لسعادة السيد / فايز علي المطيري لفترة ولاية ثانية 2019 – 2023 ، على النحو التالي : (18 حكومات – 7 أصحاب أعمال – 10 عمال) .

سابعاً : لم يرد إلى مكتب العمل العربي أية ترشيحات أخرى من حكومات الدول العربية الأعضاء لمنصب المدير العام حتى تاريخ إغلاق باب الترشيح المقرر وفقاً للنظام .

ثامناً : قام مكتب العمل العربي بتعميم رسالة إلى الدول الأعضاء (حكومات / أصحاب أعمال / عمال) بتاريخ 2019/2/14 لإحاطتهم بقفل باب الترشيح، وفقاً لنص المادة التاسعة من النظام الأساسي الموحد لموظفي المنظمات العربية المتخصصة .

تاسعاً : تلقى مكتب العمل العربي بتاريخ 2019/2/17 خطاباً من المندوبية الدائمة لدولة ليبيا لدى جامعة الدول العربية يفيد برغبة دولة ليبيا في ترشيح

الدكتور/ عبد الغنى عمرو الرويمض لمنصب المدير العام ، ونظراً لورود هذا الخطاب بعد الموعد المحدد لإغلاق باب الترشيح وفقاً للنظام والتعميم المشار إليه ، قام مكتب العمل العربى بالرد على خطاب المندوبية بما يفيد أنه يتعذر قبول هذا الترشيح لوروده بعد الموعد المقرر لقفل باب الترشيح وفقاً للنظام الأساسى الموحد لموظفي المنظمات العربية المتخصصة .

عاشراً : تم عرض بنداً بكافة الإجراءات المتخذة من قبل مكتب العمل العربى على مجلس إدارة منظمة العمل العربية فى دورته العادية التسعين (القاهرة ، جمهورية مصر العربية 2 – 3 مارس / آذار 2019) ، وقد أصدر مجلس الإدارة القرار التالى :

1. تأييد الإجراءات التي قام بها مكتب العمل العربى ، والتي تم تنفيذها وفقاً للنظم واللوائح المعمول بها في هذا الشأن .
2. أخذ العلم بتأييد ودعم أطراف الإنتاج الثلاثة لتولى السيد / فايز علي المطيري المدير العام الحالي لمنظمة العمل العربية لفترة ولاية جديدة (2019 – 2023) .
3. أخذ العلم بوجود مرشح واحد لمنصب المدير العام لمنظمة العمل العربية للفترة من (2019 – 2023) ، مرشح دولة الكويت السيد / فايز علي المطيري لولاية جديدة .
4. دعم وتأييد مجلس الإدارة لترشيح دولة الكويت للسيد / فايز علي

المطيري لتجديد ولايته للفترة من (2019 – 2023) استكمالاً
لجهوده في تعزيز وتطوير العمل في المنظمة لخدمة أطراف الإنتاج
الثلاث في الوطن العربي، والتوصية لدى مؤتمر العمل العربي في
دورته (46) التي ستعقد في (القاهرة، 14 – 21 إبريل / نيسان
2019) القادمة بإصدار قراره بتجديد مدة ولايته للفترة من (2019 –
2023) .

حادي عشر : على ضوء ما تقدم .. فإن البند الثامن مقدم إلى مؤتمر العمل العربي
لاتخاذ الإجراءات اللازمة لتجديد ولاية السيد / فايز علي المطيري
المدير العام الحالي لمنظمة العمل العربية لمدة أربع سنوات (2019 –
2023).

* * *

البند التاسع

تعزيز دور الاقتصاد الأزرق لدعم فرص التشغيل

مقدمة :

تعتبر المحيطات والبحار والمناطق الساحلية في العالم أكبر النظم البيئية على كوكب الأرض، وهي جزء ثمين من مواردنا الطبيعية. كما أنها هامة جداً لكسب الرزق والأمن الغذائي لمئات الملايين من الناس في جميع أنحاء العالم، فضلاً عما تحققه من نمو اقتصادي، لمعظم المجتمعات حول العالم .

ولقد أصبحت العديد من الحكومات والمنظمات والمجتمعات في كل من البلدان المتقدمة والنامية على حد سواء تدرك الحاجة إلى نهج أكثر تماسكاً وتكاملاً ونزاهة وعلماً لإدارة التنمية الاقتصادية للبحار والمحيطات والمساحات المائية بشكل عام ، واستغلال الموارد البحرية بشكل يحقق أهداف التنمية المستدامة خاصة ما يتعلق بالحد من الفقر والبطالة وتوفير فرص عمل قائمة على قاعدة من الموارد المتنوعة في إطار مسطحات مائية سليمة وصحية .

لذا كان اهتمام متزايد بأن المحيطات والبحار في العالم تتطلب مزيداً من الاهتمام المتعمق والعمل المنسق خصوصاً أنها تحتوى على كم هائل من الموارد الاقتصادية والتي من شأنها أن تعمل على تنوع مصادر الدخل وإيجاد ملايين من فرص العمل حول العالم . وقد انعكس ذلك في مبادرات شتى للجوانب تابعة للأمم

المتحدة ، أنبثق عنها مفهوم جديد لاقتصاد قادر على تحقيق الإدارة السليمة لهذه المسطحات المائية وهو ما يعرف بـ " الاقتصاد الأزرق " .

ويعكس هذا المفهوم الإدارة السليمة والمستدامة للمسطحات المائية من بحار وبحيرات ومحيطات ، استناداً إلى النظم الأيكولوجية السليمة للمحيطات وهي أكثر إنتاجية ، من أجل استدامة اقتصاديات البلدان القائمة على الموارد البحرية ، خاصة البلدان الساحلية والجزر .

وتمتلك الدول العربية آلاف الكيلومترات من السواحل التي تزخر بالعديد من الموارد الاقتصادية، والتي سيتيح استغلالها توفير فرص عمل عديدة، تساهم في الحد من الفقر، والبطالة، وتحسن من مستوى الاقتصاد العربي .

وتنقسم هذه الدراسة لخمس محاور:

المحور الأول

الاقتصاد الأزرق والتنمية المستدامة.

يعد هذا المحور محاولة لتوضيح العلاقة بين الاقتصاد الأزرق والتنمية المستدامة من خلال استعراض مختصر لكل من القيمة الاقتصادية للبحار والمحيطات وتوضيح مفهوم الاقتصاد الأزرق ومبادئه ودوره في تحقيق التنمية المستدامة .

- **القيمة الاقتصادية للبحار والأنهار والمحيطات :-**

يتمثل الثراء والقيمة الاقتصادية للمحيطات والبحار والأنهار بالإضافة إلى كونها وسيلة نقل تقليدية في أنها منبع للعديد من الموارد الحية والمواد السلعية والخدمات والطاقة المتجددة ، فوفقاً لإحصاءات الأمم المتحدة فإن قيمة الأنشطة الاقتصادية للمحيطات حول العالم تقدر بأكثر من 5 تريليون دولار سنوياً .

