



49

مؤتمر العمل العربي الدورة التاسعة والأربعون

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

ملخص البنود ودليل معلومات الدورة 49 لمؤتمر العمل العربي

تقديم

وفقاً لما ينص عليه دستور منظمة العمل العربية ، تنعقد الدورة التاسعة والأربعين لمؤتمر العمل العربي ، برعاية كريمة لفخامة الرئيس / عبد الفتاح السيسي – رئيس جمهورية مصر العربية خلال الفترة (22 – 29 مايو / أيار 2023) على أرض مصر المحروسة ، واستناداً إلى نظام العمل في المؤتمر تترأس هذه الدورة الجمهورية الإسلامية الموريتانية .

يأتي انعقاد المؤتمر هذا العام في الوقت الذي تعاني فيه معظم اقتصادات العالم بما فيها المتقدمة من التضخم وتعطل سلاسل التوريد ، جراء الأزمات المتلاحقة التي يتعرض لها الاقتصاد العالمي منذ ثلاثة أعوام بدءاً من جائحة كورونا إلى الحرب الروسية الأوكرانية مروراً بالتغيرات المناخية.

وتقدم منظمة العمل العربية لأعضاء الوفود المشاركة في المؤتمر هذا الملخص ليلقى الضوء من خلال قسمه الأولى على أهم وأبرز الموضوعات المعروضة على جدول أعمال الدورة التاسعة والأربعين ، وكذلك يتضمن القسم الثاني نبذة عن آلية سير الأعمال بالمؤتمر وكيفية تشكيل الفرق واللجان الفنية والمواعيد الأولية لانعقاد الاجتماعات وأماكنها ، وقسمه الثالث يشتمل على البيانات الأساسية لما قد يحتاجه أعضاء المؤتمر أثناء تواجدهم في جمهورية مصر العربية

لا شك ان الحوار الاجتماعي هو أحد أهم الأدوات التنظيمية لتحقيق التنمية المستدامة ، ووسيلة ضرورية لتنفيذ أهدافها ، كما أثبت الحوار الاجتماعي أثره

الإيجابي على الأجور، وظروف العمل، وإنتاجية العمل، ما يقتضي الاعتراف بالحوار الاجتماعي بوصفه وسيلة للتفاوض والبناء أجمع عليه أطراف الإنتاج الثلاثة في عالم العمل (الحكومات ومنظمات العمال وأصحاب العمل) عندما يكون مدعوماً بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، يصبح قادراً على تعزيز التقدم الاجتماعي والاقتصادي.

ويعتبر الحوار الاجتماعي شرطاً لتحقيق التنمية الشاملة والتماسك الاجتماعي بما يؤمنه من دعم لمبادئ الإدارة الرشيدة ومساعدة على تحسين مردود المؤسسة وتقوية قدراتها التنافسية وضمان ديمومتها، كما تساعد عمليات الحوار الاجتماعي أيضاً على تيسير التحولات السياسية والاقتصادية بسلاسة واستباق التغيرات بما يعزز القدرة على الصمود الاقتصادي والاجتماعي، وتخفيف الآثار الناتجة عن الأزمات، وبناءً على هذه المعطيات، يلتقي أطراف الإنتاج الثلاثة في دورتنا الحالية لمناقشة تقرير المدير العام والذي جاء تحت عنوان " الحوار الاجتماعي بين تحديات الحاضر وآفاق المستقبل " والذي تناول الحوار الاجتماعي الثلاثي بشكل جديد، ليسلط الضوء على الحوار الاجتماعي كخيار استراتيجي لمواجهة الأزمات واحتواء تداعياتها والتكيف مع التحولات وتطويعها لتحقيق أهداف التنمية المستدامة وبناء مستقبل آمن وعادل ومستدام.

ان الأزمات والتغيرات المناخية والتحول الرقمي تضع اليوم بلداننا العربية أمام جملة من التحديات وإزاء هذه التحديات والرهانات يجدر التساؤل عن الدور الذي بإمكان الأطراف الاجتماعية أن تلعبه، لذلك يجب العمل معاً الآن على استثمار وظيفة الحوار الاجتماعي في خلق المسارات والتفاهات التي تستجيب لمصالح مختلف

الأطراف بما يضمن لأصحاب العمل احترام مصالحهم بزيادة الإنتاجية وتطويرها ويضمن للعمال احترام حقوقهم وتوفير بيئة العمل اللائق والحماية الاجتماعية ويضمن للحكومات تيسير تنفيذ خططها وبرامجها وسياساتها الاقتصادية والاجتماعية والتنمية، عبر إطار أمثل لصياغة التوافق بين الأطراف الاجتماعية وهو عقد اجتماعي جديد شامل يمثل أرضية مشتركة بين الجميع ويستوعب مبادئ التفاهات والتوافق ويوحد الرؤى ويجمع الجهود ويحدد التزامات الأطراف بما من شأنه ضمان كرامة وحق الجميع في مجتمع يعيش بتوازن مع الطبيعة ويراعي حقوق الأجيال القادمة ويعتبر الإنسان محور وغاية التنمية ويقيس النجاح الاقتصادي بمؤشرات الرفاه والكرامة الإنسانية .

ولا شك أن مؤتمر العمل العربي ساحة للحوار الديمقراطي بين أطراف الإنتاج الثلاثة، وهو المنبر الحقيقي للشركاء الاجتماعيين الذي تتوافر فيه روح المسؤولية القومية والحرص المشترك على تعزيز وحدة الموقف العربي تجاه الموضوعات المطروحة على المؤتمر والتي تعكس تطلعات شعوبنا العربية ، بما يعزز دعم برامج التنمية ، وتحقيق الإستقرار والسلام الاجتماعي المنشودين، والخروج بتوجهات قومية ورؤية عربية للتعامل مع هذه التحديات ، تلبية لاحتياجات وطموحات المواطن العربي.

يناقش المؤتمر أيضاً بندين فنيين أحدهما حول " مستقبل الضمان الاجتماعي في المنطقة العربية " ، حيث سلط في هذا البند الضوء على كيفية رسم مستقبل أنظمة الضمان الاجتماعي في الدول العربية في ظل التحولات الدولية والإقليمية والمحلية المتسارعة خاصة بعد ما جدّ من أزمات اقتصادية واجتماعية وصحية ، مشيراً إلى أن

أنظمة الضمان الاجتماعي العربية بحاجة إلى التوسيع كميًا والتطوير نوعيًا رغم ما حققته أغلبها من مكاسب خلال العقود الماضية ، كما تجلّى الدور الحيوي الذي قامت به منظمة العمل العربية بمختلف هياكلها في نفس السياق الذي سارت عليه منذ نشأتها والذي كرّسته في إصدار العديد من الاتفاقيات والتوصيات وتنظيم الندوات والمؤتمرات وحث الدول الأعضاء على الاهتمام بمحور الحماية الاجتماعية ومعالجة نقائصها وتبادل الخبرات فيما بينها ، كما قدم البند أيضاً تقييم موضوعي لواقع الضمان الاجتماعي في الدول العربية سواء من جهة المكتسبات التي حققتها نظم الحماية الاجتماعية العربية ، أو من جهة التحديات التي تواجهها في ظل المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية . وبعد تشخيص الواقع يطرح البند مجموعة من الأفكار لكيفية تجاوز العقبات وتطوير الضمان الاجتماعي في الدول العربية .

أما البند الفني الثاني جاء تحت عنوان " سياسات التعليم والتدريب المهني والتقني في ظل التحول الرقمي " والذي تقدم المنظمة من خلاله مجموعة من المحاور تؤكد على أن جودة التعليم من أهم مدخلات التنمية الاقتصادية ، فلا تستطيع الأمم أن تتقدم إلا بالتعليم القائم على الثورة العلمية التكنولوجية ، وتلقي التدريب اللازم والمناسب للحصول على عمل لائق ومستدام ، ولتحقيق الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة ، والذي يتضح فيه أن التعليم والتدريب التقني والمهني يلعب دوراً أساسياً في التأثير على الأهداف الأخرى مع ضرورة الأخذ بعين الاعتبار هذا الدور عند صياغة وتنفيذ السياسات لتحقيق الأهداف المرجوة منه ، في ظل التطورات التكنولوجية السريعة والمتلاحقة التي يعيشها عالمنا اليوم ، ولتمكين الشباب العربي من الحصول على فرص عمل لائقة.

