برعاية
فخامة الرئيس عبد الفتاح السيسي
ينعقد

مؤتمر العمل العربي
الدورة السابعة والأربعون
القاهرة - جمهورية مصر العربية، 5 - 12 سبتمبر / أيلول 2021

مجلة العمل العربي

العدد - 119 - سبتمبر / أيلول 2021

على جدول أعمال المؤتمر

منظمة العمل العربية

مجلة العمل العربي

العدد (119) سبتمبر / أيلول 2021

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

■ رئيس مجلس الإدارة ورئيس التحرير

فايز علي المطيري

■ محرر المجلة

شيرين محمد صباح

■ أعضاء هيئة التحرير

هدى محمود الغنيمي

إلهام غسال

إسلام سناء

مستورة عطية الجراري

المراسلات :

ترسل الأبحاث والمقالات باسم رئيس التحرير على:

العنوان التالي:

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

الرمز البريدي 11511 - جمهورية مصر العربية

فاكس:00202-37484902

هاتف: 00202- 33362719/721/731

موقع المنظمة على شبكة الإنترنت: www.alolabor.org

المقالات والدراسات تعبر عن رأي أصحابها.

التجهيزات الفنية والطباعة

مطابع الشرطة للطباعة والنشر والتوزيع (جمهورية مصر العربية)

المحتويات

الافتتاحيـــــــــة 3

- بقلم : سعادة الأستاذ / فايز علي المطيري- المدير العام .....

مؤتمـــر العمـــل العربـــي 15-4

- برعاية كريمة من فخامة الرئيس - عبد الفتاح السيسي تنعقد الدورة «47» لمؤتمر العمل العربي .....

مؤتمـــر العمـــل الدولـــي 15-12

- المجموعة العربية، تشيد بتقرير المدير العام لمنظمة العمل العربية .....
- المطيري، يهنىء المملكة المغربية .....
- المطيري، لا بد من حشد الدعم الكامل لعمال وشعب فلسطين لترؤسها الدورة «108» لمؤتمر العمل الدولي.....

أنشطـــة المديـــر العـــام 25-16

- المطيري، في المنتدى العربي للتنمية المستدامة 2021.....
- لقاءات المطيري في مقر مكتب العمل العربي .....
- لقاء المدير العام لمنظمة العمل العربية،ووزير العمل والتأهيل في دولة ليبيا .....
- المطيري، يشارك في الدورة «51» للجنة التنسيق العليا للعمل العربي المشترك .....

فعاليات منظمة العمل العربية 39-26

- دورات تدريبية لصالح اللجنة الوطنية للجان العمالية.....
- المطيري، نسعى إلى دعم أطراف الانتاج الثلاثة في.....
- ندوة الاقتصاد الأخضر، تدعو الدول العربية لإعتماد استراتيجة كاملة للتحول نحو.....
- المطيري، المفاوضة الجماعية من أهم آليات الحوار الفعالة...
- قضية عمل الأطفال، ظاهرة تؤرق المجتمع.....

تقـــاريـــر ودراســـات

- الفجوة الرقمية والتعليم عن بعد وارتباط ذلك بقضية .....
- الاقتصاد الاخضر ودوره في 56-40

بقلم:
فايز علي المطيري
المدير العام لمنظمة العمل العربية

من الواضح جلياً ان تحولات عميقة تجتاح عالم العمل منذ بدء تفشي جائحة كوفيد- 19 حيث تشير التقديرات أن تأثيرها تجاوز أربعة أضعاف تأثير الأزمة المالية العالمية 2008 وقد يتضرر جراء تداعياتها جيل كامل، ولربما تكون أزمة متعددة الأجيال، إن لم نتخذ إجراءات سريعة لمواجهة هذه التحديات ومعالجة الفجوات التي عمقتها الجائحة كالفجوة الرقمية، والمنظومة التعليمية، وأنظمة الحماية الاجتماعية، فنحن في أمس الحاجة اليوم إلى سياسات وبرامج مبتكرة وهادفة تصوب مسارنا نحو التعافي وتحقيق الانتعاش الاقتصادي والتنمية الاجتماعية.

تنعقد الدورة "47" لمؤتمر العمل العربي هذا العام بعد ما تعذر انعقادها العام المنصرم جراء التدابير الاحترازية والقيود التي فرضت على التجمعات والسفر والتي حالت دون تنظيمه، وقد حرصنا على اتخاذ كافة التدابير والاجراءات الصحية والتنظيمية لتأمين صحة وسلامة أعضاء الوفود المشاركة، مع استخدام باركود خاص لتسهيل الوصول إلى وثائق المؤتمر وتقارير اللجان والنشرات اليومية.

على مدى هذه الأزمة لعب الحوار الاجتماعي على المستوى الوطني دورا أساسيا في صياغة الاستجابات الفعالة والشاملة لمواجهة الجائحة. ونحن اليوم نتيح لأطراف الانتاج الثلاث أعضاء المؤتمر منبراً عربياً حراً للحوار الاجتماعي لتوثيق الروابط وبناء الاتفاقات والشراكات والتنسيق العربي - العربي لاعادة البناء بشكل شامل ومتكامل وتحقيق التعافي المستدام؛ فالخروج من هذه الأزمة لن يكون لدولة بمفردها بل بتعافي الدول العربية جميعها.

وانطلاقاً من إيماننا بدور منظمة العمل العربية الهام في تقديم الدعم والمشورة لاطراف الانتاج الثلاثة في وطننا العربي، لم تثنينا تدابير الاغلاق الكلي والجزئي عن العمل وإيجاد آليات للتكيف مع الوضع الجديد القائم لضمان استمرارية الانشطة والبرامج، فأصدرت المنظمة العديد من البيانات والوثائق والدراسات والتقارير التي ترصد الواقع الراهن وسبل الاستجابة والتأهب للجائحة في إطار دعم الحكومات، وأصحاب العمل، وتمكين العمال من الحفاظ على مكتسباتهم، وتعزيز الامتثال لمعايير 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 زوم بمشاركة ممثلين عن أطراف الإنتاج الثلاثة في جميع الدول العربية وعدد من المنظمات العربية والاقليمية والدولية ذات الصلة.

ومن خلال مؤتمرنا العام نطرح عدداً من القضايا الهامة والتي ازدادت أهمية بفعل تداعيات الجائحة حيث يناقش تقرير المدير العام موضوع «ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة الطريق نحو التنمية المستدامة والتمكين» هذا ويعرض ضمن جدول أعمال هذه الدورة بندان فنيان؛ يتناول البند الثامن تقريراً حول «أثر التطور التكنولوجي على بيئة العمل» في حين يطرح البند التاسع تقريراً حول «متطلبات الاقتصاد الأخضر لتوفير فرص العمل» ونتطلع لمشاركتنا مقترحاتكم وآراءكم القيمة التي ستساهم في التوصل إلى قرارات وتوصيات تدعم تعافي الدول العربية من تبعات الجائحة، وتصحيح مسارنا نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة 2030.

على أرض الكنانة وبرعاية كريمة من فخامة الرئيس عبد الفتاح السيسي رئيس جمهورية مصر العربية

تنعقد الدورة السابعة والأربعون لمؤتمر العمل العربي خلال الفترة (5-12 سبتمبر ، أيلول 2021)

على أرض الكنانة وبرعاية كريمة من فخامة الرئيس/ **عبد الفتاح السيسي** - رئيس جمهورية مصر العربية، وبمشاركة معالي وزراء العمل والسادة أصحاب الأعمال والعمال ورؤساء وأعضاء الوفود إضافة إلى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية، وعدد من المنظمات والاتحادات العربية والإقليمية والدولية بصفة مراقب، تنعقد الدورة السابعة والأربعون لمؤتمر العمل العربي خلال الفترة من (5 – 12 سبتمبر/ أيلول 2021)، بعد تعذر انعقاده العام المنصرم بسبب جائحة كورونا التي ألقت بظلالها على مناحي الحياة المختلفة، وخلفت آثاراً سلبية على اقتصاديات الدول العربية، فقد أحدثت تحولات كثيرة في واقع الاقتصاد العربي وطالت آثارها أسواق العمل ومعدلات التشغيل ونسب البطالة وأدت إلى تغير نوعية الوظائف مما يستدعي التحرك للتعاطي مع تلك الجائحة والتصدي لها ومواجهتها وذلك للتخفيف من أضرارها وتبعاتها.

ومنذ بدء الجائحة، ومع استمرار العمل بالإجراءات الإحترازية والتباعد الإجتماعي، حرصت منظمة العمل العربية على إيجاد آليات للتكيف مع الوضع 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

عـدة بيانات ووثائق ودراسات وتقاريـر ترصد الواقع الراهن وسبـل الاستجابـة والتأهب للجائحة في إطـار تعزيز معايير العمـل العربية، هذا ونفذت منظمة العمل العربية العديد من الأنشطـة «نـدوات وورش عمـل ودورات تدريبيـة» عبر تقنية الفيديـو كونفرنـس بمشاركـة ممثلين عـن أطـراف الإنتاج الثلاثـة فـي الـدول العربية وعـدد مـن المنظمـات العربية والاقليمية والدولية ذات الصلة.

يناقش المؤتمر فـي دورته الحاليـة عشرة بنـود يتضمنها جـدول أعمالـه يأتي فـي مقدمتهـا ، **البنـد الأول: تقرير المديـر العـام لمكتـب العمـل العربـي تحـت عنوان « ريادة الأعمـال والمشروعات الصغيـرة الطريق نحو التنمية المستدامة والتمكين»** يستعرض التقرير أساليب مبتكرة لدعـم ريادة الأعمال وتمكيـن المشروعات الصغيرة، فالأسـواق العربية اليـوم تحتاج إلـى حفز الابتـكار والإبداع، وتعزيـز روح المنافسـة في ظـل التحديات التـي تعصف بها. وهـذا يستدعـي إيجاد بيئـة تمكينيـة مواتية لريـادة الأعمال والمشروعـات الصغيرة في الدول العربية، وخاصة فيما يتعلق بتأمين البيئة التنظيمية من حيـث تطوير التشريعات واللوائح الوطنيـة، والحصـول علـى التمويـل الـلازم، وسـد الثغرات المهاريـة لـدى العمـال والداخليـن الجـدد لسـوق العمل من الشباب والشابات، وإصلاح الأنظمة التعليمية، وترسيخ البنية التحتيـة الأساسية لاستخدام التكنولوجيـات الرقمية الحديثة مـن الأساسيات التي يطرحها هـذا التقرير. كما يناقش أيضاً السبـل الناجعة لسـد الثغرات التي عمقتهـا الجائحة، وإيجاد الحلول ومعالجة الاختلالات بغرض إحداث تغيير إيجابي في هـذا القطاع. من خلال تخطي الوضـع الراهن بنقلات نوعية تستغل طاقاتنا البشرية وإمكاناتنا ومواردنا على النحو الأمثل، لنسير بخطىً واثقة نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

وفيما يلي نقـدم ملخصاً للبند الأول الـذي يتضمن تقرير المدير العام للدورة 47 لمؤتمـر العمل العربي والذي ينقسم إلى خمس اقسام:

الأول: دور ريـادة الأعمـال فـي قضايـا التنميـة المستدامة :

يعرض هـذا القسـم رؤيـة استشرافيـة لمنظومـة عربية مُتكاملـة لدعـم ريـادة الأعمـال والمشروعـات الصغيـرة، حيـث يطرح بناء منظومـات وطنية عربيـة مُتكاملة ومُحدَّثة ومُستدامة لريـادة الأعمال والابتكار، ومـن أهم المخرجات اقتراح ملامح عامة لاستراتيجية عربية لريادة الأعمال

الثانـي: تطوير منظومة التعليم والتأهيل المهني لصناعة رواد أعمال المستقبل:

مع تسـارع وتيرة التقـدُّم التكنولوجي، وانسجامًـا مع الثورة الصناعيـة الرابعـة، بـدأت المرحلة الثالثة مـن تطور العلاقة بين أنظمـة التعليم والتدريب ومنظومات أسواق العمل الوطنية والعالميـة. إذ أن التغيُّـرات الجوهريـة في عالـم العمل سوف تـؤدِّي إلى اندثار وظائف واستحداث أخرى، وهو ما بات يُعرف بوظائف الماضي ووظائف المُستقبل. لذا فقد أصبح استشراف مجـالات العمـل المُستقبلية أمـرًا أساسياً عند بنـاء أي نظام خاص بتطوير الإستراتيجيـات والسياسات المعنية بمنظومات التعليـم والتدريب. فقـد أصبح أمـام تطوير منظومـة التعليم والتأهيـل المهنـي تحدِّيـان أساسيـان، أولهما استقـراء واقع سـوق العمل، وثانيهما استشـراف مُستقبل سوق العمل العالمي والإقليمـي والمحلِّـي للوقوف علـى قائمة الوظائـف والمهارات والسمـات المطلوب توافرهـا في خرِّيجـي المُستقبل. وقد قام التقريـر بتسليـط الضـوء علـى أهـم المحـددات والتوجهات المستقبلية لتطوير منظومة التعليم والتأهيل المهني.

الثالـث: الفرص والتحديـات في سبيـل النهوض بريادة الأعمال في الوطن العربي:

تـمَّ تخصيص هـذا القسم لدراسـة أبعاد النظـام البيئي المُتعلـق بمنظومـة ريـادة الأعمـال. إذ يتطـرق التحليل إلى رصـد أربعـة أبعـاد مترابطـة ومُتكاملـة، يتمثـل أولهـا فـي نقـاط الضعـف والقوة التي تعتـري مكونات الأنظمـة البيئية الوطنيـة، فتناول هـذا القسم بعضـاً من مؤشـرات القياس العالمية،(مؤشـر التنافسية العالمي،مؤشـر سهولة ممارسة أنشطـة الأعمال،مؤشر المحتوى الوطني لريـادة الأعمال)، كأدوات معتمـدة لتشخيـص نقاط القوة والضعـف، وبالتالي اقتراح توجهـات وسياسات خاصة حسـب إمكانات كل دولة؛ واستعرض أيضاً أهم التحدِّيات التي تواجهها الدول الراغبة فـي التطويـر وتجـاوز المعوقات أمـام المبـادرات التنموية، واستغلال الفرص لمواجهة هذه المعوقات.

الرابـع: ريـادة الأعمـال والمشروعـات الصغيرة مابعد كوفيد - 19:

اتخـذت الحكومات، في ظل غياب العـلاج وانتظار إنتاج اللقاح ومـن ثـم تعميمه وظهـور سلالات جديـدة من الفيروس مؤخرا، تدابيـر احترازيـة صارمة خـلال عامـي 2020-2021، بما فيها الإغلاق الكامـل والجزئي وحظر وتقييد السفـر، 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.

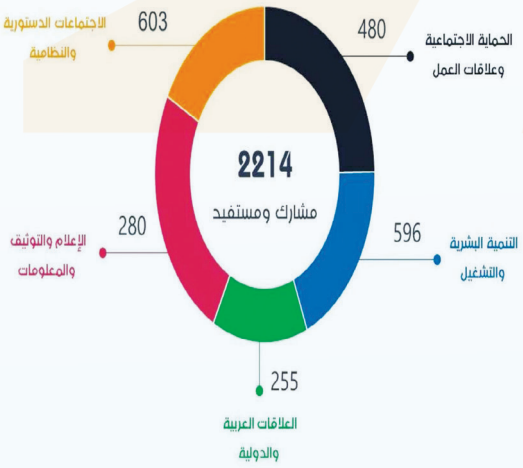
النتائج والتوصيات

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

القسم الثاني من البند الأول من تقرير المدير العام يتضمن تقريراً حول : أبرز النشاطات التي قامت بها منظمة العمل العربية (مكتب العمل العربي والمعاهد والمراكز التابعة لها) خلال عامي (2019 - 2020) ، حيث عقدت المنظمة خلال هذين العامين 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 . اضافة إلى مشاركة المنظمة في العديد من الفعاليات العربية والإقليمية والتي يعكسها هذا الملخص التحليلي الخاص بعام 2019 حيث بلغ عدد الانشطة المنفذة إلى "82" نشاطاً ومشاركة « 2214 » مشارك ومستفيد .

توزيع اجمالي الأنشطة للمحاور وفقاً لطبيعة النشاط لعام 2019

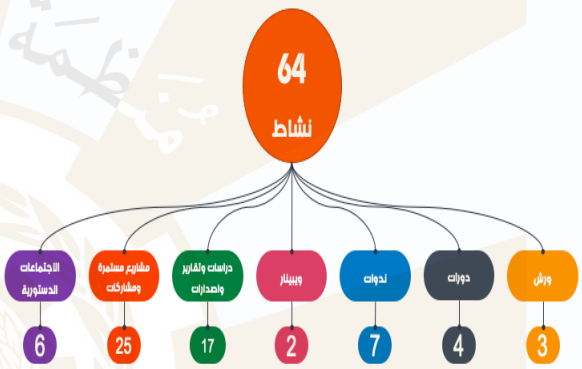
توزيع عدد المشاركين والمستفيدين لعام 2019



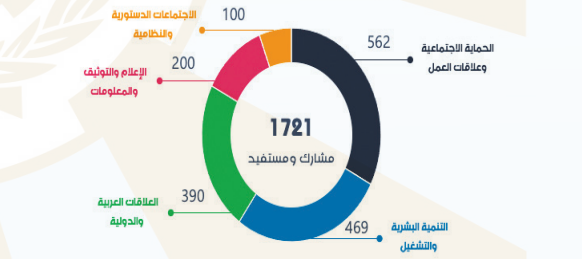
وفي عام 2020 بلغ عدد الانشطة المنفذة "64" نشاطاً وبلغ عدد المشاركين في هذه الانشطة 1721. ، فأولت المنظمة في هذه الانشطة اهتماماً مباشراً بآثار وتداعيات

الجائحة على قضايا العمل والعمال ، حيث تمحورت مواضيع العديد من هذه البرامج على التصدي لهذه التداعيات التي فرضتها جائحة كوفيد-19 في البلدان العربية ، كما شاركت المنظمة في العديد من الفعاليات العربية والإقليمية والدولية.

توزيع اجمالي الأنشطة للمحاور وفقاً لطبيعة النشاط لعام 2020



توزيع عدد المشاركين والمستفيدين لعام 2020



يتضمن القسم أيضاً عدد من الملاحق، **الأول: حول نتائج أعمال الدورتين (39 - 40°) للجنة الحريات النقابية ، (القاهرة، جمهورية مصر العربية، فبراير/ شباط 2020)، (القاهرة، جمهورية مصر العربية فبراير / شباط 2021)**، حيث تضمن جدول أعمال الدورتين انتخاب رئيس للجنة ونائب ومقرر ومناقشة موضوعات تتعلق بتعزيز الحقوق والحريات النقابية.

الملحق الثاني: تقرير عن نتائج أعمال الدورتين (18،19) للجنة شؤون عمل المرأة العربية، (عمان - المملكة الأردنية الهاشمية خلال الفترة 19 - 20 فبراير / شباط 2020.) (القاهرة، جمهورية مصر العربية، يناير / 2021) .

تضمنت أعمال الدورة «18» للجنة شؤون عمل المرأة العربية أربعة بنود:

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

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

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

البند الرابع : تعزيز مشاركة النساء في التنظيمات النقابية.

وتضمن جدول أعمال الدورة «19» ثلاثة بنود:

البند الأول: أوضاع المرأة العربية العاملة في ظل الأزمات.

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

البند الثالث : آفاق تشغيل النساء في ظل الاقتصادات الرقمية.

البند الثاني: النظر في قرارات وتوصيات مجلس الإدارة لعامي 2019-2020.

عقدت منظمة العمل العربية أربع دورات عادية لمجلس الإدارة ما بين دورتي مؤتمر العمل العربي السادسة والأربعين 2019 ، والسابعة والأربعين 2021 ، وذلك على النحو التالي :

- الدورة العادية الحادية والتسعون (القاهرة، أكتوبر/ تشرين الأول 2019).
- الدورة العادية الثانية والتسعون (القاهرة ، فبراير / شباط ، 2020).
- الدورة العادية الثالثة والتسعون (أكتوبر/ تشرين الأول 2020).
- الدورة العادية الرابعة والتسعون (مارس / آذار 2021).

وعملاً بنص المادة الثامنة من نظام العمل بمجلس إدارة منظمة العمل العربية يقوم المجلس برفع تقريره إلى المؤتمر العام الذي يتضمن المسائل التي تتطلب قرارا وتوجهات من المؤتمر.

البند الثالث : متابعة تنفيذ قرارات مؤتمر العمل العربي السابق

أصدر مؤتمر العمل العربي في دورته الثانية عشرة (بغداد، مارس/ آذار 1984) قراراً بشأن تطوير هياكل منظمة العمل العربية، تضمن هذا القرار «استحداث بند دائم في جدول أعمال مؤتمر العمل العربي يتعلق بمتابعة تنفيذ القرارات، وذلك اعتباراً من الدورة «الثانية عشرة للمؤتمر» قام مكتب

العمل العربي بإعداد وثيقة متكاملة تضمنت تصور المكتب لتنفيذ قرارات الدورة السادسة والاربعين للمؤتمر وتم عرضها على مجلس الإدارة لاعتمادها، ويستعرض البند الإجراءات التي اتخذها مكتب العمل العربي والمعاهد والمراكز التابعة له لتنفيذ قرارات الدورة السابقة.

البند الرابع: المسائل المالية والإدارية

يحتوي البند على الموقف المالي للمنظمة من حيث المساهمات والمتأخرات على الدول الأعضاء حتى 2021/8/1 ، وتقارير هيئة الرقابة المالية وتقارير مراقبي الحسابات الختامية لعامي (2019 – 2020) لمكتب العمل العربي والمعاهد والمراكز التابعة له والتي سيتم مناقشتها من خلال اللجنة المالية المنبثقة عن المؤتمر .

البند الخامس : تطبيق إتفاقيات وتوصيات العمل العربية

عقدت اللجنة دورتها الأربعين في القاهرة خلال الفترة من 16 – 17 ديسمبر 2019 ، كما عقدت 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 .

وقد عرض مكتب العمل العربي على لجنة الخبراء القانونيين وثيقة مبدئية حول دراسة التقارير السنوية اتفاقيات العمل العربية محل المتابعة، ومتابعة الردود على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين، وقد أعدت اللجنة تقريراً يتضمن دراستها لتقارير الدول الأعضاء على الإتفاقيات محل المتابعة وردودها على ملاحظاتها السابقة إضافة إلى التوصيات العامة للجنة، وقد عرض التقريران على مجلس الإدارة، وتمت احالتهما إلى المؤتمر العام لمناقشته ضمن لجنة مخصصة.

سيعرض **البند السادس** « مذكرة المدير العام لمكتب العمل العربي حول الدورة «109» لمؤتمر العمل الدولي لعام 2021.

يستعرض 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 كما يتضمن أهم نتائج الإجتماع التنسيقي للمجموعة العربية والذي عقد يوم الثلاثاء الموافق 1 يونيو / حزيران 2021 وملاحظات المتدخلين خلال هذا الإجتماع، كما يتضمن البند نتائج اللجان المنبثقة عن هذا الإجتماع ، حيث قدمت لجنة الصياغة تقريراً حول أهم ملاحظات المجموعة العربية فيما يخص تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية بعنوان وضع الأراضي العربية المحتلة و ملاحظات لجنة الصياغة بعد ترجمتها إلى اللغة الإنجليزية للسيد / غاي رايدر – المدير العام لمنظمة العمل الدولية مع التأكيد على أهمية السعي والتواصل مع الجهات المعنية لتنفيذ هذه الملاحظات.

ومن ناحية أخرى تضمن البند أهم النقاط التي قدمها سعادة المدير العام لمنظمة العمل العربية في 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 ونتائج اللقاء التضامني مع عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى والذي نظم يوم الثلاثاء الموافق 8 يونيو / حزيران 2021 وكلمات المشاركين في هذا اللقاء الدولي.

البند السابع : تشكيل الهيئات الدستورية والنظامية لمنظمة العمل العربية

سيتم خلال الدورة «47» لمؤتمر العمل العربي انتخاب الهيئات الدستورية والنظامية (مجلس الإدارة – هيئة الرقابة المالية – لجنة الحريات النقابية – لجنة شؤون عمل المرأة العربية) للفترة من 2021–2023.

البنود الفنية تناقش موضوعات الساعة

يتضمن **البند الثامن** الوثيقة الفنية الأولى تحت عنوان « أثر التطور التكنولوجي على بيئة العمل» حيث يعد هذا الموضوع من موضوعات الساعة لانه 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

هـذه يحيلنا إلى ضرورة تعزيز الشراكـة والحوار الإجتماعي فيما بينهـا وإلى دور منظمة العمل العربيـة في دعم مختلف الشركاء الاجتماعيين للحـاق بركب التطور مع الحفاظ على حقـوق العمال وضمان استقـرار المؤسسـة ، إلا أنه وفي ظل تداعيـات أزمـة كورونـا تظهرهواجس عديدة مثـل 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 .