- **مفهوم الاقتصاد الأزرق :-**

في السنوات الأخيرة تحول مصطلح " الاقتصاد الأزرق " أو " النمو الأزرق " إلى نهج مستخدم في السياسات العامة في جميع أنحاء العالم ، وقد تطور مفهومه كثيراً حتى اتفق الغالبية على أنه " الأنشطة والصناعات الاقتصادية المتصلة بالموارد البحرية من أجل اقتصاد متقدم ومستدام دون إنتهاك لأهداف التنمية المستدامة الأخرى " .

- **مبادئ الاقتصاد الأزرق المستدام ودوره في التنمية :-**

قدم الصندوق العالمي للطبيعة مجموعة من المبادئ التي يقوم عليها الاقتصاد الأزرق منها :-

- 1- توفير العوائد الاجتماعية والاقتصادية من خلال المساهمة في تحقيق الأمن الغذائي وتوفير فرص العمل وتحسين مستوى المعيشة .

2- الحفاظ على النظم الايكولوجية البحرية (مجموعة من العناصر تتفاعل مع البيئة المحيطة بها لتشكل مجموعة من العلاقات المعتمدة لتوفير المنافع والخدمات للعالم) .

3- الاعتماد على التكنولوجيا النظيفة .

4- استخدام أساليب للإدارة تتصف بالشمولية والاستدامة .

5- العمل على مواءمة المبادئ مع اتفاقيات الأمم المتحدة ذات الصلة.

• الانتقال إلى الاقتصاد الأزرق :-

للانتقال إلى الاقتصاد الأزرق وزيادة المنافع طويلة الأجل للاستخدام المستدام للموارد البحرية ، هناك عدد من العوامل :-

1- العوامل الإدارية : وتشمل

- تخطيط وإدارة الحيز البحري والموارد البحرية بأساليب الإدارة المتكاملة .
- العمل على تطوير وتطبيق المعايير والارشادات التشريعية والقانونية .
- الربط بين الاقتصادات البحرية والأرضية .
- دعم الرقابة والرصد على البحار والمحيطات من الأنشطة غير القانونية.
- الحفاظ على المناطق البحرية المحمية والمناطق البحرية المدارة .

- تبادل المعلومات والمعرفة ونقل أفضل الممارسات .

2- العوامل المالية :

يتطلب اتباع نهج الاقتصاد الأزرق الوصول إلى تمويل طويل الأجل متاح على نطاق واسع، في حفز الاستثمارات العامة والخاصة في الاقتصاد الأزرق ، وقد عانت العديد من الدول الساحلية من ركود أو انخفاض تدفقات المساعدة الإنمائية والاستثمار الأجنبي المباشر ، وقد تشكل حاجزاً أمام التحول نحو الاقتصاد الأزرق.

ويمكن تقسيم مصادر التمويل إلى مكونين رئيسيين :-

تشمل الفئة الأولى : تقديم الدعم لإصلاح الحكومة، للمناطق والموارد البحرية، والظروف التمكينية الأخرى المطلوبة لاقتصاد أزرق. وقد تم تطوير وتمويل الأنشطة في هذه الفئة لعدد من الدول الجزرية الصغيرة من قبل مرفق البيئة العالمي (GEF)، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)، ومجموعة البنك الدولي، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة ، ومنظمة الأغذية والزراعة.

وتشمل الفئة الثانية : مصادر تمويل جديدة ومبتكرة مثل الدين مقابل مقايضة الطبيعة والسندات الزرقاء وما إلى ذلك من اتفاقات وتسهيلات

المحور الثاني

مكونات الاقتصاد الأزرق

أتاح مفهوم الاقتصاد الأزرق آفاقاً جديدة للتنمية الاقتصادية للبلدان وذلك من خلال استخدام المحيطات والموارد البحرية بشكل عام سواءً على المستوى الوطني

أو الدولي. ويعتمد تطور الاقتصاد الأزرق على تطور الصناعات والأنشطة القائمة على الموارد البحرية والمحيطات مثل: مصائد الأسماك والشحن، والموانئ والخدمات اللوجستية البحرية والسياحة البحرية الساحلية والترفيهية، واستكشاف وإنتاج المعادن التقليدية على السواحل وفي أعماق البحار والمحيطات. أيضا هناك العديد من القطاعات الناشئة في الاقتصاد الأزرق مثل طاقة المحيطات المتجددة مثل الرياح والمد والجزر والأمواج وغيرها، واستخراج الغاز والنفط من أعماق البحار والمحيطات، والتعدين في الأعماق، وتربية الأحياء المائية البحرية، والتكنولوجيا الحيوية الزرقاء، ورصد ومراقبة البحار والمحيطات، وإجراء البحوث البحرية، وتتميز هذه القطاعات باستخدامها أحدث التكنولوجيات.

وفيما يلي عرض موجز لأهم قطاعات الاقتصاد الأزرق :-

- 1- الصيد البحري .
- 2- التكنولوجيا الحيوية البحرية .
- 3- التعدين في سواحل وأعماق البحار والمحيطات .
- 4- الطاقة المتجددة البحرية .
- 5- الشحن والموانئ والخدمات اللوجستية البحرية .
- 6- السياحة البحرية والترفيهية .
- 7 - الصناعات البحرية .

8- تكنولوجيا الاتصال والمعلومات البحرية .

9- تربية الأحياء المائية .

10 - التعليم والبحوث البحرية.

أصبحت قضايا البحار والمحيطات وسواحلها ذات أهمية كبيرة خاصة مع بروز وتطور الاقتصاد الأزرق واعتماده كأولوية لتحقيق التنمية المستدامة المبنية على الموارد البحرية. وقد أصبحت الحلول التقنية لهذه القضايا أمراً حتمياً. لذا برزت الحاجة إلى التعليم والبحوث البحرية بهدف تطوير استراتيجيات شاملة للحماية الناجحة للمحيطات والبحار، وإعداد كوادر بشرية كفوءة وهو موضوع يتضمن تخصصات عدة، ويتطلب تنسيق وشراكة ما بين القطاعين العام والخاص. لدعم الاستثمار في التعليم والبحوث البحرية مما يساعد في نشر المعرفة والمعلومات البحرية.

المحور الثالث

الاقتصاد الأزرق وتحديات التشغيل في

الدول العربية في ضوء بعض التجارب الدولية

نظراً للإمكانيات الهائلة للبحار والمحيطات ، فإن هناك العديد من الدول التي توجهت نحو استثمار إمكانياتها المالية والبشرية والتكنولوجية لتحقيق أقصى استفادة اقتصادية واجتماعية من مواردها البحرية وإيجاد الكثير من فرص العمل المنتج اعتماداً على هذه الموارد ، من بينها تجارب الاتحاد الأوروبي ، حيث تقدر قيمة

إنتاج الاقتصاد البحري في أوروبا بنحو 600 مليار دولار أمريكي وتوفر نحو 6 مليون فرصة عمل سنوياً ، ففي عام 2012 أعلن الاتحاد الأوروبي عن استراتيجية النمو الأزرق لتحقيق التنمية المستدامة للقطاعات البحرية والساحلية ضمن استراتيجية النمو الأزرق لتحقيق التنمية المستدامة للقطاعات البحرية والساحلية ضمن استراتيجية أوروبا 2020 لتحقيق نمو ذكي وشامل ومستدام ، حيث ارتكز في هذه الاستراتيجية على :-

1- تنمية قطاعات تربية الأحياء المائية ، والساحلية والتكنولوجيا البحرية والتعدين في قاع البحار والتي لها قدرات عالية في توفير فرص عمل مستدامة .

