



# 49

## مؤتمر العمل العربي الدورة التاسعة والأربعون

القاهرة ، جمهورية مصر العربية ، 22 - 29 مايو / آيار 2023

### قرارات

## الدورة 49 لمؤتمر العمل العربي

( القاهرة، 22 - 29 مايو / آيار 2023 )



## تقديم

(1) برعاية كريمة من فخامة الرئيس / عبد الفتاح السيسي رئيس جمهورية مصر العربية ، واستنادا إلى نص الفقرتين (الأولى والثانية) من المادة الخامسة من دستور منظمة العمل العربية والمادة الثالثة من نظام العمل بالمؤتمر، عقدت منظمة العمل العربية الدورة التاسعة والأربعين لمؤتمر العمل العربي فى مدينة القاهرة خلال الفترة من 22 – 29 مايو / أيار 2023.

(2) شارك فى أعمال المؤتمر (370) عضواً يمثلون أطراف الإنتاج الثلاثة من (21) دولة عضو فى منظمة العمل العربية موزعين كما يلى :

- أعضاء حكوميون ( 169 )

برئاسة : ( 14 ) وزير زائر ، و ( 6 ) رئيس وفد

- أصحاب أعمال ( 64 )

- عمال ( 126 )

- إضافة إلى مشاركة ممثلي الأمانة العامة لجامعة الدول العربية وعدد من المنظمات والاتحادات العربية والإقليمية والدولية بصفة مراقب ويبلغ عدد أعضائهم المشاركين (56) عضواً.

(3) **جلسة الافتتاح الرسمية :** عقدت جلسة الافتتاح الرسمية للمؤتمر فى تمام الساعة العاشرة من صباح يوم الاثنين الموافق 22 / 5 / 2023، بحضور معالي السيد / حسن محمد شحاته – وزير القوى العاملة بجمهورية مصر

العربية ممثل فخامة الرئيس / عبد الفتاح السيسي رئيس جمهورية مصر العربية – راعى المؤتمر والوزير المفوض / محمد خير عبدالقادر - مدير إدارة المنظمات والاتحادات العربية بجامعة الدول العربية ممثل عن معالي الأمين العام لجامعة الدول العربية وعدد كبير من رؤساء وممثلي المنظمات العربية والدولية والشخصيات العامة والسفراء و مندوبي الدول العربية لدى الجامعة العربية.

**وقد أقيمت في الجلسة الافتتاحية :**

- **معالي السيد / أحمد الأسدي**

وزير العمل والشؤون الاجتماعية / جمهورية العراق

رئيس مجلس إدارة منظمة العمل العربية

- **كلمة سعادة السيد / فايز على المطيرى**

المدير العام لمنظمة العمل العربية

- **كلمة معالي الأمين العام لجامعة الدول العربية**

يلقيها الوزير المفوض / محمد خير عبدالقادر - مدير إدارة

المنظمات والاتحادات العربية

- **سعادة السيد / محمد عبد الله السالم أحمدوا**

الأمين العام لوزارة الوظيفة العمومية والعمل

الجمهورية الإسلامية الموريتانية - رئيس المؤتمر

- كلمة فخامة الرئيس عبد الفتاح السيسي  
رئيس جمهورية مصر العربية – راعى المؤتمر  
يلقيها معالي السيد / حسن محمد شحاته  
وزير القوى العاملة بجمهورية مصر العربية  
(4) هيئة رئاسة المؤتمر :
- شكل المؤتمر هيئة رئاسته على النحو التالي :  
سعادة السيد / محمد عبد الله السالم أحمدوا  
الأمين العام لوزارة الوظيفة العمومية والعمل  
الجمهورية الإسلامية الموريتانية  
رئيساً للمؤتمر
- السيد / كمال الهشومي  
حكومات / المملكة المغربية  
نائباً للرئيس عن فريق الحكومات
- المهندس / ناصر أحمد المير  
أصحاب أعمال / دولة قطر  
نائباً للرئيس عن فريق أصحاب الأعمال
- السيد / محمد عبد العزيز جبران  
عمال / جمهورية مصر العربية  
نائباً للرئيس عن فريق العمال

(5) هيئة رئاسة الفرق الثلاثة :

(أ) فريق الحكومات :

1. معالي السيد / مصطفى بيرم
  2. معالي الدكتور / نصري أبو جيش
  3. السيدة / أمال عبد الموجود
- لبنان / رئيساً  
فلسطين / نائباً للرئيس  
مصر / مقررأ

(ب) فريق أصحاب الأعمال :

1. سعادة السيد / خليفة خميس مطر
  2. السيد / مرنيذ الهامل
  3. السيدة / ابتسام بنت فهد السعيد
- الإمارات / رئيساً  
الجزائر / نائباً للرئيس  
السعودية / مقررأ

(ج) فريق العمال :

1. السيد / جمال قادري
  2. السيد / عبد القادر عبد الله
  3. السيد / أسامه سلمان حسن
- سوريا / رئيساً  
فلسطين / نائباً للرئيس  
البحرين / مقررأ

## (6) جدول أعمال المؤتمر :

\*\* تضمن جدول أعمال الدورة (49) لمؤتمر العمل العربي لعام 2023

البنود التالية :

1. تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي .
2. النظر في قرارات وتوصيات مجلس الإدارة .
3. متابعة تنفيذ قرارات مؤتمر العمل العربي السابق.
4. المسائل المالية والادارية.
5. تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.
6. مذكرة المدير العام لمكتب العمل العربي حول الدورة (111) لمؤتمر العمل الدولي ( جنيف ، 5 – 16 يونيو / حزيران 2023 )
7. تشكيل الهيئات الدستورية والنظامية ( 2023 – 2025 )
8. مناقشة أولى – بشأن إصدار أداة معيارية حول " الأنماط الجديدة للعمل" وتعديل الاتفاقية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني.
9. بند فني حول سياسات التعليم والتدريب التقني والمهني في ظل التحول الرقمي
10. بند فني حول مستقبل الضمان الاجتماعي في المنطقة العربية
11. تحديد مكان وجدول أعمال الدورة (50) لمؤتمر العمل العربي 2024

## (7) اللجان النظامية والفنية المنبثقة عن المؤتمر :

انبثقت عن المؤتمر اللجان التالية :

- اللجنة التنظيمية .
- لجنة اعتماد العضوية .
- لجنة الصياغة
- اللجنة المالية .
- لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات
- لجنة إصدار أداة معيارية حول " الأنماط الجديدة للعمل " وتعديل الاتفاقية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني.
- لجنة سياسات التعليم والتدريب التقني والمهني في ظل التحول الرقمي.
- لجنة مستقبل الضمان الاجتماعي في المنطقة العربية.



## (8) القرارات والتوصيات :

\*\* بعد مناقشات مستفيضة لبنود جدول الأعمال ، سواء من خلال اللجان الفنية والنظامية المنبثقة عن المؤتمر ، أو من خلال المناقشات التي دارت في الجلسات العامة ، اتخذ المؤتمر القرارات المناسبة بشأن البنود المدرجة على جدول أعماله والموضحة في هذه الوثيقة .



# القسم الأول

## القرارات



## البند الأول

### تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي

القسم الأول :

- قرار بشأن تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي حول " الحوار الاجتماعي بين تحديات الحاضر وآفاق المستقبل "

إن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته التاسعة والأربعين ( القاهرة ، 22 – 29 مايو/ أيار 2023 ) ،

وبعد الاطلاع على تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي حول " الحوار الاجتماعي بين تحديات الحاضر وآفاق المستقبل " ( القسم الأول من البند الأول ) ،

وبعد الاستماع إلى كلمات أصحاب المعالي الوزراء والسادة رؤساء وأعضاء الوفود حول هذا الموضوع،

وبعد الاستماع إلى المداخلات التي قدمها المدير العام لمكتب العمل العربي،

**يقرر :**

أولاً: تقديم الشكر لسعادة السيد / فايز علي المطيري ، المدير العام لمنظمة العمل العربية على تقريره المعنون " الحوار الاجتماعي بين تحديات الحاضر وآفاق المستقبل " وبكافة المقترحات الواردة به ، حيث يقدم هذا التقرير الهام أرضية توافق وتشارك بين أطراف الانتاج الثلاثة لتعزيز الجهود المبذولة للنهوض بالحوار الاجتماعي كآلية فعّالة في مواجهة الأزمات وتحقيق التنمية المستدامة.

كما يثمن المؤتمر، مبادرة المدير العام الواردة في تقريره والمتعلقة بإرساء عقد اجتماعي جديد . وتتضمن هذه المبادرة مبادئ مشتركة وتوجهات عامة للاسترشاد بها من قبل صانعي القرار في الدول العربية وفقا لما يوائم خصوصياتهم الوطنية والسياسية والتشريعية والاقتصادية والاجتماعية.

**ثانيا: اعتماد عقد اجتماعي جديد في إطار منظومة جديدة وشاملة للحوار الاجتماعي ( مرفق رقم 1 ) ، وذلك من خلال:**

1. إرساء عقد اجتماعي جديد - وعند الإقتضاء - تجديد وتطوير العقود القائمة على أساس أهداف اقتصادية واجتماعية أهمها تعزيز قدرة الإقتصاد والمجتمع على التكيف والصمود لتحقيق أهداف التنمية المستدامة ومعالجة قضايا الفقر والتمييز، والتحديات المطروحة أمام أسواق العمل نتيجة التحولات التكنولوجية وظهور أنماط جديدة للعمل أو تلك المترتبة عن تحديات التغيرات المناخية وصولاً إلى بناء مستقبل آمن وعادل ومستدام.

2. إحداث أو تفعيل هيئة وطنية للحوار الاجتماعي تجمع الشركاء الاجتماعيين الثلاثة وتضطلع بضمان انتظام وديمومة الحوار الاجتماعي بينهم وتكون مكلفة بالإشراف على تحقيق الأهداف المضمنة في العقد الاجتماعي وتنفيذ برامج إنجازها على أرض الواقع، كما تكلف بملاءمة أهداف العقد وبرامجه للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية وضمان مراجعتها وتحديثها.

3. وضع مرصد وطني ثلاثي التركيبة مكّفّ بالمتابعة والرصد والتقييم للموضوعات الفنية ذات العلاقة المباشرة بهدف من أهداف العقد أو بمضامينه أو ببرامجه.

4. إحداث لجان وطنية للإحصاء والتحليل ومدّ هيئة الحوار بالمعطيات والمعلومات التي تسمح لها بتنفيذ مهامها على نحو علمي سليم ومستنير.

5. إحداث جهاز مكّفّ بالتدريب يضمن لأعضاء الهيئات الوطنية أو القطاعية للحوار الاجتماعي المسؤولة عن تنفيذ مضامين العقد الاجتماعي وتزويدهم بالمعارف الضرورية ومناهج العمل العلمي في معالجة الملفات والقضايا الاقتصادية والاجتماعية والتنمية.

**ثالثاً : ضمان مساهمة فعلية للحوار الاجتماعي الثلاثي في تعزيز قدرة الاقتصاد والمجتمع على الصمود ، وذلك بدعوة الدول العربية للعمل على :**

1. بناء مؤسسات فعالة ترصد الأزمات محتملة الحدوث وتستشرف تداعياتها وأوجه التعامل معها بصورة مسبقة بما يخفف من آثارها حين وقوعها.

2. التخلي عن انتهاج مقاربة المعالجات والإصلاحات الجزئية والمؤقتة وتغيير النماذج التنموية المحدودة التي سادت في العقود الأخيرة والاتجاه إلى اعتماد نموذج تنموي يمنح الأولوية للتنمية البشرية ويضمن تكافؤ الفرص للجميع ويقوم على التعاون الفعلي بين الشركاء

الاجتماعيين في رسم السياسات الوطنية الاقتصادية والاجتماعية  
ومراقبة تنفيذها وتقييمها.

3. المحافظة على التماسك والتضامن الاجتماعي وذلك من خلال  
الاستثمار في الرعاية الاجتماعية كالتعليم والصحة مع ضمان المساواة  
بين الجميع للوصول الى تلك الخدمات دون تمييز والتصدي لجميع  
أسباب استثناء الفئات الأكثر هشاشة من الحصول على حقهم في التمتع  
بتلك الخدمات، وخاصة منهم الأشخاص ذوي الاعاقة وإشراكهم في  
البناء التنموي.

4. إرساء منظومة حوكمة تضمن سرعة الاستجابة للطوارئ وتوضح  
أدوار ومسؤوليات الشركاء.

**رابعاً : تطوير وتحديث مضامين الحوار الاجتماعي وتوظيفه، وذلك من خلال  
دعوة أطراف الإنتاج الثلاثة إلى :**

1. تبني الحوار الاجتماعي كخيار تشاركي في مواجهة الأزمات  
وتحديات تحقيق أهداف التنمية المستدامة مما يقتضي منها الانخراط  
في مجهود حقيقي وفعلي لتطوير الحوار الاجتماعي وتحديثه من  
حيث مضامينه ويمد مظلمته الى التحديات التي تفرضها ظواهر  
العولمة والتحول الرقمي والتكنولوجي وتلك التي يقتضيها تحقيق  
فعلي وشامل لأهم أهداف التنمية المستدامة.

2. تعزيز المساواة بين الجنسين عبر مشاركة النساء في مواقع صنع  
القرار للهيئات الثلاثية وضمن الوفود الممثلة للحكومات وأصحاب  
العمل ومنظمات العمال.



3. إعتداد التشغيل كهدف استراتيجي لتحقيق العدالة الاجتماعية والتنمية الشاملة.

4. بناء توافق وطني حول إرساء نموذج تنموي جديد في إطار الشراكة بين الحكومة والفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين.

5. وضع استراتيجية مشتركة بين أطراف الانتاج الثلاثة لمواكبة الثورة الصناعية والتحول نحو الاقتصاد الرقمي استنادا الى نظام معلومات متكامل ، وتحديث المنظومة التشريعية.

6. الانتقال العادل نحو الاقتصاد الأخضر لإعداد وتطوير خطط وسياسات واستثمارات من أجل مستقبل مستدام.

7. مراجعة شاملة لأنظمة الحماية الاجتماعية من خلال المشاركة بين الأطراف الاجتماعية والأطراف ذات الصلة وصولا إلى عدالة اجتماعية فاعلة.

8. إرساء نموذج تنموي كفيل بتطوير منظومة التعليم والتدريب المهني والبحث العلمي، يسمح بمواكبة الانتقال الرقمي ويخدم أهداف التنمية المستدامة .

**خامسا: مأسسة الحوار الاجتماعي كركيزة لتحقيق السلم والعدالة الاجتماعية، وذلك بدعوة الدول العربية للعمل على :**

1. تفعيل أطر الحوار الاجتماعي ، تكون شاملة لجميع أطرافها ، ذات مهام محددة وأدوار متكاملة ، بما يمنحها بعدا استشرافيا في إدارة

وتنظيم القضايا المتعلقة بعلاقات العمل ، وفق معايير العمل العربية والدولية.

2. إرساء قاعدة تشريعية وقانونية أساسية ضامنة لوجود هيئة مستقلة للحوار الاجتماعي .

3. وضع هيكله لهيئة الحوار الاجتماعي تضمن تمثيلاً كاملاً وعادلاً لكل القوى الاقتصادية والاجتماعية.

4. مواءمة التشريعات الوطنية المتعلقة بالحوار الاجتماعي مع المعايير العربية والدولية ذات الصلة والمصادق عليها.

( قرار رقم 1717 م.ع.د 49، مايو/ أيار 2023 )

\* \* \*

## القسم الثاني:

- قرار بشأن تقرير عن نشاطات وإنجازات منظمة العمل العربية خلال عام

2022

إن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته التاسعة والأربعين ( القاهرة ، 22 – 29 مايو/ أيار 2023 ) ،

بعد الاطلاع على تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي بشأن نشاطات وإنجازات منظمة العمل العربية خلال عام 2022 ( القسم الثاني من البند الأول) ،

وبعد الاستماع إلى الإيضاحات التي قدمها المدير العام لمكتب العمل العربي.

وبنتيجة المناقشات والمداولات،

### يقرر :

1. أخذ العلم بأنشطة وإنجازات منظمة العمل العربية ( مكتب العمل العربي والمعاهد والمراكز التابعة له ) خلال عام 2022 مع الإشادة بالفعاليات والأنشطة المنفذة .

2. توجيه الشكر للمدير العام لمكتب العمل العربي والعاملين به والمعاهد والمراكز التابعة على الجهود التي بذلوها في تنفيذ البرامج والأنشطة لصالح أطراف الإنتاج الثلاثة في الوطن العربي.

3. تسمية السادة التالية أسماؤهم لعضوية المكتب التنفيذي للجمعية العربية للضمان الاجتماعي (2023 – 2024) :

- 1- السيد / الطيب بوهوش  
(حكومات / المملكة المغربية)
- 2- السيد / محمد الجيطان  
(أصحاب أعمال / المملكة  
الأردنية الهاشمية)
- 3- السيد / فواز بن فلاح المطيري  
(عمال / المملكة العربية  
السعودية)

( قرار رقم 1718 م.ع.د 49، مايو/ أيار 2023 )

\* \* \*

## ملاحق القسم الثاني :

**الملحق رقم (1) : قرار بشأن تقرير عن نتائج أعمال الدورة (42) للجنة الحريات النقابية ( 4 مارس / آذار 2023 )**

إن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته التاسعة والأربعين ( القاهرة ، 22 – 29 مايو/ أيار 2023 ) ،  
بعد الاطلاع على تقرير عن نتائج أعمال الدورة (42) للجنة الحريات النقابية ( 4 مارس / آذار 2023 ) ( الملحق رقم (1) من القسم الثاني / البند الأول ) ،  
وبنتيجة المناقشات والمداولات،

### **يقرر :**

- 1- أخذ العلم بنتائج أعمال الدورة (42) للجنة الحريات النقابية (4 مارس / آذار 2023).
- 2- التأكيد على أهمية دعم الحوار الثلاثي بين الشركاء الاجتماعيين، وتعزيز الحقوق والحريات النقابية، واحترام الأحكام القضائية والالتزام بما ورد بالاتفاقيات العربية والدولية ذات الصلة المصادق عليها.
- 3- توجيه الشكر والتقدير للسادة رئيس وأعضاء لجنة الحريات النقابية بمكتب العمل العربي على الجهود التي بذلوها خلال فترة ولايتهم المنتهية.

**( قرار رقم 1719 م.ع.د 49، مايو/ أيار 2023 )**

الملحق رقم (2) : قرار بشأن تقرير عن نتائج أعمال الدورة (21) للجنة

شئون عمل المرأة العربية ( 19 فبراير / شباط

(2023

إن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته التاسعة والأربعين

( القاهرة ، 22 – 29 مايو/ أيار 2023 ) ،

بعد الاطلاع على تقرير بنتائج أعمال الدورة (21) للجنة شئون عمل

المرأة العربية ( 19 فبراير / شباط 2023 ) ( الملحق رقم (2) من القسم

الثاني / البند الأول ) ،

وبنتيجة المناقشات والمداولات،

**يقرر :**

1- أخذ العلم بنتائج أعمال الدورة (21) للجنة شئون عمل

المرأة العربية ( 19 فبراير / شباط 2023 ).

2- توجيه الشكر والتقدير لعضوات لجنة شؤون عمل المرأة العربية على

الجهود التي بذلنها خلال فترة ولايتهن المنتهية.

( قرار رقم 1720 م.ع.د 49، مايو/ أيار 2023 )

\* \* \*

**الملحق رقم (3) : قرار بشأن تقرير عن مشروع الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني (المعدلة).**

إن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته التاسعة والأربعين ( القاهرة ، 22 – 29 مايو/ أيار 2023 ) ،

بعد الاطلاع على تقرير عن مشروع الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني (المعدلة) ( الملحق رقم (3) من القسم الثاني / البند الأول ) ، وتنفيذاً لقرار مؤتمر العمل العربي رقم (1650) في دورته السادسة والأربعين ، (القاهرة / جمهورية مصر العربية، 14 - 21 إبريل / نيسان 2019 ) ، بشأن تحديث الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني ،

بعد الاطلاع على قرار مجلس الإدارة في دورته (98) ، بشأن الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني ( المعدلة ) ، وبنيتجة المناقشات والمداولات،

### **يقرر :**

1. اعتماد الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني ( المحدثه ) (مرفق رقم 2).
2. تكليف مكتب العمل العربي بتعميم الاستراتيجية على أطراف الإنتاج الثلاثة والجهات ذات الصلة .
3. دعوة الدول العربية الاسترشاد بالاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني المحدثه كمرجعية أساسية عند تطوير أو مراجعة الاستراتيجيات الوطنية في هذا السياق .

4. توجيه الشكر للمدير العام لمكتب العمل العربي والعاملين به على الجهود المبذولة لتحديث الاستراتيجية ، خدمة لأطراف الإنتاج الثلاثة في الوطن العربي .

( قرار رقم 1721 م.ع.د 49، مايو/ أيار 2023 )

\* \* \*



## البند الثاني

### النظر في قرارات وتوصيات مجلس الإدارة

إن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته التاسعة والأربعين ( القاهرة ، 22 – 29 مايو/ أيار 2023 ) ،

بعد الاطلاع على البند الثاني من جدول الأعمال بشأن تقرير عن نتائج أعمال دورتين مجلس إدارة منظمة العمل العربية فيما بين الدورة (48) والدورة (49) لمؤتمر العمل العربي.

وبعد الاستماع إلى الكلمة التي ألقاها رئيس مجلس الإدارة في الجلسة الافتتاحية.

وبعد الاستماع إلى الإيضاحات التي قدمها المدير العام لمكتب العمل العربي.

وبنتيجة المناقشات والمداولات،

أولاً : قرار بشأن تقرير عن نتائج أعمال دورتين مجلس إدارة منظمة العمل العربية (97 - 98 ) فيما بين دورتي (48) و(49) لمؤتمر العمل العربي:

يقرر :

1. أخذ العلم بنتائج أعمال مجلس إدارة منظمة العمل العربية في دورتيه المنعقدتين فيما بين دورتي مؤتمر العمل العربي (48) لعام 2022 و (49) لعام 2023 ، وهما :

- الدورة العادية السابعة والتسعون .

- الدورة العادية الثامنة والتسعون .

2. إدراج بند على جدول أعمال مجلس إدارة منظمة العمل العربية في دورته القادمة لدراسة تقليص فترة إنعقاد مؤتمر العمل العربي إلى خمسة أيام .

3. توجيه الشكر والتقدير للسيد رئيس مجلس الإدارة والسيدات والسادة أعضاء مجلس الإدارة على الجهود التي بذلوها خلال فترة ولايتهم المنتهية.

( قرار رقم 1722 م.ع.د. 49، مايو/ أيار 2023 )

\* \* \*

ثانياً : ملاحق البند الثاني :

- 1- الملحق الأول : قرار بشأن تقرير عن نتائج أعمال الدورة (110) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي العربي ( 28 أغسطس / آب إلى 1 سبتمبر/ أيلول 2022 ) .

يقرر :

1. أخذ العلم بنتائج وقرارات الدورة (110) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي العربي ( 28 أغسطس / آب إلى 1 سبتمبر / أيلول 2022 ) .
2. تكليف مكتب العمل العربي بتنفيذ التوصيات الصادرة عن الدورات المذكورة ذات الصلة بمنظمة العمل العربية.

( قرار رقم 1723 م.ع.د 49، مايو/ أيار 2023 )

\* \* \*

2- الملحق الثاني : قرار بشأن تقرير عن نتائج أعمال الدورة (111) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي العربي ( 5 – 9 فبراير/ شباط 2023 ) .

يقرر :

1. أخذ العلم بنتائج وقرارات الدورة (111) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي العربي (5 – 9 فبراير/ شباط 2023).
2. تكليف مكتب العمل العربي بتنفيذ التوصيات الصادرة عن الدورات المذكورة ذات الصلة بمنظمة العمل العربية.