وأكد البند على أن الثورة التكنولوجية الحالية سوف تؤثر على التشغيل في اتجاهين مختلفين : الاتجاه الأول يتمثل في اختفاء بعض المهن نتيجة إحلال الآلات محل العمال والاتجاه الثاني زيادة الطلب على العمالة في الصناعات والمهن الجديدة، ولنجاح مردود هذه الثورة على مستوى الوطن العربي من الناحية الاقتصادية مرهون بكيفية التعامل مع التحولات المجتمعية ، وتوخي الحذر نحو إدارتها بفاعلية على المدى القصير مع وضع تطوير المهارات الشخصية على رأس المحاور، وتذليل كافة الصعوبات التي تحول دون تفعيل التقنيات الحديثة في سوق العمل.

وللحصول على المزيد من المعلومات التفصيلية عن البنود أو كافة ما يصدر عن أعمال مؤتمرنا من تقارير اللجان النظامية والفنية وبرامج ومواعيد عمل جلسات ولجان المؤتمر والنشرات الصحفية بمجرد إنتهاء السكرتارية الفنية من إعدادها أولاً بأول أثناء سير أعمال المؤتمر يمكن الرجوع إلى الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل العربية www.alolabor.org ، وأيضاً من خلال الباركود الموجود في خلف بادج المشاركة.

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

وختاماً أود أن أتقدم باسمي شخصياً وباسم منظمة العمل العربية بجزيل الشكر والتقدير لجميع أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية على تعاونهم ودعمهم المتواصلين اللذين ساهما في تجاوز العديد من الأزمات ، وأننا إذ نفخر ونعتز بالمسؤولية القومية التي أوكلتمونا إياها للمرة الثالثة ، فنعدكم بأن تظل منظمة العمل

العربية أيقونة للعمل العربي المشترك .

كما أتوجه لجمهورية مصر العربية (دولة المقر) حاضنة العمل العربي المشترك بالشكر والتقدير على كافة أوجه الدعم الذي تقدمه لمنظمة العمل العربية ، متمنيا لها دوام التقدم والازدهار في ظل القيادة الرشيدة لفخامة الرئيس / عبد الفتاح السيسي – رئيس جمهورية مصر العربية .

فايز علي المطيري

المدير العام



القسم الأول

ملخص بنود جدول أعمال المؤتمر



البند الأول / القسم الأول : تقرير المدير العام

" الحوار الاجتماعي بين تحديات الحاضر وآفاق المستقبل "

تقف اليوم دولنا العربية أمام جملة من التحديات الهامة ، كالتعافي من الأزمات المتتالية واستعادة الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي ، ومواكبة التحول الرقمي والتكنولوجي وظهور أنماط جديدة من العمل وارتفاع نسب البطالة وندرة مواطن العمل اللائق وتنامي أشكال العمل الهش وغير المنتج ، وضعف منظومة الحماية الاجتماعية وتدهور خدماتها وتقلص نطاق تغطيتها، واتساع رقعة الاقتصاد غير المنظم، وضعف منظومة التعليم والتدريب المهني وعجزها عن مواكبة التطورات التكنولوجية .

إزاء هذه التحديات نؤكد على الدور الذي بإمكان الأطراف الاجتماعية ان تلعبه في هذا الصدد وآليات إشراكها للبحث عن الحلول والتصدي للأزمات وتمثل أساسا في الحوار الاجتماعي بين الأطراف الثلاثة .

إن النجاح في إرساء المنظومة الجديدة للحوار الاجتماعي يقتضي من جميع الشركاء الاجتماعيين اعتبار مأسسة الحوار الاجتماعي مدخلا أساسيا لتحقيق العدالة الاجتماعية والتنمية المستدامة.

يتناول هذا التقرير إشكالية دور الحوار الاجتماعي الثلاثي في المساهمة الفعلية في تعزيز قدرة الاقتصاد والمجتمع على الصمود إزاء الأزمات واحتواء تداعياتها

و على التكيف مع التحولات وتطويعها في خدمة تحقيق أهداف التنمية المستدامة وبناء مستقبل آمن وعادل.

القسم الأول :

الحوار الاجتماعي خيار استراتيجي في مواجهة الازمات

المحور الأول: الأزمات المتتالية وتداعياتها على المنطقة العربية خلال العقد الأخير

1. الازمات أشد قسوة على الفئات الأكثر هشاشة

كانت الآثار أشد قسوة في الدول الأقل نمواً والمناطق المهمشة والمجتمعات الضعيفة . حيث أثرت الجائحة بشكل ملحوظ على أنظمة الحوكمة والاقتصاديات والمجتمعات في المنطقة . واتسع العجز المالي في أرجاء المنطقة، مخلفاً تداعيات على الديون الحكومية.

كما عمقت تداعيات الجائحة عدم المساواة ، إذ تضرر عمال المؤسسات الصغرى في القطاع غير المنظم أكثر من موظفي القطاع العام، كما تضررت عديدعاملات من تداعيات الجائحة وأثر على تواجدهن في سوق العمل وذلك بسبب أعباء مهام الرعاية. ويؤثر الإقصاء الاجتماعي الناتج عن الفقر وأنواع مختلفة من عدم المساواة على التماسك الاجتماعي في المنطقة.

وكان الشباب يواجه أساساً عدم المساواة في قطاع التعليم قبل الجائحة بسبب عوامل من قبيل النوع الاجتماعي والدخل الأسري والجغرافيا والفجوة الرقمية. وخلال الجائحة، تجلّت العديد من الصعوبات للحصول على التعليم الجيد ، لا سيما في الدول التي تعيش اضطرابات.

2. من تداعيات الجائحة الى تأثير الحرب الروسية الأوكرانية

بدأت التداعيات الاقتصادية والمالية والاجتماعية للحرب الروسية الأوكرانية بالظهور بعد زمن وجيز من اتجاه المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية للعودة إلى التعافي من تداعيات الجائحة بنسق تدريجي بطيء. وقد انعكست تداعيات الحرب على اقتصاديات جميع دول العالم بشكل عام ومنطقة الشرق الأوسط وبقية الدول العربية بشكل خاص ، ذلك أن بعض بلدان المنطقة لها علاقات قوية مع أوكرانيا وروسيا كشركاء تجاريين .

وأثرت هذه الحرب تأثيراً ملموساً وسلبياً على عدة اقتصادات نامية في المنطقة ، فهذه البلدان تعتمد اعتماداً أساسياً على أوكرانيا و/أو روسيا في الحصول على وارداتها الغذائية ، ولاسيما القمح والحبوب. لقد أدت الأزمة إلى تعطل سلاسل توريد الحبوب والبذور الزيتية، وزيادة أسعار الأغذية، وارتفاع كبير في تكاليف الإنتاج المحلية في قطاع الزراعة وقد أثر ذلك على المنتمين إلى الفئات الفقيرة والأكثر احتياجاً الذين يعتمدون على الزراعة في كسب أرزاقهم أكثر من غيرهم.

