# ملخص البنود
# ودليل معلومات الدورة 47
# لمؤتمر العمل العربي 2021

## تقـديــم

تنعقد الدورة السابعة والأربعون لمؤتمر العمل العربـي فـي القـاهرة / جمهوريـة مصر العربية " دولة المقر " خلال الفترة من ( 5 - 12 سبتمبر/ أيلـول 2021 ) ، ينعقد المؤتمر هذا العام ، بعد تعذر انعقاده العام المنصرم، ودولنا العربية تشهد أزمـة غيـر مسبوقة جـراء جائحـة كوفيـد- 19 التـي أوجـدت وضـعاً اسـتثنائيًّا، لـيس فقـط لتأثيراتها الصحية، بل كذلك لتبعاتهـا الاقتصـادية والاجتماعيـة، حيـث فـرض تفشـي الجائحة علـى الحكومـات فـي دول العـالم اتخـاذ مجموعـة مـن الإجـراءات والتـدابير الاحترازية: " الاغلاق الكامل والجزئي والعزل المنزلـي والحجـر الصـحي والتباعـد الاجتماعي وتقييد ومنع السفر" مما انعكس سلبًا على الاقتصاد العالمي الذي دخل في حالة ركود ، مما تسبب فـي أزمـة اقتصـادية عالميـة غيـر متوقعـة ، طالـتْ الجميـع، فتراجـع الإنتـاج وتعطلـت سلاسـل الإمـداد والنقـل الجـوي بـين الـدول، ممـا أصـاب قطاعات عديـدة: كـالطيران والنقـل والسـياحة وتجـارة التجزئـة علـى مسـتوى العـالم بخسـائر فادحـة ، فقـد كـان للوقايـة مـن تفشـي جائحـة كورونـا والحـد مـن انتشـارها تداعيات وآثـار خطيـرة علـى الفئـات الضـعيفة والهشـة، وخاصـة العمـال الميـاومين والعاملين في القطاع غير المنظم، امتدت لتؤثر على أنشـطة المؤسسـات الاقتصـادية المختلفة وخاصة المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر.

ومنـذ بـدء الجائحـة، ومـع اسـتمرار العمـل بـالإجراءات الإحترازيـة والتباعـد الإجتماعي، حرصت منظمـة العمـل العربيـة علـى إيجـاد آليـات للتكيـف مـع الوضـع

الجديد القائم لضمان استمرارية أنشطتها وتقديم الدعم والمشورة، لتحقيق امتثال أطراف الإنتاج لأحكام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، من خلال دعم الحكومات، وأصحاب العمل، وتمكين العمال من الحفاظ على مكتسباتهم، فأصدرت عدة بيانات ووثائق ودراسات وتقارير ترصد الواقع الراهن وسبل الاستجابة والتأهب للجائحة في إطار تعزيز معايير العمل العربية، هذا ونفذت منظمة العمل العربية العديد من الأنشطة "ندوات وورش عمل ودورات تدريبية" في النصف الثاني من عام 2020 وخلال عام 2021 عبر تقنية الفيديو كونفرنس بمشاركة ممثلين عن أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية وعدد من المنظمات العربية والاقليمية والدولية ذات الصلة.

وفى إطار حرص منظمة العمل العربية على تطوير أدائها تجاه أعضاء الوفود المشاركة من أطراف الإنتاج الثلاثة في المؤتمر وتسهيل حصولهم على كافة المعلومات بأسهل الطرق وأيسرها سواء ما يتعلق ببنود جدول أعمال المؤتمر من خلال تقديم ملخص لما تتضمنه من معلومات، وكذلك نبذة عن آلية سير الأعمال بالمؤتمر وتشكيل الفرق واللجان والمواعيد الأولية لانعقاد الاجتماعات وأماكنها ، من خلال هذه الوثيقة التي تحتوي على الأقسام التالية :

**القسم الأول : ملخص بنود جدول الأعمال :**

ويتضمن تلخيصاً للمعلومات الأساسية الواردة في البنود التي يتضمنها جدول أعمال المؤتمر ، ومن أهمها :

- **تقرير المدير العام وعنوانه " ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة الطريق نحو التنمية المستدامة والتمكين"**
- **تقرير حول أثر التطور التكنولوجي على بيئة العمل .**
- **تقرير حول متطلبات الاقتصاد الأخضر لتوفير فرص العمل .**

إضافة إلى العديد من البنود الأخرى التي يتضمنها جدول أعمال المؤتمر وللحصول على المزيد من المعلومات التفصيلية يمكن الرجوع إلى الوثائق الأساسية المدرجة على الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل العربية www.alolabor.org ، وأيضا من خلال الباركود الموجود فى خلف بادج المشاركة .

**القسم الثاني : دليل سير العمل في المؤتمر واللجان:**

يتضمن هذا القسم المعلومات التي ترشد العضو المشارك فيما يتعلق بتكوين المؤتمر وهيئة رئاسته، وكيفية تشكيل الفرق واللجان سواء النظامية أو الفنية المنبثقة عن المؤتمر، كذلك سير العمل بشكل عام والمواعيد والأماكن المحددة لعقد كافة الاجتماعات .

**القسم الثالث : دليل خدمات المؤتمر:**

يتضمن البيانات الأساسية لما قد يحتاجه أعضاء المؤتمر أثناء تواجدهم في جمهورية مصر العربية

وانطلاقا من توجهات منظمة العمل العربية في تطوير آليات عملها والحفاظ على موارد المنظمة واستخدامها الاستخدام الأمثل، وتماشيا مع أهداف التنمية المستدامة

نحو الحفاظ على البيئة ، وقبل تفشي جائحة كورونا ، كنا نسعى للاستغناء التدريجي عن استخدام النسخ الورقية في أعمال مؤتمرنا واستبدالها بالنسخ الالكترونية ، فجاءت الجائحة لتسرع من اعتمادنا على التكنولوجيا والرقمنة في إنجاز أعمال مؤتمرنا تماشياً مع الاجراءات الاحترازية المفروضة. فقد أتاحت المنظمة نسخة الكترونية من بنود جدول أعمال المؤتمر على موقع المنظمة، هذا وسيتم عرض جميع ما يصدر عن أعمال مؤتمرنا من تقارير اللجان النظامية والفنية وبرامج ومواعيد عمل المؤتمر ونشرات صحفية بمجرد إنتهاء السكرتارية الفنية من إعدادها أولاً بأول أثناء سير أعمال المؤتمر باستخدام الباركود.

نأمل أن يسهم هذا الدليل في توفير جميع المعلومات للسادة أعضاء المؤتمر ويساعدهم في جميع الأمور اللوجستية والفنية الخاصة بهذا المؤتمر

وحرصا على توفير المعلومات الفنية للسادة أعضاء المؤتمر ، سيتم تقديم عروض PowerPoint لكل بند قبل مناقشته سواء في الفرق أو اللجان الفنية .

وختاماً أود أن أتقدم باسمي شخصياً وباسم منظمة العمل العربية بجزيل الشكر وعظيم الامتنان لأطراف الإنتاج الثلاثة في جمهورية مصر العربية ( دولة المقر ) على تعاونهم الدائم ودعمهم المتواصل لمنظمة العمل العربية، وعلى ما قدموه من تسهيلات كان لها الأثر الإيجابي في توفير أفضل الظروف لانعقاد المؤتمر، نتمنى لجمهورية مصر العربية دوام التقدم والازدهار في ظل القيادة الرشيدة لفخامة الرئيس/ عبد الفتاح السيسي – رئيس جمهورية مصر العربية ،

كما يسعدنى أن أتقدم بالشكر والتقدير لأطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربيـة على تعاونهم ودعمهم المتواصلين اللذين ساهما في تجاوز العديد من المعوقـات التـي اعترضت مسيرتنا وأبطأت خطانـا. وإننـا إذ نفخـر ونعتـز بالمسـؤولية القوميـة التـي أوكلتمونا إياها، نعدكم بأن تظل منظمتكم أيقونة العمل العربي المشترك.

**فايز علي المطيري**

**المدير العام**

# القسم الأول

# ملخص بنود جدول أعمال المؤتمر

## البند الأول – القسم الأول

## تقرير المدير العام

## ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة الطريق نحو التنمية المستدامة والتمكين

طرحت جائحة كوفيد-19 وتداعياتها الاقتصادية والاجتماعية علامات استفهام كثيرة حول مدى جهوزية واستعداد دولنا العربية لمواجهة أزمات طارئة من هذا الحجم، فقد انعكست تأثيراتها بشكل مباشر على التقدم المحرز في مساعي الدول العربية لتحقيق أهداف خطة التنمية المستدامة 2030 ولكي لا نبقى خلف الركب لابد لمنظمة العمل العربية من العمل مع أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية بأساليب مبتكرة لدعم ريادة الأعمال وتمكين المشروعات الصغيرة، فالأسواق العربية اليوم تحتاج إلى حفز الابتكار والإبداع، وتعزيز روح المنافسة في ظل التحديات التي تعصف بها. ويعدّ إيجاد بيئة تمكينية مواتية لريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة في الدول العربية، وخاصة فيما يتعلق بتأمين البيئة التنظيمية من حيث تطوير التشريعات واللوائح الوطنية، والحصول على التمويل اللازم، وسد الثغرات المهارية لدى العمال والداخلين الجدد لسوق العمل من الشباب والشابات، وإصلاح الأنظمة التعليمية، وترسيخ البنية التحتية الأساسية لاستخدام التكنولوجيات الرقمية الحديثة من الأساسيات التي يطرحها هذا التقرير. كما يناقش أيضاً السبل الناجعة لسد الثغرات التي عمقتها الجائحة، وإيجاد الحلول ومعالجة الاختلالات بغرض إحداث تغيير إيجابي في هذا القطاع. فلابد من تخطي الوضع الراهن بنقلات نوعية تستغل طاقاتنا

البشرية وإمكاناتنا ومواردنا على النحو الأمثل، لنسير بخطىً واثقة نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

تضمن تقرير المدير العام للدورة 47 لمؤتمر العمل العربي "ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة ..الطريق نحو التنمية المستدامة والتمكين" خمسة أقسام رئيسية:

### القسم الأول: دور ريادة الأعمال في قضايا التنمية المستدامة

يعرض هذا القسم رؤية استشرافية لمنظومة عربية مُتكاملة لدعم ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة، حيث يطرح بناء منظومات وطنية عربية مُتكاملة ومُحدَّثة ومُستدامة لريادة الأعمال والابتكار، ومن أهم المخرجات اقتراح ملامح عامة لاستراتيجية عربية لريادة الأعمال، ويتلخص هذا القسم فيما يلي:

1- زيادة تنافسية الاقتصادات العربية عالميًا عبر الاستغلال الأمثل لرأس المال البشري العربي، واستغلال الموارد الطبيعية في تكامل يضمن تحقيق أقصى قيمة مُضافة، من خلال منظومة حوكمة مِن الأُطُر القانونية والتشريعية، وتحقيق أقصى استفادة واستغلال مُمكن للقُدُرات التكنولوجية، وفتح كافة الآفاق أمام الابتكار والإبداع بكافة أشكاله وأنماطه.

2- بناء قدرات ومهارات الشباب العربي وتمكينه من تنفيذ المبادرات الريادية والابتكارية، للانطلاق نحو آفاقٍ مِن التمَدُد الأفقي والرأسي.

3- الاستفادة المثلى من الثورة الصناعية الرابعة بكافة محاورها وآلياتها كفُرصة غير تقليدية وحقيقية أمام الشابات والشباب العربي لإبراز طاقاتهم الإبداعية والابتكارية في شكل أنشطة ريادية اقتصادية إنتاجية وخدمية.

4- إعادة صياغة مبادئ وقيم العمل المُقدَّمة للنشء والشباب العربي ضمن مناهج التعليم والتعليم الفني والتدريب المهني، لكي تتضَمَن أُسُس ومبادئ ريادة الأعمال والعمل الحُر، مع أهمية تخصيص كليات تمنح درجات علمية في مجالات ريادة الأعمال.

5- تعزيز النظام البيئي لأنشطة الأعمال بصفة عامة، ولا سيما المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر. والتي مِن أمثلتها استصدار التشريعات والقوانين المُحَفّزة على الابتكار، والحاضنة لبراءات الاختراع وحقوق الملكية الفكرية، بُغية دعم المبادرات التي سينبثق عنها قيمة مُضافة للاقتصاد الكلي.

6- تشجيع إقامة العناقيد الاقتصادية – وهي أحد المُبادرات التي طرحها التقرير والمعتمدة على التكنولوجيا والاقتصاد الرقمي، والتي تَمتَد على نطاق الوطن العربي لتحقيق أقصى درجات تعظيم الاستفادة مِن سلاسل القيِّمة وسلاسل التوريد. فالعناقيد الاقتصادية تساهم في دعم القدرات التشغيلية للمشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر، واجتذاب الاستثمار، وتحفيز انضمام العديد من المؤسسات تحت مظلة القطاع المنظم.

7- تشجيع الدول العربية على إنشاء مناطق استثمارية عربية، اتساقًا مع فكرة العناقيد الاقتصادية، بحيث تكون بمثابة حاضنات قادرة على رعاية وتعزيز الصناعات

الاستراتيجية العربية، وقادرة على استقطاب الاستثمارات العربية - العربية عبر حِزمَة مِن الحوافز والمُكافآت والصلاحيات.

8- السوق العربي الكبير أحد أهم الفرص التي يُمكن أن تحفّز ريادة الأعمال في الدول العربية، فتيسير وتسهيل سُبُل التجارة البينية العربية سيدعم المنظومات الوطنية والمنظومة العربية لريادة الأعمال.

9- أهمية ريادة الأعمال في الأنشطة الاقتصادية المرتبطة بالاقتصاد الأزرق، والاقتصاد الأخضر بهدف دعم الاستدامة البيئية، وتحقيق الاستغلال الأمثل للموارد الطبيعية، ودعم سُبُل الأمن الغذائي، من خلال ربط تلك الأهداف بأبعاد النشاط الاقتصادي، ووضع حزمة الحوافز والمكافآت التي تشَجع على قيام أنشطة ريادية في هذه القطاعات.

10- تصميم البرامج ورسم الأُطُر المُساندة لأنشطة ريادة الأعمال ذات الارتباط المُباشر باقتصاد المعرفة.

• • •

## القسم الثاني: تطوير منظومة التعليم والتأهيل المهني لصناعة رواد أعمال المستقبل

مع تسارع وتيرة التقدُّم التكنولوجي، وانسجامًا مع الثورة الصناعية الرابعة، بدأت المرحلة الثالثة مِن تطور العلاقة بين أنظمة التعليم والتدريب ومنظومات أسواق العمل الوطنية والعالمية. إذ أن التغيُّرات الجوهرية في عالم العمل سوف تؤدِّي إلى اندثارِ وظائف واستحداثِ أخرى، وهو ما بات يُعرف بوظائف الماضي ووظائف

المُستقبل. لذا فقد أصبح استشراف مجالات العمل المُستقبلية أمرًا أساسياً عِند بناء أي نظام خاص بتطوير الإستراتيجيات والسياسات المعنية بمنظومات التعليم والتدريب. فقد أصبح أمام تطوير منظومة التعليم والتأهيل المهني تحدِّيان أساسيان، أولهما استقراء واقع سوق العمل، وثانيهما استشراف مُستقبل سوق العمل العالمي والإقليمي والمحلِّي للوقوف على قائمة الوظائف والمهارات والسمات المطلوب توافرها في خرّيجي المُستقبل. وقد قام التقرير بتسليط الضوء على أهم المحددات والتوجهات المستقبلية لتطوير منظومة التعليم والتأهيل المهني والتي تتمثل فيما يلي:

1- التعليم المرتبط بسوق العمل في المستقبل
2- التعليم القائم على التمكين والتضمين التكنولوجي
3- التعليم والتدريب الفني (التقني) والمهني
4- التخصصات والمهارات المطلوبة
5- الابتكار والنقد والإبداع
6- ريادة الأعمال وتحمل المخاطر
7- تعزيز الشراكات مع مراكزالفكر والإبداع والجامعات الدولية.
8- القدرة على الانتقاء والتوجيه المناسب للمهارات والسمات الشخصية
9- اقتحام التنافسية العالمية

• • •

## القسم الثالث: الفرص والتحديات في سبيل النهوض بريادة الأعمال في الوطن العربي

تمَّ تخصيص هذا القسم لدراسة أبعاد النظام البيئي المُتعلق بمنظومة ريادة الأعمال. إذ يتطرق التحليل إلى رصد أربعة أبعاد مترابطة ومُتكاملة، يتمثل أولها في نقاط الضعف والقوة التي تعتري مكونات الأنظمة البيئية الوطنية، فتناول هذا القسم بعضاً من مؤشرات القياس العالمية،(مؤشر التنافسية العالمي،مؤشر سهولة ممارسة أنشطة الأعمال،مؤشر المحتوى الوطني لريادة الأعمال)، كأدوات معتمدة لتشخيص نقاط القوة والضعف، وبالتالي اقتراح توجهات وسياسات خاصة حسب إمكانات كل دولة؛ واستعرض أيضاً أهم التحدِّيات التي تواجهها الدول الراغبة في التطوير وتجاوز المعوقات أمام المبادرات التنموية، و استغلال الفرص لمواجهة هذه المعوقات، ويمكن تلخيص العناصر التي قام عليها تحليل swot فيما يلي:

1- سياسات البيئة التمكينية
2- التعليم ونشر ثقافة ريادة الأعمال
3- الأسواق المحلية والتجارة البينية العربية
4- البنية التحتية والمؤسسية
5- التمويل

• • •

## القسم الرابع: ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة مابعد كوفيد-19

اتخذت الحكومات، في ظل غياب العلاج وانتظار إنتاج اللقاح ومن ثم تعميمه وظهور سلالات جديدة من الفيروس مؤخراً، تدابير احترازية صارمة خلال عامي 2020-2021، بما فيها الإغلاق الكامل والجزئي وحظر وتقييد السفر، وفرض التباعد الاجتماعي والقواعد الصحية الشخصية، مما أدى إلى تباطؤ اقتصادي أثر على التجارة والاستثمار والنمو والتوظيف وأحدث تغييرات في الثقافة ونمط الحياة. إلا أن المؤسسات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر كانت أكثر تعرضاً للخطر بالمقارنة مع الشركات الكبيرة، وهذا يعود إلى قلة مواردها اللازمة للصمود والتكيف مع المستجدات الطارئة التي أحدثتها الجائحة، ويناقش هذا القسم بعض العوامل الهامة التي تسببت في التأثير العميق للجائحة على ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة، واستجابة الحكومات العربية والدعم الاستثنائي الذي قدمته لمواجهة الانكماش والركود الاقتصادي، والتخفيف من الآثار الصحية والاجتماعية لجائحة كوفيد-19، ليطرح هذا القسم سبل التعافي في قطاع ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة، والتكيف مع الوضع الطبيعي الجديد. وأهمية اغتنام الفرص لتعزيز القدرة على الصمود والتأهب لأزمات مستقبلية مماثلة. ويمكن تلخيص النقاط التي يتناولها هذا القسم فيما يلي:

1- إدارة الأزمة والقدرة على الصمود
2- استجابات الحكومات
3- التعافي واغتنام الفرص للبناء بشكل أفضل

4- ريادة الأعمال والوضع الطبيعي الجديد

• • •

## القسم الخامس: النتائج والتوصيات

يقدم هذا القسم إلى أطراف الإنتاج الثلاثة وصناع القرار في الدول العربية، أهم النتائج والتوصيات والمبادرات التي خلص إليها تقرير المدير العام، وتتمثل فيما يلي:

1- اقتراح الإستراتيجية العربية لريادة الأعمال
2- زيادة فعالية المشاركة في الشبكة العربية لمعلومات أسواق العمل
3- تشجيع ودعم المناطق الاستثمارية العربية
4- تحفيز قيام وإعلان العناقيد الاقتصادية العربية
5- حجز نسبة مخصصة في المناقصات والعطاءات العربية لرواد الأعمال والشركات الناشئة العربية
6- إنشاء صندوق عربي للأزمات والطوارئ لدعم المشروعات الصغيرة والمؤسسات المتعثرة
7- إنشاء البوابة العربية للمعارف في الأنشطة الريادية.

• • •

## القسم الثاني:

## تقرير عن نشاطات وإنجازات منظمة العمل العربية خلال عامي

## ( 2019 - 2020 )

تقوم المنظمة سنوياً بتنفيذ العديد من البرامج والأنشطة ضمن خطتها المعتمدة لصالح أطراف الإنتاج الثلاثة في الوطن العربي، ونعرض أمام مؤتمرنا الموقر تقريراً عن نشاطات وإنجازات منظمة العمل العربية خلال عامي ( 2019 - 2020 ) .

حيث عقدت المنظمة خلال عام 2019 العديد من الفعاليات والأنشطة القطرية والإقليمية والقومية في العديد من الدول العربية ، تنوعت ما بين ورشة عمل ودورة تدريبية وحلقة نقاشية وندوة ومنتدى ، تناولت شتى المجالات ذات الصلة بقضايا العمل والعمال . كما شاركت المنظمة في العديد من الفعاليات العربية والإقليمية والتي يعكسها هذا الملخص التحليلي الخاص بعام 2019 .

وقد استمرت المنظمة على نفس النهج فى عام 2020 ، وأقامت العديد من الفعاليات والأنشطة القطرية والإقليمية والقومية بمشاركة العديد من الدول العربية ، إلى أن أجتاحت جائحة كوفيد 19 العالم في مارس 2020 ، فأولت المنظمة اهتماماً مباشراً بآثار وتداعيات الجائحة على قضايا العمل والعمال ، وقد تمحورت مواضيع العديد من هذه البرامج في التصدي لهذه

التـداعيات التـي فرضـتها جائحـة كوفيـد ـ 19 علـى البلـدان العربيـة ، كمـا شـاركت المنظمـة فـي العديـد مـن الفعاليـات العربيـة والإقليميـة والدوليـة والتـي يعكسها هذا الملخص التحليلي .

**أولا : نبـذة عـن تقريـر نشـاطات وإنجـازات منظمـة العمـل العربيـة خـلال عـام 2019**

**بلـغ عـدد الأنشـطة المنفـذة والمشـاركات خـلال العـام 2019 " 82 " نشـاطاً كمـا بلـغ عـدد المشـاركين والمسـتفيدين مـن هـذه البـرامج " 2214 " مشارك ومستفيد تقريباً.**

**أنشطة ومشاركات عام 2019**

**عدد الأنشطة المنفذة: 82 نشاط**

1. **محور الحماية الاجتماعية وعلاقات العمل 21 نشاط**
2. **محور التنمية البشرية والتشغيل 29 نشاط**
3. **محور العلاقات العربية والدولية 11 نشاط**
4. **محور الإعلام والتوثيق والمعلومات 12نشاط**
5. **محور الاجتماعات الدستورية والنظامية 7 أنشطة**

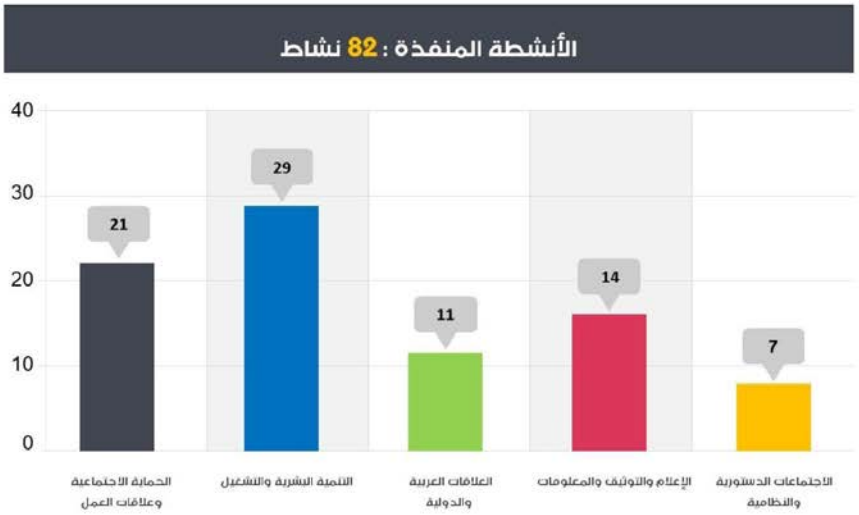
## رسالة المنظمة لعام 2019

تعزيز دور الحوار الاجتماعي من أجل تنمية مستدامة

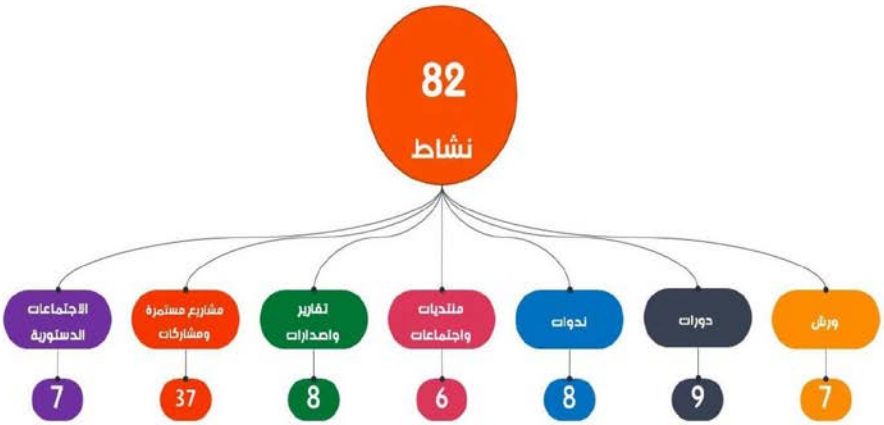
## الهدف الإستراتيجي الرئيسي لخطة عام 2019

إرساء مبدأ الحوار الاجتماعي وتطوير انظمة الحماية الاجتماعية العربية

### توزيع اجمالي الأنشطة للمحاور لعام 2019

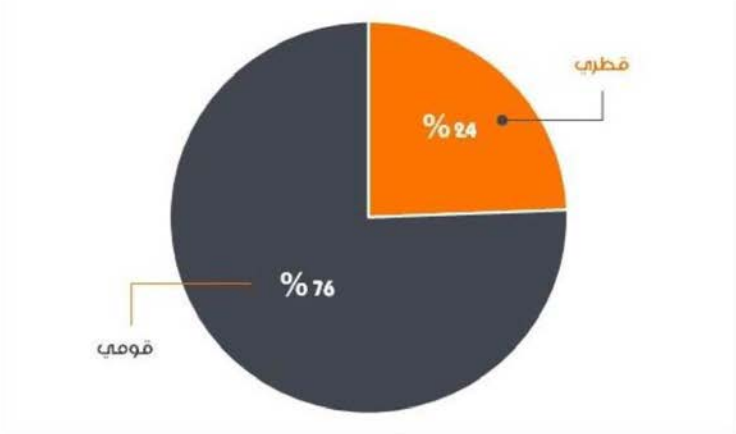


توزيع اجمالي الأنشطة للمحاور وفقاً لطبيعة النشاط لعام 2019




توزيع عدد المشاركين والمستفيدين لعام 2019

## اجمالي معدلات النسب المئوية للمحاور وفقاً لنوع النشاط




## توزيع أنشطة محور الحماية الاجتماعية وعلاقات العمل وفقاً للمجالات

| | |
|---|---|
| اجمالي عدد الأنشطة | 21 نشاط |
| • مجال علاقات العمل | 5 أنشطة |
| • مجال تشريعات العمل | 2 نشاط |
| • مجال شئون المرأة العاملة | 2 أنشطة |
| • مجال التأمينات الاجتماعية | 8 أنشطة |
| • الصحة والسلامة المهنية | 4 أنشطة |

## توزيع أنشطة محور التنمية البشرية والتشغيل وفقاً للمجالات

- اجمالي عدد الأنشطة 29 نشاط .
- مجال التشغيل وسوق العمل 9 أنشطة
- مجال التدريب المهني والهجرة 4 أنشطة
- مجال إدارات العمل والتشغيل 9 أنشطة
- مجال الثقافة العمالية وبحوث العمل 2 نشاط
- تنمية الموارد البشرية 5 أنشطة

## توزيع انشط محور العلاقات العربية والدولية وفقاً للمجالات

- اجمالي عدد الأنشطة 11 نشاط.
- مجال العلاقات العربية والدولية 2 نشاط.
- مجال التعاون الدولي 9 أنشطة.