( قرار رقم 1724 م.ع.د 49، مايو/ أيار 2023 )

\* \* \*

## البند الثالث

### متابعة تنفيذ قرارات مؤتمر العمل العربي السابق

- قرار بشأن متابعة تنفيذ قرارات مؤتمر العمل العربي السابق :

إن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته التاسعة والأربعين ( القاهرة ، 22 – 29 مايو/ أيار 2023 ) ،

بعد الاطلاع على الوثيقة الخاصة بمتابعة تنفيذ قرارات الدورة الثامنة والأربعون لمؤتمر العمل العربي ( القاهرة ، 18 – 25 سبتمبر / أيلول 2022 ) ( البند الثالث من جدول الأعمال) ،

وبعد الاستماع إلى الإيضاحات التي قدمها المدير العام لمكتب العمل العربي.

وبنتيجة المناقشات والمداولات،

### **يقرر :**

1- أخذ العلم بالإجراءات التي قام بها مكتب العمل العربي لتنفيذ قرارات الدورة الثامنة والأربعون لمؤتمر العمل العربي ( القاهرة ، 18 – 25 سبتمبر / أيلول 2022 ) في ضوء توجيهات مجلس الإدارة .

2- أخذ العلم بتقرير الدورة الأستثنائية للجنة المنظمات للتنسيق والمتابعة المنبثقة عن المجلس الاقتصادي والاجتماعي يوم 26 ديسمبر / كانون الأول 2022 ، وموافقتها على قرار مؤتمر العمل العربي لمنظمة العمل العربية في دورته (48) بشأن التمديد لسعادة السيد/ فايز علي المطيري

المدير العام لمنظمة العمل العربية لفترة ولاية أستثنائية من إبريل 2023  
الى إبريل 2027.

3- أخذ العلم بالقرار رقم (2378) بمصادقة المجلس الاقتصادي والاجتماعي  
فى دورته العادية (111) والتي عقدت خلال الفترة ( 5 – 9 فبراير /  
شباط 2023 ) على تقرير وتوصيات الاجتماع الأستثنائي للجنة  
المنظمات للتنسيق والمتابعة المنبثقة عن المجلس الاقتصادي والاجتماعي  
يوم 26 / 12 / 2022 .

4- الإشادة بالجهود التي بذلها المدير العام لمكتب العمل العربي ومعاونيه في  
المكتب والمعاهد والمراكز في تنفيذ قرارات المؤتمر .

( قرار رقم 1725 م.ع.د 49، مايو/ أيار 2023 )

\* \* \*

## البند الرابع

### المسائل المالية والإدارية

إن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته التاسعة والأربعين ( القاهرة ، 22 – 29 مايو/ أيار 2023 ) ،

بعد الاطلاع على التقرير الخاص بالموقف المالي لمنظمة العمل العربية من حيث المساهمات والمتأخرات على الدول الأعضاء كما في 2023/5/1 ( البند الرابع / أولاً ) ،

وبعد الاطلاع على توصيات مجلس الإدارة في هذا الشأن ،

وبعد الاستماع إلى الإيضاحات التي قدمها ممثل السكرتير العام في اللجنة المالية.

وبعد الاطلاع على تقرير اللجنة المالية المنبثقة عن المؤتمر .

أولاً : قرار بشأن الموقف المالي لمنظمة العمل العربية من حيث المساهمات والمتأخرات على الدول الأعضاء كما في 2023/5/1:

**يقرر :**

1. أخذ العلم بالموقف المالي لمنظمة العمل العربية من حيث المساهمات والمتأخرات على الدول الأعضاء.
2. تقديم الشكر والتقدير إلى الدول التي سددت مساهماتها في موازنة منظمة العمل العربية لعام 2023 وهم :

- دولة الإمارات العربية المتحدة - الجمهورية التونسية
  - المملكة العربية السعودية - جمهورية السودان
  - جمهورية العراق - سلطنة عُمان
  - دولة قطر - دولة الكويت
  - جمهورية مصر العربية
- وكذلك تقديم الشكر إلى جمهورية العراق التي سددت على حساب المتأخرات.

3. حث الدول الأعضاء التي لم تسدد مساهماتها في موازنة المنظمة لعام 2023 والدول التي عليها متأخرات عن سنوات سابقة بتسديد مساهماتها.
4. حث الدول الأعضاء التي عليها متأخرات للاستفادة من قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي رقم (2275) بتاريخ 2020/2/6 بشأن جدولة متأخراتها.

( قرار رقم 1726 م.ع.د 49، مايو/ أيار 2023 )

\* \* \*



ثانيا : (أ) قرار بشأن تقرير هيئة الرقابة المالية والإدارية لمنظمة العمل العربية ، وتقارير مراقبي الحسابات عن الحسابات الختامية للسنة المالية المنتهية في 2022/12/31 لكل من ( مكتب العمل العربي والمعاهد والمراكز التابعة للمنظمة ) :

### يقرر

1- بشأن تقرير هيئة الرقابة المالية والإدارية لمنظمة العمل العربية ورد مكتب العمل العربي على ملاحظات هيئة الرقابة المالية وتقرير مراقب الحسابات عن الحساب الختامي لمكتب العمل العربي للسنة المالية المنتهية في 2022/12/31 :

\* المصادقة على تقرير هيئة الرقابة المالية والإدارية وتقرير مراقب الحسابات عن الحساب الختامي لمكتب العمل العربي / القاهرة للسنة المالية المنتهية في 2022/12/31.

2- بشأن تقرير هيئة الرقابة المالية والإدارية ورد المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل / الجزائر وتقرير مراقب الحسابات عن الحساب الختامي للسنة المالية المنتهية في 2022/12/31 .

\* المصادقة على تقرير هيئة الرقابة المالية والإدارية وتقرير مراقب الحسابات عن الحساب الختامي للمعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل / الجزائر للسنة المالية المنتهية في 2022/12/31 .

3- بشأن تقرير هيئة الرقابة المالية والإدارية ورد المركز العربي لتنمية الموارد البشرية / طرابلس/ ليبيا وتقرير مراقب الحسابات عن الحساب الختامي للسنة المالية المنتهية في 2022/12/31.

\* المصادقة على تقرير هيئة الرقابة المالية والإدارية وتقرير مراقب الحسابات عن الحساب الختامي للمركز العربي لتنمية الموارد البشرية / طرابلس / ليبيا للسنة المالية المنتهية في 2022/12/31 .

4- بشأن تقرير هيئة الرقابة المالية والإدارية ورد المركز العربي للتأمينات الاجتماعية / الخرطوم وتقرير مراقب الحسابات عن الحساب الختامي للسنة المالية المنتهية في 2022/12/31 .

\* المصادقة على تقرير هيئة الرقابة المالية والإدارية وتقرير مراقب الحسابات عن الحساب الختامي للمركز العربي للتأمينات الاجتماعية / الخرطوم للسنة المالية المنتهية في 2022/12/31 .

5- بشأن تقرير هيئة الرقابة المالية والإدارية ورد المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية / دمشق وتقرير مراقب الحسابات عن الحساب الختامي للسنة المالية المنتهية في 2022/12/31 .

\* المصادقة على تقرير هيئة الرقابة المالية والإدارية وتقرير مراقب الحسابات عن الحساب الختامي للمعهد العربي للصحة والسلامة المهنية/ دمشق للسنة المالية المنتهية في 2022/12/31 .

( قرار رقم 1727 م.ع.د 49، مايو/ أيار 2023 )

\* \* \*

(ب) قرار بشأن تقرير الرقابة الداخلية.

يقرر

- 1- اخذ العلم بالتقرير .
- 2- تكليف مكتب العمل العربي بإتخاذ كافة الاجراءات بشأن تنفيذ التوصيات والملاحظات التي وردت في التقرير.

( قرار رقم 1728 م.ع.د 49، مايو/ أيار 2023 )

\* \* \*

## ثالثاً : قرار بشأن التوصيات العامة للجنة المالية :

### يقرر

- 1- حث الدول الأعضاء التي عليها متأخرات للاستفادة من قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي رقم (2275) بتاريخ 2020/2/6 بشأن جدولة متأخراتها.
- 2- الإشادة بدور المدير العام لمنظمة العمل العربية السيد / فايز علي المطيري لجهوده المبذولة في ترشيد الموارد المالية التي ترتب عليها تسديد كافة مستحقات العاملين اللذين انتهت خدماتهم وتحقيق فائض في صندوق مكافأة نهاية الخدمة.
- 3- تثمين جهود المنظمة في زيادة التمويل الذاتي المحقق، ونأمل الاستمرار على هذا النهج.
- 4- حث المنظمة ودول المقر التي تضم المعاهد والمراكز التابعة للمنظمة بسداد المبالغ المستحقة عليها.
- 5- توجيه الشكر والتقدير إلى القطاعين الاقتصادي والاجتماعي (إدارة المنظمات والاتحادات العربية) بالأمانة العامة لجامعة الدول العربية على تعاونها المثمر مع منظمة العمل العربية.
- 6- توجيه الشكر لمنظمة العمل العربية على جهودها المبذولة في الالتزام بتوصيات هيئة الرقابة المالية والإدارية وقرارات المجلس الاقتصادي والاجتماعي في مجال تحسين الإجراءات المالية والإدارية.

7- تقديم الشكر لرئيس هيئة الرقابة المالية والإدارية والسادة أعضاء  
الهيئة على أداء مهامهم على الوجه الاكمل.

( قرار رقم 1729 م.ع.د 49، مايو/ أيار 2023 )

\* \* \*

## البند الخامس

### تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية

- قرار بشأن تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية :

إن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته التاسعة والأربعين ( القاهرة ، 22 – 29 مايو/ أيار 2023 ) ،

بعد الاطلاع على الوثيقة الخاصة بتطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية والمتضمنة تقرير لجنة الخبراء القانونيين عن نتائج أعمال دورتها الثالثة والأربعين ( 18 – 19 ديسمبر 2022 )، ( البند الخامس من جدول الأعمال ) ،

وبعد الاطلاع على توصية مجلس الإدارة في دورته الثامنة والتسعين ( 5 - 6 مارس / آذار 2023 ) .

وبعد مناقشة تقرير لجنة تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية المنبثقة عن المؤتمر .

**يقرر :**

- اعتماد تقرير لجنة تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية مع الأخذ بالملاحظات التي أقرها المؤتمر العام ( مرفق رقم 3 ) .

( قرار رقم 1730 م.ع.د 49 ، مايو/ أيار 2023 )

## البند السادس

### مذكرة المدير العام لمكتب العمل العربي

### حول الدورة (111) لمؤتمر العمل الدولي

### ( جنيف ، 5 – 16 يونيو / حزيران 2023 )

- قرار بشأن مذكرة المدير العام لمكتب العمل العربي حول الدورة (111)

لمؤتمر العمل الدولي ( جنيف ، 5 – 16 يونيو / حزيران 2023 )

إن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته التاسعة والأربعين  
( القاهرة ، 22 – 29 مايو/ أيار 2023 ) ،

بعد الاطلاع على الوثيقة الخاصة بمذكرة المدير العام لمكتب العمل العربي  
حول الدورة (111) لمؤتمر العمل الدولي ( جنيف ، 2023 ) (البند السادس من  
جدول الأعمال) ،

وبعد الاستماع إلى الإيضاحات التي قدمها المدير العام لمكتب العمل  
العربي ،

وبنتيجة المناقشات والمداولات ،

### **يقرر :**

- 1- أخذ العلم بالتقرير .
- 2- دعوة الدول العربية للتنسيق مع مجموعات الدول الإسلامية، والإفريقية المشاركة في مؤتمر العمل الدولي الدورة "111" جنيف 2023، لتوحيد

الموقف الرافض لبعض المحاور ومجالات العمل والمتضمنة في خطة وموازنة منظمة العمل الدولية لعامي "2024 – 2025". والمتعلقة بالجنس والنوع والهوية الجنسية وأية مصطلحات غير متفق عليها في إطار الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية ولا يوجد لها تعريف في القانون الدولي أو معايير العمل الدولية أو العربية.

3- تكليف المدير العام لمنظمة العمل العربية الالتقاء مع السيد مدير عام منظمة العمل الدولية لبذل الجهود المشتركة وشرح وجهة النظر العربية للموقف الرافض للمجموعة العربية لأي برامج أو أنشطة قد تتعارض مع المبادئ والأعراف والقيم الإنسانية والأخلاقية وتعاليم الأديان السماوية، والتأكيد على الثوابت المتعلقة بالدول العربية .

4- تضمين الرافض التام للمثلية الجنسية في كلمات الوفود العربية المشاركة في مؤتمر العمل الدولي.

5- الموافقة على مقترحات وتصورات منظمة العمل العربية بشأن تنظيم الاجتماع التنسيقي الأول للمجموعة العربية المشاركة في الدورة (111) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2023.

6- اعتماد جدول أعمال الاجتماع التنسيقي الأول للمجموعة العربية كما ورد في وثيقة هذا البند، ومتابعة وإضافة أية موضوعات أخرى قد تساعد على دعم المطالب والاحتياجات التنموية للبلدان العربية ، وإحاطة المجموعة العربية علما بذلك .

7- تأكيد أهمية مواصلة العمل بتكليف رئيس المجموعة العربية بإلقاء كلمة في مؤتمر العمل الدولي بإسم الدول العربية.



8- العمل على دعم المطالب الفلسطينية، وخاصة متابعة تنفيذ قرارات مؤتمر العمل الدولي المتعلقة بإدانة السلطة الإسرائيلية لممارساتها العنصرية وانتهاكها الحريات والحقوق النقابية، وكذلك اثار الاستيطان الإسرائيلي على أوضاع العمال العرب في فلسطين والأراضي العربية المحتلة.

9- تكليف مكتب العمل العربي بإتخاذ الإجراءات التنظيمية المناسبة لعقد الملتقى الدولي للتضامن مع عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى على هامش اجتماعات الدورة (111) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2023.

10- التأكيد على القرارات السابقة بشأن الضغط على منظمة العمل الدولية لتحويل تقرير مديرها العام إلى آليات تنفيذ لوقف الانتهاكات بحق عمال فلسطين، ويكلف المؤتمر لهذه الغاية الأعضاء العرب من أطراف الإنتاج الثلاث في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، بإتخاذ كافة الإجراءات اللازمة لإدراج تقرير المدير العام على جدول أعمال مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، ونقاشه في مؤتمر العمل الدولي.

11- دعم جهود اطراف الإنتاج في دولة فلسطين لإقرار قانون عصري للضمان الاجتماعي وتقديم الدعم الفني اللازم لإنشاء مؤسسة الضمان الاجتماعي.

12- دعوة الدول العربية إلى تبني مشاريع الاستراتيجية الوطنية للتشغيل من خلال دعم صندوق التشغيل الفلسطيني.

13- تقديم الشكر والتقدير إلى سعادة المدير العام لمنظمة العمل العربية على حسن الإعداد والتحضير لعقد اجتماعات المجموعة العربية على هامش

اجتماعات مؤتمر العمل الدولي، وعلى الجهود المبذولة لتعزيز التنسيق والتعاون بين الوفود العربية وتقوية التكتل العربي للدفاع عن المصالح المشتركة للبلدان العربية.

( قرار رقم 1731 م.ع.د 49، مايو/ أيار 2023 )

\* \* \*

## البند السابع

### تشكيل الهيئات الدستورية والنظامية ( 2023 – 2025 )

إن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته التاسعة والأربعين ( القاهرة ، 22 – 29 مايو/ أيار 2023 ) ،  
بعد الاطلاع على الوثيقة الخاصة بتشكيل الهيئات الدستورية والنظامية بمنظمة العمل العربية ( البند السابع من جدول الأعمال ) ،  
وبعد الاطلاع على ترشيحات الفرق الثلاثة لممثليها في هذه الهيئات ..  
أولاً : قرار بشأن تشكيل مجلس إدارة منظمة العمل العربية ( 2023 – 2025 ) .

**يقرر :**

تشكيل مجلس إدارة منظمة العمل العربية للفترة ( 2023 – 2025 ) على النحو التالي :

#### ● فريق الحكومات :

- دولة فلسطين
- عضواً أصيلاً
- دولة قطر
- عضواً أصيلاً
- جمهورية مصر العربية
- عضواً أصيلاً

- المملكة المغربية
- عضواً أصيلاً
- دولة ليبيا
- عضواً إحتياطياً

• عن فريق أصحاب الأعمال :

- السيدة/ هند سليمان محمد بن سليمان (عضواً أصيلاً / دولة الإمارات العربية المتحدة)
- ال مالك
- السيدة / سعيده نغزة (عضواً أصيلاً / الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية)
- السيد / محمد خالد وليد الجيطان (عضواً احتياطياً / المملكة الأردنية الهاشمية)

• عن فريق العمال :

- السيد / تلي عاشور (عضواً أصيلاً / الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية)
- السيد / محمد يوسف محمد (عضواً أصيلاً / جمهورية جيبوتي)

- المهندس / ناصر بن عبد (عضواً احتياطياً / المملكة العربية  
العزير الجريد السعودية)

( قرار رقم 1732 م.ع.د 49، مايو/ أيار 2023 )

\* \* \*

ثانياً : قرار بشأن تشكيل هيئة الرقابة المالية والإدارية لمنظمة العمل العربية (2023 – 2025):

يقرر :

تشكيل هيئة الرقابة المالية والإدارية لمنظمة العمل العربية (2023 – 2025) على النحو التالي :

• عن فريق الحكومات :

- المملكة الاردنية الهاشمية      عضواً أصيلاً
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية      عضواً أصيلاً
- جمهورية العراق      عضواً أصيلاً
- دولة فلسطين      عضواً أصيلاً
- المملكة المغربية      عضواً أصيلاً
- الجمهورية اللبنانية      عضواً احتياطياً
- دولة ليبيا      عضواً احتياطياً

• عن فريق أصحاب الأعمال :

- السيد / طلال محمود حجازي  
( أصحاب أعمال /  
الجمهورية اللبنانية)

• عن فريق العمال :

- السيد / أحمد بهنيس  
( عمال / المملكة  
المغربية)

( قرار رقم 1733 م.ع.د 49، مايو/ أيار 2023 )

\* \* \*

ثالثاً : قرار بشأن تشكيل لجنة الحريات النقابية بمكتب العمل العربي (2023  
– 2025) :

يقرر :

1- تسمية أعضاء المؤتمر في عضوية لجنة الحريات النقابية بمكتب العمل  
العربي (2023 – 2025) على النحو التالي :

- ممثل الحكومات السيد / بوعلام عيساوي ( الجمهورية  
الجزائرية الديمقراطية الشعبية / عضو  
أصيلاً )

- ممثل أصحاب الأعمال / السيد / حمد علي المري ( دولة قطر / عضو أصيلاً )

- ممثل العمال / السيد / عماد حمدي علي حمدان ( جمهورية مصر العربية / عضو أصيلاً )

2- تكليف مجلس إدارة منظمة العمل العربية، في أول دورة انعقاد له تسمية ثلاثة من بين أعضائه في لجنة الحريات النقابية بمكتب العمل العربى وفقاً للتمثيل الثلاثي لاستكمال تشكيل اللجنة .

3- تكليف المدير العام لمكتب العمل العربي تسمية ثلاثة أعضاء من ذوي الخبرة لعضوية لجنة الحريات النقابية بمكتب العمل العربى لإستكمال تشكيل اللجنة في ولايتها الجديدة استناداً إلى الفقرة (1) من المادة الأولى من نظام عمل اللجنة وعرض أسمائهم على مجلس الإدارة في دورته القادمة.

( قرار رقم 1734 م.ع.د 49، مايو/ أيار 2023 )

\* \* \*



رابعاً : قرار بشأن تشكيل لجنة شؤون عمل المرأة العربية (2023 – 2025)

:

يقرر :

1. تشكيل لجنة شؤون عمل المرأة العربية للفترة (2023 – 2025) على

النحو التالي:

• عن فريق الحكومات :

- 1- السيدة / حصة حسن الخيال دولة الامارات العربية المتحدة
- 2- الدكتورة / ميمونة الخليل المملكة العربية السعودية
- 3- السيدة / سمر عبد المعين الجمهورية العربية السورية

السباعي

4- السيدة / سوسن عبد الجبار جمهورية العراق

5- السيدة / سعيدة أدلوش المملكة المغربية

• عن فريق أصحاب الأعمال :

1. السيدة / عائشة محمد الجاسم دولة الإمارات العربية المتحدة

2. السيدة / ابتسام بنت فهد السعيد المملكة العربية السعودية

3. المكرمة / لجينة محسن حيدر سلطنة عُمان

درويش

4. السيدة / العنود المهندي دولة قطر

5. السيدة / نرجس لوباريس المملكة المغربية

• عن فريق العمال :

1. السيدة / حصة عبيد الطنجي دولة الإمارات العربية المتحدة

2. السيدة / صفية شمسان مملكة البحرين
3. السيدة / سهام بو ستة الجمهورية التونسية
4. السيدة / عايدة محي الدين جمهورية مصر العربية
5. السيدة / أمينتو داهية الجمهورية الإسلامية الموريتانية

2. دعوة المدير العام لمكتب العمل العربي لاختيار خمس عضوات ومقررة لاستكمال تشكيل اللجنة وفقاً لنظام عملها .

( قرار رقم 1735 م.ع.د 49، مايو/ أيار 2023 )

\* \* \*

## البند الثامن

مناقشة أولى بشأن إصدار أداة معيارية حول " الأنماط الجديدة للعمل "

وتعديل الاتفاقية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني

قرار بشأن مشروع إصدار أداة معيارية حول " الأنماط الجديدة للعمل " ،  
وتعديل الاتفاقية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني .  
إن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته التاسعة والأربعين  
( القاهرة ، 22 – 29 مايو/ أيار 2023 ) ،

بعد الاطلاع على الوثيقة الخاصة بشأن إصدار أداة معيارية حول " الأنماط  
الجديدة للعمل " وتعديل الاتفاقية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب  
المهني ( البند الثامن من جدول الأعمال ) ،

وبعد مناقشة تقرير اللجنة الفنية المنبثقة عن المؤتمر لمناقشة هذا الموضوع،

### **يقرر :**

1. اعتماد تقرير اللجنة المكلفة بدراسة مشروع إصدار أداة معيارية حول " الأنماط الجديدة للعمل " ، وتعديل الاتفاقية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني ، مع الأخذ في الاعتبار الملاحظات التي أقرها المؤتمر العام ( مرفق رقم 4 ) .

2. اتخاذ الإجراءات المنصوص عليها في نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية وإدراج بند مشروع الأداة المعيارية حول " الأنماط الجديدة للعمل " ، وتعديل الاتفاقية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب

المهني ، على جدول أعمال المؤتمر العام في دورته القادمة للمناقشة الثانية  
في ضوء ملاحظات اللجنة والملاحظات التي ترد من أطراف الإنتاج .

( قرار رقم 1736 م.ع.د 49، مايو/ أيار 2023 )

\* \* \*

## البند التاسع

### سياسات التعليم والتدريب التقني والمهني في ظل التحول الرقمي

- قرار بشأن سياسات التعليم والتدريب التقني والمهني في ظل التحول الرقمي :

إن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته التاسعة والأربعين ( القاهرة ، 22 – 29 مايو/ أيار 2023 ) ،

بعد الاطلاع على الوثيقة الخاصة بشأن سياسات التعليم والتدريب التقني والمهني في ظل التحول الرقمي ( البند التاسع من جدول الأعمال ) ،

وبعد مناقشة تقرير اللجنة الفنية المنبثقة عن المؤتمر لمناقشة هذا الموضوع،

### **يقرر :**

- اعتماد تقرير لجنة سياسات التعليم والتدريب التقني والمهني في ظل التحول الرقمي ، مع الأخذ بالملاحظات التي أقرها المؤتمر العام ( مرفق رقم 5 ).

( قرار رقم 1737 م.ع.د. 49 ، مايو/ أيار 2023 )

\* \* \*

## البند العاشر

### مستقبل الضمان الاجتماعي في المنطقة العربية

- قرار بشأن مستقبل الضمان الاجتماعي في المنطقة العربية:

إن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته التاسعة والأربعين ( القاهرة ، 22 – 29 مايو/ أيار 2023 ) ،

بعد الاطلاع على الوثيقة الخاصة بشأن مستقبل الضمان الاجتماعي في المنطقة العربية ( البند العاشر من جدول الأعمال ) ،

وبعد مناقشة تقرير اللجنة الفنية المنبثقة عن المؤتمر لمناقشة هذا الموضوع،

**يقرر :**

- اعتماد تقرير لجنة مستقبل الضمان الاجتماعي في المنطقة العربية ، مع الأخذ بالملاحظات التي أقرها المؤتمر العام ( مرفق رقم 6 ).

