



منظمة العمل العربية



الاجتماع التنسيقي الاول للمجموعة العربية

من خلال المنصة الالكترونية ZOOM

مؤتمر العمل الدولي

الدورة (109)

جنيف، 3 - 19 يونيو / حزيران / 2021

## تقديم:

**أولاً:** تنفيذاً لقرار مجلس إدارة مكتب العمل الدولي الدورة العادية رقم (341)، والتي عقدت خلال مارس 2021، بشأن تحديد موعد وجدول أعمال الدورة العادية (109) لمؤتمر العمل الدولي، فقد تقرر عقدها خلال الفترة من 3 - 19 يونيو / حزيران 2021، وستعقد الدورة 109 للمؤتمر في شكل افتراضي بالكامل باستثناء التواجد الفعلي المحتمل في قاعات الاجتماعات لموظفي المؤتمر ولجانته وسكرتارية المجموعات، إذا سمحت حالة السفر والوضع الصحي بذلك.

**ثانياً:** مراحل انعقاد الدورة 109:

قرّر المجلس أن يكون انعقاد الدورة 109 على 3 فترات:

**الفترة الأولى:** عقد جلسة افتتاح المؤتمر يوم الخميس 20 ماي/ أيار 2021

يتولى خلالها المؤتمر انتخاب مكتب المؤتمر، احداث اللجان القارة واللجان الفنية واعتماد عند الاقتضاء التعديلات على نظام وأساليب العمل إذا ما اتضح أن ذلك ضروريا باعتبار أن المؤتمر سينعقد في شكل افتراضي.

**الفترة الثانية:** امكانية عقد اجتماعات الفرق واللجنة التحضيرية خلال الفترة ما بين افتتاح المؤتمر (يوم الخميس 20 ماي/أيار 2021) والبداية الرسمية لأشغاله (يوم 3 يونيو/ حزيران 2021).

**الفترة الثالثة:** انعقاد المؤتمر من جديد خلال الفترة من 3 إلى 19 جوان / حزيران 2021:

سيتولى المؤتمر خلال هذه الفترة، مناقشة البنود الواردة بجدول الأعمال باستثناء البندين الرابع (انعدام المساواة وعالم العمل (مناقشة عامة)) والسادس (المهارات والتعلم المتواصل (مناقشة عامة)) اللذين ستعهد دراستهما خلال مدة اسبوعين ونصف إلى فريقي عمل يتم احداثهما للغرض من قبل المؤتمر وذلك في تواريخ يحددها مجلس الإدارة عن طريق التصويت بالمراسلة.

وسيدعى المؤتمر من جديد لعقد جلسة عامة لاعتماد تقارير واستنتاجات فريقي العمل المكلفين بدراسة البندين الرابع والسادس سابقى الذكر وكذلك لاختتام الدورة 109 للمؤتمر.

**ثالثاً:** تتضمن هذه الوثيقة بعض المعلومات الأساسية المتاحة حول الدورة (109) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2021، وحتى تاريخ إعداد هذه الوثيقة.

فايز علي المطيري

المدير العام

## أولاً: الاجتماع التنسيقى الأول للمجموعة العربية

- يتخذ مكتب العمل العربي سنوياً جميع الإجراءات والترتيبات اللوجستية التنفيذية لتنظيم أنشطة واجتماعات المجموعة العربية المشاركة في مؤتمر العمل الدولي مع تقديم مقترحات بشأن موعد ومكان ومشروع جدول أعمال الاجتماع التنسيقى الأول للمجموعة العربية واجتماعات اللجان المنبثقة عنها، وكذلك الاجتماعات اللاحقة بالإضافة إلى إعداد وتوفير جميع الوثائق المتعلقة بهذه الأنشطة.
- قام مكتب العمل العربي بإعداد وثيقة البند العاشر من جدول أعمال الدورة (92) لمجلس إدارة منظمة العمل العربية / فبراير - مارس/ 2020 بشأن الإعداد والتحضير للاجتماع السنوي للمجموعة العربية المشاركة في الدورة (109) لمؤتمر العمل الدولي، وتم عرضها على مجلس الإدارة وتمت الموافقة عليها وإقرار ما تضمنته من معلومات ومقترحات، والتوصية بإحالة هذه المذكرة إلى مؤتمر العمل العربي في دورته "47".
- نظراً لتداعيات جائحة كوفيد - 19 - والإجراءات المتخذة من كافة الدول بشأن الإغلاق وفرض القيود على حركة السفر والآثار الصحية المترتبة عن انتشار هذا الوباء فقد تم تأجيل انعقاد مؤتمري العمل العربي والدولي إلى عام 2021.
- ونظراً لانعقاد مؤتمر العمل الدولي خلال شهر يونيو 2021 وانعقاد مؤتمر العمل العربي في موعد لاحق لهذا التاريخ فقد تقرر أن يعقد مكتب العمل العربي الاجتماع التنسيقى الأول للمجموعة العربية من خلال المنصة الالكترونية (Zoom) بداية شهر يونيو 2021.

حيث تتضمن هذه الوثيقة الموضوعات التالية:

## جدول أعمال الاجتماع التنسيقى الأول للمجموعة العربية

**البند الأول:** المسائل الإجرائية:

- رئاسة المجموعة العربية وتشكيل لجنتى التنسيق والصياغة.
- كلمة المجموعة العربية في المؤتمر.

**البند الثانى:** رئاسة الدورة (109) لمؤتمر العمل الدولى لعام 2020 والمناصب الأخرى المنبثقة عن المؤتمر.

**البند الثالث:** انتخابات مجلس إدارة مكتب العمل الدولى (2021 – 2024).

**البند الرابع:** مشروع الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة 2022 – 2025

**البند الخامس:** الموقف من التصديقات على تعديل 1986 حول دستور منظمة العمل الدولية بشأن توسيع التمثيل بمجلس إدارة مكتب العمل الدولى.

**البند السادس:** التعاون الإنمائى لصالح البلدان العربية ودعم المطالب الفلسطينية:

**أولاً: متابعة تنفيذ قرارى مؤتمر العمل الدولى لعامى 1974، 1980**

- بشأن إدانة السلطات الإسرائيلية لممارستها التفارقة العنصرية وانتهاكها الحريات والحقوق النقابية وكذلك آثار الاستيطان الإسرائيلى على أوضاع العمال العرب فى فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى.

**ثانياً: متابعة تنفيذ برامج التعاون الإنمائى لمصلحة فلسطين والأراضي العربية المحتلة**

**الأخرى.**

أ - البرنامج المعزز للتعاون الإنمائى لمصلحة الاراضى العربية المحتلة.

ب - الصندوق الفلسطينى للتشغيل والحماية الاجتماعية.

**ثالثاً: جهود منظمة العمل العربية فى دعم المطالب الفلسطينية**

أ - متابعة قرار الدورة (46) لمؤتمر العمل العربى لعام 2019 بشأن مذكرة المدير العام لمكتب العمل العربى حول الدورة (108) لمؤتمر العمل الدولى لعام 2019 وجهود منظمة العمل العربية فى دعم المطالب الفلسطينية.

ب - قرارات الدورة (91)، (92)، (93)، (94) لمجلس إدارة منظمة العمل العربية، بشأن أوضاع عمال وشعب فلسطين.

**البند السابع:** ما يستجد من أعمال.

## ثانياً: سير أعمال الاجتماع التنسيقي الأول للمجموعة العربية

### البند الأول: المسائل الإجرائية:

#### 1- رئاسة المجموعة العربية:

إن رئاسة اجتماعات المجموعة العربية في هذه الدورة تكون استناداً لما جرت عليه العادة والعرف لمعالي الوزير الذي ترأس الدورة (الأخيرة) لمؤتمر العمل العربي، وعليه يتم خلال الجلسة الأولى دعوة رئيس الدورة (46) لمؤتمر العمل العربي 2019 لتسلم رئاسة الاجتماع أو من ينوب عنه.

من جهة أخرى يتم خلال الجلسة الأولى للمجموعة العربية تشكيل كل من لجنتي التنسيق والصياغة من السادة أعضاء الوفود العربية المشاركة في أعمال الدورة (109) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2021.

#### لجنة الصياغة

المكافئة بإعداد الصيغة النهائية لملاحظات المجموعة العربية على ملحق تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي حول " **أوضاع العمال في الأراضي العربية المحتلة** " وتتكون من (4) أعضاء عن الحكومات و (2) عضو من أصحاب العمل و (2) عضو عن العمال.

#### لجنة التنسيق

وتتولى لجنة التنسيق العربية متابعة أعمال اللجان الفنية المنبثقة عن المؤتمر، بهدف تنسيق وتوحيد مواقف ممثلي الدول العربية بخصوص المسائل التي تتم دراستها بهذه اللجان. ويقترح تشكيل هذه اللجنة من (6) أعضاء عن كل فريق.

## 2- كلمة المجموعة العربية في المؤتمر:

من المناسب التذكير بالتوصيات الصادرة عن الاجتماع التنسيقي الأول للمجموعة العربية (104) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2015 وبوجه خاص ما يلي:

لقد اتخذ مجلس إدارة منظمة العمل العربية في دورته العادية 83 (الرياض، أكتوبر / تشرين الأول 2015) في هذا الشأن قراراً ينص ضمن أموراً أخرى، وذلك على النحو التالي:

تأكيد ضرورة وأهمية تطبيق التوصية الصادرة عن الاجتماع التنسيقي الأول للمجموعة العربية المشاركة في الدورة (104) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2015 بشأن تكليف رئيس المجموعة بإلقاء كلمة باسم البلدان العربية أمام المؤتمر وخلال اجتماعات دورات مؤتمر العمل الدولي المقبلة.

كما تم تأكيد هذا القرار في الدورة (87) لمجلس إدارة منظمة العمل العربية (القاهرة، أكتوبر / تشرين الأول 2017).

وتنفيذا لقرارات الأجهزة الدستورية لمنظمة العمل العربية في هذا الشأن، يتولى رئيس المجموعة العربية إلقاء كلمة باسم الدول العربية في الدورة الحالية لمؤتمر العمل الدولي.

\*\*\*

## **البند الثاني: رئاسة الدورة (109) لمؤتمر العمل الدولي والمناصب الأخرى المنبثقة عنه:**

من المعروف أنه طبقا لنظام الدورية بين الأقاليم الجغرافية الأربعة، تتناول تلك الأقاليم بالتوالي رئاسة المؤتمر، علما بأن الدورات السابقة كانت على النحو التالي:

الدورة (108) 2019	- أوروبا (سويسرا)
الدورة (107) 2018	- آسيا (المملكة الأردنية)
الدورة (106) 2017	- أمريكا اللاتينية (بنما)
الدورة (105) 2016	- إفريقيا (جنوب أفريقيا).
الدورة (104) 2015	- أوروبا (جمهورية لاتفيا).
الدورة (103) 2014	- الأرجنتين.
الدورة (102) 2013	- آسيا والباسفيك.
الدورة (101) 2012	- أمريكا اللاتينية (جمهورية الدومينيكان).
الدورة (100) 2011	- إفريقيا (الكاميرون).
الدورة (99) 2010	- أوروبا (فرنسا).

وعليه فإن رئاسة الدورة (109) لعام 2021 ستكون لأفريقيا وقد تم خلال الجلسة الإجرائية الأولى للمؤتمر والتي انعقدت يوم 20 / 5 / 2021 انتخاب المملكة المغربية لرئاسة المؤتمر.

**حيث أنتخب السيد / عمر زبيير، سفير المملكة المغربية وممثلها الدائم لدى مكتب الأمم المتحدة والمنظمات الدولية الأخرى في جنيف، رئيساً للمؤتمر.**

**كما انتخب أيضا خلال الدورة ثلاثة نواب لرئيس المؤتمر وهم:**

- السيد / تشاد بلاكمان من بربادوس، ممثلا لمجموعة الحكومات.
- السيدة / روني غولدبرغ من الولايات المتحدة، ممثلا لمجموعة أرباب العمل.
- السيدة / أنيت تشيبيليم من زامبيا، ممثلة فريق العمال.

\*\* كما تم ترشيح رؤساء اللجان الأخرى المنبثقة عن المؤتمر وتم موافقة ممثلي الفرق الثلاثة على هذه الترشيحات.

رئاسة اللجنة التنظيمية.

رئاسة لجنة اعتماد العضوية.

رئاسة لجنة تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية.

رئاسة اللجنة المالية.

رئاسة اللجان الفنية الأخرى.

\*\*\*\*

### **البند الثالث: انتخابات مجلس إدارة مكتب العمل الدولي (2021 – 2024).**

وفقاً للفقرة (5) من المادة 7 من دستور منظمة العمل الدولية تحدد ولاية مجلس الإدارة بثلاث سنوات وحيث أن الانتخابات الأخيرة جرت أثناء انعقاد الدورة (106) للمؤتمر لعام 2017 ونظراً لتداعيات جائحة كوفيد 19 وتأجيل انعقاد مؤتمر العمل الدولي فسيتم إجراء انتخابات أعضاء مجلس الإدارة عن الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال أثناء انعقاد الدورة (109) للمؤتمر لعام 2021.

وتحدد المادة (52) من نظام العمل بالمؤتمر إجراءات التصويت.

#### **\*\* تركيبة مجلس الإدارة:**

وفقاً للمادة (7) من الدستور والجزء (6) من نظام العمل بالمؤتمر يتكون مجلس الإدارة من (56) عضو حكومات (28 أصيلاً و28 مناوبين) و33 عضو عن أصحاب العمل (14 أصيلاً و19 مناوب) و33 عضو عن العمال (14 أصيلاً و19 مناوب).

#### **\*\* هيئة الناخبين:**

وفقاً للمادة (49) من نظام العمل بالمؤتمر تتكون هيئة الناخبين الحكوميين من مندوبي حكومات الدول الأعضاء باستثناء الدول الصناعية العشرة (أعضاء دائمين) والدول المحرومة من التصويت. وتتكون هيئة الناخبين عن أصحاب العمل والعمال من المندوبين المشاركين في المؤتمر باستثناء مندوبي الدول المحرومة من التصويت.

- تختار الهيئة الانتخابية الحكومية (18) عضو أصيلاً و (28) عضو مناوب.

- تختار الهيئة الانتخابية لأصحاب العمل (14) عضو أصيلاً و (19) عضو مناوب.

- تختار الهيئة الانتخابية للعمال (14) عضو أصيلاً و (19) عضو مناوب.

- بالإضافة إلى عدد من المندوبين بصفة أعضاء بديلين.

#### **■ ملاحظة:**

الدول المتقدمة صناعياً هي:

"2" الولايات المتحدة الأمريكية - البرازيل "

أوروبا "5" - (روسيا - بريطانيا - فرنسا - ألمانيا - إيطاليا).

آسيا "3" اليابان - الصين - الهند.

### ■ حصّة الدول العربية:

#### \*\* الحكومات:

بلدان غربي آسيا: مقعد أصيل واحد - ومقعدين اثنين مناوبين.

بلدان شمال أفريقيا: مقعد أصيل واحد ومقعد مناوب واحد.

علماً بأن التقسيمات داخل القارة الإفريقية تدخل فيها بلدان عربية أفريقية (في شرق أفريقيا، وغرب إفريقيا) في تقسيمات إقليمية فرعية أخرى، ويسرى ذلك بالنسبة للبلدان العربية في شرق وغرب القارة الإفريقية. وفي جميع الأحوال يراعى عند توزيع المقاعد ما يتم في سياق الاتفاقات شبه الإقليمية، مثل اتفاق طرابلس / دولة ليبيا عام 1975 بالنسبة لبلدان شمال إفريقيا بشأن دورية التناوب على المناصب.

#### \*\* مجموعة أصحاب العمل:

عن غربي آسيا: مقعد أصيل واحد، ومقعد مناوب واحد، وعضو أو أكثر كبديل.

عن شمال إفريقيا: مقعدان أصيلان، ومقعد مناوب.

بالنسبة لهذا التوزيع يحرص المندوبين العرب الأعضاء في منظمة أصحاب العمل الدولية على التنسيق فيما بينهم قبل طرح اتفاقهم.

#### مجموعة العمال:

عن غربي آسيا: مقعدان مناوبان

عن شمال إفريقيا: مقعد أصيل واحد

وكما جرت العادة وبناء على قرارات الأجهزة الدستورية لمنظمة العمل العربية يتم من خلال مكتب العمل العربي اتخاذ الإجراءات المناسبة لدعم ترشيحات أطراف الإنتاج الثلاثة العربية لعضوية مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في كل مرحلة من مراحل انتخابات أعضائها وذلك في إطار التشاور والتنسيق بين الوفود العربية الثلاثية من أجل التوصل إلى حلول توافقية مشتركة لضمان حصول الأطراف العربية على عضوية في مجلس إدارة مكتب العمل الدولي.

\*\* بالنسبة للعضوية العربية بمجلس إدارة مكتب العمل الدولي فقد كانت في الفترة ما بين (2017

– 2020) لمدة ثلاث سنوات (حكومات، أصحاب أعمال، عمال) كما يلي:

**تكوين هيئة إدارة مكتب العمل الدولي (الدول العربية) (2017 – 2020)**

الحكومات:

أعضاء أصيلون: مملكة البحرين - موريتانيا

أعضاء مساعدين: المملكة العربية السعودية - المملكة المغربية - جمهورية العراق

أصحاب الاعمال:

أعضاء أصيلون:

السيد / خليفة خميس مطر (الامارات العربية المتحدة)

السيد / محفوظ ميقاتي (الجمهورية الجزائرية)

أعضاء مساعدين:

السيد/ عدنان أبو الراغب (المملكة الأردنية الهاشمية)

السيد / خليل الغرياني (تونس)

أعضاء مناوبين:

السيد / أحمد عبد اللاه (موريتانيا)

السيدة / هند الخليفة (مملكة البحرين)

السيد / ناصر المير (دولة قطر)

السيد / فادي الجميل (الجمهورية اللبنانية)

السيد / سمير علام (جمهورية مصر العربية)

العمال:

أعضاء مساعدين:

السيدة / أمال العامري (المملكة المغربية)

السيد / سعد شاهر سعيد (دولة فلسطين)

أعضاء مناوبون:

(سلطنة عمان)

السيد / نيهان البطاشي

**\*\* طلبات الترشح:**

من المقرر أن يتم في الدورة "109" لمؤتمر العمل الدولي لعام 2021، إجراء انتخابات مجلس إدارة مكتب العمل الدولي للفترة القادمة ولمدة ثلاث سنوات (2021 – 2024).

هذا ولحين إعداد هذه الوثيقة كان قد وصل إلى مكتب العمل العربي، الخطابات التالية:

### **ترشيحات فريق الحكومات:**

- خطاب من معالي وزير العمل بالمملكة العربية السعودية بشأن رغبة المملكة العربية السعودية للترشح عن فريق الحكومات كعضو أصيل لعضوية مجلس إدارة منظمة العمل الدولية للفترة (2021 – 2024).
- خطاب من معالي وزير التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية بدولة قطر بشأن رغبة دولة قطر للترشح عن فريق الحكومات كعضو أصيل لعضوية مجلس إدارة منظمة العمل الدولية للفترة (2021 – 2024).
- خطاب من معالي وزير العمل بسلطنة عمان بشأن رغبة السلطنة للترشح كعضو مناوب عن فريق الحكومات لعضوية مجلس إدارة منظمة العمل الدولية للفترة (2021 – 2024).

### **ترشيحات فريق أصحاب الأعمال:**

- خطاب من سعادة رئيس غرفة تجارة وصناعة البحرين يفيد بترشيح السيدة / سونيا محمد جناحي لعضوية مجلس إدارة منظمة العمل الدولية كعضو مناوب عن فريق أصحاب الأعمال لدول غرب آسيا.
- خطاب من سعادة رئيس غرفة تجارة وصناعة قطر يفيد بترشيح المهندس/ ناصر أحمد المير لعضوية مجلس إدارة منظمة العمل الدولية عن فريق أصحاب الأعمال لدول غرب آسيا للفترة (2021 – 2024).
- خطاب من سعادة رئيس جمعية الصناعيين اللبنانيين بشأن ترشيح الدكتور/ فادي الجميل

عضوية مجلس إدارة منظمة العمل الدولية عن فريق أصحاب الأعمال للفترة (2021 – 2024).

▪ خطاب من سعادة الأمين العام لاتحاد غرف التجارة والصناعة بدولة الإمارات العربية المتحدة بشأن ترشيح السيد / خليفة خميس مطر الكعبي لعضوية مجلس إدارة منظمة العمل الدولية كعضو (أصيل) عن فريق أصحاب الأعمال لدول غرب آسيا للفترة (2021 – 2024).

▪ خطاب من اتحاد الصناعات العراقي بشأن ترشيح السيد المهندس / علي صبيح لعضوية مجلس إدارة منظمة العمل الدولية للفترة (2021 – 2024)، عن فريق أصحاب الأعمال لدول غرب آسيا.

▪ وفي إطار التنسيق بين أصحاب الأعمال العرب عن غرب آسيا تم عقد اجتماع تنسيقي يوم 22 / إبريل / 2021 عبر المنصة الالكترونية (ZOOM) من خلال المنظمة الدولية لأصحاب الأعمال وتم دعوة سعادة السيد / فايز علي المطيري المدير العام لمنظمة العمل العربية للمشاركة في هذا الاجتماع حيث ترأس هذا الاجتماع سعادة السيد / خليفة خميس مطر عضو مجلس إدارة منظمة العمل الدولية (2017 – 2021) عن أصحاب الأعمال ورئيس فريق أصحاب الأعمال العرب. كما شارك في فعاليات هذا الاجتماع عدد من ممثلي أصحاب الأعمال العرب في كل من المملكة العربية السعودية – دولة الإمارات العربية المتحدة - دولة قطر - مملكة البحرين – جمهورية العراق – الجمهورية اللبنانية – الجمهورية اليمنية - دولة الكويت - كما شارك السيد / روبرتو سواريز الأمين العام للمنظمة الدولية لأصحاب العمل.

▪ وبعد نقاش بين السادة المشاركين أستمر لمدة ساعتين توصل المشاركون للقرار التالي:

▪ تم الدعوة لعقد اجتماع تنسيقي آخر خلال يوم الاثنين الموافق 17 مايو / 2021 وتكلف المنظمة الدولية لأصحاب الأعمال بالتنسيق والتحضير لهذا الاجتماع.

▪ تشكل لجنة مساعي من سعادة السيد / فايز علي المطيري وسعادة السيد / خليفة خميس مطر للتواصل والتنسيق مع كافة الجهات المرشحة في فريق أصحاب الأعمال لغرب آسيا بهدف الوصول إلى توافق بين السادة المرشحين وتقديم قائمة بذلك خلال الاجتماع القادم او اللجوء إلى نظام الانتخاب بالتصويت.

▪ عقد خلال يوم الاثنين الموافق 17 مايو 2021 من خلال المنصة الالكترونية ZOOM

الاجتماع التنسيقي الثاني لأصحاب الأعمال العرب عن غرب آسيا حيث نظم هذا الاجتماع من طرف المنظمة الدولية لأصحاب الأعمال وشارك معالي السيد / فايز علي المطيري المدير العام لمنظمة العمل العربية وسعادة السيد رئيس اتحاد الغرف العربية حيث اجريت عملية الانتخاب وتم انتخاب سعادة السيد خليفة خميس مطر (الامارات) كعضو (أصيل) عن فريق أصحاب الأعمال لدول غرب آسيا للفترة (2021 – 2024) والسيدة / سونيا محمد جناحي (البحرين) لعضوية مجلس إدارة منظمة العمل الدولية كعضو منابو عن فريق أصحاب الأعمال لدول غرب آسيا للفترة (2021 – 2024) والدكتور ماهر المحروق (الأردن) والأستاذ / منير بساط (لبنان) كأعضاء مساعدين عن فريق أصحاب الأعمال لدول غرب آسيا للفترة (2021 – 2024) .