2- توفير المعرفة البحرية .

3- التعاون فيما بين البلدان لإدارة الموارد البحرية بصورة أكثر استدامة .

وفي الصين يقدر حجم الاقتصاد الأزرق عام 2015 بنحو 989.3 مليار دولار أمريكي ، وهو ما يعادل نحو 6.9% من الناتج المحلي الإجمالي لها في نفس العام ، كما أن الصناعات البحرية بها توفر فرص عمل لنحو 35.9 مليون شخص . وفي إندونيسيا يبلغ عدد العاملين في الأنشطة المتعلقة بالاقتصاد البحري حوالي 3.5 مليون عامل يمثلون نحو 5.11% من إجمالي القوة العاملة الإندونيسية ، يعمل منهم نحو 1.7 مليون في مصائد الأسماك والاستزراع المائي بينما يعمل في المرافق البحرية حوالي 1.8 مليون عامل .

ونظراً لأهمية الاقتصاد القائم على الموارد البحرية فقد عمدت العديد من الدول والمنظمات الدولية لتدشين خطط عمل ومبادرات لتعزيز الاستفادة من الموارد البحرية بما يحقق التنمية المستدامة المنشودة ، ويعزز من توفير فرص العمل اللائق ، ومن هذه المبادرات التي تناولتها الدراسة ، مبادرة التنمية المستدامة للاقتصاد الأزرق في غرب حوض البحر المتوسط ، ومبادرة منظمة الأغذية والزراعة (الفاو) فيما يعرف بالنمو الأزرق .

أولاً : مبادرة التنمية المستدامة للاقتصاد الأزرق في غرب البحر الأبيض المتوسط

تهدف هذه المبادرة إلى تعزيز النمو والوظائف الزرقاء المستدامة وتحسين الأمن والسلامة والحفاظ على البيئة والتنوع البيولوجي في غرب البحر المتوسط ، وذلك من خلال التنسيق والتعاون بين الدول المعنية حول ثلاثة أهداف رئيسية وهي : توفير مساحة بحرية أكثر أمناً وأماناً ، واقتصاد أزرق ذكي ومرن ، وحكم أفضل للبحر .

ويدعم هذه الأهداف مجموعة من الأولويات (المحددات) كالتالي :

- 1- توفير فرص عمل لائقة في المنطقة .
- 2- البحوث الاستراتيجية والابتكار .
- 3- تطوير المجموعات البحرية (دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة) .
- 4- تنمية المهارات للعاملين في المجالات البحرية .

-
- 5- استدامة الإنتاج والاستهلاك (تربية الأحياء المائية - النقل البحري - الموانئ- السياحة البحرية والساحلية) .
 - 6- التخطيط المكاني وإدارة المناطق الساحلية .
 - 7- نشر ثقافة المعرفة البحرية .
 - 8- المحافظة على التنوع البيولوجي وحفظ الأسماك والمجتمعات المحلية .

ثانيا : مبادرة النمو الأزرق

أطلقت منظمة الاغذية والزراعة { الفاو } في ديسمبر 2013 مبادرة النمو الأزرق دعماً للأمن الغذائي والحد من الفقر والإدارة المستدامة للموارد الطبيعية المائية .

وتهدف هذه المبادرة إلى إحياء طاقة المحيطات والأراضي الرطبة من خلال وضع نظم مسؤولة ومستدامة للتوفيق بين النمو الاقتصادي والأمن الغذائي ، مع المحافظة على الموارد المائية ، وتوفير بيئة تمكن العاملين في مصائد الأسماك وتربية الأحياء المائية من ألا يكونوا مستخدمين فقط للموارد ، إنما أيضاً محافظين عليها .

وبالتالي فإن الاستثمار في هذه المبادرة سوف يغير حوكمة الموارد المائية وإدارتها وسيساعد على المحافظة على العوائل الطبيعية والتنوع البيولوجي ، وسوف تعزز من قدرة الاقتصاد الأزرق في هذه المجتمعات المعتمدة على هذه الموارد مما يساهم في تحسين سبل المعيشة وتعزيز فرص العمل .

المحور الرابع

التجارب المتعلقة بتحول بعض الإقتصاديات العربية صوب الإقتصاد الأزرق

الدراسة تستعرض بشكل مختصر تجارب بعض الدول العربية في استغلال بعض مقومات الإقتصاد الأزرق خاصة فيما يتعلق بكل من النقل البحري واللوجستيات، والإستزراع السمكي وتربية الأحياء المائية، والسياحة البحرية.

• أولاً: قطاع النقل البحري واللوجستيات

يعتبر قطاع النقل البحري واللوجستيات واحداً من أهم قطاعات الإقتصاد الأزرق الذي يدعم الإقتصاد القومي ويسهم بفاعلية في الناتج القومي الإجمالي ، ويوفر آلاف فرص العمل التي تسهم في خفض معدلات البطالة والحد من الجوع والفقر وهو ما يتوافق مع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة 2030

1- النقل البحري:

يعتبر النقل البحري من أهم القطاعات الاقتصادية ، وأضخم وأغزر القوى الإنتاجية توليداً للدخل والقيم المضافة. وتتأثر أنشطة كل من النقل والتجارة ببعضهما البعض تأثيراً طردياً، حيث تنعكس كفاءة أنشطة النقل إيجابياً على كفاءة النشاط التجاري.

وعلى الرغم من وجود منافذ بحرية لجميع الدول العربية، إلا أن حجم التجارة العربية المنقولة بحراً لا يزال محدوداً مقارنة بحجم التجارة الإجمالية للدول العربية، وذلك بسبب عدم توافر خطوط نقل بحري منتظمة بينها.

2- الخدمات اللوجستية:

تعتبر الخدمات اللوجستية فن وعلم وإدارة تدفق البضائع والطاقة والمعلومات والموارد الأخرى كالمنتجات والخدمات وحتى الموارد البشرية من منطقة الإنتاج إلى منطقة الاستهلاك.

ويتوقف نجاح صناعة اللوجستيات في أي منطقة على توافر البنية التحتية المتكاملة والموارد البشرية المدربة وأيضاً المناخ التشريعي والاستثماري الذي يساعد على جذب رؤوس الأموال، كما أن الموقع الجغرافي للمناطق اللوجستية على خطوط الملاحة العالمية ومدى قربها من الموانئ المحورية تعتبر من أهم علامات النجاح في هذا المجال.

ويعتبر القطاع اللوجستي واحداً من أهم القطاعات التي تقوم بدفع عجلة الإقتصاد، حيث يسهم بنسبة كبيرة في إجمالي الناتج المحلي لأي دولة، ويمثل جزءاً كبيراً من الإقتصاد العالمي بإيرادات وصلت إلى 3.9 تريليون دولار عام 2013، وبمعدل زيادة سنوياً وصل إلى 4.5%.