( قرار رقم 1738 م.ع.د 49 ، مايو/ أيار 2023 )

\* \* \*

## البند الحادى عشر

### تحديد مكان وجدول أعمال الدورة (50) لمؤتمر العمل العربى (2024)

إن مؤتمر العمل العربى المنعقد فى دورته التاسعة والأربعين ( القاهرة ، 22 – 29 مايو/ آيار 2023 ) ،

بعد الاطلاع على الوثيقة الخاصة بتحديد مكان وجدول أعمال الدورة (50) لمؤتمر العمل العربى لعام ( 2024 ) (الحادى عشر من جدول الأعمال) ،

وبعد الاطلاع على المادة الخامسة ( الفقرتين الأولى والثانية ) من دستور منظمة العمل العربية بشأن تحديد مكان وزمان انعقاد المؤتمر ،

وبعد الاطلاع على المادة التاسعة عشرة من نظام العمل بمؤتمر العمل العربى بشأن تحديد جدول أعمال الدورة التالية للمؤتمر ،

وبعد الاطلاع على توصية مجلس الإدارة فى دورته الثامنة والتسعين بشأن تحديد جدول أعمال الدورة (50) للمؤتمر العربى.

وبعد الاستماع إلى الإيضاحات والمعلومات التى قدمها المدير العام لمكتب العمل العربى،

وعلى ضوء المناقشات ، اتخذ المؤتمر ما يلى :

أولاً : قرار بشأن تحديد مكان انعقاد الدورة (50) لمؤتمر العمل العربي لعام 2024 :

يقرر :

- الترحيب بالدعوة الكريمة من الجمهورية العراقية لاستضافة أعمال الدورة (50) لمؤتمر العمل العربي (2024) في العاصمة العراقية بغداد.  
( قرار رقم 1739 م.ع.د.49، مايو/ أيار 2023 )

\* \* \*

ثانياً : قرار بشأن تحديد جدول أعمال الدورة (50) لمؤتمر العمل العربي لعام 2024:

يقرر :

تحديد جدول أعمال الدورة (50) لمؤتمر العمل العربي ( إبريل / نيسان 2024 ) على النحو التالي :

- 1- تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي.
- 2- النظر في قرارات وتوصيات مجلس الإدارة.
- 3- متابعة تنفيذ قرارات مؤتمر العمل العربي السابق.
- 4- المسائل المالية والخطة والموازنة.
- 5- تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.
- 6- مذكرة المدير العام لمكتب العمل العربي حول الدورة (112) لمؤتمر العمل الدولي (جنيف، يونيو / حزيران 2024).



- 7- البند الفنى حول " المناقشة الثانية بشأن إصدار أداة معيارية حول " الأنماط الجديدة للعمل" وتعديل الاتفاقية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني " .
- 8- البند الفنى حول " نحو أسواق عمل منتجة ومستدامة في المنطقة العربية" .
- 9- البند الفنى حول " شروط العمل اللائق للشباب بالمنصات الرقمية (التحديات والتطلعات)" .
- 10- تحديد مكان وجدول أعمال الدورة (51) لمؤتمر العمل العربي (2025).  
( قرار رقم 1740 م.ع.د.49، مايو/ أيار 2023 )

\* \* \*

محمد عبد الله السالم أحمدوا	فايز علي المطيري
الأمين العام لوزارة الوظيفة العمومية والعمل	المدير العام
الجمهورية الإسلامية الموريتانية	لمنظمة العمل العربية
رئيس المؤتمر	سكرتير عام المؤتمر



**القسم الثاني**

**البرقيات**



برقية إلى  
فخامة الرئيس عبد الفتاح السيسي  
رئيس جمهورية مصر العربية

بمناسبة اختتام أعمال الدورة التاسعة والأربعون لمؤتمر العمل العربي والتي عقدت في مصر المحروسة واحة السلام والأمان وحاضنة العرب

خلال الفترة من 22 - 29 مايو/ أيار 2023

بمشاركة معالي السادة وزراء العمل، ومنظمات أصحاب الأعمال، ورؤساء وأعضاء الإتحادات والنقابات العمالية في الدول العربية. الى جانب الأمانة العامة لجامعة الدول العربية وممثلي المنظمات العربية، والإقليمية، والدولية ذات الصلة.

يشرفنا أن نرفع باسمهم لفخامتكم أسمى عبارات الشكر والتقدير

لتفضلكم بالرعاية الكريمة لأعمال مؤتمرنا وتكليفكم

لمعالي السيد / حسن شحاتة

وزير القوى العاملة

بإفتتاح أعمالها، ونثمن عاليا كلمتكم التي وجهتموها للوفود المشاركة، وما حملته من معان تعكس دعمكم لقضايا التنمية التي تخدم الإنسان العربي، ومشاعركم النبيلة التي لمسناها من رسالتكم القيمة للمشاركين، لدعم وتعزيز التضامن العربي المشترك.

نسأل الله العلي القدير أن يحفظ مصر العروبة، ويديم عليها نعمة الأمن والأمان والاستقرار، وأن يسدد خطاكم في مسيرة التنمية والنهضة الحضارية الشاملة لما فيه المزيد من التقدم والازدهار والرخاء لشعب مصر.

والسلام عليكم ورحمة الله

محمد عبد الله السالم أحمدوا  
رئيس المؤتمر

فايز علي المطيري  
سكرتير عام المؤتمر

برقية إلى

فخامة الرئيس / محمود عباس

رئيس دولة فلسطين

رئيس اللجنة التنفيذية لمنظمة التحرير الفلسطينية

إنه لمن دواعي سروري وسعادتي أن أتوجه إلى فخامتكم بأسمى العبارات وكلمات الفخر والاعتزاز لتفضلكم بمنحي "نجمة الاستحقاق" من وسام دولة فلسطين التي أعتز وأتشرف بها وأضعها نبراساً للمثابرة في العمل وتحمل المسؤوليات والمهام الموكلة لي. إن هذا التكريم الذي طوقتم به عنقي بتقليدي هذا الوسام الرفيع، إن دل على شيء فإنما يدل على نبلكم وكرم أخلاقكم، ورؤيتكم الثاقبة، وأعدكم فخامة الرئيس، بأن هذا التكريم سيظل حافزاً لبذل المزيد من العطاء لخدمة وطننا العربي كما أعدكم بأن أبقى على عهدي ومواقفي الثابتة تجاه القضية الفلسطينية قضيتنا الأولى والمركزية في المحافل العربية والدولية لنصرة عمال وشعب فلسطين في نضالهم المشروع لنيل حريتهم وإقامة دولتهم الفلسطينية المستقلة وعاصمتها القدس الشريف.

والسلام عليكم ورحمة الله

فايز علي المطيري  
المدير العام

القسم الثالث

المرفقات





## مرفق رقم (1)

### نحو عقد اجتماعي جديد :

#### الحوار الاجتماعي سبيلنا نحو مستقبل آمن وعادل ومستدام

إن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته التاسعة والأربعين (القاهرة، 22 – 29 مايو / أيار 2023).

وبعد الاطلاع على مبادرة المدير العام لمنظمة العمل العربية بشأن التوافق حول عقد اجتماعي جديد تحت عنوان " الحوار الاجتماعي سبيلنا نحو مستقبل آمن وعادل ومستدام"،

وبعد مناقشة هذا العقد الذي يتضمن مبادئ توجيهية تجسّد القيم المشتركة للحوار الاجتماعي وأهمية تطوير مضامينه وأدواته بما من شأنه تعزيز علاقات العمل وضمان حقوق أطراف الإنتاج في إطار من التشريع والمأسسة والحوكمة الرشيدة.

وإذ يؤكد الالتزام بالميثاق العربي للعمل وبدستور منظمة العمل العربية،  
وإذ يسترشد بأحكام الاتفاقيات والمواثيق العربية والدولية ذات الصلة  
وتأكيدا على الدور الهام الذي تقوم به أطراف الانتاج الثلاثة في الحوار  
الاجتماعي وعلى أهمية التشاور والتعاون فيما بينهم.

وسعيا لبناء مجتمع يضمن الحريات العامة والفردية ويعزز قيم المواطنة  
والعدالة الاجتماعية والمساواة ويدعم حرية النشاط الاقتصادي وروح المبادرة.

وإدراكا لكون بناء اقتصاد متماسك ودامج للجميع دون استثناء و يحقق الانتعاشة الاقتصادية ويوفر مزيدا من فرص العمل اللائق، يتطلب تحسين مناخ الأعمال والاستثمار وحرية المبادرة والابتكار وإنشاء مؤسسات اقتصادية مستدامة ذات قيمة مضافة وقدرة تنافسية وتشغيلية عالية.

**وصيانة** لقيم المواطنة وترسيخا لثقافة العمل كقيمة حضارية أساسية وتنمية لروح وثقافة الإنتماء للمؤسسة ودعمًا للإنتاج والإنتاجية وتكريسا للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

وتعزيزًا لثقافة التضامن بين كل الفئات بما يساهم في تحقيق الودام الاجتماعي بين مختلف مكونات المجتمع.

**واعتمادا** للحوار الاجتماعي كوسيلة وأداة فعالة لحل المشكلات وتعزيز التماسك الاجتماعي.

واعتبارا أن الحوار الاجتماعي يهدف الى ضمان وتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحق في التعليم والتدريب المهني والصحة والسكن والحماية الاجتماعية دون تمييز بما يحقق الاستقرار الاجتماعي والكرامة لكافة المواطنين، كما يسعى لايجاد مناخ ملائم لعلاقات عمل جيدة تعزز دور التشاور والحوار وتعزز الاستثمار وتوطد الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي وارساء العدالة الاجتماعية والمساواة وصيانة السلم الاجتماعي.

يقرر أطراف الانتاج الثلاثة المشاركة بمؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته التاسعة والأربعين ، الموافقة على عقد اجتماعي جديد من حيث مضامينه ويتوافقون على جميع أهدافه المضمنة به ويلتزمون بالعمل على تحقيقها والتمثلة فيما يلي :

## أولا : التشغيل

يعتبر التشغيل وسيلة لتلبية الحاجات الأساسية , ودرء الفقر والعوز , وتأكيذا للذات وتعبيرا عن الإبداع , وأداة التزام وتماسك وانتماء اجتماعية , ومعيارا أساسيا للاستثمار العادل والرشيد للثروة والمشاركة الاجتماعية وإحداث وظائف لائقة وأمنة ضروري للتعافي من تداعيات جائحة كوفيد 19 والأزمات العالمية الأخرى ، فضلا عن المرونة والاستدامة اللازمتين للمستقبل؛

### ويقتضي تحقيق هذا الهدف ما يلي :

- إعتقاد التوظيف الكامل كهدف سياسي مركزي وإعطاء الأولوية لدعم إحداث فرص العمل ، خاصة بالنسبة للنساء والشباب.
- قيام الحكومة بوضع وتنفيذ - بالشراكة مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال- الخطط الوطنية للتشغيل في إطار استراتيجيات التعافي ويعطي الأولوية للاستثمار في المرافق العمومية للصحة والرعاية والبنية التحتية الصديقة للمناخ ، بما في ذلك تدابير الحفاظ على الوظائف مع الحماية الاجتماعية المناسبة.
- تيسير اعتماد تقنيات جديدة بهدف تشجيع الوظائف الخضراء كثيفة العمالة وذلك عن طريق إزالة العقبات التي تحول دون نقل التكنولوجيا وتوفير التدابير المحفزة لذلك.
- العمل على إضفاء الطابع المنظم واللائق على العمل غير المنظم كجزء من استراتيجيات إحداث فرص العمل .

- دعم الاستثمار في التعليم والتدريب لتحقيق هدف التنمية المستدامة في ضمان حصول الجميع على تعليم جيد وذلك على قدم المساواة ، وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة.

### ثانيا : توفير مناخ ملائم للتعافي والنمو الاقتصادي والتنمية المستدامة

يقتضي تحسين مناخ الأعمال والاستثمار لتحقيق التنمية المستدامة والحد من ارتفاع نسب البطالة والفقر، ضرورة بناء توافق وطني حول أهمية إرساء منوال جديد للتنمية في إطار مقاربة تشاورية بين الحكومة والفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين، ووضع الأسس الحقيقية لتنمية شاملة ومستدامة ومتوازنة وعادلة تسمح بملاءمة الأولويات الاقتصادية للتطلعات الاجتماعية.

### ويرتكز هذا المنوال بالخصوص على الأسس التالية:

- تطوير اقتصاد أكثر نجاعة ومتعافي مبني على المعرفة والإبتكار.
- تحقيق نمو إدماجي من خلال تشجيع اقتصاد ذي طاقة تشغيلية عالية يمكّن من إحداث عدد أكبر من فرص العمل اللائق للجنسين وخصوصا في المناطق المهمّشة مما يدعم التماسك الاجتماعي ويحدّ من التفاوت بين المناطق.
- العمل من أجل تنمية مستدامة تحفظ حق الأجيال الحالية والقادمة في البيئة السليمة مع تعزيز مفهوم جودة الحياة بما يستجيب مع معايير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة.
- تكريس فعلي لمتطلبات الحوكمة الرشيدة وتحسين مناخ الأعمال ومراجعة قوانين التشجيع على الإستثمار لإقرار حوافز مرتبطة

بالنتائج المستهدفة من التشغيل اللائق والقيمة المضافة والتنمية  
المستدامة.

- تطوير وتشجيع القطاعات ذات القيمة المضافة والقدرة التشغيلية العالية  
لأصحاب الشهادات العليا والقائمة على التجديد والابتكار ورسم  
استراتيجيات اقتصادية تهدف الى الرفع من القيمة المضافة في كل  
القطاعات والعمل على استقطاب الاستثمار لإنجاز مشاريع دامجة .

- مراجعة السياسة الضريبية على أساس مبادئ العدالة والشفافية والعمل  
على التحكم في نسبة الضغط الضريبي على العمال والشرائح  
الإجتماعية الضعيفة والمؤسسات الشفافة وضرورة تفعيل وإيجاد آليات  
للحد من التهرب الضريبي.

- تفعيل دور الدولة في مجال الخدمات العمومية وفي تنمية قطاع الإنتاج  
غير التنافسي.

-دعم وتعزيز التعاون مع القطاع الخاص في دفع الاستثمار وإيجاد  
فرص العمل وتشجيع قطاع الاقتصاد الاجتماعي والتضامني والعمل  
على توفير أرضية شراكة بين القطاعين العام والخاص ودعم العمل  
المستقل والمنظم.

- تمكين المؤسسات الصغرى ومرافقتها ودعمها لتطوير قدراتها في  
المجالات ذات القيمة المضافة وتحفيز استفادتها مما تتيحه الثورة  
الرقمية من امكانيات لتطوير قدراتها في السوق وتأخذ مكانتها وتستفيد  
من الرفع من مستوى التمويل من طرف القطاع المصرفي لتيسير  
انتقالها وتصبح جزءا من سلاسل القيمة المضافة.

### ثالثاً : تيسير الانتقال الى الاقتصاد الرقمي

يمكن لدولنا الاستفادة بشكل كبير من التحول الرقمي ودوره في تدعيم فرص العمل اللائق وذلك خاصة من خلال :

- وضع استراتيجية مشتركة لمواكبة الثورة الصناعية الرقمية والتحول نحو الاقتصاد الرقمي بناء على نظام معلومات متكامل بالتزامن مع تحديث البنية التشريعية والقوانين اللازمة مع وضوح السياسات الضريبية المتصلة وتحسين نوعيه وانتشار خدمات الاتصال وتخفيض أسعارها ونشر خدمات الإدارة الالكترونية.
- وضع خطط لبرامج التعليم والتدريب المستمر التي تمكن المؤسسات من توفير العمالة المؤهلة التي تحتاجها من جهة، وتمكن العمال من اكتساب المهارات الضرورية للتأقلم مع الحاجيات الجديدة لمؤسساتهم والحفاظ على وظائفهم من جهة أخرى.
- صياغة استراتيجية تعتمد على إعادة هيكلة شاملة للبيانات الاقتصادية باتجاه التحول لقطاعات أكثر إنتاج وقدرة على احتضان مشاريع الذكاء الاصطناعي.
- تأمين مصادر تمويل برامج التأهيل في مجال الذكاء الاصطناعي لفائدة المؤسسات التربوية والتعليمية .
- مراجعة قوانين العمل لتتواءم مع تطور الانماط الجديدة للعمل والعلاقات الناتجة عنها.

- إقامة حوار اجتماعي وتعاون تنظيمي بين منصات العمل الرقمية والعمال والحكومات من أجل التوصل إلى تكييف علاقات العمل في المنصات الرقمية بشكل صحيح ولكي يتمتع العاملون بها بالحماية القانونية والحصول على مزايا الضمان الاجتماعي.
- إحداث مرصد وطني لاستشراف تحولات سوق العمل بشأن المهن المهددة بالاندثار والمهن الجديدة التي ستحتاجها سوق العمل في الأمد القريب وتتبع تطور الأنماط الجديدة للعمل واستشراف تحولاتها واقتراح آليات متابعتها وتنظيمها من قبل اطراف الانتاج الثلاثة .
- مراجعة أنظمة الضمان الاجتماعي لتكييف شروط الاستفادة من خدماتها لمنتسبيها وفق الأشكال الجديدة من عقود العمل وإقامة نظام التعويض عن فقدان العمل بالنسبة للعمال المسرّحين لأسباب اقتصادية مع إرفاقه ببرامج للتدريب لاكتساب مهارات جديدة مؤهلة لإعادة الاندماج في سوق العمل.

#### رابعاً : إحداث فرص العمل اللائق

يتحقق هذا الهدف عبر إرساء نموذج اقتصادي يعمل على إحداث فرص العمل اللائق، وذلك من خلال:

- ضمان الامتثال لمعايير العمل العربية والدولية فيما يتعلق بحقوق العمال الأساسية ومنع كافة أشكال التمييز والقضاء على عمالة الأطفال وحماية العمالة المهمشة في القطاع الزراعي والقطاع غير المنظم؛
- التأكيد على الأهمية الحيوية لحق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية،

- التأكيد على الحقوق الأساسية في العمل كشرط ذات أهمية قصوى لعمل النقابات العمالية وقدرتها على دعم مصالح منتسبيها والدفاع عنهم.
- دعم برامج التدريب المستمر للعمال بما يساهم في الرفع من الانتاجية ومواكبة التطور التكنولوجي وبما يسمح للعمال بالحفاظ على وظائفهم وبالترقي في المسار المهني.
- تحسين أداء مؤسسات الضمان الاجتماعي بتوسيع قاعدة العمال المؤمن عليهم .
- الحد من الفوارق بين الجنسين في الاستخدام والمهنة وفي الأجور في الأعمال متساوية القيمة.
- تنقية التشريع الوطني من جميع الثغرات التي تسمح باستغلال الأطفال في أعمال ملحقة للضرر بنموهم الجسدي والنفسي.
- تفعيل المراقبة الميدانية للقضاء فعليا على عمل الأطفال بصيغ مخالفة للمعايير العربية والدولية وتشديد العقوبات في حالات المخالفة.
- ضرورة إدماج الحق في العمل اللائق واحترام مكوناته في الاستراتيجيات الوطنية للتنمية الاقتصادية وفي الاتفاقيات التي يتم ابرامها لتوطين فروع الشركات متعددة الجنسيات.
- إقرار حوافز ضريبية للشركات التي تتبنى سياسات لتنمية العمل اللائق.



- العمل على ضمان أماكن عمل صحية وآمنة وتشكيل لجان الصحة والسلامة المهنية يشترك فيها أصحاب العمل والنقابات العمالية .

### خامسا : المساواة

ان تحقيق المساواة في عالم العمل يتحتم ايجاد قوانين وإجراءات لمواجهة كل مظاهر التمييز بين العمال على أساس الجنس ، او العرق أو الفكر أو الدين أو الوضع الاجتماعي أو أي سبب آخر؛ وعلى ان يتحقق ذلك خاصة من خلال:

- إقرار نسبة تضمن تمثيل المرأة في مواقع القرار.
- مراجعة التشريعات من أجل اقرار المساواة الفعلية بين الجنسين في العمل وفي كافة المجالات الأخرى .
- إقرار تدابير صارمة ومحددة زمنيا تهدف إلى القضاء على فجوة الأجور بين الرجال والنساء.
- تحقيق تساوي الفرص بين الرجال والنساء في التمثيلية النقابية وذلك على جميع مستويات هياكل المنظمات النقابية لأصحاب العمل والعمال وفي اللجان والهيئات الثلاثية للحوار والمفاوضة الجماعية.

### سادسا : الحماية الاجتماعية :

ان ضمان الحماية الاجتماعية الشاملة للجميع دون استثناء تتحقق من خلال:

- مراجعة شاملة لأنظمة الضمان الاجتماعي بصورة تشاركية تجمع الأطراف الاجتماعية مع مشاركة الأطراف المهنية ذات الصلة

لتشخيص مواطن الخلل في هذه الأنظمة وتحديد أسبابها الحقيقية بهدف إقرار الإصلاحات المناسبة في مختلف أطوار المراجعة.

- ضرورة تأهيل القطاع الصحي العمومي والخاص بهدف تحسين جودة الخدمات والضغط على التكلفة ومواجهة الخارطة الصحية في اتجاه مزيد من التوازن والعدالة.

- ضرورة ارساء منظومة حوكمة رشيدة في إدارة مؤسسات الضمان الاجتماعي والعمل على اشراك الأطراف الاجتماعية في تركيبة مجالس إدارتها.

- تكفل الدولة بضمان الحق في العلاج المجاني للفئات الهشة ومحدودة الموارد من العمالة غير المختصة الناشطة في القطاعات غير المنظمة باعتبار ان الضمان الاجتماعي حق لكل عامل بغض النظر عن وضعيته استخدامه، مع ضمان حد أدنى من الدخل يحفظ كرامة معدومي الدخل.

- مراجعة قوانين ونظم الحماية الاجتماعية والتشريعات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية لتتلاءم مع أنماط العمل الجديدة وخاصة منها العمل عن بعد والعمل في المنصات الرقمية، فضلا عن علاقات العمل الهشة في الاقتصاد غير المنظم والقطاع الزراعي.

### **سابعاً: اصلاح منظومة التعليم والتدريب المهني وتشجيع البحث العلمي**

إن تطوير منظومة التعليم والتدريب المهني والبحث العلمي يقتضي إرساء نموذج تنموي يسمح بمواكبة الانتقال الرقمي ويخدم اهداف التنمية المستدامة وذلك من خلال :

- مراجعة وتكييف السياسات المعتمدة لتتلاءم مع نموذج تنموي جديد يضع العنصر البشري في صلب استراتيجيات التنمية.
- ضمان الفرص المتساوية امام الجميع للاستفادة من التعليم والتكنولوجيا الرقمية باعتبارهما شرطا للتمكين وتحقيق المساواة .
- إطلاق إصلاح جذري تشاكري لمنظومة التعليم والتدريب المهني ومضاعفة الاستثمار في البحث العلمي الموجّه لمجالات الابتكار العلمي خاصة المتعلقة منها بالذكاء الاصطناعي.
- الاستثمار في تنمية الأفراد وتدريبهم واعدادهم لمجالات جديدة لم تكن موجودة من قبل وهو ما يتطلب من أصحاب المؤسسات تدريب العاملين على مهارات جديدة لتتناسب مع قدراتهم مع العمل الجديد حتى لو كان هؤلاء الأفراد ذوي مهارات وكفاءات عالية
- إقرار سياسات تعتمد بيئة مشجعة للبحث العلمي وتهدف الى الحد من النزيف المتنامي لهجرة الكفاءات ،الى جانب استقطاب ذوي الخبرة المقيمين بالمهجر ،.
- وضع استراتيجيات محكمة لتطوير الاستثمار في المجالات الجديدة الواعدة خاصة في الاقتصاد الرقمي والتكيف مع معطيات التغير المناخي بمضاعفة الاستثمار في الاقتصاد الاخضر بشراكة بين الحكومات وأصحاب العمل.