تنـاول الفصـل الأول «أسـس ومفاهيـم بيئـة العمـل القائمة على التكنولوجيـا» حيث ان مفهوم بيئة العمل لا يعد من المفاهيم الحديثة، حيث وُلد مع نشأة علم الإدارة وتطور واتسع نطـاق تطبيقـه وفقا للظـروف والمستجدات، والعوامـل الداخلية والخارجيـة التـي تحيـط بالمؤسسـات، وقـد عرفت بيئـة العمل علـى أنهـا المحتـوى التكنولوجي والمادي ، والبيئـي، والحيوي، والاجتماعـي، لجميع أماكن العمل، والتي تشكل جزءا من مكونات البيئـة العامة ، ثم اتسعت مجـالات الصحة والسلامة المهنية في بيئـة العمل لتشمـل البيئة المحيطـة بمكان العمـل والبيئة العامة فظهـر مصطلـح HSE المعتمـد دوليا وهو اختصـار ، Health Safety and Environment

وقد ظهـر مصطلـح «إدارة بيئـة العمل» في نظـم الإدارة الحديثـة ليستوعب هذا الاتسـاع في المفهـوم وتكون مهمته العمـل على تحقيق كفـاءة أكثـر وإنتاجية أعلـى ، من خلال تنظيم كافـة مكونات بيئة العمل وتحسيـن استخدام الموارد والمرافـق، ويعتبر الاستثمار في تطويـر استراتيجيات إدارة بيئة العمـل المتكاملة ضرورة حتمية فـي تعزيز التكامل بين السياسات الاجتماعية، الاقتصادية والبيئية ، من أجل تحقيق التنميـة المستدامـة التي تقتضي الوصول إلـى أقصى كفاية إنتاجيـة للعناصر المشتركة في الإنتاج (المادية والبشرية) مـع مراعاة البعد البيئي ، وهو مـا جعل نظم الإدارة الحديثة تضـع الشروط والمواصفات الواجـب توافرها في بيئة العمل علـى رأس أولوياتها ، لذلك يتجه الفكـر العالمي حالياً فيما يتعلـق بالإنفاق على تحسين بيئة العمل إلى التحول من النظر في التكلفة المادية إلى منظور أكثر تقدما يَعتبر الاهتمام ببيئة العمل استثماراً بعيد المدى فـي النمو الاقتصادي واستدامة الموارد المادية والبشرية اللأزمة للعملية الإنتاجية.

أمـا الفصـل الثانـي فقـد استعرضـ « إدمـاج التكنولوجيـا في بيئـة العمل : الإشكاليـات وآليات تجاوزهـا» فتطـرق إلـى التحديـات الكبيرة التـي فرضتها أزمـة كورونـا وتركز أغلـب المناقشات حـول مستقبل العمل علـى كم الوظائف التي ستنتزعهـا التكنولوجيا المتطورة من الإنسان، وهـو ما يشكل جزءا صغيرا فـي التغيير المرتقب ، فالتكنولوجيا سوف تغيـر تشكيل بيئة العمل ليس فقط ميكنة الإنتـاج بل أيضا تيسير الاتصال والابتـكار وخلق فرص عمل جديـدة كما تشير التطورات المستقبليـة لبيئة العمل في ظل استمـرار أزمة كورونـا إلى أن مستقبـل العديد من الوظائف مقبـل على التحول من البيئة التقليديـة إلى النموذج الجديد من العمل عن بُعـد والتركيز على الوظائف الابداعية متعددة المهـارات ، هـذه التطـورات المثيـرة تدفع إلـى التفكير في مستقبـل العمل والآثـار التي ستخلفها أزمـة كورونا على بيئة العمل .

وبالتالـي فإن التأثيرات – سلبية كانت أم إيجابية – تتوقف على العديد من العوامل، فمدى انتشار التكنولوجيا والتركيبة السكانيـة وبيئـة الأعمـال ومـا تنطـوي عليه مـن 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 .

فـي حيـن ناقش الفصـل الثالـث « التوجهـات المستقبليـة لبيئـة العمـل «حيـث ان الانتقـال إلى بيئـة العمل تتطلب إجراء تعديـلات في العديد من المجالات مثل :

- تجهيز البنيـة التحتية للتكنولوجيا، التـي تستلزمها بيئة العمل الذكية.
- تطويـر السلوكيـات والمواقـف بشـأن تغييـر التخطيط المادي لبيئات العمل التكنولوجية.
- مراجعـة المنظومة التشريعيـة والإشكاليـات التطبيقية لهـا. فلابد من تطوير التشريعـات، التي تنظم استخدام تقنيـات المعلومات من خـلال تحديث النظـام القانوني لأمـن المعلومات، والتوقيعـات الإلكترونية وحقوق النشر الالكتروني وأثرها على المعاملات التجارية .
- تحديـث وتطوير منظومة وآليـات الرقابة على بيئة العمل بمـا يتناسـب مع المتغيـرات التي تلحق بهـا **كما ناقش الفصل الثالـث «الصعوبات التـي تواجهها الدول العربيـة علـى طريـق التحـول الرقمـي «والتـي شملت النقاط التالية :**

نقص الكوادر ذات المهارات الرقمية :

هنـاك حاجة ملحة إلى الخبـرات المتخصصة في تطوير التطبيقـات والبرمجيـات والتصنيـع الرقمـي وغيرهـا من القـدرات المرتبطـة بالخدمات المطلوبة فـي الأسواق، التي تواكب مسيرة التحول الرقمي، حيث تحتاج الدول إلى توظيف أصحـاب المهارات في إدارة التطبيقـات الرقمية والإشراف عليها وصيانتها دوريا.

ملكية البيانات ومشاركتها :

إن قضايـا سرية وخصوصية المحتوى، وما لها من أثر في تمكيـن الحكومات من تنفيذ مبادراتهـا الرقمية، يتطلب من الحكومـات اتباع مستويـات الحماية الرقميـة المتطورة من خلال قوانين واضحة وفعالة وشاملة لجميع أنواع المعاملات الإلكترونية دون أن تفرض قيودا على التقنيات الحديثة.

ضعف الثقافة الرقمية :

غيـاب الرؤيـة الواضحة وعدم الثقة في قـدرة المؤسسات علـى استيعاب الحلول الرقمية ، كل ذلـك يثير المخاوف في المنطقـة العربية بشـأن التحولات في بيئـة العمل، فالارتقاء بالعمل مـن خلال إدخـال التقنيات في بيئـة العمل، ومن ثم تطويـر تقديم الخدمات الحكومية والارتقاء بها من الطريقة التقليديـة، وتوفيـر تجارب مبتكـرة، كل ذلـك سيسهم بدور إيجابي في نشر الثقافة الرقمية.

إن هـذه المرحلة تتطلب رؤيـة واقعية وعميقة واستعدادات جادة حتى لا تكون سرعة التغيير عبئاً جديداً على المؤسسة ، ومواكبة ومتابعة تلك التطورات المتسارعة عقب انتهاء الأزمة حتـى تضمن المؤسسة اكتساب ثقافة التغيير ومرونة التفكير والاستفـادة من دروس إدارة الأزمة فـي حال تكرارها لا قدر الله ، ويأمـل الكثيـر أن تعود الحياة إلـى طبيعتها بعد تطوير اللقـاح إلا انه على ما يبدو أن الحيـاة الطبيعية بشكلها الذي اعتدنـاه 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 .

يستعرض **البند التاسـع** في الدورة «47» الوثيقة الفنية الثانيـة تحـت عنـوان « **متطلبـات الاقتصـاد الأخضر لتوفيـر فرص العمل**» مـن خلال خمسة فصـول، تناول المحـور الأول الاقتصاد الأخضر: المفهوم – الخصائص – المتطلبات، حيث استحدث برنامـج الأمم المتحدة للبيئة تعريفـاً علمياً للاقتصاد الأخضر بأنه « اقتصاد يؤدي إلى تحسيـن حالـة الرفاهيـة البشرية، والإنصـاف الاجتماعي مـع العناية فـي الوقت نفسه بالحد، علـى نحو ملحوظ، من المخاطـر البيئية وحالات الشح الإيكولوجيـة «، والاقتصاد الأخضر هـو نموذج من نماذج التنميـة الاقتصادية سريعة النمـو، الـذي يقـوم أساسـاً علـى المعرفـة بالاقتصادات البيئيـة، التـي تهدف إلـى معالجـة العلاقـة المتبادلة بين الاقتصـادات الإنسانيـة والنظـام البيئي الطبيعـي، والأثر العكسـي للنشاطات الإنسانية على التغير المناخي، ويحتوي علـى الطاقـة الخضـراء التـي يقـوم توليدها علـى الطاقة المتجـددة، علاوة علـى أهمية نموذج الاقتصـاد الأخضر، التـي تكمن في تحقيق مـا يعرف بفرص العمـل الخضراء، وضمان النمو الاقتصادي المستدام والحقيقي، ومنع التلوث البيئـي، واستنزاف الموارد، ففـي الاقتصاد الأخضر يجب أن يكـون النمو في الدخل وفرص العمـل مدفوعاً من جانب الاستثمارات العامة والخاصة، التي تقلل من انبعاث الكربون والتلـوث، وتحتاج هـذه الاستثمارات إلـى التحفيز والدعم، عـن طريق الإنفـاق العـام الموجـه، وإصـلاح السياسات، وتغييـر اللوائـح، ويجـب أن تحافـظ مسـارات التنمية على رأسـ المال الطبيعي، وتحسنه بل تعيـد بناءه عند الحاجة، باعتبـاره مصـدراً للمنفعـة العامة، وإن تحقيـق الاستدامة يرتكـز بالكامـل تقريباً، على إصـلاح الاقتصـاد، وتحويله إلـى اقتصاد أخضر، أي أن الأخيـر هو آلية لتحقيق التنمية المستدامة، فنمـاذج الاقتصادات التقليديـة لم تتعامل مع التهميش الاجتماعي واستنفاد الموارد، فلا تزال الاستدامة هدفـاً حيويـاً ، كما تنـاول المحـور الأول الهـدف من تبني سياسة الاقتصاد الأخضر و متطلبات التحول إلى الاقتصاد الأخضـر في الـدول العربية، فإن هذا التحـول لا يتم بقرار فوقي سيادي ، ولكنه عملية شاقة، ومتشابكة وطويلة الاجل، وتحتاج إلى سنوات، بل عقود متعاقبة، فهو يحتاج إلى تغيير فـي السياسات الاقتصادية ووضع استراتيجيات إدارة بيئية طويلة الأمد، وإصدار تشريعات واضحة، والاهتمام بالبحث العلمـي والتعليـم والإعـلام البيئـي، ويمكن تلخيـص أهم متطلبات التحول إلـى الاقتصاد الأخضرعربياً في عدد من النقاط على النحو التالي:

- مراجعة السياسات الوطنية الحكومية.
- الاهتمام بالتنمية الريفية بهدف تخفيف الفقر.
- الاهتمام بقطـاع المياه وضبط استخدامهـا وترشيدها ومنع تلوثها.

- التوسع في الاستثمارات المستدامة في مجال الطاقة ورفع كفاءتها.
- وضع استراتيجيات منخفضة الكربون للتنمية الصناعية، واعتماد تكنولوجيات الإنتاج الأكثر كفاءة في المصانع الجديدة.
- تبني أنظمة تصنيف الأراضي، واعتماد المعايير البيئية في البناء.

وجاء المحور الثاني «الاقتصاد الأخضر وفرص العمل» ليسلط الضوء على 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.

وتناول المحور الثالث «دور الاقتصاد الأخضر في مواجهة التحديات لدعم التنمية المستدامة»، 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 : استدامة النمو، الفجوة الغذائية، البطالة، الفقر، ارتفاع مستوى التلوث.

وإنطلاقاً من رؤية منظمة العمل العربية جاء المحور الرابع « دور منظمة العمل العربية في النهوض بالاقتصاد الأخضر» ليسلط الضوء على المساعي الجادة 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 أهداف 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 والتوصيات 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.

كما سلط المحور الرابع الضوء على دور أطراف الإنتاج الثلاثة في الانتقال إلى الاقتصاد الأخضر ، حيث 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 الأعمال ونقابات العمال ومشاركتهم الفاعلة في صياغة السياسات الوطنية وتنفيذ المبادرات، ولكل طرف من الأطراف الثلاثة دوره في الانتقال للاقتصاد الأخضر.

وفي الختام عرض البند التاسع في المحور الخامس «مبادرات دولية وتجارب عربية» ليؤكد انتقال بعض الدول الاجنبية والعربية 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 .

البند العاشر : تحديد مكان وجدول أعمال الدورة «48» لمؤتمر العمل العربية لعام 2022

ويتضمن:

القسم الأول: تحديد مكان انعقاد الدورة «48» لمؤتمر العمل العربي.

القسم الثاني: تحديد جدول أعمال الدورة «48» لمؤتمر العمل العربي.

المجموعة العربية، تشيد بتقرير المدير العام لمنظمة العمل العربية

في سابقة تعد الأولى من نوعها انعقد مؤتمر العمل الدولي في دورته العادية «109» 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.

يتخذ مكتب العمل العربي سنوياً جميع الإجراءات والترتيبات اللوجستية التنفيذية لتنظيم أنشطة واجتماعات المجموعة العربية المشاركة في مؤتمر العمل الدولي مع تقديم مقترحات بشأن موعد ومكان ومشروع جدول أعمال الاجتماع التنسيقي الأول للمجموعة العربية واجتماعات اللجان المنبثقة عنها، وكذلك الاجتماعات اللاحقة بالإضافة إلى إعداد وتوفير جميع الوثائق المتعلقة بهذه الأنشطة حيث قام مكتب العمل العربي بإعداد وثيقة البند العاشر من جدول أعمال الدورة (92) لمجلس إدارة منظمة العمل العربية / فبراير – مارس/ 2020 بشأن الإعداد والتحضير للاجتماع السنوي للمجموعة العربية المشاركة في الدورة (109) لمؤتمر العمل الدولي، وتم عرضها على مجلس الإدارة وتمت الموافقة عليها وإقرار ما تضمنته من معلومات ومقترحات، والتوصية بإحالة هذه المذكرة إلى مؤتمر العمل العربي في دورته "47".

نظراً لتداعيات جائحة كوفيد – 19 والإجراءات المتخذة من كافة الدول بشأن الإغلاق وفرض القيود على حركة السفر والآثار الصحية المترتبة عن انتشار هذا الوباء فقد تم تأجيل انعقاد مؤتمري العمل العربي والدولي إلى عام 2021، ونظراً لانعقاد مؤتمر العمل الدولي خلال شهر يونيو 2021 وانعقاد مؤتمر العمل العربي في موعد لاحق لهذا التاريخ فقد تقرر أن يعقد مكتب العمل العربي الاجتماع التنسيقي الأول للمجموعة العربية من خلال المنصة الالكترونية (Zoom) بداية شهر يونيو 2021، برئاسة معالي الدكتورة / لميا الدويهي وزيرة العمل بالجمهورية اللبنانية باعتبار الجمهورية اللبنانية رئيس الدورة "46" لمؤتمر العمل العربي، بحضور عدد من وزراء العمل العرب ورؤساء وأعضاء الوفود العربية من أطراف العمل الثلاثة .

اشاد الحضور بجهود منظمة العمل العربية لإنجاح الاجتماع التنسيقي الأول للمجموعة العربية والشكر للمدير العام على جهوده وفريق العمل المساعد ، وقدموا الشكر والتقدير لمنظمة العمل العربية ، كما تم الإشادة بتقرير المدير العام لمكتب العمل العربي والطلب بان يرفع إلى أعمال المؤتمر خصوصاً ما ورد فيه حول الأراضي العربية المحتلة في فلسطين والجولان العربية السورية المحتلة

وبقيـة الأراضي العربية المحتلة. وطلب التكاتف لكل أطراف الإنتـاج العربيـة داخـل أروقـة المؤتمـر لإدانة هـذا التغول الإسرائيلـي على حقوق الاخـوة الفلسطينيين وحقوق العمال العـرب والمواطنين العرب في كل الأراضـي العربية المحتلة والجـولان، كمـا طالبـوا بأهمية تكثيـف المجموعـة العربية لنشاطاتها من اجل الحصـول على المساندة الدولية لحقوق الشعـب الفلسطيني حتى تتحقـق إقامة الدولـة الفلسطينية وعاصمتهـا القدس الشريف، وطالبـوا الحكومـات التي لم تصـادق علـى بعض الاتفاقيـات الدوليـة المهمـة بسرعـة المصادقـة عليهـا ومنها الاتفاقيـة رقم 87 بشـأن الحريات النقابيـة وحماية حق التنظيـم والاتفاقية الدوليـة 98 بشأن تطبيق مبـادئ الحق والمفاوضـة الجماعيـة والاتفاقية رقم 135 بشـأن توفيـر الحماية الاجتماعيـة والتسهيلات لممثلي العمال في المنظمات والاتفاقية رقم 189 بشأن العمل اللائق للعمـال المنزليين والاتفاقيـة رقم 190 بشـأن القضاء على العنـف والتحرش في عالـم العمل والمطالبـة بتعزيز أنظمة الحماية الاجتماعية وتوفير سبل الحماية.

كما أدان الحضور العدوان الغاشم الإسرائيلي على الشعب الفلسطينـي وعلى المسجد الأقصـى وقطاع غزة واستهداف مرافـق الحيـاة الاقتصاديـة والصحيـة والسكانيـة وطلـب الادانـة الشديـدة وفضح هـذه الهجمة الشرسـة التي سلبت حياة المئات مـن المدنيين والأطفال والنساء والشيوخ وهدم الأبـراج والوحـدات السكنية وتشريد سكانهـا وتدمير البنية التحتية وشبكات الصرف الصحي والطرق وشبكات الاتصال والكهربـاء و550 منشـأة تجاريـة صناعيـة وخدمية وتعطيل أصحـاب العمـل ممـا أدى إلى تعطيـل الآلاف مـن العاملين والتحاقهم بقافلة العاطلين عـن العمل. والمطالبة بالتنسيق مـع الجهات الدوليـة لتنفيذ مشاريع عمل اغاثيـة لهذه الفئة المتضررة وبشكل سريع وطـارئ وذلك بالتنسيق مع السلطة الوطنية، كما جددوا دعوتهم المطالبة بعقد مؤتمر المانحين لدعم الصنـدوق الفلسطيني للتشغيـل والحماية الاجتماعية للعمـال على هامش أعمـال مؤتمر العمل الدولـي مما سينتج عنة تغطية أوسع لصالح القضية الفلسطينية.

ومـن ناحية أخرى نوقش في الإجتماع التنسيقي للمجموعة العربيـة تقريـر المديـر العام لمنظمـة العمـل الدولية حول فلسطيـن والأراضـي العربيـة المحتلـة الأخـرى، وقدمـت المجموعـة العربيـة الشكـر والتقدير للسيد/ غـاي رايدر - المدير العـام لمنظمة العمل الدولية لحرصـه المستمر على إرسال بعثة تقصي الحقائق إلى فلسطيـن والأراضي العربية المحتلة الأخرى لإعطاء صـورة حقيقة لما يحدث على أرض الواقـع ، وعلـى وجـه الخصوص الآثـار السلبيـة لاستمرار الممارسـات التعسفيـة للاحتـلال الإسرائيلـي علـى الحياة الاقتصاديـة والاجتماعية لعمال وشعـب فلسطين والأراضي العربيـة المحتلة الأخـرى وكذلك التأثير علـى التنمية بشكل عام والتي زادت حدتها مع تفشي جائحة «كوفيد - 19» وذلك تنفيـذا لقـرارات دورتي مؤتمـر العمل الدولـي لعامي 1974 و 1980، وقدمـت شكرهـا أيضا لبعثة تقصـي الحقائق التي زارت الضفـة الغربية بما في ذلك القدس الشرقية وإسرائيل لإجـراء رصـد لوضـع العمـال وأجريـت مناقشـات معمقـة شخصيـا أو عـن بعد مـن خـلال المنصـات الالكترونية مع جامعة الدول العربية ومنظمة العمل العربية وكذلك لممثلين عن الأمم المتحدة والمنظمـات الدولية الأخرى والمنظمات غيـر الحكومية، وذلك للتباحث وتبادل الـرأي مع مسئوليها، وأثنت المجموعة العربية على أعضاء البعثة لتحليهم بالحياد والموضوعية.

قام مكتـب العمل العربـي والبعثة الدائمـة لمنظمة العمل العربيـة بجنيف بالتنسيـق والتعاون مع الهيئـات المعنية في دولـة فلسطين والبعثـة الدائمـة لفلسطين فـي جنيف بعقد الملتقي الدولي للتضامن مع عمال وشعب فلسطين والأراضي المحتلـة الأخـرى يـوم الثلاثـاء الموافق 8 يونيـو / حزيران 2021 مـن خلال المنصة الالكترونيـة الساعة 5 إلى الساعة 6.30 بتوقيت جنيف .

وقـد تضمن جـدول أعمـال الملتقى إلقـاء كلمات لكل من:

- سعادة السيـد/ **فايز علي المطيـري** - المدير العام لمنظمة العمل العربية.
- معالـي الدكتور / **نصري أبـو جيش** وزير العمل بدولة فلسطين.
- سعـادة السيد / **غاي رايـدر** - المدير العـام لمنظمة العمل الدولية.

ممثلو الفرق الثلاثة (حكومات - أصحاب أعمال - عمال)

ويمثل هذا الملتقى المتميز فرصة حقيقية لحشد الأصدقاء ومحبـي السلام حـول العالم للتعريف بحقيقـة الأوضاع غير الإنسانيـة التـي يمر بهـا عمال وشعـب فلسطيـن، والتنديد والاستنـكار الجماعـي للممارسـات والإجـراءات التعسفيـة للاحتـلال الإسرائيلي الغاشم لدفع مكونات المجتمع الدولي إلـى بذل مزيـد من الجهـود لإنهـاء الاحتلال وبنـاء الدولة الفلسطينية المستقلة وعاصمتها القدس الشريف.

المطيري: «لابد من حشد الدعم الكامل لعمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة للخروج من هذه الأزمة الاستثنائية الطارئة وإعادة البناء بشكل أفضل»

افتتح سعادة السيد / فايز علي المطيري - المدير العام لمنظمة العمل العربية أعمال الملتقى بكلمة هذا نصها:

«ليس بالضرورة أن تكون فلسطيني الجنسية والنسب لتحب فلسطين، فحبها يأتي بالفطرة مع الولادة، ويكبر ويعرّش فينا، فمن منا لم تكن القدس وفلسطين قضيته الأولى، ومن منا لم يدمي قلبه ما يحدث في بيت المقدس وأكناف بيت المقدس اليوم..

فلو قصصت عليكم حكاية مجموعة من المارقين قامت بالسطو على منزل أحد أصدقائي، وادعت ملكيتها للمنزل الذي ولد وعاش فيه، ستستنكرون ذلك حتماً وستقولون ألا يوجد في بلده "قانون"! نعم يا سادة.. هناك قوانين وأعراف دولية وقرارات أممية يضرب بها عرض الحائط، وتنفذ الأحكام بقانون الغاب.. فإن ما وصلت إليه سلطات الاحتلال من بطش وظلم وطغيان فاق كل اعتبار، حيث تواصل ممارسة التطهير العرقي في حي الشيخ جراح وغيره من الأحياء كحي بطن الهوى في بلدة سلوان، بمساعدة ميليشيات متطرفة لإخلاء الأحياء الفلسطينية المقدسية بشكل قسري، بموجب قرارات باطلة وزائفة، وإلا فعقوبتها الحصار وتنفيذ حملات الاعتقال في صفوف سكانها.

كان حي الشيخ جراح في القدس الشرقية انطلاقة الشرارة الأولى للمواجهات بين قوات الاحتلال والشعب الفلسطيني، وشغلت قضيته الرأي العام العربي والعالمي، وقادت لفصل

جديد من الانتفاضة الفلسطينية، فهبت القدس وانتفضت لرمزيتها ومسجدها الأقصى ولهويتها العربية الأصيلة، وزرعت في الأرض المباركة أملاً بأن يُزهرَ الليمونُ، وتُورق بياراتها الخضراء في الأيام القادمة.