### ترشيحات فريق العمال:

- خطاب من سعادة السيد / ستار دنبوس براك رئيس الاتحاد العام لنقابات العمال في العراق بشأن الترشح لعضوية مجلس الادارة لمنظمة العمل الدولية "2021 – 2024".
- وفي إطار حرص منظمة العمل العربية على بذل مزيد من الجهود لتوحيد الصف والتنسيق بين الوفود العربية الثلاثة (حكومات – أصحاب أعمال – عمال) قام مكتب العمل العربي بتعميم كافة الرغبات التي تسلمها المكتب بشأن الترشح لعضوية مجلس إدارة منظمة العمل الدولية "2021 – 2024" على كافة أطراف الإنتاج العربية.

### **البند الرابع: مشروع الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة 2022 – 2025**

- تلقى مكتب العمل العربي خلال شهر نوفمبر 2020 مذكرة من معالي وزير الشؤون الاجتماعية بالجمهورية التونسية تضمنت الإشارة الى مشروع الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة 2022 – 2025 ويقترح معاليه إدراج هذا المشروع على جدول أعمال مؤتمر العمل العربي في دورته العادية "47" 2021. وذلك بهدف تنسيق المواقف والرؤى بين الدول العربية بشأن هذه الاستراتيجية حتى يتسنى الاستفادة المثلى من هذه الخطة، قصد اعتماد موقف موحد للمجموعة العربية خلال الدورة (109) لمؤتمر العمل الدولي.
- قام مكتب العمل العربي بعرض الموضوع ضمن بنود جدول أعمال الدورة (94) لمجلس إدارة منظمة العمل العربية، مارس 2021 حيث أتخذ المجلس القرار التالي:

- الإحاطة علماً بالمذكرة الصادرة عن معالي وزير الشؤون الاجتماعية بالجمهورية التونسية والتي تلقاها مكتب العمل العربي خلال شهر نوفمبر 2020 والتي تضمنت الإشارة الى مشروع الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة 2022 – 2025.
- الموافقة على المقترح، وإدراج هذا الموضوع على جدول أعمال مؤتمر العمل العربي في دورته القادمة (47) لعام 2021 ضمن البند السادس (مذكرة المدير العام لمكتب العمل العربي حول الدورة (109) لمؤتمر العمل الدولي 2021).
- مرفق الاستراتيجية للتفضل بالاطلاع من المجموعة العربية تنفيذاً للقرار المشار اليه.

## الخطة الاستراتيجية

### لمنظمة العمل الدولية للفترة 2022-2025

مشروع خطة مشروحة ورسائل رئيسية نحو جولة ثانية من المشاورات غير الرسمية

14 أغسطس 2020

## تقديم

تحدد الخطة الاستراتيجية توجه المنظمة للفترة (2022 – 2025)، حيث ستميز هذه الفترة بالجهود التي ستبذل للخروج من أزمة كوفيد19 وذلك اتساقاً مع ما ورد بإعلان مؤوية منظمة العمل الدولية وتعتمد هذه الخطة على حلول مستقبلية، مبتكرة ومتوازنة للمضي قدماً في أجندة العمل اللائق والمساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

### 1- عالم العمل خلال (وبعد) كوفيد-19 (السياق العام)

#### التحديات

أدت الأزمة الى تفاقم مشاكل قديمة موجودة في عالم العمل، وبالتالي من بين التحديات الرئيسية التي سيقع تناولها خلال الفترة (2022 – 2025) تتمثل في:

- الركود الاقتصادي وبطء النمو الذي سببه ضعف الطلب إضافة الى مستوى التفاوت المرتفع داخل الدول وفيما بينها مع تدهور متزايد للبيئة.
- تسجيل خسائر في ساعات العمل والوظائف والدخل والتدهور في نوعية الوظائف التي يشغلها عديد الأشخاص هذا بالتزامن مع ارتفاع نسبة البطالة والعطالة.
- الاضطرابات الحاصلة في سلاسل التوريد المحلية والدولية وفي أنشطة منشآت القطاعات الأكثر تضرراً وتأثيراتها على النمو وعلى استمرار الأنشطة التجارية وعلى الوظائف التي تستحدثها.
- انكماش الاقتصاد المنظم والنمو المرافق للسمة غير المنظمة إضافة الى النتائج الوخيمة على أوضاع العمال غير النظاميين والعمال الذين يصعب عليهم أو تنعدم لديهم امكانية الوصول الى الحماية الاجتماعية، كما أنهم مهددون في أمنهم وصحتهم.
- الصعوبات المتصاعدة لدى النساء خاصة في القطاعات الأكثر تضرراً من الأزمة
- كقطاعي الخدمات والصحة وانقطاع التعليم والتدريب بالنسبة للشباب.
- ترمي شروط العمل بالنسبة للاجئين والعمال المهاجرين والفئات المستضعفة كالأشخاص ذوي الإعاقة والشعوب الأصلية.
- المشاكل الخاصة التي تواجهها مؤسسات الحوار الاجتماعي والشركاء الاجتماعيين (أطراف الإنتاج) في العديد من البلدان حيث يتم إقصائهم من عمليات صياغة السياسات وصنع القرار.

## الفرص

- التوافق الحاصل بشأن ضرورة التسريع في عمليات التحول الاقتصادي مع التركيز ليس فقط على النمو الاقتصادي ولكن أيضا على العمالة المنتجة والعمل اللائق، والاستدامة البيئية، وتوزيع الدخل، والوصول الى الخدمات العامة والحماية الاجتماعية وذلك ضمن أهداف استراتيجية أخرى.
- التطور الرقمي السريع الذي يضاعف إمكانيات تطوير المهارات وتحسين الإنتاجية باستعمال الوسائل الافتراضية.
- الأهمية القصوى للاستثمار في حماية اجتماعية شاملة ومستدامة، وتعزيز حماية العمال في أماكن العمل.
- النهوض بالاستثمارات وبالمنشآت ذات المسؤولية الاجتماعية والمحترمة للبيئة كجانب أساسي من استراتيجيات التعافي بعد أزمة فيروس كورونا /كوفيد19.
- الدور الأساسي الذي يلعبه الحوار الاجتماعي بما في ذلك المفاوضة الجماعية باعتبارها وسيلة مثلى لدعم الإحاطة الفورية الناجمة والمتوازنة الموجهة لفائدة المنشآت والعمال وعائلاتهم.
- الضرورة الملحة لمضاعفة الجهود من أجل المصادقة على معايير العمل الدولية وتطبيقها وبالتالي توفير إطارا متفقا عليه للاستجابة المتوازنة والفعالة.

إنّ التعاون والتضامن الدولي أساسيان لإيجاد حلول ناجعة للمشاكل المشتركة، ويمثل عالم العمل ومنظمة العمل الدولية محور الجهود الضرورية لإعادة بناء اقتصاديات أكثر شمولية وأكثر عدالة واستدامة ومنتجة للعمل اللائق.

## 2- مقارنة تعافي متمحورة حول الإنسان (ماهي)

كما ورد بدستورها، تتمثل مهمة منظمة العمل الدولية في تطوير العدالة الاجتماعية وبالتالي فإنّ جهود الدول الأعضاء والتزاماتها في هذا الصدد تركز على النهوض بالعمل اللائق. ويحدد إعلان المئوية رؤية الخطة الاستراتيجية كما يلي:

**"مستقبل عمل عادل وشامل وآمن تترافق معه العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية وفرص العمل اللائق للجميع"**

وبيّنت جائحة كوفيد 19 أنّ دور منظمة العمل الدولية أصبح اليوم أكثر أهمية من أي وقت مضى كما أبرزت الضرورة الملحة لتحقيق الرؤية الاستراتيجية الواردة بإعلان مئوية المنظمة. وتتمسك المنظمة بالنهوض بمقاربة تركز على العنصر الانساني كما نص عليها إعلان المئوية الذي يجمع بين الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية لعالم العمل من أجل تحقيق الأهداف الأربعة الاستراتيجية الواردة بأجندة العمل اللائق.

وتتمثل المقاربة المتمحورة حول الإنسان التي اعتمدها منظمة العمل الدولية من أجل التعافي من الجائحة في تحديد وتصميم وتعميم الابتكارات الاستراتيجية التي تمكّن من التوفيق بين الصعوبات والفرص جديدة كانت أم لا والمتاحة أثناء فترة استئناف النشاط.

وستتمحور أعمال منظمة العمل الدولية بالنسبة للفترة 2022 – 2025 حول ثلاث أولويات وهي كالتالي:

### دعم قدرات الدول والسكان من أجل إعادة بناء عمالة مؤهلة ومرنة مع ضمان وصول الجميع للحماية الاجتماعية الشاملة.

التأكيد على التعلّم المتواصل وتنمية المهارات بالاستعانة بالوسائل الرقمية ومرافقة الأشخاص خلال عمليات الانتقال في سوق العمل والوصول إلى حماية اجتماعية شاملة ومستدامة. وضمان تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في عالم العمل للأشخاص ذوي الإعاقة، بالإضافة إلى غيرهم من الأشخاص في أوضاع استضعاف؛ وخاصة منها الأكثر تضرراً من الجائحة

### فتح الطريق أمام نمو دائم وشامل ومستحدث للعمالة المنتجة ويحقق العمل اللائق

سيتم التركيز على استئناف النشاط والتنمية المتكاملة التي تحفزها العمالة مع سياسات اقتصاد كلي متينة وسياسات تجارية وصناعية وبيئية مشجعة من أجل دعم القطاع الخاص والمنشآت المستدامة والنهوض بالإنتاجية ومواصلة الأنشطة واعتماد المرونة ومساندة المنشآت بالغة الصغر والصغرى والمتوسطة الأكثر تضرراً من الجائحة وتقديم مساعدة موجهة للقطاع العام والاقتصاد الاجتماعي والتضامني الذي برز دوره الهام في التصدي لهذه الأزمة وإيجاد حلول مبتكرة من أجل تسهيل وتشجيع الانتقال من القطاع غير المنظم إلى القطاع المنظم.

### دعم منشآت العمل بهدف النهوض بحوكمة عالم العمل في سياق ما بعد الجائحة وتوفير أفضل حماية لكافة العمال.

سيتم التركيز على مدى احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وحماية العمال والأجور وساعات العمل، والسلامة والصحة المهنية إلى جانب مختلف طرق تنظيم العمل والعمل عن بعد مع الأخذ بعين الاعتبار التطور الرقمي في بيئة العمل.

### ترتكز الأولويات الاستراتيجية الثلاث على معايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي والثلاثية.

- سترتكز جلّ أنشطة منظمة العمل الدولية على مجموعة معايير محددة بوضوح ومحيينه وناجعة ومواكبة لتطور عالم العمل، وهو ما يستوجب دعم المصادقة والتطبيق الفعلي للاتفاقيات واستخدام هذا الإطار المعياري من أجل "إعادة البناء الأمثل".
- يمثل الحوار الاجتماعي بما في ذلك المفاوضات الجماعية والتعاون الثلاثي الأساس الذي تركز عليه كافة أنشطة منظمة العمل الدولية، وهو ما يستوجب التركيز على تعزيز القدرات المؤسسية ومرونة منظمات أصحاب الأعمال والعمال كما يستوجب تهيئة مناخ داعم للحق في الحرية النقابية والحق في المفاوضات الجماعية.

### **3- ابتكارات تهدف إلى تحسين الاداء التنظيمي للمنظمة (كيف)**

إن حسن قيام المنظمة بمهامها يرتكز على قدرتها على القيام بما يجب القيام به بالكيفية الملائمة وسيعمل مكتب العمل الدولي على مواصلة نهج التميز والابتكار الذي التزم به وذلك بهدف تعزيز نابعته وشفافيته في وجوب الالتزام بالنتائج التي يجب بلوغها وضمان نجاعة النفقات وحسن استعمال الموارد المرصودة للمنظمة ومواصلة دعمه الفعلي الموجّه للأعضاء.

## الإدارة السديدة، الريادة والتوجه الاستراتيجي

- إن التركيبة الثلاثية التي تنفرد بها منظمة العمل الدولية الى جانب قدرتها على تجميع أعضائها، لا غنى عنهما للقيام بدورها الريادي في تحديد التوجه الاستراتيجي في التفكير في الإشكاليات الأساسية في مجال عالم العمل ولذلك فهي تتمسك بما يلي:
- تعزيز التزامها السياسي والديبلوماسي وذلك من خلال قوتها التي تستمدتها من تركيبها الثلاثية وقدرتها على تجميع أعضائها للتأثير على الحوكمة والأولويات الاستراتيجية في عالم العمل على الصعيد الدولي.
  - مواصلة التمشي الديمقراطي الذي تعتمده في تركيبها وفي هيئات الإدارة مع ضمان المشاركة الواسعة لأعضائها في اتخاذ القرارات الاستراتيجية ووضع الأولويات.
  - مواصلة تحسين الخدمات المقترحة للهيكل المديرية من أجل تحقيق اتصال ناجع وفعل وتسهيل وتشجيع التشاور الثلاثي بين دورات عقد المؤتمر العام للمنظمة وذلك بفضل الاستخدام الواسع للتكنولوجيا الرقمية.
  - ضمان الاتساق الكامل للأهداف العالمية مع جهود الحكومات من أجل إحداث تغيير في مستوى الدول وذلك بفضل فهم جيد لاحتياجات الدول الأعضاء وتعزيز التخطيط الاستراتيجي.

## تنمية المعارف والمهارات:

"أنه ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تحافظ على أعلى مستوى تملكه من القدرات والخبرات في إدارة الاحصاءات والبحوث والمعارف من أجل زيادة تعزيز جودة مشورتها السياسية القائمة على البيانات" (اعلان المؤوية لمنظمة العمل الدولية، المادة 4 الفقرة هاء).

## ستركز إذن منظمة العمل الدولية جهودها حول:

- وضع إحصائيات شفافة خاصة حول مؤشرات أهداف التنمية المستدامة محلّ اهتمام وعمل منظمة العمل الدولية والابتكارات التي تسمح بتحديد وقياس الاقتصاد غير المنظم على أساس قاعدة بيانات المنظمة ILOSTAT والمنهجيات في جمع المعطيات وتلبية المطالب الناجمة عن أزمة كوفيد 19.
- تكثيف أشغال البحث الموجهة نحو الإشكاليات الناتجة عن الجائحة والمتعلقة بالأولويات الاستراتيجية وتعزيز الأعمال الموجهة نحو العمل من أجل توضيح الحوار حول السياسات التي سيتم اتباعها ودعم المصالح الفنية.
- تحسين إدارة المعارف بهدف تثمين الفاعلية والنجاعة في سير العمليات والوصول للنتائج المرجوة المتعلقة بإنتاج المعارف والترويج لها.
- تجديد نموذج الاداء التنظيمي الذي وضع من أجل تطوير مهارات وقدرات الأعضاء وذلك في إطار المركز الدولي للتدريب بتورينو(إيطاليا) مع تسهيل الوصول للتدريب الرقمي /عن بعد.

## شراكات متعددة الأطراف والتعاون الإنمائي

"ولتضطلع بدور مهم في النظام متعدد الأطراف عبر تعزيز تعاونها ووضع ترتيبات مؤسسية مع منظمات أخرى، بهدف تعزيز اتساق السياسات لصالح مقاربتها المتعلقة بمستقبل العمل والمتمحورة حول الانسان " (اعلان المؤوية)، ستعمل منظمة العمل الدولية على:

- تعزيز التنسيق داخل نظام الأمم المتحدة على المستوى العالمي والإقليمي والوطني مع التركيز على الأولويات المنصوص عليها بإعلان المؤوية مع الدعوة الى البرمجة المشتركة قصد "إعادة البناء الأمثل".
- القيام بدور قيادي وبناء التحالفات من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالعمل اللائق وفق خلفية التعاون المتجدد
- تحسين الحوار والتنسيق مع المؤسسات المالية الدولية والمنظمات الإقليمية مثل "مجموعة العشرين G20 قصد النهوض بالعمل اللائق من خلال اتساق سياسات وتدابير المساندة.
- ايجاد وسائل تمويل مبتكرة لأهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالعمل اللائق ووفقا لاستراتيجية منظمة العمل الدولية في مجال التعاون من أجل التنمية (2022- 2025).

### الاستعمال الأمثل للموارد والإدارة والشفافية وعرض النتائج على منظمة العمل الدولية

ويتمثل في التركيز على ابتكار الأنظمة والسياسات من أجل المواصلة في تحسين الإدارة القائمة على النتائج والشفافية وعلاقة التكلفة بالجدوى ودعم الإدارة الاستراتيجية المتكاملة والمتأتية من كافة مصادر التمويل وفقا للأولويات المحددة في البرنامج والموازنة خلال السنتين وتحسين آليات المتابعة والشفافية في تقديم النتائج وفقا للمعايير الدولية وخاصة تلك المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة.

### **وفيما يلي محاور أخرى للعمل:**

- ترشيد التسيير العملي وتطبيق معايير الاداء والضمانات في ادارة المخاطر البيئية والاجتماعية وفقا للإجراءات المعمول بها في نظام الأمم المتحدة.
- انشاء بنى تحتية رقمية ومادية موثوق بها ومستدامة بهدف ضمان مواصلة الأنشطة وشروط العمل الأمانة والصحية للموظفين بما في ذلك داخل أماكن العمل المشتركة.
- اعادة بناء عمالة كفؤة ومتنوعة قادرة على دعم تنفيذ اعلان المؤوية وتحقيق أهدافه في احترام تام لأعلى المعايير الأخلاقية.

## **4-- طرق التنفيذ**

سيتم تنفيذ الخطة الاستراتيجية في إطار برنامجين وموازنتين لمدة سنتين (2022- 2023 و2024- 25)، كما سيقع استكماله من خلال استراتيجيات إدارة محددة للفترة 2022- 2025 وخاصة في مجال التعاون من أجل التنمية والموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات والتقييم. إضافة الى ذلك سيعزز مكتب العمل الدولي نظم المخاطر لديه في مواجهة مواطن الشك المتنامية بهدف ضمان استمرارية سير الأعمال.

سيشمل كل ملف خاص بالبرنامج والموازنة، سجل المخاطر مستكمل على الوجه الأمثل ويوضح استراتيجيات ادارة المخاطر بالوحدات الادارية.  
إضافة الى تقديم تقارير تنفيذ البرنامج كل سنتين أي للفترة (2022 – 2023)، (2024 – 2025).  
سوف يجرى استعراض منتصف المدة للخطة الاستراتيجية في عام 2024 من أجل تنوير إعداد الخطة المتوقعة للفترة (2026 – 2029).

\*\*\*\*

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

إن دخول تعديل 1986 لدستور منظمة العمل الدولية حيز التنفيذ يستوجب تصديق أو موافقة 125 دولة عضو من بينها على الأقل 5 من العشرة دول ذات الأهمية الصناعية الكبرى صاحبة المقاعد الدائمة.

سجّل مكتب العمل الدولي إلى حدّ 17 مارس 2021، 116 تصديق أو موافقة على هذا التعديل من بينها دولتان (الهند وإيطاليا) ذات الأهمية الصناعية صاحبة المقاعد العشرة الدائمة.

وعلى ضوء ما تقدم، فإنه لم يبق لدخول التعديل حيز التنفيذ سوى 9 تصديقات أو موافقة من بينها 3 تصديقات أو موافقة على الأقل من الدول الثمانية ذات الأهمية الصناعية صاحبة المقاعد الدائمة المتبقية (بعد مصادقة الهند وإيطاليا) والتي لم تصادق إلى حدّ الآن على التعديل وهي ألمانيا، البرازيل، الصين، الولايات المتحدة الأمريكية، روسيا الفدرالية، فرنسا، اليابان، بريطانيا. وهنا تكمن المشكلة حيث أنّ تلك الدول الثمانية لا ترغب في التخلي عن هذه الميزة (أي المقعد الدائم).

وتتوزع الدول التي لم تصادق أو توافق على تعديل 1986 لدستور منظمة العمل الدولية (71 دولة من مجموع 187 دولة عضو بالمنظمة) حسب الجهات كما يلي:

4 دول من إفريقيا، 21 دولة من أمريكا، 21 دولة من أوروبا، 25 دولة من آسيا والباسيفيك. وتجدر الإشارة إلى أنّ 4 دول عربية فقط لم تصادق أو توافق على تعديل 1986 لدستور منظمة العمل الدولية وهي: لبنان وسلطنة عمان وسوريا واليمن.

ويلاحظ تقدم كبير في مصادقة أو موافقة الدول العربية على دستور 1986 لمنظمة العمل الدولية وذلك بفضل الجهود التي ما انفكت تقوم بها منظمة العمل العربية لتوعية وحث الدول العربية على المصادقة على هذا التعديل (من خلال اللقاءات التي تجمع المير العام لمنظمة العمل العربية بوزراء العمل بالدول العربية أو الندوات والملتقيات التي تنظمها المنظمة) باعتباره أهميته حيث يضمن تمثيل عادل داخل مجلس الإدارة ويحوّل للدول العربية التوسع في التمثيل في مجلس إدارة المنظمة إضافة إلى تحسين تسيير المجلس.

\*\*\*\*

## البند السادس: التعاون الإنمائي لصالح البلدان العربية ودعم المطالب الفلسطينية:

أولاً: متابعة تنفيذ قراري مؤتمر العمل الدولي لعامي 1974، 1980:

■ بشأن إدانة السلطات الإسرائيلية لممارستها التفردة العنصرية وانتهاكها الحريات والحقوق النقابية وكذلك آثار الاستيطان الإسرائيلي على أوضاع العمال العرب في فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى :

يتم من خلال مكتب العمل العربي إعداد التقريرين التاليين:

1- تقرير تحليلي لما سيرد في تقرير بعثة مكتب العمل الدولي التي ستزور فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى خلال شهر مارس / آذار 2021 (ملحق تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي إلى الدورة "109" لمؤتمر العمل الدولي لعام 2021.

حيث تقوم لجنة الصياغة المنبثقة عن المجموعة العربية المشاركة في مؤتمر العمل الدولي بدراسة ملحق تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي بشأن أوضاع العمال في الأراضي العربية المحتلة، وكذلك التقرير التحليلي لمكتب العمل العربي المذكور أعلاه من أجل وضع الصيغة النهائية لملاحظات المجموعة العربية على ملحق التقرير والتي يتم إرسالها إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي وتوزيعها على وفود المؤتمر باللغتين العربية والإنجليزية.. الأمر الذي يساعد على تطوير برامج منظمة العمل الدولية في التركيز على الاحتياجات التنموية الفلسطينية، وتحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والانسانية التي يعيشها عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى في ظل تعنت الاحتلال الإسرائيلي، واستمرارية الإجراءات والممارسات التعسفية والضغوطات المتشددة بشكل متزايد والتي يفرضها الاحتلال على الاقتصاد الفلسطيني مع عزل المناطق الجغرافية ومصادرة الموارد الطبيعية وتقييد حركة الأشخاص والموارد ووسائل ومستلزمات الإنتاج والبناء.

2- تقرير المدير العام لمنظمة العمل العربية بشأن المستوطنات الإسرائيلية وأثارها الاقتصادية والاجتماعية السلبية على أوضاع أصحاب الأعمال والعمال في فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى، وترجمته إلى اللغات الثلاث الفرنسية والإنجليزية والإسبانية وتعميمه على المشاركين في الدورة (109) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2021.

ويتم إعداد هذا التقرير الهام الذي يصف حقيقة ما يجري على أرض الواقع استناداً إلى تقارير وزارات العمل في فلسطين ولبنان وفي الأراضي العربية المحتلة الأخرى وأي معلومات وبيانات

متوفرة لدى منظمة العمل العربية من مصادر عربية وإقليمية ودولية.