## آليات تنفيذ العقد الاجتماعي

### 1- إحداه مؤسسات للحوار الاجتماعي

ان تحقيق الأهداف المرسومة للعقد الاجتماعي والانتقال إلى منظومة جديدة للحوار الاجتماعي قائمة على أساس مقتضيات معايير العمل العربية والدولية والمواثيق العربية الدولية لحقوق الإنسان ومتوافقة مع متطلبات التنمية المستدامة المتعلقة بالقضاء على الفقر والتهمةش ، وتوفير فرص العمل اللائق والمنتج للجميع دون تمييز بين الجنسين ، لن تتجسد على أرض الواقع إلا متى تمكّن المجهود الوطني في كل بلد من تفعيل مأسسة آليات الحوار الاجتماعي، شاملة لجميع أطرافها ، واضحة في منهجيتها ، مبسطة في أحكامها، ذات مهام محددة ، وأدوار متكاملة، بما يمنحها بعدا استشرافيا وقدرة استباقية في توقي التوتر والنزاع ، وفاعلية في إدارة وتنظيم القضايا المتعلقة بعلاقات العمل، وخاصة تلك المتصلة بمنظومة العمل اللائق حسب معايير العمل العربية والدولية.

ان النجاح في إرساء هذه المنظومة الجديدة للحوار الاجتماعي يقتضي من جميع الشركاء الاجتماعيين اعتبار مأسسة الحوار الاجتماعي مدخلا أساسيا لتحقيق العدالة الاجتماعية والتنمية المستدامة وإحدى آليات الديمقراطية التشاركية وأحد أهم ركائز السلم الاجتماعي، وهذا المدخل ليس فقط ضروريا لضمان التماسك المنهجي والمؤسسي للمنظومة الجديدة للحوار الاجتماعي، وإنما كذلك شرطا لازما للانتقال إلى نموذج تنموي جديد، عادل وشامل، يحقق العدالة الاجتماعية ومقومات العيش الكريم.

## وتتحقق المؤسسة من خلال:

- أحداث هيئة وطنية للحوار الاجتماعي ثلاثية التركيبية وتضطلع بضمان انتظام وديمومة الحوار الاجتماعي بين الشركاء الاجتماعيين وتكون مكلفة بالإشراف على تحقيق الأهداف المضمّنة بالعقد الاجتماعي وتنفيذ برامج تجسيدها على أرض الواقع، كما تكلف بملاءمة أهداف العقد وبرامجه للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية وضمان مراجعتها وتحديثها.

- إحداث لجان وطنية عليا ثلاثية للحوار الاجتماعي مكلفة بموضوع قطاعي من المواضيع التي يشملها العقد . وميزة هذا النوع من الهيئات هو مرونته من حيث التركيبية وكيفية العمل حتى يستجيب لمهام محددة قطاعيا او زمنيا وذلك من أجل ضمان السرعة والفاعلية في التعامل مع الموضوع.

## 2- دعائم المؤسسة

الى جانب مؤسسات الحوار الاجتماعي المكلفة بتحقيق مضامين العقد الاجتماعي يكون من المفيد دعم تلك الهيئات وتعزيز نشاطها من خلال :

- إحداث مرصد وطني ثلاثي التركيبية مكلف بالمتابعة والرصد والتقييم لأهداف العقد ومضامينه وبرامجه.

- إحداث لجان وطنية للإحصاء والتحليل تمدّ هيئة الحوار بالمعطيات والمعلومات التي تسمح لها بتنفيذ مهامها وفق منهج علمي سليم ومستنير.

- إحداه جهاز مكلف بالتدريب يضم لأعضاء الهيئات الوطنية او القطاعية للحوار الاجتماعي المكلفة بتنفيذ مضامين العقد الاجتماعي، تزويدهم بالمعارف الضرورية ومناهج العمل العلمي في معالجة الملفات والقضايا الاقتصادية والاجتماعية والتنمية.

ويستهدف العقد الاجتماعي الجديد أطراف الإنتاج الثلاثة من حكومات ومنظمات أصحاب أعمال ومنظمات العمال والمؤسسات المعنية بتعزيز الحوار الاجتماعي والبرلمانيين والاعلاميين والفاعلين الاقتصاديين والباحثين والخبراء في مجالات التنمية الاقتصادية والاجتماعية وقضايا العمل ومؤسسات المجتمع المدني ذات الصلة.

\* \* \*

## مرفق رقم (2)

### الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني ( المحدثه )

#### تقديم

تمثل تنمية منظومة الموارد البشرية إحدى أهم المقومات الأساسية في صقل وتطوير وتنمية القدرات والكفاءات البشرية بكل أبعادها العلمية والعملية والفنية والسلوكية، حيث تعتبر جودة مخرجات هذه المنظومة وفعاليتها ركناً أساسياً في المدخلات التي يعتمد عليها النمو الاقتصادي والاجتماعي.

ففي سياق المستجدات التي يشهدها العالم من تغيرات سريعة ومتلاحقة في التحول نحو الاقتصاد المعرفي والتداعيات التي فرضتها جائحة فيروس كورونا، وما كشفت عنه من قصور في أسواق العمل العربية، أضحت سياسات التدريب والتعليم التقني والمهني مرتكزاً أساسياً لتحقيق استجابة مخرجاتها لمستجدات ومتطلبات التشغيل وفرص العمل والحد من تفاقم مشكلة البطالة.

ومنذ نشأتها، أولت منظمة العمل العربية اهتماماً خاصاً بتطوير وتنمية نظم الموارد البشرية، وسعت إلى تكثيف جهودها في هذا المجال، فتضمنت خططها وبرامجها أنشطة وفعاليات عديدة لرصد ومتابعة متطلبات أسواق العمل ودراسة الاحتياجات التدريبية لمسايرة العلاقة سريعة التغير بين القوى العاملة وجودة وحركة التشغيل وتوجت ذلك بإصدارات عدة متخصصة للمساهمة في إيجاد حلول للتعامل مع قضايا التشغيل وتطوير فرص العمل.

وفي هذا الإطار أصدرت الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني (الرياض - عام 2010)، واستمراراً لسعيها المتواصل لتوفير آليات متطورة للتشاور بين مؤسسات التدريب والتعليم التقني والمهني وأطراف الإنتاج الثلاثة، لبناء استراتيجيات تعليمية وتدريبية تدعم التحول نحو الرقمنة والاستفادة من التطور المعرفي الهائل لتحسين منظومة التدريب والتعليم لمقابلة المتغيرات والتحديات المستحدثة بأسواق العمل أصدر مؤتمر العمل العربي في دورته السادسة والأربعين بالقاهرة عام (2019م) القرار رقم (1650) الذي نص على " تكليف منظمة العمل العربية باتخاذ اللازم نحو مراجعة وتحديث الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني الصادرة عنها عام ( 2010 م ).

وتنفيذاً لقرار المؤتمر، قامت المنظمة بعقد اجتماع خبراء، لعدد من المتخصصين في هذا المجال من ذوي الكفاءات المتميزة، لإجراء التعديلات على وثيقة الاستراتيجية المذكورة، وفق منهجية علمية ورؤية عملية تستند إلى الواقع الحالي وتناسب الحاضر وتحاكي المستقبل، وقد اشتملت وثيقة الاستراتيجية المعدلة على جزأين، تناول الجزء الأول واقع منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني في الأقطار العربية وجوانب القوة والضعف والفرص والتحديات التي تنسم بها.

أما الجزء الثاني، فيتناول عناصر الاستراتيجية ومكوناتها المختلفة مع بيان الأهداف المرتبطة بكل عنصر والسياسات والإجراءات العامة اللازمة لدعمه على المستوى الوطني الذي تتولاه الدول العربية نفسها، والمستوى العربي الذي تتولى المبادرة فيه منظمة العمل العربية بالتعاون والتنسيق مع الدول والمؤسسات والمنظمات العربية.



وإننا إذ تقدم وثيقة هذه الاستراتيجية المعدلة للأقطار العربية، إيماناً بأهمية الدور الذي يمكن أن تلعبه نظم تنمية الموارد البشرية ومنها برامج التدريب والتعليم التقني والمهني في المساهمة الفعالة في مجال التشغيل والحد من البطالة، فأنا نأمل أن تكون هذه الاستراتيجية أداة عمل وتفكير وتخطيط للمعنيين بتنمية الموارد البشرية لتطوير القوى العاملة العربية وتشغيلها، إدراكاً بأهمية التعليم والتدريب كوسيلة ضرورية للوصول إلى فرص التشغيل والحفاظ على الفرص القائمة، لتلبية الحاجات الأساسية ودرء الفقر والعوز، وتأكيداً للذات، ومعياراً أساسياً للاستثمار العادل والرشيد للثروة والمشاركة الاجتماعية، وتقديراً لواجب الإعداد المدروس للموارد البشرية تعليماً وتدريباً وتوجيهاً.

**والله ولي التوفيق،،،**

**فايز علي المطيري**

**المدير العام لمنظمة العمل العربية**

## 1- منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني في الدول العربية

### 1-1 واقع المنظومة الحالية للتدريب والتعليم المهني والتقني

#### أ. التدريب والتعليم التقني والمهني النظامي:

يقدم التعليم والتدريب التقني والمهني النظامي في الدول العربية في المستويات والنماذج الآتية:

#### • التعليم التقني:

يلتحق في هذا المستوى من التعليم بكل فروع ومساراته المختلفة من أنهى بنجاح مرحلة التعليم الثانوي، ومدة الدراسة في الغالب سنتان لمستوى الدبلوم التقني وفي بعض الدول ثلاث سنوات لمستوى الدبلوم التقني المتقدم أو أربع سنوات لمستوى البكالوريوس التقني، ليلتحق الخريج منه إلى سوق العمل وفق المستوى المهاري المطلوب (فني / اختصاصي) أو بالتعليم العالي (الجامعي) لاستكمال الدراسة وفقا لشروط ومعايير محددة.

#### • التعليم المهني:

يلتحق في هذا النوع من التعليم بكل فروع ومساراته المختلفة في المؤسسات التعليمية والتدريبية من أنهى بنجاح مرحلة التعليم المدرسي النظامي الذي تتراوح مدته في الغالب بين تسع وعشر سنوات. وتتراوح مدة الدراسة فيه بحد أقصى لعامين تنتهي في معظم الأحيان باختبارات تقييمية على المستوى الوطني للحصول على شهادة الدبلوم المهني، ليلتحق الخريج إما بسوق العمل وفق المستوى المهاري

المطلوب (ماهر / مهني) أو أصبح بعض خريجي التعليم المهني يكملوا دراستهم للحصول على شهادة البكالوريوس في بعض الكليات المهنية والجامعات التقنية والأكاديمية (التعليم العالي - الجامعي المتوسط أو الجامعي) للحصول على شهادة الدبلوم المتقدم أو البكالوريوس وفقاً لشروط ومعايير محددة.

#### • التدريب المهني (التعليم التطبيقي):

يلتحق في برامج التدريب المهني النظامي، ومنها برامج التلمذة المهنية / الصناعية أو التدريب المشترك أو التدريب التعاوني بين موقع العمل والمؤسسة التعليمية من أنهى مرحلة التعليم الأساسي بهدف اكتساب مهارات تطبيقية ومعارف خاصة ضرورية لممارسة المهنة المستهدفة، ومدة التدريب من سنة لسنتين في المتوسط وينخرط الخريج في سوق العمل في العادة ضمن فئة مستوى (محدود المهارة/ الماهر) بموجب التصنيف العربي المعياري للمهن.

#### ب. التدريب والتعليم المهني غير النظامي

إضافة إلى برامج التدريب المهني النظامي هناك برامج تدريب غير نظامية وقصيرة في العادة، تتمتع بدرجة من المرونة، وتهدف إلى إعداد الملتحقين فيها وتأهيلهم للانخراط في سوق العمل في فئة مستوى العامل محدود المهارات أو رفع كفاءة العاملين الممارسين، أو الراغبين بتغيير أعمالهم، أو الباحثين عن عمل، وغيرهم. وبالإضافة إلى ذلك، يتوافر في بعض الأحيان منظومة محدودة من حيث الحجم والشمولية للتدريب والتعليم المهني المستمر لبناء قدرات القوى

العاملة والارتقاء بمستوياتهم وتطوير أدائهم، بما ينعكس بشكل إيجابي على أوضاعهم المعيشية وعلى إنتاجية المؤسسات التي يعملون بها وتنافسيتها.

## 2-1 نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات في منظومة التدريب والتعليم

### التقني والمهني:

#### أ. نقاط القوة:

- تتوافر في معظم الدول العربية البنية التحتية الأساسية، وتشمل الأبنية والتجهيزات والتمويل، بالإضافة إلى الخبرات اللازمة للتطوير،
- شمولية منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني في كثير من الأقطار من حيث عدد التخصصات، وكذلك من حيث انتشارها الجغرافي،
- هناك توجه عام لاعتبار منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني جزءاً متكاملًا مع المنظومة التعليمية بأكملها، لتشمل جميع أنظمة التدريب والتأهيل والتي يستفاد منها جميع أفراد المجتمع.
- تتسم أسواق العمل العربية بالتكاملية إلى حد ملموس، من حيث حركة العمالة الفائضة من بعضها إلى التي بحاجة للعمالة الخارجية في بعضها الآخر.

#### ب. نقاط الضعف:

- غياب استراتيجيات وطنية (في بعض الدول العربية) ورؤية عربية لمنظومة التدريب والتعليم التقني والمهني في معظم الأحيان، وكذلك غياب إطار عام للسياسات يوجه نشاطات التطوير وإجراءاته ويعمل على تقييم نواتجه ومخرجاته،

- تعدد الوزارات والهيئات والجهات التي تتولى مهام وبرامج التدريب والتعليم التقني والمهني وهذا يجعلها منظومات مجزأة ومبعثرة من حيث الحوكمة والإدارة، وبخاصة في ضوء ضعف التنسيق بينها،
- حوكمة منظومة التدريب والتعليم المهني حكومية مركزية في الغالب، وتعتمد بشكل رئيس على قوى العرض من العمالة،
- غياب وجود إطار تشريعي في أغلب الأحيان، ليشجع وينظم مشاركة القطاع الخاص في حوكمة وتمويل وتطوير منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني أو في إدارتها أو في التعامل الرشيد مع نواتجها ومخرجاتها، كما لا يوجد إطار عام يصف ويقنن العلاقة والشراكة بين مؤسسات التدريب والتعليم التقني والمهني والقطاع الخاص،
- قصور التشريعات ومحدودية المرونة الإدارية وتفويض الصلاحية على مستوى المؤسسة التعليمية (في بعض الدول العربية)، وافتقار المؤسسة التعليمية لأدوات الإدارة الحديثة مثل التخطيط الاستراتيجي والتخطيط الإجرائي، ومعايير الأداء، وتقنيات المعلومات وإدارة الموارد البشرية وتميئتها ضمن منظومة متكاملة، مما يحد من قدرتها على أخذ المبادرات لمواكبة التطورات في مجالات عملها ويعيق نشاطاتها في مجال التدريب المستمر والتواصل مع المجتمع،
- ضعف آليات المتابعة والتقييم واعتماد المؤسسات والبرامج والمؤهلات (في بعض الدول العربية)، مما ينعكس سلباً على جودة النواتج والمخرجات،

- ضعف العلاقة بين مخرجات منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني واحتياجات سوق العمل ومتطلباته، فهي تعتمد أساساً على حجم العرض والقدرات الاستيعابية للمؤسسات التعليمية والتدريبية ومحصورة بشكل رئيس في مجال التدريب الأولي ولا تتوفر رؤية شاملة للتعليم والتدريب المستمر مدى الحياة،
- تدني مستوى المدخلات وضعف في جودة الموارد والعمليات وتشمل المناهج والتجهيزات وأساليب التدريب وإعداد المدرسين وغير ذلك،
- ضعف آليات التمويل مما ينعكس سلباً على أداء منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني ، وعلى تحديد أولوياتها واقتصادياتها،
- تدني مكانة التدريب والتعليم المهني في المجتمع إذ ينظر إليه كتعليم بنهاية مغلقة، ولا يوفر فرصاً كافية لمواصلة التعليم لمستويات أعلى،
- ضعف خدمات التوجيه والإرشاد المهني وأثرها في خيارات الأفراد في ضوء قدراتهم وخصائص سوق العمل وحاجاته،
- غياب نظام شامل لنشاطات التدريب والتعليم المهني المستمر(في بعض الدول العربية)، بهدف تحسين إنتاجية وتنافسية المنشآت وتطوير أداء الأفراد،
- قصور معلومات سوق العمل وعدم شموليتها وضعف استثمار ما يتوافر منها، وكذلك ضعف الآليات المستخدمة لتحديد احتياجات سوق العمل، مما ينعكس سلباً على رسم السياسات واتخاذ القرارات،

- التدريب والتعليم التقني والمهني في معظمه تعليم تدريب مؤسسي (يتم في مؤسسات تعليمية تدريبية) وهناك فرصة محدودة لممارسة المهارة في عالم الشغل الحقيقي، ويعد برنامج التلمذة المهنية / الصناعية استثناء في هذا السياق،
- عزوف بعض المجتمعات عن التعليم والتدريب التقني والمهني بشكل عام وعزوف الإناث عن التدريب والتعليم التقني والمهني بشكل خاص،
- ضعف في تخصيص برامج تدريب وتعليم تقني ومهني لذوي الإعاقة،
- لم تتمكن منظومة التدريب والتعليم المهني من كسب ثقة قطاع العمل والإنتاج وكذلك نسبة كبيرة من الطلاب بسبب تدني نوعية مخرجاتها وضعف ارتباطها باحتياجات سوق العمل. ويمكن تجسير الثقة وبنائها مع قطاع العمل والإنتاج لتصبح خياراً جذاباً لإدماج الشباب والكبار في سوق العمل عن طريق تجويد نوعية المخرجات وتحسين مواءمتها.

### ج. الفرص:

- أدى التطور الاقتصادي والتغيرات الهيكلية إلى حدوث تغير نوعي في فرص العمل التي تستدعي توافر كفايات جديدة أو عالية التقنية، ويتوقع أن تتنامى هذه الحاجة للسنوات القادمة،
- هناك اعتراف من قبل الجهات المزودة للتدريب والجهات المستفيدة من نواتجه أن هناك حاجة لتحديث المدخلات والعمليات المختلفة لمنظومة

التدريب والتعليم التقني والمهني، وبذلك تعد الأرض ممهدة للسير قدماً في تطوير المنظومة،

- يتوافر العديد من الفرص التمويلية عن طريق الدول والصناديق والمنظمات العربية وغير العربية، والتي يمكن استثمارها لتطوير منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني من النواحي الكمية والنوعية.

#### د. التحديات:

- كان من تأثيرات العولمة والأزمات العالمية على الاقتصاد في الدول العربية إحداث نقلة هيكلية تمثلت في مزيد من الليبرالية والخصخصة للقطاع الاقتصادي، وإيجاد مزيد من فرص العمل في قطاعات النشاط الاقتصادي التي تعتمد على المعرفة، رغم محدودية هذه الفرص في كثير من الأحيان. ويستدعي كل ذلك توفير القوى العاملة التي تتمتع بكفايات عالية التقنية لتلبية المتطلبات التنموية واحتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية والاهتمام بالتعليم والتدريب المستمر مدى الحياة،
- يعد نقص العمالة الماهرة ذات المستوى الملائم أحد العوامل التي تعيق النمو الاقتصادي والاستثمارات لتوليد مزيد من فرص العمل،
- يستدعي النمو السكاني وازدياد الفئات العمرية في سن العمل توفير المزيد من فرص الالتحاق في منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني، ويشكل هذا ضغطاً من حيث القدرة على الاستيعاب وتوفير النوعية المناسبة في المنظومة،



- يؤدي الانتقال نحو اقتصاد السوق إلى تقليص قدرات القطاع العام في تشغيل الشباب حديثي التخرج، مما يعيق فرص تشغيل خريجي منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني، وعلى المنظومة أن توجد آليات للمساهمة في التعامل. مع هذا الوضع، كمساعدة الخريجين في إيجاد فرص عمل عن طريق التشغيل الذاتي أو إنشاء المشروعات الصغيرة، بالإضافة إلى تطوير خدمات التشغيل والتوجيه والإرشاد المتاحة لهم،
- يستدعي مراعاة مؤسسات التدريب والتعليم التقني والمهني لعوامل الطلب على القوى العاملة إعطاؤها مزيداً من الصلاحيات المالية والإدارية والفنية،
- ركزت منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني في السابق على إكساب الملتحقين بمهارات تمكنهم من العمل في القطاع العام، وقد لعبت في تلك الحقبة دوراً مهماً، ولكن الحقبة الحالية تستدعي إحداث تغيير في المنظومة يواكب متطلبات هذه الحقبة من حيث التركيز على حاجات الاقتصاد المعرفي ومتطلباته،
- تشكل العمالة الوافدة الأجنبية نسبة عالية من العمالة غير المحلية في عدد من الدول العربية مما يستدعي جهوداً خاصة في مجال إعداد القوى العاملة العربية وحركيتها وتسهيل تنقلها بين البلدان العربية،
- توفير مستلزمات التعليم والتقويم عن بعد لشريحة كبيرة من الطلبة أثناء مواجهة الوبئة كجائحة كورونا مثلاً، قد قللت من فرص الحضور والتدريب العملي في المختبرات والورش وبالتالي أدى هذا إلى ضعف في المخرجات، وأيضاً قللت من رصانة ونزاهة التقويم وزادت من

فرص الغش بين الطلبة (والذي تصعب السيطرة عليه عن بعد)، كما أن الجائحة قللت من فرص الخريجين في الحصول على العمل بسبب تأثر قطاعات اقتصادية كبيرة وتوقفها وتعثر أعمالها،

● مواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة (الثورة الصناعية الرابعة) وهذا التحدي يترتب عليه جهود كبيرة لتوفير الموارد وتطوير المناهج وتأهيل الكوادر ومعالجة العواقب التي تؤدي إليها الثورة الصناعية الرابعة،

● محدودية القاعدة الصناعية في الدول العربية وقلة التنوع الاقتصادي مما يشكل تحدياً في توفير فرص العمل الكافية للخريجين من منظومة التدريب والتعليم التقني والتقني والمهني.

### 3-1 تطوير / تحديث منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني:

من المعترف به في الدول العربية سواء لدى الجهات المزودة للتدريب والتعليم المهني والتقني أم لدى الجهات المستفيدة من نواتجه أن نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات التي تواجه قطاع التدريب والتعليم التقني والمهني تستدعي إحداث تغييرات جوهرية في المنظومة الحالية من حيث التقاليد والأدوار والممارسات والهيكلية. وتستدعي عملية التغيير توافر رؤية ورسالة وجملة من المبادئ الناظمة التي تحترم وتساهم في توجيه المجتمعات نحو الاقتصاد الرشيد للسوق، وإدماج سوق العمل في عملية التغيير المنشود.

ومن المعترف به كذلك ضرورة نقل التدريب والتعليم التقني والمهني من تعليم يقوم على أساس العرض إلى تعليم يبنى بالإضافة إلى ذلك على أساس الطلب بهدف تلبية احتياجات سوق العمل والمجتمع والأفراد، بحيث يوفر لكل

فرد قادر الكفايات اللازمة لممارسة دوره كمواطن وكعضو منتج في المجتمع، مما يقتضي توافر درجة عالية من المرونة في بناء الخطط والبرامج التعليمية والتدريبية.

**أ. الرؤية :**

جعل التدريب والتعليم التقني والمهني سبيلا لبناء قدرات وطنية ذات مهارات تنافسية عالية تسهم في خلق التنوع الاقتصادي والاستدامة.

**ب. الرسالة :**

توفير منظومة ذات جودة وكفاءة عالية تعني بالتدريب والتعليم التقني والمهني لتلبية احتياجات سوق العمل وتحقيق الريادة الاقتصادية ودفع الاستثمار.