وقد تناولت الدراسة عرضاً مختصراً لأهم التجارب العربية للاستفادة من المميزات البحرية الهامة لتنويع الإقتصاد وإيجاد المزيد من فرص العمل وتحسين مستويات المعيشة.

- **ثانياً: تربية الأحياء المائية (الاستزراع السمكي).**

يعد الاستزراع المائي أسرع قطاع غذائي ينمو حالياً حيث يوفر 47 % من الأسماك للاستهلاك البشري على الصعيد العالمي.

ويلبي إنتاج تربية الأحياء المائية أكثر من نصف الاحتياجات العالمية من المأكولات البحرية ويتطلب الأمر التوسع في تربيتها بغرض توفير احتياجات السكان الإضافية

بالنسبة لمزارع التربية تأتي مصر في طليعة الدول العربية في إنتاج الأسماك من الاستزراع السمكي وفقاً لتقرير منظمة الأغذية والزراعة (الفاو) عن حالة الموارد السمكية وتربية الأحياء المائية في العالم لعام 2018.

- **ثالثاً: السياحة البحرية:**

تعتبر السياحة البحرية بأنماطها الرئيسية الثلاثة: السياحة الشاطئية، ورياضات البحرية، وسياحة البواخر، من أهم أنواع السياحة في البلدان البحرية، إذ انها تمثل نسبة (80%) من الطلب السياحي الدولي، ومصدراً مهماً للدخل القومي. وتتعدد أشكال السياحة الساحلية على البحار والمحيطات وتشمل السياحة، والغوص، وعلوم الآثار البحرية، وركوب الأمواج، والرحلات البحرية، والصيد الترفيهي، والسياحة البيئية.

ويمكن أن تكون السياحة الساحلية المستدامة جزءاً من الاقتصاد الأزرق على أن يتم الاستخدام المستدام للبيئات البحرية الساحلية وتوليد المزيد من فرص العمل.

المحور الخامس

متطلبات إيجاد الوظائف الزرقاء في الدول العربية

* يتطلب إيجاد الوظائف الزرقاء العديد من الإجراءات لتهيئة البيئة المناسبة لاستغلال إمكانيات الإقتصاد الأزرق على نحو يعزز من فرص التشغيل منها:

1- اعتماد استراتيجية شاملة تركز على الشراكة بين القطاعين العام والخاص لاستغلال إمكانيات الإقتصاد الأزرق.

2- تعزيز الإستثمارات العامة والخاصة لاستغلال الموارد البحرية.

3- وضع إطار عام لممارسة الأعمال التجارية البحرية على نحو مستدام .

4- اتخاذ الخطوات المناسبة بشأن التشريعات الشاملة والتدابير الإدارية لممارسة السيادة والحقوق السيادية في مختلف المناطق البحرية بما يعرف بترسيم الحدود البحرية لتمكينها من استغلال امكانياتها البحرية بشكل كامل.

إضافة إلى ذلك فإن هناك مجموعة من الإجراءات التي يمكن اتباعها لتعزيز الإستفادة من الموارد البحرية بما يعزز فرص التشغيل في هذا المجال منها:

أولاً: وضع شراكات جديدة للبحث العلمي والابتكار في المجالات البحرية في المنطقة العربية وذلك من خلال:

1- نشر مخرجات أنشطة البحث والإبتكار في جميع المجالات البحرية بين الدول العربية والتعاون مع الدول المتقدمة في هذا المجال.

-
- 2- إدراك أهمية الصناعات الصغيرة والمتوسطة ذات الصلة بالاقتصاد الأزرق.
 - 3- وضع برامج تدريبية لكل من الفنيين والمهنيين الذين لديهم القدرة على معالجة المشاكل الأيكولوجية والإقتصادية والمجتمعية المتعددة الأبعاد فى إطار منظور شامل يهدف إلى توفير فرص عمل جديدة.

ثانيا: النفايات البحرية:

تشكل النفايات البحرية (القمامة البحرية) واحدة من أهم العقبات التى تواجه تفعيل نهج الإقتصاد الأزرق فى إدارة الموارد البحرية بشكل عام، لما تمثله من أضرار بيئية واسعة على الحياة البحرية وعلى استدامة الموارد البحرية بشكل عام، وبالتالي توفير المزيد من فرص العمل القائمة على هذه الموارد لذا من الضرورى:

1- تحديد إطار قانونى للدول العربية نحو الحد وإزالة النفايات البحرية، وتفعيل القوانين الدولية فى هذا الصدد.

2- تعزيز التعاون والشراكة ما بين مختلف المؤسسات وأصحاب المصلحة وكذلك التعاون الإقليمى فى سبيل الحد من انتشار القمامة البحرية.

3- تعزيز التعاون الإقليمى فيما يتعلق بنشر البيانات وتحديد الثغرات حول مصادر وكمية وآثار النفايات البحرية مع التركيز على النفايات البلاستيكية وأثرها على السلسلة الغذائية والصحة البشرية وتطوير آليات رصد فى هذا المجال.

4- تعزيز الوعي بين أصحاب المصلحة بخطورة النفايات البحرية على استدامة الموارد البحرية وبالتالي تقليص فرص العمل القائمة على هذه الموارد.

ثالثاً: تطوير تكنولوجيات ومهارات جديدة للنقل البحري، وطاقة المحيطات والبحار، وطاقة الرياح البحرية وذلك من خلال:

- 1- وضع استراتيجيات لإستخدام التكنولوجيا الحديثة فى هذه المجالات.
- 2- تشجيع التعاون بين الدول العربية فيما يتعلق بتطوير هذه التكنولوجيات والإستفادة من الميزة النسبية لكل دولة (موارد مالية- موارد مادية- تكنولوجيا.....إلخ) وذلك لإيجاد إطار عمل عربي مشترك وفعال فى هذا المجال .
- 3- وضع برامج تدريبية لتطوير مهارات العاملين على استخدام التقنيات الحديثة.
- 4- تطوير مؤسسات التعليم البحري فى ضوء التطور المستمر فى مختلف قطاعات الإقتصاد الأزرق (نقل بحري – غاز ونفط بحري- تشغيل وصيانة الموانئ) .
- 5- تطوير رؤية لجذب وتأهيل الشباب إلى الوظائف المتعلقة بالإقتصاد الأزرق.

رابعاً: تطوير مفاهيم جديدة للسياحة البحرية تأخذ في حساباتها إستدامة المسطحات المائية للدول العربية.