**أهم النقاط التي تضمنها تقرير المدير العام لمنظمة العمل العربية بشأن  
المستوطنات الإسرائيلية وآثارها الاقتصادية والاجتماعية السلبية على أوضاع  
أصحاب الأعمال والعمال في فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى:**

- أشار التقارير إلى تصاعد الانتهاكات والسياسات التدميرية المتبعة في فلسطين لتشمل العديد من الاعتقالات والاعتداءات الغير مبرر لها على ممتلكات المواطنين في الضفة الغربية وقطاع غزة والقدس وعلى الرغم مما تعرض له العالم من تحدي كبير خلال عام 2020 نتيجة الجائحة (كوفيد- 19) إلا أن دولة الاحتلال واصلت سياسات الاستيطان والضم وإغراق السوق الفلسطيني ببضائع المستوطنات ومواصلة الحصار المفروض على قطاع غزة.
- استغلت الدولة المحتلة انشغال العالم بمحاربة الوباء ضاربة بعرض الحائط كل الاتفاقيات والمواثيق الدولية للقضاء على أي حل سياسي لإقامة دولة فلسطين وعاصمتها القدس الشريف ولم تكتفي الدولة المحتلة بذلك ولكن سعت إلى ممارسة الضغط لوقف الدعم الخارجي في ظل استمرار التحكم في المعابر والحدود وتقطيع حركة أوامر البلاد بعشرات الحواجز الدائمة والمتحركة، وممارسة التمييز ضد العمال الفلسطينيين المشتغلين لدى الإسرائيليين والتهرب من التزاماتها كدولة محتلة وفق القانون الدولي.
- ضاعفت سياسات الاحتلال من معاناة الشعب الفلسطيني وتعمدت الإضعاف من الاقتصاد الفلسطيني والعمل على حرمان المواطنين من حقوقهم محاولة من ذلك تصفية وإنهاء القضية الفلسطينية.
- **كما تضمن التقرير الإشارة إلى أهم الاختراقات في ملف العمل وكما يلي:**
- استمرار إعاقة حركة العمال الفلسطينيين إلى أماكن عملهم داخل الخط الأخضر والذي يعد مخالفاً لاتفاقية "باريس الاقتصادية".
- استمرار المشغلين الإسرائيليين في إجراء عمليات التزوير لقسائم الرواتب الشهرية للعمال الفلسطينيين مما يؤدي إلى انخفاض المبالغ المالية الخاصة بالتعويضات للحقوق الاجتماعية لهم.

- قام أصحاب العمل الإسرائيليون بتسريح العديد من العمال في ظل جائحة كورونا وطردهم من أماكن عملهم ولم يتم تعويضهم عن فترة تعطيلهم.
- إلقاء العمال الفلسطينيين المشتبه بإصابتهم أو المصابين بمرض (كوفيد - 19) على قارعة الطريق وعدم استيعابهم في المستشفيات الإسرائيلية.
- إجبار فئة من العمال الفلسطينيين العاملين في قطاع الخدمات والتنظيف في المغاسل بتنظيف ملابس المصابين بالفيروس.
- تظل الدولة المحتلة غير ملتزمة بتطبيق اشتراطات الصحة والسلامة المهنية على العمال الفلسطينيين في بيئة عملهم حيث بلغ خلال عام 2020 عدد حالات الوفاة إلى نحو (23) عامل وإصابة أكثر من (500) عامل.
- لا زالت الدولة المحتلة تدعم عمليات بيع تصاريح العمل في السوق السوداء من خلال سماسرة تصاريح العمل حيث يصل سعر التصريح إلى أكثر من (2500) شيكل شهرياً.
- مازال يحتجز الاحتلال الإسرائيلي أموال الحقوق الاجتماعية والتي تقدر بمليارات من عام 1970 وحتى الآن.
- كما تضمن تقرير وزير العمل بالجمهورية اللبنانية حول الوضع الاقتصادي والاجتماعي لأصحاب العمل والعمال في الأراضي المحتلة في جنوب لبنان الإشارة إلى أن أوضاع العمالة في الجنوب تتأثر بشكل مباشر وسلبى بالاعتداءات الإسرائيلية وأيضاً بالتهديدات الدائمة بالاجتياح حيث تمنع النمو وتعيق الإنتاجية حيث تشكل البطالة نسبة 20 % إلى 25 % وذلك بحسب الأعمال والأنشطة، ومع انتشار وباء كورونا وصلت البطالة إلى نسب غير مسبوقه، وترتفع معدلات البطالة خصوصاً عند النساء وتعود أسباب البطالة إلى:
- الأوضاع الأمنية المتوترة في تلك المنطقة.
- الصرف من العمل وتدني مستوى الأجور.
- إغلاق المؤسسات بسبب الظرف الاقتصادي المتردي.
- ظروف عمل صعبة وغير لائقة.
- انتشار وباء كورونا.
- كما أن الظروف المعيشية الصعبة تؤثر على أصحاب العمل والعمال ومن أهم المشاكل التي يتعرضون لها:
- صعوبة التنقل بين القرى بسبب انعدام التنقل الداخلي نتيجة رداءة الطرقات.

- انقطاع شبة دائم للمياه. مع وجود تقنين كهربائي صعب للغاية.
- عدم توفر طرق زراعية مع عدم وجود تصريف للمنتجات الزراعية وخاصة زيت الزيتون.
- عدم توافر مشاريع الإفراز للأراضي لتحديد ملكية العقارات الخاصة.
- تدني مستوى المدرسة الرسمية.
- عدم وجود المستشفيات والمستوصفات وعيادات الأطباء بشكل كاف.
- **كما تضمنت أحدث التقارير المتوفرة لدينا حول الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية وقطاع العمل في الجولان العربية السورية المحتلة لعام 2020 الإشارة إلى:**
  - على الرغم من حملات الاستنكار لما يجري داخل الأراضي العربية السورية، تتحدى إسرائيل بازدراء المجتمع الدولي منتهكة جميع القرارات الصادرة عن المنظمات الدولية والهيئات التابعة لها. وفي ضوء ما يتوافر لدينا من معلومات وبيانات حديثة تعكس ما يتعرض له العمال وأصحاب الأعمال والمواطنين العرب السوريين في الجولان العربية السورية المحتلة خلال عام 2020، وممارسات سلطات الاحتلال الإسرائيلي التعسفية في حقهم رغم الظروف الصعبة والأوضاع الراهنة والخطيرة التي تشهدها سوريا بشكل عام، وذلك على النحو التالي:
  - تقوم سلطات الكيان الصهيوني الإسرائيلي بتدمير آثار الجولان العربية السورية.
  - قامت سلطات الكيان الصهيوني الإسرائيلي بفرض المناهج التعليمية الإسرائيلية، وفرض التعليم باللغة العبرية.
  - قامت سلطات الكيان الصهيوني الإسرائيلي بتسريح وإنهاء عقود المدرسين العرب السوريين الذين يدرسون التاريخ والأدب العربي.
  - تستمر سلطات الكيان الصهيوني الإسرائيلي في زرع وتجديد حقول الألغام في الجولان العربية السورية المحتلة.
  - قامت قوات الكيان الصهيوني الإسرائيلي بدفن كميات كبيرة من النفايات النووية نحو (20) موقعاً على أراضي الجولان المحتلة.
  - قيام وزارة الطاقة والمياه الإسرائيلية باستغلال الأزمة في سوريا واستئناف مسيرة التنقيب عن النفط والمعادن والغاز والآثار.
  - ربط اقتصاد قرى الجولان بالاقتصاد الإسرائيلي ومحاولة جعله معتمداً بشكل كلي على الشركات الإسرائيلية.

- تقوم سلطات الكيان الصهيوني الإسرائيلي ببيع عقارات وأملاك تابعة أصلاً للمواطنين السوريين الذين رحلوا أو أبعادوا عن قراهم.
  - ترفض سلطات الكيان الصهيوني الإسرائيلي دفع أو تسليم تعويضات الاستشفاء للعمال المصابين بإصابات دائمة أو جزئية والذين يحتاجون لرعاية صحية خاصة بسبب إصابتهم أثناء العمل، باعتبارهم غير مشمولين بقانون التعويض.
- وفق الإجراءات الإسرائيلية المعمول بها إزاء العمال العرب السوريين، فقد تم تصنيف العمال السوريين "عمالاً من الدرجة الثالثة" بعد العمال اليهود والأجانب، وهذا التصنيف العنصري سمح لسلطات الكيان الصهيوني الإسرائيلي وجهات العمل المختلفة باستغلال قوة العمل (العامل السوري) في قطاعات العمل الإسرائيلية التي يرفض أو لا يستطيع العامل اليهودي أو الأجنبي تنفيذها، ومعظم تلك الأعمال مصنفة إسرائيلية بـ "الأعمال الشاقة والقدرة" مصطلح صهيوني عنصري وهي مخصصة للأقلية العربية

\*\*\*

## أهم النقاط التي تضمنها تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية بشأن وضع

### عمال الأراضي العربية المحتلة:

- 1- تضمن تمهيد تقرير المدير العام بأنه ينبغي ألا ننظر إلى الصراع الإسرائيلي - الفلسطيني على انه مجرد صراع آخر في منطقة غارقة في التقلبات والصراعات، بل هو في صميم عدم الاستقرار الذي تعيشه المنطقة، وهو بذلك يشكل تهديداً للسلام والامن الدوليين وإذا ظل هذا الصراع دون تسوية فإنه سيبقى أحد المحركات التي تغذي انعدام الاستقرار وانعدام الامن للعمال.
- 2- أشار التقرير على أن ما يحدث في الأراضي المحتلة هو خرق صريح للمعايير ذات الصلة بالقانون الإنساني الدولي والقانون الدولي لحقوق الانسان.
- 3- أكد التقرير على ان سوق العمل الفلسطيني المخنوق بفعل الاحتلال، غير قادر على أداء وظيفته. والمشاركة في القوى العاملة متدنية والبطالة متفشية ونقص استخدام اليد العاملة واسع الانتشار ولا يزال وضع استخدام الشباب والنساء قائماً وأن حقوق العمال في اغلب الأحيان معرضة للخطر.
- 4- تضمن التقرير الإشارة الى أن جائحة " كوفيد - 19 " تهدد بإشاعة الفوضى في سوق العمل الفلسطيني ومن أجل التصدي على نحو فعال لتأثيرها، من الضروري اجراء الحوار والتنسيق بين الجانبين الإسرائيلي والفلسطيني حيث يتعلق الامر بشكل خاص بوضع العمال الفلسطينيين في إسرائيل وتطالب المجموعة العربية المدير العام لمنظمة العمل الدولية بسرعة التدخل لتنظيم الحوار بين الجانبين للحد من كارثة تداعيات جائحة كورونا على سوق العمل الفلسطيني.
- 5- تزايد تردى الأوضاع في غزة وحيث الظروف المعيشية وظروف العمل وذلك بسبب الحصار الشديد والمستمر برأً وجواً وبحراً منذ ما يقرب من "13" عاماً فهناك نصف القوى العاملة عاطلة عن العمل كذلك انتشار هجرة الادمغة من الشباب خاصة مع ظهور وانتشار جائحة " كوفيد - 19 " .
- 6- ضرورة للتنسيق بين الجانبين الفلسطيني والإسرائيلي للتوصل وكما أشار التقرير إلى حل فعال بدء بإصلاح نظام التراخيص والسماسة وانتهاء بالوضع عند المعابر وتحسين السلامة والصحة المهنية في مواقع العمل الإسرائيلية كذلك معالجة مسألة تمويل المعاشات التقاعدية الفلسطينية وكما هو منصوص عليه في بروتوكول باريس عام 1994.

7- أن استمرار التوسع في المستوطنات الإسرائيلية يعتبر مخالفة وانتهاكاً للقانون الدولي فهو يؤثر تأثيراً عميقاً وما لبس فيه على حقوق عمال الأراضي العربية المحتلة، وتتطلب المجموعة العربية بضرورة وضع حد لتكثيف المستوطنات غير القانونية وهدم المنازل الفلسطينية وانتشار المعاناة في غزة.

8- هناك بعض النتائج الملموسة والتقدم المحرز للحوار الاجتماعي الثلاثي بشأن تعديل الحد الأدنى للأجور وان كان تقدماً بطيئاً كما تثنى دور منظمة العمل الدولية بشأن الدراسة المقدمة حول الحد الأدنى للأجور في الأراضي الفلسطينية المحتلة حيث تعتبر هذه الدراسة أساس الحوار الثلاثي بشأن التدابير السياسية الكفيلة بأن تحسن النظام الحالي للحد الأدنى للأجور وتامل في استمرار اجتماعات اللجنة الوطنية المعنية بالأجور لإنهاء هذا الموضوع.

9- هناك دور فعال لوزارة العمل بدولة فلسطين في إطلاق الاستراتيجية الوطنية للتشغيل بشأن إنشاء إطار متكامل لجميع البرامج المتعلقة بالعمالة سواء على المدى القصير أو المتوسط أو الطويل وتتمنى على منظمي العمل العربية والدولية في دعم أطراف الإنتاج الثلاثة في فلسطين في تنفيذ برامج هذه الاستراتيجية كما تتقدم بالشكر الى سعادة السيد / فايز علي المطيري – المدير العام لمنظمة العمل العربية، والسيد / جاي رايدر – المدير العام لمنظمة العمل الدولية على مشاركتها في فاعليات إطلاق الاستراتيجية.

10- التأكيد على الدور الهام للصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية في دعم إيجاد الوظائف من خلال الشراكات بين القطاعين العام والخاص من خلال خطته الاستراتيجية للفترة من 2018 – 2022 ويقترح الطلب من منظمة العمل الدولية ببذل المزيد من الجهود المناسبة لتوفير الأموال اللازمة لدعم برامج صندوق التشغيل الفلسطيني لتمكينه من إيجاد فرص عمل لائقة جديدة للشباب الفلسطيني للحد من البطالة.

11- يقترح الطلب من المدير العام لمكتب العمل الدولي بالاستمرار في التنسيق مع منظمة العمل العربية لاتخاذ الترتيبات لعقد مؤتمر للمانحين.

12- أن النزاع والظلم قد هيمن على العلاقات الإسرائيلية الفلسطينية على مدى 75 عاماً ولكن فرص تحقيق السلام العادل ليست ضائعة، فلا يمكن تحقيق سلام دائم الا باستئناف العملية الساعية نحو حل الدولتين.

13- يقترح الطلب من المدير العام لمكتب العمل الدولي التدخل لدى السلطات الإسرائيلية لتصحيح أوضاع العمال السوريين حيث أشار التقرير إلى أن العمال السوريين يواجهون

حالات الحرمان والتمييز كما توقف تسويق المنتجات في الجمهورية العربية السورية منذ بضع سنوات، وتحول معظم العمال للعمل من الزراعة إلى البناء والخدمات.

14- يقترح باسم المجموعة العربية التأكيد على أنه كان من الضروري زيارة البعثة لجنوب لبنان المحتل أو التواصل معهم من خلال المنصات الالكترونية لتضمين ما يحدث للعمال والمواطنين اللبنانيين من انتهاكات ومصادرة للحقوق المشروعة في التقرير.

**ثانياً: عقد ملتقى دولي للتضامن مع عمال و شعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى على هامش أعمال الدورة (109) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2021:**

في اطار متابعة تنفيذ قرار مجلس إدارة منظمة العمل العربية الصادر في دورته (92) مارس 2020 بشأن مذكرة المدير العام حول مؤتمر العمل الدولي الدورة 109 لعام 2021 بخصوص فلسطين حيث يتضمن (ضمن أمور أخرى) عقد ملتقى دولي للتضامن مع عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى على هامش أعمال الدورة (109) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2021، **ونظراً لانعقاد المؤتمر عن طرق المنصات الالكترونية** فقد قام مكتب العمل العربي والبعثة الدائمة لمنظمة العمل العربية بجنيف بإجراء الاتصالات المناسبة مع الجهات المعنية ، واتخاذ التدابير والترتيبات التنفيذية لتنظيم هذا الملتقى في أحسن الظروف وذلك بالتنسيق والتعاون مع الهيئات المعنية في دولة فلسطين والبعثة الدائمة لفلسطين في جنيف وتم الاتفاق علي عقد الملتقى يوم 8 / يونيو / 2021 من خلال المنصة الالكترونية الساعة 5 إلى الساعة 6.30 بتوقيت جنيف.

ومن المقترح أن يتضمن جدول أعمال الملتقى إلقاء كلمات لكل من:

- 1- سعادة السيد/ فايز علي المطيري – المدير العام لمنظمة العمل العربية.
- 2- رئيس المجموعة العربية
- 3- معالي الدكتور / نصري أبو جيش وزير العمل بدولة فلسطين.
- 4- سعادة السيد / جاي رايدر - المدير العام لمنظمة العمل الدولية.
- 5- ممثلو الفرق الثلاثة (حكومات – أصحاب أعمال – عمال) من جنسيات ومن أقاليم أو مجموعات إقليمية مختلفة.

ويمثل هذا الملتقى المتميز فرصة حقيقية لتجميع الأصدقاء ومحبي السلام حول العالم للتعريف بحقيقة الأوضاع غير الإنسانية التي يمر بها عمال وشعب فلسطين، والتأكيد والاستنكار الجماعي

للممارسات والإجراءات التعسفية للاحتلال الإسرائيلي الغاشم لدفع مكونات المجتمع الدولي إلى بذل مزيد من الجهود لإنهاء الاحتلال وبناء الدولة الفلسطينية المستقلة وعاصمتها القدس الشريف.

### **ثالثاً: متابعة برامج التعاون الإنمائي لصالح فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى .**

#### **أ - البرنامج المعزز للتعاون الإنمائي لمصلحة الأراضي العربية المحتلة:**

التأكيد على ملاحظات المجموعة العربية المتكررة على تقارير المدير العام لمكتب العمل الدولي في الأعوام السابقة حول وضع عمال الأراضي العربية المحتلة حول المطالب المتكررة للمجموعة العربية بشأن ضرورة صياغة الاستنتاجات الواردة في التقرير في شكل خطة عمل يتم تمويلها وتنفيذها بالأساس من منظمة العمل الدولية.

#### **ب - الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية:**

جاء إنشاء الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية كنتيجة لتوصيات محلية وعربية ودولية، فقد أنيط بمنظمة العمل الدولية مهمة إنشاء الصندوق كمبادرة دولية لمساعدة المتعطلين، عن العمل، حيث إن الصندوق يسعى بالدرجة الأولى إلى محاربة الفقر من خلال إيجاد فرص عمل دائمة وتحسين مستوى العمال وصقل مهاراتهم وتبني ودعم مشاريع تشغيلية وتقديم الحماية الاجتماعية للعاملين.

كما جاء في المرسوم الرئاسي " إنشاء الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية " ، وأن الموارد المالية للصندوق تتكون من المنح والهبات والمبالغ التي ترد من الأفراد والحكومات العربية والأجنبية والمؤسسات والمنظمات الدولية والإقليمية والمحلية والمبالغ المخصصة في الموازنة العامة للسلطة الفلسطينية، غير أن الصندوق قد عانى في الماضي ولا يزال يعاني من مشكلة نقص الموارد المالية لاعتماده أساساً على دعم الحكومة الفلسطينية التي تعيش أزمات مالية متكررة ، مما يتطلب مواصلة الجهود العربية والدولية لتعزيز ودعم الصندوق لتمكينه من تحقيق الأهداف المرجوة منه.

#### **رابعاً - جهود منظمة العمل العربية في دعم المطالب الفلسطينية:**

تجسدت جهود منظمة العمل العربية المتواصلة وحرصها على إيجاد حلول عملية تساعد في تحسين الأوضاع الراهنة بفلسطين من خلال مساهمتها في وضع إطار عربي تركز عليه المجموعة العربية لمواصلة دعم الحقوق والمطالب والاحتياجات التنموية لعمال وشعب فلسطين، حيث يتمثل الإطار العام لمواقف البلدان العربية في هذا الشأن في إصدار العديد من القرارات من

الأجهزة الدستورية لمنظمة العمل العربية، ومن أهم هذه القرارات:

**أ - متابعة قرار الدورة (46) لمؤتمر العمل العربي لعام 2019 بشأن مذكرة المدير العام**

**لمكتب العمل العربي حول الدورة (108) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2019 والذي ينص ضمن**

**أمور أخرى على التالي:**

1. دعوة الوفود العربية وبوجه خاص الأعضاء العرب بمجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاستمرار في دعم المطالب وتلبية الاحتياجات التنموية الفلسطينية بالاعتماد على قرارات الأجهزة الدستورية لمنظمة العمل العربية ذات العلاقة وبخاصة قرارات الدورات (89 – 90 – 91) لمجلس الإدارة وقرارات الدورة (46) لمؤتمر العمل العربي ومنها:

- الطلب من منظمة العمل الدولية إرسال بعثة متخصصة للاطلاع على حقوق العمال الفلسطينيين لدى سلطات الاحتلال منذ عام 1970 وحتى تاريخه واتخاذ ما يلزم لسداد أجور ومستحقات العمالة الفلسطينية وفقاً للمعايير الدولية وإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

- دعم الصندوق الوطني الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية للعمال والترويج له من أجل تحقيق الأهداف النبيلة التي أنشئ من أجلها.

- دعوة منظمة العمل الدولية بالتعاون مع منظمة العمل العربية لعقد مؤتمر المانحين لدعم صندوق فلسطين للتشغيل والحماية الاجتماعية للعمال لتوفير التمويل اللازم للصندوق وإيجاد فرص العمل اللائق لعمال فلسطين.

- دعوة الدول العربية لتمويل انشاء مركز تدريبي لتأهيل وتدريب العمال الفلسطينيين بهدف تنمية قدراتهم في الحصول على فرص العمل.

- إدانة الاعتداءات الإسرائيلية الممنهجة على عمال وشعب فلسطين في الأراضي العربية المحتلة ومطالبة المجتمع الدولي بكافة مؤسساته وآلياته لوضع حد لهذه الانتهاكات التي تمثل اعتداءً صارخاً على القانون الدولي ومواثيق حقوق الإنسان.

- مطالبة منظمة العمل الدولية بتوفير الدعم اللازم لتفعيل الصندوق الوطني الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية من أجل توفير فرص العمل لعمال فلسطين، وكذلك متابعة تنفيذ القرارات الصادرة بإدانة الكيان الصهيوني وممارساته اللاإنسانية واسترداد المستحقات المالية للعمال الفلسطينيين لدى سلطات

الاحتلال.

- مخاطبة منظمة العمل الدولية لوضع بند دائم على جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي بشأن أوضاع عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى.

**ب : قرارات الدورتى (91) - (92) - (93) - (94) لمجلس إدارة منظمة العمل العربية**

**بشأن أوضاع عمال وشعب فلسطين :**

1. الطلب من منظمة العمل الدولية العمل على تحويل مستحقات العمال الفلسطينيين من إسرائيل إلى الصندوق الوظيفي الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية، والتي تراكمت منذ عشرات السنين.
2. دعوة الدول العربية للمشاركة في مؤتمر المانحين لدعم الدولة الفلسطينية والمزمع انعقاده بتنظيم مشترك بين منظمة العمل العربية ومنظمة العمل الدولية وتقديم كافة التسهيلات من كافة الأطراف العربية لإنجاح هذا المؤتمر الهام، وتكليف مكتب العمل العربي بمخاطبة الدول العربية لاستضافة هذا المؤتمر الهام في أحدي الدول العربية.
3. التنسيق بين منظمة العمل العربية ووزارة العمل بدولة فلسطين بإعداد إصدار سنوي يصور انتهاكات الكيان الصهيوني ويرصد الممارسات التعسفية بحق عمال وشعب فلسطين ويفضح تلك الممارسات والجرائم اللاإنسانية المخالفة لكافة المواثيق والأعراف الدولية، ويتم ترجمة هذا التقرير بكافة اللغات ويوزع على الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية.
4. الطلب من منظمة العمل العربية والدول العربية اتخاذ ما يلزم لانضمام دولة فلسطين كعضو أصيل في منظمة العمل الدولية باعتباره حق أصيل للشعب الفلسطيني.
5. دعوة الدول العربية إلى فتح أسواق العمل العربية أمام العمالة الفلسطينية وبما يساعد على مواجهة البطالة التي يعاني منها الشعب الفلسطيني.
6. أدانة اعتداءات الكيان الصهيوني الممنهجة على عمال وشعب فلسطين، وحث المجتمع الدولي باتخاذ الإجراءات اللازمة لمواجهة هذه الانتهاكات اللاإنسانية والتي تتعارض مع المواثيق الدولية وتمثل اعتداءً صارخاً على القانون الدولي.
7. دعوة أطراف الإنتاج في الدول العربية إلى دعم الصندوق الفلسطيني بكافة الأشكال المادية والعينية.
8. دعوة الدول العربية لفضح الانتهاكات الإسرائيلية ضد العمالة الفلسطينية في كافة المحافل

الدولية.