**ج. الهدف العام:**

توفير اليد العاملة الكفؤة والماهرة في سوق العمل في الدول العربية لتلبية حاجيات الاقتصاد الوطني والعربي وتحسين درجة تنافسية المنشآت والرفع من إنتاجية العاملين وجلب الاستثمارات وتطوير قدرات الأفراد وتلبية احتياجاتهم لغاية إدماجهم في الحياة العملية، مع دعم مفهوم ريادة الأعمال والابتكار.

**2- إستراتيجية التدريب والتعليم التقني والمهني:**

تتناول هذه الاستراتيجية منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني التي تشمل بخدماتها العمال المهرة والمهنيين بالإضافة إلى الفنيين (التقنيين) ومساعدتي الاختصاصيين بموجب التصنيف العربي المعياري للمهن (2008م)

الصادر عن منظمة العمل العربية، وتغطي القضايا المختلفة ذات العلاقة، والتي تم تصنيفها في تسعة مجالات هي:

1. التخطيط والحوكمة.
2. التمويل.
3. الإدارة والكفاءة والفاعلية.
4. التدريب والتعليم التقني والمهني غير النظامي.
5. المؤهلات العربية والمعايير المهنية.
6. إدارة نظم المعلومات.
7. دور القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني.
8. البعد الإقليمي الدولي.
9. رقمنة منظومة التعليم التقني والتعليم والتدريب المهني.

وقد استهلكت الإستراتيجية كل واحد من هذه المجالات التسعة عن طريق وصف موجز للقضايا المهمة ومكامن القوة والضعف ذات الصلة بكل مجال، وتحديد الأهداف الخاصة للتطوير، ومن ثم السياسات والإجراءات العامة اللازمة لتحقيق الأهداف على المستويين الوطني والعربي.

وتبرز أهمية هذه الإستراتيجية في ضوء خصائص الاقتصاد العربي الذي يتسم بجملة من عناصر القوة والضعف، مع إمكانية مجابهة كثير من التحديات في هذا المجال بتوفير قوى عاملة كفؤة عن طريق منظومة تدريب والتعليم تقني ومهني ذات جودة وفاعلية عالية، ضمن الإطار الأوسع للتعليم مدى الحياة

والحراك الاقتصادي والاجتماعي بين الأقطار العربية. ويستدعي تطبيق هذه الإستراتيجية العمل على إعداد خطط إجرائية تنفيذية سواء على المستوى العربي أم على المستوى الوطني.

## 2-1 التخطيط والحوكمة:

هناك جهات وهيئات تتولى تنفيذ منظومات وبرامج التدريب والتعليم المهني والتقني في معظم الأقطار العربية. وتشمل مهام هذه الجهات والهيئات أنواعاً ومستويات مختلفة من التدريب والتعليم التقني والمهني، كما تشمل العناصر والمكونات المختلفة للروابط والقنوات بين جانبي العرض من القوى العاملة والطلب عليها. ويتسم الوضع في هذا المجال في كثير من الأحيان بالحاجة لتحسين مستوى التنسيق والتكامل بين الأطراف ذات العلاقة، كما تفتقر الأدوات التشريعية ذات العلاقة إلى المنحى الشمولي، وبخاصة فيما يتعلق بالمفاهيم والمتطلبات.

ويستدعي الوضع الراهن للتدريب والتعليم التقني والمهني في الأقطار العربية العمل على تطوير التشريعات والأبعاد المختلفة لعمليات التخطيط ذات العلاقة كجزء رئيس من التخطيط للموارد البشرية على المستوى الوطني. وتقع مسؤولية المبادرة في ذلك على عاتق الحكومة بالتعاون الوثيق مع الشركاء الاجتماعيين، مع الأخذ بعين الاعتبار متطلبات الاقتصاد المعرفي واقتصاد السوق الذي يتطلب تطوير هيكلية حوكمة منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني بما يضمن شراكة فعالة بين جميع الجهات المعنية في القطاعين العام والخاص في سلطة اتخاذ القرار على المستوى الوطني بما يتعلق بالتخطيط ورسم السياسات والتمويل وضمان الجودة وغير ذلك.

## الأهداف :

1. تعزيز الروابط والقنوات وتحسين المواءمة بين عرض القوى العاملة والطلب عليها في مجال التدريب والتعليم التقني والمهني،
2. تطوير الجوانب النوعية لبرامج منظومات التدريب والتعليم التقني والمهني وعملياتها ومخرجاتها مع التركيز على الجوانب العملية في نوعية البرامج المقدمة، بما يؤدي إلى زيادة إنتاجية القوى العاملة،
1. اعتماد الأطر التشريعية وأطر التخطيط والحوكمة لمنظومات التدريب والتعليم التقني والمهني كجزء متكامل مع الأطر التشريعية وأطر التخطيط لتنمية الموارد البشرية بشكل عام على المستوى الوطني،
2. توفير الأطر والمعايير اللازمة للتنسيق الفاعل بين الجهات والهيئات المختلفة المعنية بقضايا التشغيل والتدريب والتعليم التقني والمهني في القطاعين العام والخاص، وتعزيز دور الشركاء الاجتماعيين في عمليات التخطيط واتخاذ القرار في هذه القضايا، مع إيلاء الاهتمام والعناية بالقضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي ومساهمة المرأة،
3. تعزيز القنوات والروابط بين نظم ومستويات التعليم العام من ناحية ومنظومات التدريب والتعليم التقني والمهني من ناحية أخرى،
4. دعم الالتحاق ببرامج التدريب والتعليم التقني والمهني من النواحي الكمية تجاوباً مع المتطلبات التنموية واحتياجات سوق العمل،
5. تطوير مهام الاستشراف في مجال المهن الجديدة والكفاءات الحديثة لجعل عملية التخطيط استباقية في مجال إعداد المناهج وضبط مهن

- المستقبل في المجالات الواعدة وخاصة منها المتعلقة بالمهن الخضراء والاقتصاد الأزرق والطاقات الجديدة ومهن الجوار والاقتصاد الرقمي،
6. اعتماد متطلبات الثورة الصناعية الجديدة الرابعة محورا مركزيا في سياسات التخطيط في المستوى الكمي والنوعي،
7. صياغة فلسفة للتخطيط عن طريق الربط الوثيق بين طموحات منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني وواقع الموارد المادية والبشرية المتوفرة،
8. وضع الأطر والتشريعات لتعزيز وتشجيع المشاركة الفاعلة للقطاع الخاص في التخطيط وحوكمة، وتمويل التدريب والتعليم التقني والمهني.

#### السياسات والإجراءات العامة:

#### أ. على المستوى الوطني:

1. تبني إطار شامل يقوم على ركيزتين في التخطيط لمنظومات وبرامج التدريب والتعليم التقني والمهني: الأولى منهما حاجات المجتمع وخصائص سوق العمل واحتياجاته الكمية والنوعية، والثانية حاجات المتعلم والمتدرب كإنسان ومواطن في ضوء قدراته واستعداداته ورغباته،
2. تطوير قدرات الجهات والهيئات والمؤسسات المعنية بالتدريب والتعليم التقني والمهني وإمكاناتها وآليات عملها لتمكينها من أداء

أدوارها في التخطيط ورسم السياسات والبحث والتطوير والتنفيذ والتقييم،

3. توفير متطلبات التكامل والتنسيق وتجنب الازدواجية بين الجهات والهيئات والمؤسسات المعنية بتزويد تسهيلات وخدمات التدريب والتعليم التقني والمهني وتنفيذ برامج عن طريق إنشاء جهة مرجعية (مجلس وطني مثلاً) للتدريب والتعليم التقني والمهني يتولى رسم السياسات وتنسيق التمويل وضمان الجودة،

4. تعزيز مشاركة المرأة وتمكينها وتفعيل دورها في التخطيط للتدريب والتعليم التقني والمهني على المستويات المركزية والمؤسسية،

5. تفعيل مشاركة القطاع غير الحكومي، وبخاصة الشركاء الاجتماعيين، في التخطيط لنظم وبرامج وقضايا التدريب والتعليم التقني والمهني على المستويات المركزية والمؤسسية،

6. تفعيل دور الإعلام وبرامجه في مجال التدريب والتعليم التقني والمهني، وبخاصة فيما يتعلق بتعزيز ثقافة التعليم والتدريب المهني في المجتمعات العربية وتحفيز طلبة المدارس على اختيار المسار التقني والمهني كأحد مسارات التعليم المتاحة، وتعزيز الاتجاهات الايجابية نحو العمل، ومشاركة الفتاة، وغير ذلك،

7. تطوير وتحسين الروابط والقنوات بين بعدي العرض والطلب في التدريب والتعليم التقني والمهني ويشمل تلك التشريعات ونظم المعلومات والبحث والتطوير وخدمات الإرشاد والتوجيه والتشغيل والمعايير المهنية وغير ذلك،



8. تشجيع إجراء البحوث والدراسات المتعلقة بالتدريب والتعليم التقني والمهني، وتفعيل دور الجامعات والجهات الأخرى المعنية بهذا المجال،
9. التفاعل مع النظم والنماذج الدولية، والاستفادة منها في تطوير الإمكانيات والقدرات الوطنية في التخطيط والحوكمة،
10. تطوير التشريعات المتعلقة بالتدريب والتعليم التقني والمهني، وتوفير الأطر التشريعية الملائمة للنظم والقضايا ذات العلاقة،
11. وضع التشريعات والهيكل التنظيمية اللازمة لتعزيز القنوات والروابط الأفقية والعمودية بين مجالات ومستويات التعليم العام من جهة ومنظومات التدريب والتعليم التقني والمهني من جهة أخرى،
12. تصميم برامج التدريب والتعليم التقني والمهني لتشمل نماذج متعددة مثل التدريب والتعليم المؤسسي، والتدريب والتعليم في مواقع العمل والتدريب والتعليم التناوبي (التعاوني) بين المؤسسة التعليمية ومواقع العمل (التلمذة المهنية / الصناعية)،
13. إصدار النصوص القانونية والترتيبية الضرورية لتوضيح العلاقات وضبط الواجبات لمأسسة الحوكمة (فالحوكمة تمثل للمنظومة العنصر الفاعل في نجاحها وإشعاعها وتحقيق انتظارات المجموعة الوطنية وحاجيات الاقتصاد الوطني وطموحات المواطن العربي فإن اقتضت الحوكمة على دعم الشراكة مع الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين ومختلف مكونات المجتمع المدني فإن بقية العناصر لم تحظ بالعناية اللازمة)،

14. توسيع اتفاقيات التعاون والشراكة وتفعيلها مع الأطراف المعنية والمتداخلة في منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني،

15. تجذير الفعالية والجدوى في مختلف مستويات حوكمة منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني مركزياً ولا مركزياً وقطاعياً،

16. دعم شفافية تسيير المنظومة بما يضمن جودة مخرجاتها، من خلال:

- تحديث آليات المساءلة والتقييم في مستوى السياسات القطاعية الوطنية وسياسات التنفيذ والنتائج المسجلة،

- اعتماد تقنيات هندسة الحوكمة القائمة على الثوابت التالية:

- المدخلات (اتفاقيات، تعهدات، التزامات...)،
- المسار (متابعة التقيد بالتعهدات والالتزامات...)،
- النتائج (تقييم النتائج المسجلة بالنظر إلى النتائج المنتظرة...).

17. تعزيز مشاركة ذوي الإعاقة وتمكينهم وتفعيل دورهم في التخطيط للتعليم التقني والتعليم والتدريب المهني.

ب. على المستوى العربي:

تتولى منظمة العمل العربية:

1. اعتماد استراتيجية التدريب والتعليم التقني والمهني المعدلة على المستوى العربي،

2. تقديم الدعم والمشورة لمساعدة الدول العربية لبناء القدرات فيها في مجال تطبيق الإستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني،
3. إجراء التقييم الدوري لمدى تطبيق استراتيجية التدريب والتعليم التقني والمهني من قبل الدول العربية،
4. إبراز قضايا التخطيط والحوكمة في الدراسات والإصدارات والمؤتمرات والندوات التي تتولاها المنظمة،
5. تشجيع الدول العربية نحو الدفع التدريجي نحو ضمان الاستقلالية الإدارية والمالية وأساليب التدريس المؤسسات التدريب والتعليم التقني والمهني لرفع قدرتها على التفاعل السريع والدقيق مع حاجيات محيطها الاقتصادي والاجتماعي وتسهيل صياغة الشراكات مع الأطراف الفاعلة في إطار إشعاع هذه المراكز والمعاهد محليا وإقليمياً،
6. نشر وتبادل الخبرات العربية من خلال عرض تجارب بعض الدول العربية التي نجحت بمجال التعليم التقني والتعليم والتدريب المهني للاسترشاد بتجاربها من قبل الدول الأخرى.

## 2-2 التمويل :

تتولى الحكومات في معظم الأقطار العربية تمويل منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني دون مشاركة ومساهمة فعالة من قطاع العمل والإنتاج. وغالباً ما يتم إعداد الموازنات على المستوى الوطني بناء على مدخلات ومعطيات وبيانات مستمدة من نشاطات السنوات السابقة مثل أعداد الطلبة ورواتب الموظفين والنفقات الجارية الأخرى والنفقات الاستثمارية، وعلى الرغم من تنامي الإنفاق على تنمية الموارد البشرية بعمامة، وعلى التعليم النظامي

بخاصة، إلا أن منظومة التدريب والتعليم المهني والتقني تواجه صعوبات وتحديات في مجالات متعددة منها مدى موازنة سياسات التمويل الوطنية، ودور كل من أصحاب العمل والمتعلمين ومؤسسات المجتمع المدني في التمويل وتحمل الكلفة واقتصاديات أنماط ونماذج التدريب والتعليم التقني والمهني وعملياته وعدم كفاية المخصصات المالية المرصودة في الموازنات العامة ونقص تمويل الخدمات المساندة مثل الدراسات والبحوث والتشغيل والتوجيه والإرشاد، وغير ذلك.

### الأهداف :

1. تنويع وتطوير مصادر التمويل لمنظومة التدريب والتعليم المهني والتقني وبرامجه وخدماته النظامية منه، وغير النظامية،
2. تحسين الجوانب المتعلقة بكفاءة وفعالية تمويل منظومة وبرامج وخدمات التدريب والتعليم التقني والمهني، النظامية منه وغير النظامية.

### السياسات والإجراءات العامة:

#### أ. على المستوى الوطني:

1. تأمين التمويل المستدام اللازم لنظم وبرامج التدريب والتعليم التقني والمهني بمساهمة الحكومة وأصحاب العمل والفئات المستفيدة ومؤسسات المجتمع المدني،
2. تطوير استراتيجيات وأطر مالية وهيكل تنظيمية لتمويل العناصر المختلفة لمنظومة التدريب والتعليم التقني والمهني،

3. تطوير دور ومشاركة أصحاب العمل في القطاع الخاص في تمويل العناصر المختلفة لمنظومة التدريب والتعليم التقني والمهني مما سيؤدي لتأمين كلفة التدريب والتعليم التقني والمهني بتوسيع مشاركة منشآت الإنتاج في إعداد الكفاءات وضمان إنجاز بعض الوحدات التعليمية في وسطها وذلك بوضع معدات وتجهيزات الإنتاج للمنشأة على خدمة المتدربين،

4. ترشيد مساهمات المتعلمين في تغطية تكاليف إعدادهم وتدريبهم، وبخاصة في برامج التعليم التقني الذي يهدف لإعداد الفنيين ومساعدى الاختصاصيين، وفي برامج التدريب والتعليم التقني والمهني غير النظامي، وبرامج تعليم الكبار،

5. مراعاة عوامل الكفاءة والاقتصاديات والمردود في تخطيط وتصميم وتشغيل العناصر المختلفة لمنظومة التدريب والتعليم التقني والمهني،

6. ربط سياسات التمويل بمعايير الأداء والكفاءة لدى تنفيذ برامج التدريب والتعليم التقني والمهني،

7. تلبية احتياجات المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة، واحتياجات القطاع غير النظامي، ومتطلبات تشغيل المرأة والشباب وذوي الاحتياجات الخاصة في سياسات واستراتيجيات تمويل التدريب والتعليم التقني والمهني والتنسيق في كل ذلك مع الاحتياجات التشغيلية لخريجي مؤسسات التعليم الجامعي،

8. دعم الدراسات والبحوث في مجال تمويل واقتصاديات نظم وبرامج التدريب والتعليم التقني والمهني. ويشمل الكلفة ومصادر التمويل، والعائد وغير ذلك،

9. إنشاء صندوق وطني للمساهمة في تمويل التدريب والتعليم التقني والمهني،

10. توسيع صلاحيات مؤسسات التدريب والتعليم التقني والمهني في مستوى توفير مداخل مالية ذاتية متأتية من تقديم البحوث التطبيقية والاستشارات وإنجاز الدراسات والخدمات للمجتمع والتعليم حسب الطلب،

11. إعطاء الأولوية للاقتراض لمشاريع رواد الأعمال وأصحاب الابتكار من خريجي التعليم التقني والتدريب المهني،

12. فتح المجال لمنح تراخيص لجامعات وكليات ومراكز متخصصة جديدة بالتعليم التقني أو التعليم والتدريب المهني.

**ب. على المستوى العربي:**

**تتولى منظمة العمل العربية ما يلي:**

1. التنسيق مع المنظمات الدولية وتشجيعها على أن تكون المنح والمعونات المقدمة موجهة ضمن إطار إقليمي بحيث يستفيد منها عدد من الأقطار العربية في آن واحد في مجالات تطويرية ذات أولويات إقليمية،

2. توفير الدعم المالي للمشاريع ذات الأهمية على المستوى العربي لأعراض تطوير التدريب والتعليم التقني والمهني،

3. نشر وتبادل الخبرات العربية في مجال تمويل التدريب والتعليم التقني والمهني،

4. دعم الدراسات والبحوث في مجال تمويل واقتصاديات نظم وبرامج التدريب والتعليم التقني والمهني.

### 3-2 الإدارة والكفاءة والفاعلية:

تتوافر برامج التدريب والتعليم التقني والمهني في معظم الأقطار العربية ضمن مستويين مهنيين ومنظومتين رئيسيتين. وتستهدف المنظومة الأولى في العادة الطلاب الذين يكملون مرحلة التعليم الأساسي الإلزامي بهدف إعداد العمال المهرة والمهنيين ضمن مستويات العمل الأساسية، كما تستهدف المنظومة الثانية الطلاب الذين يكملون مرحلة التعليم الثانوي بهدف إعداد الفنيين ومساعدى الاختصاصيين.

ومن أولويات احتياجات هذه البرامج تحسين كفاءتها الداخلية لضمان الحصول على أفضل المخرجات في ضوء المدخلات والأهداف التدريبية المخططة، بما في ذلك تطوير المناهج، وتحقيق الطاقة الاستيعابية والاستثمار الأمثل للتسهيلات المتاحة، والإدارة الحديثة وتنمية الموارد البشرية وضبط الجودة، والتقويم المبني على الأداء، وتوفير الحوافز للعمل، وغير ذلك. ومن أولويات الاحتياجات أيضاً تحسين الكفاءة الخارجية التي تتعلق بفاعلية البرامج ومواءمتها للمتطلبات التنموية من النواحي الكمية والنوعية واستجابتها لمتغيرات سوق العمل ومواكبتها للتطورات.

## الأهداف :

1. تحسين الكفاءة الداخلية لبرامج التدريب والتعليم التقني والمهني لتشمل الأبعاد الكمية والنوعية، بما في ذلك الإدارة واقتصاديات العمل،
2. التحسين الكمي والنوعي لجودة وكفاءة وفاعلية برامج التدريب والتعليم التقني والمهني بما يتناسب والمتطلبات التنموية واحتياجات سوق العمل المتغيرة، مع مراعاة قضايا النوع الاجتماعي ومشاركة المرأة،
3. بناء القدرات الوطنية النوعية والكمية، في مجال التدريب والتعليم التقني والمهني، لتطوير إمكانات التخطيط والتنفيذ والتقييم ذات العلاقة،
4. تعزيز القدرات البحثية والابتكار وريادة الأعمال لدى الطلبة.

## السياسات والإجراءات العامة:

### أ. على المستوى الوطني:

1. تطوير العناصر والمكونات المتعلقة بالكفاءة الداخلية لبرامج ومؤسسات التدريب والتعليم التقني والمهني، لتشمل الإداريين والمناهج والمباني والتجهيزات والتسهيلات التعليمية وطرائق التدريس والتدريب واقتصاديات العمل وغير ذلك،
2. تطوير العناصر والمكونات المتعلقة بالكفاءة الخارجية لبرامج ومؤسسات التدريب والتعليم التقني والمهني وفعاليتها. ويشمل ذلك الموازنة الكمية والنوعية بين مخرجات المؤسسات من جهة والمتطلبات التنموية وحاجات سوق العمل من جهة أخرى،



3. بناء منظومة شاملة للاعتماد والترخيص وضمان الجودة في مؤسسات التدريب والتعليم التقني والمهني وبرامجها، تتضمن مقاييس إدراج المؤهلات في الإطار الوطني للمؤهلات مع التأكيد على وجود وتطبيق إجراءات ضمان جودة المؤهلات،
4. تضمين المهارات الحياتية العامة المهارات الناعمة في برامج التدريب والتعليم التقني والمهني. ويشمل ذلك مهارات التفكير الناقد وحل المشكلة والعمل مع الفريق والمبادرة والريادة والاتصال وغير ذلك،
5. تنويع وتطوير الخدمات والتسهيلات المتاحة للمرأة في التدريب والتعليم التقني والمهني في ضوء المتطلبات التنموية واحتياجات سوق العمل من ناحية، وفي ضوء ميول المرأة وأولوياتها من ناحية ثانية،
6. تنويع وتطوير الخدمات والتسهيلات لذوي الإعاقة في التعليم التقني والتعليم والتدريب المهني بما يتلاءم والمتطلبات التنموية واحتياجات سوق العمل بهدف تحقيق اندماج وفاعليه ذوي الإعاقة بالمجتمع،
7. ترشيد الروابط وتنظيم القنوات بين التدريب والتعليم التقني والمهني من ناحية والتعليم العالي من ناحية أخرى، مع المحافظة على معايير النوعية والكفاءة،
8. تطوير منظومة وأدوات تقويم أداء الطلبة في برامج التدريب والتعليم التقني والمهني، مع شمول المهارات المهنية والحياتية ذات العلاقة، وإشراك القطاع الخاص في منظومة الاختبار،
9. توفير خدمات التوجيه والإرشاد التربوي والمهني في النظام التعليمي بعامة (كتقديم برامج توعية لطلبة مدارس التعليم العام -الثانوية- مثلاً

عن أهمية التعليم التقني والتدريب المهني)، وفي مؤسسات التدريب والتعليم التقني والمهني خاصة،

10. توفير خدمات ومؤسسات التشغيل داخل المؤسسات التعليمية وخارجها، لخريجي التدريب والتعليم التقني والمهني، مع إيلاء عناية خاصة لتشغيل الشباب ذكوراً وإناثاً، والتكامل في ذلك مع خدمات التشغيل لخريجي التعليم الجامعي،

11. تطوير إدارة منظومات التدريب والتعليم التقني والمهني. ويشمل ذلك تعزيز اللامركزية، وتمكين المؤسسات التي تقدم الخدمات والتسهيلات وتفعيل عنصر المواطنة،

12. تحسين الأوضاع الوظيفية والاقتصادية للمدربين والمحاضرين في مؤسسات التدريب والتعليم التقني والمهني، وتطوير برامج تعليمهم وتدريبهم أثناء الخدمة، ومواصلة نموهم المهني وقدراتهم بما يتناسب والتطورات المتسارعة في العلوم والتكنولوجيا،

13. توسيع وتحسين خدمات وتسهيلات التدريب والتعليم المهني المتاحة لفئات ذوي الاحتياجات الخاصة،

14. اعتماد مؤشرات مرجعية للمساعدة في أعمال المراقبة والتقييم والمساءلة بخصوص فاعلية وجودة نظم وبرامج التدريب والتعليم التقني والمهني، وبخاصة فيما يتعلق بتوافق المخرجات مع النتائج المستهدفة ومواءمتها مع المتطلبات التنموية وحاجات سوق العمل،

15. العمل على تحسين مكانة التدريب والتعليم التقني والمهني وصورته في المجتمع عن طريق الجهود الإعلامية والتنثيفية بالإضافة إلى الاتجاهات المتضمنة في المناهج التعليمية،

16. ربط خطط التدريب والتعليم بأهداف تبين النتائج المرجوة والدعم اللازم لتوفير الموارد البشرية ومستلزمات التدريب والتعليم في إطار يضمن الجودة لفائدة الأطراف ذات العلاقة كافة، ليسهم ذلك في ترشيد التمويل العام على مستوى الحكومات،

17. وضع أطر وتشريعات لتعزيز فرص التدريب بين الدول العربية والعالمية لشريحة محددة من المدربين والطلبة،

18. دعم وتشجيع الابتكار ومشاريع ريادة الأعمال والمشاريع البحثية لدى المدربين والمحاضرين والطلبة بما يمكنهم من تحسين معارفهم ومهاراتهم وكفاءتهم تمكنهم من التنافس على فرص العمل المتوفرة في السوق وتحسين قدراتهم في التوظيف الذاتي.