زادت جائحة كورونا وتداعياتها الاقتصادية والاجتماعية والصحية الوضع سوءاً ليضيف الإغلاق الكلي والجزئي وإجراءات الحظر التي تم اتخاذها المزيد من الضغوط الاقتصادية، في ظل شح الموارد، وتراجع الدعم الخارجي، والتضييق على التنقل والتجارة بفعل سياسات الاحتلال الجائرة، مع استمرار مشكلة سماسرة التصاريح وحصار وسائل الإنتاج وارتفاع وتيرة إقامة المستوطنات ومصادرة الأراضي والموارد الطبيعية؛ مما أدى إلى تخارج منشآت اقتصادية وفقدان آلاف العمال لوظائفهم ومصدر رزقهم؛ فتسببت في ارتفاع نسب البطالة والفقر. إن أدوات الضغط هذه مجتمعة زادت من وطأة الجائحة على عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة، وأضافت مزيداً من التعقيد للوضع الاستثنائي والحَرِج الذي يعانون منه.

فلابد من حشد الدعم الكامل لعمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة للخروج من هذه الأزمة الاستثنائية الطارئة وإعادة البناء بشكل أفضل؛ لسد الفجوات التي عمقتها الجائحة، وتأكيد مطالبهم في استردادِ حقوقهم الإنسانية المشروعة. وأناشد من على هذه المنصة أحرار العالم، مناصري السلام ومناهضي العنصرية؛ لإدانة هذه الممارسات التي تقوم بها سلطات الاحتلال واستثارة الرأي العام العالمي ضد هذه الأفعال المشينة، كما أدعو أطراف الإنتاج الثلاث لدعم الاقتصاد الفلسطيني وتحفيز الاستثمار، وإيجاد التمويل اللازم، والمساهمة في تفعيل شبكة للأمان المالي والاقتصادي لمواجهة سرقات الاحتلال لحقوق العمال الفلسطينيين. كما أجدد دعوتي لمنظمة العمل الدولية لعقد مؤتمر المانحين لدعم الصندوق الوطني الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية بالتنسيق مع منظمة العمل العربية.

ختاماً..هناك على أرضٍ هي «أُم البدايات،وأُم النهايات»، رجالٌ صدقوا ما عاهدوا الله عليه.. باقون على أرضها مابقي الزعتر والزيتون كصخرة مباركة من جبال القدس شهدت معراج السماء.. ليثبتوا للعالم أجمع أن القدس عربية النشأة والتكوين والحضارة... فأبواب القدس العتيقة لن تقفل، وسنصلي قريباً في المسجد الأقصى إن شاء الله».

ثم ألقى كلاً من معالي الدكتور / **نصري أبو جيش** وزير العمل في دولة فلسطين كلمة شرح من خلالها صورة حقيقية وواقعية للاوضاع الراهنة في فلسطين ، مطالباً منظمة العمل الدولية بعقد مؤتمر دولي لدعم التشغيل وإدانة الاحتلال الإسرائيلي ودعم حق تقرير المصير للشعب الفلسطيني.

كما شهد الملتقى كلمات لكل من من سعادة السيد / **غاي رايدر** مدير عام منظمة العمل الدولية وممثلو الفرق الثلاثة (حكومات – أصحاب أعمال – عمال) عبرت في مجملها عن الاستعداد الكامل لدعم القضية الفلسطينية وإدانه الإحتلال الإسرائيلي وفضح الممارسات الإسرائيلية ضد الشعب الفلسطيني والبلدان العربية الأخرى وأهمية تسليط الضوء للتصدي للتحديات الإقتصادية وخصوصاً بعد جائحة كوفيد – 19 وعلى أهمية أن يكون هناك أسس متينة لسوق العمل واتخاذ وتضافر الجهود لكي نحقق السلام الدائم بين الفلسطينيين والإسرائيليين.

"المطيري" يهنئ المملكة المغربية لترؤسها الدورة 109 لمؤتمر العمل الدولي

تقدم سعادة الأستاذ **فايز علي المطيري** المدير العام لمنظمة العمل العربية في كلمته أمام مؤتمر العمل الدولي بأصدق التهاني للمملكة المغربية لترؤسها أعمال الدورة 109، كما هنأ هيئة مكتب المؤتمر، وممثلي الفرق واللجان على نيلهم الثقة، وأثنى على ما جاء في تقرير السيد غاي رايدر "العمل في زمن كوفيد" وأعلن تأييد منظمة العمل العربية لمشروع الوثيقة الختامية للمؤتمر "نداء عالمي من أجل اتخاذ إجراءات رامية إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد19-"

المطيري: «أثمن عالياً البرامج التحفيزية والداعمة التي اتخذتها الحكومات العربية للتخفيف من تبعات الجائحة على مجتمعاتها».

وأضاف سعادته إلى إن انعقاد مؤتمر العمل الدولي وللمرة الأولى افتراضياً، يُنبئ عن مدى عمق تداعيات جائحة كوفيد، التي أوجدت واقعاً جديداً مغايراً، وأرست أنماطاً غير تقليدية للتواصل مبنية على التباعد الاجتماعي، والتي كان ثمنها باهظاً على المنشآت الاقتصادية ومعظم قطاعات العمل وشرائح عريضة من الطبقة العاملة وخاصة في دولنا العربية. وثمَّن عالياً البرامج التحفيزية والداعمة التي اتخذتها الحكومات العربية للتخفيف من تبعات الجائحة على مجتمعاتها.

كما أكد في كلمته على أن جائحة كوفيد - 19 كان لها بالغ الأثر على الفئات الأكثر فقراً وهشاشة، وأنها كشفت النقائص الهيكلية في النظم الصحية، والبنية التحتية التكنولوجية، ومنظومة الحماية الاجتماعية، وأظهرت حجم الاقتصاد غير المنظم في دولنا العربية؛ وأضاف أن المرحلة القادمة نحو التعافي تتطلب منا إجراء تحولات مبتكرة في السياسات؛ لتحديد الأولويات الأساسية للتحول نحو أنظمة اجتماعية واقتصادية جديدة؛ لإعادة البناء وتصويب المسار نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

هذا ونوّه سعادته إلى استجابة منظمة العمل العربية لهذه الجائحة، بإيجاد آليات للتكيف معها؛ لضمان استمرارية أنشطتها وتقديم الدعم والمشورة خدمة لأطراف الإنتاج في الدول العربية. كما أشار إلى سعي منظمة العمل العربية إلى إطلاق مرصد عربي بإشراف الأمانة العامة لجامعة الدول العربية، يوثق الاستجابات الوطنية والجهود الاستثنائية للحكومات العربية، وأطراف الإنتاج في مواجهة الجائحة؛ ليكون منبراً لتبادل الخبرات والدروس المستفادة بين الدول العربية، ومرجعاً عربياً في الأزمات المستقبلية.

وطالب أعضاء المؤتمر بتقديم الدعم اللازم لوقف معاناة عمال وشعب فلسطين؛ جراء ممارسات سلطات الاحتلال التعسفية، واعتداءاته على المقدسات ومنازل الفلسطينيين في أحياء القدس ومحاولة إخلائها بالقوة، وجراء جائحة كوفيد التي زادت الوضع سوءاً مع فقد الآلاف من العمال لوظائفهم في ظل شح الموارد، وتراجع الدعم الخارجي، والتضييق على التنقل والتجارة، وحصار وسائل الإنتاج ومصادرة الأراضي والموارد الطبيعية. كما جدد دعوته لمنظمة العمل الدولية وأطراف الإنتاج الثلاث في العالم لعقد مؤتمر للمانحين لدعم الصندوق الوطني الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية بالتنسيق مع منظمة العمل العربية.

«المطيري» في المنتدى العربي للتنمية المستدامة 2021

بدعوة من منظمة الاسكوا شارك سعادة الأستاذ فايز علي المطيري المدير العام لمنظمة العمل العربية في المنتدى العربي للتنمية المستدامة حيث قدم مداخلة في الجلسة العامة الخاصة بالهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة حول «تنشيط النمو الاقتصادي والعمالة بهدف التعافي بشكل أفضل في المنطقة العربية» وذلك يوم 30 آذار/ مارس 2021 من خلال لقاء حواري مع السيدة الدكتورة رغدة الإبراشي / رئيس قسم الإدارة والتنظيم في الجامعة الألمانية بالقاهرة على منصة زووم والتي طرحت **السؤال التالي للجولة الأولى: انطلاقاً من الممارسات الجيدة في المنطقة، كيف تصنفون التقدم المحرز حتى الآن بتحقيق الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة؟ وماهي الفرص التي تسرع تنفيذ الهدف عقب جائحة كوفيد - 19؟**

فأجاب سعادته: "أثرت جائحة كورونا والتدابير المتخذة لاحتواء انتشارها تأثيراً بالغاً على عالم العمل، ولا شك أن تداعياتها انعكست بشكل مباشر على التقدم المحرز في مسار الهدف الثامن لخطة التنمية المستدامة في المنطقة العربية هذا الهدف الذي يركز على أهمية العمل اللائق من خلال توفير الوظائف وضمان الحقوق في العمل، وتعزيز الحوار الاجتماعي وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية، ويرتبط ارتباطاً وثيقاً بأهداف خطة التنمية المستدامة الأخرى.حيث تحولت الجائحة في وقت قصير إلى أزمة اجتماعية واقتصادية وإنسانية، مما أدى إلى عكس مكاسب التنمية التي تم تحقيقها خلال العقد الماضي، وكان لها بالغ الأثر على الفئات الأكثر فقراً وهشاشة، فكشفت النقائص الهيكلية في النظم الصحية، والبنية التحتية التعليمية والتكنولوجية، ومنظومة الحماية الاجتماعية، كما أظهرت حجم الاقتصاد غير المنظم في دولنا العربية؛ وجراء التدابير الاحترازية المتخذة اتجهت معظم دول العالم ومنها الدول العربية إلى حالة ركود اقتصادي، مما أوقف عقداً من التقدم الاقتصادي الذي كنا نسعى إليه، وعليه فإن "عدم ترك أي شخص وراء الركب" بات عملية معقدة للغاية بعد هذه الجائحة. فالإغلاق الكامل والجزئي وتعليق الأنشطة الاقتصادية، كان له تأثير مباشر على وظائف وأجور وسبل عيش العمال وأسرهم، فتراجُع دخل الفرد وانخفاض ساعات العمل والتعطل التام للعاملين في قطاعات معينة، كقطاع السياحة والطيران. أدى إلى دخول الدول العربية في أزمة غير مسبوقة على مستوى الوظائف والدخول مع ارتفاع معدلات البطالة، فانضم كثير من العمال إلى صفوف العاطلين عن العمل، وأصابت الأزمة المؤسسات الضعيفة والهشة فخرجت العديد من المؤسسات الصغيرة ومتناهية الصغر من سوق العمل تماماً. وكان النساء والشباب والعاملون المياومون وأغلبهم في الاقتصاد غير المنظم أكثر المتضررين".

أما فيما يتعلق بتنامي الأنماط الجديدة للعمل

خلال جائحة كورونا قال المطيري: «ازداد الاعتماد على التكنولوجيا واستخدام المنصات الرقمية لاستمرارية الأعمال، مما زاد من تعزيز نمو وتأثير الاقتصاد الرقمي. الكثير من الشباب ممن لديهم مهارات تكنولوجية عملوا في وظائف أتيحت عبر المنصات الرقمية من خلال عقود عمل غير معيارية وهشة لا ترقى لمستوى عقد عمل، وإنما هي عقود انضمام في إطار شروط اتفاقية خدمة من طرف واحد. وهذا يستدعي التحرك السريع لتنظيم علاقات العمل في هذه الأنماط الجديدة للحد من آثارها السلبية على مستقبل العمل.إن تنظيم الوظائف الرقمية يمكن أن يوفر فرص عمل واعدة، وهذا يستدعي الاستثمار في البنية التحتية والمهارات الرقمية. لتحسين الكفاءة وتعزيز الإنتاجية، والتمتع بوصول أوسع إلى أسواق العمل. فقد كشفت الجائحة أن هذه الفرص تترافق بتحديات كبيرة بالنسبة للعمال والذين يمثلون شريحة سريعة النمو نسبيًا من القوى العاملة في المنطقة العربية. وتتعلق بشكل خاص بانتظام ساعات العمل والأجر، وظروف وشروط العمل، والحماية الاجتماعية، والحرية النقابية، والحق في المفاوضة الجماعية، وتسوية المنازعات.وهذا يتطلب تعزيز منظومة تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية، وتطوير آلياتها لتواكب تحولات عالم العمل، وقد أصدرت منظمة العمل العربية دليلاً تدريبياً بعنوان «**تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية في إطار الأنماط الجديدة للعمل**» كما تقوم بإعداد دليلين توجيهيين لأصحاب العمل والعمال حول تعزيز الامتثال للقوانين والتشريعات في إطار الأنماط الجديدة للعمل. ولابد من طرح المبادرات من قبل الحكومات والشركاء الاجتماعيين عبر الحوار الاجتماعي لسد هذه الفجوات. وإيجاد السبل للاستفادة من الفرص والتغلب على التحديات، ومراقبة علاقات العمل وتحديث التشريعات والقوانين، لضمان التطوير المستدام للمؤسسات والعمل اللائق للجميع.

كما تطرق في حديثه إلى موضوع الحماية الاجتماعية فأضاف:

«تعكس أهداف التنمية المستدامة 2030 الالتزام المشترك لدول العالم في «استحداث نظم اجتماعية ملائمة على الصعيد الوطني للجميع ووضع حدود دنيا لها». فالحماية الاجتماعية، هو حق من حقوق الإنسان، ويؤدي دوراً رئيسياً في تحقيق التنمية المستدامة وتعزيز العدالة الاجتماعية، وتوفير الضمان الاجتماعي للجميع، ودعم النمو الشامل والمستدام وتعزيز العمل اللائق. فقد كشفت الأزمة عن وجود ثغرات في أنظمة الحماية الاجتماعية القائمة. وأكدت ضرورة أن تمتد تغطية الضمان الاجتماعي إلى جميع العمال بما في ذلك الأشكال غير التقليدية؛ لتحسين الامتثال والإنفاذ، وتشجيع إضفاء الطابع النظامي على العمال في الاقتصاد غير المنظم. وقد أدركت الحكومات العربية الحاجة إلى توسيع مظلة الحماية الاجتماعية؛ لمواجهة التحديات التي أحدثتها أزمة كوفيد – 19 وكذلك لضمان الاستعداد لأزمات مستقبلية أخرى غير متوقعة. وقامت منظمة العمل العربية بإعداد تقرير بناءً على ردود الدول العربية حول استجاباتها في مواجهة تداعيات جائحة كورونا حيث شكلت سياسات الضمان الاجتماعي جزءًا مهمًا من الاستجابة، وتضمنت في معظمها:

1 - برامج التحفيز المالي والتي تشمل زيادة الانفاق على الصحة وتعزيز الحماية الاجتماعية وخفض مدفوعات الضرائب وتأجيلها

2 - تقديم قروض وضمانات لبعض الشركات المتعثرة للتخفيف من آثار الجائحة،

3 - تبسيط ورقمنة الإجراءات الإدارية والخدمات العامة

4 - إصدار الأدلة التوجيهية القطاعية.

قد تحافظ بعض الدول على هذه التدابير، أوتبني عليها، أو تتخلص منها تدريجياً خلال مرحلة التعافي إلا أن خدمات الرعاية الصحية ينبغي الحفاظ عليها طوال فترة الجائحة وما بعدها. هذه التدابير مؤقتة. لذلك ، ينبغي علينا اغتنام هذه الفرصة لتعزيز أنظمة الحماية الاجتماعية ليس فقط لضمان التأهب لأزمات مستقبلية أخرى ولكن لبناء الثقة مع المواطنين وتعزيز صمودهم.

علينا اغتنام الفرص، فالقرارات المتخذة لبدء التعافي من الأزمة سيكون لها آثار بعيدة المدى على عالم العمل. فقد أعادت بعض الأزمات الكبرى تشكيل السياسات والمجتمعات بطرق ساعدت على حماية مصالح العمال والنهوض بها، وكثيراً ما كانت هذه الأزمات الكبرى بمثابة اختبار للمؤسسات وللممارسات ولتعزيز المطالب بالحماية الاجتماعية وزيادة الأجور. وضعت الولايات المتحدة، على سبيل المثال، نظام الحماية الاجتماعية في أعقاب الكساد الكبير عام 1929؛ كما حددت الحد الأدنى للأجور، ومكّن

قانون علاقات العمل الوطنية من إنشاء النقابات العمالية. وبالمثل، أنشأت المملكة المتحدة نظام الرعاية الصحية الشامل بعد الحرب العالمية الثانية.

أما سؤال الجولة الثانية فكان كالتالي: مامدى أهمية التعاون العربي في معالجة التداعيات الاجتماعية لجائحة كورونا، وتحقيق الهدف 8 من أهداف التنمية المستدامة نظراً إلى أن التفاوتات القائمة في مستويات الدخل بين الدول العربية والقيود على الحيز المالي التي تواجهها البلدان؟

فأجاب سعادته: «يعد الحوار الاجتماعي بمختلف آلياته بين أطراف الإنتاج الثلاث بشأن السياسات الاجتماعية أمرًا حيويًا ومهماً للغاية خلال مرحلة التعافي من جائحة كورونا حيث أن انعدام الأمن الوظيفي وحالة عدم اليقين الاجتماعي والاقتصادي التي أحدثتها الجائحة، أثرت على العلاقة بين العمال وأصحاب العمل والحكومات، مع ما يترتب على ذلك من عواقب على ثقة الناس في المؤسسات العامة. ويسعى الحوار الاجتماعي إلى ضمان الاستفادة من الفرص الناشئة في الاقتصاد الرقمي للنمو الاقتصادي وإيجاد فرص العمل، ومعالجة التحديات، بحيث تكون مصدراً هاماً لتوفير فرص العمل اللائق، وتعزيز النمو للمنشآت المستدامة والمساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، للخروج من هذه الأزمة لا بد من تعزيز الشراكات العربية والاقليمية وتوفير الدعم المالي للدول العربية الأكثر احتياجاً لزيادة الإنفاق العام في برامج الحماية الاجتماعية، فالتعافي من جائحة كورونا لن يكون لدولة بمفردها بل بتعافي الدول العربية جميعها، وهذا يعني أن الاستجابات في خطط التعافي ينبغي أن تكون مشتركة على المستوى العربي، فهذه المرحلة الانتقالية تستدعي إجراء تحولات مبتكرة في السياسات؛ لتحديد الأولويات الأساسية للتحول نحو أنظمة اقتصادية جديدة؛ لإعادة البناء وتصويب المسار نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة:

- إعادة بناء الثقة بين الحكومات والشركاء الاجتماعيين من خلال عقد اجتماعي عربي جديد لمواءمة تحول عالم العمل مع السياسات والمؤسسات المعنية بإدارتها مما يساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.
- الحوار الاجتماعي الفعال بين أطراف الإنتاج الثلاثة على المنبر العربي الذي توفره منظمة العمل العربية، لوضع السياسات وإطلاق الاستراتيجيات التي تستجيب بشكل حاسم للأزمات المستقبلية وتحديات أسواق العمل.
- البناء على التدابير المؤقتة المتخذة خلال الجائحة والعمل على استمرارها وزيادة الاستثمارات في أنظمة الحماية الاجتماعية.
- إصلاح منظومة الضمان الاجتماعي وسياسات الأجور وقوانين وتشريعات العمل على المستوى العربي
- مواكبة تحول عالم العمل مع تنامي استخدام التكنولوجيا الرقمية ودعم المؤسسات الصغيرة ومتناهية الصغر لتطوير البنية التحتية التكنولوجية، وحث الشركات العربية الكبرى على تبني المبدعين والمبتكرين من الشباب العربي،
- الاستثمار في التدريب المهني والتعليم التقني وتكوين مهارات الشباب من الجنسين. من خلال استكمال السياسات التي تهدف إلى رفع مستوى مهاراتهم وتعزيز فرص العمل اللائق.

إن إيجاد وظائف لائقة ومنتجة للجميع في إطار تنمية مستدامة وعادلة قد يكون ضرورياً لإعادة البناء بشكل أفضل، ولكنه أساسي لاستعادة الثقة في المؤسسات واستعادة النسيج الاجتماعي. وفي هذه المرحلة الحرجة علينا أن نسلك الطريق الصحيح وإن كان وعراً، للتعافي والخروج من الأزمة بأقل الخسائر، وينبغي توثيق الشراكات مع المنظمات العربية والإقليمية والدولية لدعم الدول العربية الأكثر احتياجاً ومساعدتها على تجاوز المعوقات ومواجهة التحديات لإحراز الحد المقبول من التقدم في إطار الهدف الثامن من خلال عقد العمل (2021–2030). ونحن كمنظمة عمل عربية ملتزمون بدعم أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية في مرحلة التعافي بالتعاون والتنسيق مع المنظمات ذات الصلة".

لقاءات المطيري
فى مقر مكتب العمل العربي

استقبل سعادة السيد/ **فايز علي المطيري** - المدير العام لمنظمة العمل العربية، في مكتبه بمقر مكتب العمل العربي السيد/ **عبدالقادر عبدالله** الأمين العام للاتحاد العام لعمال فلسطين ، رحب «**المطيري**» في بداية اللقاء بالسيد «**الأمين العام للاتحاد**» والوفد المرافق له، مؤكداً على دعم منظمة العمل العربية الكامل للحق الفلسطيني في استرداد أرضه المسلوبة، ومساندة قضايا عمال وشعب فلسطين في المحافل العربية والدولية وفضح الممارسات والانتهاكات التي تقوم بها سلطات الاحتلال لاستثارة الرأي العام العالمي ضد هذه الأفعال المشينة .

كشف الأمين العام للإتحاد عن التحديات التي تواجه عمال فلسطين من مؤمرات ومكائد إلا انهم لم يستسلموا وظلوا متمسكين بشعار «قوتنا في وحدتنا» وكشف عن تجاوزات الإحتلال اليومية بحق العمال من ممارسات تعسفية واعتقالات وسلب للحقوق، والتضييق على مصادر الرزق، وتعنت قوات الاحتلال على المعابر والحواجز.

المطـــــيري
يستقبل غصن والمراغي والقادري

استقبل سعادة السيد/ **فايز علي المطيري**- المدير العام لمنظمة العمل العربية في مكتبه بمقر منظمة العمل العربية، كلاً من السيد **جمال القادري** رئيس الاتحاد العام لنقابات العمال فى الجمهورية العربية السورية، والسيد **جبالي المراغي** رئيس الإتحاد العام لنقابات عمال مصر والسيد/ **غسان غصن** الأمين العام للاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب، حيث بحث اللقاء الاستعدادات لعقد المؤتمر العام للاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب، وأهمية التنسيق مع كافة الاتحادات النقابية العربية لإنجاح أعمال المؤتمر .

المطيري، يستقبل رئيس اتحاد المستثمرات العرب

استقبل سعادة السيد/ **فايز علي المطيري**- المدير العام لمنظمة العمل العربية، الدكتورة/ **هدى يس** رئيس اتحاد المستثمرات العرب والوفد المرافق لها، حيث بحثا معاً أثر جائحة كورونا على المرأة العربية وخصوصاً النساء في الوظائف الهشة ، وتطرقا أيضاً إلى آليات التعاون بين اتحاد المستثمرات العرب ومنظمة العمل العربية وتفعيل سبل التنسيق بينهما.

وفي نهاية اللقاء وجهت « يس» دعوة «للمطيري» لحضور مؤتمر « الاستثمار العربي الآفريقي والتعاون الدولي» في دورته «24» بالتعاون مع الإتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الأهلية برعاية مجلس الوحدة الإقتصادية ووزارة التضامن الإجتماعي بمحافظة البحر الأحمر في جمهورية مصر العربية.

المدير العام لمنظمـــة العمـــل العربية يستقبـــ

استقبل سعادة السيد – **فايز علي المطيري** – المدير العام لمنظمة العمل العربية وزير العمل والتأهيل بحكومة الوحدة الوطنية معالي السيد/ **علي العابد الرضا**، وسعادة / **ورمضان إبراهيم صاهيل**، القائم بأعمال سفارة دولة ليبيا بالقاهرة المكلف، وذلك في مقر مكتب العمل العربي وذلك يوم 17 يونيو 2021

قدم معالي الوزير الشكر والتقدير على حفاوة الاستقبال مؤكداً حرصه على زيارة مقر المنظمة ضمن زيارته الحالية لجمهورية مصر العربية، متمنياً عودة العمل والنشاط للمنظمة كسابق عهدها قبل جائحة كورونا.

ـــل معالي وزير العمل والتأهيل في دولة ليبيا

أطلع «**المطيري**» وزير العمل والتأهيل على سير العمل بالمنظمة ونتائج اجتماعاتها الدورية إضافة إلى مشاركتها وتواصلها مع منظمة العمل الدولية كونها أول منظمة عربية متخصصة تركز على شؤون العمل بما يتيح الفرصة للعمال وأصحاب العمل والحكومات لمناقشة ووضع معايير العمل ووضع السياسات والبرامج.