9. دعوة ممثلين الدول العربية أعضاء مجلس الإدارة في مكتب العمل الدولي إلى إضافة ملحق تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية والمتعلق بتقرير لجنة تقصي الحقائق عن فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى ضمن جدول الاعمال الدائم لمؤتمر العمل الدولي بهدف مناقشته ووضع آلية زمنية لتنفيذ كافة التوصيات الواردة في هذا التقرير.

10. تكليف مكتب العمل العربي بالاستمرار في التواصل والتنسيق مع منظمة العمل الدولية بهدف تنظيم مؤتمر للمانحين لدعم صندوق التشغيل في فلسطين.

### **ج - جهود المدير العام لمنظمة العمل العربية لدعم المطالب الفلسطينية:**

■ قام سعادة السيد المدير العام لمنظمة العمل العربية بلقاء الدكتورة / ربا جردات، المدير الإقليمي لمنظمة العمل الدولية "مكتب بيروت"، على هامش أعمال الدورة العادية رقم (337) لمجلس إدارة منظمة العمل الدولية خلال شهر أكتوبر (2019) مؤكداً على مطالب أطراف الإنتاج الثلاثة في هذا الشأن.

■ كذلك تم خلال هذا اللقاء تأكيد ضرورة بذل المزيد من الجهد في متابعة تنفيذ المطالب الفلسطينية والتي تجسدت في تقرير يتضمن خطوات وخطة محددة تم تسليمها للسيد المدير العام لمنظمة العمل الدولية تنفيذاً لقرارات مجلس إدارة منظمة العمل العربية في دورته العادية (89) أكتوبر / 2018.

■ كما قام سعادة السيد / فايز علي المطيري برئاسة الوفد المشارك من منظمة العمل العربية وعضوية المستشار / عماد شريف مدير إدارة العلاقات الخارجية والتعاون الدولي للمشاركة في فعاليات اجتماع المانحين، حيث قام المكتب الإقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية بتنظيم الاجتماع التحضيري لمؤتمر المانحين، وذلك على هامش أعمال مجلس إدارة منظمة العمل الدولية الدورة العادية "337". خلال يوم الأربعاء الموافق 30 / أكتوبر 2019 بجنيف.

■ حيث شارك في فعاليات هذا الاجتماع معالي الدكتور / نصري أبو جيش وزير العمل بدولة فلسطين وسعادة سفير فلسطين رئيس بعثة فلسطين في جنيف ووفد رفيع من ممثلي وزارة العمل في فلسطين والسيدة الدكتورة / ربا جردات المدير الإقليمي لمكتب الدول العربية في بيروت، وسعادة السفير / ياسر حسن مستشار المدير العام لمنظمة العمل الدولية، كما شارك في هذا الاجتماع حوال "25" من السفراء وممثلي البعثات الدبلوماسية من كندا - الإتحاد

الأوربي - فنلندا - ألمانيا - إيطاليا - السويد - سلطنة عمان المملكة العربية السعودية - دولة الامارات - دولة فلسطين . والمنظمة الألمانية (G I Z).

■ وفي بداية الاجتماع وبعد كلمة ترحيبية ألقتها السيدة الدكتورة ربا جرادات مؤكدة على أهمية هذا اللقاء التحضيري لاجتماع المانحين لدولة فلسطين قام معالي الدكتور نصري أبو جيش باستعراض رؤية لاستراتيجية التشغيل بفلسطين حيث أكد على أهمية الدعم السياسي والمالي من الدول الشقيقة لإنجاح مسيرة وزارة العمل نحو ايجاد اقتصاد التشغيل، كما أكد على الطلب من منظمتي العمل العربية والدولية لعقد مؤتمر للمانحين. ثم قام سعادة السيد / فايز علي المطيري المدير العام بمداخلة هامة أعرب فيها عن وضع كافة إمكانيات منظمة العمل العربية لإنجاح إقامة مؤتمر للمانحين يخصص لدعم دولة فلسطين وأنه سيسعى جاهداً خلال الفترة القادمة للتواصل مع كافة أطراف الإنتاج الثلاثة العربية لاستضافة هذا المؤتمر الهام ، وفي نهاية اللقاء اتفقت الأطراف الثلاثة (دولة فلسطين – منظمتي العمل العربية والدولية ) ، على التواصل مع الدول العربية بهدف الوصول الى رعاية لهذا المؤتمر من إحدى الدول العربية أو إقامته على هامش أعمال مؤتمر العمل الدولي في حالة موافقة منظمة العمل الدولية على هذا الطرح .

■ كذلك التقى سعادة السيد / فايز علي المطيري المدير العام مع السيد / فرانك هاجمان نائب المدير الإقليمي - للمكتب الإقليمي للدول العربية لمنظمة العمل الدولية وذلك يوم 24 / فبراير / 2020 بمقر مكتب العمل العربي. كما عقد ايضاً لقاء آخر من خلال المنصة الالكترونية ZOOM خلال شهر مارس 2021 بهدف التشاور حول أهم المطالب والقرارات الصادرة من مجلس إدارة منظمة العمل العربية ومؤتمر العمل العربي، لبحثها خلال زيارة بعثة منظمة العمل الدولية لفلسطين لإعداد تقرير مدير عام منظمة العمل الدولية حول أوضاع العمال في الأراضي العربية المحتلة، حيث أكد مدير عام منظمة العمل العربية على أهمية استمرار التواصل والتنسيق بين الأطراف الثلاثة لتنفيذ مؤتمر المانحين ودعم صندوق التشغيل في فلسطين.

كذلك تم اطلعه على أهم الأنشطة والفعاليات والقرارات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل العربية خلال عام 2020 والمتعلقة بدولة فلسطين.

■ كما شارك سعادة السيد / فايز علي المطيري المدير العام لمنظمة العمل العربية مع السيد جاي رايدر المدير العام لمنظمة العمل الدولية ومعالي الدكتور نصري أبو جيش وزير

العمل في فلسطين ومعالي الدكتور محمد شتية رئيس وزراء فلسطين في إطلاق الاستراتيجية الوطنية للتشغيل في فلسطين.

### **التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية:**

#### **التعاون الفني والتقني لمصلحة البلدان العربية:**

لقد تمكنت منظمة العمل العربية من إقامة علاقات متميزة للتعاون البناء مع منظمة العمل الدولية للارتقاء بقضايا العمل والعمال وتحقيق أهداف التنمية الشاملة المستدامة في البلدان العربية وذلك منذ عدة عقود من الزمن، حيث تم توقيع اتفاقية تعاون بين الطرفين منذ عام 1976 والتي تمت إعادة النظر فيها وصولاً إلى توقيع مذكرة تفاهم بين المنظمتين عام 2007 لتكون الإطار العام للتنسيق والتعاون بينهما.

وتتواصل جهود منظمة العمل العربية لتعزيز ودعم التعاون البناء مع منظمة العمل الدولية لتحقيق المزيد من المكاسب والإنجازات الملموسة في مختلف مجالات التنمية لمصلحة المنطقة العربية من أبرز التحركات الأخيرة في هذا الشأن التواصل واللقاءات الدورية المباشرة التي تجري بين سعادة المدير العام لمنظمة العمل العربية والسيد المدير العام لمنظمة العمل الدولية على هامش الدورة (108) لمؤتمر العمل الدولي (جنيف ، مايو - يونيو 2019 ) والدورة (337) لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي ، جنيف ، نوفمبر / تشرين الثاني 2019 ، حيث تم اللقاء مع الدكتورة ربا جرادات على هامش فعاليات مجلس الإدارة وتم الاتفاق على تزويد مكتب بيروت بخطة منظمة العمل العربية لعام 2020 والتي تتضمن كافة الأنشطة والبرامج المرتقب تنفيذها لصالح البلدان العربية خلال (2020)، كما تم تزويد المكتب الإقليمي أيضاً بنسخة من البرامج والأنشطة لخطة منظمة العمل العربية لعام 2021 بهدف اطلاع المسؤولين في منظمة العمل الدولية على هذه البرامج لتنفيذ بعضها بشكل مشترك.

كما يتم التباحث حول حاجة البلدان العربية إلى مزيد من برامج وخطط التعاون الفني التي تقدمها منظمة العمل الدولية وفق متطلبات واحتياجات التنمية في الوطن العربي في المرحلة المقبلة وصولاً إلى التأكيد والاتفاق على أهمية تعزيز التعاون بين المنظمتين وتنفيذ مزيد من الأنشطة المشتركة لمصلحة البلدان العربية من خلال المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية للبلدان العربية ببيروت.

### **البند السابع: ما يستجد من أعمال.**

## ثانياً: القسم الثاني

### البنود التي ستتم مناقشتها خلال الدورة (109)

### لمؤتمر العمل الدولي لعام 2021

بالرجوع إلى الفقرة 4 من وثيقة مجلس الإدارة GB341/3/2 المتعلقة بترتيبات الدورة 109 لمؤتمر العمل الدولي 2021 وإلى قرار مجلس الإدارة بخصوص نفس الموضوع والذي صادق عليه في دورته 341 (مارس 2021)، سيكون محتوى أعمال المؤتمر كالاتي وحتى تاريخ اعداد هذه الوثيقة:

إضافة إلى انتخاب مندوبي مجلس الإدارة للفترة 2021-2024 والنظر في الاستعراض الشامل المقترح للنظام الأساسي للمؤتمر، ستتم مناقشة البنود التالية:

**أولاً -** تقرير رئيس مجلس الإدارة وتقرير المدير العام: تقرير المدير العام بشأن تنفيذ البرنامج للفترة 2018 – 2019 وتقرير المدير العام (المكرس لتأثير أزمة كوفيد – 19) وتقرير وضع عمال الأراضي العربية المحتلة لعام 2019 وعام 2020 وتقارير رؤساء مجلس الإدارة للفترة 2019 – 2020 والفترة 2020 – 2021.

**ثانياً -** مشروع البرنامج والميزانية للفترة 2022 – 2023 ومسائل أخرى : اعتماد البرنامج والميزانية للفترة 2022 – 2023 وتخصيص ميزانية الدخل بين الدول الأعضاء، اعتماد جدول اشتراكات المساهمات في الميزانية لعام 2022، اعتماد التقارير المالية والبيانات المالية الموحدة المدققة لعام 2019 وعام 2020 ، السماح بالتصويت لأي دولة عضو عليها متأخرات من مساهماتها، قد تطلب ذلك ، التعيينات في المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية وفي لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي منظمة العمل الدولية والتعديلات على النظام الأساسي للمحكمة التي أوصى بها مجلس الإدارة.

**ثالثاً -** المعلومات والتقارير بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات.

**رابعاً-** انعدام المساواة وعالم العمل (مناقشة عامة).

**خامساً -** مناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي).

سادسا - المهارات والتعلم المتواصل (مناقشة عامة).

سابعا - إلغاء ثماني اتفاقيات عمل دولية وسحب تسع اتفاقيات عمل دولية واحدى

عشرة توصية عمل دولية.

ثامنا - أي بند إضافي قد يقرر مجلس الإدارة إدراجه في جدول أعمال المؤتمر.

## ملخص حول بنود المؤتمر

وفق البنود المطروحة حتى تاريخ إعداد هذه الوثيقة:

### تقرير مدير عام منظمة العمل الدولية

#### العمل في زمن كوفيد

ركز تقرير مدير عام مكتب العمل الدولي لعام 2019 على مستقبل العمل ونظراً لتفشي جائحة كوفيد - 19 فقد تغير هذا الأمر رأساً على عقب، على اقل تقدير في المستقبل القريب وهذا الأمر ألقى على منظمة العمل الدولية عبئاً في أن تصب اهتمامها الآن على تعزيز متمحور حول الانسان من أزمة لم يسبق لها مثيل، اجتاحت عالم العمل منذ آخر دورة عقدها المؤتمر، فتتخذ من إعلان المئوية لمنظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل خارطة الطريق التي تسلكها.

تلك هي المهمة التي يصبو اليها تقرير المدير العام للإسهام فيها. فهو يحدد الآثار الاجتماعية والاقتصادية التي تخلفها الأزمة ويبين الاستجابة إليها والدروس التي استخلصناها إلى الآن، والتحديات الماثلة أمام المضي قدماً بخطى أفضل لبناء انتعاش متمحور حول الانسان.

ويقترح المدير العام لمنظمة العمل الدولية في نهاية تقريره مشروع وثيقة ختامية للمؤتمر بشأن استجابة عالمية من أجل انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد - 19 .

وتنص هذه الوثيقة على ما يلي:

مشروع وثيقة ختامية للمؤتمر بعنوان "نداء عالمي من أجل اتخاذ إجراءات رامية إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-19 يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود".

### باعتبار أن

جائحة فيروس كورونا (كوفيد -19) تخلف تأثيراً عميقاً على البشرية، مما يؤكد الترابط بين جميع أفراد المجتمع والبلدان كافة.

هذه الجائحة، بالإضافة إلى ما خلفته من خسائر مأساوية في الأرواح، تسببت بأثار مدمرة على عالم العمل وأدت إلى: زيادة البطالة والبطالة الجزئية والتعطل، تكبد خسائر في دخل العمال وقطاع الأعمال، إغلاق المنشآت وتعطل سلسلة التوريد والإمداد وإعلان حالات الإفلاس، تزايد السمة غير المنظمة وانعدام الأمن، بروز تحديات جديدة أمام الصحة والسلامة والحقوق في العمل.

الأزمة أثرت بشكل غير متناسب على أكثر الفئات حرماناً واستضعافاً، لاسيما الأفراد في الاقتصاد غير المنظم وترتيبات العمل غير الآمنة والعاملون في وظائف منخفضة المهارات والمعوقون والمصابون بفيروس نقص المناعة البشرية أو الإيدز والمهاجرون والأقليات الإثنية والعرقية. وقد أدى ذلك إلى تفاقم مواطن العجز الموجودة أصلاً في العمل اللائق وزيادة الفقر واتساع أوجه انعدام المساواة، وكشف عن الفجوات الرقمية داخل البلدان وفيما بينها.

النساء عانين من خسائر غير متناسبة في الوظائف والدخل، بما في ذلك بسبب تمثيلهن المفرط في القطاعات الأشد تضرراً. وتواصل نساء كثيرات العمل في الخطوط الأمامية، حفاظاً على سير نظم الرعاية والاقتصادات والمجتمعات، ويقمن في الوقت نفسه في كثير من

الأحيان بأغلبية أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر أيضاً، مما يؤكد الحاجة إلى انتعاش يراعى المساواة بين الجنسين.

الأزمة أخلت بتعليم الشباب وتدريبهم وتوظيفهم إخلالاً كبيراً، مما يزيد من صعوبة إيجاد وظيفة أو استهلال مشروع ويثير احتمال تراجع مسار المكاسب والتقدم على مدار حياتهم العملية.

هذه الآثار المتفاوتة ستستمر إلى ما بعد الجائحة نفسها، وتختلف انعكاسات عميقة على تحقيق العدالة الاجتماعية والعمل اللائق للجميع وأهداف برنامج الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لعام 2030، ما لم تتخذ الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال إجراءات متضافرة لدرء ذلك.

هناك حاجة أيضاً إلى اتخاذ إجراءات عاجلة ومنسقة لضمان حصول جميع الناس على لقاحات آمنة وفعالة ضد كوفيد-19 بشكل سريع وعادل وميسور التكلفة، وهو أمر بالغ الأهمية لكبح التفاوت المتزايد داخل البلدان وفيما بينها وإعادة تنشيط الاقتصادات والبناء على نحو أفضل من أجل المستقبل.

إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، 2019، بنهجه المتمحور حول الإنسان إزاء مستقبل العمل، يرسى أساس انتعاش شامل ومستدام وقادر على الصمود للخروج من الأزمة. ويقدم الإعلان رؤية إيجابية وخطوة طريق عملية تسترشد بها البلدان من أجل بناء مستقبل أفضل. ولهذا السبب، يجب أن يصبح تسريع تنفيذ الإعلان من خلال زيادة التركيز والاستثمار، من أولى أولويات السياسة العامة وإجراءات المنشآت والتعاون الدولي.

عليه، يعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، في هذا اليوم xx من شهر حزيران/يونية من عام ألفين وواحد وعشرين، هذا النداء العالمي العاجل لضمان انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-19، مُستلهماً إعلان مئوية منظمة العمل الدولية ومسترشداً به.

أولاً - إجراءات عاجلة لتعزيز انتعاش متمحور حول الإنسان

1. نحن، الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، نلتزم بالعمل فردياً وجماعياً وبدعم من منظمة العمل الدولية من أجل انتعاش متمحور حول الإنسان

للخروج من أزمة كوفيد-19، عن طريق تنفيذ إعلان المنوية على نحو مركز ومجمل والمضي قدماً بالتالي على مسار تنمية توفر العمل اللائق للجميع وتكون شاملة ومستدامة وقادرة على الصمود.

2. نلتزم بمواجهة الأبعاد العالمية للأزمة من خلال تعزيز التعاون الدولي والإقليمي والتضامن العالمي واتساق السياسات في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والصحية، مما يمكن جميع البلدان من التغلب على الأزمة وتسريع عجلة التقدم نحو تحقيق أهداف برنامج عام 2030 من أجل التنمية المستدامة واتفاق باريس بموجب اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ وخطة عمل أديس أبابا الصادرة عن المؤتمر الدولي الثالث بشأن تمويل التنمية.

3. نتعهد بوضع هدف تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية والعمل اللائق واحتياجات الفئات الأكثر استضعافاً والأشد تضرراً من الجائحة ودعم المنشآت المستدامة والوظائف والدخل، في صميم الاستراتيجيات الرامية إلى إعادة البناء بشكل أفضل بعد الأزمة، مع مراعاة الظروف والأولويات الوطنية مراعاة تامة، بما في ذلك من خلال العمل على ما يلي:

#### ❖ نمو اقتصادي وعمالة يشملان الجميع

أ. ضمان انتعاش واسع النطاق وغنى بالوظائف، يترافق مع توفير فرص العمل اللائق للجميع من خلال استجابات متكاملة لسياسات العمالة الوطنية، بما في ذلك سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات الصناعية الداعمة والمستقرة، فضلاً عن تعزيز الاستثمار العام والخاص في القطاعات الأكثر تضرراً من الأزمة، من قبيل الضيافة والسياحة وتجارة التجزئة والنقل والقطاعات التي تتمتع بإمكانات قوية لتوسيع فرص العمل اللائق، مثل اقتصاد الرعاية والبنية التحتية المستدامة.

ب. تعزيز التضامن العالمي من خلال دعم البلدان النامية التي تعاني من تخفيضات مرتبطة بالأزمة في حيز السياسة المالية والنقدية أو من التزامات لا يمكن أن تتحملها من حيث الدين الخارجي.

ج. دعم استمرارية قطاع الأعمال وتهيئة بيئة مؤاتية لنمو الإنتاجية والمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر، مع الاعتراف بالدور الحاسم الذي يضطلع به القطاع الخاص في تحقيق نمو اقتصادي قوي ومستدام وشامل.

د. تقديم حوافز لأصحاب العمل لاستبقاء العمال على الرغم من تقلص نشاط المنشأة المرتبط بالأزمة، مثل تقاسم العمل أو تقصير أسابيع العمل وتقديم إعانات الأجور والتعليق المؤقت للضرائب ولاشتراكات الضمان الاجتماعي واتخاذ تدابير تدعم قطاعات الأعمال شريطة استبقاء العمال.

هـ. من باب الأولوية، دعم العمال وأصحاب الأعمال الشباب الذين يمثلون مصدراً لا غنى عنه يزخر بالحيوية والمواهب والإبداع والابتكار في عالم العمل ويشكلون قوة دافعة لبناء مستقبل عمل أكثر إشراقاً.

و. تعزيز الاستثمار العام والخاص في التعلم المتواصل، بما في ذلك من خلال توفير سبل أكثر إنصافاً وفعالية للحصول على تعليم وتدريب رفيعي الجودة، بالإضافة إلى التلمذة الصناعية والارتقاء بالمهارات وإعادة اكتسابها، ومن خلال سياسات وشركات سوق العمل النشطة الأخرى التي تقلل من عدم مواءمة المهارات والفجوات وأوجه النقص.

ز. تعزيز سلاسل توريد وإمداد أكثر قدرة على الصمود، تساهم في العمل اللائق والاستدامة البيئية.

ح. الاستفادة من فرص التحولات الرقمية والبيئية العادلة للنهوض بالعمل اللائق، بما في ذلك من خلال الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية.

ط. وضع وتنفيذ نهج شاملة ومتكاملة للحد من انتشار السمة غير المنظمة وتسريع الانتقال إلى الاقتصاد المنظم، مع إيلاء الاهتمام الواجب لاستحداث المنشآت والوظائف اللائقة في الاقتصاد الريفي والحفاظ عليها وإضفاء الطابع المنظم عليها.

#### ❖ حماية جميع العمال

أ. توفير الحماية الكافية لجميع العمال وتعزيز احترام معايير العمل الدولية وتشجيع التصديق عليها وتنفيذها والإشراف عليها، مع إيلاء اهتمام خاص للمجالات التي كشفت فيها الأزمة عن ثغرات خطيرة. وهذا يشمل فيما يشمل: احترام الحقوق والمبادئ الأساسية في العمل، إرساء حد أدنى مناسب للأجور، قانوني أو متفاوض عليه على السواء، إرساء حدود قصوى لوقت العمل، القضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري، السلامة والصحة في العمل مع إيلاء اهتمام خاص للتحديات المستمرة التي تمثلها جائحة كوفيد-19.

ب. ضمان حصول العاملين في مجال الرعاية الصحية وجميع العاملين الآخرين في الخطوط الأمامية المعرضين لكوفيد-19 والمخاطر ذات الصلة به على اللقاحات ومعدات الحماية

- الشخصية والتدريب والاختبار والدعم النفسي والاجتماعي، وحصولهم على أجور مناسبة وحمايتهم في العمل، بما في ذلك من أعباء العمل المفرط.
- ج. تعزيز تدابير السلامة والصحة المهنية عن طريق تزويد المؤسسات العامة والمنشآت الخاصة وأصحاب العمل والعمال وممثليهم بإرشادات ومساعدة عملية مصممة خصيصاً لإدارة المخاطر واعتماد تدابير ملائمة للمراقبة والتأهب لحالات الطوارئ وتدابير لمنع تفشي أمراض جديدة أو مخاطر مهنية أخرى.
- د. تكييف العمل عن بُعد وغيره من ترتيبات العمل الجديدة لتوسيع فرص العمل اللائق، بما في ذلك من خلال التنظيم والحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية والتعاون في مكان العمل، وبذل الجهود للحد من الفوارق في الوصول الرقمي واحترام معايير العمل الدولية والتوازن بين العمل والحياة الخاصة.
- هـ. دعم استمرار أهمية علاقة الاستخدام كوسيلة لتوفير اليقين والحماية القانونية للعمال، والاعتراف في الوقت ذاته بحجم الطابع غير المنظم والحاجة الملحة لضمان اتخاذ إجراءات فعالة لتحقيق الانتقال إلى السمة المنظمة.
- و. تنفيذ برنامج عمل تحويلي من أجل المساواة بين الجنسين، من خلال السياسة العامة وممارسات المنشآت، عن طريق:
- 1) ضمان المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية، معززة بالشفافية في الأجر.
  - 2) توسيع نطاق سياسات إجازة الرعاية مدفوعة الأجر لتقسيم العمل في المنزل بشكل أكثر إنصافاً.
  - 3) تشجيع خلق فرص العمل وسياسات التعلم المتواصل، التي تسد الفجوات في مهارات المرأة.
  - 4) الاستثمار في التعليم والرعاية الصحية والعمل الاجتماعي والقطاعات الأخرى، ومعالجة نقص الموظفين وتحسين ظروف العمل.
  - 5) تذليل العوائق القانونية وغيرها من العوائق أمام الحصول على الوظائف والتقدم فيها.
  - 6) منع ممارسات العنف والتحرش على أساس نوع الجنس وحماية الناس منها.
- ز. تنفيذ برنامج عمل تحويلي من أجل المساواة بين الجنسين والتنوع والإدماج في القطاعين العام والخاص، بهدف القضاء على ممارسات التمييز والعنف والتحرش القائمة

على جميع الأسباب بما في ذلك العرق واللون والجنس والدين والرأي السياسي والانتماء الوطني والأصل الاجتماعي، وفيما يتعلق بالمهاجرين والشعوب الأصلية والقبلية والأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية.