**ب. على المستوى العربي:**

**تتولى منظمة العمل العربية ما يلي:**

1. تطوير ومراجعة وتحديث مؤشرات عربية للتدريب والتعليم التقني والمهني، وإعداد ونشر تحليل دوري عربي بشأن المؤشرات المشتركة،
2. تطوير ومراجعة وتحديث معايير عربية إرشادية بشأن كفاءة وفاعلية مؤسسات التدريب والتعليم التقني والمهني،

3. دعم برامج تدريب المدربين للتدريب والتعليم التقني والمهني عن طريق دعم تطوير برامج التدريب في أثناء الخدمة ومعايير الاعتماد وتدريب مدربي المدربين،

4. إجراء ودعم الدراسات المتعلقة بقضايا وعناصر الكفاءة والفاعلية في منظومات التدريب والتعليم التقني والمهني في الأقطار العربية،

5. نشر وتبادل الخبرات العربية والدولية من خلال عرض التجارب الناجحة عن جودة وكفاءة وفاعلية التعليم التقني والتدريب المهني للاسترشاد بتجاربه من قبل الدول الأخرى.

## 2-4 التدريب والتعليم التقني والمهني غير النظامي:

يتوافر في الأقطار العربية عدد كبير من المؤسسات والبرامج والتسهيلات المتعلقة بالتدريب والتعليم التقني والمهني غير النظامي في القطاعين العام والخاص، بما في ذلك القطاع التطوعي، فبالإضافة إلى دور مؤسسات القطاع العام في هذا المجال عبر مؤسسات وتسهيلات التدريب والتعليم التقني والمهني التي تقدم برامج غير نظامية، تلعب الهيئات الربحية والتطوعية دوراً مهماً في توفير وتنفيذ برامج التدريب والتعليم المهني غير النظامي للكبار لأعراض مختلفة كرفع المستوى التعليمي والمهني، ورفع الكفاءة وتحسين الأداء في العمل، والإعداد لأداء مهام أعمال جديدة، وتلبية متطلبات الهوايات، وغير ذلك.

فقد مكن التدفق الواسع والسريع للمواقع الإلكترونية والعالم الافتراضي من الولوج السهل إلى المعلومات والمعارف وتقنيات البناء الذاتي للكفاءات والمهارات وفرضت هذه المعطيات الجديدة دخول مؤسسات افتراضية للتدريب

والتعليم مما وسع مفهوم التعليم غير النظامي لينضاف إلى بقية المؤسسات الأخرى المساهمة في إعداد المهارات وبناء القدرات.

وإن اتجهت بعض السياسات الوطنية إلى اعتماد بعض المنشآت الإنتاجية كمؤسسات تدريب وتعليم بفرض شروط "المؤسسة المدربة" ومدتها رسمياً بهذه العلامة فإن قضية الاعتراف بالشهادات ما زالت قائمة وفي هذا الصدد يتعين النظر في سبل إرساء مقاربة وطنية للاعتراف بمخرجات التدريب والتعليم التقني والمهني غير النظامي. كما يتعين الأخذ بعين الاعتبار بواقع العلم الافتراضي للتدريب والتعليم بتقييم الكفاءات المكتسبة وتبسيط التحصيل المعرفي وتكييفه حسب رغبات الفرد.

وتواجه مؤسسات وخدمات التعليم غير النظامي وتعليم الكبار بما في ذلك التدريب والتعليم التقني والمهني غير النظامي، جملة من التحديات والثغرات وبخاصة على المستوى الوطني، تتمثل في غياب السياسات والاستراتيجيات ذات العلاقة، وضعف التنسيق وازدواجية الأدوار بين الجهات المعنية، والحاجة إلى تطوير الجوانب النوعية للخدمات التي توفرها وتقديمها، بالإضافة إلى الحاجة لتوفير المظلات التشريعية الموائمة، للتكامل بين منظومتي التدريب والتعليم التقني والمهني النظامي وغير النظامي.

## الأهداف :

1. تحقيق التكامل بين منظومتي التدريب والتعليم التقني والمهني النظامي وغير النظامي ضمن مظلة المنظومة الأشمل لتنمية الموارد البشرية وانسجاماً مع مفهوم التعليم والتدريب المستمر مدى الحياة،

2. تطوير منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني غير النظامي وبرامجه وهيكلته وجودته في القطاعين العام والخاص، وتوسيع خدماته وتنويعها لتيسير الاستفادة منه والالتحاق بالبرامج المشمولة به من مختلف الفئات العمرية والمناطق الجغرافية، وتلبية احتياجات المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة ومنشآت العمل في القطاع غير المنظم،

3. استثمار برامج التدريب والتعليم المهني غير النظامي لتيسير الحراك الاجتماعي وحراك القوى العاملة، وتحقيق الإنصاف في مجال النوع الاجتماعي (الجنس)، وتقليص الفجوة بين المستويات الثقافية والتعليمية للفئات الاجتماعية المختلفة،

### السياسات والإجراءات العامة:

#### أ. على المستوى الوطني:

1. تضمين خطط التدريب والتعليم التقني والمهني غير النظامي في خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية الوطنية بعامة، وفي خطط تنمية الموارد البشرية الوطنية بخاصة،

2. تحديث وتطوير التشريعات التي تتناول قضايا التعليم والتدريب غير النظامي بعامة، والتدريب والتعليم التقني والمهني غير النظامي بخاصة،

3. تطوير معايير وإجراءات اعتماد وترخيص وضبط، جودة المؤسسات والهيئات والمراكز التي تقدم خدمات التعليم والتدريب غير النظامي بعامة، والتدريب والتعليم التقني والمهني غير النظامي بخاصة،

4. توفير القنوات الأفقية والرأسية بين برامج التدريب والتعليم التقني والمهني النظامي وغير النظامي لتيسير انتقال المتعلمين والمتدربين بينها وفقاً لمعايير محددة،
5. تطوير متطلبات الحوكمة والكفاءة والفاعلية والتقييم والمساءلة في المؤسسات والهيئات والمراكز التي تقدم برامج وخدمات التدريب والتعليم التقني والمهني غير النظامي في القطاعين العام والخاص،
6. دعم جهود القطاع التطوعي، وتوفير الدعم والحوافز لهذا القطاع في تنفيذ برامج التدريب والتعليم التقني والمهني غير النظامي، وبخاصة البرامج الموجهة للمرأة ولفئات ذوي الاحتياجات الخاصة،
7. تطوير نظم ومعايير تمويل برامج التدريب والتعليم التقني والمهني غير النظامي، بما فيها دور أصحاب العمل والمتعلمين في هذا المجال،
8. توفير التغطية الجغرافية الكافية لبرامج وخدمات التدريب والتعليم التقني والمهني غير النظامي،
9. توفير خدمات التدريب والتعليم التقني والمهني غير النظامي للفئات الأكثر حاجة للاندماج في سوق العمل كالنساء والباحثين عن العمل، وذوي الاحتياجات الخاصة، والعاملين في قطاع العمل غير النظامي (غير المنظم)، والمتسربين من النظام التعليمي.

## ب. على المستوى العربي:

1. استثمار التمثيل الثلاثي في هياكل المنظمة لدعم دور الشركاء الاجتماعيين في دعم وتوفير برامج التدريب والتعليم التقني والمهني غير النظامي،
2. إجراء ودعم الدراسات المتعلقة بالتدريب والتعليم التقني والمهني غير النظامي.

### 2-5 المؤهلات العربية والمعايير المهنية

يشجع استخدام الاختبارات والفحوص في نهاية البرامج التعليمية والتدريبية في الأقطار العربية كأداة لقياس أداء الملتحقين بتلك البرامج بما يعكس نوعيتها ومدى تحقيق أهدافها ويتعرض هذا النمط من القياس إلى النقد والتساؤل حول مدى كفاءته. ففي بعض الأحيان قد تتحاز الاختبارات إلى قياس المعلومات والمعارف النظرية دون التركيز بصورة كافية على تقويم المهارات التطبيقية ومدى القابلية للتشغيل.

وفي حالات أخرى يتم تصميم الاختبارات بتأثير من متطلبات الالتحاق بمستويات تعليمية أعلى كالتعليم العالي. ومن المعلوم أنه لا يتوافر في معظم الأقطار العربية إطار مؤهلات وطنية تغطي مراحل التعليم المختلفة ويقوم على نتائج التعلم التي تشكل مرجعية موضوعية لبناء إطار وطني للمعايير المهنية التي تعالج الكفايات المختلفة التي يتضمنها التخصص المهني، وتطوير المناهج وتقويم المهارات ومتطلبات الاعتماد ومنح الشهادات ورخص مزاولة العمل. ومن ناحية أخرى يساعد إطار المؤهلات المهنية الوطنية في توثيق كفايات العاملين لتسهيل الحراك الأفقي والرأسي في أسواق العمل المحلية والعربية بما



يساهم في تطوير المكانة الاجتماعية للتدريب والتعليم المهني باعتباره تعليماً مفتوحاً غير مغلق النهايات.

ويحدد التصنيف العربي المعياري للمهن الذي صدر عن منظمة العمل العربية في عام (2008م) خمس فئات لمستويات المهارة ضمن ما يطلق عليه "السلم المهاري"، وهي مستويات العامل محدود المهارات، والعامل الماهر، والعامل المهني والفني (مساعد الاختصاصي) والاختصاصي. ويمكن أن يشكل السلم المهاري بالإضافة إلى التصنيف الدولي المعياري للتعليم أساساً لبناء إطار المؤهلات العربية الشامل لكل أنواع التعليم والتدريب وما تمنحه المؤسسات التعليمية والتدريبية من مؤهلات وشهادات علمية.

ويمكن اشتقاق المعايير المهنية من الوصف المهني للأعمال والمهن الذي يوفره التصنيف العربي المعياري للمهن من قبل فرق عمل قطاعية بشراكة فاعلة من قبل ممثلي قطاعات العمل والإنتاج، مع مراعاة أن عملية إعداد المعايير المهنية وتطويرها عملية متواصلة بسبب التطور التقني والتغيرات الناجمة عنه في بيئات العمل (الشغل).

## الأهداف :

1. متابعة تطوير إطار عربي للمؤهلات والمعايير المهنية مبني على أساس نتائج التعلم، فهذا الإطار هو أحد أهم أسس تحديث منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني حيث إنه يمثل أهم رابطاً بين مؤسسات التربية والتدريب والتعليم من ناحية ومنشآت الإنتاج من ناحية أخرى. كما أنه يمكن من تسهيل "مقروئية" المهارات وتوحيد المعايير المهنية فهذا الإطار العربي سيعتبر فضاء يسهل تنقل اليد العاملة العربية بين الأقطار

العربية ويمثل ركيزة أساسية للاعتراف بالمؤهلات بين الأقطار العربية وبذلك سيسهم إيجابياً في تفتح المنظومات الوطنية على الفضاءات الدولية المماثلة وخاصة منها الأوروبية.

2. تشجيع تطوير المعايير المهنية العربية في مهن مختارة،

3. دعم تطوير منظومة شاملة لممارسة العمل المهني وفقاً لمعايير معتمدة،

4. دعم السياسات المتعلقة بقضايا العمل والقوى العاملة، مثل التشغيل، والأجور، وترخيص مزاولة العمل المهني ودراسات تنمية الموارد البشرية، وبرامج التدريب والتعليم التقني والمهني، الابتكار وريادة الأعمال،

5. استكمال تطوير معايير الأداء، وتحسين إنتاجية القوى العاملة العربية وتيسير حراكها رأسياً وأفقياً على المستويين الوطني والعربي،

6. تطوير منظومة للتقييم والتغذية الراجعة.

### السياسات والإجراءات العامة:

#### أ. على المستوى الوطني:

1. تحديث التصنيف العربي المعياري للمهن الصادر عن منظمة العمل العربية في عام (2008م) من أجل استخدامه من قبل المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في الأقطار العربية كمرجعية رئيسة لقضايا التشغيل والعمل والتدريب والتعليم التقني والمهني، (مع ضرورة مراجعة وتنقيح هذا التصنيف دورياً وفق المتغيرات التي تطرأ بسوق العمل العربي)

2. تطوير واعتماد الأطر التشريعية والتنظيمية اللازمة لمنح تراخيص مزاولة العمل المهني للأفراد والمواقع العمل وفقاً للمعايير المهنية الوطنية المعتمدة،
3. تطوير نظم وطنية شاملة للاختبارات المهنية ومنح الشهادات مع توفير المرونة لتيسير الانتقال من نمط أو مستوى تعليمي لآخر، (من خلال نظام وطني أو عربي للمؤهلات)،
4. إنشاء هيئات وطنية تتولى مسؤوليات اختبارات الأداء، وتحديد مستويات المهارة، واعتماد البرامج المهنية، ومنح تراخيص مزاولة العمل المهني للأفراد ومواقع العمل،
5. تطوير المعايير المهنية في الأقطار العربية واستخدامها في مجالات التشغيل، وتصميم هياكل الأجور، وحراك العمالة وبرامج ومناهج التدريب والتعليم التقني والمهني، والاختبارات المهنية، ومنح تراخيص مزاولة العمل، وذلك بشراكة المؤسسات الحكومية ذات العلاقة والقطاعات الاقتصادية،
6. مواكبة التطور في المعايير المهنية الدولية، وتوفير عنصر المواءمة بين المعايير المهنية الوطنية وبينها.

ب. على المستوى العربي:

تتولى منظمة العمل العربية ما يلي:

1. وضع إطار شامل للمؤهلات العربية ( Arab Qualification Framework)،

2. إعداد وتطوير مؤهلات مهنية عربية في أعمال ومهن منتقاة،

3. وضع نماذج لاختبارات الأداء المهنية في أعمال ومهن منتقاة.

## 6-2 إدارة نظم المعلومات:

تشكل نظم معلومات الموارد البشرية التي تغطي جانبي عرض القوى العاملة والطلب عليها مكوناً رئيساً من دينامية وخصائص سوق العمل الفاعلة. وفي هذا السياق هناك نقطتا ضعف رئيستان في الأقطار العربية، تتمثل الأولى في كون نظم معلومات الموارد البشرية ما زالت قاصرة في نوعيتها وشموليتها في كثير من الأقطار، مما يستدعي السعي الجاد لتطويرها وتفعيلها. وتتمثل الثانية بالحاجة لمأسسة الاستفادة من نظم المعلومات المتوافرة في مجالات رسم السياسات واتخاذ القرارات وخدمات التشغيل والتوجيه والارشاد المهني وغير ذلك، وبالتالي تواجد مؤسسة او هيئة حكومية مسؤولة على متابعة وتقييم الأداء هو من الضروريات في هذا المجال. ويقع على عاتق منظمة العمل العربية بناء وتطوير شبكة عربية المعلومات سوق العمل في الأقطار العربية.

### الأهداف :

1. دعم الإمكانيات العربية على المستويين الوطني والعربي في تطوير نظم معلومات الموارد البشرية، على جانبي العرض والطلب، واستعمالها والاستفادة منها في التخطيط، ووضع الاستراتيجيات، ورسم السياسات واتخاذ القرارات والبحوث والدراسات،
2. تطوير القدرات والكفاءات وتعزيز الإمكانيات الوطنية والمؤسسية في مجال تطوير واستخدام نظم معلومات الموارد البشرية، بما في ذلك الموارد البشرية والتقنيات والتجهيزات والتسهيلات وغير ذلك،

3. عمل قاعدة بيانات متكاملة ومركزية للموارد البشرية الخاصة بمخرجات التعليم التقني والتعليم والتدريب المهني.

السياسات والإجراءات العامة:

أ. على المستوى الوطني:

1. تفعيل استخدام التصنيف العربي المعياري للمهن (2008م) الصادر عن منظمة العمل العربية كأداة في نظام معلومات سوق العمل (جانب الطلب على الموارد البشرية)،
2. العمل على إعداد مؤشرات كمية ونوعية للتدريب والتعليم المهني والتقني، يمكن استخدامها لتقييم أوضاع وخصائص هذا التدريب والتعليم ومتابعة التطور الذي يطرأ عليه،
3. وضع وإدانة نظم وطنية لمعلومات الموارد البشرية وصيانتها ومواصلة تطويرها وتحديثها لتسهيل استثمارها في رسم السياسات والاستراتيجيات واتخاذ القرارات،
4. تطوير وتعزيز القدرات والكفاءات المؤسسية عن طريق رفع كفاءة العاملين في الجهات المزودة للمعلومات لنظم معلومات الموارد البشرية على جانبي العرض والطلب، كالوزارات المعنية بالتعليم والتدريب، ودوائر الإحصاءات العامة والمؤسسات المعنية بالتوظيف والتشغيل في القطاعين العام والخاص، وغيرها،

5. تعزيز الدراسات والبحوث المرتبطة بنظم معلومات الموارد البشرية والمنبثقة عنها، وبخاصة ما يتعلق منها بنظم التدريب والتعليم التقني والمهني وتشغيل خريجها،

6. استعمال التقنيات الحديثة لجمع المعلومات ونشرها واستخدامها على المستويات المؤسسية والوطنية والعربية، مع مراعاة عناصر الكلفة واقتصاديات العمل،

7. تطوير الإمكانيات على المستويات المؤسسية والوطنية والعربية الإعداد ورفع كفاءة العاملين في المجالات المتعلقة بنظم معلومات الموارد البشرية من اختصاصيين وفنيين قبل الخدمة وفي أثنائها،

8. تعزيز الثقافة المجتمعية والوعي المؤسسي في مجال استثمار المعرفة الناجمة عن المعلومات الموثوقة في رسم السياسات والاستراتيجيات واتخاذ القرارات، وبخاصة في المجالات المتصلة بنظم التدريب والتعليم المهني والتقني وتشغيل خريجها.

#### ب. على المستوى العربي :

1. تعميم وتفعيل استخدام التصنيف العربي المعياري للمهن (2008) على المستوى العربي، عن طريق وضع الأدلة الإرشادية للاستخدام، واستثمار الوسائل الإعلامية المختلفة، ومتابعة تطبيقه على المستوى الوطني،

2. العمل على إعداد تصنيف عربي معياري للتعليم يتناول المراحل التعليمية المختلفة لتغطية جانب العرض من الموارد البشرية،

3. تطوير وإدامة نظام عربي لمعلومات الموارد البشرية، ويشمل جانبي العرض والطلب، لدعم نظم التعليم والتدريب والتشغيل وتنقل العمالة العربية،
4. تطوير وإدامة نظام عربي لمعلومات مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني.

## 2-7 دور القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني:

يتوافر للقطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني في الأقطار العربية دور واضح ومعترف به في تنمية الموارد البشرية بعامة، وفي التدريب والتعليم التقني والمهني بخاصة، سواء في التخطيط أو التمويل أو التنفيذ. فعلى المستوى التخطيطي يشارك ممثلو القطاع الخاص في العادة في المجالس واللجان المعنية بهيئات ومؤسسات ومنظومات التدريب والتعليم التقني والمهني. وعلى المستوى التنفيذي يدير القطاع الخاص في كثير من الأحيان مؤسسات تعليمية وتدريبية نظامية وغير نظامية في مستويات تعليمية ومهنية مختلفة.

ومع ذلك، يبقى دور القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني في منظومات التدريب والتعليم التقني والمهني غير كاف، ويعكس بشكل عام ضعف ارتباط هذه المنظومات بالاحتياجات التنموية ومتطلبات سوق العمل من النواحي الكمية والنوعية مما يستدعي تفعيل وتطوير دور القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني في أعمال التخطيط والتنفيذ والتقييم لمنظومات وبرامج التدريب والتعليم التقني والمهني.

## الأهداف :

1. تطوير وتوسيع دور القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني، وتحسين كفاءته وفاعليته في التخطيط والتنفيذ وضبط الجودة في منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني وبرامجه،
2. تطوير وترشيد مساهمة القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني في تمويل خطط وبرامج ومشاريع التدريب والتعليم التقني والمهني،
3. وضع إطار تشريعي شامل لتنظيم وتشجيع مشاركة القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني في دعم منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني بمؤسساتها العامة والخاصة.

## السياسات والإجراءات العامة :

### أ. على المستوى الوطني:

1. تطوير التشريعات لتعزيز دور القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني في تنمية الموارد البشرية بعامة وفي التدريب والتعليم التقني والمهني بخاصة،
2. تشجيع الشراكة الفاعلة للقطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني وتعزيز قدراته، وتفعيل دوره في المجالس واللجان والنشاطات المتعلقة بالتخطيط ورسم السياسات للتدريب والتعليم التقني والمهني،
3. تعزيز دور القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني، من النواحي الكمية والنوعية، في تنفيذ نظم وبرامج التدريب والتعليم التقني والمهني،



4. منح الحوافز والإعفاءات الضريبية للقطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني المشاركة في تنمية الموارد البشرية بعامة، وفي التدريب والتعليم التقني والمهني بخاصة، وكذلك للشركات والمؤسسات التي تخصص نسبة معينة من موظفيها والعاملين لديها من مخرجات التعليم التقني والتعليم والتدريب المهني،

5. توفير الدعم المالي والفني وتطوير القدرات للقطاع التطوعي غير الحكومي المشارك في تنمية الموارد البشرية بعامة، وفي التدريب والتعليم المهني بخاصة، وبشكل خاص في النشاطات الموجهة لخدمة المرأة والشباب وفئات ذوي الاحتياجات الخاصة،

6. دعم وتشجيع المنحى القطاعي للقطاع الخاص في القيام بدوره ومشاركته في تنمية الموارد البشرية بعامة، وفي التدريب والتعليم المهني بخاصة، بحيث يتولى القطاع الواحد، كالقطاع السياحي والقطاع الزراعي مثلاً، المهام ذات العلاقة بتنمية الموارد البشرية في ذلك القطاع.

7. تكوين قاعدة بيانات وطنية أو منصة إلكترونية وطنية تتضمن المهن المطلوبة في سوق العمل والتخصصات المرتبطة بها لتتم الاستفادة منها في تطوير البرامج الدراسية المهنية، على أن تُحدث بشكل دوري،

8. بناء إطار يحدد نوع العلاقة والشراكة بين القطاع الخاص ومؤسسات التدريب والتعليم التقني والمهني.

ب. على المستوى العربي:

تتولى منظمة العمل العربية:

1. استثمار التمثيل الثلاثي في هياكل المنظمة لدعم دور الشركاء الاجتماعيين وحفز مشاركتهم في تنمية الموارد البشرية بشكل عام، والتدريب والتعليم التقني والمهني النظامي وغير النظامي بشكل خاص،
2. إجراء ودعم الدراسات المتعلقة بتقييم وتطوير دور القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني في منظومات التدريب والتعليم التقني والمهني في الأقطار العربية.

## 8-2 البعد الإقليمي والدولي:

يتسم سوق العمل العربي بمعدل بطالة عال نسبياً، كما يتسم بعدد كبير من العمالة المهاجرة والمتنقلة والوافدة في الوقت نفسه. ويقدر عدد العمالة المهاجرة بأكثر من عشرة ملايين، عامل، والمتنقلة بين الأقطار العربية بأكثر من ستة ملايين عامل أما العمالة الوافدة من الأقطار غير العربية فتقدر بأكثر من عشرة ملايين عامل. وتشكل العمالة العربية المتنقلة أقل من ثلث العمالة غير المحلية في الأقطار العربية المستضيفة للعمالة. وتستدعي مثل هذه الخصائص في سوق العمل مراعاة البعد الدولي في سياسات وبرامج نظم تنمية الموارد البشرية بشكل عام ونظم التدريب والتعليم المهني والتقني بشكل خاص، وبخاصة أن معظم العمالة المهاجرة والوافدة تنتمي لمستويات العمل الأساسية التي تشمل العمال محدودي المهارات والعمالة المهرة والمهنيين.