3. التضخم وتدني الأجور وارتفاع أسعار الغذاء نتيجة تتالي الأزمات

عمقت الأزمات العالمية المتتالية عدم الاستقرار الحاصل في مستوى الطلب ونفقات الإنتاج واضطراب التجارة الدولية وسلاسل الإمداد والارتفاع الحاد في أسعار المواد الأساسية التي سببتها الجائحة . وتشهد الدول العربية ارتفاعاً غير مسبوق في نسب التضخم وأسعار الغذاء والطاقة وسعر الصرف في ظل تدني أو جمود الأجور لسنوات مقابل الارتفاع الكبير لتكاليف المعيشة ، مما أضعف القدرة

الشرائية لشرائح هامة من العمال والعاملات. ورغم أن ارتفاع معدلات التضخم سببه الأساسي هو ارتفاع أسعار المواد الغذائية و مواد الطاقة، فإن الارتفاع مس مختلف المنتجات والسلع، ما أدى إلى أزمة تكلفة المعيشة في العديد من الدول.

المحور الثاني - الحوار الاجتماعي والمعالجة التشاركية للأزمات

1. مؤسسات الحوار الاجتماعي: آليات التشاور والتشاركية

يمكن استخدام المؤسسات الثلاثية الوطنية، مثل المجالس الاقتصادية والاجتماعية والمجالس الاستشارية للعمل، لتحديد السياسات الوطنية اللازمة للاستجابة للأزمات ومتابعة تنفيذ هذه السياسات.

كما يمكن الاستفادة من قدرة هذه المؤسسات على استخلاص الدروس من الأزمات السابقة واتخاذ تدابير وقائية لضمان استعداد كافة الجهات الفاعلة بشكل أفضل لمواجهة أي أزمة في المستقبل، ومن ثم تكون في وضع أفضل يمكّنها من تخطي الأزمة. ويتضح من التجارب الوطنية في مواجهة الأزمات أن التشاور المستدام والمشاركة الواسعة والحوار الاجتماعي، تمثل جميعها شروطاً ضرورية لإعداد سياسات وطنية فعّالة للعمال، حيث يشارك في هذه السياسات طائفة واسعة من الجهات الفاعلة.

2. المواجهة الناجحة للأزمات لا تكون إلا تشاركية.

تعد الأزمات الاقتصادية والمالية ظواهر متكررة، وتمثل تحدياً جاداً للحكومات والشركاء الاجتماعيين حول العالم. كما أن التبعات الاقتصادية

والاجتماعية للأزمات لها تأثير كبير على كل من أصحاب العمل والعمال كما يمكنها أن تهدد التماسك الاجتماعي للمجتمعات.

ان الحكومات ليست قادرة لوحدها على مواجهة الأزمات باتخاذ قرارات أحادية الجانب، بل على العكس، فإن الأمر يدعو إلى استجابات جماعية استناداً إلى تعاون حقيقي بين الشركاء الثلاثة حيث تعتبر مشاركتهم في تصميم وتنفيذ الإجراءات والإصلاحات اللازمة لمواجهة الأزمات مهمة وضرورية لتحقيق التوازن اللازم بين الاستقرار الاقتصادي الكلي من ناحية وحماية العمال والشرائح الأكثر هشاشة من ناحية أخرى.

3. الشركاء الاجتماعيون ودورهم في معالجة تداعيات الأزمات

لقد ثبت أن الحوار الاجتماعي والتعاون الفعالين بين أطراف الانتاج الثلاثة ضروري جداً لتصميم وتنفيذ استراتيجيات وسياسات ملائمة لمواجهة لأزمات ، حيث تتأكد مشاركتهم كفاعلين أساسيين في الحوار الاجتماعي ، إذ أن مشاركتهم في النقاشات التي تهم سياسات الاستجابة للأزمات يساهم في تحقيق السلم الاجتماعي ومواجهة مختلف التحديات الاقتصادية والاجتماعية المرتبطة بتداعيات الأزمات المتتالية في دولنا العربية.

4. الحوار الاجتماعي يعزز القدرة على مواجهة الأزمات .

حتى تتمكن الدول العربية من التعافي الشامل والكامل من تداعيات الأزمات ، لا بد من بذل جهود أكبر لحماية الفئات الأكثر هشاشة وضمان حقوقها ودعم

المؤسسات والمحافظه على استدامتها . وتحتاج دولنا الى توافق اجتماعي جديد يشمل جميع الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين دون استثناء .

ان غالبية الدول العربية تحتاج إلى تقييم أدائها وسياستها ومناهج عملها من أجل تحديد الرؤى الجديدة واستشراف سبل تحقيق الأهداف المنشودة . ولن تستطيع حكومات هذه الدول استخلاص الدروس من هذه الأزمات وإجراء التقييم اللازم واستشراف الحلول منفردة لوحدنا بل الأمر يدعو، منطقاً وضرورة، إلى معالجة جماعية تشاركية استناداً إلى تعاون حقيقي بين أطراف الإنتاج الثلاثة.

5. الحوار الاجتماعي الثلاثي شرط لإنجاح السياسات الوطنية

تكون المشاورات مع الشركاء الاجتماعيين سواء خلال المراحل الأولى من صياغة السياسات أو خلال عملية التنفيذ، ضرورية وتعمل على تمكين الحكومات من أخذ تجاربهم وآرائهم بعين الاعتبار. وتتطلب عملية إعداد السياسات الوطنية المتعلقة بالعمالة والتنمية حواراً واسع النطاق لتعزيز تطبيقها وتنفيذها بنجاح.

القسم الثاني :

تطوير مضامين الحوار الاجتماعي في مواجهة التحديات التنموية

المحور الأول : تحديات التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية

أولاً: التحديات الاجتماعية للتنمية المستدامة

- 1- ازدياد نسب الفقر واللامساواة
- 2- ارتفاع معدلات البطالة
- 3- تدني إنتاجية العمل
- 4- فجوات كبيرة في الحماية الاجتماعية الفعلية والشاملة

ثانياً: تحديات تحولات أسواق العمل.

1- التحول نحو الاقتصاد الرقمي

دفعت جائحة كوفيد-19 الحكومات ومؤسسات القطاع العام والخاص في جميع أنحاء المنطقة العربية على غرار بقية العالم إلى اللجوء إلى التكنولوجيات الرقمية للعمل عن بعد من أجل حماية الأرواح والحفاظ على التفاعل الاجتماعي وضمان استمرارية التعليم والأعمال والخدمات العامة.

ومن الجوانب الإيجابية للجائحة تسريع الانتقال الرقمي في المنطقة . لكن رغم هذه الجهود، لا تزال الفجوة الرقمية في الدول العربية وفيما بينها شاسعة.

2- تنامي الاقتصاد غير المنظم

يوظف الاقتصاد غير المنظم أكثر من 70% من مجموع العاملين الذين يساهمون بحوالي ثلث إجمالي الناتج المحلي في اقتصادات الأسواق الصاعدة والاقتصادات النامية ، وهو ما يقلل من قدرة هذه البلدان على تعبئة الموارد الجبائية اللازمة لتعزيز الاقتصاد في وقت الأزمات، وتنفيذ سياسات اقتصادية كلية فاعلة، وبناء رأس المال البشري من أجل تحقيق التنمية على المدى الطويل.

3- الاقتصاد الأخضر والتحديات المناخية

يواجه العالم تغيرات مناخية نتاج انبعاث غاز ثاني أكسيد الكربون بالدرجة الأولى ، وفي هذا الإطار يسعى العالم برعاية الأمم المتحدة للحد من الاحتباس الحراري عبر انتقال عادل يرسى تنمية مستدامة تعتمد على الطاقات النظيفة. في هذا المجال، عبرت بعض البلدان العربية عن التزاماتها المناخية من خلال زيادة حصة الطاقة المتجددة في مزيج الطاقة وترشيد لكفاءة في استخدامها ، وذلك من خلال تعزيز مؤسسات الأعمال / الصناعات والمنشآت الصغيرة والمتوسطة الحجم التي تعتمد أساليب إنتاج مستدامة ونظيفة،

4- رهانات العمل اللائق :

ان ضمان شروط العمل اللائق يطرح بشدة خاصة إزاء التحولات العالمية وما تحمله من تأثيرات سلبية على عالم العمل وعلاقات العمل ، فالعمل اللائق يفتح الطريق إلى التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة دون النيل من حقوق العمال والمعايير الاجتماعية ، ويقتضي تحقيق مجموعة من الشروط تتمثل في :

-
- احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل
 - استحداث المزيد من فرص العمل اللائق
 - تعزيز الحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي

المحور الثاني : الحوار الاجتماعي وأهداف التنمية المستدامة

1- الحوار الاجتماعي حاسم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة

يعتبر الحوار الاجتماعي ضروري لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، وعلى الرغم من عدم ذكره صراحةً في خطة عام 2030 ، إلا أن الحوار الاجتماعي عنصر حاسم في تحقيق معظم الأهداف.