#### ❖ الحماية الاجتماعية الشاملة

أ. تحقيق حصول الجميع على الحماية الاجتماعية الشاملة والكافية، بما في ذلك أراضيات الحماية، وضمان حصول جميع المحتاجين على الأقل على مدى دورة الحياة، على أمن الدخل الأساسي والرعاية الصحية الأساسية، من باب الاعتراف بالحقوق في الصحة باعتباره أكثر أهمية من أي وقت مضى.

ب. تعزيز سبل الحصول على الحماية من البطالة لضمان دعم العمال الذين فقدوا وظائفهم وسبل عيشهم بسبب الجائحة ولتسهيل عمليات الانتقال.

ج. توسيع نطاق حصول جميع العمال على الإجازة المرضية مدفوعة الأجر وخدمات الرعاية والإجازة العائلية وغيرها من السياسات الملائمة للأسرة وضمان التغطية في حالات الحجر الصحي والعزل الذاتي وتطوير آليات أسرع لتقديم الإعانات.

د. ضمان التمويل المنصف والمستدام لنظم الحماية الاجتماعية من خلال التعبئة الفعالة للموارد المحلية وزيادة التضامن والتنسيق على الصعيد العالمي لضمان عدم تخلف أحد عن الركب.

هـ. تعزيز الدور الأساسي للقطاع العام في دعم الاقتصادات والمجتمعات التي تسير سيراً حسناً، مع الاعتراف على وجه الخصوص بالدور الهام الذي تضطلع به نظم الصحة والرعاية العامة في أوقات الأزمات الصحية وفي الوقاية من الجوائح في المستقبل.

#### ❖ الحوار الاجتماعي

أ. الاستناد إلى الدور الذي اضطلع به الحوار الاجتماعي، الثنائي والثلاثي على حد سواء، في الاستجابة الفورية لجائحة كوفيد-19 في العديد من البلدان والقطاعات، على أساس احترام وتعزيز وإعمال الحقوق التمكينية المتمثلة في الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية.

ب. تعزيز الحوار الاجتماعي على وجه الخصوص لدعم تحقيق النتائج المحددة في هذا النداء من أجل اتخاذ الإجراءات، بما في ذلك من خلال قيام الحكومات بدعوة الشركاء الثلاثين لتصميم وتنفيذ خطط وسياسات انتعاش وطنية تعالج الحاجة إلى استبقاء واستحداث

فرص العمل اللائق واستمرار الأعمال والاستثمار في القطاعات والمجالات ذات الأولوية، العامة منها والخاصة، لضمان انتعاش غنى بالوظائف.

ج. تعزيز قدرات الإدارات العامة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على المشاركة في مثل هذا الحوار بوصفة وسيلة لوضع وتنفيذ استراتيجيات وسياسات وبرامج إقليمية ووطنية وقطاعية ومحلية بشأن الانتعاش المتمحور حول الإنسان.

## ثانياً - ريادة منظمة العمل الدولية ودعمها لصالح انتعاش متمحور حول الإنسان

4. لا بد لمنظمة العمل الدولية، في إطار ولايتها المتعلقة بتحقيق العدالة الاجتماعية والعمل اللائق، من أن تضطلع بدور ريادي في النظام الدولي من حيث دفع عجلة انتعاش من أزمة كوفيد-19 متمحور حول الإنسان، يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود. وتحقيقاً لهذه الغاية ستعزز المنظمة دعمها لجهود الانتعاش التي تبذلها الدول الأعضاء وتحشد دعم المنظمات متعددة الأطراف والمؤسسات الدولية الأخرى وتساهم في الوقت نفسه بنشاط في جهود منظومة الأمم المتحدة لتسريع تنفيذ برنامج عام 2030.

5. بغية مساعدة الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على البناء للمستقبل بشكل أفضل بعد الأزمة من خلال التنفيذ المركز والمعجل لإعلان المنوية، ستستخدم منظمة العمل الدولية جميع وسائل عملها لدعم تصميم وتنفيذ استراتيجيات انتعاش لا تترك أحداً خلف الركب. وتحقيقاً لهذه الغاية، ستعزز منظمة العمل الدولية دعمها للجهود التي تبذلها الدول الأعضاء من أجل:

أ. خلق نمو اقتصادي وعمالة يشملان الجميع، بما في ذلك عن طريق زيادة الدعم لتطوير سياسات ونهج تولد استثمارات كثيفة العمالة وتعزز سياسات سوق العمل النشطة وتحفز الإنتاجية من خلال التنويع والابتكار وتسخير أقصى إمكانات التقدم التكنولوجي لخلق الوظائف اللائقة والمنشآت المستدامة، وتعالج في آن معاً مخاطرها وتحدياتها وتتيح المشاركة الاجتماعية الواسعة في منافعها.

ب. حماية جميع العمال، بما في ذلك عن طريق تعزيز المشورة السياسية وبناء القدرات والمساعدة التقنية دعماً لما يلي:

1) علاقات عمل سليمة وتعزيز وتصديق وتطبيق الأطر القانونية والمؤسسية القائمة على معايير العمل الدولية، بما في ذلك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل مع التركيز بشكل خاص على السلامة والصحة المهيتين في ضوء تجربة جائحة كوفيد-19.

2) تحديد الأولويات وتعميم الاستراتيجيات الرامية إلى معالجة السمة غير المنظمة وأشكال العمل غير الآمن، التي تأثرت بشكل خاص بالأزمة، بما في ذلك من خلال التعاون الإنمائي.

ج. توفير سبل حصول الجميع على الحماية الاجتماعية الشاملة والمستدامة، بما فيها أرضيات الحماية الاجتماعية، مما يضمن أمن الدخل والحماية الصحية وتمكين الناس، بمن فيهم العاملون لحسابهم الخاص والعاملون في الاقتصاد غير المنظم، من اجتياز التحولات الرئيسية في حياتهم ومسارهم المهني، على غرار التحولات المتسارعة التي تسببت بها أزمة كوفيد-19.

د. استخدام الحوار الاجتماعي لتصميم وتنفيذ استراتيجيات الانتعاش وتعزيز منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال باتخاذ تدابير هادفة ومتكاملة، بما في ذلك من خلال مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية وشركاء التدريب الإقليميين والوطنيين.

6. ستعزز منظمة العمل الدولية التعاون مع المنظمات والكيانات المعنية الإقليمية ومتعددة الأطراف، بغية تحقيق استجابة عالمية قوية ومتسقة لدعم استراتيجيات الانتعاش الوطنية، بما في ذلك من أجل:

أ. تحقيق المواءمة في تقديم الدعم التقني والمالي بحيث يستفيد منه إلى أقصى حد أكثر الناس استضعافاً وتأثراً بالأزمة والقطاعات الأشد تضرراً.

ب. إعطاء الأولوية في السياسة الوطنية والتعاون الإنمائي، لما يلي: الاستثمار في مؤسسات سوق العمل لترجمة معايير العمل الدولية إلى قوانين وطنية وضمن تنفيذها بالكامل، تنمية المهارات وغيرها من سياسات سوق العمل النشطة، المساواة بين الجنسين، تمويل استمرارية نشاط المنشآت التي تأثرت بشكل غير متناسب بالأزمة، بما في ذلك المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

ج. مساعدة الدول الأعضاء على وضع وتنفيذ استراتيجيات تمويل بدعم عالمي لنُظم الحماية الاجتماعية الشاملة والمستدامة، بما يتمشى مع هدف الحماية الاجتماعية الشاملة، بما في ذلك الأرضيات، وبما يتفق مع معايير منظمة العمل الدولية.

د. تنسيق أهداف العمل اللائق والمساعد على بناء القدرات بشكل أوثق مع سياسات التجارة والاستثمار الدولية لتوسيع فوائد التجارة والاستثمار الدوليين وتعزيز العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد، مع مراعاة الروابط القوية والمعقدة والحاسمة بين السياسات الاجتماعية والتجارية والمالية والاقتصادية والبيئية.

هـ. تعزيز السياسات المالية والنقدية التي تهدف إلى تحقيق نمو اقتصادي شامل ومستدام وقادر على الصمود، يترافق مع العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية العمل اللائق، بما في ذلك عن طريق تحسين فهم الآثار المجدية والمحتملة على الاقتصاد الكلي للنهج المتمحور حول الإنسان، الوارد في إعلان مئوية منظمة العمل الدولية.

و. النهوض بالبحوث وتحسين البيانات المتعلقة بما تملكه أهداف التنمية المستدامة من إمكانيات لتوفير العمل اللائق من أجل المساعدة على تركيز تمويل استراتيجيات التنمية على الاستثمارات كثيفة العمالة والانتقال العادل إلى الاستدامة البيئية، بما في ذلك في الاقتصاد الدائري، باعتبار ذلك جزءاً لا يتجزأ من عملية الانتعاش.

7. ستتعاون منظمة العمل الدولية مع مؤسسات أخرى متعددة الأطراف من أجل تنظيم منتدى سياسي مهم، يهدف إلى حشد استجابة عالمية قوية ومتسقة لدعم الدول لأعضاء في وضع استراتيجيات انتعاش متمحور الإنسان، تكون شاملة ومستدامة وقادرة على الصمود، بما في ذلك من خلال المبادرات المشتركة والترتيبات المؤسسية المعززة بين المنظمات الإقليمية.

## البند الثالث

### المعلومات والتقارير المتعلقة بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات

### تقرير لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات

### (التقرير الثالث – الجزء ألف)

صدر تقرير حول تطبيق معايير العمل الدولية لسنة 2020، وبعد تأجيل الدورة 109 إلى سنة 2021 بسبب جائحة كوفيد – 19، صدر تقرير حول تطبيق معايير العمل الدولية لسنة 2021 وهو تقرير إضافي لتقرير 2021 ويتضمن معطيات ومعلومات إضافية وتحديثاً للملاحظات التي كانت أبدتها اللجنة في تقريرها للعام 2020، لذلك سيتم الاقتصار على تقديم التقرير الإضافي لسنة 2021.

#### 1 – تقديم التقرير الإضافي بعنوان سنة 2021

صدرت التقارير المتعلقة بمعايير العمل الدولية (الاتفاقيات والتوصيات) في وثيقتين منفصلتين: تقرير لجنة الخبراء حول تطبيق معايير العمل الدولية بعنوان سنة 2021 التقرير الثالث - الجزء ألف - ودراسة استقصائية حول مجموعة من الأدوات القانونية تتعلق بالتشغيل وجاءت تحت عنوان "النهوض بالتشغيل والعمل اللائق في عالم متغير" وستكون موضوع تقرير مستقل.

#### 1.1 – تقرير لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات (التقرير الثالث –

#### الجزء ألف):

يتضمن هذا التقرير الهام والضخم جدا (905 صفحة) يتضمن إضافة إلى المذكرة التوضيحية للقارئ والمرفقات، قسمين رئيسيين:

## 1.1.1- القسم الأول: التقرير العام

يحتوي هذا القسم على جزئين:

الجزء الأول: المقدمة، تحتوي على معلومات عن تشكيل لجنة الخبراء وأساليب عملها وعلاقتها مع لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير ومهام لجنة الخبراء وفقرات خاصة بموضوع تطبيق معايير العمل الدولية في زمن الأزمة: أهمية معايير العمل الدولية والرقابة الناجعة والفعّالة في زمن كوفيد - 19.

\*الجزء الثاني: احترام الالتزامات المتعلقة بالمعايير، هذا الجزء يتضمن معلومات عن مدى تقيّد الدول الأعضاء بالتزاماتها الدستورية المتعلقة بمعايير العمل الدولية والمتمثلة أساساً في:

- تقديم التقارير عن الاتفاقيات المصدق عليها (المادتان 22 و35 من الدستور)

- تقديم التقارير عن الاتفاقيات غير المصدق عليها والتوصيات (المادة 19 من الدستور)

- عرض الصكوك المعتمدة في المؤتمر على السلطات المختصة بالتصديق (الفقرات 5 و6 و7 من المادة 19 من الدستور).

## 2.1.1- القسم الثاني: الملاحظات الموجّهة للبلدان

وهو يحتوي على جزئين:

\* **الجزء الأول:** وهو الأكبر من كامل التقرير، مخصص لملاحظات لجنة الخبراء عن تقارير الدول بشأن تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها.

وقد جاءت هذه الملاحظات - بعد ملاحظات عامة - مبوّبة كالعادة حسب مواضيع الاتفاقيات، وصلب كل موضوع حسب الترتيب الأبجدي لأسماء البلدان المعنية.

وتمّ تجميع مواضيع الاتفاقيات في 22 مجموعة أو محور وهي الآتية:

الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والعلاقات المهنية ، العمل الجبري ، إزالة عمل الأطفال وحماية الأطفال والأحداث ، المساواة في الفرص والمعاملة ، المشاورات الثلاثية ، إدارة وتفتيش العمل ، سياسة وتنمية التشغيل ، التوجيه والتدريب المهني ، استقرار العمل ،

الأجور ، مدّة العمل ، الصحة والسلامة في العمل ، الضمان الاجتماعي ، حماية الأمومة ، السياسة الاجتماعية ، العمال المهاجرون ، البحارة ، الصيادون ، عمال الموانئ ، السكان الأصليون ، الفئات الخصوصية للعمال ، الاتفاقيات بشأن الأحكام الختامية.

وتضمّن التقرير في بدايته جدولان بيانيان لمجموع الملاحظات مبوّبة في الأول حسب الاتفاقية وفي الثاني حسب البلد، بالإضافة إلى قائمة الاتفاقيات مبوّبة حسب المواضيع.

\***الجزء الثاني:** وردت فيه ملاحظات اللجنة بشأن عرض الاتفاقيات والتوصيات المعتمدة من مؤتمر العمل الدولي على السلطات المختصة بالتصديق عملاً بأحكام المادة 19 من دستور المنظمة.

## 2 - ملاحظات بشأن التقرير:

### 1.2 - الترجمة إلى العربية

يلاحظ أنّ ترجمة التقارير المتعلقة بالمعايير (البند الثالث من جدول أعمال المؤتمر) إلى العربية اقتصرت هذه السنة مثل السنوات السابقة على القسم الأول من تقرير لجنة الخبراء أي التقرير العام.

ومن المنتظر أن تطالب المجموعة العربية من جديد بتوسيع مجال الترجمة إلى العربية ليشمل كافة تقارير لجنة الخبراء نظراً لأهميتها وبالأخص الدراسة الاستقصائية.

### 2.2 - الملاحظات الخاصة بالدول العربية:

وردت في تقرير لجنة الخبراء وبالأخص القسم الثاني منه، ملاحظات تهمّ كافة الدول العربية وهذا أمر طبيعي إذ أنّ ملاحظات اللجنة تعني كل دول العالم تقريباً.

#### أ- الاتفاقيات المتعلقة بالحقوق الأساسية في العمل

تهم أغلب الملاحظات الواردة بالتقرير الاتفاقيات الثمانية المتعلقة بالحقوق الأساسية في العمل الاتفاقية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية الحق النقابي (50 دولة)، الاتفاقية رقم 111 بشأن عدم التمييز في الاستخدام والمهنة (49 دولة)، الاتفاقية رقم 98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية (42 دولة)، الاتفاقية رقم 100 بشأن المساواة في الأجور بين

الجنسين (37 دولة)، الاتفاقية رقم 182 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال (36 دولة مع ملاحظة عامة)، الاتفاقية رقم 138 بشأن السن الأدنى (35 دولة)، الاتفاقية رقم 29 بشأن العمل الجبري (30 دولة) ، الاتفاقية رقم 105 بشأن منع العمل الجبري (25 دولة).  
وبالنسبة للدول العربية، تعلقت أكثر الملاحظات بالاتفاقيات الأساسية التالية حسب الترتيب:

- الاتفاقية رقم 29 (8 دول: السعودية، الإمارات، لبنان، موريتانيا، عمان، قطر، سوريا، السودان).

- الاتفاقية رقم 111 (7 دول: العراق، الأردن، الكويت، لبنان، ليبيا، المغرب، موريتانيا).

- الاتفاقية رقم 138 (7 دول: السعودية، جيبوتي، الامارات، لبنان، موريتانيا، سوريا، السودان).

- الاتفاقية رقم 182 (5 دول: جيبوتي، لبنان، سوريا، الصومال، السودان).

- الاتفاقية رقم 87 (4 دول: الجزائر، جيبوتي، مصر، الصومال).

- الاتفاقية رقم 98 (3 دول: الجزائر، مصر، الأردن).

- الاتفاقية رقم 100 (3 دول: الأردن، لبنان، موريتانيا).

- الاتفاقية رقم 105 (3 دول: الإمارات، سوريا، السودان).

**إن أكثر الدول العربية التي جاءت بشأنها ملاحظات تخص اتفاقيات أساسية هي:**

- لبنان: 5 اتفاقيات أرقام 29 و100 و111 و138 و182

- موريتانيا: 4 اتفاقيات أرقام 29 و100 و111 و138

- السودان: 4 اتفاقيات أرقام 29 و105 و138 و182

- سوريا: 4 اتفاقيات أرقام 29 و105 و138 و182

- جيبوتي: 3 اتفاقيات أرقام 87 و138 و182

- الإمارات: 3 اتفاقيات أرقام 29 و105 و138

- الأردن: 3 اتفاقيات أرقام 98 و 100 و 111
- الصومال: اتفاقيتان (2) رقمي 87 و 182
- مصر: اتفاقيتان (2) رقمي 87 و 98
- الجزائر: اتفاقيتان (2) رقمي 87 و 98
- السعودية : اتفاقيتان (2) رقمي 29 و 138
- قطر: اتفاقية واحدة رقم 29
- الكويت: اتفاقية واحدة رقم 111
- عمان : اتفاقية واحدة رقم 29
- ليبيا: اتفاقية واحدة رقم 111
- المغرب: اتفاقية واحدة رقم 111
- العراق: اتفاقية واحدة رقم 111

#### ب- اتفاقيات الحوكمة

- وردت ملاحظات بشأن تطبيق الدول العربية للاتفاقيات التي كان يطلق عليها تسمية " الاتفاقيات ذات الأولوية " وأصبحت الآن تسمى " اتفاقيات الحوكمة أو الإدارة السديدة " .
- أبدت لجنة الخبراء القانونيين اهتماما بالغا بالاتفاقية رقم 81 بشأن تفتيش العمل (صناعة)، والتي تعلق بها ملاحظات تهم 34 دولة من بينها 3 دول عربية (السعودية، قطر، السودان) والاتفاقية رقم 122 بشأن سياسة العمالة، 18 دولة منها 3 دول عربية : (جيبوتي، ليبيا، السودان) ، والاتفاقية رقم 144 بشأن المشاورات الثلاثية في مجال معايير العمل الدولية، 16 دولة ولا توجد من بينها أية دولة عربية (نظرا لقلّة تصديقات الدول العربية على هذه الاتفاقية) والاتفاقية رقم 129 بشأن تفتيش العمل (زراعة)، 12 دولة ولا توجد من بينها أية دولة عربية (نظرا لقلّة تصديقات الدول العربية على هذه الاتفاقية).

## \* الإيفاء بالالتزامات الدستورية

يلاحظ من خلال دراسة تقرير اللجنة بعنوان سنة 2021 السنة استمرار جهود أغلب الدول العربية من حيث الإيفاء بالالتزامات الدستورية والاستجابة لملاحظات لجنة الخبراء، ويوجد تحسن نسبي في الوفاء بالالتزامات الدستورية بالمقارنة مع السنة الماضية في العديد من الجوانب كما يتبين من المؤشرات التالية:

### أ - تقارير حول الاتفاقيات المصادق عليها

- لاحظت اللجنة أن عدد التقارير التي وصلت المكتب إلى تاريخ انتهاء أشغال الدورة الأخيرة للجنة الخبراء، 1419 تقرير ما يمثل 770، بالمائة من التقارير المطلوبة. كما ذكرت أن 5 من 20 تقرير أول مطلوب حول تطبيق الاتفاقيات المصادق عليها وصل عند نهاية أشغال اللجنة (في الدورة الفارطة تلقى المكتب 45 تقرير أول مطلوب).

- لاحظت اللجنة أيضا انخفاض كبير في عدد التقارير التي وصلت هذه السنة في أجل 1 أكتوبر مقارنة بالسنوات الفارطة (531 تقرير ما يمثل 26,5 بالمائة من التقارير التي وصلت المكتب مقابل 39,6 بالمائة في الدورة الفارطة).

- اعتبرت اللجنة أن هذه السنة مثلت تحد كبير لكثير من الحكومات أثرت على قدرات هذه الأخيرة في اعداد التقارير. وإذ تأخذ اللجنة بالاعتبار تعقد الوضعية في كافة العالم، فإنها تذكر بدستور منظمة العمل الدولية الذي لا ينص على أية ظروف تخول تعليق تنفيذ الالتزامات المتعلقة بموافاة المكتب بالتقارير المطلوبة بعنوان المواد 19 و22 و35 من دستور المنظمة.

- ذكّرت اللجنة بأن العدد الكبير من التقارير الذي وصل بعد الآجال المطلوبة من شأنه أن يدخل اضطرابا على حسن سير عملية المراقبة وتدعو بالتالي الدول الأعضاء إلى القيام بمجهود خاص قصد إرسال التقارير في الأجل المحدد بالنسبة للسنة القادمة متضمنا لكل المعلومات المطلوبة حتى تقوم اللجنة بدراسة كاملة لهذه التقارير.

- يتبين من المرفق رقم 1 للتقرير أن 4 دول عربية (السعودية، مصر، ليبيا، عمان) فقط أرسلت كل التقارير المطلوبة منها حول الاتفاقيات المصادقة عليها (مقابل 8 دول في

الدورة الفارطة) وأن 6 دول أرسلت عددا من التقارير ( السودان، موريتانيا، الأردن، قطر، الجزائر، الصومال)، في حين بلغ عدد الدول العربية التي لم ترسل أي تقرير حول عدد من الاتفاقيات 9 ( جيبوتي، الإمارات، العراق، الكويت، لبنان، المغرب، سوريا، تونس، اليمن) وهو ما يعد ارتفاعا ملحوظ مقارنة بالدورة الفارطة (3 دول فقط) ويعزى ذلك خاصة إلى الظروف التي مرت بها الحكومات وأثرت على قدرات أجهزتها المكلفة بإعداد التقارير المطلوبة به.

- دولة عربية واحدة (تونس: اتفاقية العمل البحري لسنة 2006) وردت ضمن قائمة 12 دولة لم تتول إرسال التقرير الأول المطلوب منذ سنتين أو أكثر. وتحث اللجنة الحكومات المعنية ببذل قصارى جهدها لتقديم التقارير الأولى المستحقة.