كما تطرق الحديث، إلى وضع العمال الفلسطينيين ودور المنظمة في دعمهم والمطالبة بحقوقهم المشروعة في المحافل والمؤتمرات الدولية.

وفي ختام الزيارة، قدم **وزير العمل والتأهيل** بحكومة الوحدة الوطنية، درع الوزارة وشهادة التقدير لسعادة الأستاذ **فايز المطيري** تقديراً لجهوده المبذولة على المستوى العربي والدولي في دعم قضايا العمل والعمال، كما وجه العابد دعوة رسمية إلى المدير العام للمنظمة لزيارة دولة ليبيا.

المطيري، يشارك في الدورة "51" للجنة التنسيق العليا للعمل العربي المشترك

استناداً للائحة الإجراءات الداخلية للجنة التنسيق العليا للعمل العربي المشترك، عقدت في فرع الاكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري بمدينة العلمين الجديدة حضوريا الدورة العادية (51) للجنة التنسيق العليا للعمل العربي المشترك على خلال الفترة 6-2021/7/8 برئاسة السيد/ **أحمد أبو الغيط** الأمين العام لجامعة الدول العربية وبحضور السفير الدكتور/ **كمال حسن علي** الأمين العام المساعد رئيس قطاع الشؤون الاقتصادية، والسفير/ **حسام زكي** الأمين العام المساعد رئيس مكتب الأمين العام، والدكتور/ **اسماعيل عبد الغفار** رئيس الاكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري وسعادة السيد/ **فايز علي المطيري** المدير العام لمنظمة العمل العربية وبمشاركة السادة المدراء العامين ورؤساء وممثلي المنظمات ومؤسسات العمل العربي المشترك أعضاء لجنة التنسيق العليا للعمل العربي المشترك، والوزير المفوض/ **محمد خير عبدالقادر** مدير إدارة المنظمات والاتحادات العربية، والوزير المفوض/ **طارق النابلسي** مدير إدارة التنمية والسياسات الاجتماعية والوزير المفوض/ **خالد والي** مدير إدارة تنمية الاتصالات وتقنية المعلومات .

افتتح الاجتماع معالي الأمين العام لجامعة الدول العربية السيد/ **أحمد أبو الغيط** رئيس لجنة التنسيق العليا للعمل العربي المشترك، مرحباً بالمشاركين، ومقدماً الشكر للأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري ولرئيسها الأستاذ الدكتور **إسماعيل عبد الغفار** على حسن الضيافة واحتضان فعاليات هذه الاجتماعات، وقال انه سبق وأن حددنا الأولويات

التي يتعين التركيز عليها والاهتمام بها من أجل تطوير وتحديث العمل العربي المشترك... وتتمثل هذه الأولويات في ريادة الأعمال والتنمية المستدامة والتحول الرقمي.. وقد تم اختيار موضوع التحول الرقمي في الدورة السابقة وهو موضوع في غاية الأهمية وأرى لأهميته أن تستمر اللجنة في تناوله خلال هذه الدورة وربما لدورات أخرى قادمة.

مؤكداً على أن هذا العصر تشكل فيه البيانات مورداً رئيسياً من موارد النمو الاقتصادي وإن البيانات والمعلومات هي «بترول هذا الزمان» وقد صارت قدرات الدول وإمكاناتها تُقاس بمدى تحكمها في تكنولوجيا المعلومات والاستفادة من البيانات الضخمة كما أشار معاليه إلى التسارع في وتيرة التحول الرقمي للأفراد والحكومات الذي ضاعف من حجم التحديات الأمنية المرتبطة بالأمن السيبراني مع تزايد أخطار الجريمة الالكترونية بمختلف أبعادها.

شهد الاجتماع تبادل الرأي حول عدد من المبادرات والأفكار البناءة التي من شأنها تعزيز العمل العربي المشترك ووجه بأهمية ترجمتها إلى خطوات عملية قابلة للتنفيذ، والتنسيق مع قطاعات الأمانة العامة المعنية بشأنها.

وبعد المناقشات ومداخلات السادة ممثلي مؤسسات العمل العربي المشترك اقرت اللجنة التأكيد على منظمات ومؤسسات العمل العربي المشترك المعنية الاستمرار في تفعيل وتطوير عمل المراكز والمراصد الخاصة بالكوارث والأزمات والترويج لها في الدول الأعضاء ومنظومة العمل العربي المشترك (المقترح المقدم من منظمة العمل العربية في اجتماع الدورة (49) للجنة التنسيق العليا للعمل العربي المشترك)

المطيري في افتتاح الندوة العربية يدعو إلى تطوير وتحديث «الاستراتيجية العربية للحد من عمل الأطفال»

بتشريف من صاحب السمو الملكي الأمير / **عبدالعزيز بن طلال بن عبد العزيز آل سعود** رئيس المجلس العربي للطفولة والتنمية، ورئيس برنامج الخليج العربي للتنمية (اجفند) وحضور سعادة الدكتورة / **هيفاء أبو غزالة** الأمين العام المساعد رئيسة قطاع الشؤون الاجتماعية بالأمانة العامة لجامعة الدول العربية وسعادة الدكتورة/ **ربا جرادات** المدير الاقليمي للدول العربية في منظمة العمل الدولية، وبالتعاون والتنسيق مع الجهات آنفة الذكر عقدت منظمة العمل العربية الندوة العربية « عمل الأطفال في الدول العربية في ظل جائحة كورونا» وقد ألقى سعادة الأستاذ **فايز المطيري** المدير العام لمنظمة العمل العربية كلمة افتتاحية استهلها بالترحيب بأصحاب السمو والسعادة مضيفاً: «عندما نغض الطرف عن تفشي ظاهرة عمل الأطفال بسبب أزمة طارئة، فإننا بلا شك نغتال براءتهم وننتهك حقوقهم المشروعة، فقد يكون هذا العمل سبباً مباشراً لتسربهم من مقاعد الدراسة وإعاقة نموهم البدني والنفسي والذهني»، واعتبر إعلان عام 2021 السنة الدولية للقضاء على عمل الأطفال اعترافاً دولياً بتراجع التقدم المحرز للقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال والانجازات التي تم تحقيقها خلال العقد الماضي للتصدي لهذه الظاهرة، فقد أدت الجائحة إلى تفاقم ظاهرة عمل الأطفال، والتحاق أعداد كبيرة بصفوف الأطفال العاملين، جراء

تدني دخل الأسر وتسريح العديد من العمال في القطاعات المتضررة وتعطل المدارس مؤقتاً، مما تسبب في زيادة استغلالهم لساعات عمل أطول في ظروف بيئة عمل أسوء وأخطر وخاصة مع تعرضهم لاحتمال الإصابة بالفيروس وسلالاته المتحورة.

ونوه سعادته إلى الأزمات الاقتصادية السابقة التي تسببت في انخفاض مستويات المعيشة، حيث شهدت العديد من الدول المنخفضة والمتوسطة الدخل انتكاسات دراماتيكية في التقدم المحرز في الحد من عمالة الأطفال، قائلاً: "لعل عمق تداعيات جائحة كورونا تتطلب منا العمل الجاد والدؤوب للخروج والتعافي بأقل الخسائر، فلا يمكن لنا السماح بضياع جزء من أطفال جيل يفترض إعداده جيداً ليواكب الثورة الصناعية الرابعة ليتمكن من إيجاد فرص عمل لائقة في أسواق عمل مستقبلية ليس فيها للمتسرب من التعليم مكاناً».

وقد أكد «**المطيري**» أن طول أمد هذه الأزمة قد يبطئ فاعلية البرامج والتدابير المتخذة على مستوى الدول للحد من تفشي وباء عمل الأطفال في زمن أزمة كورونا، ويجعل الصورة الكاملة لتأثيراتها العميقة ضبابية، مع استمرار انعدام الأمن الاقتصادي وحالة عدم اليقين التي خلفتها الجائحة، مضيفاً: "هذا يستدعي منا تعزيز التعاون والشراكات من خلال الحوار الاجتماعي البناء بين أطراف الإنتاج الثلاث من جهة، والجهات الحكومية المعنية، والقطاعين العام والخاص ومؤسسات المجتمع المدني والمنظمات العربية والدولية ذات الصلة من جهة أخرى، لاتخاذ تدابير عاجلة للتخفيف من تداعيات الجائحة على الأسر عامة والأطفال خاصة، مع الأخذ بالاعتبار عند إقرار سياسات وبرامج الحماية الاجتماعية تأثيراتها العميقة وغير المباشرة على أعداد الأطفال العاملين والمنخرطين الجدد في سوق العمل من خلال علاج الخلل ونقاط الضعف والبحث عن حلول مستدامة وجذرية لمعالجة أسباب عمل الأطفال».

وقد أشار «سعادته» إلى برامج وأنشطة مكافحة عمل الأطفال التي حظيت باهتمام منظمة العمل العربية منذ نشأتها، حيث تضمنت معايير العمل العربية أحكاماً للحد من هذه الظاهرة من خلال تحديد الحد الأدنى لسن العمل وأخرى تحمي صحة وسلامة الأحداث العاملين كما أقرت اتفاقية العمل العربية رقم 18 لعام 1996 بشأن عمل الأحداث، وأصدرت الاستراتيجية العربية للحد من عمل الأطفال عام 2010 إضافة إلى الندوات القومية وحلقات النقاش القطرية الخاصة بعمل الأطفال والتي تعتبر من البرامج والأنشطة الدائمة في خطة عمل منظمة العمل العربية.

مختتماً كلمته: "اجتماعنا اليوم في هذه الندوة الهامة هو تواصل لجهودنا المبذولة مع شركائنا من الأمانة العامة لجامعة الدول العربية والمنظمات والهيئات المعنية بمكافحة عمل الأطفال للوقوف على التدابير الواجب اتخاذها لمنع دفع مزيد من الأطفال إلى سوق العمل، والحفاظ على المكتسبات التشريعية للحد من عمل الأطفال، وإنني أدعوكم اليوم إلى العمل معاً على تطوير وتحديث «**الاستراتيجية العربية للحد من عمل الأطفال**» لتواكب المتغيرات المستجدة وتدعم تأهب واستجابة الدول العربية لأي أزمات طارئة مستقبلية لحماية أجيال المستقبل، والمساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة 2030».

دورات تدريبية لصالح اللجنة الوطنية للجان العمالية

قام مكتب العمل العربي بتنظيم خمس دورات تدريبية لصالح اللجنة الوطنية للجان العمالية بالمملكة العربية السعودية خلال الفترة من فبراير إلى اغسطس 2021 والتي تندرج ضمن مجموعة من البرامج التدريبية التي تنظمها منظمة العمل العربية لصالح أعضاء اللجنة تفعيلاً لاتفاق التعاون المبرم بين الطرفين حيث يهدف البرنامج التدريبي إلى:

- تدريب أعضاء اللجان العمالية وتفعيل دورهم وقدراتهم في بناء الوعي النقابي.
- تحسين الكفاءة الانتاجية للعمال ورفع قدراتهم التنافسية.
- تدريب أعضاء اللجان العمالية لتقوم بدور ايجابي في تعزيز علاقات العمل على أسس من التفاهم والحوار لرفع كفاءة سوق العمل.

وقد نفذت الدورات التدريبية حول الموضوعات التالية :

- اساسيات ومبادئ العمل العمالي (النقابي)
- مهارات العمل العمالي (النقابي)
- آليات عمل اللوائح والانظمة الخاصة بالنقابات والاتحادات العمالية
- معايير العمل الدولية ومعايير العمل العربية
- الصحة والسلامة المهنية

وتناولت الدورات عدد من المحاور الهامة وكما يلي:

- مهارات التفاوض والمفاوضة الجماعية.
- مهارات الاتصال وفنون الإقناع والتأثير في الآخرين.
- مهارات كتابة وعرض التقارير.
- مهارات التعامل مع مشاكل علاقات العمل.
- مهارات إدارة الاجتماعات والندوات وجلسات الحوار.
- أهداف ومهام العمل العمالي (النقابي)
- مبادئ العمل العمالي (النقابي)
- الممثل العمالي دوره ومهامه
- الأساليب الحديثة في العمل العمالي (النقابي)
- دور المنظمات العمالية في المجتمع والتنمية الوطنية
- تجارب عملية لمنظمات عمالية حول التعامل مع القضايا العمالية على مستوى (المنشأة، القطاع، الوطني)
- نظرة على المنظمات الخاصة بالعمل اقليمياً ودولياً
- معايير العمل الدولية (أهدافها – خصائصها – مراحل إعدادها – الالتزامات المترتبة عليها – آليات متابعتها)
- معايير العمل العربية (أهدافها – خصائصها – مراحل إعدادها – الالتزامات المترتبة عليها – آليات متابعتها)

ندوة الاقتصاد الأخضر ،
تدعو الدول العربية لاعتماد إستراتيجية كاملة للتحول نحو الاقتصاد الأخضر

تعتبر العملية الاقتصادية من العمليات المركبة المتجددة والتي ينتابها بعض التعقيدات جراء تداخل عناصرها المحورية أو تأثرها بالمتغيرات الطبيعية أو الاجتماعية أو السياسية، فمصطلح التنمية يعبر عن تكاملية العديد من المحاور والأهداف باعتبار المفهوم الشمولي للتنمية التي ينبغي أن تكون متوازية وتغطي كل الجوانب وتراعي رفاه الإنسان ومعيشته. وقد شهد القرن الماضي العديد من الإنجازات لمقابلة احتياجات الإنسان الواسعة والمتنوعة على الرغم من محدودية المصادر الأساسية للموارد وزيادة عدد سكان المعمورة وتضاعف الإنتاجية لمقابلة تلك الاحتياجات المتزايدة مما شكل ضغطاً على الموارد، ومثل إفراطاً في استخدام بعضها، وتوقف تجددها في بعض الحالات، وتنبه العالم أجمع للتجاوزات في استخدام الموارد والضرر البالغ على الاصول الطبيعية والبيئة وتعالت الأصوات للاهتمام بأمر البيئة وأخذت بعداً إنسانياً متجدداً عند الإقرار العام بضرورة تأمين مستقبل التنمية المستدامة، لذلك عقدت **منظمة العمل العربية (إدارة التنمية البشرية والتشغيل) الندوة القومية التفاعلية حول «الاقتصاد الأخضر والثورة الصناعية الرابعة لتعزيز فرص التشغيل»** عبر

تطبيق زووم، وذلك يوم الأثنين الموافق 5/ 7/ 2021، بمشاركة (45) مشارك ومشاركة ممثلين عن اطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية وعدد من ممثلي المنظمات والهيئات ذات العلاقة بموضوعات الندوة، فضلاً عن عدد من الخبراء المتخصصين.

افتتحت أعمال الندوة، بكلمة لمعالي السيد **فايز علي المطيري** المدير العام لمنظمة العمل العربية، ألقاها نيابة عن معاليه السيد **مصطفى عبد الستار** المشرف على إدارة التنمية البشرية والتشغيل، والتي استهلها بالترحيب بالسادة المشاركين والحضور وأشار فيها إلى أن تنظيم هذه الندوة يأتي في سياق الجهود التي تبذلها المنظمة لتأدية رسالتها القومية لتعزيز التعاون فيما بين البلدان العربية في مختلف مجالات العمل والعمال خاصة الجوانب المساعدة على تعزيز فرص التشغيل ومواجهة مشكلات البطالة والفقر، من خلال التعامل بإيجابية مع المتغيرات التي طالت جميع مناحي الحياة، سواء في مواقع العمل والإنتاج أو التعامل مع المتطلبات الاجتماعية اليومية.

ونوه «معاليه»، أن التحدي الكبير الذي أفرزته جائحة فيروس كورونا هو كيفية تجاوز التأثيرات السلبية لهذه الأزمة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، الأمر الذي يتطلب التواصل مع شركاء عملية التنمية للبحث والتشاور للوصول إلى آليات استدامة التنمية وفق التوجيهات والظروف المناسبة لكل دولة وإضفاء الطابع المؤسسي على ممارسات الاستدامة.

وأكد "معاليه" أن التوجه العربي نحو آفاق جديدة وواعدة للتشغيل من التوجهات الهامة التي وضعتها منظمة العمل العربية في صدارة أولوياتها خاصة في ظل المستجدات التي يشهدها العالم، مثل الثورة الصناعية الرابعة، والاقتصاد المعرفي والاقتصاد الأخضر والتغيرات المناخية والبيئية والأزمات العالمية المختلفة.

وفي هذا الإطار استهدفت الندوة مناقشة متطلبات التحول نحو الاقتصاد الأخضر والثورة الصناعية الرابعة لتحفيز أسواق العمل بهدف تعزيز فرص التشغيل.

وفى ختام كلمته تمنى معاليه التوفيق والنجاح للندوة لتعميم الاستفادة والخروج بتوصيات تمكن الدول العربية من تعزيز فرص التشغيل في ظل التحول نحو الاقتصاد الأخضر ومسايرة المتغيرات السريعة لآليات الثورة الرقمية.

نوقش في أعمال الندوة محورين :

المحور الأول «الاقتصاد الأخضر ودوره في تحفيز أسواق العمل لتعزيز فرص التشغيل».

وقدمة السيد الدكتور **فيصل مناور** - مستشار رئيس لجنة البحوث والنشر - المعهد العربي للتخطيط بالكويت ، والذى تناول فيه النقاط التالية:

- الاقتصاد الأخضر وأسواق العمل العربية.
- واقع وهيكل أسواق العمل العربية وخصائص البطالة وأسباب قصور إستدامة التشغيل في الدول العربية.
- تقييم مدى مساندة هياكل الإنتاج العربية لخلق الوظائف المستدامة وبناء الاقتصادات الخضراء.
- الانتقال العادل نحو الوظائف الخضراء «الفرص والمخاطر».
- متطلبات خلق فرص العمل الخضراء: الابعاد التمويلية والمؤسسية.

والمحور الثاني «الاقتصاد الأخضر والثورة الصناعية الرابعة والأنماط الجديدة للعمل».

وقدمة السيد الدكتور **أحمد شحيبر** – الأستاذ والمحاضر الدولي بكلية الإبداع التقني جامعة زايد – أبو ظبي – الإمارات العربية المتحدة، وتناول فيه الاقتصاد الأخضر والتقنيات الذكية الخضراء.

- الوظائف الخضراء التقليدية والذكية.
- المسارات الاستراتيجية للاقتصاد الأخضر في البلدان العربية.
- نهج الاقتصاد الأخضر مع التركيز بشكل أساسي على الوصول إلى التمويل الأخضر والتكنولوجيا النظيفة والاستثمارات.
- متطلبات التحول نحو الاقتصاد الأخضر في ظل الثورة الرقمية وانماط العمل الخضراء الجديدة.

وبعد المناقشات والمداخلات من السادة المشاركين ومن خلال العروض التي قدمها السادة الخبراء تم التوصل إلى عدد من التوصيات من أهمها دعوة الدول العربية لاعتماد إستراتيجية كاملة للتحول نحو الاقتصاد الأخضر، وإدراج ميزانيات مخصصة لذلك، تشمل مشاركة القطاعين العام والخاص، وتشجيع الاستثمار في المشاريع الخضراء و إلى إتباع سياسات متسقة تهدف لإعادة هيكلة وتشكيل القطاعات الاقتصادية، والتغيير في أنماط الإنتاج والاستهلاك، وتضمن حماية الأصول الطبيعية، ومواجهة التغيرات المناخية ومنع التلوث البيئي والاحتباس الحراري لتقديم عائدات أفضل على استثمارات رؤوس الأموال الطبيعية والبشرية والاقتصادية بما يضمن تحقيق النمو المستدام وتوفير فرص العمل اللائق للجميع، كما اكدت التوصيات على دعوة الحكومات العربية إلى توقيع اتفاقيات مع الدول الرائدة في مجال الاقتصاد الأخضر للاستفادة من تجاربهم، والعمل على تنفيذ مشاريع مشتركة وتحسينها من خلال مراكز البحث والتطوير والعمل على الاستفادة من التطور التقني السريع في الثورة الصناعية الرابعة مثل تقنيات النانو والذكاء الاصطناعي لدراسة الموارد الطبيعية وتحديد مكوناتها وأماكن تواجدها، واستحداث نماذج عمل جديدة تؤدي إلى خلق فرص عمل جديدة، مما يساعد في تحويل الآثار السلبية كالبطالة إلى قوة اقتصادية خضراء نظيفة ومستدامة.

المطيري: نسعى إلى دعـــم أطـــراف الإنتـــ
فعالة ومتكاملة لتفتيش العمـــ

شهـد عالم العمل تحولات اقتصاديـة واجتماعية ألقت بظلالهـا على أسواق العمل العربية كما أحدثت التطورات التكنولوجية والرقمية تغيرات هامة كان لها بالغ الأثر في ظهـور أنماط جديـدة للعمل، بعلاقات عمـل غير تقليدية بيـن الأجيـر والمؤجـر، وغير متعـارف عليهـا حتى على مستوى النصوص القانونية المنظمة لها.

ومـع تفشـي جائحة كورونـا، ازداد الاعتمـاد على هذه الأنمـاط الجديـدة المعتمدة علـى التكنولوجيـا ووسائل الاتصال، حيث ازداد الإقبـال على العمل عن بعد والعمل بالمنـزل والعمل لوقت جزئي/ لبعض الوقت، والذي سهل بشكل كبير سبل التواصل بيـن العامل وصاحب المنشأة، بذلـك عوضت أماكن العمـل الافتراضية بعضاً من مواقع العمـل التقليدية، مما جعل مهام تفتيش العمل والصحة والسلامـة المهنية وفق الأساليـب التقليدية عملية صعبة للغاية.

لقـد جعلت مجمل هـذه التغيـرات في علاقـات العمل مفتش العمل في حاجة أكثر من أي وقت مضى إلى تعديل آليات تدخلاته لتصبح أكثـر ملاءمة وجدوى ونجاعة مع هـذا الواقـع المتغير، وتقتضـي مفاتيح النجـاح في هذه المهمة الإلمام بهذه المتغيـرات وإيجاد الآليات المبتكرة

ـــاج الثلاثة في الدول العربية لإيجاد منظومة
ـــل والصحة والسلامة المهنية

لإنفـاذ القانون وامتثـال المنشآت لـه، وأن يمتلك القدرة الدائمة والمتواصلة على شحذ أدواته وتطوير معارفه.

وبنـاءً على ذلك شرعـت منظمة العمـل العربية بإعداد حقيبة تفتيش العمل والصحـة والسلامة المهنية في إطار الأنماط الجديدة للعمل، يتزود بها مفتشو العمل و أطراف الإنتـاج والجهات الحكومية ذات الصلة، وعقدت المنظمة الدورة التدريبية الأولى حول « **تفتيش العمل والصحة والسلامـة المهنيـة في إطـار الأنمـاط الجديدة للعمل**» خلال الفترة من 23 – 24 / 6 / 2021 باعتبارها تطبيقا عمليـا للدليل التدريبـي الذي تم إصـداره مؤخراً كواحـد من مجموعة أدلـة مكونة لحقيبـة التفتيش، والتي ترغب المنظمة بأن تكون مرشدا ومساعدا لتدخل مفتشي العمـل والصحة والسلامة المهنية فـي أداء مهامهم ذات الطبيعة الخاصة والمختلفة عن الأشكال المتعارف عليها، بمـا يتفق مع معاييـر العمل العربية والدوليـة والتشريعات الوطنية المعتمدة في هذا المجال.

هدفت الدورة إلى تطوير منظومـة تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية وتحديث أساليب وتقنيات التفتيش وتعزيز قـدرة مفتشي العمل والصحة والسلامـة المهنية على تجاوز الصعوبات التي يواجهونها في إطار الأنماط الجديدة للعمل،

كما هدفت إلى التعرف على مقاربة منظمة العمل العربية في مجال تفتيش العمل من خلال معايير العمل العربية ذات الصلة، والوقوف على أهمية تحديث التشريعات الوطنية لمواكبة تحولات عالم العمل و تعزيز امتثال أصحاب العمل للقوانين والتشريعات الوطنية.