## توزيع أنشطة محور الإعلام والتوثيق والمعلومات وفقاً للمجالات

| | |
|---|---|
| اجمالي عدد الأنشطة | 14 نشاط. |
| • الإعلام والنشر | 4 أنشطة |
| • التوثيق والمعلومات | 5 أنشطة |
| • الإصدارات والدراسات والترجمة | 5 أنشطة |

## توزيع أنشطة محور الاجتماعات الدستورية والنظامية وفقاً للمجالات

| | |
|---|---|
| اجمالي عدد الأنشطة | 14 نشاط. |
| مجلس إدارة | 2 نشاط. |
| لجان نظامية | 4 نشاط. |
| مؤتمر | 1 نشاط. |

## ثانيا : تقرير عن نشاطات وإنجازات منظمة العمل العربية خلال عام 2020

**بلـغ عـدد الأنشـطة المنفـذة والمشـاركات خـلال عـام 2020 "64" نشـاطاً، كمـا بلـغ عـدد المسـتفيدين مـن هـذه البـرامج "1721" مشـارك تقريبـاً، وعقـدت المنظمـة معظـم أنشـطتها لهـذا العـام 2020 مـن خـلال المنصـة الرقميـة الإلكترونيـة عبـر برنـامج (Zoom) نتيجـة الحظـر الكلـي والجزئـي الذي فرضته جائحة " كوفيد - 19".**

### أنشطة ومشاركات عام 2020

### عدد الأنشطة المنفذة: 64 نشاط

1. **محور الحماية الاجتماعية وعلاقات العمل — 22 نشاط**
2. **محور التنمية البشرية والتشغيل — 9 نشاط**
3. **محور العلاقات الخارجية والتعاون الدولى — 16 نشاط**
4. **محور الإعلام والتوثيق والمعلومات — 11 نشاط**
5. **محور الاجتماعات الدستورية والنظامية — 6 أنشطة**

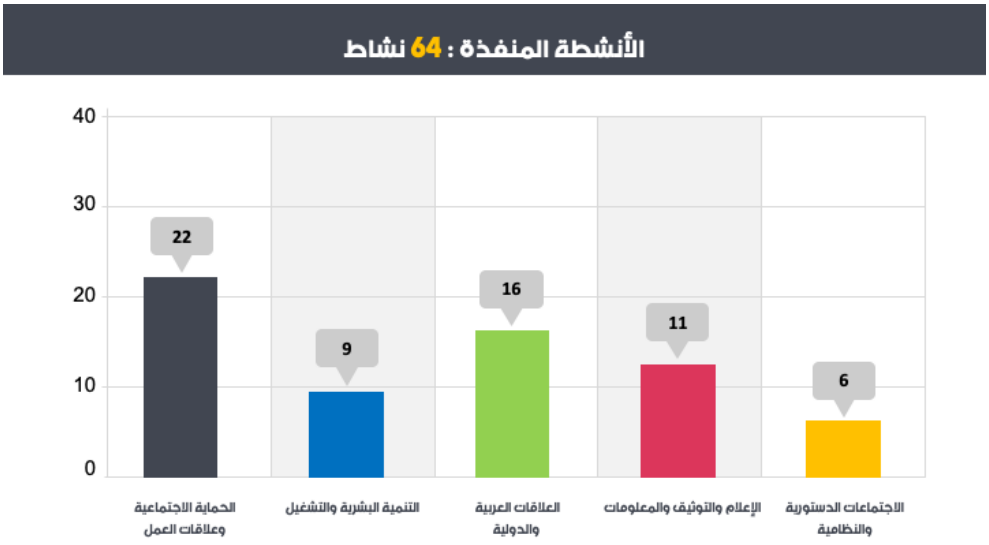
## رسالة المنظمة لعام 2020

**تنمية الموارد البشرية العربية لتعزيز دورها في التنمية المستدامة**

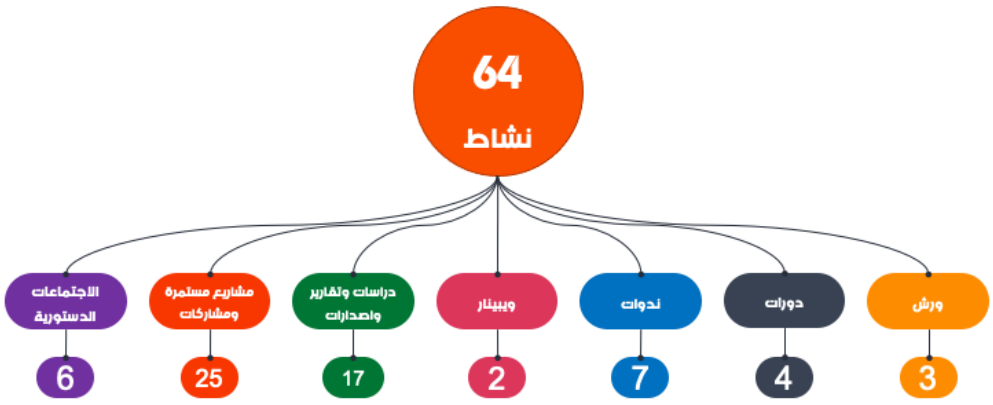
## الهدف الاستراتيجي الرئيسي لخطة عام 2020

**تأهيل القوى العاملة العربية لتمكينها من المنافسة**

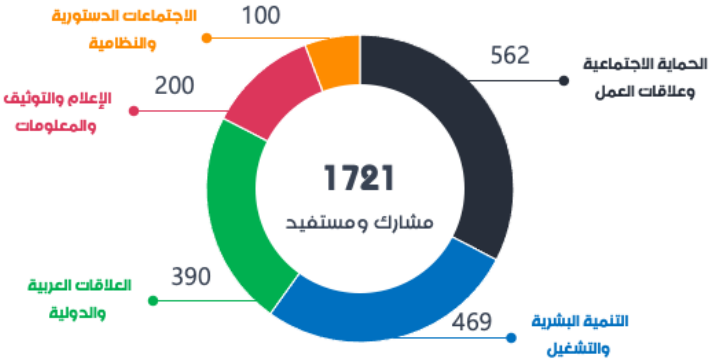
## توزيع اجمالي الأنشطة على المحاور لعام 2020



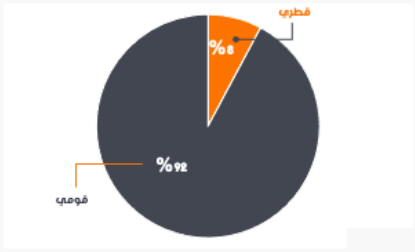
## توزيع اجمالي الأنشطة للمحاور وفقاً لطبيعة النشاط لعام 2020




## توزيع عدد المشاركين والمستفيدين لعام 2020



## اجمالي معدلات النسب المئوية للمحاور وفقاً لنوع النشاط




## توزيع أنشطة محور الحماية الاجتماعية وعلاقات العمل وفقاً للمجالات

- اجمالي عدد الأنشطة 22 نشاط
- مجال تشريعات ومعايير العمل 4 أنشطة
- مجال شؤون المرأة العاملة 5 أنشطة وذوي الاعاقة
- مجال التعاونيات 2 نشاط
- مجال التأمينات الاجتماعية 5 أنشطة
- مجال الصحة والسلامة المهنية 6 أنشطة

## توزيع أنشطة محور التنمية البشرية والتشغيل وفقاً للمجالات

اجمالي عدد الأنشطة 9 أنشطة

- مجال التشغيل وسوق العمل 6 أنشطة
- مجال التدريب المهني والهجرة 2 نشاط
- مجال إدارات العمل والتشغيل 1 نشاط

## توزيع أنشطة محور العلاقات الخارجية والتعاون الدولي وفقاً للمجالات

اجمالي عدد الأنشطة 16 نشاط

- مجال العلاقات العربية والدولية 14 نشاط
- مجال التعاون الدولي 2 نشاط

## توزيع أنشطة محور الإعلام والتوثيق والمعلومات وفقاً للمجالات

اجمالي عدد الأنشطة 11 نشاط

- مجال الإعلام والنشر 4 أنشطة
- مجال التوثيق والمعلومات 6 أنشطة
- مجال الإصدارات والدراسات 1 نشاط والترجمة

## توزيع أنشطة محور الاجتماعات الدستورية والنظامية وفقاً للمجالات

اجمالي عدد الأنشطة 6 انشطة

- مجلس إدارة 2 نشاط
- لجان نظامية 4 أنشطة

## ملاحق ( القسم الثانى )

## الملحق رقم (1) : تقرير عن نتائج أعمال دورتى ( 39 – 40 ) للجنة الحريات النقابية لعامى ( 2020 - 2021 )

**أولا : تقـــرير عن نتائج أعمال الدورة (39) للجنة الحريات النقابيـــة ( فبراير / شباط 2020 )**

بناء على الدعوة الموجهة من المدير العـــام لمكتب العمـــل العـــربى ، عقـدت اللجنة دورتها التاسعة والثلاثين يـــوم الجمعة الموافق 28 فبراير / شباط 2020 فى القاهرة .

**تضمن جدول أعمال الدورة التاسعة والثلاثين للجنة ما يلى :**

1. انتخاب رئيسا للجنة ونائبا للرئيس ومقررا.
2. النظر في الشكوى المقدمة من الاتحاد العام لنقابات عمال السودان .
3. المساهمة في تعزيز الحقوق والحريات النقابية في الوطن العربي

**إختارت اللجنة هيئة مكتبها على النحو التالى :**

- **الاستاذ / جبالي محمد المراغى (جمهورية مصر العربية ) رئيساً**
- **المهندس / على صبيح على (جمهورية العراق / أصحاب أعمال) نائبا للرئيس**
- **السيد / اسلام سناء مكتب العمل العربي مقرراً**

نظرت اللجنة في الموضوعات المدرجة على جدول أعمالها وتوصلت بشأنها إلى مجموعة من التوصيات أهمها :

1- التأكيد على أهمية تعزيز الحوار الاجتماعي بين أطراف الإنتاج الثلاثة باعتباره وسيلة وأداة فعالة للتشاور وتعزيز التماسك الاجتماعي وركيزة للتفاهم حول مختلف القضايا والمصالح المشتركة وتكريس ثقافة الحوار بكل اشكاله ومستوياته.

2- دعوة الدول العربية التي لم تصادق على الاتفاقيتين العربيتين رقم (8) لسنة 1977 بشأن **الحقوق والحريات النقابية** ورقم (11) لسنة 1979 **بشأن المفاوضة الجماعية** للتصديق عليهما.

3- الاهتمام باعداد برامج تثقيفية وقانونية ونقابية للعمالة الوطنية والعمالة الوافدة لزيادة وعي العامل نحو زيادة إنتاجيته ورفع قدراته التنافسية في أسواق العمل.

4- دعوة منظمة العمل الدولية إلى اتخاذ الإجراءات اللازمة تجاه سلطات الاحتلال الإسرائيلي من اجل احترام الحقوق والحريات النقابية لعمال فلسطين لوضع حد للانتهاكات المتكررة بحق عمال فلسطين.

5- تثمين جهود المنظمة في تعزيز الثقافة النقابية العمالية من خلال عقد دورات وندوات لإعداد قواعد نقابية مثقفة وقادرة على الحوار الإيجابي الذي يوازن بين مصالح جميع الأطراف ويحقق الاستقرار والسلام الاجتماعي والطلب منها عقد المزيد من هذه الدورات.

*** بشأن النظر في الشكوى المقدمة من الاتحاد العام لنقابات عمال السودان**

**اطلعت اللجنة على الشكوى المقدمة من الاتحاد العام لنقابات عمال السودان وقد طلبت اللجنة حضور السيد / عمر أحمد محمد أحمد الباشا ( ممثلاً للاتحاد العام لنقابات عمال السودان) والذي قدم عرضا مفصلاً حول الموضوع.**

**وبعد المناقشة والمداولة قررت اللجنة ما يلي:-**

أ- ولاية اللجنة بنظر الشكوى وفقاً للأحكام الواردة في نظام عمل لجنة الحريات النقابية .

ب- تشكيل وفد من كل من :

- الاستاذ / جبالي محمد المراغى - رئيس لجنة الحريات النقابية
- السيد / علي صبيح علي - نائب رئيس لجنة الحريات النقابية
- الدكتور / عبد الستار عشرة - عضو لجنة الحريات النقابية
- السيد / غسان غصن - الأمين العام للاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب

بالإضافة إلى سعادة السيد / فايز علي المطيري المدير العام لمنظمة العمل العربية لزيارة جمهورية السودان خلال فترة لا تتجاوز 9 مارس 2020 لبذل المساعي نحو تسوية موضوع الشكوى، ومخاطبة الحكومة السودانية بهذا الشأن.

**وقد اتخذ مجلس الإدارة في دورته العادية الثانية والتسعين ( القاهرة ،29 فبراير / شباط – 1 مارس / آذار 2020) بشأن تقرير اللجنة القرار التالي:**

1- أخذ العلم بالتقرير

2- تشكيل وفد يقوم بزيارة جمهورية السودان لبذل المساعي نحو تسوية الشكوى

المقدمة من الاتحاد العام لنقابات عمال السودان ، على النحو التالي :-

- الأستاذ / جبالي محمد المراغى رئيس لجنة الحريات النقابية
- السيد / علي صبيح علي نائب رئيس لجنة الحريات النقابية
- الدكتور / عبد الستار عشرة عضو لجنة الحريات النقابية
- السيد / غسان غصن الأمين العام للاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب
- السيد / أسامة سلمان حسن أمين السر للاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين

بالإضافة إلى السيد / فايز علي المطيري المدير العام لمنظمة العمل العربية وذلك خلال آجل لا يتجاوز 9 مارس 2020 ، ومخاطبة الحكومة السودانية بهذا الشأن.

3- إحالة تقرير اللجنة إلى الدورة (47) لمؤتمر العمل العربى ، مع التوصية بالمصادقة عليه.

* * *

**ثانيا : تقرير عن نتائج أعمال الدورة (40) للجنة الحريات النقابية ( 24 فبراير / شباط 2021 ) :**

بناء على الدعوة الموجهة من المدير العام لمكتب العمل العربى ، عقدت اللجنة دورتها الاربعين يوم الأربعاء الموافق 24 فبراير / شباط 2021 عبر تقنية الفيديو كونفرانس ، وقد تضمن جدول أعمال الدورة الاربعين للجنة بند حول :

- المساهمة في تعزيز الحقوق والحريات النقابية في الوطن العربي

وفي ضوء الحوار والمناقشات توصلت اللجنة إلى مجموعة من التوصيات من أهمها :

1- إدانة الانتهاكات المتكررة للحقوق والحريات النقابية في فلسطين من قبل سلطات الاحتلال الإسرائيلي، ومطالبة منظمة العمل الدولية بتكثيف جهودها من أجل وقف اعتداءات وممارسات الاحتلال اللاإنسانية واحترام حق الانسان في العمل في ظروف آمنة إلتزاماً بمعايير العمل الدولية.

2- الإشادة بجهود منظمة العمل العربية في دعم وتعزيز الحقوق والحريات النقابية في الوطن العربي، وتسخير كافة جهودها لدعم استجابات الدول الأعضاء نحو الحفاظ على مكتسبات الطبقة العمالية في ظل الازمة الراهنة والتحديات الجسيمة التي تمر بها الدول العربية، وبما يحقق الاستقرار والسلام الاجتماعي.

3- دعوة أطراف الإنتاج في كل دولة عربية لتعزيز الحوار الاجتماعي والسعي للتفاهم المشترك في مختلف القضايا، وبما يهدف إلى الحفاظ على فرص العمل وحقوق العمال والحفاظ على استقرار سوق العمل واستدامته.

4- التأكيد على أن الحوار الاجتماعي ضرورة لا غنى عنها لمواجهة الأزمات التي خلفتها جائحة كورونا، والتأكيد على أهمية نشر وتعزيز ثقافة الحوار بين كافة فئات المجتمع من أجل خلق بيئة داعمة للحوار الاجتماعي.

5- دعوة الدول العربية لمد مظلة قوانين العمل والضمان الاجتماعي وحق التنظيم النقابي ليشمل عمال الزراعة والعاملين في القطاع غير المنظم نظراً لكونهم من

الفئات الهشة التي تأثرت بشدة من أزمة كورونا وباعتبار ذلك حق من الحقوق الأساسية في العمل.

6- الإشادة بالمجهودات والمساعي الحميدة التي بذلتها اللجنة التي قامت بزيارة جمهورية السودان وفقاً لتوصية لجنة الحريات النقابية في دورتها السابقة للوصول إلى تسوية الخلاف حول الشكوى المقدمة من الاتحاد العام لنقابات عمال السودان، وطلب استمرار الجهود لفتح أبواب الحوار الاجتماعي للحفاظ على حقوق العمال ومكتسباتهم بما يحافظ على دعائم الحقوق والحريات النقابية في جمهورية السودان.

7- شكر وتقدير اللجنة للسيد المدير العام وموظفي المكتب للدور المتميز في إعداد أوراق عمل بنود جدول الأعمال والإسهام في نجاح عمل اللجنة.

**وقد اتخذ مجلس الإدارة في دورته العادية الرابعة والتسعين ( مارس / آذار 2021 ) بشأن تقرير اللجنة القرار التالي :**

1. أخذ العلم بالتقرير
2. إحالة تقرير اللجنة إلى الدورة (47) لمؤتمر العمل العربي (2021) ، مع التوصية بالمصادقة عليه.

## الملحق رقم (2) : تقرير عن نتائج أعمال دورتى ( 18 – 19 ) للجنة شئون عمل المرأة العربية لعامى ( 2020 – 2021 ) .

### أولا : تقرير عن نتائج أعمال الدورة (18) للجنة شئون عمل المرأة العربية (فبراير / شباط 2020 )

بدعوة من المدير العام لمنظمة العمل العربية " ، عقدت اللجنة إجتماعات الدورة الثامنة عشر في عمان – المملكة الأردنية الهاشمية خلال الفترة 19 – 20 فبراير / شباط 2020.

وبعد المناقشة وتبادل الآراء ، توصلت إلى إقرار مجموعة من التوصيات من أهمها :

**البند الأول : مشروع خطة عمل لجنة شؤون عمل المرأة العربية 2020 – 2022.**

**توصي اللجنة بـ :**

1- دعوة السيدات عضوات اللجنة إلى تزويد مكتب العمل العربي بالتشريعات واللوائح الخاصة بريادة الأعمال النسائية في بلدانهن تمهيداً لاتخاذ الاجراءات اللازمة نحو إصدار أداة معيارية حول ريادة الاعمال.

2- دعوة السيدات عضوات اللجنة إلى تزويد مكتب العمل العربي بالمبادرات الخاصة بالاقتصاد الاجتماعي والتضامني في دولهن تمهيداً لعقد اجتماع خبراء لإعداد مشروع الاستراتيجية العربية للاقتصاد الاجتماعي والتضامني.

**البند الثاني : دور أطراف الانتاج في متابعة تنفيذ الاستراتيجية العربية للنهوض بعمل المرأة العربية في إطار أهداف التنمية المستدامة 2030:**

**ورشة تطبيقية**

**توصي اللجنة بـ :**

1- دعوة منظمة العمل العربية لوضع بند دائم على جدول أعمال لجنة شؤون عمل المرأة العربية في دورة انعقادها لمتابعة تنفيذ أهداف الاستراتيجية وتقديم تقرير دوري للجنة كل سنتين يعرض على المؤتمر العام.

**البند الثالث : التخطيط الاعلامي للمرأة العاملة في ضوء أهداف التنمية المستدامة .**

**توصي اللجنة بـ :**

1- تكليف الأستاذة الدكتورة / حنان يوسف – مقررة اللجنة - بصياغة خطة إعلامية محددة بفترة زمنية معينة للنهوض بعمل المرأة في إطار أهداف التنمية المستدامة تمهيداً لعرضها على اللجنة في دورتها القادمة لاقرارها واتخاذ الاجراءات اللازمة لتنفيذها .

**البند الرابع : تعزيز مشاركة النساء في التنظيمات النقابية :**

**توصي اللجنة بـ :**

1- دعوة منظمة العمل العربية إلى عقد دورة تدريبية قومية أو سلسلة من الدورات التدريبية القطرية حول أساسيات العمل النقابي لصالح لجان المرأة بالمنظمات النقابية العربية.

**وقد اتخذ مجلس الإدارة دورته الثانية والتسعين ( القاهرة، 29 فبراير / شباط – 1 مارس / آذار 2020) ، القرار التالي :**

1- أخذ العلم بالتقرير .

2- إحالة تقرير اللجنة إلى الدورة ( 47 ) لمؤتمر العمل العربي ، مع التوصية بالمصادقة عليه.

**ثانيا : تقرير عن نتائج أعمال الدورة (19) للجنة شئون عمل المرأة العربية ( 27 يناير 2021 )**

عقدت منظمة العمل العربية اجتماعات الدورة التاسعة عشر للجنة شؤون عمل المرأة العربية عبر تطبيق زووم ، يوم 27 يناير / كانون الثاني 2021 .

**وبعد المناقشة وتبادل الآراء توصلت اللجنة إلى إقرار مجموعة من التوصيات من أهمها :**

**<u>البند الأول : أوضاع المرأة العربية العاملة في ظل الأزمات</u>**

**توصي اللجنة بـ :**

دعوة الدول العربية إلى تبني سياسات الاستجابة لتداعيات الأزمات على أن تكون موزعة على ثلاثة آجال على النحو التالي :

**اولاً : سياسات الأمد القصير : (مرحلة الدعم والتكافل)**

1. تقديم دعم وعلاوات مالية للعاملات مقابل رعاية الأطفال حتى لا تغادر النساء سوق العمل .

2. تقديم حزم مالية للعاملات في القطاعات الأكثر تأثراً بالجائحة كالقطاع الصحي وتجارة التجزئة والخدمة والفنادق لضمان عدم تركهن الوظيفة وحمايتهن من البطالة والفقر
3. دعم أوضاع الإعالة غير مدفوعة الأجر لجميع النساء والتي أثبتت الجائحة زيادتها خمسة اضعاف مقارنة بالرجل (خاصة العمل غير المأجور )

**ثانياً : سياسات الأمد المتوسط : (مرحلة التعافي التحويلي)**

1. إعادة النظر في التشريعات غير المستجيبة لحقوق المرأة وخاصة خلال الأزمات كربط الحوافز بنظام ساعات العمل للعاملات الأمهات .
2. تبني نظم برامج انذار مبكر تخص المراة العربية العاملة مع السعي الى انشاء غرفة ادارة الازمات الحساسة للمرأة العاملة بما يخفف من حدة تداعيات اثر الازمات عليهن.
3. البدء بصياغة التشريعات والقوانين المنظمة لانماط عمل المراة العربية العاملة في القطاع غير الرسمى
4. بناء القدرات من اجل ضمان الفرص من خلال برامج تدريب مكثفة للنساء العاملات والشابات على المهارات الرقمية .

**ثالثاً : سياسات الامد الطويل (مرحلة التنمية المستدامة)**

1. للمرأة حق في اختيار الوظيفة المعززة لقيمة ذاتها وتحقيق اهدافها في الحياة (منهج الحق)

2. توطين النوع الاجتماعي في كافة الخطط والسياسات والبرامج بما يعزز من دورها ومكانتها في صنع القرار واتخاذه وخاصة القرارات التي تخص المرأة العاملة العربية
3. تنشئة الاجيال القادمة وفقاً لمبدأ الحقوق المتساوية وذلك عبر اولويات اهداف يتم تبنيها في الخطط المستقبلية .
4. المواكبة باتجاه التحول الى سوق العمل الرقمي مع تدريب النساء العاملات على أنماطه وآلياته .

**البند الثاني : متابعة تنفيذ الاستراتيجية العربية للنهوض بعمل المرأة في إطار أهداف التنمية المستدامة 2030**

**توصي اللجنة بـ :**

1- دعوة السيدات عضوات لجنة شؤون عمل المرأة العربية استكمال ارسال التقارير الوطنية حول متابعة تنفيذ الاستراتيجية إلى مكتب العمل العربي .
2- تكليف مكتب العمل العربي اعداد مشروع تقرير حول التقدم المحرز في تنفيذ اهداف الاستراتيجية وارساله إلى السيدات عضوات اللجنة لاخذ ملاحظاتهن تمهيدا لصياغته في الصيغة النهائية .
3- عقد دورات تدريبية افتراضية لعضوات اللجنة للتعريف باهداف الاستراتيجية وآلية متابعة محاورها في الدول العربية .

**البند الثالث : آفاق تشغيل النساء في ظل الاقتصادات الرقمية** :

**توصي اللجنة بـ :**

1- تبنى الجامعات والمراكز البحثية العربية فرص تعليمية وتدريبية قائمة على احتياجات الأقتصاد الرقمي للمرأة العربية .

2- نشر الوعي التقني في المجتمع العربي من خلال تدخل الحكومات كموجه للتقنيات المتطورة عن طريق تبني مشروعات قومية للتعليم والصحة والخدمات الحكومية باستخدام التكنولوجيا الحديثة .

3- دعوة الحكومات إيلاء المزيد من الاهتمام للإدماج الرقمي لتحقيق المساواة بين الجنسين على الانترنت من خلال تطوير التشريعات والسياسات الرامية إلى تقليص الفجوة الرقمية.

4- دعوة أصحاب الاعمال لجذب وزيادة عدد النساء المشتغلات في المشروعات الرقمية وتحفيز تلك المشروعات على توظيف المزيد من النساء بنظام العمل عن بعد .

5- دعوة مؤسسات تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة لتخصيص برامج مرنة تستهدف رائدات الاعمال والعاملات في التجارة الالكترونية .

**توصيات عامة :**

- الموافقة على موضوع **" ريادة الاعمال النسائية في ظل الاقتصادات الرقمية "** كموضوع رئيسي لانشطة اللجنة لعام 2021 ، تكليف الدكتورة / فوزية الناشر الامينة العامة المساعدة للجنة عن أصحاب الاعمال بالتنسيق مع الدكتورة / حنان

يوسف مقررة اللجنة ، ومكتب العمل العربي لصياغة مشروع حول هذا الموضوع يتم تنفيذه خلال العام 2021 .

**وقد اتخذ مجلس الإدارة في دورته العادية الرابعة والتسعين ( مارس / آذار 2021 ) بشأن تقرير اللجنة القرار التالي :**

1- أخذ العلم بالتقرير

2- إحالة تقرير اللجنة إلى الدورة (47) لمؤتمر العمل العربي (2021) ، مع التوصية بالمصادقة عليه.

## البنـد الثانى

## النظر فى قرارات وتوصيات مجلس الإدارة

عقدت منظمة العمل العربية أربع دورات عادية لمجلس الإدارة ما بين دورتى مؤتمر العمل العربى السادسة والأربعين 2019 ، والسابعة والأربعين 2021 ، وذلك على النحو التالى :

1- الدورة العادية الحادية والتسعون (القاهرة، أكتوبر/ تشرين الأول 2019).

2- الدورة العادية الثانية والتسعون (القاهرة ، فبراير / شباط ، 2020).

3- الدورة العادية الثالثة والتسعون ( أكتوبر/ تشرين الأول 2020 ) .

4- الدورة العادية الرابعة والتسعون ( مارس / آذار 2021 ) .

وقد تم انتخاب هيئة رئاسة المجلس للدورات الأربعة على النحو التالى :

- معالي السيدة / مريم عقيل السيد هاشم العقيل وزير المالية ووزير الدولة للشؤون الاقتصادية بالوكالة / دولة الكويت - رئيساً
- المهندس / علي صبيح علي أصحاب أعمال / جمهورية العراق نائباً للرئيس
- الدكتور / محمد بطى ثانى الشامسى عمال / دولة الإمارات العربية المتحدة - نائباً للرئيس

واستناداً لنص المادة الثامنة من نظام العمل بمجلس الإدارة يقوم المجلس برفع

تقرير سنوي إلى المؤتمر **يتضمن :**

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

**1- الموقف المالي لمنظمة العمل العربية من حيث المساهمات والمتأخرات على الدول الأعضاء :**

تم عرض الموقف المالي لمنظمة العمل العربية ، وقد اتخذ مجلس الإدارة بشأنه عدة قرارات من بينها :

1- أخذ العلم بالموقف المالى .

2- تقديم الشكر والتقدير إلى الدول التى سددت مساهماتها في موازنة المنظمة لعام 2019، وكذلك الدول التي سددت على حساب المتأخرات.

3- مناشدة الدول الأعضاء التى لم تسدد بعد مساهماتها فى موازنة المنظمة لعام 2019 وكذلك المتأخرات، بتسديد مساهماتها والمبالغ المتأخرة عن سنوات سابقة إن وجدت.

4- مناشدة الدول الأعضاء التى لم تسدد بعد مساهمتها فى موازنة المنظمة لعام 2020 ، 2021 والدول التي عليها متأخرات عن سنوات سابقة بتسديد مساهماتها..

5- التأكيد على قرارات المجلس الاقتصادى والاجتماعى بشأن جدولة المتأخرات على الدول الأعضاء.

• • •

**2- تقريري هيئة الرقابة المالية والإدارية وتقارير مراقبى الحسابات عن الحسابات الختامية للسنة المالية المنتهية فى (2019/12/31) و(2020/12/31) لمنظمة العمل العربية (المكتب والمعاهد والمراكز التابعة لها):**

- اتخذ مجلس الإدارة في دورته الثانية والتسعين قراراً بشأن تقرير هيئة الرقابة المالية والإدارية وتقارير مراقبى الحسابات عن الحسابات الختامية للسنة المالية المنتهية فى (2019/12/31) ، أخذ العلم بالتقرير ، وإحالة التقرير إلى المؤتمر العام القادم فى دورته السابعة والأربعين مع التوصية بالمصادقة عليها .
- كما اتخذ مجلس الإدارة في دورته الرابعة والتسعين قراراً بشأن تقرير هيئة الرقابة المالية والإدارية وتقارير مراقبى الحسابات عن الحسابات الختامية للسنة المالية المنتهية فى (2020/12/31) ، أخذ العلم بالتقرير ، وإحالة التقرير إلى المؤتمر العام القادم فى دورته السابعة والأربعين مع التوصية بالمصادقة عليه .

• • •

**3- مشروع خطة منظمة العمل العربية لعامى ( 2021 – 2022 ).**

- وافق مجلس إدارة منظمة العمل العربية فى دورته الثانية والتسعين على مشروع خطة عمل منظمة العمل العربية للعامين (2021 – 2022 ) . وأحال المشروع للدورة (47) لمؤتمر العمل العربى ، مع التوصية

بالمصادقة عليه .