تعتبر السياحة البحرية والساحلية من أهم قطاعات الإقتصاد الأزرق والتي تشهد نمواً مزدهراً ومولداً لقدر كبير من فرص العمل، وفي نفس الوقت تواجه تحديات ضخمة لذا:

- 1- يجب أن تكون الأهداف الرئيسية لهذه الصناعة هي الإستدامة على المدى الطويل، وضمان الجودة أكثر من الأعداد أو الكمية.
- 2- الاهتمام بالتدريب وإعادة التدريب لتأهيل الشباب للعمل في هذا المجال في ضوء متطلبات التنمية المستدامة.
- 3- ضرورة التعاون الإقليمي، وهو شرط مهم للسياحة البحرية والساحلية المستدامة، ويمكن تفعيل ذلك من خلال مشروعات مشتركة، واستراتيجيات إقليمية شاملة، وتنسيق واتصال بحري،الخ.
- 4- الإستثمار في بناء القدرات في هذا المجال لإيجاد وعي ومعرفة كاملة حول السياحة والترفيه البحري في ضوء متطلبات التنمية المستدامة.
- 5- استخدام نهج الإدارة المتكاملة والتخطيط المكانى للمناطق الساحلية والبحرية للسيطرة على التنمية السياحية المفرطة، وتحقيق التوازن الصحيح للوصول إلى سياحة بحرية وساحلية صديقة للبيئة وتلبي متطلبات التنمية المستدامة.

* * *

البند العاشر

دور التكنولوجيا الحديثة في إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل

تمهيد :

تحتل قضية الإعاقة أولوية في اهتمامات منظمة العمل العربية ، وذلك في إطار سعيها الدائم نحو تحقيق السلم الاجتماعي و العدالة الاجتماعية ، وتوفير الحياة الكريمة لكافة فئات المجتمع ، وتتبلور رؤيتها في أن إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع يبدأ بإستثمار ما يملكونه من قدرات من خلال برامج تدريب وتأهيل مستمر بما يتناسب مع قدراتهم ، ويسهم في توفير فرص العمل اللائق لهم ويضمن مساهمتهم الفاعلة في التنمية الشاملة .

وفي ظل تطور النظرة إلى الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمعات بإعتبارهم أصحاب قدرات كامنة ، وأن العجز ينشأ من عجز المجتمعات عن استيعاب هذه القدرات وتكييفها والاستفادة منها ، فإنه ينبغي وضع استراتيجيات واضحة المعالم ، مشمولة بآليات تنفيذ دامجة وفقاً لأهداف التنمية المستدامة وتحقيقاً لجودة الحياة في إطار مجتمعات مستدامة لا مكان فيها للتمييز والإقصاء .

الفصل الأول

واقع وآفاق تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

يشكل الأشخاص ذوو الإعاقة نحو 15% من سكان العالم ، أي أن أكثر من مليار نسمة يعانون شكلاً من أشكال العجز ، وقرابة 80% منهم في سن العمل،

ولكنهم غالباً ما يُحرمون من حقهم في الحصول على عمل لائق، فهم يواجهون عوائق كثيرة تتعلق بنظرة المجتمع لهم وبالمعلومات عنهم وعن كيفية التعامل معهم ، مما يعوق حصولهم على فرص متكافئة في عالم العمل.

1.1 الحق في العمل : بين الصكوك القانونية والواقع العملي :

يكشف تاريخ المواثيق الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة عن مدى تطور المفاهيم الاجتماعية الخاصة بهم ، فكلما تطورت الحركات الحقوقية المعنية بالأشخاص ذوي الإعاقة كلما وجدنا لذلك أثراً في هذه المواثيق عبر إضافة عناصر جديدة لتكريس كل حقوقهم على أساس الحق وليس الرعاية .

ومن خلال استعراض المحطات الرئيسية لتلك المواثيق ، نستطيع أن نجمل **العناصر الأساسية للحق في العمل في النقاط التالية :**

الاختيار: بمعنى أن يتاح للشخص اختيار العمل الذي يناسبه من بين العديد من الفرص المتاحة.

المساواة: ويعني ذلك الحق في فرصة عادلة من بين فرص العمل المتاحة للجميع دون تمييز من أي نوع.

شروط عادلة ومُرضية: أي أن تكون شروط العمل مناسبة من حيث (ظروف بيئة العمل – عدد ساعات العمل-الإجازات -....).

الأجر الكافي: ويعني ذلك أن يكفي الأجر توفير الاحتياجات الأساسية للإنسان من مأكل وملبس ومسكن وغيرها من النفقات الضرورية على الصحة والتعليم .

الحماية من البطالة: ويعني ذلك أن الحق في العمل حقاً مستمراً وليس مؤقتاً أو مرتبطاً باحتياج صاحب العمل ، وبالتالي يرتبط الحق بالحماية من فقد العمل.

التنظيم: ويعني ذلك أنه يحق لكل جماعة عمالية تنظيم نفسها في الشكل النقابي الذي يدافع عن حقوقهم الجماعية.

الاجراءات الضرورية لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة :

- **الحصص (الكوتا):** يعتبر نظام الكوتا أحد التدابير الضرورية للتسريع بتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة ، وتدعو معظم التشريعات أصحاب الأعمال لتوظيف حد أدنى من الأشخاص ذوي الإعاقة ، إلا أن هذه التشريعات قد تختلف في نسبة الحد الأدنى ، ومدى تفعيل العقوبات ، و من الضروري اتخاذ تدابير أخرى تعمل على دعم التشغيل الفعلي للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال تعزيز قوانين مكافحة التمييز ، التي تقر بحقوقهم في التنافس من أجل الحصول على العمل بناءً على قدراتهم وإمكاناتهم.
- تلزم القوانين أصحاب الأعمال باتخاذ التدابير الخاصة بالسلامة المهنية ، وكذلك إجراء التعديلات اللازمة في معدات وأدوات الإنتاج بما يعمل على التقليل من الحوادث المهنية وتسهيل أداء الأشخاص ذوي الإعاقة لمهام أعمالهم .

-
- تمنح العديد من الدول إعفاءات جمركية على أدوات الإنتاج التي يستخدمها الأشخاص ذوي الإعاقة سواء في أماكن العمل أو عند إنشاء مشروعات صغيرة خاصة بهم .

إن واقع تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة مازال يتأرجح بين النصوص القانونية الداعمة لهذا الحق والممارسات السائدة ، فعلى الرغم من تطور المجتمعات ، وانتقال قضية الأشخاص ذوي الإعاقة إلى مفهوم قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة على خدمة مجتمعاتهم ، فإن إدماجهم لا يزال يواجه العديد من المعوقات .

إن الجهود الرامية إلى مواجهة العوائق التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة في سوق العمل لا يمكن أن تؤتي ثمارها بمعزل عن غيرها، بل ينبغي أن تكون جزءاً لا يتجزأ من الإستراتيجيات الأوسع نطاقاً التي تهدف إلى دعم إمكانية الحصول على فرص العمل وتوفير الحياة الكريمة للجميع .

2.1 سياسات الحماية الاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقة :

توفر الحماية الاجتماعية إمكانية تعزيز استقلالية الأشخاص ذوي الإعاقة ، فهي قادرة على تحقيق ذلك إما مباشرة من خلال تأمينها الوسائل اللازمة لعيش الأشخاص ذوي الإعاقة باستقلالية أو بطريقة غير مباشرة من خلال تحفيزها إياهم على المشاركة في القوى العاملة وتشجيعهم على كسب دخل من العمل من خلال تيسير وتهيئة أماكن العمل وإتاحة الوصول إليها.