## الأهداف :

1. تطوير الإمكانيات العربية من النواحي الكمية والنوعية في تنمية الموارد البشرية بعامة، وفي التدريب والتعليم المهني والتقني خاصة لتطوير وتمكين العمالة الوطنية أولاً ودعم تشغيل العمالة العربية المتنقلة ثانياً، إضافة لتوفير حد مناسب من التأهيل والتدريب للعمالة العربية المهاجرة من ناحية أخرى،
2. دعم التوجه والتحرك نحو إنشاء السوق العربية المشتركة، وحرية حركة العمالة العربية وتنقلها بين الأقطار العربية،
3. التفاعل مع الخبرات الدولية في مجالات التدريب والتعليم المهني والتقني، واستثمار ذلك في تطوير النظم العربية في هذه المجالات.

## السياسات والإجراءات العامة:

### أ. على المستوى الوطني:

1. استثمار البيانات والمعلومات المتوافرة عن الأسواق العربية والعالمية وخصائص العمالة فيها في تصميم نظم تنمية الموارد البشرية بشكل عام وبرامج التدريب والتعليم المهني والتقني بشكل خاص،
2. استثمار البيانات والمعلومات المتوافرة عن خصائص العمالة غير العربية في الأقطار العربية في تصميم نظم وبرامج التدريب والتعليم التقني والمهني، وذلك للمساهمة في النهوض بالعمالة الوطنية والعربية من النواحي الكمية والنوعية،

3. تطبيق تشريعات العمل في الأقطار العربية على العمالة الوافدة بطريقة أكثر توازناً وشمولاً لضمان حقوقهم بشأن ظروف العمل المناسبة من جهة، وتفادي المنافسة غير العادلة مع العمالة المحلية من جهة أخرى،

4. تقوية قنوات الاتصال والتعاون مع الدول الأجنبية والمؤسسات والمنظمات العربية والإقليمية والدولية في مجالات التدريب والتعليم المهني والتقني.

5. استثمار التطورات والتوجهات العالمية المتعلقة بقضايا النظم والمعايير والجودة في التدريب والتعليم المهني والتقني، وذلك عن طريق دعم قنوات الاتصال والجهود العلمية والترجمة وتنمية القدرات وغير ذلك.

ب. على المستوى العربي:

تتولى منظمة العمل العربية ما يلي:

1. إنشاء نظام معلومات عربي للموارد البشرية، لتوفير بيانات كافية عن أسواق العمل العربية وخصائص العمالة فيها،

2. تطوير وتوفير بيانات ومعلومات عن بنية وخصائص العمالة غير العربية في الأقطار العربية ودعم الدراسات المتعلقة بذلك، واستثمار هذه البيانات والمعلومات في سياسات وبرامج إعداد وتأهيل العمالة العربية وتنقلها،

3. التنسيق والتكامل مع المؤسسات والمنظمات العربية والإقليمية المعنية

بنظم وقضايا وبرامج التدريب والتعليم المهني والتقني،

4. تقوية قنوات الاتصال والتعاون مع المؤسسات والمنظمات الدولية

المعنية بنظم وقضايا التدريب والتعليم المهني والتقني، والاستفادة من

ذلك في تطوير دور المنظمة على المستوى العربي في هذا المجال.

## 2-9 رقمنة منظومة التعليم التقني والتعليم والتدريب المهني:

انطلقت الثورة الصناعية الرابعة من خلال مجموعة من التقنيات التي

تطمس الخطوط الفاصلة بين المجالات المادية والرقمية والبيولوجية. حيث

ستغير هذه الثورة طرق تصميم المنتجات وتصنيعها واستخدامها وتشغيلها

فضلا عن كيفية صيانتها، فهي عبارة عن تحول شامل لكل جوانب الأنشطة

الصناعية والاقتصادية وكل جانب من جوانب الحياة، وبالتالي ستؤدي إلى

تحول كلي لجميع القطاعات إلى أنظمة أو أنماط حياتية جديدة.

وعليه فالتعليم والتدريب التقني والمهني سيهدف خلال المرحلة المقبلة

إلى مزيد من التركيز على إعداد العاملين في مجال المعرفة لمواجهة التحديات

التي يطرحها الانتقال من العصر الصناعي إلى عصر المعلومات . مع ما

ي صاحب هذا الانتقال من متطلبات الموارد البشرية لما بعد العصر الصناعي

ومتغيرات عالم العمل. فعلى الصعيد الدولي، تعد الثورة الصناعية الرابعة إحدى

المحركات الرئيسية للابتكار في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني، لذا يجب

النظر في سياسات رقمنة التعليم والتدريب التقني والمهني من منظور تكييفها .

مع هذا النموذج الصناعي الجديد. ويمكن تصنيف التحديات الرئيسية لمواكبة

الثورة الصناعية الرابعة ورقمنة التدريب والتعليم والتقني والمهني وتنمية

المهارات كالاتي:

## 1. تحديات على مستوى القطاع:

- عدم قدرة بعض الشركات على فهم الثورة الصناعية الرابعة،
- مواجهة التدايعات الكبيرة على كلا الجنسين نتيجة تسريح عدد كبير من العمال في قطاعات معينة،
- توفير فرص التدريب على رأس العمل وخاصة في مجال المهارات التحليلية.

## 2. تحديات مرتبطة بمقدمي خدمات التدريب:

- ضيق الوقت المخصص للأنشطة المبرمجة في مكان العمل،
- نقص في التعديلات الدورية للمناهج،
- اعتماد محدود على تقنيات الثورة الصناعية في الفصول الدراسية،
- عدم توفر آليات فعالة لإصدار الشهادات وضمان الجودة في مجال التدريب،
- تحديد فترة زمنية كافية لمراجعة وتطوير والتحديث الدوري للمناهج،
- إصدار سياسات عامة تنظم إصدار الشهادات،
- تحديد سياسات عامة لضمان جودة التعليم في قطاع التعليم التقني وقطاع التعليم والتدريب المهني.

### 3. تحديات على مستوى السياسات:

- عدم القدرة على فهم احتياجات إعادة تشكيل المهارات وفرص التدريب،
- إقصاء الفئات المهمشة من الثورة الصناعية،
- عدم توفر برامج مرنة للحصول على شهادات المهارات،
- نقص الحوافز المقدمة للشركات للتشجيع على الاستثمار في مجال تدريب وتأهيل العمال،
- غياب آليات الحماية الاجتماعية للعمال الذين يتمتعون بقدر ضئيل من الأمن الوظيفي،
- غياب سياسات متكاملة فيما يخص الثورة الصناعية والمهارات،
- غياب التنسيق بين الجهات الحكومية ذات الصلة.

### الأهداف :

1. تعزيز النهج الحالي للثورة الصناعية الرابعة من حيث نطاق السياسات والتنفيذ،
2. زيادة الوعي بالثورة الصناعية الرابعة وتقنيات التعليم الراجعة.
3. اعتماد الأطر التشريعية وأطر التخطيط والحوكمة بهدف رقمنة أنظمة التدريب والتعليم التقني والمهني واعتبارها جزءاً لا يتجزأ من

الأطر التشريعية وأطر التخطيط لتنمية الموارد البشرية بشكل عام  
على المستوى الوطني،

4. تعزيز تجربة التدريس والتعلم من خلال إدخال تقنيات جديدة،

5. تعزيز إمكانية الوصول إلى برامج التدريب والتعليم التقني والمهني  
وإتاحتها للجميع،

6. مواثمة البرامج التعليمية والتدريبية مع متطلبات الثورة الصناعية  
الرابعة.

السياسات والإجراءات العامة:

أ. على المستوى الوطني:

1. إعداد خراطة طريق التحول / الاستراتيجيات الخاصة بالقطاعات  
الحיוية، التي تعتمد على التقنيات وتنمية المهارات كمحركات رئيسية  
لتطبيق تكنولوجيا الثورة الصناعية الرابعة في البلاد وتضمن في الآن  
ذاته اكتساب العمال للمهارات وتنميتها بهدف تحقيق الاستفادة القصوى  
من الإنتاجية والحد من معدلات تسريح العمال. ويمكن بدء هذه العملية  
من خلال صياغة خرائط التحول الخاصة بكل قطاع والتي تقدم  
معلومات عن تأثيرات التكنولوجيا والمسارات الوظيفية والمهارات  
المطلوبة في مختلف الوظائف وخيارات إعادة تشكيل المهارات في  
مختلف القطاعات.



2. إعداد سلسلة من برامج التدريب والتعليم المهني والتقني يقودها القطاع المعني وتهدف لتنمية المهارات اللازمة لمواجهة الثورة الصناعية الرابعة، الأمر الذي سيعزز من كفاءة هذه البرامج وملاءمتها لمتطلبات واحتياجات سوق العمل عن طريق منح صلاحية التطوير للقطاع المعني، وتتضمن هذه السلسلة عدداً من المكونات في هذا السياق كمنهج التدريب (مع مراعاة تقنيات الثورة الصناعية الرابعة التي سيتم تدريسها ومدة تدريسها)، توظيف المعلمين وتدريبهم، وشروط القبول.

3. الارتقاء بعمليات تقديم التدريب من خلال اعتماد تقنيات الثورة الصناعية الرابعة في الفصول الدراسية ومنشآت التدريب بهدف التشجيع على الابتكار الرقمي، وفيما يلي مجموعة من التقنيات الجديدة يمكن أن تدعم توجهات الثورة الصناعية الرابعة:

- الحوسبة السائدة: النطاق العريض والنطاق العريض المتنقل والحوسبة السحابية.
- التقنيات التشاركية: يمكن تصنيف العديد من التقنيات التي تشتمل على طابع "اجتماعي" مدمج في البرمجيات ضمن تقنيات التعاون. يمكن لشبكات التواصل الاجتماعي على غرار فيسبوك ومجموعات جوجل أن تسهل عملية التعاون؛ الأمر الذي ينطبق أيضاً على دروب بوكس وجوجل درايف وواتساب ومايكروسوفت تيمز وزوم و سكايب وغيرها من البرامج.

- تقنيات الواقع الممتد: الواقع الافتراضي والواقع المعزز والواقع المختلط.
- الذكاء الاصطناعي: معالجة اللغات الطبيعية وأنظمة التوصية واعتماد الذكاء الاصطناعي في التعليم والتقييم.
- سلسلة الكتل (تعرف رسمياً باسم تقنيات دفتر الأستاذ الموزع): تعزز السيادة الذاتية والثقة والشفافية والثبات واللاوساطة والتعاون.
- التعليم والتقييم عن بعد: الدراسة الذاتية (الكتب المدرسية والكتب المدرسية التفاعلية ومقاطع الفيديو والأفلام الوثائقية وما إلى ذلك)، التعلم السلبي (محاضرات الفيديو، مؤتمرات الفيديو الممتدة ليومين، البريد الإلكتروني، استمارات الاتصال بالمعلم)، التعلم التشاركي (مؤتمرات الفيديو متعدد الأشخاص والمنتديات ومواقع الدردشة الجماعية) والتعلم التجريبي (تقنيات المحاكاة والواقع الافتراضي والواقع المعزز وتقنيات التحكم عن بعد ومنصات مايكرولابز والحوسبة السحابية).
- المحاكاة: هي نمذجة بيئات العمل في العالم الرقمي، بما يسمح للمتدربين بالتعلم وارتكاب الأخطاء ربما في بيئة واقعية وخالية من المخاطر مما يوفر تجارب ثرية لا تُنسى وتساعد على التغلب على الحواجز العملية المرتبطة بالتعليم التقليدي، فقد مكنت تقنيات مثل الواقع الافتراضي والواقع المعزز والواقع المختلط من إنشاء نماذج المحاكاة.

● الصف المقلوب: يجمع هذا النهج التعليمي بين التعلم المستند إلى الفيديو خارج الفصل الدراسي وأنشطة التعلم الجماعي التفاعلي داخل الفصل الدراسي. الفصل المقلوب هو نوع من التعلم المدمج حيث يتم تعريف الطلاب على المحتوى في المنزل وممارسة عملياً من خلال المؤسسة.

● التلعيب: هو استخدام عناصر تصميم اللعبة ومبادئ اللعبة في سياقات غير اللعبة. يتضمن أسلوب اللعب في التعلم استخدام عناصر قائمة على الألعاب مثل تسجيل النقاط، ومنافسة الأقران، والعمل الجماعي، وجدول النتائج لزيادة المشاركة، ومساعدة الطلاب على استيعاب المعلومات الجديدة واختبار معرفتهم.

● الموارد التعليمية المفتوحة: هي مواد تعليمية وتعليمية وبحثية في أي وسيط رقمي أو غير ذلك، موجودة في المجال العام أو تم إصدارها بموجب ترخيص مفتوح يسمح بالوصول والاستخدام والتكيف وإعادة التوزيع بدون تكلفة من قبل الآخرين، مع القليل أو بلا قيود.

● التعلم المخصص: يتعلم الطلاب ذوي الاحتياجات المختلفة بشكل مغاير، ومن شأن اتباع نهج أكثر خصوصية، مع التعلم المخصص لاحتياجات التعلم لكل طالب، أن يحقق فوائد فردية أكبر، حيث يعد التعليم المصغر أحد أكبر تعبيرات للتعلم المخصص في التدريب والتعليم التقني والمهني والذي يتكون من إتقان مجموعة محدودة من المهارات أو الكفاءات بدلاً من مجموعات المهارات الأوسع

والمترابطة مثل المؤهلات الكاملة.

4. إعداد برامج مرنة ومعيارية للحصول على شهادات المهارات، التي تحدد المهارات المكتسبة خارج قنوات التعليم التقليدية. ويمكن بدء هذه العملية من خلال التشاور مع مكونات القطاع ومؤسسات التدريب حول مدى كفاءة المؤهلات التعليمية والتقييمات القائمة على الكفاءة في ظل الأطر الحالية لاستصدار هذا النوع من الشهادات، حيث يجب تقييمها على ضوء الطلب الفعلي على مثل هذه المؤهلات ومدى نجاحها في تحديد مستوى الكفاءة الحقيقي في مهارات محددة.

5. صياغة نهج وتدابير جديدة لتعزيز الاندماج وأنظمة الحماية الاجتماعية في إطار الثورة الصناعية الرابعة، لضمان عدم إقصائها لأي أحد. فيجب قبل القيام بالتدخلات المستهدفة بتحديد المجتمعات / الفئات الأكثر عرضة لمخاطر الثورة الصناعية الرابعة للعمل مع قادة المجتمع، وتشتمل هذه التدخلات على تدريب ثلاثة أنواع من العمال وهم، المبتدئين، والعمال المعرضين لخطر التسريح من العمل، والعمال الذين يحتاجون إلى تنمية مهاراتهم باستخدام الآليات الحديثة على غرار المنصات الرقمية وبيانات الاعتماد المعترف بها على مستوى القطاع. إن من بين الأساليب الممكن اعتمادها في هذا الشأن هو توفير قنوات التعلم عبر الإنترنت التي تدعم مقدمي خدمات التدريب وتشجعهم على إنشاء دورات تدريبية مفتوحة عبر الإنترنت ومتاحة للجمهور. كما نذكر أيضا أسلوب توجيه برامج تنمية المهارات إلى مجموعات مهمشة. كما يمكن أيضا تقديم حوافز مالية لأصحاب العمل لتشجيعهم على توفير التدريب للمجتمعات المهمشة وتقديم

إعانات لهم لتشجيعهم على تدريب الأشخاص بموجب عقود أقل شمولية.

## 6. تنفيذ خطة صرف الحوافز للشركات / المؤسسات لتشجيعهم على

تدريب الموظفين حول تقنيات الثورة الصناعية الرابعة، ففي ظل محدودية فرص التدريب المقدمة من أصحاب العمل نذكر من بين الأساليب المتاحة في هذا الصدد لتقديم حوافز اقتصادية حسب متطلبات السوق مقابل جهود التدريب المبذولة من قبل أصحاب العمل، وبالتالي هذا يتطلب تطوير برامج حوافز مناسبة لتشجيع الشركات على الاستثمار في تنمية مهارات العمال في مجال تقنيات الثورة الصناعية الرابعة. وتتكون الخطة من أربع خطوات:

- أ. تحديد برامج حوافز ملائمة للشركات.
- ب. إجراء تحليل التكلفة والعائد فيما يخص خطة الحوافز والبرامج التدريبية ذات الصلة.
- ج. برامج تجريبية في عدد من القطاعات ذات الأولوية (بما في ذلك التوعية بشأن برامج التدريب المتاحة).
- د. توسيع نطاق البرنامج ليشمل القطاعات الأخرى وإدراج الدروس المستخلصة من هذه البرامج التجريبية.

## 7. تبادل المعلومات والخبرات بين مؤسسات التدريب والتعليم التقني

والمهني على المستوى الوطني وذلك بإقامة ورش عمل وندوات ومؤتمرات دورية يستضاف إليها الخبراء والاختصاصيون من

الشركات والمؤسسات المعنية بالثورة الصناعية الرابعة محلياً بهدف مواكبة آخر المستجدات.

**ب. على المستوى العربي:**

**تتولى منظمة العمل العربية ما يلي:**

1. اعتماد الفقرة الواردة بالاستراتيجية بشأن رقمنة التدريب والتعليم التقني والمهني على مستوى الوطن العربي،
2. تقديم الدعم والمشورة لمساعدة الدول العربية في تعزيز قدراتها على تنفيذ الاستراتيجية العربية لرقمنة التدريب والتعليم المهني والتقني،
3. إجراء تقييم دوري لمدى تطبيق الدول العربية للاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني،
4. تسليط الضوء على قضايا التخطيط والحوكمة في الدراسات والمنشورات والمؤتمرات والندوات التابعة للمنظمة،
5. تبادل المعلومات والخبرات بين مؤسسات التدريب والتعليم التقني والمهني على المستوى العربي وذلك بإقامة ورش عمل وندوات ومؤتمرات دورية يستضاف إليها الخبراء والاختصاصيين من الشركات والمؤسسات المعنية بالثورة الصناعية الرابعة إقليمياً وعالمياً بهدف مواكبة آخر المستجدات.

### مرفق رقم (3)

#### تقرير لجنة

#### تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية

#### تقديم

أولاً: تنفيذاً للمادة الخامسة عشر من نظام العمل بمؤتمر العمل العربي، قرر المؤتمر العام في دورته التاسعة والأربعين (القاهرة، 22 – 29 مايو / أيار 2023) تشكيل لجنة تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية لغرض دراسة البند الخامس من جدول أعماله، وتقديم تقرير بنتيجة ذلك إلى المؤتمر العام.

ثانياً: شارك في أعمال اللجنة (34) عضواً من أطراف الإنتاج الثلاثة (مرفق رقم 1)

ثالثاً: انتخبت اللجنة في بداية أعمالها هيئة رئاستها على النحو التالي:

عمال / المملكة العربية السعودية رئيساً ومقرراً	الأستاذ / فواز بن فلاح المطيري
أصحاب أعمال / جمهورية مصر العربية - نائباً	الأستاذ / محمد عاطف عباس

رابعاً: مثل منظمة العمل العربية في اجتماعات اللجنة كل من:

ممثل السكرتير العام

- الأستاذ / إسلام سناء

- الأستاذ / وليد الموشي

- الأستاذة / مستورة عطية الجراري

- الأستاذ / مروان عثمان الرايس

- الأستاذة/ ثناء علي صالح

وقد حضر اجتماع اللجنة الأستاذ/ حمادة أبو نجمة – رئيس لجنة الخبراء القانونيين، وذلك بهدف دعم التواصل بين لجنة الخبراء القانونيين ولجنة تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، وتعزيز الحوار بينهما من أجل النهوض بالنشاط المعياري العربي.

**خامساً:** عقدت اللجنة اجتماعاتها يوم الثلاثاء الموافق 23 مايو / أيار 2023 على فترتين صباحية ومساءلية، تدارست خلالهما البند الخامس من جدول أعمال المؤتمر والخاص بتطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية والذي يحتوي على تقرير عن نتائج أعمال الدورة 43 للجنة الخبراء القانونيين، يتضمن دراسة لتقارير الدول الأعضاء السنوية حول اتفاقيات العمل العربية وردودها على ملاحظاتها السابقة، إضافة إلى التوصيات العامة للجنة.

**سادساً:** أسفرت مناقشات اللجنة عن النتيجة التالية:

بشأن متابعة اتفاقيات العمل العربية ذات الأرقام (4 – 7 – 8 – 11 – 12 – 13 – 15 – 16 – 17 – 18 – 19)، ودراسة ردود الدول العربية على ملاحظات اللجنة السابقة، وأخذ العلم بالموضوعات المتعلقة بمعايير وتشريعات العمل العربية، تمت الموافقة على تقرير لجنة الخبراء القانونيين في دورتها 43.



سابعاً: أخذت اللجنة علماً بما توصلت إليه لجنة الخبراء القانونيين بشأن التوصيات العامة، وهي كما يلي:

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

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

3. تؤكد اللجنة على ضرورة مراعاة حكومات الدول الأعضاء عند إعدادها الردود والتقارير التي ترسلها لمكتب العمل العربي، التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال أثناء فترة الإعداد وعدم الاكتفاء بإرسال نسخة للعلم فقط. وذلك وفقاً للمادة السابعة عشرة من نظام

اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

4. تدعو اللجنة الدول الأعضاء إلى الاستفادة من إمكانية المصادقة الجزئية التي تتيحها معظم الاتفاقيات، بما يتناسب مع ظروف الدولة وإجراءاتها، الأمر الذي سيساعدها في تحقيق المزيد من التصديقات والانسجام التدريجي لتشريعاتها وإجراءاتها مع المعايير الواردة فيها.

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

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

7. تؤكد اللجنة على ضرورة الرد وفقاً لنماذج التقارير المعدة من مكتب العمل العربي، كما تؤكد على ضرورة إدراج نص التشريع الوطني الذي يغطي كل حكم من أحكام الاتفاقية في التقارير المرسلة من الدول

الأعضاء حتى تتمكن اللجنة من الاطلاع عليها والتثبت من توفر التغطية التشريعية لأحكام الاتفاقيات محل المتابعة.

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

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

### ثامناً: توصي لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات بما يلي:

1. استمرار العمل في اختيار معايير العمل العربية التي يجب مراجعتها وإدخال تعديلات على احكامها حتى تتماشى مع التحديات الراهنة والتغيرات المستجدة.

2. استحداث معايير عمل عربية جديدة، وذلك في إطار العمل على تطوير معايير العمل العربية باستمرار باعتبارها من أبرز الآليات الصادرة عن المنظمة في سبيل تطوير تشريعات العمل العربية.

3. أهمية الاستفادة من الأحكام الواردة في معايير العمل العربية (الاتفاقيات / التوصيات) في مجال تحديث تشريعات العمل لتتواءم مع المتغيرات الراهنة.

4. تحديث موسوعة تشريعات العمل العربية للاستفادة من تشريعات العمل الحديثة المواكبة للتطورات الخاصة بأسواق العمل.

5. أهمية إقرار آليات جديدة للحماية الاجتماعية وخاصة بالنسبة للفئات الخاصة (كالأطفال والنساء والأشخاص ذوي الإعاقة) والعاملين في الاقتصاد غير المنظم وتضمينها في تشريعات العمل العربية، بما يعزز السلام الاجتماعي.

6. الإشادة بالتطورات الخاصة بمعايير العمل العربية من خلال اتخاذ الإجراءات اللازمة لإصدار أدوات معيارية جديدة، تتناول المستجدات الخاصة بعلاقات العمل في ظل التطورات التكنولوجية وبما يخدم قضايا العمل في الدول العربية.