**4- مشروع موازنة منظمة العمل العربية لعامى ( 2021 – 2022 ).**

- وافق مجلس إدارة منظمة العمل العربية فى دورته الثانية والتسعين على مشروع موازنة منظمة العمل العربية بمبلغ (4200000) للعام 2021 ، وبمبلغ (4200000) دولار أمريكى للعام 2022 ، كما وافق على مشروع موازنات المعاهد والمراكز التابعة لمنظمة العمل العربية للعامين ( 2021 – 2022 ) وأحالهما إلى الدورة (47) لمؤتمر العمل العربي، مع التوصية بإقرارهما .

• • •

**5- تقرير عن نتائج أعمال دورتى ( 40 – 41 ) للجنة الخبراء القانونيين (2019 – 2020 ).**

- اتخذ مجلس الإدارة في دورتيه الثانية والتسعين ، والرابعة والتسعين قرارين بشأن كل من تقرير الدورة (40) وتقرير الدورة (41) للجنة الخبراء القانونيين ، وإحالة تقريري اللجنة إلى الدورة ( 47 ) لمؤتمر العمل العربى، تمهيداً لاحالته إلى لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات لمناقشته وفقا للنظام.

• • •

**6- تحديد مشروع جدول أعمال الدورة (48) لمؤتمر العمل العربى (2022).**

- وافق مجلس إدارة منظمة العمل العربية فى الدورة الثانية والتسعين على مشروع

جدول أعمال الدورة (48) لمؤتمر العمل العربي ، ونظرا لتأجيل أعمال الدورة (47) لمؤتمر العمل العربى (2020) ، فقد قام مكتب العمل العربى بعرض بند على مجلس الإدارة في دورته الرابعة والتسعين بشأن تعديل مشروع جدول أعمال الدورة (48) لمؤتمر العمل العربي (2022) ليتوافق مع المواعيد النظامية للجان المختلفة في عام 2022 .

- **وقد اتخذ المجلس قراراً بشأنه :**

1. الموافقة على إدراج الموضوعات التالية ضمن بنود مشروع جدول أعمال الدورة (48) لمؤتمر العمل العربي (2022).
   - المسائل المالية والإدارية والخطة والموازنة (2023 – 2024).
   - تشكيل لجنة الخبراء القانونيين ( 2022 – 2025 ) .
   - تكريم رواد العمل العرب.
2. التوصية بإحالة جدول أعمال الدورة (48) لمؤتمر العمل العربي (2022)، بعد التعديل على مؤتمر العمل العربي في دورته القادمة العادية (47) 2021 مع التوصية بالمصادقة عليه.

• • •

**ب- المسائل التي تتطلب توجيهات من المؤتمر .**

**1- تقريـــر عـن نتـائج أعمـال دورتـــى ( 39 – 40 ) للجنــة الحريــات النقابيــة (2020 - 2021) .**

- اتخذ مجلس الإدارة في دورته الثانية والتسعين قرار بشـأن تقريـر الـدورة (39) للجنة الحريات النقابية ( القاهرة، فبراير/ شباط 2020 ) ، أخذ العلم بـالتقرير ، وإحالة تقرير اللجنـة إلـى الـدورة (47) لمـؤتمر العمـل العربـى ، مـع التوصـية بالمصادقة عليه.
- كما اتخذ مجلس الإدارة في دورته الرابعة والتسـعين قـرار بشـأن تقريـر الـدورة (40) للجنة الحريات النقابيـة ( 2021 ) ، أخـذ العلـم بـالتقرير وإحالـة التقريـر لمؤتمر العمل العربى مع التوصية بالمصادقة عليه.

• • •

**2- تقرير عن نتائج أعمال دورتى ( 18 – 19 ) للجنة شئون عمل المرأة العربيـة (2020 – 2021 ) .**

- اتخذ مجلس الإدارة في دورتيه الثانية والتسعين ، والرابعة والتسعين قرار بشـأن تقرير عن نتائج أعمال دورتى للجنة شؤون عمل المرأة العربية ( 18 - 19 ) ، أخذ المجلس العلم بـالتقريرين وتـم إحالتهمـا إلـى الـدورة ( 47 ) لمـؤتمر العمـل العربى (2021 ) ، مع التوصية بالمصادقة عليه .

• • •

**ج- المسائل المطروحة على المؤتمر للعلم والإحاطة .**

**تتضمن وثيقة البند الثانى المعروض على المؤتمر الموقر كافة التقارير الختامية الصادرة عن مجلس إدارة منظمة العمل العربية فيما بين دورتي مؤتمر العمل العربي السادسة والأربعين ( القاهرة ، 14- 21 ابريل / نيسان 2019 ) ، والسابعة والأربعين ( 2021 ) للعلم والإحاطة .**

**كما تضمن البند الثانى ملحق عن تقارير نتائج أعمال الدورات العادية للمجلس الاقتصادى والاجتماعى العربى :**

عقدت الأمانة العامة لجامعة الدول العربية ( أمانة المجلس الاقتصادي والاجتماعي ) أربعة دورات للمجلس الاقتصادى والاجتماعى فيما بين دورتى مؤتمر العمل العربى (46) و(47) ، وبمشاركة عدد من ممثلي المنظمات والمجالس الوزارية العربية المتخصصة، والاتحادات العربية النوعية ، والمؤسسات المالية العربية وجميع الدول الأعضاء في الجامعة، وقد شاركت منظمة العمل العربية بوفد ترأسه سعادة السيد / فايز علي المطيري - المدير العام للمنظمة في كافة الدورات .

**1- الدورة العادية (104) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي ، التي عقدت بمقر الأمانة العامة لجامعة الدول العربية ، خلال الفترة من 1 – 5 سبتمبر / أيلول 2019 :**

ترأست دولة فلسطين أعمال هذه الدورة ، وقد تميزت بحضور مكثف من وفود الدول العربية، ونقاشات مطولة، خاصة في المسائل ذات الصلة بمراجعة

أوضاع التجارة الحرة العربية، وتطورات الاتحاد الجمركي العربي، والاستثمار في الدول العربية ، حيث نوقشت عدة قضايا في هذا الصدد .

واطلع مجلس الإدارة على التقرير في دورته العادية (91) ، وأخذ العلم بالتقرير وكلف مكتب العمل العربى بتنفيذ القرارات الصادرة قدر تعلق الأمر بمنظمة العمل العربية.

• • •

**2- الدورة العادية (105) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي، التي عُقدت بمقر الأمانة العامة لجامعة الدول العربية بالقاهرة، خلال الفترة من 2 - 6 فبراير/ شباط 2020 :**

تميزت الدورة بحضور مكثف من كافة الدول العربية الأعضاء في المجلس، وبمشاركة عدد من ممثلي المنظمات والمجالس الوزارية العربية المتخصصة، والاتحادات العربية النوعية، والمؤسسات المالية العربية وعدد من مؤسسات المجتمع المدني.

وقد ناقشت مواضيع هامة ذات صلة بعمل منظمات العمل العربي المشترك، ومتابعة نتائج أعمال المجالس الوزارية واللجان الدائمة، ومنها الاجتماع الاستثنائي للجنة المنظمات للتنسيق والمتابعة ( الأمانة العامة : 17-2019/12/19) .

وقد أصدر المجلس العديد من القرارات منها الموافقة على إدراج الاستراتيجية العربية للنهوض بعمل المرأة في إطار أهداف التنمية المستدامة

2030 ضمن الموضوعات المقترح تضمينها في الملف الاقتصادي والاجتماعي لمجلس جامعة الدول العربية على مستوى القمة في دورته العادية (31) وذلك بناء على طلب المنظمة ، بالإضافة إلى بعض القرارات الأخرى ذات الصلة والتي وردت ضمن تقرير لجنة المنظمات والتنسيق والمتابعة في اجتماعها الاستثنائي بتاريخ 17/ 2019/12 المتعلقة بجوانب متعددة لها صلة بعمل المنظمة وبأنشطتها المختلفة ،ومن مختلف الجوانب القانونية والمالية والإدارية.

واطلع مجلس الإدارة على التقرير في دورته العادية (92) ، وأخذ العلم بالتقرير وكلف مكتب العمل العربى بتنفيذ القرارات الصادرة قدر تعلق الأمر بمنظمة العمل العربية.

• • •

**3- الدورة العادية (106) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي، والتي عقدت اجتماعها المرئي، بواسطة تقنية التواصل الاجتماعي ، خلال الفترة من 8/30 إلى 3 سبتمبر/ أيلول 2020 :**

تميزت الدورة بمشاركة مكثفة من كافة الدول العربية الأعضاء في المجلس الاقتصادي والاجتماعي، وكذلك ممثلي المنظمات والمجالس الوزارية العربية المتخصصة والاتحادات العربية النوعية، كما شهدت مشاركة المدير التنفيذي/ لبرنامج الغذاء العالمي، التابع للأمم المتحدة.

وقد ترأست دولة الكويت أعمال هذه الدورة ، وتناولت العديد من المسائل والقضايا الهامة من بينها تداعيات جائحة كورونا على الاقتصادات العربية، دعم

لبنان للتخفيف من آثار الانفجار الذي وقع في مرفأ بيروت، الفجوة الغذائية العربية وضرورة التصدي لها، مؤشرات الفقر متعدد الأبعاد، دعم الاقتصاد الفلسطيني، كما تضمنت الإشارة إلى قرارات القمة التنموية : الاقتصادية والاجتماعية، في دورتها العادية (الرابعة) التي عقدت في بيروت بالجمهورية اللبنانية يناير 2019 ـ والإشادة بالمبادرة التي أطلقتها دولة الكويت بشأن المعرفة الرقمية، والإشارة كذلك إلى بعض القضايا الهامة الأخرى ذات الصلة بتفعيل وتطوير أداء العمل العربي المشترك.

وقد أصدر المجلس العديد من القرارات منها :

1- **إرجاء الموافقة على اعتماد موازنات المنظمات العربية المتخصصة للعام 2021 مع تفويض لجنة المنظمات للتنسيق والمتابعة في اجتماعها الاستثنائي المقرر عقده في ديسمبر 2020 بمراجعة واعتماد موازنات المنظمات العربية المتخصصة** للعام 2021. ووضع موازنة تقديرية للعام 2022 تغطي احتياجاتها الأساسية، وتراعي الظروف التي تمر بها المنطقة العربية نتيجة جائحة كورونا، ووضع خطط بديلة لتنفيذ مشاريعها وأنشطتها وبرامجها المعتمدة، على أن تعرض موازنات عام 2022 للمنظمات في الاجتماع العادي القادم للجنة المنظمات للتنسيق والمتابعة والمقرر عقده في يوليو 2021.
2- عقد دورة استثنائية للجنة المنظمات للتنسيق والمتابعة، المنبثقة عن المجلس الاقتصادي والاجتماعي في ديسمبر 2020 لمراجعة الخطط

البديلة التي ستضعها المنظمات العربية المتخصصة في حال استمرار جائحة كورونا بالإضافة لمراجعة أوضاع المنظمات وأدائها خلال عام 2020 ويسبق ذلك اجتماع اللجنة الفنية المعنية بدراسة الأنظمة الأساسية الموحدة للمنظمات العربية المتخصصة لمناقشة ما أحيل إليها من موضوعات تمهيدا لمناقشة ما تتوصل إليه في اجتماع لجنة المنظمات المشار إليه.

واطلع مجلس الإدارة على التقرير في دورته العادية (93) ، وأخذ العلم بالتقرير وكلف مكتب العمل العربى بتنفيذ القرارات الصادرة قدر تعلق الأمر بمنظمة العمل العربية.

• • •

**4- الدورة العادية (107) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي، التي عقدت اجتماعها الافتراضي، عبر تقنية فيديو كونفرانس، خلال الفترة من 31 يناير 2021 إلى 4 فبراير 2021 :**

ترأست دولة لبنان أعمال هذه الدورة ، وناقش العديد من المسائل والقضايا الهامة من بينها تداعيات جائحة كورونا على الاقتصاديات العربية، وأهمية تعزيز القدرات للتصدي لها، كما تمت الاشارة إلى الجهود المبذولة للتحول إلى الاقتصاد الرقمي، وعدد من القضايا الأخرى ذات الصلة بالفقر متعدد الأبعاد، ودعم الاقتصاد الفلسطيني، والإشارة كذلك إلى بعض القضايا الهامة الأخرى ذات الصلة بتفعيل وتطوير أداء العمل العربي المشترك، وخاصة في مجالي الأمن

الغذائي العربي وإنشاء السوق العربية المشتركة للكهرباء، فضلا عن متابعة متطلبات استكمال منطقة التجارة الحرة العربية الكبرى . بإضافة إلى المواضيع الهامة الأخرى ذات الصلة بعمل منظمات العمل العربي المشترك، ومتابعة نتائج أعمال المجالس الوزارية واللجان الدائمة، ومنها، لجنة المنظمات للتنسيق والمتابعة، في دورتها الاستثنائية المنعقدة بتاريخ 12/3/ 2020.

وقد أصدر المجلس العديد من القرارات منها:

اعتماد ما ورد في تقرير لجنة المنظمات للتنسيق والمتابعة، في اجتماعها الاستثنائي المنعقد في ديسمبر 2020 الذي تضمن اعتماد موازنات المنظمات العربية المتخصصة للعام 2021 بما في ذلك موازنة منظمة العمل العربية.

واطلع مجلس الإدارة على التقرير في دورته العادية (94)، وأخذ العلم بالتقرير وكلف مكتب العمل العربى بتنفيذ القرارات الصادرة قدر تعلق الأمر بمنظمة العمل العربية.

ولمزيد من المعلومات في هذا الشأن يرجى الاطلاع على وثيقة البند الثانى.

• • •

## البند الثالث

## متابعة تنفيذ قرارات مؤتمر العمل العربي السابق

## الدورة السادسة والأربعون لمؤتمر العمل العربى

## ( القاهرة ، 14 – 21 أبريل / نيسان 2019 )

في إطار متابعة تنفيذ قرارات الدورة السادسة والأربعين لمؤتمر العمل العربي" القاهرة ، أبريل / نيسان 2019." ، اتخذ مجلس الإدارة في دورته العادية الحادية والتسعين "القاهرة / جمهورية مصر العربية - 19 – 20 أكتوبر / تشرين أول 2019، قراراً **" أخذ العلم والموافقة على تقرير مكتب العمل العربي بشأن متابعة تنفيذ قرارات الدورة (46) لمؤتمر العمل العربي ( القاهرة ، 14 – 21 أبريل/ نيسان 2019".**

صدر عن مؤتمر العمل العربي في دورته السابقة (22) قراراً وقد قامت المنظمة بتنفيذ كافة القرارات والتي كان من أهمها ما يلي :

**1- القرارات المتعلقة بتقرير المدير العام لمكتب العمل العربي حول "علاقات العمل ومتطلبات التنمية المستدامة " :**

- **تفعيل الشراكة بين أطراف العملية الإنتاجية، وتعزيز دور المفاوضة الجماعية،** حيث نفذت الإدارات الفنية كافة فقرات القرار من خلال عقد العديد من الدورات التدريبية -لاطلاع أطراف الإنتاج الثلاثة على الوسائل والتقنيات الحديثة في

مجال المفاوضة الجماعية.

**- تطوير وتحديث التشريعات والأنظمة المعمول بها لاستيعاب التغيرات الناتجة عن استخدام تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها في مختلف مجالات الحياة** وقامت المنظمة بمتابعة تطوير الدول العربية لتشريعاتها بما يتفق مع اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، وتكليف لجنة الخبراء القانونيين باقتراح اتفاقيات جديدة تتعاطى مع الأنماط الجديدة للعمل.

**- دعم الشبكة العربية لمعلومات أسواق العمل، باعتبارها قاعدة بيانات عربية مشتركة تضم مؤشرات دقيقة وتفصيلية حول بيانات سوق العمل المتعلقة بعلاقات العمل وما يرتبط بها و** قامت المنظمة بتنفيذ الإصدارة الأولى من المنصة الإلكترونية للشبكة العربية لمعلومات أسواق العمل ، تنفيذ الإصدارتين الأولى والثانية من الدليل العربي الموحد لإحصاءات العمل ، كما قامت المنظمة بتوقيع بروتوكولات التعاون مع نحو 20 مؤسسة رسمية عربية هذا وتم تنفيذ عدد من الدورات التدريبية مع بعض البلدان العربية و تتواصل المنظمة مع أطراف الإنتاج الثلاثة والأجهزة العربية الإحصائية للتعاون في استكمال هذا المشروع .

**- تحقيق انسجام التشريعات الوطنية العربية مع معايير العمل العربية، وتحسين علاقات ومستويات العمل** وكان من خلال عقد المزيد من الدورات التدريبية في مجال التعريف بمعايير العمل العربية وأهدافها وخصائصها والالتزامات المترتبة عليها.

- **تفعيل العمل العربي المشترك وفق خارطة طريق واضحة، والتوجه نحو تحقيق الاندماج الإقليمي، وبناء منظومة عربية تنموية قادرة على تشخيص الواقع تشخيصاً علمياً** وتتضمن خطة المنظمة عددا من المحاور الفنية في الأنشطة التي تقوم بتنفيذها في هذا الشأن.

**2- قرار بشأن نشاطات وإنجازات منظمة العمل العربية خلال عام 2018 :**

- **الطلب من منظمة العمل العربية استكمال أنشطتها التدريبية في جميع المجالات لتطوير مهارات ممثلي أطراف الانتاج الثلاثة في الدول العربية** وجارٍ اتخاذ اللازم، وإجراء التحضيرات لعقد هذه الأنشطة، وفقا لخطة العمل وتقوم المنظمة بتنفيذ خطتها في سبيل تحقيق الهدف الاستراتيجي لعام 2019، وذلك في إطار دعم وتطوير مهارات ممثلي أطراف الإنتاج الثلاثة في البلدان العربية.

**3- قرار بشأن تقرير عن نتائج أعمال الدورة (38) للجنة الحريات النقابية (القاهرة ، مارس / آذار 2019) :**

- **الدعوة لتعزيز الاهتمام بمراكز البحوث والدراسات ومعاهد الثقافة العمالية لإعداد قواعد نقابية مثقفة ومدربة** وقامت المنظمة بعقد ثلاث دورات تدريبية، الأولى لصالح النقابات العمالية في جمهورية مصر العربية ، والثانية لصالح اللجنة الوطنية للجان العمالية بالمملكة العربية السعودية، والثالثة لصالح أطراف الإنتاج الثلاثة في جمهورية جيبوتي.

**4- قرار بشأن التقرير السنوى لمتابعة التقدم فى إنجاز العقد العربى للتشغيل :**

**- تكليف منظمة العمل العربية بمتابعة تنفيذ توصيات اجتماع الخبراء، والندوة القومية حول "العقد العربي للتشغيل 2010-2020. التوجهات والمآلات " ومتابعة متطلبات العقد العربي للتشغيل** ، فقد تم عقد اجتماع للخبراء بتاريخ 2021/2/28 لتحديث الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقنى والمهنى وجارى استطلاع رأى أطراف الإنتاج الثلاثة في الوطن العربى في هذا الشأن ، وجارى العمل علي تكليف عدد من الخبراء لإعداد تصورات تحديث باقى الاستراتيجيات ومواءمتها مع الأجندة الأممية للتنمية المستدامة 2030 ، والتي تقع أكثر أهدافها في صلب اختصاصات منظمة العمل العربية ، ومنها :

1- إنهاء الفقر بجميع أشكاله في كل مكان.

2- تعليم ذو جودة.

3- تحقيق المساواة بين الجنسين، وتمكين النساء والفتيات.

4- طاقة متجددة، وبأسعار معقولة.

5- بنية تحتية مرنة، وتعزيز التصنيع الشامل والمستدام.

6- تقليل عدم المساواة في الداخل، وبين الدول، وبعضها بعضا.

7- ضمان الاستهلاك المستدام وأنماط الإنتاج.

8- الاستخدام المستدام للمحيطات والبحار والموارد البحرية.

9- الشراكة من أجل التنمية المستدامة.

**5- قرار بشأن تقرير عن نتائج أعمال الدورة (17) للجنة شئون عمل المرأة العربية (القاهرة، فبراير/ شباط 2019) :**

**- تكليف مكتب العمل العربي باتخاذ الخطوات اللازمة نحو متابعة وحث الدول الأعضاء إلى تنفيذ ما ورد في الاستراتيجية العربية للنهوض بعمل المرأة** وقامت المنظمة بتنفيذ منتدى حول المرأة يهدف إلى الترويج للاستراتيجية، وذلك بالقاهرة يومي 9 -10 نوفمبر 2019 ، وجارٍ اتخاذ اللازم ايضاً نحو عقد دورات تدريبية للمرأة العاملة.

**- تأكيد توصية لجنة شؤون عمل المرأة العربية بشأن تكريم عدد من الشخصيات النسائية من الناشطات في مجال عمل المرأة ضمن رواد العمل العرب في الدورات المقبلة** وتم الأخذ في الاعتبار عند اختيار رواد العمل العرب في الدورات المقبلة.

**6- قرارات وتوصيات مجلس الإدارة :**

**- اعتماد الإستراتيجية العربية للنهوض بعمل المرأة في إطار أهداف التنمية المستدامة 2030.** تم اعتمادها في المؤتمر وجارٍ اتخاذ الإجراءات اللازمة للترويج لها من خلال أنشطة المنظمة.

**7- قرار بشأن تقرير عن نتائج أعمال الدورة العادية (102) للمجلس الاقتصادى والاجتماعي العربي ( سبتمبر / أيلول 2018) :**

**- تكليف مكتب العمل العربي بتنفيذ التوصيات الصادرة عن الدورة المذكورة ذات**

**الصلة بمنظمة العمل العربية** حيث تقوم المنظمة بتنفيذ جميع التوصيات والقرارات الصادرة عن المجلس الاقتصادي والاجتماعي، وتلتزم بذلك دائما.

**8- قرار بشأن تقرير عن نتائج أعمال الدورة العادية (103) للمجلس الاقتصادى والاجتماعي العربي ( فبراير/ شباط 2019 ) :**

**- ضرورة الاستمرار في تقديم التقارير المهمة ذات الطابع القومي إلى دورات المجلس الاقتصادي والاجتماعي للإسهام في تعزيز العمل العربي المشترك** وتلتزم المنظمة بتنفيذ ذلك.

**- تكليف مكتب العمل العربى بتنفيذ التوصيات الصادرة عن الدورة المذكورة ذات الصلة بمنظمة العمل العربية** تقوم المنظمة بتنفيذ جميع التوصيات والقرارات الصادرة عن المجلس الاقتصادي والاجتماعي، وتلتزم بذلك دائما.

**9- قرار بشأن تقرير وتوصيات الاجتماع (27) للجنة المنظمات للتنسيق والمتابعة المنبثقة عن المجلس الاقتصادي والاجتماعي (القاهرة ، يوليو / تموز 2018) وردود وإيضاحات المنظمة بشأنه :**

**- تكليف المدير العام لمكتب العمل العربي باتخاذ جميع الإجراءات اللازمة بشأن تنفيذ التوصيات بقدر تعلق الأمر بالمنظمة** حيث يقوم مكتب العمل العربي باتخاذ الإجراءات اللازمة بشأن تنفيذ التوصيات بقدر تعلق الأمر بالمنظمة.

**10- القرار المتعلق بتطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية :**

**- توجيه الشكر والتقدير للدول العربية على تفاعلها الإيجابي مع منظمة العمل العربية في إرسال تقارير متابعة الاتفاقيات المصادق عليها وغير المصادق عليها** وتقوم المنظمة بمتابعة الدول العربية بشأن تقارير متابعة اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، ومتابعة تنفيذ ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين للتواصل مع المعنيين بمعايير العمل العربية في الدول الأعضاء.

**- تثمين جهود منظمة العمل العربية ولجنة الخبراء القانونيين في تدريب الكوادر المعنية بمعايير العمل العربية ، والدعوة للاستمرار في تكوين قاعدة من الكفاءات العربية المدربة** حيث جارٍ التواصل مع المعنيين بالمعايير في الدول العربية لتنفيذ دورات تدريبية في هذا الشأن.

**11- مذكرة المدير العام لمكتب العمل العربي حول الدورة (108) لمؤتمر العمل الدولي ( جنيف ، يونيو / حزيران 2019 ):**

**- الموافقة على مقترحات وتصورات منظمة العمل العربية بشأن تنظيم الاجتماع التنسيقي الأول للمجموعة العربية المشاركة في الدورة (108) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2019** قامت المنظمة بتنظيم الاجتماع التنسيقي الأول للمجموعة العربية فى التاريخ المحدد وسط حضور كبير من الوزراء ورؤساء الوفود العربية من منظمات أصحاب الأعمال والعمال .

**- تأكيداً على أهمية مواصلة العمل بتكليف رئيس المجموعة العربية بإلقاء كلمة في مؤتمر العمل الدولي باسم البلدان العربية .** قام رئيس المجموعة العربية بإلقاء كلمة في مؤتمر العمل الدولي باسم البلدان العربية.

**- تأكيداً على أهمية استمرار سعادة المدير العام لمنظمة العمل العربية فى إعداد وتقديم تقرير سنوي إلى مؤتمر العمل الدولي عن المستوطنات الإسرائيلية وآثارها الاقتصادية والاجتماعية على أصحاب الأعمال والعمال في فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى** قام سعادة المدير العام لمنظمة العمل العربية بإعداد وتقديم التقرير السنوي إلى مؤتمر العمل الدولي حول المستوطنات الإسرائيلية وآثارها الاقتصادية والاجتماعية على أصحاب الأعمال والعمال في فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى.

**- تكليف مكتب العمل العربي بتعميم الدعوة على أطراف الإنتاج الثلاثة للمشاركة في الاجتماع التنسيقي الأول للمجموعة العربية واللجان المنبثقة عنه ، والفعاليات العربية الأخرى** تم توجيه الدعوة، وبلغ عدد المشاركين ما يقرب من 400 مشارك، وتم إعداد الوثائق الخاصة بالاجتماع، وتم تقديم هذه الوثائق عن طريق تخصيص عنوان مخصص على الموقع الإلكتروني، واستخدام الباركود فى تحميل جميع وثائق الاجتماع اليومية.

**- دعوة الوفود العربية ، وبوجه خاص الأعضاء العرب بمجلس إدارة مكتب العمل الدولي ، إلى الاستمرار في دعم المطالب وتلبية الاحتياجات التنموية الفلسطينية** وتم التنويه إلى ذلك خلال اجتماع المجموعة العربية .

**- تم الطلب من منظمة العمل الدولية ، بالتنسيق مع منظمة العمل العربية ، بإرسال بعثة متخصصة للاطلاع على حقوق العمال الفلسطينيين لدى سلطات الاحتلال منذ عام 1970 وحتى تاريخه ، واتخاذ ما يلزم لسداد أجور ومستحقات العمالة الفلسطينية وفقا للمعايير الدولية ، وإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل .** وتم تأكيد ذلك من خلال ملاحظات لجنة الصياغة المنبثقة عن المجموعة العربية عبر الملاحظات المقدمة حول ملحق تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية بشأن فلسطين والأراضي العربية المحتلة.

**- دعم الصندوق الوطني الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية للعمال والترويج له من أجل تحقيق الأهداف النبيلة التي أنشئ من أجلها.** وتم تأكيد ذلك من خلال فعاليات ملتقي فلسطين، وضمن كلمة المدير العام فى مؤتمر العمل الدولي، وضمن الملاحظات التى قدمت لمدير عام منظمة العمل الدولية.

**- دعوة منظمة العمل الدولية ، بالتنسيق مع منظمة العمل العربية، لعقد مؤتمر المانحين لدعم صندوق فلسطين للتشغيل والحماية الاجتماعية للعمال لتوفير التمويل اللازم للصندوق.** تم عقد اجتماع ثلاثي بين منظمتى العمل العربية والدولية ووزير العمل بدولة فلسطين للتنسيق حول مؤتمر المانحين لدعم صندوق فلسطين للتشغيل والحماية الاجتماعية للعمال وجارٍ متابعة نتائج هذا الاجتماع . كما تم اتخاذ القرار رقم (ق236 – د.ع104 – 2019/9/5) الصادر عن المجلس الاقتصادي والاجتماعي الفقرة رقم (6)، **والذى نص على مايلي :**

* دعوة الأمانة العامة إلى العمل الوثيق مع منظمة العمل العربية، والمنظمات العربية والدولية ومؤسسات التمويل ، وذلك للترتيب لعقد مؤتمر دولي للمانحين فى النصف الأول من عام 2020 بهدف دعم صندوق التشغيل والحماية الاجتماعية من أجل تخفيف حدة الفقر ومعدلات البطالة في دولة فلسطين، التى وصلت إلى مستويات غير مسبوقة .

**- دعوة الدول العربية لتمويل إنشاء مركز تدريبي لتأهيل وتدريب العمال الفلسطينيين بهدف تنمية قدراتهم في الحصول على فرص العمل** ... تم تعميم هذا القرار على جميع البلدان العربية.

**- مطالبة منظمة العمل الدولية بتوفير الدعم اللازم لتفعيل الصندوق الوطنى الفلسطينى للتشغيل والحماية الاجتماعية من أجل توفير فرص العمل لعمال فلسطين، الطلب من منظمة العمل الدولية متابعة تنفيذ القرارات الصادرة بإدانة الكيان الصهيوني وممارساته اللاإنسانية واسترداد المستحقات المالية للعمال الفلسطينيين لدى سلطات الاحتلال ومخاطبة منظمة العمل الدولية لوضع بند دائم على جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي بشأن أوضاع عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى.** ( تم طلب ذلك ضمن ملاحظات لجنة الصياغة المقدمة لمدير عام منظمة العمل الدولية).