وتتدرج سياسات الحماية تحت 3 مكونات أساسية :

1- الضمان الاجتماعي :

يعتبر ضمان الشيخوخة الركيزة الرئيسية لنظم الضمان الاجتماعي ، حيث تمنح المعاشات التقاعدية للعاملين المشمولين بالضمان مجرد بلوغهم سن التقاعد القانوني، وجزء آخر مهم من نظم الضمان الاجتماعي وهو استحقاقات العجز (معاشات العجز) وتعطي للعاملين المشمولين بالضمان ويصابون بإعاقة معينة ،

وبناءً على ذلك ، ومع فرص العمل المحدودة للأشخاص ذوي الإعاقة ؛ يتضح تدني نسبة تغطيتهم بالضمان الاجتماعي ، فهذه التغطية تقتصر عادة بوضع العمل ، الذي يكون في أحيان كثيرة ليس على أساس دائم أو لقاء أجر ثابت .

2- الرعاية الصحية : توفر الرعاية الصحية مجموعة من الجهات الفاعلة كالحكومات والمجتمع المدني والقطاع الخاص، وفي معظم البلدان تقدم بعض أشكال الرعاية الصحية مجاناً للمواطنين باعتبارها حقاً من حقوقهم ، أو تُقدم في إطار برامج المسؤولية الاجتماعية التي تتبناها بعض المؤسسات الكبرى.

3- المساعدة الاجتماعية : المساعدات الاجتماعية هي تلك التي تكون ممولة من الدولة وتقدم مجاناً إلى مجموعات محددة دون الاستناد إلى الاشتراكات ، وتكون في شكل منح نقدية أو مساعدات عينية أو إعفاءات من الضرائب ، ويعد الأشخاص ذوو الإعاقة من الفئات الرئيسية المستهدفة من هذه البرامج ، ومع ذلك يمكن القول أن المشكلة هي أن الإستحقاقات تكون موجهة في معظم الأحيان

على مستوى الأسر المعيلة بدلاً من أن تكون موجهة إليهم مباشرة، فالتركيز - على ما يبدو - ليس على تحقيق استقلالية الفرد وإدارة أموره ذاتياً بقدر ما هو تخفيف العبء الذي يفرضه الأشخاص ذوو الإعاقة على عائلاتهم.

إلا أنه لا يزال هناك الكثير مما يتعين القيام به لتوسيع شمولية نظم الحماية الاجتماعية من خلال إدراجها ضمن سياسات أوسع تتجاوز الإطار الاجتماعي إلى البرامج والخطط الوطنية الشاملة .

3.1 الإعاقة وقضايا التنمية المستدامة :

ترتبط قضايا الأشخاص ذوي الإعاقة ارتباطاً أساسياً بقضايا التنمية ، حيث أن إقصاء الأشخاص ذوي الإعاقة يمثل إهداراً حقيقياً لطاقات التنمية ، وأهم عناصرها الحقيقية وهي الموارد البشرية ، لذلك ينبغي على الدول تطوير سياساتها تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة وتقديم أفضل البرامج لإدماجهم في كافة خطط التنمية.

غير أن هناك ترابطاً بين الإعاقة وبعض المتغيرات التي تشكل عوامل ضعف نذكر منها:-

1- الإعاقة والفقر: إن الإعاقة والفقر ظاهرتان تمثلان في ارتباطهما حلقة مفرغة ، فالفقر قد يكون سبباً في حدوث الإعاقة وفي الوقت نفسه نتيجة لها ،

2- الإعاقة والتعليم: وفقاً لبيانات البنك الدولي لا يحصل 40 مليون طفل ذا إعاقة على التعليم مما يمنعهم من الحصول على المعرفة الضرورية من أجل الحصول

على عمل مربح ، وبالتالي إجبارهم على أن يكبروا وهم يعتمدون مالياً على الآخرين.

3- الإعاقة والبطالة : إن بطالة الأشخاص ذوي الإعاقة تشكل عائقاً كبيراً في الاندماج الاجتماعي والمساواة، لذلك لابد من زيادة الوعي بالعوائق الحالية والتوسع في استخدام التكنولوجيات المساعدة التي يمكنها أن تجعل أماكن العمل أكثر سهولة ، والحد من التمييز بسبب الإعاقة الذي يؤدي إلى إيجاد فرص عمل شاملة تضمن مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في برامج التنمية .

الفصل الثاني

تطويع التكنولوجيا لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة

لاشك أن ما يتيح التطور التكنولوجي السريع يمكن من كسر الحواجز التي تعزل الأشخاص ذوي الإعاقة ، وتستطيع التكنولوجيا بما تتميز به من المرونة والقدرة على التنقل ، من إتاحة الفرصة لهم للمشاركة والاندماج في مجتمعاتهم على قدم المساواة مع الآخرين ، والحصول على فرص عمل مناسبة لهم .

فقد استطاعت التقنية أن تحتل مكانة أساسية في شتى مجالات الحياة ، وأصبحت المحرك الديناميكي للتطور، عبر تنمية القدرة على الإبداع وبناء القدرات لتعزيز التنافسية وزيادة النمو الاقتصادي وتوليد فرص العمل وتقليص الفقر، خاصة إذا ما تم استخدامها من قبل الأشخاص ذوي الإعاقة ، حيث أصبحت التكنولوجيات

المساعدة ، والحاسب الآلي بكل ملحقاته التقنية الحديثة أداة مهمة في مواكبة هذا التطور الملحوظ ، ووسيلة فعالة لإدماجهم في سوق العمل ، لذلك فنحن الآن مطالبون بأن نسخر كافة الطاقات والجهود في سبيل إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة أيا كانت إعاقاتهم في التعليم والتدريب ودعم الاستقلالية الفردية والتواصل الاجتماعي وغيرها من مكونات الحياة الحقيقيه لهذه الشريحة الهامة في مجتمعاتنا العربية.

1.2 التكنولوجيا المساعدة Assistive Technology

فهي التي تكفل للأشخاص ذوي الإعاقة وغيرهم ممن لديهم احتياجاتهم الخاصة مراعاة وتلبية هذه الاحتياجات ، والتقليل من أثر إعاقاتهم على حياتهم اليومية ، بما يؤهلهم لدخول سوق العمل والاندماج في المجتمع بشكل كامل ، وتتبع أهمية التكنولوجيا المساعدة من النظر إليها باعتبارها وسيلة للتمكين بشكل عام .

2.2 دور التكنولوجيا في خدمة قضايا الإعاقة :

توصف التكنولوجيا بأنها " الساعد الأيمن للأشخاص ذوي الإعاقة " ولكي تسهم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة ، فإن الأمر يتطلب ضرورة تحويلها إلى حق مكتسب وليس خدمة تقدم لإعتبارات الرعاية الاجتماعية وذلك لن يحدث إلا من خلال التأكيد على الفرص المتساوية في الحصول على المعرفة التكنولوجية بين الأشخاص ذوي الإعاقة وغيرهم .