7. الإشادة بإصدار نسخة الدليل الإرشادي حول متابعة معايير العمل العربية وسبل التعامل مع الصعوبات التي تواجه الدول عند اعداد تقارير المتابعة الخاصة بها، لما تضمنه من معلومات وإرشادات تساعد على تحقيق الأهداف المرجوة من معايير وتشريعات العمل وتحقق التقارب الفكري بين مكتب العمل العربي والدول العربية في هذا المجال ودعوة الدول العربية للاستفادة منه.

8. دعوة الدول الأعضاء إلى التصديق على الاتفاقيات غير المصادق عليها، تحقيقاً لأهداف النشاط المعياري العربي.

تاسعاً: في إطار تنفيذ الدول لالتزامها المنصوص عليها في نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، قدم مندوبو الحكومات لعدد من الدول العربية

توضيحات أمام لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات بشأن الملاحظات المتعلقة بهم والواردة ضمن تقرير لجنة الخبراء القانونيين.

## عاشراً:

1. توجه اللجنة الشكر والتقدير لحكومات الدول العربية التي تبذل جهوداً نحو التصديق على اتفاقيات العمل العربية سواء بالعرض على السلطة المختصة أو بتذليل بعض الصعوبات التي تحول دون التصديق على هذه الاتفاقيات.

2. تثنى اللجنة جهود لجنة الخبراء القانونيين ومكتب العمل العربي في إعداد التقرير وكذلك النتائج العملية التي توصلت إليها مما يؤدي إلى دعم وتطوير متابعة معايير العمل العربية.

إحدى عشر: الأمر معروض على المؤتمر العام الموقر للتفضل بالنظر والموافقة على تقرير لجنة تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

رئيس اللجنة

فواز بن فلاح المطيري

عمال / المملكة العربية السعودية

#### مرفق رقم (4)

#### تقرير لجنة

إصدار أداة معيارية حول " الأنماط الجديدة للعمل" وتعديل الاتفاقية رقم (9) لعام 1977 بشأن " التوجيه " والتدريب المهني "

#### تقديم:

أولاً: استناداً لنص المادة السابعة عشرة من نظام العمل بمؤتمر العمل العربي، والتي تقضي بأن " يشكل المؤتمر لجانا متخصصة توصلاً لتحقيق أهداف المنظمة المنصوص عليها في الدستور"، تم تشكيل لجنة فنية ثلاثية لمناقشة البند الثامن من جدول أعماله وعنوانه " مناقشة أولى / إصدار أداة معيارية حول الأنماط الجديدة للعمل " وتعديل الاتفاقية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني.

ثانياً: عملاً بأحكام المادة الخامسة والثلاثين من نظام العمل بمؤتمر العمل العربي بشأن تشكيل هيئة مكاتب اللجان، اختارت اللجنة في بداية أعمالها هيئة مكتبها على النحو التالي :

1- الدكتور/ فيحان بن مساعد العتيبي عمال / السعودية - رئيساً

2- المهندس/ الهامل مرنيز أصحاب اعمال / الجزائر

نائباً للرئيس

3- الأستاذة/ رشا مجدي أصحاب أعمال / مصر - مقررأ

ثالثاً: قام بأعمال السكرتارية الفنية كل من:

- الأستاذ / إسلام سناء ممثل السكرتير العام
- الأستاذة / حنان قايد
- الأستاذ / وليد الموشي
- الأستاذ / مروان عثمان الرئيس
- الأستاذة / دعاء محمد خير
- الأستاذة / ثناء علي صالح

رابعاً: شارك في أعمال اللجنة عدد (36) عضواً يمثلون أطراف الإنتاج الثلاثة والسكرتارية الفنية، (مرفق كشف بأسماء السادة أعضاء اللجنة).

**خامساً:** عقدت اللجنة اجتماعاتها على مدار يومي الثلاثاء والأربعاء 23 – 24 مايو / أيار 2023، لمناقشة البند الثامن من جدول أعمال المؤتمر مناقشة أولى بشأن إصدار أداة معيارية حول " الأنماط الجديدة للعمل وتعديل الاتفاقية رقم (9) لعام 1977 بشأن " التوجيه والتدريب المهني " حيث اعتمدت اللجنة وثيقة البند التي أعدها مكتب العمل العربي كورقة عمل أساسية شكلت محور مناقشات اللجنة.

**سادساً:** استمعت اللجنة في بداية عملها إلى تقديم قدمه ممثل السكرتير العام، وعرض قدمه السيد / حمادة أبو نجمة - رئيس لجنة الخبراء القانونيين، وفي ضوء المداخلات والمناقشات التي دارت خلال جلسات العمل، توصلت اللجنة في نهاية أعمالها إلى ما يلي:

## أ - بشأن إصدار أداة معيارية حول " الأنماط الجديدة للعمل "

- 1- التأكيد على أن ظهور أنماط جديدة للعمل هي انعكاس للتحويلات غير المسبوقة للتطور التكنولوجي والتحويلات الاقتصادية والاجتماعية والتي اقلت بظلالها على أسواق العمل العربية مما يستدعي إصدار أداة معيارية جديدة حول هذه الأنماط تتمثل في اتفاقية مقرونة بتوصية تتماشى مع ظروف وتوجهات كل دولة في هذا الشأن.
- 2- إعادة النظر في التعاريف الخاصة بنطاق التطبيقات المتعلقة بالأنماط الجديدة للعمل التي نصت عليها أحكام مشروع الاتفاقية في ضوء المناقشات وملاحظات الدول الأعضاء.
- 3- التأكيد على مد مظلة الحماية الاجتماعية لتشمل جميع العاملين بأنماط العمل الجديدة باعتبارها حق أساس لهم.
- 4- وضع آليات للتغلب على التحديات التي تواجه العاملين في أنماط العمل الجديدة والمتعلقة بعلاقة العمل والتكيف مع بيئة العمل والتفتيش والسلامة والصحة المهنية والأجور وفرص التدريب المهني وتطوير المهارات وضمان المساواة ومنع التمييز وحق التنظيم والمفاوضة الجماعية.
- 5- وضع آليات تشريعية وتنفيذية بالتشاور بين أطراف الإنتاج الثلاثة تضمن حقوق العاملين في الأنماط الجديدة للعمل وتوفر الرعاية اللازمة لهم وتكفل حقهم في عمل لائق تشمله التشريعات والتدابير التي تنظم علاقات العمل.
- 6- أهمية إدراج الملاحظات التي أبدتها المشاركون في أعمال اللجنة الفنية وتضمينها في أحكام الأداة المعيارية وارسالها الى كافة الدول الأعضاء وفقاً لنظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.



7- إدراج مشروع الأداة المعيارية على جدول أعمال المؤتمر في دورته القادمة لمناقشة ثانية وفقا لنظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

**ب - بشأن تعديل الاتفاقية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني.**

1- تفعيل دور التوجيه والتدريب في تمكين وتنمية الموارد البشرية وتوفير بيئة عمل جاذبة للاستثمار وزيادة الإنتاجية وبما يساعد على رفع الأجور وزيادة فرص التشغيل.

2- العمل على تضيق الفجوة بين مخرجات منظومة التعليم والتدريب المهني واحتياجات سوق العمل.

3- دعم دور القطاع الخاص في مجال مؤسسات التدريب المهني وتطوير برامجها ومواكبة التطورات التكنولوجية بما يساعد على تحسين الإنتاجية وزيادة فرص العمل.

4- الإعداد الأمثل للموارد البشرية من خلال التوجيه والتدريب المهني لتوفير المهارات الفنية والتخصصية وتطوير الكفاءات والتركيز على احتياجات سوق العمل المستقبلية.

5- ضمان مصادر التمويل لاستدامة التدريب المهني وكافة متطلباته من مدربين وبنية تحتية وتجهيزات.

6- إنشاء قاعدة بيانات تتعلق بمجالات التدريب لتوفير احتياجات خطط وبرامج التنمية.

7- وضع إطار خاص لسياسات التوجيه والتدريب المهني بالتشاور بين أطراف الإنتاج الثلاثة مع مراعاة احتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

8- العمل على تحقيق المساواة الفعلية في التوجيه والتدريب المهني دون تمييز بين الفئات المختلفة.

9- تعزيز التعاون العربي المشترك في مجال التوجيه والتدريب المهني والاستفادة من الخبرات العربية المتميزة في هذا الشأن.

10- الاهتمام بالتوجيه والتدريب المهني للمرأة والشباب وذوي الإعاقة لتعزيز مشاركتهم وتمكينهم اقتصادياً واجتماعياً.

11- وضع ضوابط تتعلق بطرق ووسائل التدريب سواء في مواقع العمل أو خارجها.

12- إدراج الملاحظات التي أبدتها السادة المشاركون في أعمال اللجنة الفنية وتضمينها في مشروع تعديل الاتفاقية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني وإرساله الى كافة الدول الأعضاء لإبداء ملاحظاتها وعرضها على مؤتمر العمل العربي في دورته القادمة.

سابعاً: تقديم الشكر لهيئة رئاسة اللجنة وأعضاء اللجنة ورئيس لجنة الخبراء القانونيين على جهودهم في إنجاح أعمال اللجنة والشكر للسكرتارية الفنية على ما بذلوه من جهود في توفير كل متطلبات عمل اللجنة والمساعدة في إنجاز أعمالها في الوقت المحدد.

ثامناً: الأمر معروض على المؤتمر الموقر للتفضل بالنظر والموافقة على التقرير.

**رئيس اللجنة**

**الدكتور/ فيحان بن مساعد بن سعود العتيبي**

**عمال / المملكة العربية السعودية**

## مرفق رقم (5)

### تقرير لجنة

سياسات التعليم والتدريب التقني والمهني في ظل التحول الرقمي

تقديم :

أولاً: استناداً إلى أحكام المادة السابعة عشرة من نظام العمل بمؤتمر العمل العربي، شكل المؤتمر في دورته التاسعة والأربعين (القاهرة / جمهورية مصر العربية، 22 - 29 مايو/ أيار 2023) لجنة فنية من بين أعضائه لدراسة البند التاسع من جدول أعماله وعنوانه " سياسات التعليم والتدريب التقني والمهني في ظل التحول الرقمي ".

ثانياً : وعملاً بأحكام المادة الخامسة والثلاثين من نظام العمل بمؤتمر العمل العربي بشأن تشكيل هيئة مكاتب اللجان، اختارت اللجنة في بداية أعمالها هيئة مكتبها على النحو التالي :

1- الدكتور / صلاح بن صالح (حكومات/ السعودية) رئيساً  
المعمار

2- الأستاذة / حصة عبيد الطنجي (عمال / الامارات) نائب للرئيس  
ومقررأ

ثالثاً: شارك في أعمال اللجنة عدد (47) عضواً يمثلون أطراف الإنتاج الثلاثة والسكرتارية الفنية، (مرفق كشف بأسماء السادة أعضاء اللجنة).

رابعاً: قام بأعمال السكرتارية الفنية كل من:

- الأستاذة / رباب طلعت حامد ممثل السكرتير العام
- الأستاذة / مستورة عطية الجراري
- الدكتور / الحسين حسن محمد لاصيفر
- الأستاذ / سعد محمد شريف
- الأستاذة / نسرين خليل

**خامساً:** عقدت اللجنة اجتماعاتها يومي الثلاثاء والاربعاء الموافق 23 - 24 مايو / أيار 2023 لمناقشة البند التاسع من جدول أعمال المؤتمر والمعنون باسم " سياسات التعليم والتدريب التقني والمهني في ظل التحول الرقمي " حيث اعتمدت اللجنة وثيقة البند التي أعدها مكتب العمل العربي كورقة عمل أساسية شكلت محور مناقشات اللجنة.

**سادساً:** بعد تقديم عرض مرئي لمحتوى البند، وفي ضوء المداخلات والمناقشات التي جرت من قبل أعضاء اللجنة تم التوصل إلى عدد من التوصيات كالتالي :-

1. تطوير التشريعات والأبعاد المختلفة لعمليات التخطيط ذات العلاقة بمنظومة التعليم والتدريب التقني والمهني لدعم متطلبات الثورة الصناعية الرابعة وسوق العمل.
2. تطوير برامج ومناهج التعليم والتدريب التقني والمهني لخلق بيئة داعمة للابتكار لمواكبة متطلبات الاقتصاد الرقمي المعرفي.
3. التنسيق بين الشركاء الاجتماعيين لحوكمة وتمويل وتطوير منظومة التدريب والمهارات والتعليم التقني والمهني للتعامل

الرشيد مع نواتجها ومخرجاتها.

4. الدعوة إلى إنشاء جهة مرجعية (مجلس وطني مثلاً)، أو هيئة للتدريب والتعليم التقني والمهني والمهارات تتولى رسم السياسات وتسهيل الخدمات وفق مصفوفة المهام والادوار لأطراف الإنتاج الثلاثة.

5. تفعيل دور الإعلام وبرامجه في تعزيز ونشر ثقافة التعليم والتدريب المهني في المجتمعات العربية وتحفيز للفئات المستهدفة.

6. تعزيز دور المشروعات المتوسطة والصغيرة الداعمة للابتكار وأهداف التنمية المستدامة.

7. تعميم التجارب الرائدة في تطبيق التشريعات والسياسات الخاصة بالتحول الرقمي والمتعلقة بتطوير المهارات المهنية لدعم متطلبات سوق العمل.

8. الموازنة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل للمساهمة في التأهيل والتدريب المهني لوظائف المستقبل واعتماد برامج التعليم المهني المدمج وبرامج التدريب السريع.

9. إعداد الاطار العام لاعتماد المؤهلات التعليمية والشهادات المهنية بين الدول العربية لضمان المساواة في الأجور وتسهيل الحصول على فرص عمل لائقة.

10. توفير برامج تدريبية متخصصة لدعم وتطوير المهارات المهنية

لذوي الإعاقة بالتنسيق مع الشركاء الاجتماعيين مع توفير  
بيئات عمل ملائمة.

11. تـمـيـن جـهـود مـنـظـمة العـمـل العـرـبـيـة لـتـحـدـيـث الـاسـتـرـاـتـيـجـيـة العـرـبـيـة  
لـلـتـدـرـيـب وـالتـعـلـيـم التـقـنـي وـالمـهـنـي الصـادـرة عـنـها 2010 ، بـمـا  
يـتـلـاءم مـع التـطـورـات السـريـعـة الـمـتـلـاـحـقـة لـأسـواق العـمـل العـرـبـيـة .

سـابـعاً : الأـمـر مـعـرـوض عـلى المـؤـتـمـر المـوقـر للـتـفـضـل بـالنـظـر وـالمـوافـقـة  
عـلى التـقـرير.

رئيس اللجنة

الدكتور / صلاح بن صالح معمار

## مرفق رقم (6)

### تقرير لجنة

### مستقبل الضمان الاجتماعي في المنطقة العربية

#### تقديم

أولاً: استناداً إلى أحكام المادة السابعة عشرة من نظام العمل بمؤتمر العمل العربي، شكل المؤتمر في دورته التاسعة والأربعين (القاهرة / جمهورية مصر العربية، 22 - 29 مايو / أيار 2023) لجنة فنية من بين أعضائه لدراسة البند العاشر من جدول أعماله وعنوانه " مستقبل الضمان الاجتماعي في المنطقة العربية "

ثانياً : وعملاً بأحكام المادة الخامسة والثلاثين من نظام العمل بمؤتمر العمل العربي بشأن تشكيل هيئة مكاتب اللجان، اختارت اللجنة في بداية أعمالها هيئة مكتبها على النحو التالي :

1- السيد / أحمد مسعود المشيطي

حكومات / دولة ليبيا - رئيساً

2- السيد / الطيب بوهوش

حكومات / المملكة المغربية -

نائباً للرئيس

3- الأستاذ / محمد خليفة

الجمعية العربية للضمان

الاجتماعي - مقررأ

ثالثاً: شارك في أعمال اللجنة عدد (39) عضواً يمثلون أطراف الإنتاج الثلاثة، (مرفق كشف بأسماء السادة أعضاء اللجنة).

رابعاً: قام بأعمال السكرتارية الفنية كل من:

- الأستاذة / رانيا فاروق
- ممثل السكرتير العام
- الأستاذة / حنان قايد
- الأستاذة / دعاء محمد خير

**خامساً:** عقدت اللجنة اجتماعاتها يوم الثلاثاء الموافق 23 مايو / أيار 2023 لمناقشة البند العاشر من جدول أعمال المؤتمر والمعنون باسم " مستقبل الضمان الاجتماعي في المنطقة العربية " حيث اعتمدت اللجنة وثيقة البند التي أعدها مكتب العمل العربي كورقة عمل أساسية شكلت محور مناقشات اللجنة.

**سادساً:** بعد تقديم عرض مرئي لمحتوى البند، وفي ضوء المداخلات والمناقشات التي جرت من قبل أعضاء اللجنة تم التوصل إلى عدد من التوصيات كالتالي :-

- 1- السعي الى إيجاد آليات ابتكارية لتمويل أنظمة الضمان الاجتماعي من أجل سد فجوات التغطية وتحقيق الكفاية وتعزيز الاستدامة المالية.
- 2- مراجعة وتطوير المنظومة التشريعية الوطنية للضمان الاجتماعي وفقا لمعايير العمل العربية والدولية مع مراعاة خصوصية كل دولة.
- 3- ضمان التغطية الاجتماعية للعاملين في إطار الأنماط الجديدة للعمل مع مراعاة خصوصياتها وطبيعتها.



- 4- تعزيز أنظمة الحماية الاجتماعية الموجهة إلى الأشخاص ذوي الإعاقة وإعادة النظر في تعريف الإعاقة بطريقة تأخذ بالحسبان العوامل الاجتماعية والبيئية فضلاً عن العوامل الطبية.
- 5- تطوير سياسات التحول الرقمي واستكمال البنية التحتية اللازمة له.
- 6- الدعوة لتطوير المنظومة الصحية وصولاً للضمان الصحي الشامل.
- 7- اتخاذ إجراءات استباقية في مجال الحماية الاجتماعية لمواجهة التغيرات المناخية.
- 8- إحكام الاتصال والتواصل مع المعنيين بالحماية الاجتماعية من أصحاب العمل والعمال وحتى العاملين في القطاع غير المنظم بما يساهم في تحسين العلاقة وتطوير التغطية.
- 9- تطوير نظم جمع البيانات والمعلومات وتبويبها بما يتناسب مع الأهداف العامة للضمان الاجتماعي.
- 10- تطوير قدرات موظفي مؤسسات الضمان الاجتماعي حتى يقوموا بمهامهم على أحسن وجه بما يؤدي إلى تحقيق أهداف الحماية الاجتماعية.
- 11- وضع الأطر القانونية لممارسة الحوار الاجتماعي بين اطراف الإنتاج الثلاثة (حكومات ، أصحاب الاعمال ، العمال) مما يساعد على تطوير نظم الضمان الاجتماعي.
- 12- الدعوة الى تنظيم حملات توعية في وسائل الاعلام وعلى وسائل التواصل الاجتماعي للتعريف بالحقوق وبخدمات الضمان الاجتماعي.

سابعاً : - الأمر معروض على المؤتمر الموقر للتفضل بالنظر والموافقة على التقرير.

رئيس اللجنة  
السيد / أحمد مسعود المشيطي

## الفهرس

رقم الصفحة	رقم القرار	الموضوع
3		تقديم
11		القسم الأول القرارات
13		البند الأول : تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي القسم الأول
18	1717	- قرار بشأن تقرير المدير العام : (الحوار الاجتماعي بين تحديات الحاضر وآفاق المستقبل) القسم الثاني
19		القسم الثاني
20	1718	- قرار بشأن نشاطات وإنجازات منظمة العمل العربية خلال عام 2022 .
21		ملاحق ( القسم الثاني ) :
21	1719	- الملحق رقم (1) : قرار بشأن نتائج أعمال الدورة (42) للجنة الحريات النقابية ( 4 مارس / آذار 2023 ) .
22	1720	- الملحق رقم (2) : قرار بشأن نتائج أعمال الدورة (21) للجنة شؤون عمل المرأة العربية ( 19 فبراير / شباط 2023 ) .
24	1721	- الملحق رقم (3) : قرار بشأن مشروع الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني ( المعدلة ) .

رقم الصفحة	رقم القرار	الموضوع
25		البند الثاني : النظر في قرارات وتوصيات مجلس الإدارة
26	1722	- أولاً : قرار بشأن تقرير عن نتائج أعمال دورتي مجلس إدارة منظمة العمل العربية ما بين الدورة (48) والدورة (49) مؤتمر العمل العربي .
27		ثانيا : ملاحق البند الثاني :
27	1723	1- الملحق الأول : قرار بشأن تقرير عن نتائج أعمال الدورة (110) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي العربي ( 28 أغسطس / آب إلى 1 سبتمبر/ أيلول 2022 ) .
28	1724	2- الملحق الثاني : قرار بشأن تقرير عن نتائج أعمال الدورة (111) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي العربي ( 5 - 9 فبراير/ شباط 2023 ) .
30	1725	البند الثالث : متابعة تنفيذ قرارات مؤتمر العمل العربي السابق
31		البند الرابع : المسائل المالية والإدارية
32	1726	- أولاً : قرار بشأن الموقف المالي لمنظمة العمل العربية من حيث المساهمات والمتأخرات على الدول الأعضاء كما في 2023/5/1 .

رقم الصفحة	رقم القرار	الموضوع
34	1727	- ثانيا : (أ) تقرير هيئة الرقابة المالية والإدارية وتقارير مراقبي الحسابات عن الحسابات الختامية للسنة المالية المنتهية في (2022/12/31) لكل من :
35	1728	- (ب) تقرير الرقابة الداخلية
37	1729	- ثالث : قرار بشأن التوصيات العامة للجنة المالية :
38	1730	البند الخامس : تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.
42	1731	البند السادس : مذكرة المدير العام لمكتب العمل العربي حول الدورة (111) لمؤتمر العمل الدولي ( جنيف ، 5 - 16 يونيو / حزيران 2023 )
43		البند السابع : تشكيل الهيئات الدستورية والنظامية ( 2023 - 2025 )
45	1732	- قرار بشأن تشكيل مجلس إدارة منظمة العمل العربية
47	1733	- قرار بشأن تشكيل هيئة الرقابة المالية والإدارية بمنظمة العمل العربية
48	1734	- قرار بشأن لجنة الحريات النقابية بمكتب العمل العربي.
50	1735	- قرار بشأن تشكيل لجنة شئون عمل المرأة العربية.

رقم الصفحة	رقم القرار	الموضوع
52	1736	البند الثامن : مناقشة أولى – بشأن إصدار أداة معيارية حول " الأنماط الجديدة للعمل" وتعديل الاتفاقية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني.
53	1737	البند التاسع : سياسات التعليم والتدريب التقني والمهني في ظل التحول الرقمي
54	1738	البند العاشر : مستقبل الضمان الاجتماعي في المنطقة العربية.
55		البند الحادي عشر : تحديد مكان وجدول أعمال الدورة (50) لمؤتمر العمل العربي 2024 .
56	1739	- أولا: قرار بشأن تحديد مكان انعقاد الدورة (50) لمؤتمر العمل العربي 2024
57	1740	- ثانيا : قرار بشأن تحديد جدول أعمال الدورة (50) لمؤتمر العمل العربي لعام 2024 ;
59		القسم الثاني البرقيات
61		1- برقية فخامة الرئيس / عبد الفتاح السيسي - رئيس جمهورية مصر العربية - راعي المؤتمر
62		2- برقية فخامة الرئيس / محمود عباس - رئيس دولة فلسطين - رئيس اللجنة التنفيذية لمنظمة التحرير الفلسطينية

رقم الصفحة	رقم القرار	الموضوع
63		القسم الثالث المرفقات
65		1- عقد اجتماعي جديد في إطار منظومة جديدة وشاملة للحوار الاجتماعي
79		2- تقرير لجنة الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني (المحدثة)
135		3- تقرير لجنة تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية
141		4- تقرير لجنة إصدار أداة معيارية حول " الأنماط الجديدة للعمل " وتعديل الاتفاقية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني.
147		5- تقرير لجنة سياسات التعليم والتدريب التقني والمهني في ظل التحول الرقمي
151		6- تقرير لجنة مستقبل الضمان الاجتماعي في المنطقة العربية