وإزاء التدهور في المؤشرات الاجتماعية يمثل الحوار الاجتماعي الثنائي أو الثلاثي بين منظمات العمال وأصحاب العمل والحكومات بوصفه أداة أساسية لإدارة الصراعات والأزمات الاجتماعية من خلال تعزيز تبادل المعلومات والمقترحات للوصول إلى درجة أكبر من التوافق الواضح، وسيلة مجربة وناجحة في المساعدة على حل القضايا الاقتصادية والاجتماعية وتعزيز الحوكمة الرشيدة والتقدم الاجتماعي والسلام والاستقرار والتنمية الاقتصادية .

أ.الحوار الاجتماعي آلية لتحقيق المساواة

ب.الحوار الاجتماعي آلية لتطوير أنظمة الحماية الاجتماعية

2- أهمية الحوار الاجتماعي في دفع الانتقال العادل نحو الاقتصاد الأخضر

يجب ان يتأسس هذا الانتقال على الحوار الاجتماعي بين منظمات العمال وأصحاب العمل والحكومات ، وإن تضمن خطط الانتقال العادل وظائف أفضل ولائقة ، وحماية اجتماعية ، وفرص تدريب المزيد من العمال والمزيد من الأمن الوظيفي لجميع العمال والعاملات ضحايا التحولات المناخية والسياسات المتعلقة بها. وبالتالي ، فإن الحوار الاجتماعي الذي يضمن مشاركة الشركاء الاجتماعيين في عمليات صنع القرار للحكومات ، يكون جانبا حاسما من جوانب الانتقال العادل.

3- الحوار الاجتماعي يسهل التحقيق الفعال للمبادئ والحقوق الأساسية في

العمل

يعد الحوار الاجتماعي سبيلا مهما لتعزيز التحقيق الفعال للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. فحيثما أتيحت فرص العمل، والحماية الاجتماعية مع إجراء الحوار الاجتماعي كواقع، تكون آفاق ممارسة المبادئ والحقوق الأساسية في العمل أكثر جدوى.

أ.الحوار الاجتماعي آلية للقضاء على العمل الجبري

ب.الحوار الاجتماعي أداة فعالة للحد من عمالة الأطفال

ج.الحوار الاجتماعي آلية لتنظيم قضايا العمالة

تضمنت مواد اتفاقيات العمل العربية على آليات تنظيم الحوار الثلاثي بين الحكومات من جهة وشركائها الاجتماعيين من ممثلي العمال وأصحاب العمل من جهة أخرى ،من خلال اللجان الثلاثية الاستشارية وذلك للاستفادة من خبراتهم في صياغة

السياسات المحلية والوطنية وتنفيذها وذلك وفقا لخصوصيات كل دولة والتي عليها ان تتخذ الترتيبات اللازمة لتكوين لجان ثلاثية استشارية على مستوى الدولة والمستويات الأخرى عند الحاجة ، لتنظيم ظروف وفرص العمالة .

القسم الثالث :

آليات النهوض بالحوار الاجتماعي

المحور الأول : حوكمة الحوار الاجتماعي وفقا لمعايير العمل العربية

1-مبادئ الحوار الاجتماعي وشروط فاعليته

أصدرت منظمة العمل العربية عدة معايير ومواثيق منها المتصلة مباشرة بالحوار الاجتماعي وتمثل الاساس والحاضنة التي ينطلق منها الحوار وتضمن الشروط الأساسية التي في غيابها يصعب الحديث عن حوار اجتماعي جدي وحقيقي ومسؤول ، وتتمثل في الآتي:

- التأكيد على الاعتراف بمنظمات العمال وأصحاب الأعمال وتوفير الوسائل الفعالة لإجراء الحوار بين أطراف الإنتاج
- أهمية الحوار الاجتماعي في بناء علاقات أكثر تنظيما وأكثر استقرارا وبناء مؤسسات حوار قادرة على تحقيق المزيد من الاستقرار في علاقات العمل وإيجاد مناخ ملائم للإنتاج والاستثمار.
- نجاح المفاوضة الجماعية وتكريسها من خلال تعزيز ثقافة الحوار الاجتماعي الثلاثي، وبحيث يمكن أن ينتج عنها اتفاق عمل جماعي يكون له قوة القانون إلى

جانب تشكيل لجان ثلاثية مشتركة بين أطراف الإنتاج الثلاثة للنظر في المسائل الاقتصادية والاجتماعية المشتركة.

كما تنصّ معايير العمل العربية على تحسين شروط وظروف العمل وتوفير الحماية الاجتماعية وتحقيق التشغيل الكامل والسعي إلى التأسيس للعدالة الاجتماعية والمساواة وصيانة السلم الاجتماعي . هذه المبادئ لا يمكن أن تتكرس على أرض الواقع إلا بتوفر شروط اساسية ، منها :

أ. إطار عام ضامن للحقوق الأساسية والحريات

ب. أطراف اجتماعية قوية ومستقلة وممثلة

ج. توفر الإرادة السياسية والالتزام بالمشاركة في الحوار الاجتماعي

د. وجود إطار مؤسسي وقانوني للحوار الاجتماعي

بعدّ تعزيز وجود إطار مؤسسي وقانوني للحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني، وزيادة تأثيره على صنع السياسات من الحاجات الملحة في كثير من البلدان. كما أن أحد شروط الدعم المؤسسي الملائم هو وجود إطار تشريعي جيد للحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني كأساس صلب لممارسة الحوار.

المحور الثاني: المأسسة شرط أساسي لوجود حوار اجتماعي جاد وفعال

1- المأسسة شرط ضروري لنجاح الحوار الاجتماعي الفعال

تعتبر منظمة العمل العربية أحد أبرز التحديات الأساسية التي تهم مختلف الأطراف المعنية بالحوار الاجتماعي في سائر البلدان العربية ، تتمثل في كيفية

استثمار مكاسب المنظومة الحالية للحوار الاجتماعي والبناء على ما راكمته من تجربة وكذلك التعلم مما عرفته من إخفاقات وما اعترأها من نقاط وهن وتقصير، كل ذلك من أجل الانتقال إلى منظومة جديدة للحوار الاجتماعي قائمة على أساس مقتضيات معايير العمل العربية والدولية، والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان ومتوافقة مع متطلبات التنمية المستدامة المتعلقة بالقضاء على الفقر والتهميش والتفاوت بين المناطق ، وتوفير فرص الشغل اللائق والمنتج للجميع دون تمييز بين الجنسين .

ا-منظومة جديدة للحوار الاجتماعي

ب-أشكال مأسسة الحوار الاجتماعي

وتتعدد أشكال المأسسة وتتنوع من بلد لآخر وحتى من فترة زمنية لأخرى. ومن أهم هذه الأشكال:

• المجالس الاقتصادية والاجتماعية

• المجالس الاستشارية للعمل

• المجالس الوطنية للحوار الاجتماعي الثلاثي

2- نماذج عربية ودولية حول مأسسة الحوار الاجتماعي وإدارته

من المفيد إلقاء نظرة على التجارب المختلفة للبلدان المختارة وذلك من خلال

ثلاثة محاور رئيسية وهي:

• الحاضنة القانونية لهيئات الحوار الاجتماعي

• تكوين وتركيبه الهيئات وتعيين اعضائها

• مهام الهيئات

أ- الأساس القانوني لهيئات الحوار الاجتماعي

ب- هيئات الحوار الاجتماعي

3- تركيبة الهيئة وطرق تعيين الأعضاء

تعتبر مسألة تركيبة الهيئات وطرق تعيين أعضائها محددة بالنسبة لشرعيتها وأهليتها للاضطلاع بمهامها.