- دولتان عربيتان: (2) (جيبوتي، لبنان) ورد ذكرهما ضمن 16 دولة لم ترسل التقارير المطلوبة منذ سنتين أو أكثر. ودعت اللجنة حكومات هذه الدول لإرسال التقارير المطلوبة في أقرب الآجال.

- 3 دول عربية (جيبوتي، لبنان، تونس) ورد ذكرها بقسم الملاحظات العامة ضمن قائمة 24 دولة تولت اللجنة تقديم ملاحظات بشأنها باعتبارها في وضعية الإخلال الخطير للالتزامات المتعلقة بإعداد التقارير.

#### **\* الردود على ملاحظات لجنة الخبراء والطلبات المباشرة**

- أبدت اللجنة 556 ملاحظة و1110 طلب مباشر وهي واردة بالجزء الثاني من هذا التقرير كما أبدت 3 ملاحظات عامة تخص الاتفاقية رقم 122 بشأن سياسة العمالة والاتفاقية رقم 182 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال واتفاقية العمل البحري لسنة 2006 (المعدلة).

- 4 دول عربية (جيبوتي، العراق، لبنان، سوريا) ورد ذكرها ضمن 47 دولة لم تقدم معلومات حول مجموع أو أغلب الملاحظات والطلبات المباشرة للجنة والتي تستوجب ردودا حولها. ولقد لاحظت اللجنة بقلق العدد المرتفع للملاحظات التي بقيت بدون ردود الشيء

الذي يضعف الحوار بين الحكومات وهيكل الرقابة، لذلك دعت هذه الدول للوفاء بالتزاماتها وتذكر أنه بإمكانها الانتفاع بالمساعدة الفنية للمكتب في هذا المجال.

- 3 دول عربية (الجزائر الاتفاقيتان رقمي 87 و98)، مصر (الاتفاقية رقم 98)، الأردن (اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 (معدّلة) ) ورد ذكرها بقائمة 39 دولة تطالبها اللجنة بتقديم ردود كاملة على ملاحظات هذه الأخيرة وذلك خارج الدورية العادية لإرسال التقارير.

- دولة عربية واحدة (الإمارات) الاتفاقية رقم 29 ورد ذكرها بالفقرة 121 ضمن قائمة تضم 4 دول، تولّت اللجنة دراسة الإجراءات التي اتخذتها حكوماتها لتنفيذ توصيات اللجان الثلاثية (الشكاوى بعنوان المادة 24 من دستور المنظمة).

#### **\* ملاحظات صادرة عن منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال**

- تلقت اللجنة منذ دورتها الفارطة 757 ملاحظة (مقابل 915 في السنة الفارطة) من بينها 230 (مقابل 297 السنة الفارطة) وردت من منظمات أصحاب العمل و527 (مقابل 618 السنة الفارطة) من منظمات العمال. وإن أغلب هذه الملاحظات التي تلقتها اللجنة (695 مقابل 721 في السنة الفارطة) تتعلق بتطبيق الاتفاقيات المصادق عليها 243 ملاحظة (مقابل 349 السنة الفارطة) تتعلق بالاتفاقيات الأساسية، 75 ملاحظة (مقابل 148 السنة الفارطة) تتعلق بتطبيق اتفاقيات الحوكمة السديدة و377 ملاحظة (مقابل 252 السنة الفارطة) تتعلق بتطبيق اتفاقيات أخرى. كما تلقت اللجنة 62 ملاحظة زيادة عن 194 تلقتها السنة الفارطة وتتعلق بالدراسة الاستقصائية لسنة 2020 حول النهوض بالتشغيل والعمل اللائق في عالم متغير.

- 10 دول عربية (الجزائر، البحرين، جيبوتي، مصر، العراق، الأردن، لبنان، المغرب، الصومال، السودان، تونس) ورد ذكرها بالملحق الثالث للتقرير الخاص

بقائمة 139 دولة وردت بشأنها ملاحظات صادرة سواء عن منظمات أصحاب عمل أو منظمات عمال قطرية أو دولية.

### **\* متابعة تنفيذ توصيات لجنة تطبيق المعايير**

دولتان عربيتان (الجزائر: الاتفاقية رقم 87 ومصر: الاتفاقية رقم 87) ورد ذكرهما ضمن قائمة تضم 15 دولة تولت اللجنة متابعة تنفيذها للتوصيات المعتمدة من لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات خلال الدورة الأخيرة لمؤتمر العمل الدولي (الدورة 108، جوان 2019).

### **ب - تقارير حول الاتفاقيات غير المصادق عليها والتوصيات**

دولتان عربيتان (الصومال، اليمن) ورد ذكرهما بالفقرة 155 ضمن قائمة 21 دولة لم تتولى إرسال طيلة الخمس سنوات الأخيرة للتقارير المطلوبة وفقا المادة 19 من الدستور والمتعلقة بالاتفاقيات غير المصادق عليها والتوصيات. وقد عبّرت اللجنة عن أسفها ودعت من جديد حكومات هذه الدول لموافاة المكتب في أقرب الآجال بالتقارير المطلوبة حتى تكون الدراسات الاستقصائية كاملة أكثر ما يمكن وموافاته أيضا بوضعية عامة وشاملة للتطورات السلبية المتعلقة بآثار "كوفيد 19" في المجالات التي تضررت من هذه الجائحة.

### **ج - عرض الاتفاقيات والتوصيات على السلط المختصة**

- دولة عربية واحدة (المغرب) ورد ذكرها ضمن قائمة 31 دولة قامت بموافاة المكتب بمعلومات حول قيامها بعرض الاتفاقية رقم 190 والتوصية رقم 206 المتعلقة بالاعتداء على المتعلقين بالعنف والتحرش في مجال العمل واللتين تم اعتمادهما خلال الدورة 108 لمؤتمر العمل الدولي (جوان 2020).

- دولة عربية واحدة (المغرب) تولت عرض كافة الأدوات القانونية المعتمدة خلال دورات مؤتمر العمل الدولي على السلط المختصة.

- 18 دولة عربية (الجزائر دورتان (2)، السعودية: 4 دورات، البحرين: 10 دورات، جيبوتي: دورتان، مصر: دورة واحدة، الإمارات: 7 دورات، العراق: 12 دورة، الأردن: 3 دورات، الكويت: 13 دورة، لبنان: 6 دورات، ليبيا: 12 دورة، موريتانيا: دورتان (2)، عمان: 9 دورات، قطر: دورة واحدة، سوريا 19 دورة، الصومال: 12 دورة، السودان: دورتان (2)، تونس: دورتان (2) تمّ ذكرها ضمن الدول التي لم تتول عرض عدد من الاتفاقيات أو التوصيات المعتمدة من مؤتمر العمل الدولي على السلط المختصة في عدد من دوراته.

-7 دول عربية (البحرين، الكويت، لبنان، ليبيا، سوريا، الصومال، اليمن) ورد ذكرها ضمن 48 دولة في وضعية " الإخلال الخطير بواجب العرض على السلط المختصة".

- دولتان عربيتان: (جيبوتي، موريتانيا) ورد ذكرهما ضمن قائمة 46 دولة سجلت اللّجنة بكل اهتمام مصادقتها على بروتوكول سنة 2014 بشأن اتفاقية العمل الجبري.

**\* دول في حاجة إلى المساعدة الفنية من طرف مكتب العمل الدولي**

- 7 دول عربية (الجزائر: الاتفاقيتان رقمي 87 و98، مصر: الاتفاقية رقم 87، العراق: الاتفاقية رقم 187، الأردن: الاتفاقية رقم 185 واتفاقية العمل البحري لسنة 2006 (معدّلة)، الكويت: الاتفاقية رقم 111، ليبيا: الاتفاقية رقم 122، تونس: الاتفاقيات أرقام 45 و62 و120) ورد ذكرها بالفقرة 153 ضمن قائمة 74 دولة في حاجة إلى المساعدة الفنية من طرف المكتب.

## \* حالات التقدم

### • حالات الارتياح

4 دول عربية (السعودية (الاتفاقية رقم 138)، الإمارات (الاتفاقيتان رقمي 29 و138)، الأردن (الاتفاقية رقم 100)، قطر (الاتفاقية رقم 29) ورد ذكرها ضمن قائمة « حالات الارتياح » وهي الحالات التي لاحظت فيها اللجنة إحراز تقدم في تطبيق اتفاقية من الاتفاقيات باتخاذ تدابير وإجراءات مناسبة من طرف الحكومات المعنية تتمثل خاصة في إدخال تعديل على التشريعات أو إحداث تغيير في السياسة أو الممارسة على الصعيد الوطني من شأنها تحقيق التلاؤم مع الالتزامات الناشئة عن الاتفاقيات المعنية.

### • حالات الاهتمام

5 دول عربية (الإمارات (الاتفاقية رقم 81) ، الأردن (الاتفاقيتان رقمي 156 واتفاقية العمل البحري لسنة 2006 (معدلة) )، المغرب (الاتفاقيتان رقمي 111 و181)، قطر (الاتفاقيتان رقمي 29 و81)، الصومال (الاتفاقيتان رقمي 87 و98)، ورد ذكرها ضمن قائمة حالات الاهتمام التي تضمّ 79 دولة وهي الحالات التي سجلت فيها اللجنة باهتمام اتخاذ الحكومات تدابير تبرّر توقع إحراز المزيد من التقدم في المستقبل لتطبيق الاتفاقيات المصدق عليها.

هذه المؤشرات، تبرز بصفة عامة سعي أغلب الدول العربية للتجاوب مع ملاحظات لجنة الخبراء وحرصها على الإيفاء بالتزاماتها الدستورية تجاه منظمة العمل الدولية وذلك بالرغم من الظروف التي يمرّ بها العالم نتيجة جائحة كوفيد -

## \* دراسة تقارير لجنة الخبراء القانونيين صلب لجنة تطبيق المعايير

يتم دراسة تقارير لجنة الخبراء في " لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات "

(أو " لجنة تطبيق المعايير " كما اصطلح على تسميتها) وهي لجنة قارة تنبثق عن مؤتمر العمل الدولي في كل دوراته.

وتتمّ الدراسة حسب المراحل التالية:

- في مرحلة أولى: مناقشة عامة حول ما جاء في القسم الأول من تقرير لجنة الخبراء أي التقرير العام .

- في مرحلة ثانية: مناقشة حول الدراسة الاستقصائية.

- المرحلة الثالثة والتي تمثّل الجزء الأكبر من أعمال اللجنة: تخصص لمناقشة الحالات الفردية أي الحالات التي تدعى فيها بعض الدول للحوار حول الملاحظات الواردة بشأنها في تقرير لجنة الخبراء. وتضبط قائمة الحالات الفردية للدول من طرف مكتب لجنة المؤتمر .

وتجدر الإشارة إلى أنّ مكتب العمل الدولي قد أرسل قائمة أولية خاصة بالحالات الفردية تضمّ 40 دولة من بينها 4 دول عربية (العراق: الاتفاقية رقم 111، الأردن: الاتفاقية رقم 98، موريتانيا: الاتفاقية رقم 29، سوريا: الاتفاقية رقم 29) إلى الدول الأعضاء بأطرافها الثلاثة. ولقد جرت العادة أن تتولى لجنة المعايير دراسة 24 حالة، غير أنه نظرا للظروف الاستثنائية التي ستعقد فيها الدورة 109 لمؤتمر العمل الدولي، فقد برز توجه خلال الدورة 341 لمجلس الإدارة (مارس 2021) يدعو إلى التخفيض في عدد الحالات الفردية من 24 إلى 16 رغم تمسك فريق العمال بالمجلس بـ 24 حالة.

مرفق القائمة الأولية للحالات الفردية.

## الدورة 109 لمؤتمر العمل الدولي (يونيو/ 2021)

### قائمة أولية للحالات الفردية

التي تمّ عرضها على الأطراف الاجتماعية

### لجنة تطبيق المعايير

رقم الاتفاقية	الدولة	
81	ألبانيا	01
87	بلاروسيا	02
131	دولة بوليفيا المتعددة القوميات	03
98	البرازيل	04
87	كمبوديا	05
87	الصين- منطقة هونغ كونغ الإدارية الخاصة	06
87	كولمبيا	07
144	السلفادور	08
182	اسبانيا	09
87	أثيوبيا	10
اتفاقية العمل البحري لسنة 2006	الغابون	11
182	غانا	12
149	اليونان	13
98	غواتيمالا	14
98	هايتي	15
169	هندوراس	16

81	الهند	17
100	إندونيسيا	18
111	العراق	19
98	الأردن	20
87	كازاخستان	21
87	كخوزستان	22
182	كيريبياتي	23
اتفاقية العمل البحري لسنة 2006	جمهورية جزر المالديف	24
29	موريتانيا	25
122	موزمبيق	26
29	ميانمار	27
111	ناميبيا	28
87	هولندا- سينث مارتن	29
98	رومانيا	30
138	سامو	31
182	السنغال	32
182	السيشل	33
29	الجمهورية العربية السورية	34
81	طاجيكستان	35
105	تركمانستان	36
95	أكرانيا	37
98	أوروغواي	38
87	جمهورية فنزويلا	39
105	زيمبابوي	40

29	العدد الاجمالي للحالات المتعلقة بالاتفاقيات الأساسية
5	العدد الاجمالي للحالات المتعلقة بالاتفاقيات ذات الأولوية
6	العدد الاجمالي للحالات المتعلقة بالاتفاقيات الفنية

## البند الثالث

### الدراسة الاستقصائية

### حول النهوض بالتشغيل والعمل اللائق

### في عالم متغير

### (التقرير الثالث)

#### 1- الإطار العام

دأبت لجنة الخبراء على إصدار دراسة شاملة ومعمّقة حول موضوع من المواضيع التي تشملها معايير العمل الدولية. وتتم مناقشتها في لجنة تطبيق المعايير المنبثقة عن المؤتمر.

ووفقاً لأحكام البند 19 من دستور منظمة العمل الدولية، قرّر مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في دورته 331 أن تشمل الدراسة الاستقصائية التي يتعين على لجنة الخبراء إعدادها سنة 2019 وعرضها في مؤتمر العمل الدولي سنة 2020، الأدوات القانونية التالية:

- الاتفاقية رقم 122 بشأن سياسة التشغيل، 1964

(صادقت عليها 115 دولة عضو من بينها 10 دول عربية)

- الاتفاقية رقم 159 بشأن إعادة التأهيل المهني وتشغيل الأشخاص المعوقين، 1983

(صادقت عليها 84 دولة عضو من بينها 7 دول عربية)

- الاتفاقية رقم 177 بشأن العمل بالمنزل، 1996
- (صادقت عليها 11 دولة عضو ولا توجد من بينها أي دولة عربية)
- التوصية رقم 168 بشأن إعادة تأهيل وتشغيل الأشخاص المعوقين، 1983
- التوصية رقم 169 بشأن سياسة التشغيل (أحكام تكميلية)، 1984
- التوصية رقم 184 بشأن العمل بالمنزل، 1996
- التوصية رقم 198 بشأن علاقة العمل، 2006
- التوصية رقم 204 بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، 2015.

ولقد صدرت هذه الدراسة الاستقصائية في بداية سنة 2020. وتبعا لتأجيل الدورة 109 إلى سنة 2021، أصدرت لجنة الخبراء دراسة استقصائية (إضافية) للدراسة الاستقصائية لسنة 2020 التي تبقى صالحة. وتأخذ الدراسة الاستقصائية لسنة 2021 بالاعتبار انعكاسات جائحة "كوفيد - 19" على تطبيق الأدوات القانونية التي تمّ تناولها بالدراسة وكذلك مختلف الاجراءات التي تمّ اتخاذها لمجابهة هذه الجائحة في مختلف البلدان.

ومع اتباع نفس الهيكله المعتمدة بالدراسة الاستقصائية لسنة 2020، فإن الدراسة الإضافية تركّز فقط على المجالات التي تأثرت بالجائحة وعلى الإجراءات التي تمّ اتخاذها لمجابهة أو الحد من آثارها.

## 2- أهداف الدراسة

تأمل اللجنة من خلال هذه الدراسة الاستقصائية إبراز التنوع الكبير لعلاقات العمل القائمة في عالم اليوم وطريقة تغطيتها على الصعيد الوطني والنقص في العمل اللائق والنقائص التشريعية التي يمكن أن تظهر ودراسة العدد الإجمالي للأشخاص الذين هم في وضعية ضعف وهشاشة في ظل الأنماط الجديدة للعمل وانتشارها وكذلك ضرورة انتفاع كل العمّال بالحماية الاجتماعية التي لهم الحق فيها وهي مسألة أساسية للنهوض بالسياسات والبرامج الهادفة إلى تحقيق النمو الاقتصادي المندمج والتشغيل وخلق فرص العمل.

ولهذه الغاية، قامت الدراسة بتحديد في وقت أول، طبيعة ومدى العلاقات الموجودة في العمل والإجراءات التي تمكّن جميع الأشخاص العاملين من الحماية الناجمة عن العمل.

واعتباراً إلى أن العمل في إطار غير منظم له انعكاسات على حقوق وظروف عمل العمال وكذلك على خلق فرص العمل اللائق والنمو، تناولت الدراسة المسارات والسياسات الهادفة لتسهيل الانتقال نحو النظامية.

ومع الإقرار بتنوع الأدوات موضوع الدراسة، فإن اللجنة ترى أن هناك مفهوم يربط بين كل الأدوات ألا وهو ضرورة وضع سياسة تشغيل متناسقة ومندمجة تخوّل الالتحاق بعمل كامل ومنتج ومختار بحرية ودائم والعمل اللائق في إطار يقوم على الاندماج وتكافؤ الفرص والمعاملة للجميع.

وتقوم الدراسة على مفهوم نظام الحوكمة المتينة تكون فيه المسارات والإجراءات والمفاهيم واضحة والمسؤوليات محدّدة بصفة واضحة وآليات الرقابة واحترام الالتزامات الفعّالة موضوعة.

### 3- هيكلية الدراسة

تحتوي الدراسة الاستقصائية لسنة 2020 على 8 فصول:

يبدأ الفصل الأول بتقديم فكرة عن الأدوات المتعلقة بسياسة التشغيل أي الاتفاقية رقم 122 والتوصية رقم 169 اللّتين كانتا موضوع دراسة استقصائية سنتي 2004 و2010. ويركّز هذا الفصل على مسار اعتماد سياسة وطنية للتشغيل وعلى التحديات التي يمكن أن تطرح فيما يتعلق بالنهوض بالتشغيل الكامل المختار بحرية والمندمج. وتؤكد اللّجنة على أن هذه الأدوات لا تتطلب اعتماد مسار خصوصي إذ أنه يتمّ ضبطها على المستوى الوطني، وترى اللّجنة أنه يكون من الصالح أن تستفيد عديد الدول من التجربة الواسعة والمشاركة في مجال اعتماد وتنفيذ سياسات التشغيل.

وخصص الفصل الثاني للتوصية رقم 198 المتعلقة بعلاقات العمل وكذلك لاعتماد سياسة وطنية لمراجعة القوانين والأنظمة الملائمة لضمان حماية مناسبة للعمال تأخذ مكانها في أسواق عمل متطورة أين المقاييس والمؤشرات التقليدية التي تستخدم في تحديد وجود علاقة عمل يمكن ألا تكون متلائمة مع الحاجيات الموجودة. ويدرس هذا الفصل مختلف جوانب علاقة العمل وبروز ترتيبات تعاقدية جديدة تستوجب

متابعة عن قرب. وكما يبيّن هذا الفصل، فإن علاقة العمل بمختلف أشكالها وكذلك الترتيبات التعاقدية الجديدة تمثل تحديات للحماية الفعلية للعمال.

يتناول الفصل الثالث: التوصية رقم 204 بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم. يتعلق الأمر بأحدث الأدوات القانونية التي هي موضوع هذه الدراسة الاستقصائية. وتسلط الدراسة الضوء بالخصوص على سلسلة من الوضعيات التي تكون فيها الحدود بين علاقات التشغيل المحددة والترتيبات التعاقدية الأخرى غير واضحة الشيء الذي نجم عنه ارتفاع غير النظامية في العمل.

وتعرضت بعد ذلك الدراسة الاستقصائية إلى الوضعية الخصوصية للعمال المنزليين (الفصل الرابع) والعمال ذوي الإعاقة (الفصل الخامس) كأمثلة واضحة لأصناف العمال المهمشين. ويتعين الأخذ بالاعتبار عند وضع السياسات الوطنية للتشغيل لغرض ضمان التحاقهم بالتعليم والتدريب المهنيين ذي الجودة وكذلك حقوقهم الأساسية وخاصة تساوي الفرص والمعاملة حتى يتمكنوا من الالتحاق بعمل كامل ومنتج ومختار بحرية والعمل اللائق. كما تم تناول بالدرس الالتقاء بين العمل الرقمي العابر للحدود والأشكال الجديدة للترتيبات التعاقدية وكذلك الفرص والتحديات التي يمكن أن تمثلها.

ويتطرق الفصل السادس لأنواع الإجراءات التي يمكن للدول الأعضاء اتخاذها لغرض ضمان إعداد وتنفيذ سياسة وطنية للتشغيل المندمج. ويتناول الجزء الأول من هذا الفصل الوضعية الخصوصية لبعض أصناف العمّال المشار إليهم بصفة خاصة بالأدوات القانونية موضوع الدراسة والذين هم أكثر عرضة للأقصاء والتهميش والذين يشغلون غالبا أعمالا غير قارة وغير نظامية. ويركّز هذا الجزء أيضا على الإجراءات الخصوصية المعتمدة على الصعيد الوطني والتي تساهم في توحيد مختلف أنواع علاقات العمل. ويختلف مستوى التأجير ووقت العمل والسلامة والصحة في العمل والحماية الاجتماعية بحسب نظام التشغيل الشيء الذي يمكن أن يضع أشخاصا في وضعيات غير قارة وهشة وتركها بدون حماية ناجمة عن وجود علاقة عمل.

ويؤكد الفصل السابع على أهمية بلوغ آليات وإجراءات مراقبة لضمان حسن أنظمة حوكمة فعّالة ومنتينة.

وأخيرا، يتناول الفصل الثامن الآفاق والتحديات التي تثيرها المصادقة وتنفيذ الأدوات القانونية موضوع الدراسة.

أما الدراسة الاستقصائية الإضافية لدراسة سنة 2020، فإنها تتناول بالدرس المعلومات الإضافية المرسله من الحكومات والأطراف الاجتماعية حول الوضعية في الدول الأعضاء وكذلك المعلومات التي يمكن بلوغها من العموم واستعرضت اللجنة الإجراءات العديدة الفورية والبعيدة المدى التي اتخذتها الدول بأطرافها الثلاث لمجابهة جائحة "كوفيد-19" وتحقيق الانتعاش الدائم. وفي هذا الصدد، تعرضت الدراسة إلى تطوّر التشريعات والسياسات الهادفة إلى تطبيق الأدوات الثمانية المشمولين بالدراسة.

وفي هذا الإطار، لاحظت اللجنة أن الجائحة الحالية يمكن أن تكون مناسبة للحكومات والأطراف الاجتماعية والمجتمع بصفة عامة للتفكير في انعكاسات الوضعيات الناجمة عن الجوائح والأوبئة والكوارث الطبيعية الأخرى على تطور القانون. وهذه الأزمات لا يمكن أن ينجرّ عنها تخفيض نحو الأدنى ولا أن تؤدي إلى التضحية بمعايير العمل الدولية.

ومن ناحية أخرى، تؤكد اللجنة على الأهمية القصوى للحوار الاجتماعي في مختلف جوانب الاعداد والتنفيذ والمتابعة ودراسة استجابة السياسات وكذلك الحرص على أن تكون هذه السياسات قائمة على معايير العمل الدولية ومتلائمة مع الظروف الوطنية.