**- دعم جهود المدير العام لمكتب العمل العربى الهادفة إلى تعزيز علاقات التعاون بين المجموعة العربية ومنظمة العمل الدولية من أجل تحقيق المزيد من المكاسب للمنطقة العربية** يسعى المدير العام لمنظمة العمل العربية إلى تفعيل مزيد

من التعاون بين منظمتـى العمـل العربيـة والدوليـة لـدعم التعـاون الإنمـائي لمصـلحة البلدان العربية.

12- **القرارات المتعلقه بالموضوعين الفنيين حول :**

**تعزيز دور الاقتصاد الأزرق لدعم فرص التشغيل**

- تم الأخذ بالملاحظات التي أقرها المؤتمر العام بشأن التقرير ، وتم تعميمه على أطراف الإنتاج الثلاثة، ورفعه على موقع المنظمة الإلكتروني وتتـابع المنظمـة تنفيـذ التوصيات الواردة بتقرير اللجنة في أنشطتها المختلفة لهذا العام والأعوام المقبلة.

**دور التكنولوجيا الحديثة في إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل**

- اعتمـاد تقريـر لجنـة " دور التكنولوجيـا الحديثـة فـي إدمـاج الأشـخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل"، مع الأخذ بالملاحظات التى أقرها المؤتمر العام وجارٍ اتخاذ اللازم نحو تنفيذ ما ورد في تقرير اللجنة من توصـيات، وتضـمين مـا جـاء فيـه مـن مقترحات في أنشطة الإدارة الفترة المقبلة.

## البند الرابع

## المسائل المالية والخطة والموازنة

**أولا :** الموقف المالى لمنظمة العمل العربية من حيث المساهمات والمتأخرات على الدول الأعضاء كما فى 2021/8/1

**ثانياً :** (أ) تقريري هيئة الرقابة المالية وتقارير مراقبى الحسابات عن الحسابات الختامية للسنة المالية المنتهية فى (2019/12/31) و (2020/12/31) لكل من :

1. مكتب العمل العربى / القاهرة .
2. المعاهد والمراكز التابعة للمنظمة .

(ب) تقريرى المراجع الداخلى

**ثالثاً :** مشروع خطة منظمة العمل العربية ( مكتب العمل العربي والمعاهد والمراكز التابعة له لعامي 2021 – 2022 )

**رابعاً :** مشروع موازنة منظمة العمل العربية ( مكتب العمل العربي والمعاهد والمراكز التابعة له لعامي 2021 – 2022 ).

• • •

## البند الخامس

## تطبيق إتفاقيات وتوصيات العمل العربية

بناء على دعوة المدير العام لمكتب العمل العربى ، وتنفيذاً لنص المادة الخامسة من نظام عمل لجنة الخبراء القانونيين ، عقدت اللجنة دورتها الأربعين في القاهرة خلال الفترة من 16 – 17 ديسمبر 2019 ، كما عقدت اللجنة دورتها الحادية والأربعين من خلال تقنية الفيديو كونفرانس خلال الفترة من 23 – 24 ديسمبر 2020 ، وذلك لدراسة التقارير التي تلتزم الدول الأعضاء بتقديمها إلى مكتب العمل العربي وفقا للفقرتين الأولى والثانية من المادة 16 من نظام إتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

حيث إفتتح إجتماعات اللجنة في دورتها الأربعين معالي السيد / فايز علي المطيري المدير العام لمنظمة العمل العربية وحضر إجتماعات الدورة أعضاء اللجنة السادة :

1. الأستاذ / حمادة أبو نجمة — المملكة الأردنية الهاشمية
2. الدكتور / علي فيصل الصديقي — مملكة البحرين
3. الأستاذ / محمد كشو — الجمهورية التونسية
4. الدكتورة / إيمان خزعل — الجمهورية اللبنانية
5. الأستاذ / إيهاب عبد العاطي عليان — جمهورية مصر العربية

❖ إنتخبت اللجنة في بداية أعمالها **الأستاذ / محمد كشو** رئيساً لها لمدة عام .

## الجزء الأول : دراسة التقارير السنوية حول اتفاقيات العمل العربية لعام 2019

### أولاً : تقارير المتابعة التي وردت من الدول العربية حول الإتفاقيات لعام 2019

| الدولة | إتفاقيات العمل العربية المصادق عليها | إتفاقيات العمل العربية غير المصادق عليها |
|---|---|---|
| 1- المملكة الأردنية الهاشمية | -- | الإتفاقية العربية رقم (8) لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية |
| 2- دولة الامارات العربية المتحدة | -- | الإتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل |
| 3- مملكة البحرين | الإتفاقية العربية رقم (15) لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور | الإتفاقية العربية رقم (16) لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية |
| 4- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية | -- | الإتفاقية العربية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الأحداث |
| 5- المملكة العربية السعودية | -- | الإتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل |
| 6- جمهورية السودان | الإتفاقية العربية رقم (15) لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور | -- |
| 7- سلطنة عُمان | -- | الإتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل |
| 8- دولة فلسطين | الإتفاقية العربية رقم (17) لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين | -- |
| 9- دولة قطر | -- | الإتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل |

| | | |
|---|---|---|
| 10- دولة ليبيا | الإتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل | -- |
| 11- جمهورية مصر العربية | الإتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل | -- |
| 12- المملكة المغربية | -- | الإتفاقية العربية رقم (16) لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية |
| 13- الجمهورية الإسلامية الموريتانية | -- | الإتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل |
| 14- الجمهورية اليمنية | الإتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني | - الإتفاقية العربية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين<br>- الإتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل |

**ثانياً: ملاحظات اللجنة بشأن إلتزامات الدول الأعضاء**

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

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

4. جمهورية جيبوتي: الإتفاقيات ذات الارقام (3 / 4 / 5 / 6 / 7 / 9 / 10 / 11 / 12 / 13 / 14 / 15 / 16 / 17 / 18 / 19).
5. جمهورية السودان: الإتفاقية رقم (4 / 8).
6. دولة قطر: الإتفاقيات ذات الأرقام (3 / 5 / 7 / 13 / 17 / 18 / 19).
7. الجمهورية اللبنانية: الإتفاقيات ذات الأرقام (3 / 5 / 7 / 12 / 16).
8. دولة ليبيا: الإتفاقيات ذات الأرقام (17 / 18 / 19).
9. الجمهورية الإسلامية الموريتانية: الإتفاقيات ذات الارقام (4 / 7 / 8 / 9 / 10 / 11 / 12 / 14 / 15 / 16 / 17).
10. الجمهورية اليمنية: الإتفاقيات ذات الارقام (3 / 6 / 8 / 10 / 12 / 13 / 14 / 15 / 16 / 18).

***

**ب. لاحظت اللجنة أن بعض الدول لم تواف مكتب العمل العربي حتى تاريخه بتقاريرها حول بعض الإتفاقيات، وهي كما يلي:**

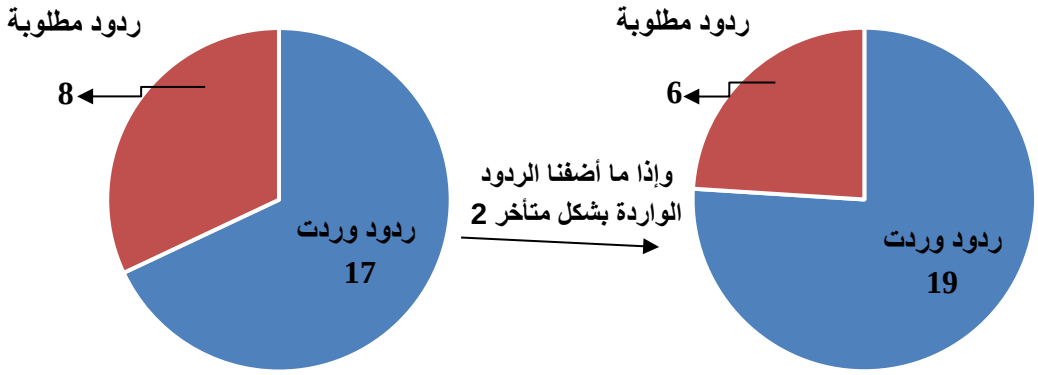
- الجمهورية التونسية / إتفاقية العمل العربية (16)
- جمهورية جيبوتي / إتفاقيات العمل العربية (9 / 17)
- جمهورية الصومال / إتفاقيات العمل العربية (9 / 13)
- الجمهورية اللبنانية / إتفاقية العمل العربية (13)

***

**ج. دول وافت مكتب العمل العربي بتقاريرها بعد إنعقاد إجتماع اللجنة 2019:**

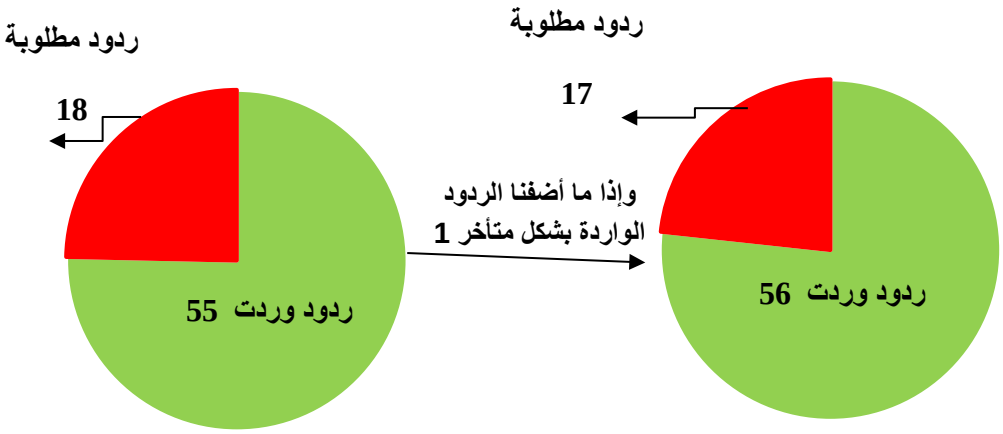
- جمهورية العراق / إتفاقية العمل العربية (17)
- دولة الكويت / إتفاقية العمل العربية (13)

- وبذلك يكون مجموع التقارير الواردة ( 17 ) تقريراً من أصل ( 25 ) تقريراً مطلوباً هذا العام، وهو ما يمثل نسبة 68 % ، وإذا ما أضفنا التقارير الـواردة بشكل متأخر (2) يصبح مجموع التقارير المرسلة من الدول الأعضـاء (19) تقريراً وهو ما يمثل نسبة 76 %.



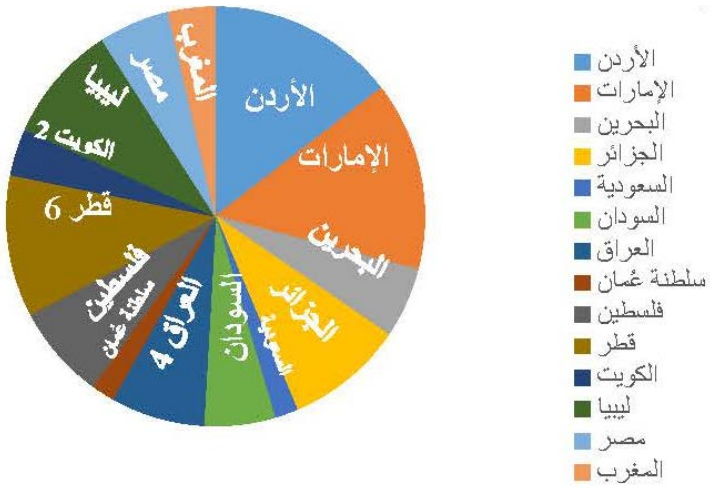
## الجزء الثاني : متابعة الردود على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين

**وصل من الدول العربية ( 55 ) رداً على الملاحظات السابقة للجنة وذلك من أصل ( 73 ) رداً مطلوباً هذا العام، والذي يحقق النسبة المئوية 75 % ، وإذا ما أضفنا الردود الواردة بشكل متأخر (1) يصبح مجموع الردود المرسلة من الدول الأعضاء (56) رداً أي نسبة 77 %.**




## أولاً : دول ردت على ملاحظات اللجنة

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




**ثانياً :** طلبت اللجنة من بعض الدول العربية إستكمال الردود على الإتفاقيات التي صدرت بشأنها ملاحظات وذلك لدراستها ومناقشتها في إجتماعها القادم.

**ثالثاً :** دول وافت مكتب العمل العربي بالرد على الملاحظات بعد إنعقاد إجتماع اللجنة 2019:

- جمهورية العراق / إتفاقية العمل العربية (9)

***

## الجزء الثالث : دراسة تقارير وردت بعد إنعقاد إجتماع اللجنة خلال العام السابق – 2018

**تلقى مكتب العمل العربي (5) تقارير بعد إنعقاد اللجنة في دورتها السابقة من (3) دول عربية هي:**

**المملكة الأردنية الهاشمية / إتفاقية العمل العربية (17)**

**جمهورية السودان / إتفاقيات العمل العربية (4 / 5 / 12)**

**الجمهورية الإسلامية الموريتانية / إتفاقية العمل العربية (5)**

***

**<u>الجزء الرابع : موضوعات تتعلق بمعايير العمل العربية</u>**

**1- إصدار آداة قانونية جديدة حول " ريادة الأعمال ".**

أبدت اللجنة موافقتها على إقتراح إصدار أداة قانونية حول ريادة الأعمال وهي تدعو المنظمة إلى إتخاذ الإجراءات اللازمة في هذا الشأن.

**2- دراسة تعديل إتفاقية إنشاء منظمة العمل العربية ودستور منظمة العمل العربية.**

أخذت اللجنة علماً بمقترحات أطراف الإنتاج حول تعديل الدستور، وتطلب اللجنة موافاتها بعدد من وثائق إنشاء بعض المنظمات العربية المتخصصة للإطلاع عليها في دورة قادمة لإجتماعات اللجنة بغرض الإسترشاد بها في تعديل وثيقة الدستور.

***

**<u>التوصيات العامة للجنة</u>**

1. تثمن اللجنة توجه المنظمة بعودة النشاط المعياري المتمثل في إصدار اتفاقيات وتوصيات عمل عربية ، خاصة في ظل ما يشهده عالم العمل من متغيرات تستدعي ضرورة مواكبتها من قبل المنظمة وإصدار معايير تغطي وتعالج هذه

المتغيرات ، وتأمل اللجنة اتخاذ الإجراءات النظامية اللازمة وفقاً لنظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية لاصدار آداة قانونية حول " ريادة الأعمال " .

2. تأمل اللجنة اتخاذ الإجراءات اللازمة لمراجعة وتحديث الاتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977 بشأن التدريب والتوجيه المهني حتى تتواكب مع المتطلبات والمستجدات وتلافي ما يوجد بها من ملاحظات في صياغة أحكامها .

3. تؤكد اللجنة على أن المقصود بما ورد في المادة العاشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية بعرض الاتفاقية على السلطات المختصة لاتخاذ ماتراه مناسباً لها من تصديق أو غيره ، هو عرضها على السلطة التي تملك صلاحية اتخاذ مثل هذا القرار كما هو منصوص عليه في دستورها ، وهذا العرض لايعتبر متحققاً إلا بعرض الاتفاقية على السلطة التي تختص بالتصديق على الاتفاقيات في الدولة – بغض النظر على تسميتها – أما خلاف ذلك من إجراءات إدارية فانه لايعد عرضاً كما تنص عليه المادة المذكورة.

4. تؤكد اللجنة دعوتها للدول العربية لإشراك أحد الموظفين المختصين بمعايير العمل في وزارة العمل ضمن الوفد الحكومي في مختلف دورات مؤتمر العمل العربي لحضور أشغال لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات وتأمين الحوار والتواصل بين هؤلاء الموظفين ولجنة الخبراء القانونيين الممثلة برئيسها في المؤتمر ومكتب العمل العربي لتحقيق التنفيذ الكامل والصحيح لالتزامات الدول الأعضاء بشأن المعايير .

5. لاحظت اللجنة أن بعض الدول الأعضاء أشارت في تقاريرها إلى أن عدم التصديق على الاتفاقيات يعود إما إلى اختلافات بين تشريعاتها الوطنية والمعايير الواردة في الاتفاقيات ، أو أن هذه المعايير لاتتفق مع التوجهات والسياسة الوطنية ذات الصلة بمضمون المعايير . وترى اللجنة أن المبررات المشار إليها على الرغم من أهميتها يجب أن لاتكون عائقاً دون قيام الدول الأعضاء بالتصديق على الإتفاقيات الذي يؤدي إلى تعديل قوانينها بما يتفق مع المعايير ، وهذا بدوره يساهم في تحقيق أحد الأهداف التي تسعى منظمة العمل العربية إلى الوصول إليها وهو وجود مستويات متماثلة في تشريعات عمل عربية .

6. ترى اللجنة أنه من الضروري ان يكون هناك تواصل مباشر بين مكتب العمل العربي والدول الاعضاء وبالأخص التي لديها صعوبات في عرض الإتفاقيات أو التصديق عليها أو تطبيقها ، وذلك من خلال حلقات نقاشية أو دورات تدريبية للعاملين في مجال المعايير .

7. تؤكد اللجنة على ضرورة الرد وفقاً لنماذج التقارير المعدة من مكتب العمل العربي ، كما تؤكد على ضرورة إدراج نص التشريع الوطني الذي يغطي كل حكم من أحكام الاتفاقية في التقارير المرسلة من الدول الأعضاء حتى تتمكن اللجنة من الاطلاع عليها والتثبت من توفر التغطية التشريعية لأحكام الاتفاقيات محل المتابعة .

8. تؤكد اللجنة على ضرورة الالتزام بالمواعيد المحددة لتلقي تقارير المتابعة من قبل الدول الأعضاء حتى تتمكن اللجنة من دراستها وإبداء الملاحظات بشأنها ومن ثم عرضها على المؤتمر العام .

9. تثمن اللجنة تفاعل الدول الاعضاء من خلال عدد التقارير المرسلة والجهود المبذولة في إعدادها وتأمل أن يستمر هذا التفاعل ويتعزز لتحقيق الأهداف المنشودة من النشاط المعياري للمنظمة .

10. تثمن اللجنة الجهود المبذولة من مكتب العمل العربي ( إدارة الحماية الاجتماعية) وتدعو إلى تكثيف الأنشطة المتعلقة بالمعايير في وزارات العمل وتقديم الدعم الفني لها من أجل تحقيق المزيد من التعاون بين هذه الادارات ومكتب العمل العربي ولجنة الخبراء القانونيين مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف المرجوة من المعايير وإيفاء الدول بالتزاماتها في هذا الشأن .

***

❖ كما افتتح إجتماعات اللجنة **في دورتها الحادية والأربعين معالي السيد/ فايز علي المطيري** المدير العام لمنظمة العمل العربية **وحضر إجتماعات الدورة أعضاء اللجنة السادة:**

| | |
|---|---|
| 1. الأستاذ / حمادة أبو نجمة | المملكة الأردنية الهاشمية |
| 2. الدكتور / علي فيصل الصديقي | مملكة البحرين |
| 3. الأستاذ / محمد كشو | الجمهورية التونسية |

4. الدكتورة / إيمان خزعل الجمهورية اللبنانية
5. الأستاذ / إيهاب عبد العاطي عليان جمهورية مصر العربية

❖ إنتخبت اللجنة في بداية أعمالها **الأستاذ/ محمد كشو** رئيساً لها لمدة عام .

* * *

## الجزء الأول : دراسة التقارير السنوية حول اتفاقيات العمل العربية لعام 2020

### أولاً : التقارير التي وردت من الدول العربية حول الإتفاقيات محل المتابعة لعام 2020.

| الدولة | إتفاقيات العمل العربية المصادق عليها | إتفاقيات العمل العربية غير المصادق عليها |
|---|---|---|
| 1- المملكة الأردنية الهاشمية | -- | الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية |
| 2- دولة الإمارات العربية المتحدة | -- | الاتفاقية العربية رقم (15) لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور |
| 3- مملكة البحرين | -- | الاتفاقية العربية رقم (4) لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة " معدلة " |
| 4- الجمهورية التونسية | -- | الاتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل |
| 5- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية | الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية | -- |

| | | |
|---|---|---|
| 6- المملكـــــة العربيـــــة السعودية | -- | الاتفاقية العربية رقم (16) لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية |
| 7- جمهورية العراق | الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية | -- |
| 8- سلطنة عُمان | -- | الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية |
| 9- دولة فلسطين | الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية | -- |
| 10- دولة قطر | -- | الاتفاقية العربية رقم (8) لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية |
| 11- دولة الكويت | -- | الاتفاقية العربية رقم (11) لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية |
| 12- دولة ليبيا | الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية | -- |
| 13- جمهوريـــــة مصـــــر العربية | -- | الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية |
| 14- المملكة المغربية | -- | الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية |
| 15- الجمهورية الإسـلامية الموريتانية | -- | الاتفاقية العربية رقم (16) لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية |
| 16- الجمهورية اليمنية | الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية | -- |

● ● ●

**ثانياً: ملاحظات اللجنة بشأن إلتزامات الدول الأعضاء**

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

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

11. **الجمهورية اليمنية: الإتفاقيات ذات الارقام** (3 / 6 / 8 / 10 / 12 / 13 / 14 / 15 / 16 / 18).

**ب. لاحظت اللجنة أن بعض الدول لم توافى حتى تاريخه مكتب العمل العربي بتقاريرها حول بعض الإتفاقيات محل المتابعة، وهي كما يلي:**

- **جمهورية جيبوتي:** إتفاقية العمل العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية
- **جمهورية السودان:** إتفاقية العمل العربية رقم (15) لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور
- **جمهورية الصومال:** إتفاقية العمل العربية رقم (7) بشأن السلامة والصحة المهنية
- **الجمهورية اللبنانية:** إتفاقية العمل العربية رقم (11) لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية

**وبذلك يكون مجموع التقارير الواردة (16) تقريراً من أصل (20) تقريراً مطلوباً هذا العام، وهو ما يمثل نسبة 80% .**

• • •

**<u>الجزء الثاني : متابعة الردود على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين</u>**

**أولاً:** نظراً لعدم انعقاد مؤتمر العمل العربي في عام 2020 بسبب جائحة كورونا ، لم يتسنّ عرض تقرير الدورة السابقة للجنة الخبراء القانونيين ( الدورة 40

المنعقدة في 16-2019/12/17 بالقاهرة ) على المؤتمر العام عبر لجنة تطبيق الإتفاقيات والتوصيات لإقراره، وعليه لم يتم إرسال الملاحظات الواردة بذلك التقرير الى الدول العربية لإبداء الردود بشأنها وفقاً لنظام إتفاقيات وتوصيات العمل العربية وكما جرت عليه العادة.

وتعتزم المنظمة عرض تقريري اللجنة السابق (الدورة 40) والحالي (الدورة 41) معاً على الإجتماع القادم لمؤتمر العمل العربي لاعتمادهما، ومن ثمّ إرسال ملاحظات اللجنة الواردة بهما إلى الدول المعنية لمتابعة الردود بشأنها.

**ثانياً:** كما أنّ مكتب العمل العربي لم يستلم خلال سنة 2020 ردوداً على ملاحظات سابقة للجنة كانت أبدتها قبل الدورة 40 ولم يقع الرد عليها من الدول المعنية وهي على النحو التالي:

1- المملكة الأردنية الهاشمية: الإتفاقية العربية رقم ( 13 ).

2- مملكة البحرين: الإتفاقيات العربية ذات الأرقام ( 5 / 8 / 11 / 12 / 19 ).

3- الجمهورية التونسية: الإتفاقية العربية رقم ( 7 ).

4- جمهورية العراق: الإتفاقية العربية رقم ( 16 ).

5- دولة الكويت: الإتفاقية العربية رقم ( 18 ).

6- الجمهورية اللبنانية: الإتفاقيات العربية ذات الأرقام ( 3 / 5 / 7 / 12 / 16 / 17 / 18 / 19)

**الجزء الثالث : دراسة تقارير وردت بعد إنعقاد إجتماع اللجنة خلال العام السابق 2019**

**تلقى مكتب العمل العربي ثلاثة تقارير بعد إنعقاد اللجنة في دورتها السابقة من دولتين عربيتين هما :**

- جمهورية العراق : الإتفاقية العربية رقم ( 9 / 17 ) .
- دولة الكويت : الإتفاقية العربية رقم (13) .

• • •

**الجزء الرابع : موضوعات تتعلق بمعايير العمل**

**أولاً : دراسة تعديل اتفاقية إنشاء منظمة العمل العربية ودستور منظمة العمل العربية**

أخذت اللجنة علماً بالمستجدات المتعلقة بالموضوع، وإستكمالاً للوثائق والبيانات المطلوبة، ارتأت اللجنة تأجيل النظر في الموضوع وعرضه على دورة قادمة لها.

**ثانياً: معايير عمل جديدة**

تقترح اللجنة إصدار أدوات قانونية معيارية جديدة حول المواضيع التالية:

- أنظمة الحماية الاجتماعية في ظل الأزمات

- ريادة الأعمال

- الأنماط الجديدة للعمل

- التوجيه والتدريب المهني (مراجعة الاتفاقية العربية رقم 9 المتعلقة بالموضوع).

وترى اللجنة أن كل هذه المواضيع على غاية من الأهمية وأن تحديد الأولوية في تناولها يتم على ضوء الحاجيات المتأكدة لأطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية.

**ثالثاً : نشاطات ذات علاقة بمعايير العمل**

أخذت اللجنة علماً بمجموعة من النشاطات ذات العلاقة بمعايير العمل العربية التي تعتزم المنظمة إنجازها في الفترة القادمة ومنها بالأخص ما يلي:

- إعداد مواد تدريبية عن معايير العمل العربية لصالح أطراف الإنتاج الثلاثة تدرج بالموقع الإلكتروني للمنظمة.

- ترجمة إتفاقيات وتوصيات العمل العربية إلى لغات أجنبية ونشرها على الموقع الإلكتروني للمنظمة.

وتبارك اللجنة الجهود المكثفة لمنظمة العمل العربية ذات العلاقة بمعايير العمل وتثمّن كافة الأنشطة التي من شأنها مزيد التعريف بهذه المعايير ومتابعة تطبيقها الفعلي وملاءمتها مع الحاجيات الجديدة لأطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية، كما تؤكد على مواصلة الإهتمام بالنشاطات الميدانية (ورشات العمل والدورات

التدريبية) لفائدة الدول العربية في مجال المعايير كلما سمحت الظروف بذلك بالنظر للفوائد المرجوة منها.

• • •

**التوصيات العامة للجنة**

1. تأمل اللجنة اتخاذ الإجراءات اللازمة لمراجعة وتحديث الاتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977 بشأن التدريب والتوجيه المهني حتى تتواكب مع المتطلبات والمستجدات وتلافي ما يوجد بها من ملاحظات في صياغة أحكامها.
2. تؤكد اللجنة على أن المقصود بما ورد في المادة العاشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية بعرض الاتفاقية على السلطات المختصة لاتخاذ ماتراه مناسباً لها من تصديق أو غيره ، هو عرضها على السلطة التي تملك صلاحية اتخاذ مثل هذا القرار كما هو منصوص عليه في دستورها، وهذا العرض لايعتبر متحققاً إلا بعرض الاتفاقية على السلطة التي تختص بالتصديق على الاتفاقيات في الدولة – بغض النظر على تسميتها – أما خلاف ذلك من إجراءات إدارية فانه لايعد عرضاً كما تنص عليه المادة المذكورة.
3. تؤكد اللجنة دعوتها للدول العربية لإشراك أحد الموظفين المختصين بمعايير العمل في وزارة العمل ضمن الوفد الحكومي في مختلف دورات مؤتمر العمل العربي لحضور أشغال لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات وتأمين الحوار والتواصل بين هؤلاء الموظفين ولجنة الخبراء القانونيين الممثلة برئيسها في

المؤتمر ومكتب العمل العربي لتحقيق التنفيذ الكامل والصحيح لالتزامات الدول الأعضاء بشأن المعايير.

4. تؤكد اللجنة على مراعاة حكومات الدول الأعضاء عند إعدادها الردود والتقارير التي ترسلها لمكتب العمل العربي، التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال لديها وذلك وفقاً للمادة السابعة عشرة من نظام إتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

5. لاحظت اللجنة أن بعض الدول الأعضاء أشارت في تقاريرها إلى أن عدم التصديق على الاتفاقيات يعود إما إلى اختلافات بين تشريعاتها الوطنية والمعايير الواردة في الاتفاقيات ، أو أن هذه المعايير لاتتفق مع التوجهات والسياسة الوطنية ذات الصلة بمضمون المعايير . وترى اللجنة أن المبررات المشار إليها على الرغم من أهميتها يجب أن لاتكون عائقاً دون قيام الدول الأعضاء بالتصديق على الإتفاقيات الذي يؤدي إلى تعديل قوانينها بما يتفق مع المعايير ، وهذا بدوره يساهم في تحقيق أحد الأهداف التي تسعى منظمة العمل العربية إلى الوصول إليها وهو وجود مستويات متماثلة في تشريعات عمل عربية.

6. ترى اللجنة أنه من الضروري ان يكون هناك تواصل مباشر بين مكتب العمل العربي والدول الاعضاء وبالأخص التي لديها صعوبات في عرض الإتفاقيات أو التصديق عليها أو تطبيقها ، وذلك من خلال حلقات نقاشية أو دورات تدريبية للعاملين في مجال المعايير.

7. تؤكد اللجنة على ضرورة الرد وفقاً لنماذج التقارير المعدة من مكتب العمل العربي ، كما تؤكد على ضرورة إدراج نص التشريع الوطني الذي يغطي كل حكم من أحكام الاتفاقية في التقارير المرسلة من الدول الأعضاء حتى تتمكن اللجنة من الاطلاع عليها والتثبت من توفر التغطية التشريعية لأحكام الاتفاقيات محل المتابعة.