(أ) اختلاف مكونات الهيئات مع هيمنة المنظمات الاجتماعية المهنية.

(ب) طرق تعيين الأعضاء تعكس درجة الاستقلالية

(ج) تمثيل المرأة في هيئات الحوار

(د) لجان العمل

4- المهام

المهام المشتركة والأساسية هي تنظيم الحوار الاجتماعي وتقديم المشورة للحكومة في المجالات الاجتماعية والاقتصادية. وتنعكس هذه المهام في تركيبة الهيئات وتنظيمها الوظيفي . لكن توجد بعض الاختلافات في وجهات النظر من هيئة لآخرى فيما يتعلق بهاتين المهمتين.

استنتاجات بخصوص مأسسة الحوار الاجتماعي الوطني

إن المقارنة بين هيئات الحوار الاجتماعي المختلفة تبين أنه لكي تتمكن الهيئة من ان تعمل بشكل كامل وتساهم في تحقيق المصلحة العامة ، لا بد من استيفاء عدد من الشروط:

- توفر قاعدة قانونية أساسية ضامنة لاستقلاليتها.
- اتباع تركيبة تضمن تمثيلا كاملا و عادلا لكل القوى الاقتصادية والاجتماعية بحيث ان الآراء التي تصدر عن الهيئة تعكس حقيقة مصالح المجتمع.
- القيام باجراءات لتعيين أعضاء المجلس تحيّد خطر اختيارهم على اساس معايير سياسية.
- منهجية عمل تتيح الوصول إلى الخبرات الأكثر تنوعا والأكثر أهمية.
- المهام الواضحة والدقيقة والتي تدور في الغالب حول تقديم المشورة للحكومة حول السياسات الاقتصادية والاجتماعية وتعزيز الحوار الاجتماعي. وهما مهمتان متساويتان في الأهمية وتشكلان الميزة الخاصة لهذه الهيئات ..

القسم الرابع : نحو عقد اجتماعي جديد :

الحوار الاجتماعي سبيلنا نحو مستقبل آمن وعادل ومستدام

أولاً: فرصة لتدارك الماضي وتأسيس المستقبل

كشفت لنا السنتان الأخيرتان أولاً، أن وضعنا الاقتصادي والاجتماعي هشّ إلى حدّ بعيد وغير قادر على الصمود في مواجهة الأزمات ثم ثانياً أن مستقبلنا غير مضمون وغير آمن ازاء ما يتهددنا من كوارث بيئية محدقة وما تعرفه اقتصادات أسواقنا ومنظوماتنا من تقلبات نتيجة التطورات التكنولوجية المتسارعة .

هذه الأزمات والمخاطر تستدعي منا التحرك بكل سرعة لتعديل بوصلتنا وتصويب منهج تفكيرنا وتعاملنا وتفاعلنا مع الأمور. ونحتاج اليوم إلى إعادة بناء علاقاتنا مع بعضنا البعض من جهة ومع كوكبنا وبيئتنا من جهة ثانية ومع التكنولوجيا من جهة ثالثة.

يكشف واقعنا عن كمّ كبير من الإخفاقات في مجالات الاقتصاد والاجتماع حيث مازالت مستويات الفقر والعوز مرتفعة إلى حدود لا يمكن القبول بها وحالات من عدم المساواة غير مقبولة ولا يمكن تواصلها وأطفال بدون تعليم جيد والملايين مهمّشون متروكون لمصيرهم دون حماية من أي نوع كان.

إن التطورات التكنولوجية والرقمية بقدر ما قرّبت الأبعاد وربطت الأواصر إلا أنها لم تساهم في تحقيق العدالة والإنصاف والإدماج الاقتصادي بالقدر الكافي ولا تزال توجد فجوات بين عالمين متناقضين في هذا المجال.

لكن بالرغم من هذا الوضع القائم فإن الأمل لا يزال قائما والفرصة لا تزال ماثلة أمامنا . ولم تعرف البشرية في تاريخها الطويل فرصة مثل التي أمامها الآن حيث أبواب المعرفة مفتوحة على مصراعيها ووسائل التعاون من أجل مستقبل أفضل متاحة ومتعددة.

اليوم ، التحديات مشتركة بين جميع الأطراف والفرصة لا يمكن انتهازها من طرف بمعزل عن البقية . التعاون والتشارك هما سر النجاح في اغتنام فرصة التقدم الى الأمام والتعافي من مخلفات الماضي وبناء المستقبل العادل والمستدام .

ثانياً: دواعي الالتجاء الى عقد اجتماعي جديد

ان فكرة صياغة عقد اجتماعي بين أطراف الإنتاج الثلاثة ، الحكومة وأصحاب العمل والعمال ، ليست فكرة جديدة، فقد تم التداول في فكرة احداث مثل هذا العقد الاجتماعي في أكثر من مرة ومنذ سنوات عديدة . وفعلا، تولت منظمة العمل العربية في عدة مناسبات اتاحة الفرصة للتداول والتشاور بشأن الفكرة. بل تم الخوض في الموضوع على أعلى مستوى في المنظمة حيث مثل الحوار الاجتماعي وإعداد عقد اجتماعي بين الشركاء الاجتماعيين موضوعا لتقرير المدير العام لمنظمة العمل العربية لسنة 2015 .

واليوم ، تشهد بلداننا العربية على غرار بقية دول العالم جملة من التحديات الكبيرة والرهانات العميقة ناتجة من جهة أولى عن تداعيات الأزمة الصحية التي سببتها جائحة كورونا وتلك التي أشعلتها الحرب الروسية الأوكرانية وما رافق هذه الأزمات من اشكالات تنموية واقتصادية واجتماعية حادة ومن جهة ثانية عن مخاطر

التحولات المناخية التي تنذر بعواقب كارثية تهدد مستقبل الحياة على الكوكب وكذلك عن اشكاليات معقدة في علاقة بالتحولات التكنولوجية والرقمية التي توشك أن تقلب منظوماتنا التقليدية رأساً على عقب.

والمطلوب اليوم هو مواجهة هذه التحديات والرهانات ذات الأبعاد المعقدة والمتشابكة في العمق وإيجاد آليات وأدوات لضمان صمود أسواق العمل والاقتصاديات أمام الأزمات الطارئة بتداعياتها الحادة.

في الوقت الراهن، تجد الأطراف الاجتماعية نفسها مدعوة الى ابتداع الحلول في مواجهة هذه الرهانات. والأکید أن مجهود الأطراف الثلاثة لن يكون كافياً وكفياً بحل جميع الاشكاليات ورسم كل الحلول، لكن المطلوب هو ترتيب البيت الوطني من الناحية الاقتصادية والاجتماعية ليكون قادراً على الصمود.

وقد أثبت الحوار الاجتماعي قدرته على مواجهة التحديات التنموية بوصفه أداة قادرة على ترسيخ العلاقات الاجتماعية عامة وعلاقات العمل بصفة خاصة، وتسهيل إيجاد الحلول من خلال جمع كافة الأطراف المعنية على طاولة الحوار ومن خلال دوره في تعزيز علاقات عمل عادلة وسلمية تضمن حقوق طرفي الإنتاج في إطار من التشريع والمأسسة والحوكمة الرشيدة.

إن استثمار وظيفة الحوار الاجتماعي وتطوير مضامينه وأدواته من شأنه أن يخلق مسارات وتفاهات تستجيب لمصالح مختلف الأطراف بما يضمن لأصحاب العمل احترام مصالحهم بزيادة الانتاجية وتطويرها ويضمن للعمال احترام حقوقهم

وتوفير بيئة العمل اللائق والحماية الاجتماعية ويضمن للحكومة تيسير تنفيذ خططها وبرامجها وسياساتها الاقتصادية والاجتماعية والتنمية.