فالاستخدام المتزايد لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، والتطورات المتسارعة في الأجهزة والبرمجيات أتاحت للأشخاص ذوي الإعاقة فرصاً جديدة في العديد من المجالات ، نذكر منها على سبيل المثال :

أولاً : التعليم والتدريب : حيث يظهر التعليم عبر الإنترنت كبديل واعد للتعليم والتدريب المهني قبل أو في أثناء العمل .

ثانياً : الخدمات المالية والمصرفية : يهدف الإدماج المالي للأشخاص ذوي الإعاقة إلى تحقيق الاستقلال الاقتصادي لهم ، حيث غيرت الحلول الرقمية مسارات الخدمات المصرفية بشكل أساسي ، فأصبحت متاحة في أي مكان وفي أي وقت لجميع فئات المجتمع .

ثالثاً : التوظيف والتشغيل : تعتبر التكنولوجيا من العناصر الأساسية التي أتاحت فرصاً متزايدة للأشخاص ذوي الإعاقة للمشاركة في سوق العمل ، حيث تلعب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات دوراً حيوياً في مكان العمل فهي تمكّن العمال ذوي الإعاقة من المنافسة .

3.2 الآفاق التكنولوجية لإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة :

أتاحت التطورات في الإلكترونيات وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات فرص لا حدود لها لمشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في جميع مجالات الحياة وأزالت الكثير من العوائق أمام انخراطهم وتفاعلهم مع المجتمع بشكل عام ، وفي الحياة العملية

بشكل خاص ، ومع توافر معدات وبرمجيات في الوقت الحالي أصبحت تتاح إمكانية النفاذ التي تلبي احتياجات المستخدمين الذين يعانون العديد من أنواع الإعاقات

كما إن تكنولوجيا الشبكة العنكبوتية **World Wide Web** وما تقدمه من خيارات لانهائية، تمثل فرصة حقيقية لتحقيق العدالة والمساواة ، حيث تتيح تكنولوجيا الإنترنت للأشخاص ذوي الإعاقة سبل العيش باستقلالية داخل المجتمع بطرق لم تكن متاحة من قبل ، فهي تمنحهم القدرة على المشاركة في الأنشطة اليومية للتعليم والتدريب والتوظيف والتواصل الاجتماعي ، فالأشخاص ذوو الإعاقة إذا ما أزيلت من أمامهم الحواجز التي يواجهونها ، فإن لديهم القدرة على المساهمة في المجتمع مثل أي عضو آخر

إن تبني فلسفة بيئة تمكينية من خلال التطبيقات التكنولوجية سوف يقطع شوطاً طويلاً نحو ضمان الإدماج في المستقبل التكنولوجي ، ما يتطلب الاهتمام بالبنية التحتية للمجتمعات والبدء في تهيئتها حتى تتمكن من استغلال الخصائص التكنولوجية وتطبيقاتها كأداة أساسية لدمج الأشخاص ذوي الإعاقة .

الفصل الثالث

أسواق عمل حاضنة للأشخاص ذوي الإعاقة

لا يمكن الحديث عن دمج الأشخاص ذوي الإعاقة دون تأكيد الحق في العمل ، كونه الضمانة الأساسية للتمكين الاقتصادي والاجتماعي لهم ، والتمكين من منظور

الإعاقة هو إتاحة الفرص للشخص ذي الإعاقة من خلال العديد من العمليات التدريبية والتحويلية للتزود بالمعلومات والأفكار، واكتساب القدرات والمهارات التي تساعد في البحث والحصول على عمل يتناسب مع قدراته ، أو إيجاد وتوفير فرص عمل له وللآخرين ، وكذلك تمكينه من الاستمرار في عمله والترقي فيه ، ومن ثم المشاركة الإيجابية مع مجتمعه بما يحقق الاندماج الاجتماعي والاقتصادي الشامل .

1.3 تطوير استخدام التطبيقات التكنولوجية:

التوظيف الدامج للأشخاص ذوي الإعاقة يعني وجود نظام متكامل من التدابير التشريعية والتنظيمية والبرامج والخدمات التي تضمن بيئة عمل مفتوحة وبدون تمييز لجميع القدرات، وتعزز من وجود الفرص المتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة ، وتقديم الدعم والتمكين المناسبين لدخولهم سوق العمل والاستمرار والترقي فيه ، ولكي لا تصبح آليات سوق العمل في وادٍ وطموحات الأشخاص ذوي الإعاقة في وادٍ آخر، فإن أفضل الممارسات في مجال التوظيف الدامج يتمثل في تصميم عمليات توظيف متاحة وشاملة من البداية قدر الإمكان بحيث تشمل توقع وجود عوائق وإيجاد حلول لإزالتها ، وهو ما أسهمت فيه التكنولوجيا بشكل أساسي ، فأصبحت مواقع التوظيف الإلكتروني، وتطبيقات الهواتف الذكية تشكل الفضاء الأوسع لعرض الفرص المتاحة وتلقي طلبات التوظيف ، وإذا ما تم استثمار التقنيات التي تتيحها التكنولوجيا المساعدة لسد الثغرات وتحقيق مبدأ الشمولية التكنولوجية لتصبح مواقع التوظيف الإلكتروني داعمة للأشخاص ذوي الإعاقة ..

2.3 الأنماط الجديدة للعمل :آلية فعالة للتشغيل :

تظهر التقنيات الحديثة كعامل أساسي في مجال تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وفق أنماط جديدة تتجاوز جميع الحواجز المكانية والزمانية التي كانت تفرضها علاقات العمل التقليدية ، كم أن إمكانات العمل التي تتيحها تلك الأنماط لا تعني فقط العمل لدى الآخرين بل العمل للحساب الخاص ،حيث يمكن للشخص ذي الإعاقة (مع توافر الدعم للمؤسسات الصغيرة وريادة الأعمال ، و توافر الأجهزة التقنية المتطورة و المدعومة) ، أن ينشئ مؤسسته الخاصة التي يديرها بنفسه دون تمييز بينه وبين الآخرين .

3.3 بيئة العمل المساندة للأشخاص ذوي الإعاقة :

هي بيئة عمل جاذبة وموائمة لاحتياجات العاملين ، مما يوفر لهم استقلالية في العمل طبقاً لأفضل الممارسات ، ووفقاً للاحتياجات الفعلية للأشخاص ذوي الإعاقة ، وبما يحقق مصلحة صاحب العمل ، و ظهور تكنولوجيا الجيل الخامس وشبكات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يدل على الموجة المقبلة من المجتمع الرقمي المترابط عالمياً الذي يخلق بيئة صديقة وشاملة تمكن الأشخاص ذوي الإعاقة من تلبية جميع احتياجاتهم .لذلك لابد من تحسين القدرات المؤسسية لمنظمات أصحاب الأعمال لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول على فرص عمل لائقة ، ودعمهم من خلال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.. ويتم ذلك من خلال ما يلي :

- تحديد الاحتياجات وبناء القدرات.

-
- دعم وتدريب المنظمات غير الحكومية ومقدمي خدمات التدريب والتوظيف.
 - رفع وعي الشركات بفوائد توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ، وتعزيز ريادة الأعمال للأشخاص ذوي الإعاقة الراغبين في بدء أعمال خاصة.
 - تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال دعمهم بمهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتعلم عن طريق الإنترنت.
 - تحفيز الابتكار التكنولوجي لتلبية احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة وتسهيل اندماجهم في الحياة اليومية وفي التدريب والعمل.