8. تؤكد اللجنة على ضرورة الالتزام بالمواعيد المحددة لتلقي تقارير المتابعة من قبل الدول الأعضاء حتى تتمكن اللجنة من دراستها وإبداء الملاحظات بشأنها ومن ثم عرضها على المؤتمر العام.

9. تثمن اللجنة تفاعل الدول الاعضاء من خلال عدد التقارير المرسلة والجهود المبذولة في إعدادها وتأمل أن يستمر هذا التفاعل ويتعزز لتحقيق الأهداف المنشودة من النشاط المعياري للمنظمة.

10. تثمن اللجنة الجهود المبذولة من مكتب العمل العربي ( إدارة الحماية الاجتماعية ) وتدعو إلى تكثيف الأنشطة المتعلقة بالمعايير في وزارات العمل وتقديم الدعم الفني لها من أجل تحقيق المزيد من التعاون بين هذه الادارات ومكتب العمل العربي ولجنة الخبراء القانونيين مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف المرجوة من المعايير وإيفاء الدول بالتزاماتها في هذا الشأن.

## البند السادس

## مذكرة المدير العام لمكتب العمل العربي حول الدورة (109)

## لمؤتمر العمل الدولي ( جنيف ، 2021 )

- يتضمن هذا البند أهم النتائج والتوصيات والفعاليات لمؤتمر العمل الدولي في دورته العادية "109" والذي عقد خلال الفترة 3 – 19 يونيو / حزيران 2021 من خلال المنصات الالكترونية - عن بعد - بالكامل باستثناء التواجد الفعلي في قاعات الاجتماعات لبعض موظفي المؤتمر ولجانه وسكرتارية المجموعات.
- كما يتضمن أهم نتائج الأجتماع التنسيقي للمجموعة العربية والذي عقد خلال يوم الثلاثاء الموافق 1 يونيو / حزيران 2021 وملاحظات المتدخلين خلال هذا الإجتماع.
- كذلك نتائج اللجان المنبثقة عن هذا الإجتماع ، لجنة الصياغة والتي قدمت تقريراً حول أهم ملاحظات المجموعة العربية حول ملحق تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية بعنوان وضع الأراضي العربية المحتلة.
- وقد قام سعادة السيد / فايز علي المطيري برفع ملاحظات لجنة الصياغة بعد ترجمتها إلى اللغة الإنجليزية للسيد / جاي رايدر المدير العام لمنظمة العمل الدولية مع التأكيد على أهمية السعي والتواصل مع الجهات المعنية لتنفيذ هذه الملاحظات.

- وكذلك يتضمن نتائج لجنة التنسيق العربية والتقارير المعدة من أعضاء اللجنة حول لجنة الحماية الإجتماعية ولجنة تطبيق الأتفاقيات.
- كما يتضمن نتائج أنتخابات مجلس إدارة منظمة العمل الدولية والأعضاء العرب في تشكيلة مجلس إدارة مكتب العمل الدولي للفترة 2021 – 2024.
- كما تم الأشارة إلى تشكيل هيئة مكتب المؤتمر لهذه الدورة والتي شرفت المجموعة العربية بأنتخاب السيد / عمر زنيبر، سفير المملكة المغربية وممثلها الدائم لدى مكتب الأمم المتحدة والمنظمات الدولية الأخرى في جنيف ، رئيساً للمؤتمر.
- كما يتضمن نتائج اللقاء التضامني مع عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخري والذي نظم يوم الثلاثاء الموافق 8 يونيو / حزيران 2021 وكلمات المشاركين في هذا اللقاء الدولي.
- كما تتضمن هذا البند أهم النقاط التى قدمها سعادة المدير العام لمنظمة العمل العربية فى تقريره السنوى بشأن المستوطنات الإسرائيلية وآثارها الاقتصادية والاجتماعية السلبية على أوضاع أصحاب الأعمال والعمال في فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى ، والذى يقدم باللغات الأربعة - العربية – الإنجليزية – الفرنسية – الأسبانية .
- ومن الجدير بالذكر الإشارة إلى رئاسة معالي الدكتورة / لميا الدويهي وزيرة العمل بالجمهورية اللبنانية للمجموعة العربية وألقاءها كلمة هامة بأسم المجموعة العربية تضمنها هذا البند.

- كما تضمن البند أيضاً كلمة سعادة السيد / فايز على المطيري بأسم منظمة العمل العربية أمام الجلسة العامة للمؤتمر.
- كما نود الإشارة إلى أن الجلسة الختامية من فعاليات المؤتمر حول مستقبل العمل والتي أقيمت خلال يوم الخميس الموافق 17 يونيو / حزيران 2021 ، وشهدت مداخلات هامة من السيد / بايدن رئيس الولايات المتحدة الأمريكية ، والبابا / فرانسيس بابا الفاتيكان ، ورئيس كوريا الجنوبية ، والأمين العام للمنظمة الدولية لأصحاب الأعمال ، ورئيس فريق العمال بالمؤتمر ، والسيد جاي رايدر المدير العام لمنظمة العمل الدولية وغيرهم من الشخصيات الدولية المتخصصة حيث خلصت الجلسة إلى أقرار النداء العالمي الذي دعى له مدير عام منظمة العمل الدولية فى تقريره المقدم للمؤتمر بعنوان – العمل في زمن كوفيد – وقد تم إدراج هذه الجلسة على موقع منظمة العمل العربية باللغة العربية.
- كما نشير إلى أهم ملاحظات المتدخلين في الإجتماع التنسيقي للمجموعة العربية وأهم ملاحظات المجموعة العربية على تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية حول فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخري . **وللمزيد من المعلومات يمكن الاطلاع على البند السادس بعنوان مذكرة المدير العام حول الدورة "109" لمؤتمر العمل الدولي جنيف 2021 .**

**أهم ملاحظات المتدخلين**

**في الإجتماع التنسيقي للمجموعة العربية الدورة (109)**

**يوم الثلاثاء الموافق 1 يونيو / حزيران 2021**

**من خلال المنصة الالكترونية zoom**

1. أهمية تكثف المجموعة العربية لنشاطاتها داخل أروقة المؤتمر من اجل الحصول على المساندة الدولية لحقوق الشعب الفلسطيني حتى تتحقق إقامة الدولة الفلسطينية وعاصمتها القدس الشريف.
2. هناك الكثير من التحديات التي تواجهها امتنا العربية في اليمن وسوريا وليبيا ولبنان وإضافة إلى ما تواجهه مصر والسودان بالتعلق بالإجراءات الخاصة بسد النهضة ونحن نحثكم على اتباع القانون والمساندة الدولية في هذا الشأن حرصاً على مصالح الدولة الثلاثة.
3. الإشادة بجهود منظمة العمل العربية لإنجاح الاجتماع التنسيقي الأول للمجموعة العربية والشكر للمدير العام على جهوده وفريق العمل المساعد.
4. نتقدم بكل الشكر والتقدير لمنظمة العمل العربية على مجهوداتها الكبيرة والتي كانت وثيقة وقريبة من الاتحادات العمالية.
5. المطالبة من بعض الحكومات والتي لم تصادق على بعض الاتفاقيات الدولية المهمة بسرعة المصادقة عليها ومنها الاتفاقية رقم 87 بشأن الحريات النقابية وحماية حق التنظيم والاتفاقية الدولية 98 بشأن تطبيق مبادئ الحق والمفاوضة

الجماعيـة والاتفاقيـة رقـم 135 بشـأن تـوفير الحمايـة الاجتماعيـة والتسـهيلات لممثلي العمال في المنظمـات والاتفاقيـة رقـم 189 بشـأن العمـل اللائـق للعمـال المنزليين والاتفاقية رقم 190 بشـأن القضـاء علـى العنـف والتحـرش فـي عـالم العمل والمطالبة بتعزيز أنظمة الحماية الاجتماعية وتوفير سبل الحماية.

6. ادانة العدوان الغاشم الإسرائيلي على الشعب الفلسطيني وعلى المسـجد الأقصـى وعلـى قطـاع غـزة واسـتهداف مرافـق الحيـاة الاقتصـادية والصـحية والسـكانية وطلب الادانة الشديدة وفضح لهذه الهجمة الشرسة التي سلبت حيـاة المئـات مـن المدنيين والأطفال والنساء والشيوخ وهـدم الأبـراج والوحـدات السـكنية وتشـريد سـكانها وتـدمير البنيـة التحتيـة وشـبكات الصـرف الصـحي والطـرق وشـبكات الاتصال والكهرباء و550 منشـاة تجاريـة صـناعية وخدميـة وتعطيـل أصـحاب العمل مما أدى إلى تعطيل الالاف مـن العـاملين والتحـاقهم بقافلـة العـاطلين عـن العمل. والمطالبة بالتنسيق مع الجهات الدولية لتنفيـذ مشـاريع عمـل اغاثيـة لهـذه الفئة المتضررة وبشكل سريع وطارئ وذلك بالتنسيق مع السلطة الوطنية.

7. الإشادة بتقرير المدير العام لمكتب العمل العربي والطلب بـان يرفـع إلـى أعمـال المؤتمر خصوصـاً مـا ورد فيـه حـول الأراضـي العربيـة المحتلـة فـي فلسـطين والجولان العربيـة السـورية المحتلـة وبقيـة الأراضـي العربيـة المحتلـة. وطلـب التكاتف لكل أطراف الإنتـاج العربيـة داخـل أروقـة المـؤتمر لإدانـة هـذا التغـول الإسرائيلي على حقوق الاخوة الفلسطينيين وحقـوق العمـال العـرب والمـواطنين العرب في كل الأراضي العربية المحتلة والجولان.

8. مطالبة منظمة العمل الدولية ان يكون هناك إجراءات داعمة خصوصاً في مجال الوقاية من فيروس كورونا بالنسبة للعمال العرب في مجال الحصول على اللقاحات وخصوصاً للدول التي لم تتمكن من الحصول على اللقاحات في الوقت الحالي والتمني أن يكون هناك جهد مشترك من الجميع بمطالبة المنظمة باتخاذ إجراءات عملية.
9. المطالبة بفتح سوق العمل في البلاد العربية لعمال فلسطين من أجل العيش الكريم والحد من تفشي ظاهرة البطالة.
10. تتبنى المجموعة العربية من خلال كل المداخلات وكتاب رسمي إلى منظمة العمل الدولية ، للمدير العام لمنظمة العمل الدولية كل ما جاء في تقرير مدير عام منظمة العمل العربية.
11. المطالبة برفع تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية حول فلسطين إلى لجنة المعايير في منظمة العمل الدولية في اجتماعها، بحيث تدان من خلال اللجنة ويوضع على اللائحة القصيرة لممارستها القمعية.
12. المطالبة بعقد مؤتمر المانحين لدعم الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية للعمال على هامش اعمال مؤتمر العمل الدولي مما سينتج عنة تغطية أوسع لصالح القضية الفلسطينية.
13. التأكيد على أن تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية رغم تطوره من حيث اللغة والوصف إلا انه لا يزال تقرير وصفي يتطلب إلى وسائل لتحويله الى آليات تنفيذية تؤدي الى وسائل للوقوف بحق عمالنا في فلسطين.

14. الطلب بدعم التشغيل من خلال برنامج انمائي وايضاً من خلال دعم صندوق التشغيل وعقد المؤتمر الدولي لمانحي التشغيل.
15. تهنئة المملكة العربية السعودية على المصادقة على بروتوكول رقم 29 لعام 2014 لاتفاقية العمل الجبري واتفاقية 120 ايضاً لنظافة التجارة والمكاتب وايضاً اتفاقية رقم 95 لحماية الأجور وتهنئة الجمهورية العراقية على المصادقة على الاتفاقية رقم 185 اتفاقية وثائق هوية التجارة وايضاً اتفاقية رقم 184 بشأن السلامة والصحة في الزراعة.
16. تشير تقارير منظمة العمل الدولية إلى أن المنطقة العربية عانت من خسارة 9.6% من ساعات العمل في عام 2020 أي ما يعادل 11 مليون وظيفة بدوام كامل مقارنة بالربع الرابع الأخير من عام 2019، لذلك يجب أن تتضافر الجهود ونركز على التعويض عن هذه الخسارة.

**ملاحظات المجموعة العربية على تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية**

**حول فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخري**

1- تعرب المجموعة العربية عن شكرها وتقديرها للسيد / غاي رايدر – المدير العام لمنظمة العمل الدولية لحرصه المستمر على إرسال بعثة تقصي الحقائق إلى فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى لإعطاء صورة حقيقة لما يحدث على أرض الواقع ، وعلى وجه الخصوص الآثار السلبية لاستمرار الممارسات التعسفية للاحتلال الإسرائيلي على الحياة الاقتصادية والاجتماعية لعمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى وكذلك التأثير على التنمية بشكل عام والتي زادت حدتها مع تفشي جائحة " كوفيد – 19 " وذلك تنفيذا لقرارات دورتي مؤتمر العمل الدولي لعامي 1974 و 1980.

2- تقدم المجموعة العربية شكرها لبعثة تقصي الحقائق التي زارت الضفة الغربية بما في ذلك القدس الشرقية وإسرائيل لإجراء رصد لوضع العمال وأجريت مناقشات معمقة شخصياً أو عن بعد من خلال المنصات الالكترونية مع جامعة الدول العربية ومنظمة العمل العربية وكذلك لممثلين عن الأمم المتحدة والمنظمات الدولية الأخرى والمنظمات غير الحكومية، وذلك للتباحث وتبادل الرأي مع مسئوليها، وتثني المجموعة العربية على أعضاء البعثة لتحليهم بالحياد والموضوعية.

3- تثمن المجموعة العربية ما جاء في 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 للسلم والامن الدوليين وإذا ظل هذا الصراع دون تسوية فإنه سيبقى أحد المحركات التي تغذي انعدام الاستقرار وانعدام الامن للعمال.

4- كذلك تؤكد المجموعة على أن ما يحدث في فلسطين والأراضي المحتلة هو خرق صريح للمعايير ذات الصلة بالقانون الإنساني الدولي والقانون الدولي لحقوق الانسان.

5- تود المجموعة أن تشير إلى القرارات ذات الصلة الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة ومجلس الامن لا سيما القرارات الصادرة في أعوام 1967 ، 1973 ، 1981 ، 2002 ، 2003 ، 2008 ، 2009 ، 2016 وكذلك فتوى محكمة العدل الدولية الصادرة في عام 2004 والتي لم يتم احترامها وتنفيذها من قبل إسرائيل لذا تطلب المجموعة العربية من منظمة العمل الدولية بذل المساعي والتدخل لدى السلطات الإسرائيلية برفع الحصار عن الأراضي الفلسطينية المحتلة وقطاع غزة ويعد هذا الطلب هو مطلب مستمر للمجموعة العربية تؤكد علية سنوياً.

6- تؤكد المجموعة العربية على ما جاء بالتقرير من ان سوق العمل الفلسطيني المحاصر بفعل الاحتلال، غير قادر على أداء وظيفته. وإن مشاركته في استقطاب القوي العاملة متدنية مع تفشي البطالة على نطاق واسع ولا يزال

وضـع اسـتخدام الشـباب والنسـاء قاتمـاً وأن حقـوق العمـال فـي اغلـب الأحيـان معرضة للخطر.

7- تضمن التقرير الإشارة الى أن جائحة " كوفيد – 19 " تهدد بنشر الفوضـى فـي سـوق العمـل الفلسـطيني ومـن أجـل التصـدي علـى نحـو فعـال لتأثيرهـا، مـن الضروري اجراء الحوار والتنسيق بين الجـانبين الإسـرائيلي والفلسـطيني حيـث يتعلـق الامـر بشـكل خـاص بوضـع العمـال الفلسـطينيين فـي إسـرائيل وتطالـب المجموعة العربية المـدير العـام لمنظمـة العمـل الدوليـة بسـرعة التـدخل لتنظـيم الحوار بين الجانبين للحد من كارثة تداعيات جائحة كورونـا علـى سـوق العمـل الفلسطيني.

8- كما تؤكد المجموعة العربية على ما جاء بالتقرير حـول تزايـد تـردى الأوضـاع في غزة من حيـث الظـروف المعيشـية وظـروف العمـل وذلـك بسـبب الحصـار الشديد والمستمر براً وجواً وبحراً منذ ما يقـرب مـن "13" عامـاً فهنـاك نصـف القوى العاملة عاطلة عن العمل كذلك انتشار هجرة الكفاءات من الشباب خاصـة مع ظهور وانتشار جائحة " كوفيد – 19".

9- تطالب المجموعة العربية منظمة العمل الدولية بضرورة التنسـيق بـين الجـانبين الفلسطيني والإسرائيلي للتوصل الى حل فعال والبدء بإصـلاح نظـام التـراخيص والسماسرة وانتهاء بالوضع عند المعابر وتحسين السلامة والصـحة المهنيـة فـي مواقـع العمـل الإسـرائيلية وكـذلك معالجـة مسـألة تمويـل المعاشـات التقاعديـة الفلسطينية وكما هو منصوص عليه في بروتوكول باريس عام 1994.

10- تؤكد المجموعة العربية على ما جاء في التقرير من استمرار الاستيطان والتوسع في المستوطنات الإسرائيلية على حساب الأراضي الفلسطينية والذي يعتبر مخالفاً وانتهاكاً للقانون الدولي فهو يؤثر تأثيراً عميقاً وما لبس فيه على حقوق عمال الأراضي العربية المحتلة، وتطالب المجموعة العربية بضرورة وضع حد لتكثيف المستوطنات غير القانونية وهدم المنازل الفلسطينية وانتشار المعاناة في غزة.

11- تثمن المجموعة العربية النتائج الملموسة والتقدم المحرز للحوار الاجتماعي والذي تتوج بعقد المؤتمر الوطني الأول للحوار الاجتماعي والتوافق على الحد الأدنى للأجور، والذي عقد خلال الفترة 20 – 21 مارس / آذار 2021 ونثمن دور منظمة العمل العربية ومنظمة العمل الدولية في هذا المجال.

12- تشيد المجموعة العربية بالدور الفعال 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 ومطالبة منظمتي 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 رايدير – المدير العام لمنظمة العمل الدولية على مشاركتهما في فاعليات أطلاق الاستراتيجية.

13- 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 والطلب من منظمة العمل الدولية ببذل الجهود المناسبة لتوفير الأموال اللازمة لدعم برامج صندوق التشغيل الفلسطيني لتمكينه من إيجاد فرص عمل لائقة جديدة للشباب الفلسطيني للحد من البطالة.

14- الطلب من المدير العام لمنظمة العمل الدولية الاستمرار في التنسيق مع منظمة العمل العربية لاتخاذ الترتيبات لعقد مؤتمر للمانحين في أقرب فرصة ممكنة.

15- تؤكد المجموعة العربية على ما جاء بالتقرير بان 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 عملية السلام الساعية نحو حل الدولتين.

16- تؤكد المجموعة العربية على ضرورة تحويل التقرير الى آليات تنفيذية تلزم إسرائيل بوقف الانتهاكات واحترام الاتفاقيات والقرارات والعهود والمواثيق الدولية.

17- ترى المجموعة العربية 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.

18- تطالب المجموعة العربية المدير العام لمنظمة العمل الدولية التدخل لدى السلطات الإسرائيلية لتصحيح أوضاع العمال السوريين حيث أشار التقرير إلى

أن العمـال السـوريين يواجهـون حـالات الحرمـان والتمييـز كمـا توقـف تسـويق المنتجات في الجمهوريـة العربيـة السـورية منـذ بضـع سـنوات، وتحـول معظـم العمال للعمل من الزراعة إلى البناء والخدمات.

19- تطالب المجموعة العربية تبني تقريـر مـدير عـام منظمـة العمـل العربيـة حـول المسـتوطنات الإسـرائيلية وآثارهـا الاقتصـادية والاجتماعيـة والانسـانية علـى أصحاب الأعمال والعمال في فلسطين والأراضي العربية المحتلـة الأخـرى فـي الجولان السوري والجنوب اللبناني، خاصة فيما يتعلق بالجانب اللبناني.

## البند السابع

## تشكيل الهيئات الدستورية والنظامية

### (1) مجلس إدارة منظمة العمل العربية (2021 - 2023 )

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

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

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

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

- تبلغ الحكومات أسماء ممثليها فى مجلس الإدارة للمدير العام لمكتب العمل العربى، وتزودهم بوثائق تفويضهم، وفى حالة تغيير أى حكومة لممثلها تبلغ اسم الممثل الجديد للمدير العام لمكتب العمل العربى وبوثيقة تفويضه.

- يكون اختيار ممثلى أصحاب الأعمال والعمال فى المجلس بأسمائهم ، ولا يجوز تغيير عضويتهم إلا عن طريق الفريق المعنى وإقرار المؤتمر.
- يدعى الأعضاء الاحتياطيين لحضور اجتماعات المجلس ويكون لهم حق النقاش دون حق التصويت إلا فى حالة غياب العضو الأصيل.
- إذا تخلف أحد أعضاء مجلس الإدارة عن حضور دورتين متتاليتين لانعقاد المجلس يعرض الأمر على المؤتمر فى أول دورة له لانتخاب بديل عنه بترشيح من الفريق المعنى.

**ثانيا : الأمر معروض على المؤتمر العام الموقر للتفضل بتشكيل مجلس إدارة منظمة العمل العربية لمدة سنتين (2021 –2023 ) فى ضوء ترشيحات الفرق الثلاثة (حكومات, أصحاب أعمال, عمال) وذلك وفقا لأحكام دستور المنظمة ونظام العمل بمجلس الإدارة.**

• • •

## (2) هيئة الرقابة المالية والإدارية لمنظمة العمل العربية ( 2021 – 2023 )

**أولا :** تنص المادة (41) من النظام المالى والمحاسبى الموحد للمنظمات العربية المتخصصة على ما يلي :

- تشكل هيئة الرقابة المالية والإدارية لكل منظمة بقرار من الهيئة المختصة من ممثلي خمس دول على الأقل وتقوم بالرقابة الفعالة على أموال المنظمة ومتابعة أداء أجهزتها التنفيذية لمسؤولياتها وتقييم نتائج أعمالها، وتبدي هيئة الرقابة المالية والإدارية ملاحظاتها بشأن الأخطاء والمخالفات والقصور في تطبيق الأنظمة الإدارية والمالية واقتراح الحلول المالية والمحاسبية والإدارية لتلافي هذه الأخطاء ومعالجتها ويشترط في عضو هيئة الرقابة ما يلي:
  - أن يكون من المختصين في أجهزة الرقابة المالية في الدول العربية.
  - أن لا يكون عضواً في هيئة رقابة مالية لأكثر من منظمة.
  - أن لا يجمع بين عضوية هيئة الرقابة لأي منظمة وعضويته في لجنة المنظمات للتنسيق والمتابعة.

**ثانياً :** تنص الفقرة الرابعة من المادة الثانية من نظام عمل هيئة الرقابة المالية " يكون اختيار ممثلى أصحاب الأعمال والعمال فى الهيئة بأسمائهم ولا يجوز تغيير عضويتهم إلا عن طريق الفريق المعنى وإقرار المؤتمر . "

كما تنص المادة الثالثة فقرة (1) من نظام عمل هيئة الرقابة المالية والإدارية على :- **" تكون مدة العضوية في الهيئة سنتين "**

**ثالثاً :** اتخذ المجلس الاقتصادى والاجتماعى فى دورته العادية الرابعة

والثمانين ( القاهرة 23 أغسطس / آب – 3 سبتمبر / أيلول 2009 ) القرار رقم (1802) **والذي تضمن ما يلي :-**

**" أن تكون الوزارة المعنية بتسمية أعضاء هيئات الرقابة للمنظمات العربية المتخصصة هى الوزارة التى يمثل وزيرها الدولة العضو فى المجلس الاقتصادى والاجتماعى، على أن يكون أعضاء هيئات الرقابة من الجهات الرقابية فى الدولة، وأن لا يقل عدد أعضاء الهيئة عن خمسة، وأن يتناسب عددهم مع حجم نشاطات كل منظمة "**

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

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

**خامساً : فى ضوء ما تقدم فإن الأمر معروض على المؤتمر العام الموقر للتفضل بتشكيل هيئة الرقابة المالية والإدارية لمنظمة العمل العربية لمدة سنتين (2021 - 2023 ) بما يلى :**

- **انتخاب خمسة من الدول الأعضاء لعضوية الهيئة (كأصيل).**
- **انتخاب اثنين من الدول الأعضاء لعضوية الهيئة (كمناوب) .**
- **انتخاب ممثل واحد من منظمات أصحاب الأعمال كأصيل .**
- **انتخاب ممثل واحد من الاتحادات العمالية كأصيل .**

## (3) لجنة الحريات النقابية بمكتب العمل العربي ( 2021 – 2023 )

**أولاً : تكوين الهيئة :**

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

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

(أ) ثلاثة أعضاء يختارهم مؤتمر العمل العربى يمثلون الفرقاء الثلاثة .

(ب) ثلاثة أعضاء يختارهم مجلس الإدارة من بين أعضائه يمثلون الفرقاء الثلاثة .

(ج) ثلاثة أعضاء يختارهم المدير العام لمكتب العمل العربى من ذوى الخبرة فى المجالات القانونية وبموافقة مجلس الإدارة .

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

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

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

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

1- **مدة العضوية فى اللجنة سنتين** وتحتسب هذه المدة كالآتى :

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

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

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

**ثالثاً : الأمر معروض على المؤتمر العام الموقر للتفضل بما يلى :**

- **تسمية ثلاثة من بين أعضائه، يمثلون الفرق الثلاثة ليكونوا أعضاء أصيلين فى لجنة الحريات النقابية بمكتب العمل العربى لمدة سنتين (2021 – 2023 ) .**

• • •

## (4) لجنة شئون عمل المرأة العربية ( 2021 – 2023 )

**أولاً : تشكيل اللجنة :**

وفقاً لنص المادة الثانية من النظام الأساسى للجنة شئون عمل المرأة العربية، تشكل اللجنة من **واحد وعشرين عضوة** ، وذلك على النحو التالى :

1- خمسة عشر عضوة يختارهم المؤتمر العام بواقع خمسة أعضاء عن كل فريق (حكومات / أصحاب أعمال / عمال ) .

2- خمسة عضوات يختارهن المدير العام .

3- مقررة يختارها المدير العام .

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

(أ) أن تكون العضوات من ذوي الكفاءة والخبرة والدراية الواسعة بواقع المرأة العاملة العربية ومن المشاركين فى رسم السياسات واتخاذ القرار.

(ب) مراعاة مبدأ الثلاثية فى اختيار عضوات اللجنة وكذلك تمثيل غالبية الدول العربية كلما أمكن ذلك .

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

1- ذات عضوية وحضور في منظمات المرأة والاتحادات النسائية في بلدها.

2- تشغل منصب وظيفي متقدم في الكادر الإداري الوظيفي ( فريق الحكومات ) .

3- سيدة أعمال أوتشغل موقع قيادي في تنظيم أصحاب الأعمال ( فريق أصحاب الأعمال) .

4- نقابية تشغل موقع قيادي في اتحاد نقابات العمال ( فريق العمال ) .

**رابعاً :** بالنسبة لمدة العضوية فى اللجنة ، تنص المادة الخامسة من النظام الأساسى على أن:

(أ) تكون مدة العضوية فى اللجنة سنتين من تاريخ تشكيلها .

(ب) يجوز تجديد العضوية فى اللجنة لفترة مماثلة لبعض أو لكل عضوات اللجنة .

**خامساً : الأمر معروض على المؤتمر العام الموقر للتفضل بتسمية خمسة عشر عضوة ، يمثلن الفرق الثلاثة ( حكومات / أصحاب أعمال / عمال ) فى عضوية لجنة شئون عمل المرأة العربية بواقع (5) عضوات عن كل فريق، لمدة سنتين (2021 – 2023).**

• • •

## البند الثامن

## أثر التطور التكنولوجي على بيئة العمل

**مقدمة :**

يعتبر التطور التكنولوجي واستثمار أدواته من أجل الانتقال إلى الاقتصاد الرقمي رهاناً تسعى غالبية الدول العربية إلى كسبه من خلال إدماج تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المستويات المختلفة للإنتاج واعتبارها شرطاً أساسياً لتغيير الأنماط التقليدية للإنتاج في مختلف القطاعات التجارية والصناعية والخدمية ، وحيث أن الرقمنة والانتقال إلى الاقتصاد الرقمي أثر بشكل مباشر على بيئة العمل ، كما ولّد أنماطاً جديدة للعمل وأدى إلى علاقات عمل غير تقليدية فإن الحديث عن دور مختلف أطراف الإنتاج الفاعلة في عملية الانتقال هذه يحيلنا إلى ضرورة تعزيز الشراكة والحوار الإجتماعي فيما بينها وإلى دور منظمة العمل العربية في دعم مختلف الشركاء الاجتماعيين للحاق بركب التطور مع الحفاظ على حقوق العمال وضمان استقرار المؤسسة ، إلا أنه وفي ظل تداعيات أزمة كورونا تظهرهواجس عديدة مثل تلك التي صاحبت الثورة الرقمية منذ بداياتها الأمر الذي يضع العبء على الدول العربية في الاستفادة مما تتيحه من فرص والحد من تأثيراتها السلبية في الوقت ذاته .