وبحضور 72 مشاركاً من ممثلي أطراف الانتاج الثلاثة في 20 دولة عربية (الأردن، الامارات، البحرين، تونس، الجزائر، جيبوتي، السعودية، السودان، سورية، العراق، سلطنة عمان، الصومال، فلسطين، قطر، الكويت، لبنان، المغرب، مصر، موريتانيا، اليمن) تم افتتاح أعمال الدورة بكلمة لسعادة السيد / **فايز علي المطيري** - المدير العام لمنظمة العمل العربية، ألقتها نيابة عنه الدكتورة/ **رانية رشدية** - القائم بأعمال مدير المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية والتي رحب خلالها بالمشاركين والسادة الخبراء، وأكد في مستهلها أن التطورات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية وآخرها الصحية، أدت إلى تكريس أنماط جديدة للعمل وتقنيات مستجدة، أوجدت علاقات عمل غير تقليدية، وتسببت في تغير طبيعة المهن واعتماد أشكال من عقود العمل غير المعيارية، وفرضت مخاطر مهنية جديدة وناشئة؛ زادت من تعقيد مهام مفتشي العمل والصحة والسلامة المهنية. وازداد الأمر تعقيداً مع تفشي جائحة كورونا والتدابير الصارمة المتخذة لاحتواء انتشارها؛ حيث تضاعف الاعتماد على التكنولوجيا واستخدام المنصات الرقمية والعديد من أنماط العمل الجديدة بهدف استمرارية الأعمال أثناء فترات الإغلاق الكامل والجزئي. ونوه إلى أن هذه الأنماط وخاصة الرقمية منها قد وفرت مجموعة من الخدمات والمنتجات للمجتمع، إلا أنها تميزت بصفات مشتركة أهمها غياب الأمن الوظيفي وصعوبة وصول العمال إلى منظومة الحماية الاجتماعية، وزيادة التفاوت في الأجور وشروط وظروف العمل، مشيراً إلى أن تنظيم الوظائف الرقمية يمكن أن يوفر فرص عمل واعدة، إن استطعنا التغلب على التحديات التي تواجه العمال في هذه الوظائف غير التقليدية، والذين يمثلون شريحة سريعة النمو نسبيًا من القوى العاملة في المنطقة العربية. وهذا يستدعي التحرك السريع لإيجاد آليات حديثة ومتطورة لتفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية بهدف الحد من آثارها السلبية على الطبقة العاملة. كما أكد سعي منظمة العمل العربية من خلال إصدار الدليل التدريبي «تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية في إطار الأنماط الجديدة للعمل» في عام 2020 وعقد الدورات التدريبية التطبيقية ذات الصلة إلى تطوير أداء فرق التفتيش في الدول العربية، ورفع كفاءاتها وتأهيل المفتشين الجدد، وتمكينهم من التعامل مع الأنماط الجديدة للعمل؛ بغرض دعم أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية لإيجاد منظومة فعالة ومتكاملة لتفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية.

إثر هذه الكلمة قدمت الأستاذة / **منجية هادفي** الخبيرة بديوان المدير العام خلفية عن الهدف الرئيسي من إعداد الدليل ومراحل اعتماده بداية بتعميمه على الدول لإبداء ملاحظاتهم ثم اختباره في إطار ورشة تدريبية وإدراج كافة الملاحظات ليتم اعتماده وإتاحته على موقع المنظمة لصالح أطراف الإنتاج الثلاثة بشكل عام ومفتشي العمل والصحة والسلامة المهنية بشكل خاص.

وقد تضمنت الدورة التدريبية أربع جلسات عمل تفاعلية خلال يومين، حيث قدمت الأستاذة / حياة بن إسماعيل رئيسة الهيئة العامة لتفقد الشغل ونزاعات العمل -وزارة الشؤون الاجتماعية بالجمهورية التونسية محور «تفتيش العمل في الأنماط الجديدة للعمل»

خلال جلستي عمل واستعرضت وناقشت المواضيع التالية:

- وسائل وآليات تفتيش العمل.
- الأنماط الجديدة للعمل (نقاش تفاعلي).
- التحديات والصعوبات التي تواجه مفتشي العمل في الأنماط الجديدة.
- جلسة عمل تفاعلية (عصف ذهني).
- استخلاص النتائج من مقترحات وتجارب المشاركين.
- نحو إعداد استراتيجية وطنية تتلاءم مع الأنماط الجديدة للعمل.

وقدم الأستاذ الدكتور/ **جهاد أبو العطا** أستاذ الطب المهني والبيئي / كلية طب القصر العيني/ جامعة القاهرة في اليوم الثاني للدورة محور «**تفتيش الصحة والسلامة المهنية في الأنماط الجديدة للعمل**» خلال جلستي عمل تم فيها مناقشة:

- مميزات وسلبيات العمل بأنماط العمل الجديدة / أمثلة.
- المخاطر المهنية في أنماط العمل الجديدة (نقاش تفاعلي – تمرينات).
- تحليل سبل مخاطر الصحة والسلامة المهنية وسبل إدارة المخاطر والتحكم فيها

كما تم عرض أفلام توعوية بين جلسات العمل تم تسليط الضوء من خلالها على مخاطر بيئة العمل وخاصة المتعلقة بالأنماط الجديدة للعمل وقد كانت هناك مشاركة فعالة وتفاعل بين السيدات والسادة المشاركين من خلال النقاش التفاعلي والتمرينات التطبيقية والمداخلات والعروض التقديمية.

وتمحورت مناقشات الدورة حول

التأكيد على أن الصعوبات التشريعية هي أكبر عائق أمام مفتش العمل لتنفيذ مهامه في أنماط العمل الجديدة،وأن تفتيش العمل الناجع في الأنماط الجديدة للعمل يحتاج إلى التخطيط الاستراتيجي الذي يأخذ بعين الاعتبار المستوى التشريعي ومستوى التطوير الذاتي وتطوير إمكانيات العمل، وعلى أهمية توفير الإمكانيات والتجهيزات والتدريب المناسب لمفتشي العمل والصحة والسلامة المهنية للتعامل مع الأنماط الجديدة للعمل ، كما أكد الحضور أهمية اعتبار الدليل التدريبي «تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية في إطار الأنماط الجديدة للعمل» والذي أصدرته المنظمة عام 2020 مرجعاً قيماً وهاماً لجميع إدارات التفتيش في الدول العربية.

وفي ختام أعمال الدورة التدريبية، وجّه الأستاذ / **رابح مقديش** مدير المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل/ تونس، والتابع لمنظمة العمل العربية، الشكر للسيدات والسادة الحضور على تلبية الدعوة والمشاركة في أعمال هذه الدورة التدريبية الهامة وإثرائها بملاحظاتهم، منوهاً إلى إصدار المنظمة شهادات تدريب للسيدات والسادة المشاركين تسلم لهم عبر البريد الالكتروني، كما تقدم بخالص الشكر لمعالي السيد / **فايز علي المطيري** المدير العام لمنظمة العمل العربية على متابعته لأعمال الدورة وتوجيهاته بوضع كافة إمكانيات المنظمة لخدمة أطراف الإنتاج الثلاثة وقضايا العمل والعمال في وطننا العربي، وتوجّه بالشكر أيضا لكافة السيدات والسادة أعضاء السكرتارية الفنية بمكتب العمل العربي لجهودهم المبذولة في الإعداد والتحضير، متمنياً أن تكون هذه الدورة قد حققت أهدافها المرجوة.

المطيري ، المفاوضة الجماعية من أهم آليات الحوار الفعاله

شهد العالم في السنوات الأخيرة تطورات ومتغيرات اقتصادية واجتماعية وسياسية متسارعة آخرها ما عاشته كافة الدول من تداعيات جائحة كورونا على اقتصادياتها وعلى كافة البنى والأنظمة الصحية والمالية والبيئية ..الخ... ولم تستثن هذه التداعيات أي منطقة جغرافية وقد أثرت على أسواق العمل العربية مما طرح على أطراف الانتاج من منظمات العمال وأصحاب الأعمال تحديات عديدة لمواجهة تداعيات هذه التغيرات على أوضاع العمال والمؤسسات، الأمر الذي تطلب تعزيز وتطوير أداء هذه الأطراف للقيام بدورها في الحفاظ على شروط العمل اللائق وحقوق العمال واستدامة المؤسسات.

وانطلاقا من إيمان منظمة العمل العربية الراسخ بدور الحوار والتفاوض في إرساء علاقات عمل متوازنة والحد من نزاعات العمل وصولا إلى تحقيق العدالة والسلم الاجتماعيين. ونظراً لكون المفاوضة الجماعية أحد أهم ركائز وآليات الحوار الاجتماعي باعتبارها وسيلة فعالة في صياغة النهج التشاركي بين أطراف الانتاج، وفي إطار مسئولية المنظمة في دعم قدرات ممثلي أطراف الانتاج الثلاثة نظمت هذه الدورة التدريبية لتطوير الأداء للقيام بدورها في صيانة شروط العمل اللائق وحقوق العمال والمحافظة على إستدامة المؤسسات.

حيث عقدت منظمة العمل العربية (إدارة الحماية الاجتماعية بالشراكة مع المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل بتونس) الدورة التدريبية حول «**المفاوضة الجماعية في معايير العمل العربية والدولية**» وذلك بمشاركة وحضور 79 مشاركاً من ممثلي أطراف الانتاج الثلاثة في 14 دولة عربية (الأردن، الامارات، البحرين، تونس، الجزائر، السعودية، العراق، سلطنة عمان، فلسطين، الكويت، لبنان ، المغرب، مصر، موريتانيا) جاء انعقاد هذه الدورة التدريبية استجابة للتطورات والمتغيرات التي عاشها العالم جراء تداعيات جائحة كورونا .

افتتحت أعمال الدورة بكلمة لسعادة السيد / **فايز علي المطيري**، ألقاها نيابة عنه المستشار/ **إسلام سناء** المشرف على إدارة الحماية الاجتماعية والتي رحب خلالها بالمشاركين والسادة الخبراء، وأكد فيها على دور المنظمة الرئيسي في دعم قدرات أطراف الانتاج الثلاثة في تكريس مبادىء الحوار والتفاوض في كافة قضايا العمل خاصة في ظل الأزمات ، وهو ما يجعل المفاوضة الجماعية من أهم آليات الحوار الفعالة بما لها من خصائص مختلفة لإقرار علاقات عمل متوازنة في ظل المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والصحية مما يعمل على استقرار أسواق العمل العربية ، إثر هذه الكلمة قدمت الأستاذة / **رانيا فاروق** – رئيسة وحدة المرأة والفئات الخاصة خلفية عن الهدف الرئيسي من عقد الدورة التدريبية وهو تطوير قدرات أطراف الانتاج في مجال مهارات وتقنيات التفاوض الجماعي، والتعرف على أحدث الممارسات في مجال المفاوضة الجماعية مما يؤدي إلى تعزيز علاقات العمل بين أطراف الانتاج وفقا للمتغيرات المتسارعة التي تشهدها أسواق العمل العربية.

قدم السيد / **رابح مقديش** الخبير في الحوار الاجتماعي ومعايير العمل العربية والدولية ومدير المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل في تونس محور «**المفاوضة الجماعية في معايير العمل العربية**» عرض خلالها المعايير التي تنظم الإطار القانوني للمفاوضة الجماعية من حيث:

- حق أصحاب العمل والعمال في التفاوض الجماعي.
- الصبغة الاختيارية للمفاوضة الجماعية.
- أطراف المفاوضة الجماعية.
- سلامة التمثيل النقابي
- المستويات والموضوعات والقطاعات التي تشملها المفاوضة الجماعية.

كما تناول بالشرح التسهيلات وبرامج الحماية الممنوحه لممثلي العمال في المفاوضات الجماعية، كما استعرض تصديقات الدول العربية على الاتفاقيات العربية والدولية الخاصة بالمفاوضة الجماعية وأبرز توصيات لجنة الخبراء القانونيين بهذا الصدد.

وعرض الأستاذ الدكتور / **أحمد الشوابكة** الخبير في علاقات العمل والحوار الاجتماعي، ومستشار للاتحاد العام لنقابات عمال الأردن محور «**التوجهات الحديثة في مجال المفاوضة الجماعية**» ،حيث دار النقاش التفاعلي من خلال التساؤلات التي طرحها السيد الخبير على المشاركين حول مستقبل علاقات العمل، وماهي السيناريوهات المطروحة لعلاقات العمل في ظل كافة المتغيرات، ودور المفاوضة الجماعية

في تجاوز كافة التحديات وإدارة الأزمات، العوامل المؤثرة على التفاوض الجماعي، كذلك تم تدريب السادة المشاركين على أفضل الممارسات في مجال المفاوضات الجماعية.

وجاء المحور الثالث ليسلط الضوء على «**آليات وتقنيات التفاوض**» من خلال مادة تدريبية للعديد من المهارات والتقنيات اللأزمة لإنجاح عمليات التفاوض قدمها السيد/ **محمد أحمد مصطفى** – استشاري علاقات صناعية

ومن أهمها :

- المبادىء الرئيسية في العملية التفاوضية.
- المهارات الضرورية واللأزمة لفرق التفاوض.
- تكتيكات التفاوض وبعض النماذج في مجال المفاوضة.
- الانماط الشائعة للمفاوضين.
- اختبارات ذاتية في مجال القيادة.

أما المحور الرابع وقدمه الأستاذ/ **سامي السليني** الخبير في مجال الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية عرض خلاله «**دور أطراف الانتاج في النهوض بالمفاوضة الجماعية**» على العديد من المستويات منها :

- مستوى إطار المفاوضة الجماعية.
- على مستوى الاعداد المشترك للتفاوض.
- تهيئة واستعداد الاطراف للمفاوضة.
- قيادة المفاوضة الجماعية.
- تقييم ومتابعة نتائج المفاوضة الجماعية

من خلال النقاش التفاعلي والتمرينات التطبيقية والمداخلات والعروض التقديمية وتمحورت مناقشات الدورة حول أهمية تدريب المنخرطين في المنظمات النقابية على آليات المفاوضة الجماعية وأهمية شمول التشريع الوطني كيفية تنظيم المفاوضة الجماعية وإجراءاتها والتوسع في المفاوضة الجماعية على كافة المستويات، وأهمية استهداف المفاوضة الجماعية للفئات المهمشة والأكثر ضعفاً والتي تضررت من الأزمات وأهمية تقييم المفاوضات للوقوف على الثغرات التي يلزم معالجتها بعد كل عملية مفاوضة جماعية لتلافيها مستقبلاً، ومن ثم تثمين دور المرأة في مجال المفاوضة الجماعية وأهمية إشراكها في فرق التفاوض وإدراج قضايا المرأة العاملة ضمن موضوعات التفاوض.

وفي ختام أعمال الدورة التدريبية، وجّه المستشار/ **اسلام سناء** – المشرف على إدارة الحماية الاجتماعية، الشكر للسيدات والسادة الحضور على تلبية الدعوة والمشاركة في أعمال هذه الدورة التدريبية الهامة وإثرائها بملاحظاتهم، منوهاً إلى إصدار المنظمة شهادات تدريب للسيدات والسادة المشاركين تسلم لهم عبر البريد الالكتروني، كما تقدم بخالص الشكر لمعالي السيد / **فايز علي المطيري** – المدير العام لمنظمة العمل العربية على متابعته لأعمال الدورة وتوجيهاته بوضع كافة إمكانيات المنظمة لخدمة أطراف الإنتاج الثلاثة وقضايا العمل والعمال في وطننا العربي، وتوجّه بالشكر أيضا لكافة السيدات والسادة أعضاء السكرتارية الفنية بمكتب العمل العربي لجهودهم المبذولة في الإعداد والتحضير، متمنياً أن تكون هذه الدورة التدريبية قد حققت أهدافها المرجوة.

قضية عمل الأطفال ظاهرة تؤرق المجتمع

استكمالا ومتابعة لنتائج وتوصيات الدراسة الاقليمية حول "**عمل الأطفال في الدول العربية**" 2019 وتماشيا مع توصيات لجنة الطفولة العربية، وتنفيذا لخطط وأولويات عمل الشركاء من الجهات المنظمة، واتساقا مع التحركات الإقليمية الرامية إلى مواجهة تداعيات كوفيد – 19، وتواصلا للجهود في تسليط الضوء على الانتهاكات المتعلقة بظاهرة عمل الأطفال في المنطقة العربية، وبذلا للمساعي الحثيثة من أجل إزاحة التباين بين البلدان العربية في مستوى التشريعات والقوانين الوطنية المتعلقة بحماية الطفولة بشكل عام ومن أشكال الاستغلال الاقتصادي بشكل خاص استناداً إلى الاتفاقيات والمواثيق الدولية والإقليمية، بما في ذلك الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث، ومع ماورد في أهداف التنمية المستدامة نحو تجديد الالتزام العالمي بانهاء عمل الأطفال بجميع أشكاله بحلول 2025، وسعيا نحو بلورة رؤية عربية شاملة في مجال السياسات الوقائية والحمائية للطفولة ووضع خطة عمل مشتركة للحد من الانتهاكات المتعلقة بظاهرة عمل الأطفال وبالشراكة بين كل من **جامعة الدول العربية ومنظمة العمل العربية وبرنامج الخليج العربي للتنمية «أجفند» والمجلس العربي للطفولة والتنمية ومنظمة العمل الدولية** عقدت يوم 4 أغسطس آب 2021 الندوة العربية «**عمل الأطفال في الدول العربية في ظل جائحة كورونا**» عبر تقنية الزووم.

افتتح أعمال الندوة كل من **صاحب السمو الملكي الأمير عبد العزيز بن طلال بن عبد العزيز** رئيس برنامج الخليج العربي للتنمية "**اجفند**" ورئيس المجلس العربي للطفولة والتنمية، ومعالي السفيرة الدكتورة **هيفاء أبوغزالة** الأمين العام المساعد رئيس قطاع الشئون الاجتماعية بجامعة الدول العربية، وسعادة الأستاذ **فايز علي المطيري** المدير العام

لمنظمة العمل العربية، وسعادة الدكتورة **ربا جرادات** المدير الإقليمي للدول العربية بمنظمة العمل الدولية.

وقد جاءت هذه الندوة العربية استكمالا ومتابعة لنتائج وتوصيات دراسة **"عمل الأطفال في الدول العربية: دراسة كمية ونوعية"** التي اعدها الشركاء عام 2019، وتم اعتمادها من قبل مجلس وزراء الشؤون الاجتماعية العرب في دورته (38)، والقمة العربية التنموية الاقتصادية والاجتماعية في دورتها الرابعة المنعقدة ببيروت في يناير من العام 2019؛ لتكون وثيقة استرشادية لدعم جهود الدول الأعضاء للقضاء على ظاهرة عمل الأطفال،

هدفت الندوة إلى التعريف بتأثيرات وتداعيات جائحة كورونا على عمل الأطفال عالميا وعربيا، والوقوف على التدابير الواجب اتخاذها حتى لا تصبح الأزمة ذريعة للدفع بمزيد من الأطفال إلى سوق العمل ومناقشة كيفية الحفاظ على المكتسبات التشريعية والاجراءات الحمائية للحد من عمل الأطفال والتركيز على تطوير منظومة الحماية الاجتماعية لتشمل الفئات الأكثر احتياجا.

شارك في أعمال هذه الندوة أكثر من 100 مشارك من 17 دولة عربية يمثلون الآليات الوطنية المعنية بالطفولة عربيا، وأطراف الإنتاج من حكومات وأصحاب الأعمال والنقابات العمالية، إضافة إلى ممثلي المنظمات الإقليمية والدولية المعنية، والجمعيات الأهلية العاملة في مجال مكافحة عمل الأطفال، والخبراء ذوي العلاقة، والإعلام.

وقد بدأت الندوة بجلسة تمهيدية تم خلالها استعراض نتائج وتوصيات دراسة "عمل الأطفال في الدول العربية"، كما تم تقديم رؤية استشرافية لهذه الدراسة العربية على ضوء المستجدات التي تمت في ظل جائحة كورونا وتداعياتها. تلك الرؤية التي تقوم على تبني مفهوم متكامل للعدالة الاجتماعية موازي للنمو الاقتصادي ترتكز على تحقيق الحماية الاجتماعية وتنمية وبناء القدرات مع المواطنة الإيجابية، حيث أثبتت كل التقارير الدولية والإقليمية بأن الجائحة تسببت في ارتفاع عدد الأطفال العاملين إلى 160 مليون طفل في العالم بزيادة قد تصل إلى 9 مليون، مما أضر بصحتهم وسلامتهم ونموهم.

تضمنت الورشة ثلاث جلسات علمية حاضر خلالها مجموعة من الخبراء العرب تناولت الفجوة الرقمية والتعليم عن بعد وارتباط ذلك بعمل الأطفال في ظل جائحة كورونا، وعمل الأطفال، التقديرات العالمية 2020: الاتجاهات وطريق المستقبل، واستجابات الحماية الاجتماعية وأثرها على الحد من فقر الأطفال، وارتباط ذلك بعمل الأطفال في ظل جائحة كورونا.

والمشاركون في هذه الندوة وهم يدركون خطورة تأثير عمل الأطفال، خاصة في ظل جائحة كورونا وما سببته من تداعيات انعكست سلبا من خلال زيادة عدد الأطفال العاملين عالميا وإقليميا،

الأمر الذي يعرضهم لمزيد من خطر الأضرار الجسدية والنفسية. ويهدد تعليمهم، وينتهك حقوقهم، ويحد من فرصهم في المستقبل، ويؤدي إلى حلقات مفرغة من الفقر وعمل الأطفال بين الأجيال... يدعون إلى تعزيز التعاون الدولي والإقليمي والمساعدة من أجل التنمية الاجتماعية والاقتصادية وتوفير برامج مكافحة عمل الأطفال في إطارحقوقي تنموي شامل ومتكامل يضم برامج وقائية ويعمل على دمج وتأهيل الأطفال ضحايا العنف والاستغلال.... يوصون بالآتي:

توفير برامج تعليمية عالية الجودة وملائمة لجميع حالات الأطفال المتسربين والمعرضين للعمل وضمان سبل تحقيق الفائدة القصوى، مع دمج التعلم الرقمي في التعليم حتى لا يترك هؤلاء الأطفال مرة أخرى على الجانب الخطأ من الفجوة الرقمية والتأكيد على تعزيز الحماية الاجتماعية الشاملة للجميع بما في ذلك الأطفال خاصة في البيئات الريفية ومناطق النزاعات والصراعات والكوارث، بما يسهم في تقليل ومنع الفقر والضعف والاستبعاد الاجتماعي والتمييز بين الجنسين، وحتى لا تضطر الأسر إلى تشغيل أطفالها للمساعدة في تحسين دخل الأسرة وتوفير برامج مكافحة عمل الأطفال لجميع الأطفال بغض النظر عن جنسياتهم أو وضعهم مع التركيز على القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال كما اوصوا إلى تطبيق وإصلاح الأطر القانونية والتشريعية وفق الالتزامات المترتبة على الاتفاقيات الدولية والإقليمية والقوانين الوطنية من أجل مواجهة عمل الأطفال خاصة أسوأ أشكاله والعمل على بناء قدرات المتخصصين في التعامل مع قضية عمل الأطفال.

كما أكد المشاركون على أهمية رفع الوعي بالآثار السلبية لعمل الأطفال، والإجراءات التي يجب اتخاذها لحماية الأطفال منه ووضع مجموعة متكاملة من السياسات التي تتصدى لفقر الأطفال المتعدّد الأبعاد، وتحديد الأولويّات. مع ضرورة مراعاة خصوصيات كل حالة وكل بلد على حده .

وعلى أهمية التّركيز على برامج وسياسات الاستثمار في الأطفال من خلال تيسير حصولهم، وبصرف النظر عن وضعهم الاجتماعي، على حزمة متكاملة من الخدمات الصحية والتعليمية التي تتسم بجودة عالية، والتغذية الكافية، فضلا عن استحقاقات الحماية الاجتماعية وتوفيرالحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع غير النظامي ولحسابهم الخاص والعاطلين عن العمل، مع إيلاء حماية الأطفال العاملين فيه الأولويّة.

كما أكد المشاركون على أهمية مقترح تطوير وتحديث «**الاستراتيجية العربية للحد من عمل الأطفال**» لتدعم جهود واستجابات الدول العربية لأي أزمات طارئه مستقبلية الذي دعى له سعادة السيد/ **فايز علي المطيري** خلال كلمته في جلسة الإفتتاح.

الفجوة الرقمية والتعلم عن بعد وارتباط ذلك بقضية عمل الأطفال فى ظل جائحة كوفيد - 19

معالي الدكتور/ يسري الجمل

وزير التربية والتعليم الأسبق

وأستاذ بالأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا

تقديم

تعتبر ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أهم النقلات في القرن الواحد والعشرين، حيث أصبحت التكنولوجيا فيه القاعدة الأساسية التي تنطلق منها دول العالم في تعاملاتها ورفع مستواها وتقدمها. وتجاوزت التكنولوجيا كل المسافات وحدود المكان وأصبحت هذه الثورة اللغة الواحدة لألسن شعوب العالم من خلال التعامل بكافة المجالات العلمية والثقافية وحتى السياسية. ولكن هذه التكنولوجيا خلقت هوة أو مسافة (فجوة رقمية) تفصل بين من يملك وبين من لا يملك أجهزة الكمبيوتر ومعدات الاتصال سواء كانوا من الدول أو المؤسسات أو الأفراد. وقد أدى ظهور جائحة كوفيد - 19 إلى تأثر نحو 94% من طالبي العلم على مستوى العالم في 200 دولة حيث اضطرت الدول إلى إغلاق المدارس والمؤسسات التعليمية واللجوء إلى التعليم عن بعد مما أدى إلى معاناة تلك الدول التي تتسع لديها الفجوة الرقمية وأدى بالتالى إلى زيادة معدلات التسرب من التعليم وتفاقم مشكلة عمالة الأطفال، وخصوصا مع انخفاض دخل الأسرة نتيجة الظروف الاقتصادية التي فرضتها الجائحة.