إن الإطار الأمثل لصياغة مثل هذه التفاهات بين الأطراف الاجتماعية هو العقد الاجتماعي الذي يمثل الأرضية المشتركة بين الجميع ويستوعب مبادئ التفاهات ويوحد الرؤى ويجمع الجهود ويضبط ويوضح التزامات الأطراف وهو ما نحتاجه اليوم قبل الغد.

من هذا المنطلق ارتأينا أن نبادر بإرساء عقد اجتماعي جديد من حيث مضامينه وسياقه العام ، ونضعه بين أيدي أطراف الانتاج الثلاثة وهي مدعوة للتوافق حول الآتي:

ثالثاً : منطلقات ومبادئ العقد الاجتماعي الجديد

إن الأطراف الاجتماعية الثلاثة ، الحكومات واصحاب العمل والعمال، وعيا منها بخطورة ما كشفته جائحة كوفيد 19 سنتي 2020/2021 من مشاكل عميقة في مجتمعاتنا تشمل الافتقار إلى الحماية الاجتماعية الشاملة والكافية، وضعف نظم الصحة العامة، وعدم كفاية التغطية الصحية، وهشاشة نماذج التنمية الاقتصادية والاجتماعية حيث سرعان ما تعطل الاقتصاد وأقفلت آلاف المؤسسات ووجد ملايين العمال وعائلاتهم أنفسهم في مواجهة المرض والفقر دون إحاطة من منظومة الحماية الاجتماعية التي باتت عاجزة في العديد من بلداننا عن توفير الحد الأدنى من الخدمات لجيوش من المعطلين والمهمشين والمسرحيين.

واستشعارا للخطر المحدق الذي يتهدد العديد من الدول العربية بفعل التأثير المتزايد والمتسارع لتغير المناخ وزيادة في عدد الظواهر الاستثنائية وارتفاع درجات الحرارة بشكل استثنائي وانتشار الحرائق الغابية بوتيرة متنامية ووصول مستويات ثاني أكسيد الكربون في الغلاف الجوي إلى أعلى مستوى على الإطلاق مسجل في تاريخ البشرية ، والتراجع غير المسبوق في معدل تساقطات الأمطار لمواسم متتالية بما يسبب عجزا فعليا عن توفير أمنها الغذائي ووجود إحدى عشرة دولة عربية من بين السبعة عشرة دولة الأفقر مائيا في العالم وهي تعاني من اجهاد مائي ويتهدها الجفاف والعطش.

وعلما بالنتائج الوخيمة لهذه الظواهر المناخية التي تؤدي الى موجات هجرة داخلية نحو المدن الساحلية بحثا عن أسباب العيش وهو ما يؤدي الى كوارث سكانية وتدهور حاد للخدمات الصحية فضلا عن كون عديد المدن العربية الساحلية مهددة أصلا بكل قوة بارتفاع مستويات البحر.

وأمام ما كشفته الحرب الروسية الاوكرانية من ارتهان أغلب بلداننا لسلاسل التوريد والإمداد بالأغذية وخاصة منها الحبوب والأعلاف والأسمدة وما سببته الحرب من ارتفاع لأسعار الحبوب والطاقة وما نتج عنه من ارتفاعات قياسية في نسب التضخم وارتفاع في أسعار المواد والخدمات الأساسية وهو ما أدى إلى تنامي معدلات الفقر والتهميش وارتفاع نسب مديونية عديد الدول العربية متوسطة ومنخفضة الدخل وتفاقم عجز توازنها المالية بما أثر بشكل مباشر على قدرتها على تمويل تدخلاتها الاجتماعية.

وإدراكا لما نتج عن تداعيات الجائحة من محور لمكاسب سنوات طويلة ومجهودات مضنية في مجال مكافحة الفقر وعدم المساواة ولاستفحال انتشار ظواهر الفقر المدقع والخصاصة في عديد المناطق من دول عربية مختلفة بلغت حدا خطيرا بما يشكّل تهديدا للسلم والاستقرار الاجتماعيين.

ووعيا منا بتفاقم أزمات أسواق العمل التي تشهد تحولات عميقة بوتيرة متسارعة حيث تسببت الأزمات في إلحاق الضرر بالشباب من حيث التوظيف أكثر من أي فئة عمرية أخرى. حيث سجلت الدول العربية أعلى وأسرع معدل بطالة بين الشباب في جميع أنحاء العالم، وخاصة الشباب اللواتي بلغ معدل البطالة بينهم ثلاثة أضعاف المتوسط العالمي لبطالة الشباب.

وإزاء تدني خدمات الحماية الاجتماعية المرتبطة بالعمل وانكماش نطاقها بحيث لا تشمل أكثر من ثلث السكان وبقاء الثلثين متروكين دون حماية مع الفجوات الكبيرة التي تعرفها عديد البلدان العربية في تغطية كبار السن والأطفال والأشخاص ذوي الإعاقة وأمهات الأطفال حديثي الولادة والعاطلين عن العمل.

وإدراكا لأهمية مدّ أنظمة وتشريعات الضمان والتأمينات الاجتماعية بما في ذلك التأمين ضد البطالة لفئات أوسع من القوى العاملة ولما لذلك من أثر إيجابي على الإنتاج والسلم الاجتماعي .

وأخذا في الاعتبار تنامي الاقتصاد غير المنظم واكتساحه لقطاعات وأنشطة لم تكن تقليديا واقعة في نطاقه حيث بات يوظف أكثر من 70% من مجموع العاملين في اقتصادات الدول النامية وهو ما يقلل من قدرة هذه البلدان على تعبئة الموارد الضريبية

اللازمة لتعزيز الاقتصاد في وقت الأزمات ، وتنفيذ سياسات اقتصادية كلية فاعلة. كما يترتب عن تنامي هذا الاقتصاد انخفاض نصيب الفرد من الدخل وارتفاع مستويات الفقر، وزيادة التفاوت في الدخل ، وتأخر الأسواق المالية، وضعف الاستثمارات، وبالتالي جعل تلك البلدان أبعد ما تكون عن تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

واستشعاراً للتدهور الكبير في البنية التحتية للمؤسسات التعليمية في العديد من الدول العربية والتي عمقتها الجائحة من خلال حرمان أعداد كبيرة من الطلاب في المناطق المهمشة خاصة من التمدن مع عجز منظومة التعليم وبرامجها ومناهجها عن مواكبة التحولات التكنولوجية والاستفادة منها وكذلك منظومة التدريب المهني التي تشهد يوماً بعد آخر اتساع الهوة بينها وبين عمل المستقبل الذي ترسمه التحولات المتسارعة في عالم المهن والوظائف تبعاً لمستجدات التطورات التكنولوجية والثورة الرقمية .

وشعوراً بالحاجة إلى تحديث تشريعات العمل وبقية التشريعات ذات العلاقة بما يطابق معايير العمل العربية والدولية حتى تتمكن من مواكبة تحولات سوق العمل وظهور أنماط جديدة وأشكال مستحدثة من النشاط لا تستوعبها القوالب التقليدية لعلاقات العمل وبالتالي تنزع إلى عدم الخضوع للقواعد الحمائية التي تميز قوانين العمل وتطويرها لكي تساهم في تحقيق توازن بين زيادة فرص العمل وزيادة الدخل والإنتاج معا ويسمح لها بالمشاركة الواسعة في جهود تنمية القوى العاملة وتدعيم فرص تشغيلها.

وتلمسا لخطورة استمرار هجرة الكفاءات العربية وإغراءات بلدان الاستقبال الأجنبية لها ومعها الشركات العابرة للحدود خاصة في ضوء اعتماد فرص التقدم على هذه الفئة من القوى العاملة.