## الفصل الأول

## أسس ومفاهيم بيئة العمل القائمة على التكنولوجيا

### 1-1 مفهوم بيئة العمل ونطاق التطبيق:

مفهوم بيئة العمل لا يعد من المفاهيم الحديثة، حيث وُلد مع نشأة علم الإدارة وتطور واتسع نطاق تطبيقه وفقا للظروف والمستجدات، والعوامل الداخلية والخارجية التي تحيط بالمؤسسات، وقد عرفت بيئة العمل على أنها المحتوى التكنولوجي والمادي ، والبيئي، والحيوي، والاجتماعي، لجميع أماكن العمل، والتي تشكل جزءا من مكونات البيئة العامة ، ثم اتسعت مجالات الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل لتشمل البيئة المحيطة بمكان العمل والبيئة العامة فظهر مصطلح HSE المعتمد دولياً وهو اختصار Health , Safety and Environment

**وقد ظهر مصطلح "إدارة بيئة العمل "** في نظم الإدارة الحديثة ليستوعب هذا الاتساع في المفهوم وتكون مهمته العمل على تحقيق كفاءة أكثر وإنتاجية أعلى ، من خلال تنظيم كافة مكونات بيئة العمل وتحسين استخدام الموارد والمرافق، ويعتبر الاستثمار في تطوير استراتيجيات إدارة بيئة العمل المتكاملة ضرورة حتمية في تعزيز التكامل بين السياسات الاجتماعية، الاقتصادية والبيئية ، من أجل تحقيق التنمية المستدامة التي تقتضي الوصول إلى أقصى كفاية إنتاجية للعناصر المشتركة في الإنتاج ( المادية والبشرية ) مع مراعاة البعد البيئي ، هو ما جعل نظم الإدارة الحديثة تضع الشروط والمواصفات الواجب توافرها في بيئة العمل على رأس

أولوياتها ، لذلك يتجه الفكر العالمي حالياً فيما يتعلق بالإنفاق على تحسين بيئة العمل إلى التحول من النظر في التكلفة المادية إلى منظور أكثر تقدما يَعتبر الاهتمام ببيئة العمل استثماراً بعيد المدى في النمو الاقتصادي واستدامة الموارد المادية والبشرية اللازمة للعملية الإنتاجية.

### 1-1 -1 أنواع ومكونات بيئة العمل: -

**البيئة الخارجية** هي التي تقع خارج المؤسسة وتحيط بها، وتؤثر فيها كالتوجهات، والسياسات، التي تنتجها الدولة، وتؤثر بشكل أو بآخر، على المؤسسات الصناعية، والإنتاجية، والخدمية، كذلك البيئة الاقتصادية التي تعمل فيها المؤسسة، وما تمنحه لها من مزايا تنافسية أو ما تفرضه عليها من التزامات، والبيئة التشريعية التي تشمل قوانين العمل والاستثمار.

**البيئة الداخلية** فتشمل النظم والتشريعات العاملة داخل المؤسسة وتعتمد عليها، وتحدد رسالتها، وثقافتها ، وأهدافها ، ومواردها ، وسياستها، وعملياتها الإنتاجية ، ويفيد تحليل البيئة الداخلية للمؤسسة في تحديد نقاط القوة التي يمكن تعزيزها، والبناء عليها، ونقاط الضعف، التي يجب مناقشتها وإيجاد حلول بشأنها.

### 2-1 العلاقة بين التكنولوجيا وبيئة العمل : مراحل التطور

يهدف التطور في كل عصر من العصور ( الزراعي - الصناعي - الرقمي ) إلى اكتساب المزيد من المعلومات الحديثة للوصول إلى هياكل اقتصادية جديدة تتسم بتبسيط الإجراءات وتحقيق أعلى إنتاجية ، مما يؤدي إلى تغيير أنماط وأساليب العمل

وفقاً لكل تطور في التقنيات المستخدمة .

وتتيح البنية التحتية الحديثة طرقاً جديدة للتحكم والتنسيق والتعاون في الأنشطة بسهولة أكبر وبتكاليف أقل ، وهو ما يبرر سرعة النمو والتطور في العصر الحالي، حيث الأجهزة والبرامج الإلكترونية في تطور دائم لتستوعب المتغيرات والعوامل الاقتصادية والبيئية والأساليب الخاصة بالإنتاجية التي تعتبر من أكثر العوامل المتغيرة حالياً .

ووفقاً لذلك فقد أصبح النموذج الإداري السائد في هذه المرحلة هو المشروعات التشاركية وريادة الأعمال ، حيث أتاحت التكنولوجيا أساليب وطرق عمل جديدة تعتمد عليها المؤسسات والشركات في بيئة عملها.

### 3-1 تطوير بيئة العمل وأهداف التنمية المستدامة 2030 :

يؤدي إستثمار التكنولوجيا في تطوير بيئة العمل إلى تسريع وتيرة التقدم وبالتالي تحقيق أهداف التنمية المستدامة 2030 خاصة الهدف التاسع والمعني بـ **" إقامة بنى تحتية قادرة على الصمود وتحفيز التصنيع المستدام الشامل للجميع وتشجيع الابتكار "** فالعالم اليوم يعيش في عصر الاقتصاد القائم على المعرفة الذي يتم خلاله توظيف المعرفة والتكنولوجيا الحديثة لخلق وتطوير منتجات وسلع وخدمات وأنشطة اقتصادية مبتكرة ومتطورة تضمن استدامة النمو الاقتصادي في إطار بيئة عمل آمنة ومستدامة .

ويمكن الاستفادة من التقدم التكنولوجي في تطوير بيئة العمل حيث تسمح شبكات الكمبيوتر الحديثة بالتحكم عن بُعد في مجموعة متنوعة من الأجهزة ، لتأمين اشتراطات الصحة والسلامة المهنية ، مثل درجة الحرارة الداخلية ، والرطوبة ، والإضاءة ، وحتى فتح النوافذ وإغلاقها في أماكن العمل الذكية ، كما يمكن استخدام التطبيقات الإلكترونية والرقائق الدقيقة ، لنقل المعلومات بشأن مستويات الإجهاد ، أو الإصابات وقت حدوثها إلى الجهات الطبية في مكان العمل لتسهيل العلاج الوقائي والتدخل في الوقت المناسب في حالات الطوارئ.

• • •

## الفصل الثاني

## إدماج التكنولوجيا في بيئة العمل : الإشكاليات وآليات تجاوزها

يشهد العالم اليوم تحولات تكنولوجية كبرى من شأنها أن تغير ملامح سوق العمل، فهناك وظائف ستلغى أو يتم استبدالها بمجموعة من الوظائف الجديدة التي تتطلب مهارات وأدوات مختلفة ، فتطوير أنظمة العمل والميكنة واستخدام التقنيات الحديثة ، على الرغم من أنها تزيد الإنتاجية والكفاءة وترفع مستوى السلامة المهنية، فإنها ستثير العديد من التحديات حول طبيعة العمل، والمهارات اللازمة ، وفرص العمل ذاتها ، والأجور، والعلاقات الجديدة بين أطراف العمل.

### 1-2 إدماج التكنولوجيا في بيئة العمل : الفرص والتحديات :

على الرغم من التحديات الكبيرة التي فرضتها أزمة كورونا إلا ان الفرص مازالت قائمة لاتخاذ تدابير وخطوات ملموسة لتعزيز قدرة المؤسسات على مواجهة التحديات القادمة، وتتركز أغلب المناقشات حول مستقبل العمل على كم الوظائف التي ستنتزعها التكنولوجيا المتطورة من الإنسان، إلا أن هذا لا يشكل إلا جزءا صغيرا في التغيير المرتقب ، فالتكنولوجيا سوف تغير تشكيل بيئة العمل ليس فقط ميكنة الإنتاج بل أيضا تيسير الاتصال والابتكار وخلق فرص عمل جديدة .

كما تشير التطورات المستقبلية لبيئة العمل في ظل استمرار أزمة كورونا إلى أن مستقبل العديد من الوظائف مقبل على التحول من البيئة التقليدية إلى النموذج الجديد من العمل عن بُعد والتركيز على الوظائف الابداعية متعددة المهارات ، هذه التطورات المثيرة تدفع إلى التفكير في مستقبل العمل والآثار التي ستخلفها أزمة كورونا على بيئة العمل .

وبالتالي فإن التأثيرات - سلبية كانت أم إيجابية - تتوقف على العديد من العوامل، فمدى انتشار التكنولوجيا والتركيبة السكانية وبيئة الأعمال وما تنطوي عليه من المهارات المتاحة والبنية الأساسية الداعمة للتطور والقواعد الحاكمة لسوق العمل، والبيئة التجارية والاستثمارية ، كلها عوامل تؤثر في قدرة أسواق العمل على الاستقرار والثبات، والحفاظ على نسب التشغيل .

### 2-2 إعادة تشكيل المهارات:

حتى نتمكن من التكيف مع التطورات المستقبلية وتلبية احتياجات سوق العمل المستقبلي، فلابد من التركيز على اكتساب المعارف ، و مهارات التفكير النقدي والإبداع والابتكار، مما يتطلب مراجعة شاملة لكل أساليب التعليم والتدريب الحالية ، التي قد لا تواكب متطلبات وظائف المستقبل ، وقد جاء كوفيد 19مبرهناً على ضرورة الإسراع في تشكيل مهارات العمال ليكونوا أكثر قدرة على التكيف السريع مع أنماط العمل الجديدة التي فرضتها الأزمة

### 3-2 بيئة العمل الرقمية وريادة الأعمال:

أسهم تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في نمو مجتمع ريادة الأعمال وتطوره من خلال إيجاد فرص نمو هائلة في السوق يقوم باستثمارها رواد أعمال يتسمون بالإبداع من خلال نماذج خلاقة، وأفكار مبتكرة، تلبي رغبات السوق، أو تُوجِد سوقا جديدة لخدمات مبتكرة للعملاء، وأرباح كبيرة للمؤسسات ، وخير مثال على ذلك ، تطبيقات الهواتف الذكية، التي فتحت طريقا واسعة أمام الشباب من رواد الأعمال في العالم أجمع لاستثمار طاقاتهم، ومعارفهم، وثقافاتهم، للعمل على إيجاد تطبيقات ذكية في مجالات عديدة، مثل الصحة، والتعليم، والاتصالات، والمواصلات، والتجارة، والصناعة، والإعلام، والأعمال، والخدمات، والألعاب، ومجالات أخرى عديدة.

### 2- 4 شروط وظروف بيئة العمل القائمة على التكنولوجيا:

صحيح أن هذه المهن الناشئة المعتمدة على التكنولوجيا توفر مرونة واستقلالية أكبر من الوظائف التقليدية إلا أنها قد تسبب تدهوراً في شروط وظروف العمل نظراً لما تتميز به من كثافة العمل وساعات العمل المفرطة ومحدودية الوصول إلى الحماية الاجتماعية ، فالتحدي القادم هو ضمان العمل اللائق وتقليص الفجوة بين الجنسين وضمان الحد الأدنى للأجور وتطوير علاقات العمل بما يتواكب مع التطورات التكنولوجية المتسارعة .

### 2 – 4 – 1 بيئة العمل القائمة على التكنولوجيا وتعزيز المساواة:

إن النظرة العامة لتأثير الثورة الرقمية وأنماط التشغيل في بيئة العمل القائمة على التكنولوجيا تنذر بأن سوق العمل في المستقبل يحمل فرصاً واعدة للنساء ، فالمنافسة ستجبر الشركات على التخلص من حواجز المكان والزمان والحدود الإدارية ( التي كانت من المعوقات الرئيسية لعمل المرأة ) لمصلحة العمل الأقل حجماً ، دائم التطور، وبالتالي ستتلاشى تدريجياً الفجوة الحالية في فرص العمل بين النساء والرجال ، كما أن آليات الاقتصاد المعرفي ستخلص صاحبات الأعمال ورائدات الأعمال من المشكلات التي تواجههن ، فيما يتعلق بإدارة وتنظيم المشروعات الصغيرة الخاصة بهن، من خلال ما توفره التكنولوجيا من نظم التسويق الإلكتروني والتجارة الإلكترونية ومن جهة أخرى فإن بيئة العمل القائمة على التكنولوجيا بما تتضمنه من إمكانيات العمل عن بعد تعمل على وقاية المرأة من العنف في أماكن العمل ، كذلك تسمح المرونة في تنظيم ساعات العمل على مساعدة المرأة العاملة في

التوفيق بين الحياة المهنية ودورها الاجتماعي في بناء الأسرة والمجتمع .

### 2 – 4 – 2 الحماية الاجتماعية :

الخيار الصعب بين الارتفاع المتواصل في نسب البطالة ، أو قبول إدخال مزيد من المرونة على علاقات العمل ، فعلى الرغم من قلة المكتسبات التي يحصل عليها العامل في إطار مسارات مهنية جديدة " مؤقتة أو عمل لوقت جزئي " فإنها تمثل السبيل الأقرب لتجنب الانضمام إلى صفوف العاطلين عن العمل ، وتعتبر جائحة كورونا اختباراً لمنظومة الحماية الاجتماعية فقد كشفت عن أوجه القصور في السياسات والاستراتيجيات القائمة ، كما أزاحت الغطاء عن العديد من الفجوات في بعض التشريعات والممارسات ، مما يستدعي تجديد الدعوة لاعادة النظر في السياسات المالية وتوجيهها نحو نظم اجتماعية فاعلة أكثر شمولاً وعدالة ، فقد حان الوقت لتغيير فلسفة أولويات برامج الحماية الاجتماعية بوصفها آداة للتنمية وتحقيق العدالة الاجتماعية .

### 2 – 4 – 3 الأجور:

إن التطور التكنولوجي سيكون له أثر كبير على مستويات الأجور، حيث إن نوعية الوظائف في المستقبل تتطلب مهارات معينة تتوافق مع طبيعة تلك الوظائف ، وقد تؤدي إلى زيادة في أجور تلك الوظائف التخصصية ، إلا أن الكثير من فرص العمل التي تعتمد على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، تتسم بأنها مؤقتة ، أو مقيدة بعقود محددة المدة ، فلكي تواكب مجتمعاتنا العربية انتشار وسيادة تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها ، والتغير في طبيعة وخصائص الوظائف والتي غيرت

المفاهيم التقليدية لعلاقات العمل والوظيفة - تزداد الحاجة إلى تطوير وتحديث الإطار التشريعي لعقود العمل ليواكب هذه المتغيرات والاستفادة منها.

**2 – 4 – 4 علاقات العمل:**

أوجدت تكنولوجيا المعلومات والاتصال كذلك الأزمة الصحية الراهنة عالماً من الأعمال والمهن وفرص العمل غير التقليدية ، وهو ما يمكن اعتباره من أهم التحولات الاجتماعية، والاقتصادية، والمهنية، التي غيرت في طبيعة الأعمال، والموارد، وإدارتها، وفي شبكة العلاقات الاجتماعية، وعلاقات العمل، وأنماط الحياة والثقافة ، وعليه لابد من تطوير وتحديث مقومات علاقات العمل، لاستيعاب النمو والتطور في الأشكال والأنماط الجديدة للعمل.

**2 – 4 – 5 تفتيش العمل:**

التحولات التي طرأت على عالم العمل سواء بسبب التطور التكنولوجي، أو الإصلاحات التشريعية، أو التغيرات في قطاع الأعمال وآليات التشغيل، تتطلب من المفتشين ضرورة تنمية قدراتهم لمواكبة هذا التطور، حيث أوجدت التكنولوجيا أنماطاً جديدة من الوظائف، تجعل التفتيش عليها صعباً خاصة عندما يستند إلى أساليب التفتيش التقليدية، فكيف يمكن التفتيش على ساعات العمل، والضمان الاجتماعي والأجور بالنسبة إلى العمل عن بعد، أو التفتيش على السلامة والصحة بالنسبة إلى التكنولوجيا النانوية؟

## الفصل الثالث

## التوجهات المستقبلية لبيئة العمل

### 1-3 الانتقال إلى بيئة العمل الذكية:

**إن المعنى الحقيقي لبيئة العمل الذكية هو البيئة التي يتم من خلالها الترابط الفعال بين ثلاثة عناصر أساسية، هي: العمال – آلية العمل – التكنولوجيا.**

إذن، فبيئة العمل الذكية هي التي تعمل على تعزيز العمل المرن، وتحسين أدوات تكنولوجيا المعلومات بشكل كبير، وتبسيط متطلبات الأمان لكي تكون أقل عبئا على العمال.

**ولكن الوصول إلى هذه البيئة يتطلب إجراء تعديلات في العديد من المجالات مثل:**

- تجهيز البنية التحتية للتكنولوجيا، التي تستلزمها بيئة العمل الذكية.
- تطوير السلوكيات والمواقف بشأن تغيير التخطيط المادي لبيئات العمل التكنولوجية.
- مراجعة المنظومة التشريعية والإشكاليات التطبيقية لها. فلابد من تطوير التشريعات، التي تنظم استخدام تقنيات المعلومات من خلال تحديث النظام القانوني لأمن المعلومات، والتوقيعات الإلكترونية وحقوق النشر الالكتروني وأثرها على المعاملات التجارية .
- تحديث وتطوير منظومة وآليات الرقابة على بيئة العمل بما يتناسب مع

المتغيرات التي تلحق بها.

**2-3 إدماج التطبيقات التكنولوجية في بيئة العمل:**

**1- أنظمة المراقبة الإلكترونية" Electronic Monitoring System"**

**2- الروبوتات" Robots"**

**3- أجهزة الحوسبة القابلة للارتداء Wearable Computing Devices"**

**4- الدور الوقائي لبيئة العمل القائمة على التكنولوجيا :**

تسهم الابتكارات والتطبيقات التكنولوجية بشكل كبير في تحقيق البيئة الآمنة والصحية للعاملين، ليس فقط لوقايتهم أثناء أداء عملهم، بل بمعالجتهم أيضا في حالة إصابتهم بأي أضرار بسبب العمل، ومن أمثلة هذه التطبيقات والبرامج التكنولوجية المستخدمة في الوقاية من المخاطر والأمراض المهنية :

- **تقنيات الطباعة ثلاثية الأبعاد 3D Printing**
- **الذكاء الاصطناعي Artificial Intelligence**
- **تقنية النانو Nano Technology**

**3 – 3 التحدي الرقمي في بيئة العمل العربية**

يمكن القول أن جائحة كورونا اختزلت عشر سنوات على الاقل من عمر التحول الرقمي ، حيث أن الدول تسابق الزمن لوضع أسس هذا الانتقال ، وقد أكدت الجائحة من خلال ما أفرزته من آثار الحاجة الملحة للمرونة والسرعة في التكيف والتحول باتجاه اقتصاد رقمي جديد سيهيمن على بيئة العمل .

**الصعوبات التي تواجهها الدول العربية على طريق التحول الرقمي :**

- **نقص الكوادر ذات المهارات الرقمية** :

هناك حاجة ملحة إلى الخبرات المتخصصة في تطوير التطبيقات والبرمجيات والتصنيع الرقمي وغيرها من القدرات المرتبطة بالخدمات المطلوبة في الأسواق، التي تواكب مسيرة التحول الرقمي، حيث تحتاج الدول إلى توظيف أصحاب المهارات في إدارة التطبيقات الرقمية والإشراف عليها وصيانتها دورياً.

- **ملكية البيانات ومشاركتها :**

إن قضايا سرية وخصوصية المحتوى، وما لها من أثر في تمكين الحكومات من تنفيذ مبادراتها الرقمية، يتطلب من الحكومات اتباع مستويات الحماية الرقمية المتطورة من خلال قوانين واضحة وفعالة وشاملة لجميع أنواع المعاملات الإلكترونية دون أن تفرض قيودا على التقنيات الحديثة.

- **ضعف الثقافة الرقمية :**

غياب الرؤية الواضحة وعدم الثقة في قدرة المؤسسات على استيعاب الحلول الرقمية ، كل ذلك يثير المخاوف في المنطقة العربية بشأن التحولات في بيئة العمل، فالارتقاء بالعمل من خلال إدخال التقنيات في بيئة العمل، ومن ثم تطوير تقديم الخدمات الحكومية والارتقاء بها من الطريقة التقليدية، وتوفير تجارب مبتكرة، كل ذلك سيسهم بدور إيجابي في نشر الثقافة الرقمية.

إن هذه المرحلة تتطلب رؤية واقعية وعميقة واستعدادات جادة حتى لا تكون سرعة التغيير عبئاً جديداً على المؤسسة ، وأيضاً مواكبة ومتابعة تلك التطورات المتسارعة عقب انتهاء الأزمة حتى تضمن المؤسسة اكتساب ثقافة التغيير ومرونة التفكير والاستفادة من دروس إدارة الأزمة في حال تكرارها لا قدر الله ، ويأمل الكثير أن تعود الحياة إلى طبيعتها بعد تطوير اللقاح إلا انه على ما يبدو أن الحياة الطبيعية بشكلها الذي اعتدناه ستكون مختلفة تماماً بعد انتهاء الوباء ، فقد تستمر بعض التغيرات التي فرضها وباء كورونا حتى بعد انتهائه ، ومن بينها التغيرات الخاصة ببيئة العمل والموارد البشرية .

## البند التاسع

## متطلبات الاقتصاد الأخضر لتوفير فرص العمل

**مقدمة**

- تنطلق أهمية دراسة " متطلبات الاقتصاد الأخضر لتوفير فرص العمل " كونها تتجاوز في أبعادها الاقتصادية وتداعياتها البيئية، أبعاداً آخرى سياسية واجتماعية، مما يتطلب توضيح بعض من جوانب ومبررات تداعيات هذه السياسة الاقتصادية الجديدة التي عكستها مجموعة من الأحداث والتطورات، التي أعقبت الأزمة المالية العالمية، والتغيرات البيئية ومدى تأثير ذلك على أوضاع التشغيل العربية.
- فنتيجة الأزمة الاقتصادية التي ضربت العالم في عام 2008، قدم الأمين العام للأمم المتحدة عام 2009 تسع مبادرات للخروج من هذه الأزمة، من ضمنها مبادرة بعنوان " الاتفاقية الخضراء العالمية الجديدة " ثم جاء مؤتمر التنمية والبيئة عام 2012 (ريو+ 20) ليجعل من الاقتصاد الأخضر مساراً رئيسياً لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.
- ومفهوم الاقتصاد الأخضر ليس الهدف منه أن يحل محل التنمية المستدامة ، ولكنه يمثل وسيلة وركناً أساسياً للتوجه نحو التنمية المستدامة ، الضامنة بدورها للرفاه على المدى البعيد، حيث يفرض خيار الانتقال نحو الاقتصاد الأخضر ضرورة اتباع سياسات متسقة ترمى لإعادة هيكلة وتشكيل القطاعات الاقتصادية ، والتغيير في أنماط الإنتاج والاستهلاك ، وتضمن حماية الأصول الطبيعية ، ومواجهة التغيرات المناخية ، لتقديم عائدات أفضل

على استثمارات رؤوس الأموال الطبيعية والبشرية والاقتصادية ، بما يضمن تحقيق النمو المستدام وتوفير فرص العمل اللائق للجميع.

- وبالنظر الى التحديات التي تواجهها المنطقة العربية، نجد أن التحول نحو الاقتصاد الأخضر يمكن أن يمثل لنا الفرص لفتح الأبواب أمام إعادة النظر في مضامين التنمية المتبعة، ومحاولة التفكير بطرق جديدة تساعد في نقل البلدان العربية لمنحى جديد في التنمية.

**المحور الأول**

**الاقتصاد الأخضر: المفهوم – الخصائص – المتطلبات**

**مفهوم الاقتصاد الأخضر:**

- استحدث برنامج الأمم المتحدة للبيئة تعريفاً علمياً للاقتصاد الأخضر بأنه " اقتصاد يؤدى إلى تحسين حالة الرفاهية البشرية، والإنصاف الاجتماعي مع العناية في الوقت نفسه بالحد، على نحو ملحوظ، من المخاطر البيئية وحالات الشح الإيكولوجية ".
- والاقتصاد الأخضر هو نموذج من نماذج التنمية الاقتصادية سريعة النمو، الذي يقوم أساساً على المعرفة بالاقتصادات البيئية، التي تهدف إلى معالجة العلاقة المتبادلة بين الاقتصادات الإنسانية والنظام البيئي الطبيعي، والأثر العكسي للنشاطات الإنسانية على التغير المناخي، ويحتوي على الطاقة الخضراء التي يقوم توليدها على الطاقة المتجددة، علاوة على أهمية نموذج الاقتصاد الأخضر، التي تكمن في تحقيق ما يعرف بفرص العمل الخضراء، وضمان النمو الاقتصادي المستدام والحقيقي، ومنع التلوث البيئي، واستنزاف الموارد.

- ففي الاقتصاد الأخضر يجب أن يكون النمو في الدخل وفرص العمل مدفوعاً من جانب الاستثمارات العامة والخاصة، التي تقلل من انبعاث الكربون والتلوث، وتحتاج هذه الاستثمارات إلى التحفيز والدعم، عن طريق الإنفاق العام الموجه، وإصلاح السياسات، وتغيير اللوائح، ويجب أن تحافظ مسارات التنمية على رأس المال الطبيعي، وتحسنه بل تعيد بناءه عند الحاجة، باعتباره مصدراً للمنفعة العامة.
- إن تحقيق الاستدامة يرتكز بالكامل تقريباً، على إصلاح الاقتصاد، وتحويله إلى اقتصاد أخضر، أي أن الأخير هو آلية لتحقيق التنمية المستدامة، فنماذج الاقتصادات التقليدية لم تتعامل مع التهميش الاجتماعي واستنفاد الموارد، فلا تزال الاستدامة هدفاً حيوياً.
- **الهدف من تبني سياسة الاقتصاد الأخضر:**

1- التخفيف من حدة الفقر.
2- زيادة فرص العمل ودعم المساواة الاجتماعية.
3- استبدال الوقود الأحفوري بالطاقة المتجددة ذات التقنيات منخفضة الكربون.
4- تشجيع التوسع في المدن الخضراء.
5- تحسين كفاءة الطاقة في قطاع النقل بتبني أساليب نقل تعتمد على الوقود النظيف.

- **متطلبات التحول إلى الاقتصاد الأخضر في الدول العربية:**

إن التحول إلى الاقتصاد الأخضر لا يتم بقرار فوقي سيادي ، ولكنه عملية شاقة، ومتشابكة وطويلة الاجل، وتحتاج إلى سنوات، بل عقود متعاقبة، فهو يحتاج إلى تغيير في السياسات الاقتصادية ووضع استراتيجيات إدارة بيئية طويلة الأمد، وإصدار

تشريعات واضحة، والاهتمام بالبحث العلمي والتعليم والإعلام البيئي، ويمكن تلخيص أهم متطلبات التحول إلى الاقتصاد الأخضر عربياً في عدد من النقاط على النحو التالي:

1- مراجعة السياسات الوطنية الحكومية.
2- الاهتمام بالتنمية الريفية بهدف تخفيف الفقر.
3- الاهتمام بقطاع المياه وضبط استخدامها وترشيدها ومنع تلوثها.
4- التوسع في الاستثمارات المستدامة في مجال الطاقة ورفع كفاءتها.
5- وضع استراتيجيات منخفضة الكربون للتنمية الصناعية، واعتماد تكنولوجيات الإنتاج الأكثر كفاءة في المصانع الجديدة.
6- تبني أنظمة تصنيف الأراضي، واعتماد المعايير البيئية في البناء.

• • •

**المحور الثاني**

**الاقتصاد الأخضر وفرص العمل**

يعد هذا المحور محاولة لتوضيح العلاقة بين الاقتصاد الأخضر وفرص التشغيل، ففي الوقت الذي يرى فيه البعض أن التحول نحو الاقتصاد الأخضر هو بمثابة عبء إضافي على المسار التنموي للدول العربية، فإن مثل هذا التحول قد يمثل أفقاً واسعاً، ليس فقط للنمو الاقتصادي، بل للنمو التشغيلي المستدام أيضاً، وذلك في حال التمكن من الربط بين التحول نحو الاقتصاد الأخضر وتنمية الطلب على الوظائف الخضراء لتصبح أكثر استدامة على جميع المستويات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.

حيث يوفر الاقتصاد الأخضر فرص عمل في مجموعة واسعة من القطاعات الاقتصادية، مع نشوء ونمو أسواق جديدة، كما هو الحال في الزراعة العضوية، والطاقة المتجددة، والنقل العام، والزراعة المستدامة، وإعادة التدوير، والأمن الغذائي وخدمات المياه والمباني الخضراء.

- **أوضاع التشغيل في الدول العربية**

تشير البيانات إلى أن : -

- متوسط معدل البطالة 17%، وارتفاع معدلاتها بين الشباب، خاصة الفئات الأكثر تعليماً.
- مشاركة المرأة العربية لا تتجاوز 26% من القوى العاملة العربية.
- خطورة قصور سياسات التشغيل لا تكمن في ارتفاع معدلات البطالة، بل في نوعية وخصائص التشغيل.

- **الوضع الاقتصادي العربي.**

- يشير هيكل الاقتصاد العربي بشكل عام إلى استمرارية اعتماده على الأنشطة كثيفة الاستخدام للطاقة.
- الأنشطة الاستخراجية والصناعات المرتبطة بها لازالت تمثل الركن الأساسي لهيكل الإنتاج العربي.
- عدم مواكبة تطوير مستويات التعقيد التكنولوجي للمنتجات التصديرية العربية.
- القطاع الزراعي يستوعب نحو 22% من العمالة العربية وتصل إلى 49% في بعض الدول.