الفجوة الرقمية

ظهر مصطلح الفجوة الرقمية على مستوى محلي في البداية، فقد كانت نشأته في الولايات المتحدة في العام 1995م بصدور تقرير وزارة الخارجية الشهير بعنوان: « السقوط من فتحات الشبكة » والذي لفت الأنظار إلى الفارق الكبير بين فئات المجتمع الأمريكي في استخدام الكمبيوتر والإنترنت وبخاصة إلى السود النازحين إليها من آسيا والمكسيك وأمريكا اللاتينية ولكن سرعان ما اتسع المفهوم متجاوزا النطاق المحلي لينتشر استخدامه عالميا. وتعرف الفجوة الرقمية بأنها المسافة بين حالة انتشار استخدام شبكة الإنترنت في الدول المتقدمة بما ينطوي عليه ذلك من تغيير أنماط التفاعل في مجالات التجارة والعلاقات الإنسانية وعلاقات العمل، وبين حالة انتشار شبكة الإنترنت في البلدان النامية بوجه عام. كما أن تعبير الفجوة الرقمية يستخدم للدلالة على الهوة التي تفصل بين من يمتلكون المعرفة والقدرة على استخدام تقنيات المعلومات والكمبيوتر والإنترنت وبين من لا يمتلكون مثل هذه المعرفة أو هذه القدرة، ذلك أن المجتمع أصبح ينقسم على هذا النحو، بالإضافة إلى انقساماته التقليدية الأخرى على أسس طبقية واجتماعية واقتصادية.

الدولة	الترتيب العالمى	قيمة المؤشر
الإمارات	14	79.9
قطر	34	66.6
السعودية	36	66.2
البحرين	39	65.1
عمان	46	62.9
الكويت	61	57.4
الأردن	73	52.9
مصر	74	52.4
المغرب	75	52.3
تونس	85	48.8
لبنان	105	38.3
الجزائر	106	37.5
سوريا	118	33.1
موريتانيا	131	22.7

موقف الدول العربية في مجال الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات بين 138 دولة

في المؤشر العالمى للمعرفة عام 2020

Knowledge4all.com

يتضح من الجدول السابق الخاص بموقف الدول العربية في مجال الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات من بين 138 دولة وجود دولة عربية واحدة ضمن العشر دول الأولى في الترتيب العالمى بتقدير "جيد جدا" وأربع دول أخرى الموقف لديها "جيد" وباقى الدول يعتبر الموقف لديها ما بين "المتوسط" و"الضعيف".

تحديات التعلم عن بعد في ظروف الجائحة

يشير التقرير المشترك عن اليونيسيف والاتحاد الدولي للاتصالات الصادر في أول ديسمبر 2020 وعنوانه 'كم عدد الأطفال والشباب الذين يتمكنون من الوصول إلى الإنترنت في المنزل؟'، أنه لا تتوفر لثلثي الأطفال في سن الدراسة في العالم، أو 1.3 بليون طفل من الفئة العمرية 3 سنوات إلى 17 سنة، إمكانية الربط بالإنترنت من المنزل، وإلى نقص شبيه بين الشباب من الفئة العمرية 15-24 سنة، إذ لا تتوفر لـ 759 مليوناً منهم، أو 63 بالمئة من مجموعهم في العالم، إمكانية الربط بالإنترنت في المنزل.

وقالت المديرة التنفيذية لليونيسف، السيدة هنرييتا فور، "يمثّل افتقار هذا العدد الكبير من الأطفال واليافعين للربط بالإنترنت من المنزل أكثر من مجرد فجوة رقمية — فهو هوّة رقمية. ولا يقتصر تأثير نقص إمكانية الربط على تقييد قدرة الأطفال واليافعين على استخدام الإنترنت، بل يمنعهم أيضاً من التنافس في الاقتصاد العصري ويعزلهم عن العالم. وفي حالة إغلاق المدارس، من قبيل الإغلاقات التي يعاني منها ملايين الطلاب حالياً بسبب كوفيد - 19، يتسبب ذلك بخسارتهم للتعليم. وإذا أردنا التعبير عن ذلك دون مواربة، فإن نقص إمكانية الربط بالإنترنت يكلّف الجيل المقبل مستقبله».

وثمة نحو ربع بليون طالب في العالم ما زالوا متأثرين بإغلاق المدارس الناشئ عن كوفيد - 19، مما أجبر مئات الملايين منهم على الاعتماد على التعليم عبر الإنترنت. أما من لا يتوفر لهم ربط بالإنترنت، فقد يكون التعليم بعيداً عن متناولهم. وحتى قبل وقوع الجائحة، كان ثمة مجموعة متزايدة من اليافعين يحتاجون لتعلّم مهارات أساسية قابلة للنقل ومهارات رقمية بالإضافة إلى مهارات محددة تقتضيها الوظائف وريادة الأعمال ليتمكنوا من المنافسة في اقتصاد القرن الحادي والعشرين.

ويشير التقرير إلى أن الفجوة الرقمية تؤدي إلى إدامة انعدام المساواة الذي يقسم البلدان والمجتمعات المحلية حالياً. ويواجه الأطفال واليافعون من الأسر المعيشية الأشد فقراً ومن المناطق الريفية والبلدان المنخفضة الدخل خطر التخلف عن الركب أكثر فأكثر مقارنة بأقرانهم، ولا تتبقى لهم سوى فرص ضئيلة للحاق بالركب.

وعلى مستوى العالم، يتوفر لـ 58 بالمئة من الأطفال في سن الدراسة من الأسر المعيشية الأكثر ثراءً ربط بالإنترنت في المنزل، مقارنة مع 16 بالمئة فقط من الأسر المعيشية الأشد فقراً. ويوجد هذا التفاوت نفسه بين مستويات الدخل للبلدان أيضاً. إذ يتوفر الربط بالإنترنت في المنزل لأقل من 1 من كل 20 طفلاً في سن الدراسة من البلدان المنخفضة الدخل، مقارنة مع 9 من كل 10 أطفال في البلدان المرتفعة الدخل.

وقال الأمين العام للاتحاد الدولي للاتصالات، السيد هولين جاو، "يظل ربط سكان المناطق الريفية بالإنترنت تحدياً كبيراً. وكما أظهر التقرير الصادر عن الاتحاد الدولي للاتصالات، وعنوانه 'قياس التنمية الرقمية: حقائق وأرقام عن عام 2020'، لا زالت أجزاء كبيرة من المناطق الريفية غير مغطاه بشبكات الاتصال الخلوي ذات النطاق العريض، وثمة عدد أقل من الأسر المعيشية في الريف تملك ربطاً بالإنترنت. وتتسم الفجوة في تبنّي شبكات الاتصال الخلوي ذات النطاق العريض واستخدام الإنترنت بين البلدان المتطورة والبلدان النامية بأنها فجوة كبيرة بصفة خاصة، مما يُعرِّض نحو 1.3 بليون طفل في سن الدراسة، ومعظمهم من البلدان المنخفضة الدخل والمناطق الريفية، لخطر خسارة التعليم بسبب نقص إمكانية الوصول إلى الإنترنت في المنزل».

ثمة تفاوتات جغرافية أيضاً ضمن البلدان وبين المناطق. فعلى صعيد العالم، لا يملك نحو 60 بالمئة من الأطفال في سن الدراسة في المناطق الحضرية ربطاً بالإنترنت في المنزل، مقارنة مع نحو ثلاثة أرباع الأطفال في سن الدراسة من الأسر المعيشية الريفية. أما الأطفال في سن الدراسة من منطقة أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى ومنطقة جنوب آسيا فهم الأشد تأثراً، إذ لا يملك 9 من كل 10 منهم ربطاً بالإنترنت.

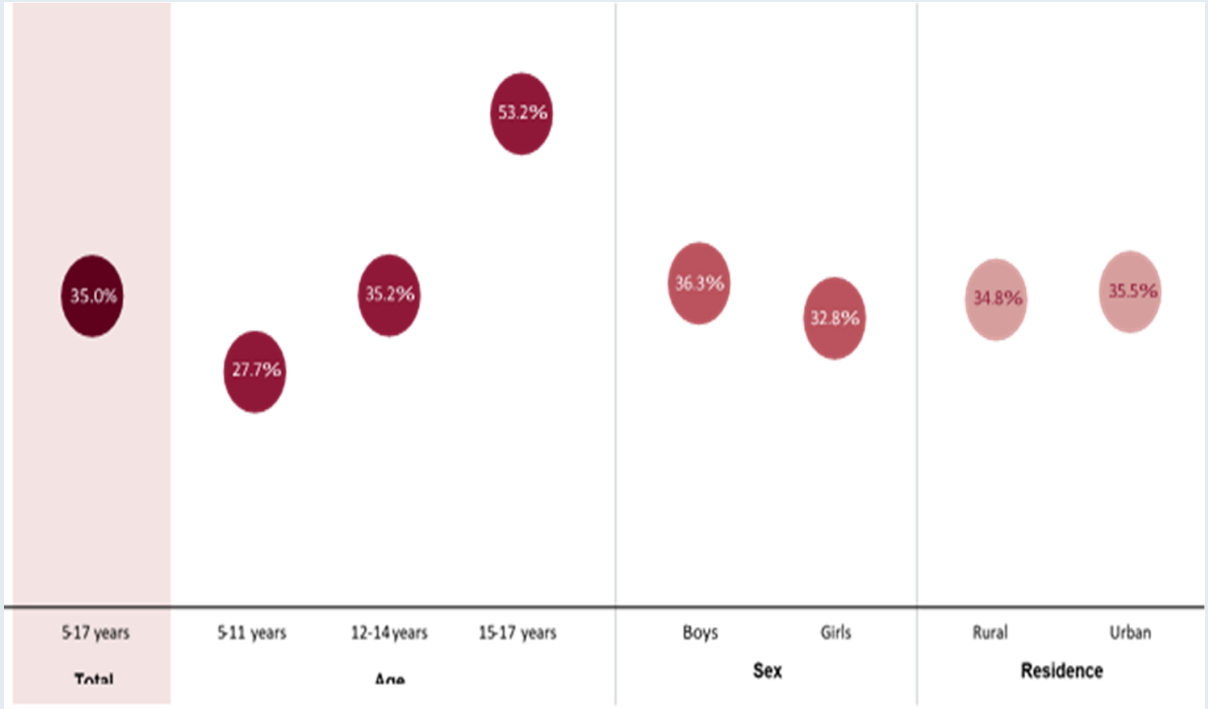
المنطقة	الأطفال في سن الدراسة من الفئة العمرية ٣ سنوات إلى ١٧ سنة الذين لا يملكون ربطاً بالإنترنت في المنزل
غرب ووسط أفريقيا	95% — 194 مليوناً
شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي	88% — 191 مليوناً
جنوب آسيا	88% — 449 مليوناً
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	75% — 89 مليوناً
أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي	49% — 74 مليوناً
أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى	42% — 36 مليوناً
شرق آسيا والمحيط الهادئ	32% — 183 مليوناً
العالم	67% — 1.3 بليون

التعليم وعمالة الأطفال

أكثر من ثلث إجمالي عدد الأطفال العاملين هم في الحقيقة عمالة مستبعدة من المدرسة. كما تشكل عمالة الأطفال الخطرة عائقاً أكبر أمام الالتحاق بالمدارس. ومما يثير القلق بشكل خاص النسبة الكبيرة للأطفال الأصغر سنًا في عمالة الأطفال الذين تم استبعادهم من المدرسة على الرغم من وقوعهم ضمن النطاق العمري للتعليم الإلزامي. ما يقرب من 28 في المائة من الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 5 و 11 عامًا و 35 في المائة من الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 12 و 14 عامًا هم خارج المدرسة. وهذا يحد بشدة من احتمالات حصولهم على عمل لائق في الشباب والبلوغ وكذلك إمكاناتهم الحياتية بشكل عام. تزيد نسبة الذكور عن إناث الأطفال العاملين بينما تتساوى عمالة الأطفال في الريف والمناطق الحضرية.

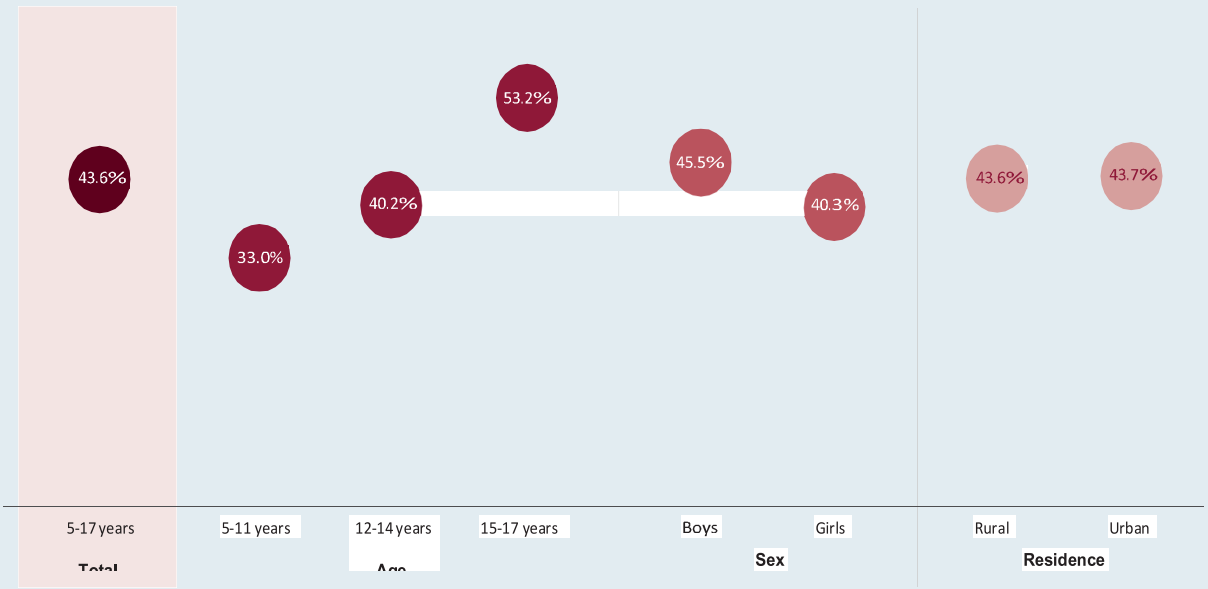
نادرًا ما يكون هناك سبب واحد لوجود الأطفال في عمالة الأطفال بدلاً من الذهاب إلى المدرسة. في كثير

نسبة عمالة الأطفال فى المرحلة العمرية 5-17 سنة



		Children aged 5 to 17years in child labor				Children aged 5 to 17 years in hazardous work			
		2016		2020		2016		2020	
		%	No.	%	No.	%	No.	%	No.
World total		9.6	151,600	9.6	160,000	4.6	72,500	4.7	79,000
Sex	Girls	8.4	64,100	7.8	62,900	3.6	27,800	3.6	28,800
	Boys	10.7	87,500	11.2	97,000	5.5	44,800	5.8	50,200
Age	5-11 years	8.3	72,600	9.7	89,300	2.2	19,000	2.8	25,900
	12-14 years	11.7	41,900	9.3	35,600	4.6	16,400	4.8	18,100
	15-17 years	10.5	37,100	9.5	35,000	10.5	37,100	9.5	35,000
	Arab States	2.9	1,200	5.8	2,400	1.5	600	4.5	1,900

نسبة عمالة الأطفال فى الأعمال الخطرة فى المرحلة العمرية 5-17 سنة



من الحالات ، يتطلب العمل الكثير من الوقت والطاقة بحيث يصبح من المستحيل على الأطفال الدخول إلى المدرسة والاستمرار فيها والنجاح فيها. في حالات أخرى ، يعمل الأطفال لأنهم يفتقرون إلى الوصول إلى مدارس عالية الجودة ومجانية توفر بديلاً مفيدًا. ويمكن أن تتأثر القرارات المتعلقة بتعليم الأطفال بتصورات الأسرة لأهمية الموضوع والعوائد المحتملة في سوق العمل.

مقابل كل طفل في عمالة الأطفال بلغ سن التعليم الإلزامي ولكنه مستبعد من المدرسة ، يعاني طفلان آخران لتحقيق التوازن بين متطلبات المدرسة والعمل. ونتيجة لذلك، يواجهون تنازلات في التعليم ولا ينبغي نسيانهم في مناقشة عمالة الأطفال والتعليم. الأطفال الذين يجب عليهم الجمع بين عمالة الأطفال والتعليم يتخلفون عمومًا عن أقرانهم غير العاملين في التقدم في الصف الدراسي والتحصيل التعليمي، وهم أكثر عرضة للتسرب المبكر.

جائحة كوفيد - 19 وعمالة الأطفال

يشكل تقاطع جائحة COVID-19 مع عمالة الأطفال على مستوى العالم سببًا كبيرًا للقلق. في عام 2020، أدى الوباء إلى زيادة عدد الأطفال في الأسر الفقيرة في الدخل بنحو 142 مليون طفل، إضافة إلى 582 مليون طفل يعانون من الفقر بالفعل في عام 2019 وقد عانت أسرهم من فقدان الوظائف والدخل، وشهدت تخفيضات في التحويلات المالية وشهدت مجموعة من صدمات أخرى.

في مثل هذه الظروف ، تؤكد مجموعة كبيرة من الأدلة أن العائلات قد تلجأ إلى عمالة الأطفال كآلية للتكيف. يؤدي إغلاق المدارس أثناء فترات الحظر إلى زيادة المخاطر، خاصة بالنسبة للأطفال في المواقف الضعيفة، لأنهم أكثر عرضة للعمل عندما يكون الذهاب إلى المدرسة ليس خيارًا قابلاً للتطبيق. عندما يترك الأطفال المدرسة ويدخلون في وظائف مدفوعة الأجر، قد يكون من الصعب عليهم استئناف تعليمهم.

في دراسة استقصائية لثمانية دول في غرب إفريقيا، أفاد الأطفال باستمرار أنهم يعملون بسبب عدم وجود مدرسة. قالوا إن وجودهم في المنزل زاد من التوقعات بضرورة العمل لمساعدة أسرهم، مما جعل التعلم عن بعد صعبًا حتى عندما كان متاحًا. في بوركينا فاسو ، أشارت تقارير عن عمل المزيد من الأطفال إلى جانب والديهم في تعدين الجرانيت إلى أن هذا يعود جزئيًا إلى أن والديهم لم يرغبوا في تركهم في المنزل دون إشراف أثناء إغلاق المدرسة، ومع ذلك ، فإن تأثير الوباء على عمالة الأطفال لا يتناسب دائمًا مع الافتراضات الشائعة. يشير التحليل الأولي للعدد المحدود من البلدان التي لديها بيانات مسح من قبل وبعد الوباء إلى أن التأثير المباشر الأكثر شيوعًا كان انخفاض مشاركة الأطفال في النشاط الاقتصادي. يبدو أن انخفاض الطلب في بعض القطاعات الاقتصادية، على الأقل في هذه البلدان، قد أثر على الوظائف التي يؤديها الأطفال. ومع ذلك ، تشير هذه النتائج إلى النشاط الاقتصادي للأطفال، وهو مفهوم أوسع من عمل الأطفال لأنه يشمل الأشكال المسموح بها من عمل الأطفال. كما تتعلق النتائج بشكل أساسي بالأطفال الأكبر سنًا، الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 17 عامًا ، في البلدان المتوسطة الدخل.

الطريق إلى الامام

نحن في منعطف حرج في الحملة العالمية لوقف عمالة الأطفال حيث يتوقف التقدم الذي تم إحرازه خلال السنوات الأربع الماضية بسبب حدوث جائحة كوفيد - 19. بينما أصبح العدد المنخرط في عمالة الأطفال الآن يقل بمقدار 86 مليون طفل عما كان عليه عندما بدأنا قياس الظاهرة على مستوى العالم في عام 2000، تؤكد الاتجاهات الأخيرة أننا تخلفنا كثيرًا عن التزامنا الجماعي بإنهاء جميع الأشكال بحلول عام 2025. في عام 2021 ، السنة الدولية للأمم المتحدة القضاء على عمالة الأطفال ، يجب أن نعيد التقدم بشكل عاجل إلى مساره الصحيح. لقد أصبحت الضرورة الملحة هي منع المزيد من الانحدار وسط أزمة كوفيد - 19 النابع من الارتفاع الحاد في معدلات الفقر وإغلاق المدارس والتي حرمت الأسر من البدائل المنطقية. للحد من هذه المخاطر ، ستكون التدابير الموسعة لدعم الدخل للأسر في حالات الضعف، من خلال مزايا الأطفال والوسائل الأخرى، أمرًا بالغ الأهمية. وكذلك حملات العودة إلى المدرسة وتكثيف التعلم العلاجي الذي يعيد الأطفال إلى الفصول الدراسية ويساعدهم على تعويض ما فقدوه من تعلم ، كلما تسمح الظروف.

جعل الحماية الاجتماعية شاملة

معظم الأطفال الذين يعملون يفعلون ذلك لأن عائلاتهم تعتمد على أجورهم أو إنتاجهم أو عملهم المنزلي (بما في ذلك غير مدفوعة الأجر ، غالبًا من قبل الفتيات) لتغطية نفقاتهم. الصدمات الاقتصادية المنزلية، وفقدان أحد الوالدين أو مقدم الرعاية يمكن أن يزيد من فرصة ذهاب الطفل إلى العمل . حتى قبل جائحة كوفيد - 19 كان ما يقرب من واحد من كل ثلاثة أطفال في البلدان المنخفضة

والمتوسطة الدخل يعيش في أسر دون المستوى الوطني لخطوط الفقر. أدى الوباء إلى تفاقم فقر الأطفال ، حيث زاد عدد الأطفال في الأسر الفقيرة الدخل بأكثر من 142 مليونًا في عام 2020.

تخفف الحماية الاجتماعية الكافية من الضعف الاجتماعي والاقتصادي الذي يقوم عليه عمل الأطفال وتعوض الفقر وعدم المساواة بين الجنسين والحرمان في الطفولة . ومع ذلك، حتى قبل الوباء، كان ما يقرب من ثلاثة أرباع الأطفال، 1.47 مليار، يفتقرون إلى الحماية الاجتماعية. على الرغم من استجابة الحماية الاجتماعية غير المسبوقة بالنسبة لأزمة COVID-19 ، فإن معظم الإجراءات مؤقتة وغير حساسة بشكل كاف. وهناك ندرة في الإجراءات التي تتعامل مع الأطفال المهجرين وذوي الاحتياجات الخاصة وذلك ضمن المجموعات الأخرى من الفئات الضعيفة.

تقدم المزايا الشاملة للأطفال مكونًا أساسيًا واحدًا من الحل. تُعرّف هذه المزايا بأنها تحويلات نقدية (أو ضريبية) تُقدم على أساس منتظم لجميع الأسر التي لديها أطفال ، وهي وسيلة بسيطة ومثبتة لحماية الأطفال وأسرهم من الفقر وتحسين الوصول إلى التعليم والرعاية الصحية. ويمكنها تحفيز تسجيل المواليد، وجعل الأطفال ومكان وجودهم المادي أكثر وضوحًا لمؤسسات الدولة، ويمكنها المساهمة في أنظمة الحماية الاجتماعية وأنظمة حماية الطفل المتكاملة. مع نمو الأطفال ، يمكن ربط مدفوعات المزايا بخدمات الرعاية وتقديم المزيد من الحوافز للعائلات للبقاء على اتصال مع مؤسسات الدولة وخدماتها. هذا يسمح بتخطيط أفضل وتخصيص الموارد لهذه الخدمات، بما في ذلك أنظمة حماية الطفل. تعتبر إعانات الأطفال شبه الشاملة، والمصممة لاستبعاد العائلات الأكثر ثراءً فقط ، خيارًا آخر. إن إمكانية التحويلات النقدية للحد من عمل الأطفال واضحة وموثقة جيدًا. تعمل التحويلات النقدية المنتظمة على تحسين الالتحاق بالمدارس وتثبيط عمالة الأطفال من خلال توفير أمن الدخل، حيث أنها تحرر الأسر من الاعتماد على أرباح الأطفال أو إنتاجهم ، مما يمكنهم من إرسال أطفالهم إلى المدرسة بدلاً من ذلك. تساعد التحويلات النقدية أيضًا في تعويض تكاليف التعليم من الجيب التي يمكن أن تكون عائقًا مهمًا أمام الحضور إلى المدرسة.