#### 4 - الدول التي وافت المكتب بتقاريرها

وفقا للقائمة الواردة بالمرفق عدد 11 من الدراسة الاستقصائية لسنة 2020، 114 حكومة أرسلت تقريرها حول الأدوات القانونية موضوع الدراسة الاستقصائية. وتضمنت القائمة 10 بلدان عربية (الجزائر، السعودية، البحرين، مصر، ليبيا، المغرب، عمان، قطر، السودان، تونس) وذلك مقابل 13 في الدورة السابقة.

وتضمنت القائمة بالمرفق عدد 111 قائمة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أبدت ملاحظات بخصوص الأدوات القانونية. ولقد ورد بقائمة منظمات العمّال ذكر 30 منظمة وطنية (مقابل 43 في الدورة السابقة) ولا توجد أي منظمة عمالية عربية بالقائمة.

وورد بقائمة منظمات أصحاب العمل ذكر 9 منظمات (مقابل 10 في الدورة السابقة). ولا توجد بالقائمة أي منظمة أصحاب عمل عربية.

أما بخصوص الدراسة الاستقصائية لسنة 2021 ووفق القائمة الواردة بالمرفق عدد 1 فإن 25 دولة عضو (لا توجد أي دولة عربية ضمن هذه القائمة) وافت المكتب بتقرير ومعلومات إضافية تمّ على أساسها إعداد الدراسة الاستقصائية الإضافية لسنة 2021 إلى جانب المعلومات المستخرجة من تقارير أخرى أو معلومات أرسلتها دول عضوة لأغراض أخرى غير الدراسة الاستقصائية

#### 5 - اهتمام اللّجنة بوضعية الدول العربية

استعرضت الدول العربية في تقاريرها وضعية التشغيل من خلال التشريع والممارسة والمجهودات التي تقوم بها لإرساء سياسات وطنية للتشغيل وتنفيذها ومتابعتها وفقا للمبادئ والتوجهات الواردة بالأدوات القانونية موضوع الدراسة الاستقصائية. كما تطرقت إلى الصعوبات التي تعترضها لإرساء هذه السياسات وتنفيذها ومتابعتها.

#### \* الدراسة الاستقصائية لسنة 2020

لقد ورد ذكر الدول العربية في عديد فقرات الدراسة بمختلف محاورها وأقسامها وهو ما يعدّ اهتماما كبيرا بالوضع في الدول العربية واطلاعا واسعا على التشريعات العربية. فجل الدول العربية التي أرسلت تقاريرها تمّت الإشارة إليها (مصر، قطر، المغرب، عمان، الجزائر، السودان، ليبيا، الإمارات، العراق، الأردن، البحرين، تونس).

وطلبت المغرب المساعدة الفنية من مكتب العمل الدولي فيما يتعلق بالعمل لوقت جزئي والتكييف القانوني لعلاقات العمل في إطار إسداء الخدمات العابر للحدود وتطلب كذلك من المكتب مساعدتها في القيام ببحث نوعي في مجال العمل المنزلي.

وأشار عدد من الدول العربية (عمان، قطر، مصر) إلى أنّ لها برامج تعاون مع مكتب العمل الدولي لها صلة بالمساعدة على تطبيق الأدوات القانونية موضوع الدراسة الاستقصائية.

ومن جهة أخرى، أشارت بعض الدول العربية إلى الصعوبات التي تجدها في تطبيق هذه الأدوات القانونية على غرار الجزائر التي تعتبر أنّ التكنولوجيات الجديدة أثّرت على استقرار الأشكال التقليدية للعمل ونجم عنها تطور العمل غير المنظم وتنامي مخاطر السلامة والصحة في العمل بالرغم من أنّها بالتوازي فتحت آفاقا جديدة في عالم العمل.

كما أوضحت حكومة الجزائر أنّ لها صعوبات في المصادقة على الاتفاقية رقم 177 باعتبار أن تشريعها الوطني لا يعترف بطرف ثالث في علاقة العمل، حيث أقرّ نظاما خاصا بالعمل المنزلي يستثني كل وساطة بين العامل والمؤجر.

هذا، وعبرت حكومة السودان عن اعتزامها المصادقة على الاتفاقية رقم 159 والاتفاقية رقم 177.

#### \* الدراسة الاستقصائية الإضافية لسنة 2021

لقد ورد ذكر عدد من الدول العربية في عديد فقرات الدراسة الاستقصائية الإضافية لسنة 2021 والتي تناولت بالخصوص السياسات والبرامج والاجراءات الفعّالة التي اتخذتها الدول الأعضاء للتخفيف من الآثار الاقتصادية والاجتماعية خاصة على المؤسسات والعمال وذلك أثناء وبعد جائحة "كوفيد - 19".

ونسوق أمثلة لإجراءات وتدابير اتخذتها دول عربية في هذا المجال:

البحرين: لمواجهة الاضطرابات الاقتصادية الناجمة عن الجائحة، اتخذت حكومة البحرين اجراءات تتعلق بالضريبة على القيمة المضافة حيث أن مصالح الخزينة العمومية أعلن تأجيل تصريح شهر يونيو للضريبة على القيمة المضافة من 31 يوليو إلى 5 أوت 2020 وذلك لمساعدة المؤسسات خلال احتفالات الأعياد.

الصومال: ألقت الحكومة برنامج "باكسنانو" الذي يوفر لأول مرة تحويلات نقدية لفائدة 3.1 مليون من الأسر الفقيرة والمستضعفة وهو برنامج تتولى تنفيذه وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بالتعاون مع برنامج التغذية العالمي (PAM) وصندوق الأمم المتحدة للطفولة (UNICEF).

المغرب: وضعت الحكومة نظام مساعدة طبية (RAMED) في 27 مارس 2020 وفي إطاره تمنح مساعدة مالية للعمال بالقطاع غير المنظم الذين ليس لديهم دخل نتيجة الحجر الصحي الإجباري.

عمان: أقرّت الحكومة تعليق خلاص الكراء لمدة 3 أشهر بالنسبة للمؤسسات المقيمة في المناطق الصناعية.

قطر: وضعت الحكومة برنامج تمويل بقيمة 75 مليار ريال قطري لمساعدة المؤسسات الصغرى والقطاعات الأكثر تضررا من جائحة "كوفيد - 19" مثل الفنادق

والسياحة، والمساحات التجارية وقطاع اللوجستيك. وقد تولى هذا البرنامج بالخصوص استثناء هذه المؤسسات والقطاعات من خلاص الخدمات الجماعية (مثل الماء والكهرباء) طيلة 6 أشهر. كما أنه تمّ اعفاء المؤسسات الصغرى والمتوسطة من خلاص الكراء طيلة 6 أشهر.

الأردن: نشر مكتب العمل الدولي ومعهد دراسات العمل والبحث الاجتماعي (FAFO) تقييماً سريعاً لانعكاسات الجائحة على الفئات المستضعفة في سوق العمل الأردني وخاصة اللاجئين السوريين والنساء وعمال القطاع غير المنظم وتمّ انجاز هذا التقييم اعتماداً على عيّنة مختارة من 1500 عامل وطالب عمل تلقوا مساعدة أو شاركوا في برامج مشاريع وضعها مكتب العمل الدولي في الأردن بما في ذلك الأشخاص الذين اشتغلوا في إطار برنامج ذات الكثافة العالية من اليد العاملة. ونقدم هذا التقييم لمحة ومعلومات تساعد الحكومة والأطراف الاجتماعية في تطوير وصياغة وملاءمة التدخلات لغرض التشغيل وضمان استجابة السياسات لهذه الأزمة.

المملكة العربية السعودية: أصدرت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية أدلة في مارس 2020 حول العمل عن بعد في القطاع الخاص.

البحرين: ألغت هيكل تنظيم سوق العمل العمولات الشهرية للعمل ورسوم اسناد أو تجديد تصاريح العمل طيلة 3 أشهر بداية من 1 أبريل 2020، وقامت أيضاً بالتخفيض في الرسوم المتعلقة بتصاريح العمل الوقتي.

تونس: بعد مفاوضات، أمضت وزارة الشؤون الاجتماعية والأطراف الاجتماعية اتفاقاً لمساعدة المؤسسات وضمان الدخل وحماية التشغيل في مجمل القطاع الخاص. وتبعاً لهذا الاتفاق، تمّ اسناد أجور 5,1 مليون عامل خلال الغلق الناجم عن جائحة "كوفيد - 19" وذلك في شهر أبريل 2020.

وأسندت الحكومة منحة استثنائية بقيمة 200 ديناراً تونسي (حوالي 70 دولار أمريكي) لكل عامل. وتولى أصحاب العمل اسناد الجزء المتبقي من الأجر. وللانتفاع بهذه المساعدة، يتعين على المؤسسات أن تكون منخرطة بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. ومنحت أجل بـ 30 يوماً للقيام بتصريح عمالها دون التعرض لعقوبات. هذا النظام له انعكاس إيجابي على النظامية في البلد

الإمارات: ورد ذكرها ضمن جدول بياني يستعرض نتائج الإجابة على سؤال يتعلق  
بما إذا قامت بلادكم بغلق المؤسسات التعليمية ومراكز التدريب في إطار خطة مقاومة  
جائحة "كوفيد- 19-"

وبالإضافة إلى ذلك، ورد ذكر الدول العربية كمجموعة ضمن جدول بياني يتعلق  
بنسبة النساء العاملات في القطاعات الأكثر تضررا من جائحة "كوفيد- 19 -" حسب  
المناطق.

## البند الخامس

مناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتعلق بالحماية الاجتماعية

(الضمان الاجتماعي) بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن

العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة

(تحت عنوان "بناء مستقبل الحماية الاجتماعية

من أجل عالم عمل يتمحور حول الانسان")

### 1- الإطار العام

اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته 108 لعام 2019 الإعلان التاريخي المعنون إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل (إعلان المئوية)، الذي يجدد الولاية التأسيسية لمنظمة العمل الدولية من أجل إعطاء دفع لرسم معالم مستقبل عمل لائق للجميع. إقراراً بالمبدأ المعلن عنه قبل 100 سنة، فإن إعلان المئوية سلام عالمي ودائم ولا يمكن نظام إلا على أساس من العدالة الاجتماعية، وأن تحقيق هذه الأخيرة يتطلب تحسين ظروف العمل وحقوق العمال في جميع أنحاء العالم، بما في ذلك الحق في الضمان الاجتماعي. وفي إطار التغيرات العميقة الناجمة عن العولمة والابتكارات التكنولوجية والتحولات الديمغرافية والأزمات الصحية والمناخية، تبقى الحماية الاجتماعية جزءاً لا يتجزأ من ولاية منظمة العمل الدولية تلعب دوراً أساسياً في توفير العمل اللائق والعدالة الاجتماعية والتنمية المستدامة.

وعلى الرغم من التقدم الكبير المحرز في توسيع نطاق الحماية الاجتماعية في العديد من بقاع العالم، فإنَّ حقَّ الانسان في الضمان الاجتماعي لم يصبح بعد حقيقة ملموسة بالنسبة إلى غالبية سكان العالم، على نحو ما كشفت عنه جائحة "كوفيد - 19" بشكل صارخ. ولم تستفد سوى نسبة 45 في المائة من سكان العالم من تغطية فعلية بإعانة واحدة على الأقل من إعانات الحماية الاجتماعية، في حين أن نسبة 55 في المائة المتبقية-أي ما يبلغ 4 مليارات شخص - لا تنتفع بأي حماية.

لا تنقص التبريرات المقنعة لصالح الحماية الاجتماعية. فهذه الأخيرة هي في آن واحد حق لكل إنسان واستثمار مثمر جدا على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي وتساهم بدرجة كبيرة في الحدّ من الفقر والهشاشة وانعدام المساواة، وتعزز في الوقت ذاته الاستقرار السياسي والتماسك الاجتماعي. وتساهم في الديناميكية الاقتصادية عن طريق تحسين الإنتاجية وتدعيم قدرات الأشخاص في الاستفادة من تطوّر عالم عمل ودعم الطلب الإجمالي، ولا سيما خلال فترة الانكماش الاقتصادي. وتحقق الحماية الاجتماعية نتائج منها: تأمين الدخل وبلوغ الرعاية الصحية يغيران بصفة حقيقية في حياة الأشخاص وحياة الذين ينتفعون بها، لذلك تمّ الاعتراف بأن الحماية الاجتماعية تساهم في تحقيق أهداف برنامج التنمية المستدامة في آفاق 2030 (برنامج عام 2030)، وعلى وجه الخصوص في ظروف ناجمة عن جائحة "كوفيد - 19".

لقد جرت المناقشة المتكررة الأولى بشأن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) في الدورة 100 لمؤتمر العمل الدولي في جوان/حزيران 2011. وأفضت المناقشة إلى الموافقة على استراتيجية منظمة العمل الدولية ذات البعدين لتوسيع نطاق الضمان الاجتماعي، بهدف إرساء والمحافظة على نظم ضمان اجتماعي عالمية وشاملة وملائمة

ومستدامة، وبذلك تكون قد فتحت الطريق للاعتماد بالإجماع التوصية رقم 202 بشأن أرضيات الحماية الاجتماعية، 2012 في الدورة 101 للمؤتمر في جوان/ حزيران 2012. ويكون من المهم أن هذه التوصية تقدم توجهات إلى الدول الأعضاء يمكن الاعتماد عليها لبلوغ حماية اجتماعية شاملة عن طريق إرساء أرضيات حماية اجتماعية في إطار نظم ضمان اجتماعي مدعوة نحو التكامل تدريجيا.

وقد أكدت الاستنتاجات التي اعتمدها المؤتمر في دورته 105 (2016)، فيما يتعلق بتقييم أثر إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة على مواصلة المناقشات المتكررة. واتخذ مجلس الإدارة في دورته 328، ودورته 331 قرارا بشأن الدورية القادمة من المناقشات المتكررة، يقرّ بإدراج مناقشة متكررة بشأن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) في جدول أعمال الدورة 109 (2021) للمؤتمر. ولقد صدر تحت عنوان "بناء مستقبل الحماية الاجتماعية من أجل عالم عمل يتمحور حول الانسان"

وتأتي هذه المناقشة المتكررة الثانية في توقيت مناسب إذ أنها تسهّل صقل استراتيجية منظمة العمل الدولية من أجل تحقيق حماية اجتماعية شاملة في سياق برنامج حسب الأولويات الواردة في إعلان المؤوية في إطار برنامج 2030 والجهود المبذولة نحو تحقيق انتعاش شامل من الآثار المدمرة التي خلفتها جائحة "كوفيد - 19".

واتخذ أيضا مجلس الإدارة في دورته 331 قرارا أيضا بشأن إطار منقّح للمناقشات المتكررة. وقد أعدّ المكتب هذا التقرير تماشيا مع التوجهات التي قدمها فريق مختص عمل مؤلف من ممثلين عن المقر والمكاتب الخارجية (الميدانية). ولقد أجريت استشارات بشأن رسم أولي للتقرير مع الحكومات ومجموعتي أصحاب العمل والعمال في آذار/مارس

أفريل/نيسان 2019. وبعد تأجيل الدورة 109 للمؤتمر إلى عام 2021 بسبب "كوفيد - 19"، تمّت استشارة المجموعات الثلاث بشأن طريقة مراجعة التقرير للأخذ بالاعتبار الإطار الجديد المرتبط بـ"كوفيد - 19". وتمّت دراسة مقترحات المراجعة المرتبطة بـ"كوفيد - 19" في خطوطها العريضة مع مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل في تشرين الثاني/نوفمبر 2020، وجرّت مراجعة التقرير ونشره على أوسع نطاق داخل المكتب من أجل الحصول على تعليقات.

## 2- أهداف التقرير

تماشياً مع التوجهات المقدمة من مجلس الإدارة، يسعى التقرير إلى إطلاع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على ما يلي:

- تقديم لمحة عن الوضع الحالي للضمان الاجتماعي في العالم،
- تحديد مختلف التحديات والامكانيات المتاحة للدول الأعضاء في مجال الضمان الاجتماعي واستعراض الحلول المتخذة على الصعيد الوطني،
- استعراض الإجراءات التي اتخذتها منظمة العمل الدولية من أجل مساعدة الهيئات المكونة للمنظمة في جهوداتها الرامية إلى رفع التحديات واستغلال الامكانيات المتاحة في مجال الضمان الاجتماعي منذ المناقشة المتكررة الأخيرة في عام 2011،
- صياغة اقتراحات بشأن خطة العمل التي يتعين على منظمة العمل الدولية اتباعها في المستقبل للحصول على معلومات صالحة للبرنامج والميزانية وغيرها من القرارات المتعلقة بالحوكمة.

ويراعي هذا التقرير استنتاجات الدراسة الاستقصائية المتعلقة بالتوصية رقم 202 بشأن أرضيات الحماية الاجتماعية، 2012 (يشار إليها بتعبير الدراسة الاستقصائية 2019)، التي ناقشتها لجنة تطبيق المعايير في الدورة 108 (2019) للمؤتمر، ويراعي كذلك التقييم المستقل لاستراتيجية منظمة العمل الدولية وخطتها المخصصة لإرساء وتوسيع أرضيات الحماية الاجتماعية للفترة 2012 – 2017، والتي ناقشها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر 2017. وأخيرا استعراض ملخص أنجز عام 2019 حول تدخلات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي).

### 3- هيكل التقرير

يتكوّن التقرير من خمسة فصول تتضمن موجزا للدروس المستخلصة من تقارير التقييم أو التجربة المكتسبة من خدمات المشورة الفنية التي قدّمها المكتب.

ويذكر الفصل الأول بالدور المحوري الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية في ترسيخ حق الإنسان في الضمان الاجتماعي ودعم وضع نظم الحماية الاجتماعية القائمة على الحقوق، بما في ذلك الأرضيات، ويناقش تغيير النموذج كي لا ينظر إلى الحماية الاجتماعية بصفتها تكلفة بل بصفتها شرطا مسبقا لتحقيق كرامة الإنسان والعدالة الاجتماعية والتنمية المستدامة.

ويصف الفصل الثاني التطور التدريجي لنظم الحماية الاجتماعية في السنوات الأخيرة، مع تركيز خاص على الاتجاهات العالمية والإقليمية.

أما الفصل الثالث فيقيم اتجاهات الاستجابات السياسية والإجراءات التي اتخذتها الدول الأعضاء من أجل التغلب على التحديات أمام توسيع نطاق الضمان الاجتماعي وبناء نظم وطنية للحماية الاجتماعية، وأمام تنفيذ التوجهات الواردة في التوصية رقم 202.

ويعرض الفصل الرابع الإجراءات التي اتخذها المكتب، خاصة عبر برنامجه العالمي الرائد بشأن إرساء أرضيات حماية اجتماعية للجميع، وذلك للاستجابة إلى تنوع واقع واحتياجات الهيئات الثلاثية المكونة للمنظمة فيما يتعلق بتكريس حماية اجتماعية شاملة للجميع.

ويسلّط الفصل الخامس الضوء على الملاحظات والاستنتاجات الأساسية المنبثقة عن التحليل المجرى على الفصول السابقة ونتائج دورة المؤيوة (2019) للمؤتمر.

وعلى ضوء هذه الاعتبارات، يتضمّن التقرير مقترحات بشأن الأولويات التي يمكن للمكتب اعتمادها لمساعدة الدول الأعضاء على وضع نظم حماية اجتماعية متينة، بما في ذلك الأرضيات، وملائمتها مع إطار مستقبل العمل، والاستعداد الجيد لمواجهة الأزمات والصدمات المستقبلية.

#### 4- اهتمام التقرير بوضعية الدول العربية

أبدى التقرير اهتماما كبيرا بالوضع بالدول العربية، حيث تمّت الإشارة إليها سوى كمنطقة أو كدول فرادى في عدّة فقرات وفي جداول بيانية واحصائية واردة بالتقرير. ونسوق أمثلة لذلك:

- تمّت الإشارة إلى أنّه ينتفع حوالي 40 بالمائة من السكّان على الأقل بخدمة من خدمات الحماية الاجتماعية في شكل نقدي والتغطية في مجال معاشات التقاعد بالرغم من كونها أكثر توسعا من فروع الحماية الاجتماعية الأخرى، تبقى محدودة باعتبارها تقدر بـ 24 بالمائة ويجب أن تبقى في هذا المستوى بسبب الحصة الضعيفة (39 بالمائة) للعمال الذين هم مساهمون نشيطون بنظام التقاعد مقارنة بمجمل اليد

العاملة. ولقد كان لعدّة مبادرات انعكاسات ايجابية من بينها إنشاء نظم تأمين على البطالة في السعودية والبحرين والكويت، وتوسيع التغطية في مجال حماية الأمومة في العراق والأردن، وتغطي البرامج العديدة للرعاية الاجتماعية في المنطقة العربية أكثر من 32 بالمائة من السكان المستضعفين ويكون أساسيا توسيع هذه الحماية بما في ذلك إلى الرعايا.

وورد أيضا ذكر الدول العربية كمنطقة بجدول بيانية واحصائية تتعلق بـ:

\* التغطية الفعّالة بالحماية الاجتماعية: التقديرات العالمية والاقليمية حسب المنطقة، 2020.

\* التغطية الفعّالة في معاشات التقاعد: نسبة الأشخاص فوق سن التقاعد القانوني المتحصلين على معاش تقاعد، حسب الاقليم.

\* تغطية الحماية الاجتماعية والصحية (الأشخاص المحميون المنتسبون إلى برنامج كنسبة مئوية من اجمالي السكان)، السنة الأخيرة المتاحة.

\* الإنفاق العام المخصّص للحماية الاجتماعية (باستثناء الصحة) حسب الإقليم ومستوى الدخل، السنة الأخيرة المتاحة، كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي.

**\* الإنفاق حسب وظيفة الحماية الاجتماعية، السنة الأخيرة المتاحة.**

كما ورد ذكر دول عربية فرادى في عدد من فقرات وجدول بيانية واحصائية وعلى سبيل الذكر:

مصر: ورد ذكرها في الجدول المتعلق بالمعاشات غير الاكتتابية كنسبة مئوية في خط الفقر الوطني، شخص واحد، السنة الأخيرة المتاحة.

الأردن: استبدلت النظم القائمة على مسؤولية صاحب العمل بالتأمين الاجتماعي.

الجزائر: استكملت إيرادات الضمان الاجتماعي عبر فرص ضرائب مرتفعة على التبغ.

مصر: تمّت الإشارة إليها ضمن عدد من الدول التي خفضت أو ألغت الدعم على الوقود واستخدمت العوائد بصورة كاملة أو جزئية لغرض توسيع نطاق برامج الحماية الاجتماعية.

الجزائر: قامت بإنشاء النافذة الواحدة دخل صندوق الضمان الاجتماعي للأجراء لتسهيل الحصول على الإعانات الاجتماعية وتحسين التصرف المالي.

المملكة العربية السعودية والأردن: قامتا بتركيز تطبيقات رقمية لتسهيل الحصول على المعلومات وجمع الاشتراكات.

المغرب: أنشأت لجنة تقنين في إطار الإصلاحات في مجال حوكمة الصندوق الوطني للمتقاعدين.

عمان: وضعت السلطة العمومية المكلفة بالتأمين الاجتماعي نظام تفتيش (تفقد) ذكي.

تونس: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يستخدم التكنولوجيات لغرض تحسين تبادل المعطيات مع المنتفعين بالضمان الاجتماعي.

دول الخليج: تمّت مناقشة حلول مستحدثة مع بلدان المنشأ والمقصد لتوسيع الحماية إلى العمال المهاجرين وذلك إطار حوار أبوظبي.

الصومال والسودان: تمّت الإشارة إلى أنّه في إطار العمل الاستشاري المشترك بشأن الحماية الاجتماعية، حدّدت منظمة العمل الدولية ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين مسارات ووسائل لتكّين اللاجئين من أن يتمّ قبولهم في النظم الوطنية للحماية الاجتماعية وذلك بالنسبة لتسع دول إفريقية بينها الصومال والسودان.