وتأكيدا على دور الشركاء الاجتماعيين الثلاثة من حكومة ومنظمات أصحاب الأعمال والعمال، بحيث يتم التشاور والتعاون بينها على أسس واضحة وبصورة منظمة ومستمرة، ويكون الشركاء الثلاثة منفتحين متعاونين مع منظمات المجتمع المدني ذات العلاقة.

واستنادا إلى ميثاق منظمة العمل العربية الأساسية والاتفاقيات العربية خاصة منها الاتفاقيات رقم (3) بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية لسنة 1971 والاتفاقية رقم (5) بشأن المرأة العاملة لسنة 1976، والاتفاقية رقم (6) بشأن مستويات العمل (معدلة) لسنة 1976، والاتفاقية رقم (8) بشأن الحريات والحقوق النقابية لسنة 1977 والاتفاقية رقم (9) بشأن التوجيه والتدريب المهني لسنة 1977 والاتفاقية رقم (11) بشأن المفاوضة الجماعية لسنة 1979.

واسترشادا بالاتفاقيات والتوصيات والمواثيق الدولية بشأن التشغيل وتنمية الموارد البشرية ومكاتب التشغيل والهجرة وكذلك نتائج القمم الاقتصادية والاجتماعية والمؤتمرات العالمية حول المرأة ومتابعتها.

وسعيا لبناء المجتمع الذي يؤمن بحقوق الإنسان مبدأ وثقافة ويحترمها ممارسة وتطبيقا ويضمن الحريات العامة والفردية ويجدر قيم المواطنة والعدالة والمساواة

ومقاومة الفقر والتمييز والاقصاء والتهميش ويضمن الحريات العامة والفردية لمنظمات العمال وأصحاب العمل ويدعم حرية النشاط الاقتصادي وروح المبادرة .

وإدراكا لكون بناء اقتصاد متماسك ودامج للجميع دون استثناء ويحقق الانتعاش الاقتصادي 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.

واقراراً بأن نموذج التنمية الواجب اعتماده بمختلف مكوناته خاصة منها الاقتصادية والاجتماعية لا يمكن أن يبني إلا على أساس مفهوم شامل يكفل تنشيط الدورة الاقتصادية وخلق الثروات واستحداث الوظائف في كل الجهات والتوزيع المحكم والعدل لثمار التنمية بين جميع شرائح المجتمع مع مراعاة التوازن بين الأقاليم والتماسك الاجتماعي.

وصيانة لقيم المواطنة وتجديرا لثقافة العمل كقيمة حضارية أساسية وتنمية لروح وثقافة الانتماء للمؤسسة الاجتماعية ودعمًا للإنتاج والإنتاجية وتكريسا للمسؤولية الوطنية للمؤسسات.

وتجديرا لثقافة التضامن بين كل الفئات بما يساهم في تحقيق الوئام الاجتماعي بين مختلف مكونات المجتمع .

و ضمانا لاحترام الحقوق الأساسية على غرار الحق في العمل والعمل اللائق والتعليم والتكوين والصحة والسكن. والحماية الاجتماعية والمساواة في حظوظ الرقي الاجتماعي للجميع من أجل ضمان الاستقرار الاجتماعي والكرامة لكل المواطنين.

واعتمادا للحوار الاجتماعي وسيلة وأداة فعالة لحل المشكلات وتعزيز التماسك الاجتماعي وأن يشمل الحوار جميع أنواع المشاورات والتفاوض والاتفاقيات وتبادل المعلومات حول القضايا المشتركة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا ، واعتبارا أن الهدف من الحوار الاجتماعي هو :

- دعم الحقوق الأساسية للعمال والإقرار بالحقوق والحريات النقابية وتعزيزها وإلغاء كافة أشكال التمييز والتهميش في العمل.
- إيجاد مناخ ملائم لعلاقات عمل جيدة تعزز دور التشاور والحوار وتحفز على الاستثمار وتوطد الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي ومواكبة التطورات ومواجهة الأزمات والتحديات .
- تحسين شروط وظروف العمل وتوفير الحماية الاجتماعية وتحقيق التشغيل الكامل.
- السعي إلى التأسيس للعدالة الاجتماعية والمساواة وصيانة السلم الاجتماعي.
- مراعاة التحديات التي تواجه أصحاب العمل وخاصة منها :
 - المنافسة الشديدة الناتجة عن العولمة وحرية التجارة.
 - التكيف مع الأزمات المتواترة.
 - توفير مقومات المناعة للمؤسسات الاقتصادية وتطويرها.
- وإدراكا بأن التشغيل وسيلة لتلبية الحاجات الأساسية , ودرء الفقر والعوز , وتأكيذا للذات وتعبيرا عن الإبداع، وأداة التزام وتماسك وانتماء اجتماعي , ومعيارا أساسيا للاستثمار العادل والرشيد للثروة والمشاركة الاجتماعية،

رابعاً : أهداف العقد الاجتماعي الجديد

أخذاً في الاعتبار المنطلقات السابقة وانطلاقاً من المبادئ والقيم المعبر عنها والمتقاسمة من جميع الأطراف الثلاثة فإنهم مدعوون للتوافق على الأهداف التالية كمضمون لهذا العقد والالتزام بالعمل على تحقيق برامج تكريسها فعلياً.

1- التشغيل

- اعتبار أن التشغيل وسيلة لتلبية الحاجات الأساسية , ودرء الفقر والعوز , وتأكيداً للذات وتعبيراً عن الإبداع , وأداة التزام وتماسك وانتماء اجتماعية , ومعياراً أساسياً للاستثمار العادل والرشيد للثروة والمشاركة الاجتماعية وأن استحداث وظائف لائقة وأمنة ضروري للتعافي من تداعيات الجائحة والأزمات العالمية الأخرى , فضلاً عن المرونة والاستدامة اللازمتان للمستقبل ؛ وإن تحقيق هذا الهدف يقتضي:
- اعتماد التوظيف الكامل كهدف سياسي مركزي وإعطاء الأولوية لدعم استحداث فرص العمل , خاصة بالنسبة للنساء والشباب ؛
- قيام الحكومات بإنشاء وتنفيذ , بالتشاور مع شركائها الاجتماعيين , الخطط الوطنية للتشغيل في إطار خطط التعافي التي تضمن استحداث وظائف صديقة للبيئة في إطار انتقال عادل , يعطي الأولوية لاستثمارات في المرافق العمومية للصحة والرعاية والبنية التحتية صديقة للبيئة , بما في ذلك تدابير الحفاظ على الوظائف مع الحماية الاجتماعية المناسبة؛

- تسهيل ، قدر الإمكان ، اعتماد تقنيات جديدة بهدف تشجيع العمل الصديق للبيئة كثيف العمالة ، على وجه الخصوص عن طريق إزالة العقبات التي تحول دون نقل التكنولوجيا وتوفير التدابير المحفزة لهذا النقل
- دعم إضفاء الطابع المنظم واللائق على العمل غير المنظم كجزء من استراتيجيات استحداث فرص العمل ؛
- دعم الاستثمار بشكل صحيح في التعليم والتدريب لتحقيق هدف التنمية المستدامة في ضمان حصول الجميع على تعليم جيد ، على قدم المساواة ، وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة؛

2- خلق مناخ ملائم للتعافي والنمو الاقتصادي والتنمية المستدامة

لتحسين مناخ الأعمال والاستثمار لتحقيق التنمية المستدامة واستيعاب نسب البطالة والفقر ، فإن الشركاء الثلاثة مدعوون إلى ضرورة بناء توافق وطني حول أهمية إرساء نموذج جديد للتنمية في إطار مقاربة تشاركية 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 مبني على المعرفة والابتكار.
- تحقيق نمو ادماجي من خلال تشجيع اقتصاد ذي طاقة تشغيلية عالية يمكّن من استحداث عدد أكبر من فرص العمل اللائق للجنسين وخصوصا في المناطق المهمشة وهو ما يدعم التماسك الاجتماعي ويحدّ من التفاوت بين الأقاليم.