إن تعزيز الدمج الاجتماعي والاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة واستثمار طاقاتهم وتوجيهها توجيهاً إيجابياً ، والاستفادة من الظروف والإمكانيات التي تتيحها التكنولوجيا خلال هذه الفترة أصبح ضرورة ملحة تقتضيها المتطلبات التنموية ، وذلك من خلال مواصلة التنسيق بين كافة الجهات المعنية من أجل تعزيز تكاملية الأدوار وصولاً لأفضل الممارسات المتعلقة بدمج الأشخاص ذوي الإعاقة.

* * *

البند الحادى عشر

تكريم رواد العمل العرب

أولاً : أصدر مؤتمر العمل العربي فى دورته العادية الثلاثين (مارس/ آذار 2003) قرار رقم (1227) بشأن تكريم رواد العمل العرب فى مجالات عمل منظمة العمل العربية الذى نص على:

1- الموافقة على المقترح الخاص بتكريم رواد العمل العرب فى مختلف مجالات واختصاصات منظمة العمل العربية وتوجيه الشكر والتقدير لحكومة مملكة البحرين لتقديمها هذا المقترح.

2- تكليف المدير العام لمكتب العمل العربي بإعداد قواعد ومعايير اختيار المرشحين للتكريم وعددهم فى كل سنة ، والبلدان التى ينتمون إليها وعرضها على مجلس الإدارة لاعتمادها والعمل بها بدءاً من عام 2004.

ثانياً : اعتمد مجلس إدارة منظمة العمل العربية فى دورته العادية التاسعة والخمسون (بيروت ، 8 – 10 مايو / أيار 2003) لائحة تكريم رواد العمل العرب .

ثالثاً : أرسل مكتب العمل العربي تعميماً إلى أطراف الإنتاج الثلاثة بشأن موافاته بمن يقترحون ترشيحه للتكريم ضمن رواد العمل العرب ، وقد تلقى المكتب عدداً من الترشيحات لإدراجهم ضمن قائمة المكرمين في مؤتمر العمل العربي .

رابعاً : وفقاً للمادة الخامسة من لائحة تكريم الرواد اجتمعت اللجنة الفنية التي شكلها مجلس إدارة المنظمة في دورته (90) للنظر في الترشيحات المقدمة من أطراف الإنتاج بشأن تكريم رواد العمل العرب ، وبمشاركة كل من:-

- المهندس / علي صبيح (أصحاب أعمال / جمهورية العراق).
- السيد / أسامة سلمان حسن (عمال / مملكة البحرين) .
- سعادة السيد / فايز علي المدير العام لمنظمة العمل العربية.

المطيري

- السيد / الجبالي المراغى رئيس لجنة الحريات النقابية
- خامساً : انتخبت اللجنة في بداية أعمالها المهندس / علي صبيح (أصحاب أعمال / جمهورية العراق) رئيساً للجنة .

سادساً : وفقاً لأحكام لائحة تكريم رواد العمل العرب وبعد إطلاع مجلس الإدارة في دورته (90) القاهرة 2 - 3 / مارس / 2019 على تقرير اللجنة قرر مجلس الإدارة الموافقة على أسماء (24) من رواد العمل العرب لتكريمهم في مؤتمر العمل في دورته (46) (ابريل / نيسان 2019) .

سادساً : الأمر معروض على المؤتمر الموقر لتكريم رواد العمل العرب .

* * *

البند الثاني عشر

تحديد مكان وجدول أعمال الدورة (47) لمؤتمر العمل العربي

(إبريل / نيسان 2020)

يتضمن جدول أعمال الدورة (46) لمؤتمر العمل العربي (القاهرة ، أبريل / نيسان 2019) بنداً خاصاً تحت عنوان " تحديد مكان وجدول أعمال الدورة (47) لمؤتمر العمل العربي (أبريل / نيسان 2020) " .

وتحتوى هذه الوثيقة الخاصة بالموضوع على قسمين هما :

وذلك كما يلي :

القسم الأول : تحديد مكان انعقاد الدورة (47) لمؤتمر العمل العربي (أبريل /

نيسان / 2020)

1- وفقاً 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.

2- أصدر مؤتمر العمل العربي في دورته التاسعة والعشرين (القاهرة ، مارس / آذار 2002) القرار رقم (1218) بشأن عقد المؤتمر والذي يقضي بأن يحدد المدير العام موعد انعقاد المؤتمر بما لا يتعارض مع الالتزامات الدولية والأعياد الدينية

3- في ضوء ما تقدم .. فإن الدولة الراغبة في استضافة الدورة (47) لمؤتمر العمل العربي (أبريل / نيسان 2020) عليها أن تعلن عن رغبتها أمام المؤتمر لإصدار قراره بهذا الشأن وفقا للمادة الخامسة فقرة (2) من دستور منظمة العمل العربية.

القسم الثاني : تحديد جدول أعمال الدورة (47) لمؤتمر العمل العربي (أبريل / نيسان 2020)

أولاً : 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".

ثانيا : تدارس مجلس الإدارة في دورته التسعين (القاهرة ، مارس/ آذار 2019) الوثيقة المقدمة من مكتب العمل العربي بشأن تحديد مشروع جدول أعمال الدورة (47) لمؤتمر العمل العربي لعام 2020 ، في ضوء الموضوعات الفنية المقترحة من الدول الأعضاء بالإضافة للموضوعات المدرجة بشكل نظامي ، وقد أصدر مجلس الإدارة القرار التالي :

- الموافقة على مشروع جدول أعمال الدورة (47) لمؤتمر العمل العربي (أبريل / نيسان 2020) المبين أدناه ، وإحالته إلى الدورة (46) لمؤتمر العمل العربي (أبريل / نيسان 2019) 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 والخططة والموازنة.
- 5- تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.
- 6- مذكرة المدير العام لمكتب العمل العربي حول الدورة (109) لمؤتمر العمل الدولي (جنيف، يونيو / حزيران 2020).
- 7- تشكيل الهيئات الدستورية.
- 8- بند فني حول " أثر التطور التكنولوجي على بيئة العمل "
- 9- بند فني حول " متطلبات الاقتصاد الأخضر لتوفير فرص العمل "
- 10- تحديد مكان وجدول أعمال الدورة (48) لمؤتمر العمل العربي (أبريل / نيسان 2021).

ثالثاً : الأمر معروض على المؤتمر العام الموقر للنظر في :

- 1- إقرار جدول أعمال الدورة (47) لمؤتمر العمل العربي (أبريل / نيسان 2020) في ضوء المشروع المقدم من مجلس الإدارة.
- 2- تفويض المدير العام لمكتب العمل العربي بقبول طلب أى دولة ترغب في انعقاد المؤتمر على أرضها ، وإحاطة الدول الأعضاء علماً بذلك في الوقت المناسب ، ما لم تطلب إحدى الدول الأعضاء في المؤتمر رغبتها في الاستضافة .

* * *