مصر: ورد ذكرها بالجدول المتعلق بأمثلة عن النتائج الرئيسية المحققة في أعقاب الدعم الفني المقدّم من منظمة العمل الدولية من أجل التمويل المستدام لتدخلات الحماية الاجتماعية.

الأردن والمملكة العربية السعودية ومصر: ورد ذكر هذه الدول ضمن جدول يتعلق بأمثلة عن بعض النتائج الرئيسية للخدمات الاكثوارية لمنظمة العمل الدولية بشأن مخططات الضمان الاجتماعي القائمة على الاشتراكات.

## 5- نقاط مقترحة للمناقشة

على ضوء التحليل الوارد في هذا التقرير، وبهدف تجسيم الحق في الضمان الاجتماعي وتوفير سبل حصول الجميع على حماية اجتماعية شاملة ومستدامة تماشياً مع إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، يمكن للجنة المؤتمر مناقشة النقاط التالية بوصفها نقاط انطلاق\

### • توفير حماية اجتماعية للجميع

كيف يمكن تذليل العقبات المرتبطة باستمرار انعدام النظامية والتحويلات في عالم العمل، من أجل توفير حماية اجتماعية للجميع بوصفها وسيلة لمنع وتقليص الفقر وانعدام المساواة والاقصاء الاجتماعي وانعدام الأمن الاجتماعي؟ كيف يمكن ملاءمة نظم الحماية الاجتماعية وتنسيقها مع السياسات الاقتصادية والاجتماعية والتشغيل بكيفية

تضمن تمتع جميع الأشخاص، بمن فيهم النساء والمهاجرون والعمّال مهما كان شكل العمل، بحماية اجتماعية شاملة ومناسبة، وذلك حتى في وقت الأزمة؟

### • تعزيز نظم الحماية الاجتماعية

ما هي الصعوبات التي تواجهها الدول الأعضاء في عملية تصميم وتنفيذ نظم حماية اجتماعية متلائمة مع معايير منظمة العمل الدولية ولضمان مراقبتها؟ كيف يمكن للدول الأعضاء أن تحقق قدرا أكبر من التأثير، خاصة في إطار الحوار الاجتماعي الوطني والتنسيق مع السياسات الاجتماعية والاقتصادية والتشغيل؟ كيف يمكن للدول الأعضاء أن تنتفع بصفة كاملة بالحماية الاجتماعية عند تجاوز الأزمة وتسهيل الاستجابات الشاملة الهادفة لمرافقة العمال وأصحاب العمل وحمائهم خلال عمليات الانتقال في الحياة الأسرية والعملية، وخاصة تلك الناشئة عن تغيير المناخ، وذلك تماثيا مع المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل انتقال عادل نحو اقتصاديات ومجتمعات مستدامة بيئيا والعمل على ألا يقصى أحد؟ كيف يمكن للدول الأعضاء أن تنتقل من تدابير وقائية للاستجابة للأزمة إلى نظم حماية اجتماعية مستدامة؟

### • ضمان تمويل مناسب ومستدام لنظم الحماية الاجتماعية

اعتبارا للتحديات المالية المتعددة التي تواجهها مختلف البلدان، المتصلة خاصة بالتطورات الديمغرافية، وحديثا مع الانعكاسات المالية الهامة للإجراءات المتعددة لمواجهة الجائحة، كيف يمكن للدول الأعضاء أن تضمن الاستدامة المالية والاقتصادية والموازنة لنظم الحماية الاجتماعية لديها؟

كيف يمكن للدول الأعضاء أن توفر حماية اجتماعية كاملة ومناسبة للجميع من خلال الجمع بين آليات التمويل الاكتتابية وغير الاكتتابية؟ كيف يمكن لمختلف دعائم نظام الضمان الاجتماعي الإسهام في الاستدامة المالية والاقتصادية والموازنة مع مراعاة

العدالة الاجتماعية والإنصاف؟ كيف يمكن ضمان المصادر المالية والموازنات الضرورية للحماية الاجتماعية بتمويل متوازن بين الضرائب والمساهمات، مع مراعاة الوضع الاقتصادي للدول الأعضاء وفئات الأشخاص المحميين؟

كيف يمكن للدول الأعضاء أن تضمن إدارة مالية شفافة ومسؤولة وحازمة، وتخصيص الموارد اللازمة لتمويل نظم حماية اجتماعية مستدامة بالاعتماد على الحوار الاجتماعي والمبادئ التي أرسيتها معايير الضمان الاجتماعي المحيئة الصادرة عن منظمة العمل الدولية؟

ما هي التدابير التي ينبغي أن تتخذها الدول الأعضاء كي تقوم تدريجياً بمعالجة العجز في التمويل لضمان تغطية شاملة وإعانات مناسبة، بما في ذلك في إطار الأزمات كجائحة "كوفيد - 19"؟

• تدعيم وسائل عمل منظمة العمل الدولية لتمكين الجميع من الحصول على حماية اجتماعية شاملة ومستدامة

ما هي المبادرات والتدابير التي ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تتخذها لتحقيق الأهداف آنفة الذكر؟ كيف يمكن لمنظمة العمل الدولية تجسيم مقاربتها حول مستقبل العمل القائم على الانسان وتحقيق أهداف التنمية المستدامة من الآن إلى عام 2030 في مجال الحماية الاجتماعية؟

ما هي التدابير الأخرى التي ينبغي أن تتخذها منظمة العمل الدولية من أجل تعزيز التصديق على معايير الضمان الاجتماعي الدولية الأكثر حداثة وتنفيذها بفعالية، ومن أجل تعزيز الدعم الذي تقدمه إلى الهيئات الثلاثية المكونة للمنظمة على المستوى الوطني؟

كيف يمكن للمجتمع الدولي أن يقدم دعماً إلى البلدان ذات الدخل الضعيف من أجل إعداد وإرساء نظم حماية اجتماعية مستدامة؟

كيف يمكن لمنظمة العمل الدولية أن تدعم دورها الريادي داخل النظام متعدد الأطراف في مجال الحماية الاجتماعية لضمان اتساق السياسات مع المبادئ المنصوص عليها في المعايير الأكثر حداثة لمنظمة العمل الدولية؟

عند مناقشة هذه المسائل، يمكن للجنة المؤتمر أن تقدم التوجهات بشأن الطريقة التي يمكن من خلالها للمنظمة والمكتب الاستجابة بأكثر فعالية ونجاعة لاحتياجات الهيئات الثلاثية المكونة للمنظمة في كل مجال من هذه المجالات.

## **6- طريقة سير أشغال اللجنة الفنية المكلفة بالمناقشة المتكررة**

تجتمع اللجنة الفنية المكلفة بالمناقشة المتكررة خلال الفترة الثانية من الدورة (أي من 28 ماي / آيار إلى 19 جوان / حزيران 2021) وستنظم جلساتها وفق الهيكل العادية أي : نقاش عام يتبعه إعداد مشروع استنتاجات من طرف فريق صياغة. وبعد ذلك دراسة هذا المشروع في جلسة عامة من طرف اللجنة بعد مناقشة التعديلات المحتملة. لذلك، فإن الـ 14 جلسة (بمدة 3 ساعات لكل جلسة) الممنوحة للجنة، يمكن أن توزع كالتالي:

3- جلسات متتالية (أي 9 ساعات عمل مخصصة للنقاش العام).

5- جلسات متتالية (أي بمجموع 15 ساعة) مخصصة لإعداد مشروع الاستنتاجات من طرف فريق صيانة متكوّن من 8 مندوبي حكومات و8 مندوبي أصحاب العمل و8 مندوبي عمال.

- عرض التعديلات لمشروع الاستنتاجات خلال السبت الثاني عبر نظام عن بعد تمّ وضعه سنة 2019.

- 5 جلسات متتالية (أي بمجموع 15 ساعة) مخصّصة لمناقشة الاستنتاجات والتعديلات وذلك في جلسة عامّة.

## البند السابع

### إلغاء وسحب اتفاقيات وتوصيات عمل دولية

أ- إلغاء ثماني اتفاقيات عمل دولية وسحب تسع اتفاقيات عمل دولية واحدى عشرة توصية  
عمل دولية

قرر مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في دورتيه 331 (تشرين الأول/ أكتوبر- تشرين الثاني/نوفمبر 2017) و334 (تشرين الأول/أكتوبر- تشرين الثاني/نوفمبر 2018)، أن يدرج في جدول أعمال الدورة التاسعة بعد المائة (2020) لمؤتمر العمل الدولي، مسألة إلغاء ثماني اتفاقيات وسحب تسع اتفاقيات واحدى عشرة توصية.

#### 1-الاتفاقيات المعنية بالإلغاء والسحب

##### 1-1-الاتفاقيات المقترح إلغاؤها

أدرجت الاتفاقيات التالية في جدول أعمال الدورة 109 لمؤتمر العمل الدولي (يونيو 2021) بغية إلغاؤها : الاتفاقية رقم 8 بشأن تعويض البطالة (في حالة غرق السفينة)، 1920؛ الاتفاقية رقم 9 بشأن استخدام البحارة، 1920؛ الاتفاقية رقم 16 بشأن الفحص الطبي للأحداث (العمل البحري)، 1921؛ الاتفاقية رقم 53 بشأن شهادات كفاءة الضباط، 1936؛ الاتفاقية رقم 73 بشأن الفحص الطبي للبحارة، 1946؛ الاتفاقية رقم 74 بشأن شهادات كفاءة البحارة، 1946؛ الاتفاقية رقم 91 بشأن الإجازات مدفوعة الأجر (البحارة) (مراجعة، 1949)؛ الاتفاقية رقم 145 بشأن استمرار الاستخدام (عمال البحر)، 1976 .

##### 1-2-الاتفاقيات والتوصيات المقترح سحبها

أدرجت الاتفاقيات والتوصيات التالية في جدول الأعمال لسحبها : الاتفاقية رقم 7 بشأن الحد الأدنى للسن (العمل البحري)، 1920؛ الاتفاقية رقم 54 بشأن الإجازات مدفوعة الأجر (البحارة)، 1936؛ الاتفاقية رقم 76 بشأن الأجور وساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن، 1946؛ الاتفاقية رقم 93 بشأن الأجور وساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن (مراجعة)، 1949؛ الاتفاقية رقم 109 بشأن الأجور وساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن، (مراجعة، 1958)؛ الاتفاقية رقم 179 بشأن تعيين وتوظيف البحارة، 1996؛ الاتفاقية رقم 180 بشأن ساعات عمل البحارة وتزويد السفن بالأطعم، 1996؛ التوصية رقم 27 بشأن إعادة الربابنة والمتمرنين إلى أوطانهم، 1926؛ التوصية رقم 31 بشأن الوقاية من الحوادث الصناعية، 1929؛ التوصية رقم 49 بشأن ساعات العمل وحجم الأطقم على ظهر السفن، 1936؛ التوصية رقم 107 بشأن استخدام البحارة (السفن الأجنبية)، 1958؛ التوصية رقم 137 بشأن التدريب المهني (البحارة)، 1970؛ التوصية رقم 139 بشأن استخدام البحارة (التطورات التقنية)، 1970؛ التوصية رقم 153 بشأن حماية البحارة الشباب، 1976؛ التوصية رقم 154 بشأن استمرار استخدام البحارة، 1976؛ التوصية رقم 174 بشأن إعادة البحارة إلى أوطانهم، 1987؛ التوصية رقم 186 بشأن تعيين وتوظيف البحارة، 1996؛ التوصية رقم 187 بشأن أجور وساعات عمل البحارة وتزويد السفن بالأطعم، 1996.

واتخذ مجلس الإدارة هذا القرار استنادا إلى توصيات فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير الصادرة في اجتماعه الثالث المنعقد من 25 إلى 29 سبتمبر/ ايلول 2017 وفي الاجتماع الثالث للجنة الثلاثية الخاصة المحدثة بموجب اتفاقية العمل البحري 2006 بصيغتها المعدلة المنعقد من 23 إلى 27 أبريل/ نيسان 2018 وكلفت اللجنة الثلاثية

الخاصة باستعراض الصكوك البحرية البالغ عددها 28 صكا من جانب فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير.

وستكون هذه المرّة الثالثة التي يدعى فيها مؤتمر العمل الدولي إلى اتخاذ قرار بشأن امكانية إلغاء اتفاقيات عمل دولية.

## 2- الآثار المترتبة عن إلغاء أو سحب الاتفاقيات والتوصيات

استنادا إلى الفقرة 9 الجديدة من المادة 19 من دستور منظمة العمل الدولية، التي دخلت حيز النفاذ بتاريخ 8 أكتوبر/تشرين الأول 2015 بدء سريان التعديل الدستوري لعام 1997، بات المؤتمر مخوّلا الآن بأغلبية الثلثين وبناء على توصية من مجلس الإدارة أن يلغي أي اتفاقية سارية إذا تبين أنها فقدت غايتها أو أنها لم تعد تقدم أي إسهام مجد في تحقيق أهداف المنظمة. والقدرة على إلغاء الاتفاقيات، أداة مهمة في عملية تنفيذ آلية استعراض المعايير التي تهدف إلى ضمان تمتع المنظمة بمجموعة متينة ومحدثة من معايير العمل الدولية.

وفي حال قرّر المؤتمر إلغاء أو سحب الاتفاقيات والتوصيات المشار إليها أعلاه، سوف تحذف من مجموعة معايير منظمة العمل الدولية ونتيجة لذلك، فإنّ دول الأعضاء التي صدقت على تلك الاتفاقيات ولا تزال ملزمة بها لن تكون مطالبة بعد ذلك بتقديم تقارير بموجب المادة 22 من الدستور ولن تعود موضوعا لأية احتجاجات (المادة 24) أو شكاوى (المادة 26) لعدم تنفيذ هذه الأدوات القانونية ولن يطلب من هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية أن تبحث من جهتها تنفيذ تلك الاتفاقيات، وسيتخذ المكتب الخطوات اللازمة لضمان أن لا ترد الصكوك الملغاة أو المسحوبة بعد الآن لأي مجموعة تضم معايير العمل الدولية ولن يشار إليها في صكوك أو مدونات سلوك أو غيرها من الوثائق المماثلة الجديدة.

### 3- ردود الدول وتعليق المكتب

تماشياً مع الفقرة 2 من المادة 45 مكرر من النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي عندما يدرج بند بشأن إلغاء أو سحب اتفاقيات وتوصيات في جدول أعمال المؤتمر، أرسل المكتب إلى حكومات جميع دول الأعضاء في فترة لا تقل عن 18 شهراً من موعد افتتاح دورة المؤتمر التي سيناقش فيها البند، التقرير السابع أ (1) يتضمن تقريراً موجزاً واستبياناً طالباً منها أن تبين خلال فترة 12 شهراً موقفها من موضوع الإلغاء أو السحب المذكور. وطلب من الدول الأعضاء إرسال ردودها إلى المكتب في موعد أقصاه 30 نوفمبر/ تشرين الثاني 2019. وبعد التذكير بالإجراء والقرارات ذات الصلة التي اعتمدها المؤتمر ومجلس الإدارة، قدم التقرير السابع أ (1) بصفة موجزة الأسباب التي بينها مجلس الإدارة لاقتراح إلغاء أو سحب الصكوك سابقة الذكر.

ووقت إعداد هذا التقرير (التقرير السابع (2))، كان المكتب قد تلقى ردوداً من حكومات 29 دولة عضواً، من بينها 8 دول عربية وهي التالية: **الجزائر، البحرين، مصر، الأردن، المغرب، قطر، المملكة العربية السعودية، تونس.**

وفي دعوته، ذكر المكتب الحكومات بأحكام الفقرة 2 من المادة 45 مكرر من النظام الأساسي للمؤتمر التي تشترط عليها "استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال قبل وضع الصيغ النهائية لردودها.

وأكدت حكومات 38 دولة عضواً من بينها 3 دول عربية (**الأردن، المغرب، المملكة العربية السعودية**) أنّ منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال تمت استشاراتها أو أنها شاركت في صياغة الردود بالإضافة إلى ذلك أشارت 5 حكومات دول أعضاء إلى أنها سعت

جاهدة إلى استشارة أو إشراك منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، ولكن وقت إرسال ردودها لم تكن قد تسلمت بعد أي مداخلات من جميع الشركاء الاجتماعيين.

وبالنسبة لحالة 8 دول أعضاء من بينها دولة عربية واحدة (تونس: الاتحاد العام التونسي للشغل) فإن آراء منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال أدرجت مع إجابة الحكومة أو أرسلت مباشرة إلى المكتب.

هذا وفي حال عدم تسلم أي رد من الحكومة، أو إذا كان رد منظمة أصحاب العمل أو منظمة العمال يختلف عن رد الحكومة، فإن الردود المقابلة لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ترد أدناه.

### 3-1-إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام 8 و109 و53 و73 و74 و91 و145

بالرجوع إلى التقرير السابع أ(2) المتضمن الردود المستلمة وموجز لتعليقات الدول وتعليق المكتب، يتبين أن المكتب قد تلقى 68 ردا من الدول الأعضاء من بينها 8 دول عربية (الجزائر، البحرين، مصر، الأردن، المغرب، قطر، المملكة العربية السعودية، تونس). وحسب تعليق المكتب، فإن أغلبية واسعة من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال تدعم إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام 8 و9 و16 و53 و73 و91 و145 باستثناء 3 دول (المكسيك، البيرو، كندا (لم تبد أي رأي))، أبدت رأيها حول عدد محدود من الاتفاقيات. واعتبرت الدول المجيبة أن الاتفاقيات المذكورة أعلاه متقدمة وينبغي إلغاؤها.

### 3-2- سحب الاتفاقيات ذات الأرقام 7 و54 و57 و72 و76 و93 و109 و179 و180

تلقى المكتب 67 ردا من الدول الأعضاء من بينها 8 دول عربية (الجزائر، البحرين، مصر، الأردن، المغرب، قطر، المملكة العربية السعودية، تونس).

وحسب تعليق المكتب، فإن جميع الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال تدعم سحب الاتفاقيات المذكورة أعلاه باستثناء دولة واحدة (كندا) لم تبد رأيها في عدد محدود من الاتفاقيات ودولة أخرى (الدانمارك) رفضت سحب اتفاقية واحدة.

3-3- سحب التوصيات ذات الأرقام 27 و31 و49 و107 و137 و139 و153 و154 و174

و186 و187

تلقى المكتب 68 ردا من الدول الأعضاء من بينها 8 دول عربية (وهي نفسها المذكورة سابقا). وحسب تعليق المكتب، فإن جميع المجيبين من حكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال متفقون على سحب التوصيات المذكورة أعلاه باستثناء حكومة واحدة (المكسيك) ومنظمة واحدة للعمال (الاتحاد الوطني لعمال أنغولا).

## II - سحب اتفاقية عمل دولية واحدة

### 1 - الاتفاقية المعنية بالسحب

قرّر مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، في دورته 337 (تشرين الأول / أكتوبر-تشرين الثاني/نوفمبر 2019) أن يدرج في جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي العاشرة بعد المائة (2021) مسألة سحب اتفاقية واحدة، هي: الاتفاقية رقم 34 بشأن مكاتب التوظيف بمقابل، 1933.

واستند قرار مجلس الإدارة إلى توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بألية استعراض المعايير، التي صيغت في اجتماعه الخامس المنعقد من 23 إلى 27 ايلول/سبتمبر 2019. وستكون هذه المرة الثانية التي يدعى فيها المؤتمر إلى اتخاذ قرار بشأن إمكانية سحب اتفاقية عمل دولية لم تعد سارية بما أن عند التصديقات الفعلية عليها انخفض إلى تصديق واحد.

في ضوء قرار مجلس الإدارة بتأجيل الدورة 109 للمؤتمر من جوان / حزيران 2020 إلى جوان/حزيران 2021. وبسبب جائحة كوفيد - 19، وافق مجلس الإدارة على بعض التعديلات على جدول أعمال تلك الدورة. وفي هذا الصدد، قرر أن ينظر المؤتمر في سحب الاتفاقية رقم 34 في إطار البند السابع من جدول أعمال الدورة 109 (2021)، بالإضافة إلى إلغاء ثماني اتفاقيات عمل دولية وسحب تسع اتفاقيات عمل دولية أخرى و11 توصية عمل دولية، سبق وتم إدراج النظر فيها في جدول أعمال الدورة 109.

## 2 - الآثار المترتبة عن السحب

إذا قرر المؤتمر سحب الاتفاقية رقم 34، فسيتم حذفها من مجموعة معايير منظمة العمل الدولية ولن يتم نسخها بعد ذلك في الخلاصة الرسمية لاتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية، وكل ما سيبقى منها هو عنوانها بالكامل ورقمها مع إشارة إلى دورة وتاريخ المؤتمر الذي اتخذ فيه قرار سحبها.

## 3- ردود الدول وتعليق المكتب

وتماشيا مع المادة 45 مكرر (2) من النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي، عندما يدرج بند بشأن سحب اتفاقية بعينها في جدول أعمال المؤتمر، أرسل المكتب إلى حكومات جميع الدول الأعضاء في فترة لا تقل عن 18 شهرا من موعد افتتاح دورة المؤتمر التي سيناقش فيها البند ، التقرير السابع بـ (1) متضمنا تقرير موجز واستبيان طالبا منها أن تبين خلال فترة 12 شهرا موقفها من موضوع السحب المذكور إلى إرسال ردودها إلى المكتب بحلول 30 نوفمبر/ تشرين الثاني 2020 وذكر التقرير بالإجراء وبالقرارات ذات الصلة التي اتخذها المؤتمر ومجلس الإدارة ومبيننا بصفة موجزة الأسباب التي عرضها مجلس الإدارة عندما اقترح سحب الاتفاقية رقم 34 .

وأثناء اعداد هذا التقرير (التقرير السابع بـاء (2))، كان المكتب قد تلقى ردودا من حكومات 41 دولة عضو من بينها 7 دول عربية: الجزائر، البحرين، مصر، عمان، المغرب، الجمهورية العربية السورية، تونس.

وفي الاستبيان، ذكّر المكتب الحكومات بالشرط الوارد في المادة (2) من النظام الأساسي للمؤتمر، والذي ينص على أنه ينبغي للدول الأعضاء استشارة المنظمات الأكثر تمثيلا لأصحاب العمل والعمال قبل وضع الصيغة النهائية لردودها.

وأكدت حكومات 31 دولة عضوا من بينها دولتان عربيتان (المغرب، عمان) أنّ منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال قد تمّت استشارتها أو أنها شاركت في صياغة الردود بالإضافة إلى ذلك، أشارت حكومات 3 دول أعضاء إلى أنها سعت جاهدة إلى استشارة أو إشراك منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، ولكن وقت إرسال ردودها لم تكن قد تسلمت بعد أي مدخلات من جميع الشركاء الاجتماعيين، وفي حالة عضو واحد، تسلم المكتب مباشرة تعليقات اتحاد العمال.

وبالرجوع إلى التقرير السابع بـاء (2) المتضمن للردود المستلمة وموجزا لتعليقات الدول وتعليق المكتب، يتبيّن أنّ المكتب قد تلقى 41 ردا من الدول الأعضاء من بينها 7 دول عربية (الجزائر، البحرين، مصر، المغرب، عمان، الجمهورية العربية السورية، تونس).

وحسب تعليق المكتب، فإن جميع المجيبين أعربوا بالإجماع عن دعمهم لسحب الاتفاقية رقم 34 مع التذكير بأن مجلس الإدارة كان قد قرّر في سنة 1996 استبعاد الاتفاقية رقم 34 بأثر فوري، معتبرا أنها لم تعد تلبي الاحتياجات الآنية وأصبحت بالية. وبحلول سنة 2007 نقضت 10 دول أعضاء الاتفاقية رقم 34 وهي لا تتمتع حاليا إلا بتصديق دولة واحدة.