الفوائد النقدية ليست حلا سحريا. على الرغم من أنها تساعد في الحد من عمالة الأطفال ، إلا أن هناك خطرًا يتمثل في أن تستثمر العائلات التحويلات في المشاريع الصغيرة وأن تحفز فعليًا الطلب على عمل الأطفال . يتطلب منع مثل هذه النتائج دمج عمالة الأطفال واعتبارات النوع الاجتماعي في تصميم وتنفيذ خطط المنافع جنبًا إلى جنب مع أبعاد أخرى هامشية. من المهم أيضًا اتخاذ تدابير لمعالجة اعتماد المشاريع الصغيرة المنزلية ، ولا سيما المزارع العائلية الصغيرة ، على عمالة الأطفال. يتضمن الحد الأدنى الفعال للحماية الاجتماعية للأطفال مزيجًا من التأمينات الاجتماعية والمزايا الممولة من الضرائب. تشمل عناصر الأنظمة الشاملة التي تفيد الأطفال حماية البطالة ، ومعاشات الشيخوخة ، ومزايا إجازة الأمومة / الوالدية، والإجازة المرضية ، ومزايا العجز. كل ذلك يوقف فرص لجوء العائلات إلى آليات التكيف السلبية ، بما في ذلك عمالة الأطفال ، في مواجهة الصدمات. ولا يزال التمويل مصدر قلق كبير، مع اتساع فجوات التمويل في الحماية الاجتماعية بنحو 30 في المائة منذ ظهور COVID-19 على الرغم من التحفيز المالي غير المسبوق.

حماية وتعزيز تعليم الأطفال

لقد تسبب COVID-19 في انتكاسة هائلة للتعليم. في ذروتها ، أثر إغلاق المدارس بسبب الوباء على أكثر من 90 في المائة من طلاب العالم،وفشل التعلم البديل عن بعد في الوصول إلى 463 مليون متعلم. يمكن أن تتحول حالة الطوارئ التعليمية هذه إلى حالة طوارئ تتعلق بعمالة الأطفال، ونظرًا لأن المدارس تقدم خدمات مهمة ، مثل الوجبات المدرسية ، فإن الإنقطاعً عن التعليم يمكن أن

يزيد من حدة انعدام الأمن الغذائي الأسري والضغوط المالية ، مما يزيد من مخاطر عمالة الأطفال. بمجرد خروج الأطفال من المدرسة ودخولهم وظائف مدفوعة الأجر، قد يكون من الصعب للغاية إعادتهم للدراسة مرة أخرى. ومع إعادة فتح المدارس ، ستكون حملات العودة إلى المدرسة والتوعية أمرًا حيويًا في التأكد من قدرة الأطفال على العودة ، لا سيما أولئك الذين يعملون بالفعل وأولئك الذين ليس لديهم إمكانية الوصول إلى التعلم عن بعد. سيتطلب التواصل تعاونًا وثيقًا بين المدارس والقوى العاملة في الخدمة الاجتماعية.

إعادة فتح المدارس هي فرصة لإعادة تصميم التعليم ذي الجودة العالية والذي يساعد الشباب على تطوير مهارات العمل والحياة المنتجة. يدفع التعليم المتدني الجودة ، بخلاف ذلك، إلى الانقطاع عن الدراسة والانضمام المبكر إلى العمل المأجور. هناك ستة من كل 10 طلاب يفتقرون إلى مهارات القراءة والكتابة والحساب الأساسية حتى بعد عدة سنوات في المدرسة. وإحدى الخطوات الأساسية لدعم جودة التعليم هي وجود قوة تدريس مناسبة ومؤهلة ومهنية وكفؤة تتمتع بظروف عمل لائقة. ومن المهم توفير فرص تعزيز التعليم غير النظامي مع إتاحة الفصول الدراسية الرسمية. كما يجب دمج التعلم الرقمي في التعليم لكل طفل وشاب حتى لا يترك الأطفال المحرومون في العالم مرة أخرى على الجانب الخطأ من الفجوة الرقمية. بالنسبة للأطفال الذين لم يتم الوصول إليهم عن طريق التعلم عن بعد، فإن برامج اللحاق بالركب والعلاج سوف تساعد في منعهم من التسرب من المدرسة ودخول العمل قبل الأوان. حتى قبل جائحة COVID-19 كان أكثر من 258 مليون طفل وشاب خارج المدرسة في جميع أنحاء العالم وكان العديد منهم في عمالة الأطفال أو معرضين لخطرها، ويجب ألا ننسى هذه المجموعة.

هناك بعض الحلول المعروفة لإلحاق الأطفال بالدراسة وإبقائهم في المدرسة. وتشمل هذه الحلول مواءمة الحد الأدنى لسن العمل ونهاية التعليم الإلزامي ، وإنشاء تنمية الطفولة المبكرة ، ورعاية الأطفال والتعليم ما قبل الابتدائي ، مما يزيد من فرصة عدم البقاء في المدرسة فقط ولكن النجاح أيضًا. يؤدي إلغاء الرسوم المدرسية وإلغاء تكاليف الكتب والزي المدرسي والنقل إلى إبقاء التعليم في متناول الجميع، ويمكن أن تساعد الإعانات الشاملة للأطفال في تعويض هذه التكاليف. يمكن أن يؤدي جمع المزيد من الأدلة حول الروابط بين التعليم وعمالة الأطفال إلى تحديد أكثر التدخلات فعالية لإبقاء الأطفال في المدرسة بشكل أكثر دقة، ويعتمد ذلك بشكل أساسي على التمويل. حتى قبل الأزمة، لم يكن هناك سوى عدد قليل من الحكومات التي استوفت المعايير الدولية لتخصيص 15-20٪ من الإنفاق العام و 4-6٪ من الناتج المحلي الإجمالي للتعليم. يجب أن تبدأ معالجة التفاوتات الراسخة في الإنفاق بإعطاء الأولوية لمستويات التعليم المنخفضة حتى يحصل الأطفال الفقراء على قوتهم. إن الحفاظ على المساعدة الإنمائية الرسمية وزيادتها سيحدث الفارق.

توسيع نطاق العمل اللائق وتسريع الانتقال إلى الإجراءات الرسمية

ألقت أزمة COVID-19 الضوء الساطع على ضعف العمال في الاقتصاد غير المنظم نظرا لأن العمال في الاقتصاد غير المنظم ، الذين يعملون في الغالب لحسابهم الخاص وعمل الكفاف ، لديهم فرصة ضئيلة للتنظيم والمفاوضة الجماعية ، ولديهم ضمانات محدودة أو معدومة على الصحة والسلامة المهنية، ويفتقرون إلى الحماية الاجتماعية الكافية، وكلها تضخم الأثر المدمر للجائحة. في ذروة الموجة الأولى من الفيروس ، كان ما يقدر بنحو 1.6 مليار عامل في الاقتصاد غير الرسمي يعملون في القطاعات الأشد تضرراً أو تكبدوا خسائر في الدخل من إجراءات الإغلاق.

تبدأ التداعيات على عمالة الأطفال بالفقر وعدم الاستقرار الاقتصادي المرتبطين بالعمل غير المنظم،

مما يزيد من احتمال لجوء العائلات إلى عمالة الأطفال. إذا زاد الطابع غير الرسمي ، فقد يزداد الطلب على عمالة الأطفال، بالنظر إلى أن العمل غير الرسمي يتطلب مهارات قليلة وغير منظم إلى حد كبير. كما يقوض الطابع غير الرسمي القاعدة الاقتصادية للضرائب لتمويل الحماية الاجتماعية والتعليم والرعاية الصحية وكلها تمنع عمالة الأطفال في الأزمات وبشكل أعم. أخيرًا ، يمتلك الاقتصاد غير المنظم هياكل قليلة للحوار الاجتماعي وعلاقات العمل ، وكلاهما يتعارض مع عمالة الأطفال.

تحسين سبل العيش الريفية

تؤكد تقديرات عمالة الأطفال العالمية لعام 2020 ما عرفناه منذ زمن طويل: تحدث عمالة الأطفال في أغلب الأحيان في الزراعة، بنسبة 70 في المائة من الإجمالي العالمي وما يصل إلى 82 في المائة في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى. إنه شائع بشكل خاص بين الأطفال الأصغر سنًا، الذين يمكن أن تكون المطالب البدنية ومخاطر العمل في المزرعة ضارة بشكل خاص. قد يؤدي COVID-19 إلى زيادة عمالة الأطفال في الزراعة، على المدى القصير على الأقل، حيث تعود الأسر التي فقدت وظائفها في أماكن أخرى إلى زراعة الكفاف من أجل البقاء. وبالتالي، فإن التقدم الأوسع في إنهاء عمالة الأطفال يركز إلى حد كبير على تحسين سبل العيش الريفية وبناء اقتصادات أكثر تنوعًا، بما في ذلك في المناطق الريفية. تتخذ عمالة الأطفال في الزراعة أشكالاً عديدة، يتطلب كل منها استراتيجيات محددة. في المزارع العائلية ذات الحيازات الصغيرة، والتي تستضيف الحصة الأكبر، تحتاج الأسر إلى أن تكون قادرة على تقليل اعتمادها على عمالة الأطفال للحفاظ على سبل عيشهم. يجب أن تضمن هذه المزارع سعرًا عادلًا لما تنتجه وأن تكون قادرة على تعزيز الإنتاجية من خلال الاستثمار في التقنيات الموفرة للعمالة أو توظيف عمال بالغين بدلاً من الاعتماد على الأطفال. يمكن لجمعيات المنتجين الصغار والتعاونيات التي تعمل بشكل جيد أن تعزز السوق والقدرة على المساومة في سلاسل القيمة الزراعية ودعم استقرار الأسعار. كما يمكن لمثل هذه المجموعات أن تجمع عمالة البالغين والمدخلات الزراعية، وأن تتبادل المعرفة وتقدم أساليب وتقنيات زراعية جديدة في الكيانات الزراعية التجارية الأكبر، حيث غالبًا ما يوجد الأطفال يعملون جنبًا إلى جنب مع والديهم.

معالجة عمل الأطفال في النزاعات والكوارث والأزمات الأخرى

في جميع أنحاء العالم ، يعيش طفل واحد من بين كل أربعة أطفال في بلد منكوبة بالنزاع أو الهشاشة أو الكارثة. يؤدي النزوح الناتج عن ذلك والاضطرابات في سبل العيش والتعليم والحماية الاجتماعية وشبكات دعم الأسرة وسيادة القانون إلى زيادة مخاطر عمالة الأطفال. وقد وجهت جائحة COVID-19 ضربة أخرى للأسر التي تعاني بالفعل من محنة حادة.

يجب أن تسترشد مخاوف عمالة الأطفال بجميع مراحل العمل الإنساني من حيث الاستعداد للأزمات وخطط الطوارئ، والاستجابات الإنسانية وإعادة الإعمار والتعافي بعد الأزمة. قبل وقوع الأزمة، يجب أن يعتمد تخطيط التأهب على البيانات الموجودة حول الأشكال السائدة لعمالة الأطفال، وقوة الأسواق الاقتصادية ، ومدى الحماية الاجتماعية والخدمات الأساسية، والدعم المجتمعي. يمكن أن تساعد هذه الأدلة - جنبًا إلى جنب مع بيانات مماثلة حول التأثير الاقتصادي للأزمة على المستويات الوطنية والمحلية والأسرية والفردية - في صياغة الاستجابات المناسبة أثناء وبعد المراحل الأكثر حدة.

تحقيق وعد التعاون والشراكة الدولية

أظهر كوفيد 19- للعالم بأسره أن المشاكل التي نواجهها لن تحل بدون تعاون وشراكة دوليين. وينطبق

هذا على إنهاء عمل الأطفال كما هو الحال بالنسبة للأولويات الأخرى عبر خطة التنمية المستدامة لعام 2030. يجب أن تعمل البلدان بما يتماشى مع روح المادة 8 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 182 التي تم التصديق عليها عالميًا، والتي تنص على تعزيز التعاون الدولي والمساعدة من أجل التنمية الاجتماعية والاقتصادية ، والقضاء على الفقر، والتعليم الشامل. قد يكون التمويل أهم بُعد في التعاون والشراكة الدوليين. بالنظر إلى الفجوات في التمويل العام المحلي لمعالجة عمالة الأطفال ، يمكن أن تلعب المساعدة الإنمائية الرسمية دورًا مهمًا لا سيما في البلدان منخفضة الدخل حيث تساهم هذه الأموال بشكل كبير في الميزانيات الحكومية. ستحتاج البلدان الصناعية إلى تحقيق التزامها الطويل الأمد بالمساعدة الإنمائية الرسمية بنسبة 0.7 في المائة من الدخل القومي الإجمالي ، ارتفاعا من متوسط 0.32 في المائة عام 2020. سيحتاجون أيضًا إلى تخصيص المزيد من التمويل على وجه التحديد للقضاء على عمالة الأطفال، حيث اجتذبت القضية 60 مليون دولار فقط من المساعدة الإنمائية الرسمية عام 2018.

الخلاصة

على الرغم من الأهمية البالغة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتطبيقاتها التي أثرت بالإيجاب على نحو غير مسبوق على كافة أنواع النشاط البشرى، إلا أنها خلقت هوة أوفجوة رقمية بين من يملك ومن لا يملك أجهزة الكمبيوتر ومعدات الاتصال والكوادر المؤهلة. ومع انتشار جائحة كوفيد - 19 في مطلع عام 2020 اضطرت معظم دول العالم إلى إغلاق المدارس والمؤسسات التعليمية مما أثر على 94% من الدارسين، ولجأت إلى التعليم عن بعد. وقد أدى ذلك إلى معاناة تلك الدول التي تتسع لديها الفجوة الرقمية، وأغلبها من الدول النامية. ومع تدهور الحالة الاقتصادية وفقدان الوظائف وانخفاض دخل الأسرة نتيجة للإغلاق، حدثت انتكاسة كبيرة في مجال عمل الأطفال وفقدان للمكتسبات التي حدثت في هذا المجال في السنوات الأربع الماضية.

تشتد الحاجة الآن إلى إعادة التقدم بشكل عاجل في مجال عمل الأطفال لمنع مزيد من الانحدار الناتج من تداعيات كوفيد - 19 من خلال تدابير موسعة لدعم دخل الأسر المحتاجة، ونشر مظلة الحماية الاجتماعية الشاملة، وتكثيف التعليم العلاجى الذي يعيد الأطفال إلى الفصول الدراسية ويساعدهم على تعويض ما فقدوه، مع توسيع نطاق العمل اللائق للعاملين في الاقتصاد غير المنظم، وتحسين سبل العيش والخدمات في المناطق الريفية التي تكثر فيها عمالة الأطفال في المجال الزراعي. يجب أيضا بذل جهد أكبر في مناطق النزاعات والكوارث والأزمات وتحقيق وعود التعاون والشراكة الدولية من خلال برامج محددة تظهر آثارها بشكل ملموس على أرض الواقع.

المراجع

1. «العرب والفجوة الرقمية» على حسين السمير، http:// arcslis.weebly.com
2. " التعليم أثناء جائحة كوفيد - 19 وما بعدها " موجز سياساتى – تقرير الأمم المتحدة – أغسطس 2020.
3. " تفادى ضياع جيل الكورونا " – اليوم العالمى للطفل – منظمة اليونيسيف – 20 نوفمبر 2020.
4. " كوفيد - 19: خسارة أكثر من مجرد الصفوف الدراسية " تقرير منظمة اليونيسيف في 28 يناير 2021 – نيويورك / روما.
5. " كم عدد الأطفال والشباب الذين يتمكنون من الوصول إلى الإنترنت في المنزل " تقرير منظمة اليونيسيف في أول ديسمبر 2020، نيويورك / جنيف.

6. **«Global Knowledge Index 2020», www.knowledge4all.com**
7. **"Child Labour, Global Estimates, 2020 Trends and Road Forward", International Labour Organization and United Nations Children's Fund 2020.**
8. **"COVID-19 and Education: How Ed cation unions are Responding ", Survey Report, Education International, April 2020.**
9. **United Nations Children's Fund and Save the Children, 'Children in Monetary Poor Households and COVID-19: Technical note', UNICEF, New York, November 2020, <https://data.unicef.org/resources/ children-in-monetary-poor-households-and-covid-19>, accessed 24 May 2021.**
10. **International Labour Organization, 'Parents Send Their Children to Child Labour to Overcome the Economic Crisis of COVID-19', Our Impact, Their Voices feature, ILO, Geneva, 25 June 2020, <www. ilo.org/africa/media-centre/articles/WCMS_749347/lang--en/index. htm>, accessed 14 May 2021.**
11. **International Labour Organization, 'Financing Gaps in Social Protection: Global estimates and strategies for developing countries in light of COVID-19 and beyond', ILO Brief: Social Protection Spotlight, ILO, Geneva, 17 September 2020.**
12. **55. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 'Education: From disruption to recovery', UNESCO, Paris, 2021, <https://en.unesco.org/covid19/**
13. **56. United Nations Children's Fund, 'COVID-19: Are children able to continue learning during school closures? A global analysis of the potential reach of remote learning policies using data from 100 countries', UNICEF, New York, August 2020,** https://data.unicef. org/resources/remote-learning-reachability-factsheet
14. **International Labour Organization, 'ILO Monitor: COVID-19 and the world of work – Updated estimates and analysis', ILO, Geneva, April 2020, <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/**
15. **International Labour Organization and Food and Agriculture Organization of the United Nations, Extending Social Protection to Rural Populations: Perspectives for a common FAO and ILO approach, ILO and FAO, Geneva, 2021,**

الاقتصاد الأخضر ودوره في تحفيز أسواق العمل لتعزيز فرص التشغيل

الأستاذ الدكتور / فيصل المناور

مستشار رئيس لجنة البحوث والنشر

المعهد العربي للتخطيط

مكونات المداخلة

- واقع وهيكل وخصائص البطالة وقصور استدامة التشغيل في الدول العربية.
- تقييم مدى مساندة هياكل الإنتاج العربي لخلق الوظائف المستدامة وبناء الاقتصادات الخضراء.
- الانتقال العادل نحو الوظائف الخضراء في الدول العربية: الفرص والمخاطر.
- متطلبات خلق فرص العمل الخضراء: الأبعاد التمويلية والمؤسسية

الاقتصاد الأخضر وأسواق العمل في الدول العربية

ملاحظات عامة:

- يمثل الاقتصاد الأخضر ركنا أساسيا للتوجه نحو التنمية المستدامة الضامنة بدورها للرفاه على المدى الطويل.
- يتطلب تبني خيار التوجه نحو الاقتصاد الأخضر الآتي:
  - اتباع سياسات متسقة تؤثر في إعادة هيكلة وتحول أنماط الانتاج والاستهلاك
  - الإلتزام بالمتطلبات والإشتراطات البيئية
  - تطوير الطاقات والقدرات الاقتصادية منخفضة الكربون

- **تحقيق النمو المستدام والشامل المتضمن خلق المزيد من فرص العمل المستدامة واللائقة**
- **خلق فرص عمل خضراء منتجة وفي ظروف من الحرية والإنصاف والأمن والكرامة.**

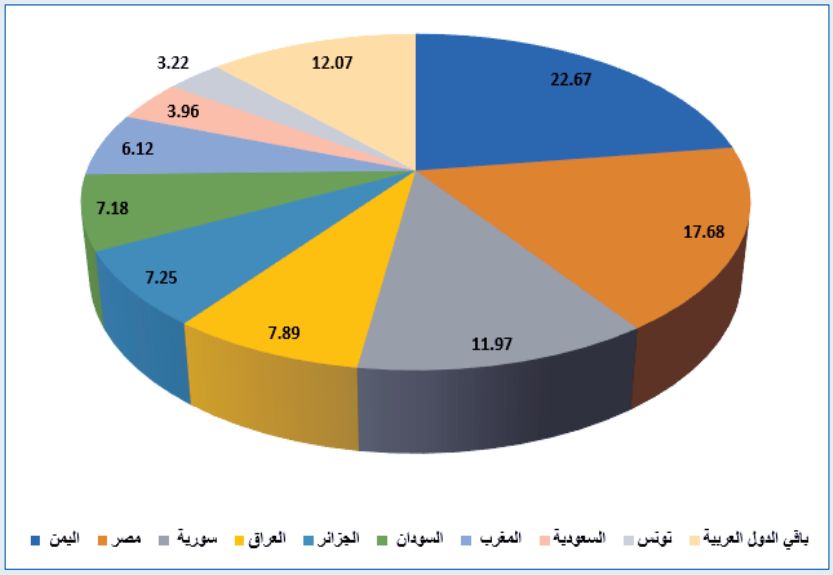
ما مزايا التوجه نحو الاقتصاد الأخضر؟

- **حماية واستدامة الموارد الطبيعية للأجيال القادمة**
- **تعظيم العوائد التنموية من خلال تحفيزه لأجهزة الدولة ومؤسساتها وكذلك القطاع الخاص لتعزيز وتوجيه الاستثمارات لتدعيم الابعاد البيئية وخلق فرص العمل الخضراء**
- **تحقيق نتائج متكاملة تجمع ما بين المنافع الاجتماعية والاقتصادية والبيئية**

أولاً- واقع وهيكل وخصائص البطالة وقصور استدامة التشغيل في الدول العربية:

- تشير معدلات البطالة إلى بلوغها نحو 16% في مرحلة ما قبل جائحة كوفيد - 19.
- تشير البيانات بأن جائحة كوفيد - 19 قد تؤدي إلى فقدان العاملين نحو 55 مليون وظيفة.
- هناك عبء عالي للبطالة في 7 دول تمثل 70% من إجمالي سكان الدول العربية.
- لم يشهد الهيكل الاقتصادي العربي أي تغيير يعتد به، وينسجم هذا الأداء لأسواق العمل العربية تماماً مع ما سبق تقديره من احتياجات لفرص العمل في الدول العربية، والتي قُدرت بنحو 63 مليون فرصة عمل خلال الفترة 2015-2022، وذلك لخفض معدلات البطالة الفعلية إلى نصف معدلاتها (للتقارب فقط مع المتوسط العالمي)، إضافة إلى استيعاب كلّ الداخلين الجدد لقوة العمل، حيث تركز نحو 50% من تلك الفرص في أربع دول عربية فقط ممثلة في (مصر والسودان والعراق واليمن).
- من جانب أخر ارتبطت ظاهرة البطالة في الدول العربية بعدد من السمات التي تمثل مخاطر عالية في المستقبل وتزيد من كلفة معالجتها اللاحقة، كما أنها تمثل تهديداً لاستدامة تلك الوظائف، وإخلالاً لمتطلبات العمل اللائق Decent Work الذي تبنته منظمة العمل الدولية لأول مرة عام 1999
- (الإقصاء الاجتماعي/ ارتفاع تكلفة الإدماج).