- **الانتقال للوظائف الخضراء في الدول العربية**

- يمكن للدول إتباع طرق جديدة تساعد على تحفيز اقتصاداتها، عبر إعادة رسم معالم السياسات وخطط الإنفاق والاستثمارات، وإعادة تركيزها على مجموعة من القطاعات مثل التكنولوجيات النظيفة، والطاقات المتجددة، خدمات المياه، النقل الأخضر، إدارة النفايات، المباني الخضراء والزراعة المستدامة.
- وتمثل قضية تمويل التحول نحو الاقتصاد الأخضر، تحدياً إضافياً، حيث قدرت الكلفة العالمية لتمويل أنشطة التحول العالمي نحو تخضير الاقتصاد باستثمارات تبلغ نحو 1% من الناتج المحلي العالمي.
- هناك عدة آليات لتمويل هذ التحول، منها وضع حدود قصوى للانبعاثات وفرض ضرائب الكربون على الانبعاثات الكربونية للأنشطة الاقتصادية، أو ترشيد الموارد المالية المخصصة كدعم للطاقة (الوقود الأحفوري).
- وتبقى عملية التحول نحو الأخضر، مرهونة إلى حد بعيد بمرتكزات النمو الاقتصادي وطبيعة الهيكل الاجتماعي، والبيان المؤسسي في كل دولة.
- وتتطلب عمليات توفير الفرص في نطاق الاقتصاد الأخضر، إقرار وتبني تطوير حزم سياسات اقتصادية بالإضافة إلى تحديث برامج التدريب المهني وتنمية المهارات ومخرجات التعليم لمواءمة متطلبات الأنشطة الخضراء وفقاً لقواعد بيانات تفصيلية للأنشطة ومتطلباتها من المهارات والمعارف .
- أظهر تحليل واقع أسواق العمل وهياكل الاقتصاد في الدول العربية، أن التوفيق بين متطلبات الاقتصاد الأخضر، وتحفيز أسواق العمل، يكمن في تأسيس مسار استراتيجي يقوم على تشجيع النمو الشامل، القائم على إرساء التوازن بين التكنولوجيا واليد العاملة، والأجور والإنتاجية، والاستثمار

والعمالة ، في إطار مراعاة طبيعة كل دولة وهيكلها الإنتاجي والديموغرافي

- ضرورة العمل على تطوير وتنويع هياكل الإنتاج نحو القيمة المضافة الأعلى.

هذا التحول يفرض على الحكومات العربية دوراً محورياً في قيادة هذا التحول بفاعلية وكفاءة عبر اختيار تيار يمزج بين السياسات المحفزة لنمو الأعمال والعوائد الخاصة بالأنشطة الخضراء.

• • •

## المحور الثالث

## دور الاقتصاد الأخضر في مواجهة التحديات لدعم التنمية المستدامة

يتناول هذا المحور دور الاقتصاد الأخضر في مواجهة تحديات تنفيذ خطة التنمية المستدامة بالدول العربية، من خلال التعرض لأهم التحديات الاقتصادية التي تواجه الدول العربية، وكيف يمكن للاقتصاد الأخضر المساهمة في التصدي لها ومواجهتها وأهمها :

**أولاً : - استدامة النمو :** يرجع التذبذب في معدلات النمو في الدول العربية إلى عدد من العوامل الخارجية والداخلية، إلا أن أهم تلك العوامل هي:

**1- الريعية :**

- الاقتصاد الريعي يتسم بعدم الإستدامة لإرتباطه بعوامل لا تسيطر عليها حكومات الدول بشكل كامل لخدمة أهدافها الاقتصادية مثل الريع النفطي – ريع السياحة – التجارة الدولية .

**2- التركز القطاعي :**

حيث يولد أحد قطاعات الاقتصاد القومى النسبة الأكبر من الناتج المحلي (النفط – الزراعة – السياحة ) ومن ثم في حالة تعرض ناتج هذا القطاع لأى عوامل سلبية تنخفض قيمة الناتج بشكل سلبي.

هناك ثلاث أمثلة لثلاثة قطاعات ، توجد لدى الدول العربية إمكانات كبيرة للارتقاء بمساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي، مع اعتماد مفهوم الاقتصاد الأخضر في تنميتها، والاهتمام بهذه القطاعات من شأنه التغلب على أسباب عدم استدامة النمو (التركز القطاعي، الريعية).

أ- **قطاع الصناعة :** هي من ركائز التنمية الاقتصادية الشاملة، لذا فإن دعم القطاع الصناعي والارتقاء بمستوى الصناعات الموجودة وتنويعها في إطار مفهوم الاقتصاد الأخضر يجب أن يكون من الأهداف الأساسية لأي سياسة تنموية شاملة، ولتحقيق ذلك يجب تحفيز الشراكة التكنولوجية في الوطن العربي على عدة ركائز هي البنية التحتية والمعرفة والتدريب والتمويل، وإنشاء شبكة عربية للصناعات الخضراء والاهتمام بالبحث العملي، وتبني نماذج اقتصادية تراعى الظروف المحلية.

ب- **قطاع الزراعة :** يسهم قطاع الزراعة في تشغيل أكثر من 22% من القوى العاملة العربية، في حين لا يسهم سوى بنحو 6.5% من الناتج المحلي الإجمالي، فهناك دور كبير للاقتصاد الأخضر للنهوض بهذا القطاع من خلال العمل على استدامة استغلال الأراضي والموارد المائية المتجددة واستخدام الميكنة الحديثة وتقديم الدعم والقروض المصرفية.

**ج- قطاع السياحة :** يعد واحدًا من أهم مصادر الدخل في الاقتصاد الوطني للعديد من الدول العربية، ويمكن لمفهوم الاقتصاد الأخضر النهوض بهذا القطاع من خلال تبني سياسة السياحة الخضراء التي تعتمد على ثلاث عناصر رئيسية في ظل التوجه الدولي للحفاظ على البيئة وهي، سياحة نظيفة تستمد من الطبيعة والبيئة، سياحة مسئولة راشدة يحكمها العقل والوعي والإحساس بالمسئولية تجاه البيئة، وأخيراً سياحة مستدامة تتجدد مواردها، فلا تنضب بفعل الاستخدام الكثيف.

**ثانياً: الفجوة الغذائية : -** تواجه الدول العربية تحدياً حضارياً ذا أبعاد سياسية واجتماعية واقتصادية بالغ الأهمية في وقتنا الحاضر ويتمثل في قصور الإنتاج الغذائي حيث بلغت الفجوة الغذائية في الدول العربية نحو 37 مليار دولار عام 2013 ، ويرجع ذلك لعدة أسباب منها :

أسباب تمويلية وأخرى خاصة بالفقر المائي وسوء استخدام الأراضي ولعل من أهمها: مشكلة التصحر، تغير المناخ، زيادة معدلات الجفاف، ويأتي دور الاقتصاد الأخضر لمعالجة هذه الفجوة ويتمثل دوره في الحد من الفجوة الغذائية بصفة عامة في جعل التنمية الزراعية تنمية مستدامة تراعي الجوانب البيئية وتعمل على زيادة إنتاجية المحاصيل من خلال معالجة مشكلة التصحر وتدهور الأراضي.

**المياه :** يسهم تخضير قطاع المياه ، في توفير فرص عديدة ، منها الاستثمار في المرافق الصحية ، وإمدادات مياه الشرب ، وذلك من خلال إقامة السدود والخزانات والقنوات، ومعالجة مياه الصرف بأنواعه وإعذاب المياه المالحة والعمل على رفع كفاءة استخدام الري.

**ثالثاً البطالة:** - يحمل الاقتصاد الأخضر في طياته آليات عديدة للحد من البطالة، منها على سبيل المثال (الأبنية الخضراء) حيث يسهم تحويل الأبنية التقليدية إلى أبنية

خضراء في معالجة هذه المشكلة جزئياً من خلال حاجته لكوادر جديدة من العاملين ينتظر أن تكون لها سوق متنامية وكذلك قطاعات الطاقة المتجددة والتكنولوجيا النظيفة ..... إلخ.

**رابعاً الفقر:** - بصفة عامة يمكن اعتبار نحو ربع سكان العالم العربي ضمن فئة الفقراء، ومن ضمن هؤلاء يعيش 76% في المناطق الريفية، ويعتبر الاستثمار في المناطق الريفية أمراً تنموياً جوهرياً لغالبية الدول العربية، لذا نجد أن التنمية الزراعية وإستصلاح الأراضي ومشروعات تنمية الموارد المائية والمشروعات الصغيرة والتي تقع ضمن مفهوم الاقتصاد الأخضر من أولويات التنمية الشاملة.

**خامساً : ارتفاع مستوى التلوث :-** في الوقت الذي يذخر فيه الوطن العربي بموارد الطاقة المتجددة (الطاقة المائية، الشمسية، الرياح) نجد أن استغلال هذه الطاقات مازال محدوداً بالرغم من محاولات بعض الدول، حيث لا تسهم الطاقة المتجددة إلا بنحو 1.5% من الطلب على الطاقة بالدول العربية، والباقي يعتمد على الوقود الأحفوري مما أدى إلى ارتفاع نسب التلوث.

لذا فإن دور الطاقة المتجددة في تنوع المصادر المختلفة للطاقة كبير، خاصة لإنتاج الكهرباء والتسخين الحراري، وهي وسيلة هامة من وسائل تعزيز أمن الطاقة وأيضاً وسيلة للاحتفاظ بالنفط كاحتياطي استراتيجي للأجيال القادمة.

• • •

## المحور الرابع

## دور منظمة العمل العربية في النهوض بالاقتصاد الأخضر

انطلاقاً من أهداف منظمة العمل العربية والمهام المنوطة بها في تنسيق الجهود في ميدان العمل والعمال، وتقديم الدعم الفني لأطراف الإنتاج الثلاثة، فإن المنظمة تسعى جاهدة لدعم تنفيذ المبادرات والسياسات الوطنية في الدول العربية الأعضاء، لتعزيز الجهود المبذولة، للانتقال إلى الاقتصاد الأخضر على طريق تحقيق التنمية المستدامة.

فمنذ إطلاق خطة التنمية المستدامة عملت على مواءمة البرامج والأنشطة الواردة في خطط عملها السنوية مع استراتيجيات وخطط الدول العربية، من خلال إحلال مقاصد أهدف التنمية المستدامة ذات الصلة ضمن أهداف ومحاور برامج المنظمة.

وقد أصدرت منظمة العمل العربية 19 اتفاقية و 9 توصيات عمل عربية تضمنت العديد من المواد ذات الصلة المباشرة وغير المباشرة ببيئة العمل والبيئة العامة فضلاً عن موادها الاصلية.

وأكدت معظم هذه الاتفاقيات وتوصيات العمل العربية من خلال العديد من موادها على تحسين شروط وظروف العمل، ورفع الوعي الصحي، وتعزيز الثقافة الوقائية على المستوى الوطني وأكدت على حماية وتحسين بيئة العمل وجعل محيطه أكثر ملاءمة من خلال: وضع معايير خاصة للحدود القصوى للعوامل المؤثرة في بيئة العمل.

وعملت منظمة العمل العربية خلال السنوات الأخيرة على تنفيذ عدة أنشطة في مجال الاقتصاد الأخضر على اعتبار:

• أن الاقتصاد الأخضر وسيلة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

• أن التحول نحو الاقتصاد الأخضر لم يعد تحدياً في حد ذاته تفرضه المتغيرات البيئية، " ندرة الموارد الطبيعية "، لكنه يمثل في الوقت ذاته دافعاً ورافداً مهما لتوفير مزيد من فرص العمل، وخفض نسب البطالة، وتقليل تأثيرات الفقر في المجتمعات العربية

• أنه لضمان استدامة توليد مزيد من فرص العمل عبر الاقتصاد الأخضر، يتعين الإيفاء بمتطلبات تلك الفرص، من تأهيل وتدريب للقوى العاملة، وتوافق مخرجات التعليم مع احتياجات متطلبات أسواق العمل.

**دور أطراف الإنتاج الثلاثة في الانتقال إلى الاقتصاد الأخضر:**

يعد الحوار الاجتماعي بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين حجر الأساس لإنجاح أية عملية تحول نحو الاقتصاد الأخضر وتفعيل مبادراته، فلا يمكن أن يتم الانتقال بدون دعم أصحاب الاعمال ونقابات العمال ومشاركتهم الفاعلة في صياغة السياسات الوطنية وتنفيذ المبادرات، ولكل طرف من الأطراف الثلاثة دوره في الانتقال للاقتصاد الأخضر كالتالي: -

**أولاً- دور الحكومات:**

يعتبر الدور الرسمي للدولة مهماً وأساسياً في التحول الآمن والسلس نحو الاقتصاد الأخضر، فتضع الدولة الخطط المناسبة وفق أسلوب ممنهج وتخطيط ثاقب، لتهيئة وتوفير بيئة تمكينية وإطار مؤسسي فعال لهذه السياسة الاقتصادية الجديدة ، من خلال إتباع حزمة متسقة من إصلاح السياسات وتغير اللوائح والإجراءات ، التي ترمي لإعادة هيكلة وتشكيل القطاعات الاقتصادية ، والتغيير في أنماط الإنتاج

والاستهلاك ، وتحسين كفاءة استهلاك الطاقة ، مع حماية الأصول الطبيعية ، مدفوعة بالاستثمارات العامة الموجه ، وصولاً لعائدات افضل على استثمارات رؤوس الأموال الطبيعية والبشرية والاقتصادية، بما يضمن النمو المستدام الموفر لفرص العمل اللائق للجميع.

**ثانياً - دور أصحاب الأعمال :**

يعتبر القطاع الخاص شريكاً مهما للحكومة في هذه المسؤولية لقدرته على المساهمة الفاعلة في الانتقال إلى الاقتصاد الأخضر، فمنظمات أصحاب الأعمال لها دور فاعل لتغيير وتطوير طرق جديدة للعمل تحمي البيئة. وهناك العديد من المبادرات الطوعية، وخاصة من قبل الشركات الكبيرة، لتغيير أنماط الإنتاج والاستهلاك الرشيد للطاقة وتوفير المزيد من فرص العمل مع الحفاظ على البيئة والموارد الطبيعية ويعتبر القطاع الخاص معني اليوم بأن يلعب دوراً تاريخياً في التعاون مع القطاع العام لرسم ملامح التحول نحو الاقتصاد الأخضر ضمن إطار التنمية المستدامة.

**ثالثاً - دور المنظمات النقابية العمالية :**

تلعب النقابات العمالية أيضًا دورًا حيوياً في الاستجابة للأثر المهني الناجم عن السياسات الاقتصادية البيئية، وفي تحديد التحديات والفرص المتاحة للعاملين عند الانتقال إلى الاقتصاد الأخضر. ويجب أن تساهم النقابات العمالية بالكثير من التدابير بشأن آثار تدهور البيئة على العمال وطبيعة المهن، وتفعيل الإجراءات المتخذة عند التحول نحو الاقتصاد الأخضر. فالنقابات العمالية من أهم مؤسسات المجتمع المعبرة عن تطلعات الفئات والمجموعات التي تسهم في العملية الإنتاجية بشكل كبير

وأساسي، وتتصف بالديناميكية في التعامل مع الأحداث والمتغيرات، وباتت مشاركتها في وضع السياسات ضرورة ملحة، خاصة السياسات المتعلقة بمستقبل الفئات والمجموعات التي تمثلها، مثل سياسات التشغيل التي يفرضها الانتقال إلى الاقتصاد الأخضر.

• • •

## المحور الخامس

## مبادرات دولية وتجارب عربية

### أولاً : المبادرات الدولية :

### 1- مبادرة الاقتصاد الأخضر الشامل :

أطلق برنامج الأمم المتحدة للبيئة عام 2008 بالتعاون مع عدة منظمات دولية (منظمة الأغذية والزراعة ومنظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية والبنك الدولي ... وآخرون ) مبادرة الاقتصاد الأخضر ، لتحفيز واضعي السياسات في جميع الدول على منح الاستثمارات الخضراء مساحة كافية في سياساتها ، للحد من مخاطر أزمات الغذاء والماء والطاقة وتغير المناخ ووضعت مبادرة الاقتصاد الأخضر على جدول أعمال قمة الأرض ( ريو + 20 ) وتم الاعتراف بها كأداة حقيقية لتحقيق التنمية المستدامة ، واستنبط منها ما يسمى بالاقتصاد الأخضر الشامل.

### 2- مبادرة المئوية الخضراء :

التي أطلقتها منظمة العمل الدولية عام 2013، لتعزيز الطاقات الكبيرة لاستحداث العمل اللائق المترافق مع الانتقال إلى مسار إنمائي مستدام ومنخفض الكربون.

**3- مبادرة الشراكة من أجل العمل بشأن الاقتصاد الأخضر :**

فهي مبـــادرة مشتركة بين منظمة العمل الدولية وعدد من وكالات الأمم المتحدة المتخصصة، وهي تشكل آلية تسمح بتنسيق إجراءات الأمم المتحدة بشأن الاقتصاد الأخضر لمساعدة الدول الأعضاء على الوفاء بأهداف التنمية المستدامة، وتهدف هذه الشراكة إلى جعل الاستدامة في صميم السياسات والممارسات الاقتصادية بحيث تنهض بالنمو وتولد المزيد من فرص العمل وتعزز الأسس البيئية.

**ثانياً : المبادرات والتجارب العربية :**

منذ العقد الماضي والدول العربية تشهد انتقالاً ملموساً نحو الاقتصاد الأخضر، فهناك عدة دول عربية وضعت استراتيجيات أو أدرجت عناصر الاقتصاد الأخضر في خططها، وقد ترجمت الاستراتيجيات الخضراء في مجموعة من التدابير التنظيمية لتسهيل التحول، وزادت استثمارات القطاع الخاص في قطاعات الاقتصاد الأخضر، وخاصة الطاقة المتجددة ووفقاً للمتوفر لدينا، فقد استعرضنا بمزيد من التفصيل في أصل البند عدد من المبادرات لعدة دول عربية للتعرف عليها وتبادل الخبرات والتجارب.

• • •

## البنـــد العاشر

## تحـديد مكـان وجـــدول أعمـــال الـــدورة (48)

## لمؤتمر العمل العربي (2022)

يتضـمن جـدول أعمـال الـدورة (47) لمـؤتمر العمـل العربـى ( 2021 ) بنـدًا خاصـا تحـت عـــنوان **" تحـــديد مكـان وجـــدول أعمـال الـــدورة (48) لمـؤتمر العمل العربى (2022) " .**

**وتحتوى هذه الوثيقة الخاصة بالموضوع على قسمين هما :**

**القسم الأول : تحديد مكان إنعقاد الدورة ( 48 ) لمؤتمر العمل العربى ( 2022 )**

وفقا لنص الفقرتين الأولى والثانية من المادة الخامسة من دستور منظمـة العمـل العربية، فإن المؤتمر العام يجتمع مرة كل عام في الأسبوع الأول من شهر مـارس / آذار في دولة المقر، ويجوز أن ينعقد في أية دولة عضو بقرار منه ، لـذا فـإن الدولـة الراغبة في استضافة الدورة (48) لمؤتمر العمـل العربـى (2022) عليهـا أن تعلـن عن رغبتها أمام المؤتمر لإصدار قراره بهذا الشأن .

**القسم الثانى : تحديد جدول أعمال الدورة (48) لمؤتمر العمل العربى (2022)**

تنص الفقرة الأولى من المادة التاسعـة عشـرة من نظام العمـل بمـؤتمر العمـل العربى علـى الآتي : **" يقر المؤتمر العام أثناء انعقاده ، جدول أعمال دورته التالية في ضوء المشروع الذي يعده مجلس الإدارة بالتشاور مع المدير العام لمكتب العمل العربى ، وعلى المجلس أن يأخذ في الاعتبار، عند إعداد مشروع جـدول الأعمـال ،**

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

وقد تدارس مجلس الإدارة في دورته الثانية وتسعين ( القاهرة ، 29 فبراير/ شباط - 1 مارس/آذار 2020 ) مشروع جدول أعمال الدورة (48) لمؤتمر العمل العربى لعام 2021 وأصدر مجلس الإدارة توصية بالموافقة على جدول الأعمال .

**ونظرا لتأجيل أعمال الدورة (47) لمؤتمر العمل العربى وانعقادها في عام 2021 ، مما ترتب عليه تعديل فى مواعيد انتخابات اللجان النظامية والدستورية وكذلك تأجيل انعقاد مؤتمر العمل الدولى في دورته (109) لعام 2020 .**

**فقد قام مكتب العمل العربى بعرض بند على مجلس الإدارة في دورته الرابعة والتسعين بشأن تعديل مشروع جدول أعمال الدورة (48) لمؤتمر العمل العربي (2022) ليتوافق مع المستجدات والمتغيرات التي طرأت على المواعيد .**

**وفى ضوء ذلك اتخذ المجلس قراراً بتعديل مشروع جدول أعمال الدورة (48) لمؤتمر العمل العربى** والتوصية بإحالة مشروع جدول أعمال الدورة (48) لمؤتمر العمل العربي (2022)، إلى الدورة (47) 2021 مع التوصية بالمصادقة عليه.

**وعليه يكون جدول أعمال الدورة (48) لمؤتمر العمل العربى (2022) كالتالى:**

1- تقرير المدير العام لمكتب العمل العربى .
2- النظر فى قرارات وتوصيات مجلس الإدارة .
3- متابعة تنفيذ قرارات مؤتمر العمل العربى السابق.

4- المسائل المالية والخطة والموازنة .
5- تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.
6- مذكرة المدير العام لمكتب العمل العربى حول الدورة (110) لمؤتمر العمل الدولي (جنيف، يونيو / حزيران 2022).
7- تشكيل لجنة الخبراء القانونيين ( 2022 – 2025 ) .
8- بند فني حول الذكاء الأصطناعي وأنماط العمل الجديدة.
9- بند فني حول رقمنة أنظمة الحماية الاجتماعية وحوكمتها .
10- تكريم رواد العمل العرب .
11- تحديد مكان وجدول أعمال الدورة (49) لمؤتمر العمل العربى (2023).

**** الأمر معروض على المؤتمر العام الموقر للنظر في إقرار جدول أعمال الدورة (48) لمؤتمر العمل العربي ( 2022 ) في ضوء المشروع المقدم من مجلس الإدارة.**

• • •

# القسم الثانى

# دليل سير العمل في المؤتمر واللجان

**أولا : تكوين المؤتمر :**

يتألف المؤتمر من جميع المندوبين المعتمدين اعتماداً صحيحاً بمعرفة الدول الأعضاء في منظمة العمل العربية . ويتكون وفد كل دولة إلى المؤتمر من أربعة مندوبين : **اثنان** منهم عن الحكومة **وواحد** عن أصحاب الأعمال **وواحد** عن العمال . ويجوز أن يصطحب المندوبون معهم عددا مناسبا من مستشاريهم بالاتفاق مع المنظمات الأكثر تمثيلا لهم ( المادة الخامسة ، الفقرتان 3 و 4 من دستور منظمة العمل العربية ، والمادتان الأولى والثانية من نظام العمل بمؤتمر العمل العربي ) .

* * *

**ثانيا : هيئة رئاسة المؤتمر :**

تتكون هيئة رئاسة المؤتمر من : رئيس وثلاثة نواب للرئيس ينتخبهم المؤتمر، بناء على ترشيح كل من فريق الحكومات ، وفريق أصحاب الأعمال ، وفريق العمال، على ألا يكون الرئيس وأى من نوابه من دولة واحدة . ولرئيس المؤتمر أن ينيب عنه فى إدارة الجلسات أحد نوابه بالتناوب فيما بينهم ( المادة السابعة من نظام العمل بمؤتمر العمل العربى ).

* * *

**ثالثا : رئاسة المؤتمر :**

تكون رئاسة المؤتمر دورية بين الدول الأعضاء وفقاً للترتيب الهجائي ، ويستثنى من ذلك حالة استضافة المؤتمر ، حيث تكون الرئاسة للدولة المضيفة دون المساس بدور الدولة التي لها الرئاسة الدورية ، وفى حالة اعتذار الدولة صاحبة الدور في الرئاسة تحل مكانها الدولة التي تليها في الترتيب ، وذلك وفقا للمادة الخامسة من نظام العمل بمؤتمر العمل العربي .

**وفي إطار العمل بالمادة الخامسة فإن رئاسة الدورة (47) لمؤتمر العمل العربى ستكون لمعالي السيد / محمد محمود سعفان وزير القوى العاملة بجمهورية مصر العربية.**

* * *

**رابعا : تشكيل الفرق :**

ينتخب كلّ فريق ، في اجتماعه الأوّل ، رئيسا ونائبا للرئيس ومقرّرا ، ويكون الرئيس ونائبه من المندوبين أو المستشارين الذين يتألّف منه الفريق ، ويجوز لكلّ من فريقي أصحاب الأعمال والعمّال أن يختارا المقرّر من غير المندوبين والمستشارين ، ويعقد كلّ فريق اجتماعات رسمية لإنجاز الأعمال **التالية** :

(1) ترشيح نائب لرئيس المؤتمر عن الفريق .

(2) ترشيح أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء الهيئات الأخرى .

(3) ترشيح أعضاء اللجان .

(4) بحث المسائل التي تحال إلى الفريق من اللجنة التنظيمية أو من المؤتمر .

ولكلّ فريق من الفرق الثلاثة أن يعقد - في أيّ وقت - اجتماعات رسمية أو تشاورية لبحث جميع المسائل التي تهمّ الفريق .

* * *

**خامسا : جلسة الافتتاح الرسمية :**

ستعقد جلسة الافتتاح الرسمية للمؤتمر في ( قاعة السرايا ) بفندق **" انتركونتيننتال سيتي ستارز القاهرة "** في تمام الساعة **العاشرة من**

**صباح يوم الأحد الموافق 5 سبتمبر / أيلول 2021** ، ووفقا لما جرى عليه العرف فى جلسة الافتتاح تلقى الكلمات التي تُحدد وفقا للتقاليد المتبعة.

* * *

**سادسا : اجتماعات الفرق الثلاثة :**

**تجتمع الفرق الثلاثة ( حكومات ، وأصحاب أعمال ، وعمال ) اليوم الأول الأحد الموافق 5 سبتمبر / أيلول 2021 بعد انتهاء جلسة الافتتاح الرسمية للمؤتمر، وذلك من أجل :**

(1) تشكيل هيئة مكتب لكل فريق يتكون من ( رئيس + نائب رئيس + مقرر ) .

(2) ترشيح **نائب رئيس المؤتمر** عن الفريق ( واحد عن الحكومات ، وواحد عن أصحاب الأعمال ، وواحد عن العمال ) .

(3) تسمية مرشح أو مرشحي الفريق لعضوية **اللجنة التنظيمية** ( عضوان عن الحكومات وعضو عن أصحاب الأعمال وعضو عن العمال ) .

(4) تسمية مرشح أو مرشحي الفريق لعضوية **لجنة اعتماد العضوية** ( عضوان عن الحكومات وعضو عن أصحاب الأعمال وعضو عن العمال ) .

(5) تسمية مرشح الفريق لعضوية **لجنة الصياغة** (عضو واحد عن كل فريق) .

(6) تسمية ممثلي الحكومات في **اللجنة المالية** ( ممثل واحد عن كل حكومة ) وتسمية ممثل واحد عن كل من فريقي أصحاب الأعمال والعمال ، للمشاركة في اللجنة المالية طبقا لنظام العمل بالمؤتمر .

* * *

**سابعا : الجلسة الإجرائية :**

يعود المؤتمر للانعقاد في نفس اليوم الأول **الأحد الموافق 5 سبتمبر / أيلول 2021** بكامل أعضائه الساعة ( 30 : 12) ظهرا بعد انتهاء اجتماعات الفرق الثلاثة لاستكمال الجوانب الإجرائية ، وذلك لإقرار ما يلي :

(أ) تشكيل هيئة مكاتب الفرق الثلاثة .
(ب) تسمية نواب الرئيس .
(ج) تشكيل اللجنة التنظيمية .
(د) تشكيل لجنة اعتماد العضوية .
(هـ) تشكيل لجنة الصياغة .
(و) تشكيل اللجنة المالية .

* * *

**ثامنا : جدول القاعات والفعاليات التى ستعقد فيها :**

- الجلسة الافتتاحية ( قاعــة السرايا ) بالطابق -4
- الجلسات العامة ( قاعــة السرايا ) بالطابق -4
- فريق الحكومات ( قاعــة السرايا ) بالطابق -4
- فريق أصحاب الأعمال ( قاعــة المنتزة 1 و 2 ) بالطابق -3
- لجنة متطلبات الاقتصاد الأخضر لتوفير فرص العمل ( قاعــة المنتزة 1 و 2 ) بالطابق -3
- فريق العمال ( قاعــة عابدين ) بالطابق -3
- لجنة أثر التطور التكنولوجي على بيئة العمل ( قاعــة عابدين ) بالطابق -3

| | |
|---|---|
| - لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات | ( قاعــة المنتزة 3 و 4 ) بالطابق -3 |
| - اللجنة التنظيمية | ( قاعــة بورد روم ) بالطابق 1 |
| - لجنة اعتماد العضوية | ( قاعــة بارون ) بالطابق 1 |
| - لجنة الصياغة | ( قاعــة بورد روم ) بالطابق 1 |
| - اللجنة المالية | ( قاعة المنيل ) بالطابق -3 |
| - مكتب رئيس المؤتمر | ( قاعــة ميمونيه ) بالطابق -3 |
| - مكتب سكرتير عام المؤتمر | ( قاعــة سان سوسى 1 ) بالطابق -3 |
| - صالون استقبال الوزراء وضيوف المؤتمر | ( قاعــة سان سوسى 2 ) بالطابق -4 |
| - السكرتارية الفنية | ( قاعــة المجلس ) بالطابق 0 |
| - معرض المطبوعات | ( فوايه قاعة السرايا ) بالطابق -4 |
| - اجتماعات ثنائية | ( قاعــة سيتادل ) بالطابق 1 |
| - المركز الطبي | ( قاعة ناريمان ) بالطابق -3 |

**تاسعاً : جدول أعمال المؤتمر :**

أصدر مــؤتمر العمل العربـي فـي دورتــه السادسـة والأربعــين القــرار رقـــم ( 1669 م . ع . د 46 لعام 2019 ) بأن يتضمن جدول أعمال الدورة السابعة والأربعين لمؤتمر العمل العربي ( لعام 2020 ) .