شكل: التوزيع النسبي للعاطلين عن العمل نسبة لإجمالي عدد العاطلين عن العمل في الدول العربية للعام 2017 (%)

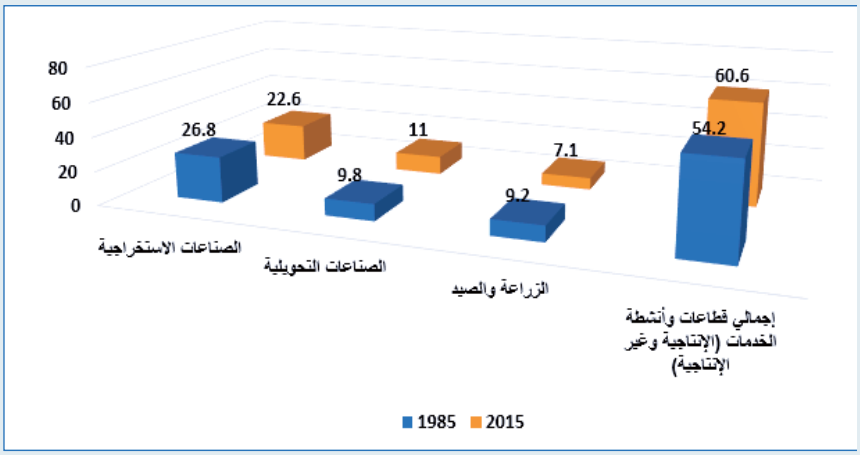


المصدر: قاعدة بيانات صندوق النقد العربي

ملاحظات حول البطالة والتشغيل لفئة الشباب

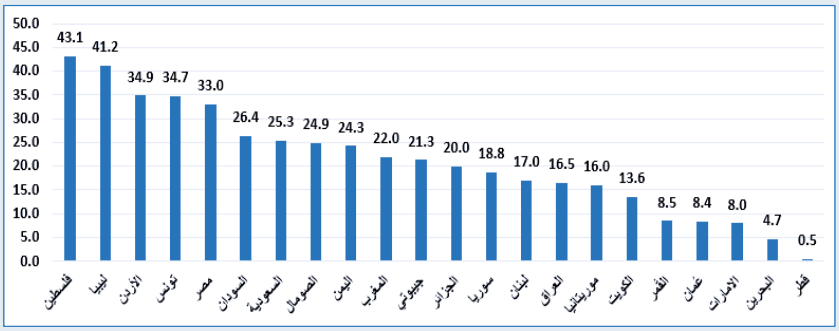
- تواجه أسواق العمل العربية تحدياً مهماً يتمثل في قصور التشغيل وخلق الوظائف أمام الشباب.
- بطالة الشباب تبلغ ما بين 27% إلى 35%.
- تشير بيانات الشكل التالي إلى أمرين هامين، أولهما تنامي معدل البطالة بين الشباب كمتوسط عام للدول العربية، حيث ارتفع هذا المعدل من نحو 24.6% كمتوسط لسنوات الفترة 2010-2013 ليبلغ نحو 26.7% عام 2017، أما الثاني فهو تجاوز هذا المعدل

شكل: تطور الهيكل الاقتصادي للدول العربية للعامين 1985 و 2015 - المساهمات القطاعية في الناتج المحلي الإجمالي (%)



المصدر: World bank, (2018): world development indicators

شكل: معدل البطالة بين الشباب ضمن الفئة العمرية 15 - 24 في الدول العربية 2017 - (%)

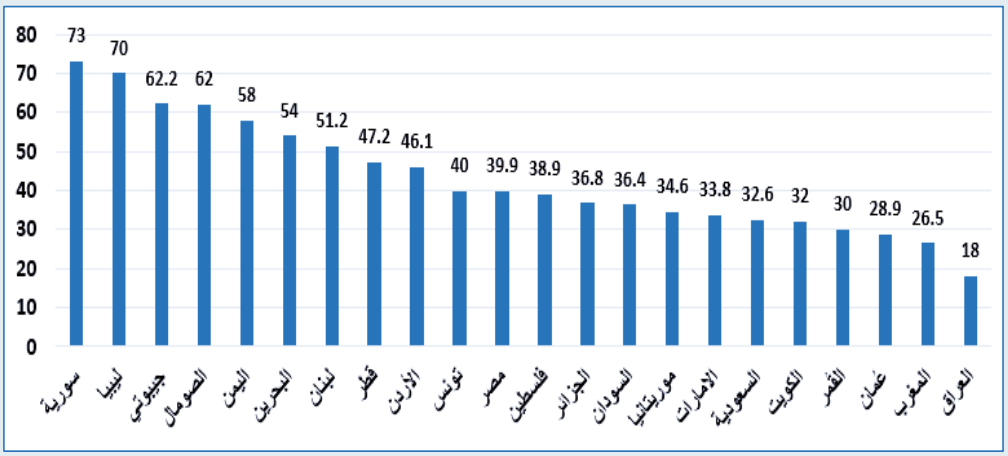


المصدر: Arab development portal, (2019)
http://data.arabdevelopmentportal.com/topics/Labor-and-Employment-9/International

بشكل دائم- لاسيما خلال العقد الماضي - ما يزيد عن ضعفي المعدل العالمي، حيث بلغ المتوسط العالمي للبطالة بين الشباب نحو 12.6% عام 2013، وبلغ نحو 10.6% عام 2017. ما يضع عبئاً اضافياً على مستقبل التشغيل ووتيرة خلق الوظائف في المستقبل لاسيما الخضراء القادرةعلىالاستدامة.

- تدل البيانات أن الشباب العاطلين عن العمل يمثلون نسبة عالية من إجمالي عدد العاطلين عن العمل في الدول العربية، حيث بلغ متوسط هذه النسبة نحو 46.2%، بمعنى أنه من بين كل 100 شخص عاطل عن العمل في الدول العربية، فهناك حوالي 47 شخص منهم في سن الشباب.
- تظهر التقديرات الدولية أن نحو 2.1 مليار شخص يعملون تحت مظلة الأنشطة غير الرسمية خارج نطاق الحماية ومن ثم متطلبات العمل اللائق وبما يمثل نحو 61%

شكل: نسبة الشباب ضمن الفئة العمرية 15 - 24 في العاطلين عن العمل بالدول العربية 2017 - (%)



المصدر: صندوق النقد العربي (2018): "التقرير الاقتصادي العربي الموحد" العدد السنوي 2018

من العمالة في العالم. وهي الظاهرة التي تتزايد حدتها في الـدول النامية بما فيها الـدول العربية، التي حققت أحـد أكبر المعـدلات عالميـاً بعد افريقيـا، حيث بلغت نسبـة العمالة في القطاع غير المنظم في الدول العربية للعـام 2017 نحو 68.5%، بعد افريقيا مباشرة التي بلغ فيها هذا المعدل نحو 85.8%، لتتابع باقي أقاليم العالم بعـد ذلك انسجاماً مع تقدم وتطور هياكلها الاقتصادية والاجتماعيـة والمؤسسيـة، لتبلـغ فـي آسيـا والمحيط الهـادئ نحـو 68.2%، وفي الأمريكيتيـن نحو 40.0%، وفي أوروبا وآسيا الوسطى نحو 25.1%.

ثانياً- تقييم مدى مساندة هياكل الإنتاج العربي لخلق الوظائف المستدامة وبناء الاقتصادات الخضراء:

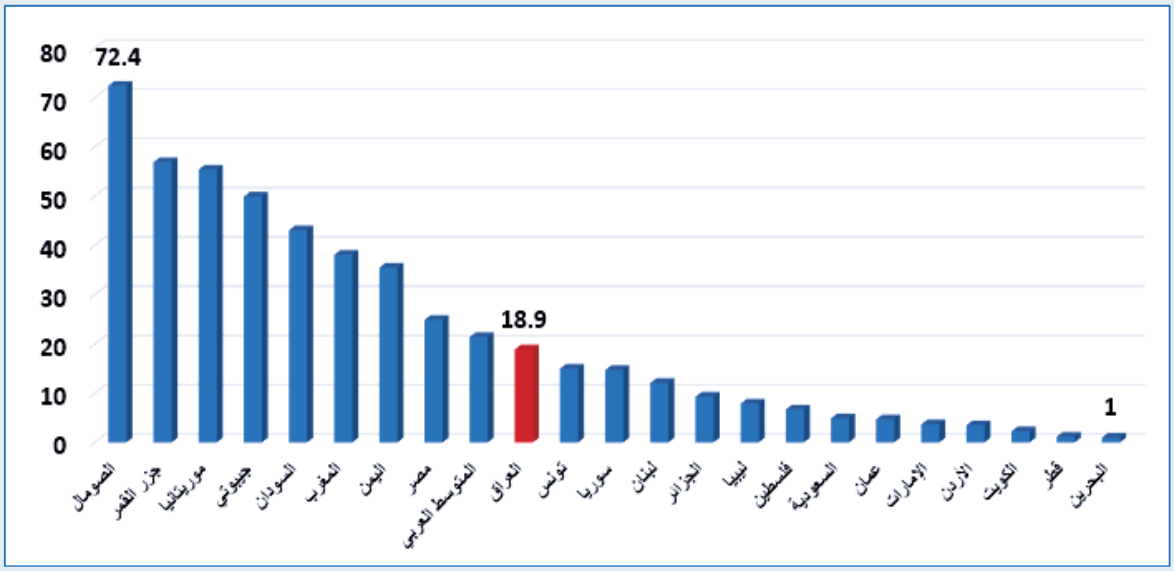
هل هياكل الإنتاج الحالية تساهم في خلق وظائف مستدامة

وبناء اقتصادات خضراء

جدول: معدل النمو السنوي في إنتاجية العامل في عدد من الدول العربية لأعوام مختارة للفترة 2007 - 2017

الدولة	2007	2010	2017
الجزائر	3.1	0.9	2.5
البحرين	-2.50	-2.30	-2.30
مصر	0.40	1.60	1.70
الأردن	-1.10	-1.80	-1.60
الكويت	0	-9.90	-4.60
لبنان	7.20	3.90	-0.40
المغرب	1.80	2.10	4.20
عمان	-2.90	-4.70	-6.10
فلسطين	-8.80	-0.70	-4.90
قطر	-4.60	4.40	-0.80
السعودية	-2.60	-0.60	-3.70
تونس	4.50	1	1.20
الإمارات العربية المتحدة	-13.30	-7.70	0.60
اليمن	0.40	5.40	-17.70

شكل نسبة العاملين في القطاع الزراعي للعام 2017 من إجمالي العمالة العربية (%)



المصدر: World Bank Database – 2019

المصدر:
http://data.arabdevelopment- ,(Arab development portal, (2019
/portal.com/topics/Labor-and-Employment-9/International

جدول: مؤشر التنافسية العالمي – المنتدى الاقتصادي العالمي 2018 للدول العربية وعدد من دول المقارنة – 140 دولة

الدولة	قيمة المؤشر (0-100)	الترتيب - 2018
الولايات المتحدة	85.6	1
كندا	79.9	12
النروج	78.2	16
الامارات	73.4	27
قطر	71.0	30
السعودية	67.5	39
عمان	64.4	47
البحرين	63.6	51
الكويت	62.1	54
الأردن	59.3	73
المغرب	58.5	75
لبنان	57.7	83
تونس	55.6	87
الجزائر	53.8	92
مصر	53.6	94

المصدر: WEF, (2018): www.weforum.org

جدول: واقع وتطوير مؤشر التعقيد الاقتصادي ECI للدول العربية وعدد من دول المقارنة لسنوات مختارة للفترة 1980 - 2017

الدولة	2017	
	القيمة	الترتيب/ 129
اليابان	2.30	1
ألمانيا	2.07	3
سنغافورة	1.68	4
النرويج	1.09	22
السعودية	0.74	29
قطر	0.03	42
الإمارات	0.12	54
الكويت	0.11	57
لبنان	0.08	60
عمان	-0.06	64
الأردن	-0.14	65
تونس	-0.28	69
مصر	-0.31	72
سوريا	-0.74	88
الجزائر	-0.81	94
المغرب	-0.89	99
موريتانيا	-0.96	103
السودان	-1.45	120

جدول: وتيرة التغير في واقع استدامة الأداء البيئي لعدد من الدول العربية ودول مقارنة للعامين 2014، 2018. «مؤشر الاستدامة البيئية EPI

الدولة/ المؤشر	2014		2018	
	القيمة	الترتيب (الإجمالي 178 دولة)	القيمة	الترتيب (الإجمالي 180دولة)
النرويج	78.04	10	77.49	14
الامارات	72.91	25	58.90	77

EPI (2018): https://epi.envirocenter.yale.edu/epi-topline.
And see also:

World economic Forum – WEF- "Global Competitiveness index – annual report, WEF 2014/2015.

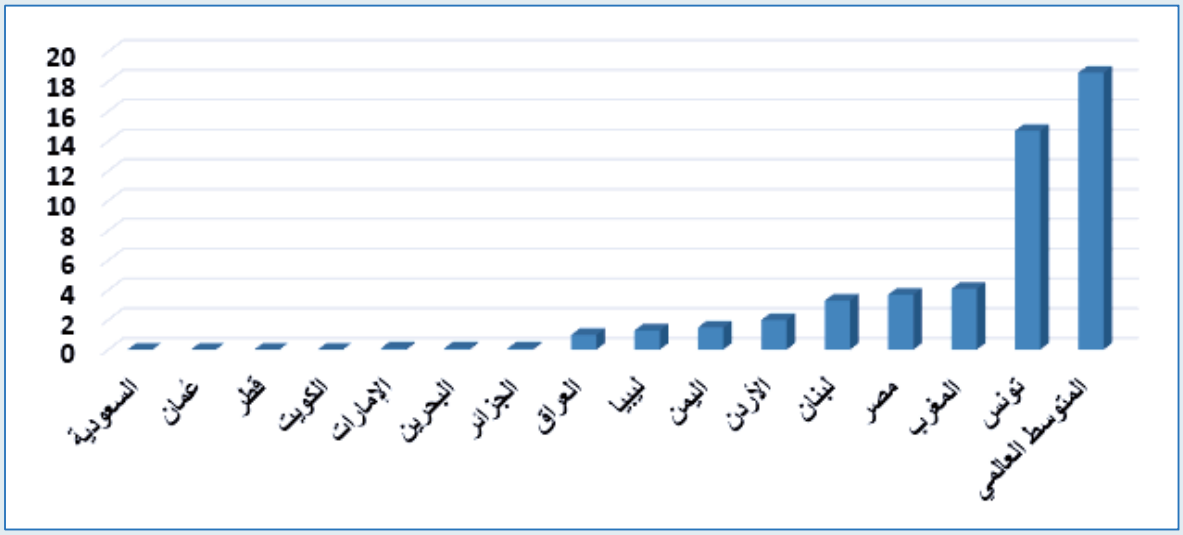
Yale Center for Environmental law & policy, Yale University; "Environmental

Performance Index – EPI 2014", WEF, Geneva, 2014.

ثالثاً- الانتقال العادل نحو الوظائف الخضراء في الدول العربية: الفرص والمخاطر

- يظهر الواقع رصد عدد من التوجهات العربية صوب تنمية أنشطة الاقتصاد الأخضر والوظائف الخضراء، والتقدم بخطوات ملموسة في مجال وضع وإقرار استراتيجيات وسياسات وطنية بشأنهما، كما في رؤية مصر 2030، والسعودية، 2030، والكويت، 2035، ومئوية الإمارات 2070، وعُمان 2040.
- توجهات تلك الرؤى تكمن في توسيع نطاق استخدام الطاقة المتجددة ونطاق الوظائف الخضراء،

شكل : مصادر الطاقة الأولية للطاقة المتجددة في الدول العربية (%)

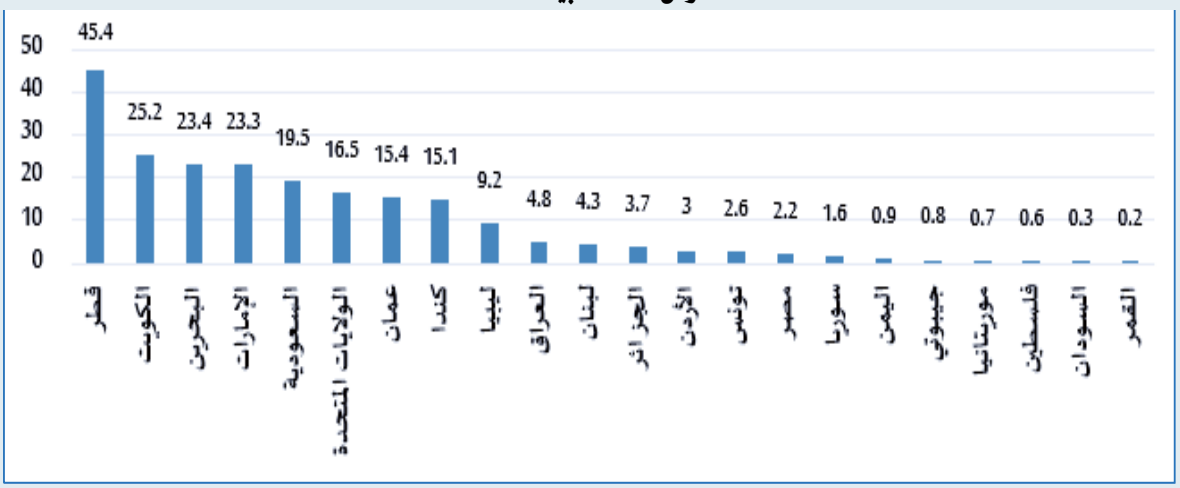


المصدر: الأمم المتحدة – البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة – تقرير التنمية البشرية – المضي في التقدم – 2014. استناداً لقاعدة بيانات البنك الدولي.

وبالرغم من ذلك نجد أن حجم الطاقة المتجددة في كافة الدول العربية دون استثناء هو اقل من المتوسط العالمي.

- بالرغم تقارب متوسط نصيب الفرد من الانبعاثات لغاز ثاني أكسيد الكربون عربياً مع المتوسط العالمي المقدر بنحو 4.6 طن لكل فرد سنوياً، وهو المؤشر الذي يحظى بأهمية عالية على المستوى الدولي كمؤشر لتقييم الاستدامة البيئية على مستوى دول العالم، ومدى مساندة أنماط الإنتاج القائمة لمتطلبات الاقتصاد الأخضر. إلا أن

شكل : متوسط نصيب الفرد من انبعاثات غاز ثاني أكسيد الكربون (طن/ فرد/ سنوياً) في الدول العربية وعدد من دول المقارنة وفق أحدث البيانات المتاحة



UNDP, (2019): "Human Development Indices and Indicators 2018 Statistical Update", http://hdr.undp.org/sites/default/files/2018_human_development_statistical_update.pdf

جدول: الوظائف الخضراء في عدد من دول العالم: التمويل وفرص العمل

الدولة	نسبة الصندوق الأخضر إلى الناتج المحلي الإجمالي (%)	الإنفاق الموجه إلى الطاقة والبيئة (مليار دولار)	مجالات العمل
استراليا	0.87	2.5	التوجه نحو قطاعات البناء والنقل والطاقة، وإقرار برامج محددة الأهداف تستهدف خلق وظائف خضراء للشباب العاطل عن العمل لمدة طويلة والمهمشين اجتماعيا، عبر إقرار برنامج بتمويل قدره 94 مليون دولار لخلق عدد 50 ألف فرصة عمل خضراء، كما اقرت الحكومة برنامج التدريب على الوظائف الخضراء (لمدة 26 أسبوع) للحصول على المهارات المؤهلة للحصول على وظيفة خضراء في المستقبل.
الصين	5.24	218.0	أولوية التوجه نحو قطاعات وانشطة: البنية التحتية للسكك الحديدية وشبكة الكهرباء وكفاءة استخدام الطاقة في المباني والمركبات المنخفضة الكربون ومعالجة المياه المستعملة والحراجة.
اليابان	0.74	12.3	تشمل المبادرات الخضراء تكنولوجيات ادخار الطاقة وتكنولوجيات الطاقة الجديدة؛ إنشاء سكك حديدية عالية السرعة؛ الاستثمار في ادخار الطاقة والطاقة الجديدة؛ البحث والتطوير؛ بما في ذلك احتجاز ثاني أكسيد الكربون وتخزينه، ويقدر عدد الوظائف المتوقعة في هذا المجال بنحو 1 مليون وظيفة.
جمهورية كوريا	6.99	37.0	إقرار خطة استثمارية «الصفقة الخضراء الجديدة» لخلق نحو 960 ألف فرصة عمل خضراء، وأولوية الاستثمار في مجالات الطاقة المتجددة وحفظ الطاقة بقيمة نحو 5.8 مليار دولار، وانشطة اصلاح الغابات بقيمة نحو 7.1 مليار دولار، وإدارة موارد المياه بقيمة نحو 690 مليون دولار، وعمليات اصلاح الأنهار بقيمة نحو 10 مليار دولار.
سنغافورة	-	0.7	تقديم دعم خاص للاستدامة البيئية في مجالات تكنولوجيا البيئة والمياه والصناعات المستخدمة ضمن إطار الطاقة النظيفة، بما يولد نحو 19 ألف فرصة عمل جديدة
تايلند	-	-	استهداف مزيج من الطاقة البديلة بنسبة 20% من الطلب على الطاقة بحلول سنة 2022، وإنشاء وظائف في مجال الوقود الاحيائي وبناء محطات توليد مشترك من الكتلة الاحيائية والغاز الاحيائي، وبما يوفر نحو 40 ألف فرصة عمل جديدة.
اندونيسيا	-	1.0	انشاء صندوق للمناخ بقيمة مليار دولار، يهدف إلى الحد من انبعاثات الكربون الناتجة عن إزالة الغابات والنهوض بالطاقة المتجددة. واعتماد تدابير مثل الائتمانات بدون فوائد للمنشآت الخضراء، وشراء المنتجات والخدمات الخضراء، ودعم البنية التحتية المخفضة لانبعاثات الكربون مثل السكك الحديدية عالية السرعة والحوافز الضريبية للبحث والتطوير في مجالي ادخار الطاقة والطاقات الجديدة، وذلك عبر الربط الفعال بين بين سياسات العمالة والحماية الاجتماعية والوظائف الخضراء.

المصدر: مجموعة التقارير الدورية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، لسنوات الفترة 2008 – 2018، وتقرير البنك الدولي حول التنمية في العالم – 2013

عديد من الدول العربية قد تجاوزت هذا المتوسط العالمي بعدة أضعاف لاسيما الدول المنتجة للنفط، بل إنها تجاوزت المعدلات المحققة في الولايات المتحدة الأمريكية المنتج الأول للنفط عالمياً

جهود ومبادرات الانتقال للوظائف الخضراء:

- مبادرة الوظائف الخضراء. هدفها؛ تخضير الاقتصادات، الانتقال العادل للعمالة من الاقتصاد التقليدي إلى الاقتصاد الأخضر.
- قدرت الكلفة العالمية لتمويل أنشطة التحول العالمي صوب تخضير الاقتصاد باستثمارات بحوالي 1% من الناتج المحلي الإجمالي العالمي.
- المجالات الاستثمارية الواعدة (الاقتصاد الأخضر): الطاقة المتجددة، والتخفيف من تأثيرات التغيرات المناخية، والأمن الغذائي، وصناعات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

رابعاً: متطلبات خلق فرص العمل الخضراء: الأبعاد التمويلية والمؤسسية

- وضع حدود قصوى للانبعاثات وفرض ضرائب الكربون التي تربط معدلات الضرائب المفروضة بمعدلات الانبعاثات الكربونية للأنشطة الاقتصادية، حيث يمتد تأثير هذه التدابير أو الإجراءات لتعديل وتغيير سلوك المؤسسات الإنتاجية والمستهلكين، إضافة لدوره في توفير عوائد يمكن إعادة استثمارها في تطوير وتوسيع استخدامات التكنولوجيا.
- أكدت عديد من الدراسات على أن آلية فرض ضرائب الكربون وإقرار خطط إلزامية تحديد مستويات قصوى للانبعاثات والإتجار بها. إذا كانت مترافقة بتدابير لدعم خلق الوظائف مثل خفض كلفة العمل (دون الأجور)، فإنه بوسعها زيادة عدد الوظائف بنحو 14.3 مليون فرصة عمل خضراء ومستدامة بواقع 2.6 مليون وظيفة. في الدول المتقدمة، وبنحو 11.7 مليون وظيفة في الدول النامية والصاعدة، خلال فترة خمس سنوات فقط.
- إعادة توظيف أو ترشيد الموارد المالية المخصصة في الموازنات المالية لمعظم الدول العربية كمخصصات لدعم الوقود الأحفوري أو لتوفير المبيدات غير العضوية، تحقيقاً لذات الأغراض السابقة، مع مراعاة خصوصية كافة الشرائح المجتمعية الأكثر هشاشة التي قد تتضرر جراء تلك السياسات (قيمة الدعم 237 مليار دولار/ 48% من اجمالي قيمة الدعم العالمي المقدم لذلك القطاع في عام 2014) وبذلك يظهر أن الموارد المالية العربية ضمن هذا البند فقط قادرة في حال إعادة توجيهها بشكل كفء وفعال، على تصويب مسار الإنتاج والوظائف صوب الاقتصاد الأخضر.

منظمة العمل العربية

منظمة العمل العربية
في سطور

هي إحدى المنظمات العربية المتخصصة العاملة في نطاق جامعة الدول العربية أول منظـــمة عربية متخصصــة تعني بشـــؤون العـــمل والعمال على الصعيد القومي، تنفرد دون سائر المنظمات العربية المتخصصة بتطبيق نظام التمثيل الثلاثي، الذي يقوم على أساس اشتراك الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال في كل نشاطات المنظمة وأجهزتها الدستورية والنظامية، إيماناً بأهمية تكاتف أطراف الإنتاج في الوطن العربي كضرورة ودعامة أساسية للوحدة العربية، واعترافاً بأن التعاون في ميدان العمل هو أفضل ضمان لحقوق الإنسـان العربـي في حيـاة كريمـة، أساسهـا العدالـة الاجتماعيـة وسبيلها التعاون الفعال لتطوير المجتمع العربي و تنميته على أسس متينة وسليمة .

إصدارات سابقة