ونظرا للظروف والتطورات التـي اجتاحـت العـالم ، والتـي أدت إلـى تأجيـل انعقاد المؤتمر إلى عام 2021 ، فقد ترتب على ذلك تعديل بعض مواعيد انعقـاد

اللجان الدستورية والنظامية ، وتنفيذاً لتوصية مجلس الإدارة في دورته (94) (مارس / آذار 2021 ) ، عدل جدول أعمال الدورة (47) على النحو كالتالى:

1- تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي .

2- النظر في قرارات وتوصيات مجلس الإدارة .

3- متابعة تنفيذ قرارات مؤتمر العمل العربى السابق.

4- المسائل المالية والخطة والموازنة.

5- تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

6- مذكرة المدير العام لمكتب العمل العربى حول الدورة (109) لمؤتمر العمل الدولي ( 2021 ).

7- تشكيل الهيئات الدستورية ( 2021 – 2023 ) .

8- بند فني حول " أثر التطور التكنولوجي على بيئة العمل " .

9- بند فني حول " متطلبات الاقتصاد الأخضر لتوفير فرص العمل " .

10- تحديد مكان وجدول أعمال الدورة (48) لمؤتمر العمل العربي 2022 .

* * *

**عاشراً : برنامج عمل اليوم الأول للمؤتمر :**

**( الأحد ، 2021/9/5 ) :**

**9:30 - 8:00** إجراءات التسجيل واستلام الوثائق

**11:00 - 10:00 جلسة الافتتاح الرسمية للمؤتمر ( قاعــة السرايا )**

**11:30 - 11:00 استراحـــة**

**12:30 - 11:30 اجتماعات الفرق الثلاثة :**

فريق الحكومات ( قاعــة السرايا ) بالطابق -4

فريق أصحاب الأعمال ( قاعــة المنتزة 1 و 2 ) بالطابق -3

فريق العمال ( قاعــة عابدين ) بالطابق -3

**13:00 - 12:30 الجلسة الإجرائية ( قاعة الجلسات العامة للمؤتمر ) :**

- تلاوة نتائج اجتماع الفرق .

**14:00 – 13:00 الاجتماع الأول اللجنة التنظيمية** ( قاعــة بورد روم ) بالطابق 1 ( لانتخاب هيئة مكتبها وإعداد تقريرها الأول)

* * *

**حادي عشر : برنامج سير العمل اليومي للمؤتمر:**

اعتبارا من اليوم الثاني للمؤتمر ( الأثنين 2021/9/6 ) يكون سير العمل اليومي للمؤتمر كما يلي :

(أ) تبدأ **الفرق الثلاثة** اجتماعاتها عادة في الساعة 9.00 من صباح كل يوم لمناقشة البنود المطروحة على جدول الأعمال اليومي للمؤتمر .

(ب) تبدأ **الجلسة العامة** للمؤتمر عادة في الساعة 10.00 من صباح كل يوم وتبدأ عملها بمناقشة تقرير اللجنة التنظيمية .

(ج) تبدأ **اللجان** اجتماعاتها حسب ما تحدده اللجنة التنظيمية .

(د) تبدأ **اللجنة التنظيمية** اجتماعاتها عادة بعد انتهاء اللجان من اجتماعاتها .

* * *

## ثانى عشر: لجان المؤتمر :

**أولا : اللجان النظامية الدائمة للمؤتمر :**

**1) اللجنة التنظيمية :**

* **عدد أعضائها**: أربعة أعضاء (2 حكومات + 1 أصحاب أعمال + 1 عمال ) ولا يجوز أن يكون للدولة الواحدة أكثر من عضو حكومى واحد فى عضوية اللجنة .

* **مهمتها** : إعداد مشروع برنامج عمل المؤتمر ، وتحديد نظام سير العمل في الجلسات العامة ، والتقدم بالاقتراحات الخاصة بإنشاء لجان أخرى وكيفية تكوينها . كما يجب عليها أن ترفع إلى المؤتمر تقريرا عن أية مسائل أخرى يكون إقرارها لازما لحسن سير العمل .

**2) لجنة اعتماد العضوية :**

* **عدد أعضائها** : أربعة أعضاء (2 حكومات + 1 أصحاب أعمال + 1 عمال ) ولا يجوز أن يكون للدولة الواحدة أكثر من عضو واحد في عضوية هذه اللجنة .

* **مهمتها** : فحص وثائق اعتماد عضوية المندوبين ومستشاريهم ، والنظر فى أي طعن يتعلق بها ، وتقدم إلى المؤتمر تقريرا بنتيجة أعمالها .

**3) لجنة الصياغة :**

* **عدد أعضائها** : ثلاثة أعضاء يختارون من الفرق الثلاثة ( حكومات – أصحاب أعمال – عمال ) . وللجنة أن تستعين بذوي الخبرة ، ومقرري اللجان ، وأعضاء السكرتارية ، لإنجاز أعمالها .

* **مهمتها** : صياغة القرارات التي يصدرها المؤتمر أولا بأول .

**4) لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات :**

* **عدد أعضائها** : يشكل المؤتمر لجنة ثلاثية تضم مندوبى الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال ، ويتم تكوينها فى ضوء ما تقترحه اللجنة التنظيمية .

* **مهمتها** : النظر فى الاتفاقيات والتوصيات طبقا لأحكام المادتين 12 و 13 من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، والنظر بوجه خاص فى التدابير التى اتخذتها الدول الأعضاء لتنفيذ أحكام الاتفاقيات المنضمة إليها ، والبيانات والتقارير الخاصة بالاتفاقيات والتوصيات التى تقدمها الدول الأعضاء وفقا لأحكام المادة (12) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية .

**5) اللجنة المالية :**

* **عدد أعضائها** : يشكل المؤتمر لجنة مالية ، تتألف من مندوب حكومي واحد عن كل دولة عضو فى المنظمة مشتركة في المؤتمر ، ومندوب واحد عن كل من فريقي أصحاب الأعمال والعمال .

* **مهمتها** : النظر فى المسائل المالية والخطة والموازنة المحالة إليها ، وتقارير هيئة الرقابة المالية، وتقارير مراقبي الحسابات عن الحسابات الختامية لمكتب العمل العربي والمعاهد والمراكز التابعة له عن السنة المالية المنتهية فى 2019/12/31 و 2020/12/31 ، وأية مسائل مالية أخرى يحيلها إليها المؤتمر . وتتخذ اللجنة قراراتها بأغلبية ثلثي أصوات أعضائها .

**ثانيا : اللجان الفنية للمؤتمر :**

إضافة إلى اللجان النظامية ، للمؤتمر أن يشكل لجانا خاصة لدراسة الموضوعات التى يحيلها إليها ، ويتم اقتراحها وتحديد عدد أعضائها من قبل اللجنة التنظيمية .

ويرتبط تشكيل هذه اللجان بالموضوعات الفنية المدرجة على جدول أعمال المؤتمر .

وفى ضوء **بنود جدول أعمال المؤتمر** ، من المرجح أن تشكل خلال المؤتمر اللجان الفنية التالية :

1- لجنة **" أثر التطور التكنولوجي على بيئة العمل "** .

2- لجنة **" متطلبات الاقتصاد الأخضر لتوفير فرص العمل "** .

* * *

**ثالث عشر : قواعد عامة فيما يتعلق باللجان :**

(أ) **تقوم اللجنة التنظيمية** ، بعد الجلسة الافتتاحية ، باستكمال ترشيحات الفرق ، وتقترح على المؤتمر بشأنها ما يلى :

- اللجان المقترح تشكيلها .
- كيفية تشكيلها .
- ما يحال إليها من تقارير .

(ب) **تتقدم الفرق الثلاثة** ( كل على حدة ) بلائحة مرشحيها لكل لجنة من اللجان الفنية مع تسمية مندوبيها الأصيلين ومندوبيها المناوبين .

(ج) تفحص **اللجنة التنظيمية** الترشيحات المقدمة إليها من الفرق الثلاثة ، وإذا رأت أنه من الأفضل إدخال تعديل على تكوين اللجنة بغية جعلها أوفى تمثيلا بالنسبة للموضوع الذي تعالجه أو أكثر قبولا من حيث توزيع المقاعد على الدول العربية المختلفة ، تقوم بإدخال مثل هذا التعديل بشرط موافقة ممثلى الفرق الحاضرين ، وتعرض الترشيحات المتفق عليها فى اللجنة التنظيمية على المؤتمر لإقرارها .

**رابع عشر : أحكام عامة حول تقديم مشروعات القرارات والاقتراحات :**

تنص المادة الحادية والعشرين من نظام العمل بمؤتمر العمل العربي على ما يلي:

(1) لا يجوز أن يثار فى أي من جلسات المؤتمر مشروع قرار خاص بمسألة لم ترد فى بند من بنود جدول الأعمال ما لم تكن قد سلمت نسخة من مشروع هذا القرار إلى المدير العام لمكتب العمل العربي ، قبل موعد افتتاح المؤتمر بعشرة أيام على الأقل .

(2) إذا قدم مشروع قرار خاص بمسألة ، لم ترد في أي بند من بنود جدول أعمال المؤتمر ، تجتمع هيئة الرئاسة للنظر فيه . وعند الموافقة بإجماع أعضائها تقرر إحالته للجنة التنظيمية متى كان ذلك يتعلق بمسألة طارئة أو بأمور إجرائية.

(3) تتولى اللجنة التنظيمية النظر فى مشروعات القرارات الواردة فى الفقرتين الأولى والثانية من هذه المادة للتثبت من استيفاء كل مشروع لشروط القبول المنصوص عليها ، وعما إذا كان المشروع يدخل فى اختصاص المؤتمر . وللجنة أن توصي بتعديل المشروع أو عدم إقراره شكلا أو موضوعا ، وتقدم تقريرا بذلك إلى المؤتمر .

(4) لا يجوز في أي من جلسات المؤتمر تقديم مشروع قرار يتعلق بأحد بنود جدول الأعمال إلا إذا سلمت نسخة منه إلى سكرتارية المؤتمر قبل الجلسة المحددة لنظر الموضوع بيومين على الأقل ، وعلى السكرتارية أن توزع مشروع القرار على أعضاء المؤتمر فى اليوم التالي من استلامه على الأكثر .

## خامس عشر: إجراءات التصويت:

**أولا: تنص المادة الحادية والثلاثين من نظام العمل بالمؤتمر بشأن إجراءات التصويت على ما يلي:**

(1) يصوت أعضاء المؤتمر برفع الأيدي أو نداء بالاسم بالطريق العلني أو السري.

(2) يكون التصويت بالاقتراع السرى إذا تأيد من قبل ثلث الأعضاء المشاركين في المؤتمر.

(3) تقوم سكرتارية المؤتمر بعَدّ الأصوات المعطاة برفع الأيدى ، ويتولى الرئيس إعلان النتيجة .

(4) يأمر الرئيس بأخذ الأصوات نداء بالاسم في الحالات التالية:

أ- في جميع الحالات التي يشترط فيها الدستور أن تكون الأغلبية بنسبة ثلثي الأصوات.

ب- إذا تبين له أن نتيجة التصويت موضع شك.

ج- إذا لم يكتمل النصاب القانوني المطلوب في أول تصويت يتم برفع الأيدي

د- إذا طلب أحد رؤساء الفرق وأيده ثلث عدد المندوبين الحاضرين.

**ثانيا: تنص المادة الثانية والثلاثون من نظام العمل بالمؤتمر على ما يلي :**

(1) يشترط ، لإقرار أي موضوع يطرح للتصويت ، حصوله على الأغلبية العادية للمندوبين المشاركين في المؤتمر ما لم يرد نص خلاف ذلك .

(2) عند مغادرة المندوب للمؤتمر بصفة نهائية ، قبل اختتام أعماله ، دون أن ينيب عنه مستشارا ليحل محله ، لا يعتبر حاضرا في المؤتمر ، ومن ثم لا يدخل في حساب النصاب القانوني للتصويت.

**ثالثا: التصويت في اللجان:**

تتخذ القرارات في اللجان بالأغلبية البسيطة لأعضاء اللجنة الحاضرين إلا إذا كان هناك نص على توافر نسبة الثلثين . وتعمد كل لجنة في بداية اجتماعاتها (ماعدا اللجان النظامية ) إلى إقامة التوازن في أصوات الفرق الثلاثة بصورة يعطى فيها كل عضو من كل فريق قوة تصويت مناسبة لقوة تصويت الأعضاء من الفريقين الآخرين . مثال ذلك إذا شكلت لجنة معينة من (35) عضوا (20) من الحكومات و(5) من أصحاب الأعمال و (10) من العمال ، فإن تصويت كل عضو من هؤلاء الأعضاء يكون على النحو التالي:

- الحكومات : صوت واحد.
- أصحاب الأعمال: أربعة أصوات.
- العمال: صوتان.

# القسم الثالث

# دليل خدمات المؤتمر

**أولاً: مكان انعقاد المؤتمر:**

- **فندق انتركونتيننتال سيتى ستارز القاهرة ( قاعــة السرايا ) بالطابق 4-**
- رقم التليفون : 24800100 (00202)
- رقم الفاكس : 24800200 (00202)

**ثانيا : مكان إقامة الوفود :**

1- **فندق انتركونتيننتال – سيتى ستارز ( خمسة نجوم ) دى لوكس**
2- **فندق هوليدى إن ( خمسة نجوم )**

**ملحوظة : المعلومات المتعلقة بأسعار الفنادق والحجوزات تجدونها على موقع المنظمة (www.alolabor.org) ..**

**ثالثا : أهم المزارات السياحية في القاهرة :**

- أهرامات الجيزة
- هرم سقارة في البدرشين
- برج القاهرة
- خان الخليلي والقاهرة الفاطمية
- حديقة الأزهر
- القرية الفرعونية

- قرية الحرانية ، حيث تم تصنيع السجاد اليدوي العالي الجودة والمشهور في الخارج وكذلك الملابس التقليدية.
- المتحف الحربي بالقلعة.
- قلعة محمد على
- دار الأوبرا
- متحف الشمع بحلوان
- القاهرة القبطية
- الكنيسة المعلقة
- محميات جزر نهر النيل

## رابعا : عناوين أطراف الإنتاج فى جمهورية مصر العربية :

**(1) وزارة القوى العاملة :**

**معالي السيد / محمد محمود سعفان - وزير القوى العاملة**

العنوان: 3 شارع يوسف عباس – مدينة نصر – القاهرة

**- مكتب الوزير:**

الهاتف: 24042911 / 24042910

(+202) 24042912

فاكس: 22618019

**- الإدارة العامة للهيئات والمؤتمرات :**

الهاتف : 24037562 / 22609882

فـاكس : 22609882

الموقع الإلكتروني: **www.manpower.gov.eg**

**(2) الاتحاد العام لنقابات عمال مصر :**

**رئيس الاتحاد : السيد / جبالي المراغي**

تأسس الاتحاد في 30 يناير 1957

العنوان: 90 ش الجلاء – القاهرة

الهاتف: 25740413 / 25740362(+202)

فاكس: 25753427 / 25740324(+202)

**(3) اتحاد الصناعات المصرية :**

**رئيس الاتحاد: المهندس/ محمد زكى السويدى**

العنوان: 1195 كورنيش النيل - القاهرة

الهاتف: 25797073 / 25796590(+202)

فاكس: 25796593 / 25766672(+202)

الموقع الإلكتروني : WWW. Fei.org.eg

البريد الإلكتروني : Feind@idx.net.eg

**(4) الاتحاد العام للغرف التجارية :**

**رئيس الاتحاد: المهندس / إبراهيم العربى**

العنوان : 4 ميدان الفلكي – باب اللوق – القاهرة

الهاتف : 27960157/27953677 / 27960153(+202)

الموقع الإلكتروني : WWW. Fedcoc.org.eg

البريد الإلكتروني : Fedcoc @ menanet.net

فاكس : 27953801/ 27951164

## خامسا : عناوين هامة

**(1) منظمة العمل العربية ( مكتب العمل العربى ) :**

العنوان : 7 ميدان المساحة - الدقي - الجيزة

الهاتف : 33362719 / 33362721 / 33362731 ( +202 )

فاكس : 37484902 ( +202 )

الموقع الإلكتروني : WWW.alolabor.org

البريد الإلكتروني : alo@alolabor.org

**(2) الأمانة العامة لجامعة الدول العربية :**

العنوان : ميدان التحرير - القاهرة

الهاتف : 25750511 / 25752966 25767081 ( +202 )

فاكس: 25740331 / 25761017 (+202)

الموقع الإلكتروني : www.Lasportal.org

**(3) مكتب العمل الدولي ( مكتب القاهرة ) :**

العنوان : 9 شارع الدكتور طه حسين – الزمالك - القاهرة

الهاتف : 27362358 / 27350123 / 27362208 ( 202+ )

فاكس: 27360889

الموقع الإلكتروني : www.ilo.org

**(4) منظمة الهجرة الدولية :**

العنوان : 29 شارع احمد حشمت – الزمالك

الهاتف: 27365142/ 27365141 / 24365140 (202+) فاكس: 27365139

الموقع الإلكتروني : www.iom.org

**(5) البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة بالقاهرة :**

العنوان: 1191 ش كورنيش النيل مركز التجارة العالمي – الدور (9).

الهاتف:(25780363/25780349)(202+)

فاكس: 25780356(202+)

الموقع الإلكتروني:www.arabstates.undp.org

## سادسا : مندوبيات وسفارات الدول العربية

**1- المملكة الأردنية الهاشمية :**

**** المندوبية الدائمة والسفارة :**

6 شارع باسم الكاتب – الدقي – الجيزة

تليفون: 37499912 – 37486169 - 37485566

فاكس: 37601027

فاكس القنصلية:33389744

**2- دولة الإمارات العربية المتحدة :**

**** المندوبية الدائمة والسفارة :**

4 ش ابن سينا – الجيزة

تليفون: 37766101- 37766102 - 37766103

فاكس: 37766103 – 35700844

**3- مملكة البحرين :**

**** المندوبية الدائمة والسفارة :**

15 شارع البرازيل – الزمالك – القاهرة

تليفون: 27357996 – 27357997 - 27357998

فاكس: 27366609

**4- الجمهورية التونسية :**

**** المندوبية الدائمة والسفارة :**

26 شارع الجزيرة – الزمالك – القاهرة

تليفون : 27354940 - 27362292 - 23418962

فاكس: 27362479

**5- الجمهورية الجزائرية :**

**** المندوبية الدائمة والسفارة :**

14 شارع البرازيل – الزمالك – القاهرة

تليفون: 27361520 - 27368527 - 27380363

فاكس : 27364158 - 27366659

**6- جمهورية جيبوتي :**

**** المندوبية الدائمة والسفارة :**

15 شارع د./ محمد عبده السيد متفرع من شارع مصدق – الدقى - الجيزة

تليفون: 33366434 - 33456546 -33366435

فاكس: 33366437

**7- المملكة العربية السعودية :**

**** السفارة :**

2 شارع اليمن - الجيزة – أمام مديرية أمن الجيزة

تليفون : 33331200 - 37625000 - 33331100

فاكس : 37493495 – 33366986 - 33365033

داخلى:1309/1306/1305

** **السفارة :**

2 شارع أحمد نسيم – الجيزة

تليفون :37607722 / 37490775

فاكس : 37365829

** **المندوبية الدائمة :**

6 شارع بن زنكي – الزمالك / القاهرة

تليفون : 27365871 فاكس : 27365829

**8- جمهورية السودان :**

** **المندوبية الدائمة والسفارة :**

8 شارع الشاطورى – الدقي / الجيزة

تليفون: 37485648 – 37485617 - 37485605

فاكس: 37485612 – 37485615

**9- الجمهورية العربية السورية :**

** **المندوبية الدائمة والسفارة :**

25 شارع كامل الشناوي – جاردن سيتي – الجيزة

تليفون: 27924325 - 27924337 فاكس :27924326

**10- جمهورية الصومال :**

**** المندوبية الدائمة والسفارة :**

27 شارع الصومال ( إيران سابقا ) – الدقي – الجيزة

تليفون: 33374577 - 33374038

فاكس : 33374577

**11- جمهورية العراق :**

**** المندوبية الدائمة :**

9 شارع محمد مظهر – الزمالك / القاهرة

تليفون: 27358087 - 27352633 - 27359205

فاكس : 27365075

**** السفارة :**

1 شارع عبد المنعم رياض – المهندسين – الجيزة

تليفون: 33374038

فاكس : 33374577

**12- سلطنة عُمـان :**

**** المندوبية الدائمة والسفارة :**

20 شارع محمد مظهر – الزمالك - القاهرة .

تليفون: 23035942

27289973 -27289972 - 27789971

فاكس : 27289970 - 27373188

**13- دولـة فلسطـين :**

**** <u>المندوبية الدائمة والسفارة</u> :**

26 شارع النهضة – الدقي – الجيزة

تليفون: 33384761 – 33355665 - 33364732

33384762 - 33603998 - 33385763

فاكس: 33364732 – 33384760 - 33376186

**14- دولة قطر :**

**** <u>المندوبية الدائمة والسفارة</u> :**

10 شارع الثمار – المهندسين – الجيزة

تليفون:37602657- 37604693-37604694 - 37603618 - 37604312

فاكس: 37603618 المندوبية:- 37615586

**15- دولة الكويت :**

**** <u>السفارة</u> :**

6 ش الدكتور محمد صبحى من ش النيل الجيزة

تليفون :- 35712194 – 35712187 - 35712191

فاكس :- 35714171

**** <u>المندوبية الدائمة :</u>**

المندوبية:- 22 ش أسماعيل أبو الفتوح – الدقي

تليفون: 37499250 - 37499233 – 35714077 فاكس: 27382818

**16- الجمهورية اللبنانية :**

**** المندوبية الدائمة والسفارة :**

22 شارع منصور محمد – الزمالك – القاهرة

تليفون: 27382823 – 27382824 - 27382825

فاكس : 27382818

**17- دولة لـيـبـيـا :**

**** المندوبية الدائمة :**

18 شارع السلولى – ميدان المساحة – الدقي / الجيزة

تليفون: 37623808 – 27351269 – 27359319 - 37623810

فاكس : 37623809 – 27623804

**18- جمهورية مصر العربية :**

**** المندوبية الدائمة :**

كورنيش النيل - ماسبيرو - مبنى وزارة الخارجية / القاهرة

تليفون: 25749633 - 25749625 - 25749868

فاكس : 25759157 – 25749869

**19 - المملكة المغربية :**

**** المندوبية الدائمة والسفارة :**

10 شارع الصالح أيوب – الزمالك - القاهرة

تليفون: 27364718 - 27365761 – 27359677 – 27353351 –
27359849 - 27361937
فاكس : 27359849 / 27361937

**20 - الجمهورية الإسلامية الموريتانية :**

**** المندوبية الدائمة والسفارة :**

114 شارع محيي الدين أبو العز – المهندسين – الجيزة
تليفون: 37490671 – 37491048 - 37490699
فاكس : 37489060

**21 - الجمهورية اليمنية :**

**** المندوبية الدائمة والسفارة :**

28 شارع أمين الرافعي – الدقي – الجيزة
تليفون: 37614224 - 33354421 – 37614225 - 37614226
فاكس : 33356949
37604815

* * *

## سابعا : مكاتب شركات الطيران العربية والعالمية بالقاهرة :

**1- مصر للطيران :**

6 شارع عدلي – القاهرة

تليفون: 25705226 - 090070000

11 شارع عماد الدين – القاهرة

تليفون: 25750600 / 25918430 / 25951200 / 25718430

فندق النيل: 25744711

**2- الخطوط الجوية الملكية الأردنية:**

سور نادي الزمالك – المهندسين – الجيزة

تليفون: 33035537

6 شارع قصر النيل – القاهرة

تليفون: 25750905 / 25750875 / 33443114 / 33036054

**3- طيران الخليج:**

26 شارع محمود بسيوني – القاهرة

تليفون: 25750852 / 25743336 / 01119727777

25758391

**4- الخطوط الجوية الملكية المغربية:**

9 ش طلعت حرب – القاهرة

تليفون: 23934574 / 23922956 / 23920378

مكتب المطار:- تليفون :- 22908698 / 22691063

**5- الخطوط الجوية الكويتية:**

4 شارع طلعت حرب – القاهرة

تليفون: 25742655 / 25742135

25747747 / 25742447

**6- طيران الشرق الأوسط:**

12 شارع قصر النيل – القاهرة

تليفون: 25750984 - 25743100 - 25750888 - 25743422

**7- الخطوط الجوية السعودية:**

50 شارع قصر النيل – القاهرة

تليفون: 25741200 - 25773122

10 شارع طلعت حرب

تليفون: 25747575 – 33030848 – 33477562

**8- الخطوط الجوية السودانية:**

1 شارع عبد السلام عارف – القاهرة

تليفون: 25747145 / 25747299 – 257597960

**9- الخطوط الجوية اليمنية:**

15 شارع محمد بسيوني - سور نادى الزمالك

تليفون: 33466799 - 33461441

33440888 / 33440505 فاكس : 33034552

**10- الخطوط الجوية الجزائرية:**

13 شارع قصر النيل – القاهرة

تليفون: 25750688 – 25740688

**11- الخطوط الجوية السورية:**

25 شارع طلعت حرب – القاهرة

تليفون: 23928285 / 23928284

مكتب المطار :- 24172624

**12- الخطوط الجوية الليبية:**

27 شارع قصر النيل – القاهرة

تليفون: 25757424 / 25779083 / 23933727

مكتب المطار:- 22662474

**13- الخطوط الجوية لدولة الإمارات العربية المتحدة :**

18 شارع البطل أحمد عبد العزيز – المهندسين 19899

فندق البارون – 22907730 – 22693305

33358830 / 33320555

**14- الخطوط الجوية التونسية:**

14 شارع طلعت حرب – القاهرة

تليفون: 25753420 – 25753971 – 25753420

**15- الخطوط الجوية الفلسطينية [وكالة بترا للسياحة]:**

16 شارع محمود بسيوني – القاهرة

تليفون: 25785052 / 25785051

**16- الخطوط الجوية العراقية:**

22 شارع قصر النيل - القاهرة

تليفون: 23934149 / 23934200

**17- الخطوط الجوية اليمنية:**

7 سور نادى الزمالك - المهندسين

تليفون: 33466799 / 33446965 / 33444144

33440505 / 33440888

**18- الخطوط الجوية العُمانية:**

44 شارع محمد مظهر / الزمالك - القاهرة

تليفون: 25789393 – 25750137 – 25750112

**19- الخطوط الجوية القطرية:**

34 شارع جامعة الدول العربية - المهندسين

تليفون: 19950 – 33009630 – 33009631 - 33327786

**** بعض شركات الطيران العالمية بالقاهرة :**

**1- الخطوط الجوية الفرنسية [اير فرانس ]**

التجمع الخامس

ت: 25981010 / 25981000

**2- الخطوط الجوية الإيطالية [اليتاليا]**

تليفون :- 27599523 / 27599524

**3- الخطوط الجوية البريطانية**

مصر الجديدة.

تليفون :- 24800380 / 24800366

فرع المطار :- 22691002

**4- الخطوط الألمانية [لوفت هانزا]**

شارع الشيخ المرصفاوي – الزمالك

تليفون :- 22694560 / 22692460

**5- الخطوط الجوية** السويسرية [سويس اير]

شارع الشيخ المرصفاوي – الزمالك

تليفون:- 25803500 / 25778852 / 01270700099

**ثامنا : ملاحظات هامة :**

(1) كود مدينة القاهرة ( 00202 )

(2) سعر صرف الدولار الأمريكي عند إعداد الوثيقة ( واحد دولار = 15.66 جنية مصري تقريبا )

**للاستفسار عن كل ما يتصل بالمؤتمر وخدماته يرجى الاتصال :**


**أ - السيد / شريف جمعة**

**رئيس الشئون الإدارية - المنسق العام للمؤتمر**

المحمول : 01001770511 (002) .

البريد الإلكتروني : sherif@alolabor.org

**ب- السيدة / شيرين محمد محمود صباح**

**رئيس ديوان المدير العام**

المحمول : 01006677537 (002) .

البريد الإلكتروني : shereen@alolabor.org


* * *

# منظمة العمل العربية

| الهاتف والفاكس |
| --- |
| تليفون : 31–21–33362719(00202) |
| فاكس: 37484902 (00202) |
| بريد الالكترونى : alo@alolabor.org |
| الموقع على شبكة الانترنت : www.alolabor.org |
| **العنــوان** |
| (7) ميدان المساحة – الدقي – ص . ب (814) القاهرة<br>الرمز البريدي (11511)<br>جمهورية مصر العربية |

**مع أطيب التمنيات للجميع**

**بإقامة طيبة فى رحاب جمهورية مصر العربية**

**وللمؤتمر كل النجاح والتوفيق**

▫ ▫ ▫

# المحتـويــات


| الـمـوضـوع | رقم الصفحة |
|---|---|
| تـقـديــم | 3 |
| القسم الأول ملخص بنود جدول الأعمال | 9 |
| القسم الثانى دليل سير العمل فى المؤتمر واللجان | 143 |
| القسم الثالث دليل الخدمات | 159 |