-
- المحافظة على استدامة المحيط من أجل تنمية مستدامة تحفظ حقوق الأجيال الحالية والقادمة مع تدعيم مفهوم جودة الحياة بما يستجيب لمعايير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة.
 - تكريس فعلي لمتطلبات الحوكمة الرشيدة وتحسين مناخ الأعمال ومراجعة قوانين التشجيع على الاستثمار لإقرار حوافز مرتبطة بالنتائج المستهدفة من العمل اللائق والقيمة المضافة والتنمية المستدامة.
 - تطوير وتشجيع القطاعات ذات القيمة المضافة والقدرة التشغيلية العالية لخريجي التعليم العالي والقائمة على التجديد والابتكار ورسم استراتيجيات اقتصادية تهدف إلى الرفع من القيمة المضافة في كل القطاعات والعمل على استقطاب استثمارات لإنجاز مشاريع دامجة .
 - مراجعة السياسة الجبائية على أساس مبادئ العدالة والشفافية والعمل على التحكم في نسبة الضغط الضريبي على العمال والشرائح الاجتماعية الضعيفة والمؤسسات الشفافة وضرورة مقاومة التهرب الجبائي.
 - تفعيل دور الدولة في مجال الخدمات العمومية وفي تنمية قطاع الإنتاج غير التنافسي ودعم القطاع الخاص في دفع الاستثمار وخلق فرص العمل وتشجيع القطاع التعاوني والعمل على توفير أراضية شراكة بين القطاعين العام والخاص ودعم ريادة الأعمال .
 - تمكين المؤسسات الصغرى ومتناهية الصغر ومرافقتها ودعمها لتطوير قدراتها في المجالات ذات القيمة المضافة وحفز استفادتها مما تتيحها الثورة الرقمية من

امكانيات لتطوير قدراتها في السوق لتأخذ مكانتها والرفع من مستوى التمويل لها من طرف القطاع المصرفي لتسيير انتقالها لتصبح جزءا من سلاسل القيمة المضافة.

- دعم التعاون مع القطاع الخاص لوضع مناهج تتوافق مع المهارات الجديدة المطلوبة لسوق العمل
- وضع استراتيجية مشتركة في كل دولة لمواكبة الثورة الصناعية الرقمية والتحول نحو الاقتصاد الرقمي بناء على نظام معلومات متكامل بالتزامن مع تحديث البنية التشريعية والقوانين اللازمة مع وضوح السياسات الجبائية المتصلة وتحسين نوعية وانتشار خدمات الاتصالات وتخفيض أسعارها ونشر خدمات الإدارة الإلكترونية.

3- تحديات الثورة الرقمية وأنماط العمل الجديدة

- من أجل خلق فرص الاستفادة من التحول الرقمي في تدعيم فرص العمل اللائق والعدالة الاجتماعية وذلك خاصة من خلال:
- وضع خطط لبرامج تدريب مستمر تمكن المؤسسات من توفير العمالة المؤهلة التي تحتاجها وتمكن العمال من اكتساب المهارات الضرورية للتأقلم مع الحاجيات الجديدة لمؤسساتهم والحفاظ على وظائفهم.
 - صياغة رؤية استراتيجية تعتمد على إعادة هيكلة شاملة للبيانات الاقتصادية باتجاه التحول لقطاعات أكثر إنتاج وأقدر على احتضان مشاريع الذكاء الاصطناعي.

- تأمين مصادر تمويل عامة وخاصة لتأهيل أخصائي التعليم للعمل في تعليم الذكاء الاصطناعي وتوجيه الطلاب إلى تخصصات علوم وهندسة المعلومات .
- مراجعة قوانين العمل لوضع قواعد قانونية تستوعب الأنماط الجديدة وعلاقات العمل 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 بحماية القانون والحصول على مزايا الضمان الاجتماعي.
- أحداث مرصد وطني لاستشراف تحولات سوق العمل بشأن المهن المهددة بالاندثار والمهن الجديدة المستجدة والتي سيحتاجها سوق العمل في الأمد القريب وتتبع الأنماط الجديدة للعمل واستشراف تحولاتها واقتراح آليات مواكبتها وتنظيمها على أطراف الانتاج الثلاثة.
- مراجعة أنظمة الضمان الاجتماعي لتكييف شروط الاستفادة من خدماتها لمنحرفيها وفق الأشكال الجديدة من عقود العمل وإقامة نظام للتعويض عن فقدان العمل بالنسبة للعمال المسرحين لأسباب غير شخصية مع إرفاقه ببرامج نشطة للتدريب لاكتساب مهارات جديدة مؤهلة لإعادة الاندماج في سوق العمل

4- استحداث فرص العمل اللائق

من أجل نموذج اقتصادي قائم على استحداث الفرص الكافية من العمل اللائق ، يتحقق خاصة ، من خلال:

-
- ضمان الامتثال لمعايير العمل العربية والدولية فيما يتعلق بحقوق العمال الأساسية ومنع كل أشكال التمييز والقضاء على عمل الأطفال وحماية العمالة المهمشة في القطاع الزراعي والقطاع غير المنظم ؛
 - التأكيد على الأهمية الحيوية للحرية النقابية والمفاوضة الجماعية ،
 - التأكيد على حقوق الإنسان في حرية التعبير والتجمع والحق في التنظيم كحقوق ذات أهمية قصوى لنقابات العمال وقدرتهم على دعم الحقوق ومصالح العمال والدفاع عنها.
 - دعم برامج التكوين المستمر للعمال بما يساهم في الرفع من الانتاجية ومواكبة التطور التكنولوجي ويسمح للعمال بالحفاظ على مواطن عملهم وبالترقي في المسار المهني.
 - تحسين أداء مؤسسات الضمان الاجتماعي بتوسيع قاعدة العمال المنخرطين ومحاربة التهرب من التصريح على العمال أو التصريح بأقل من الأجور الحقيقية.
 - 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 الاطفال 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 إبرامها لتوطين فروع الشركات المتعددة الجنسيات وخاصة في مناطق التجارة الحرة.
- إقرار محفزات ضرورية للشركات التي تتبنى سياسات لتنمية العمل اللائق.
- العمل على ضمان بيئة عمل صحية وأمنة وتشكيل لجان السلامة والصحة المهنية يشترك فيها أصحاب العمل والنقابات العمالية ؛
- إنشاء آلية للتأمين والتعويض عن فقدان الوظائف لأسباب خارجة عن إرادة العامل وإقرار برامج نشطة لتأهيل العمال المسرحين من أجل تسهيل إعادة إدماجهم في سوق العمل من جديد

5- المساواة

من أجل مجتمع وعالم عمل خالٍ من التمييز على أساس النوع الاجتماعي ، أو العرق أو الفكر أو الدين أو الوضع الاجتماعي أو أي سبب آخر؛ ويتم ذلك خاصة من خلال:

- ضمان تمثيل المرأة بنسبة 40% على الأقل في المناصب والهيئات.
- مراجعة التشريعات من أجل المساواة بين الجنسين في العمل وفي المجتمع ،
- إقرار تدابير صارمة ومحددة زمنياً تهدف إلى القضاء على فجوة الأجور بين الرجال والنساء؛

-
- تحقيق هدف المساواة بين الرجال والنساء على جميع مستويات المنظمات النقابية لأصحاب العمل والعمال وفي اللجان والهيئات الثلاثية للحوار و وفود المفاوضات الجماعية....

6- الحماية الاجتماعية

من أجل حماية اجتماعية فعالة ضد جميع الأخطار وشاملة للجميع دون استثناء، ويتحقق ذلك خاصة من خلال:

- مراجعة شاملة لأنظمة الضمان الاجتماعي بصورة تشاركية تجمع الأطراف الاجتماعية مع تشريك الأطراف المهنية التي لها علاقة مباشرة بتشخيص مواطن الخلل في المنظومة وتحديد اسبابها الحقيقية بهدف اقرار الإصلاحات المناسبة في مختلف أطوار المراجعة.
- ضرورة تأهيل القطاع الصحي العام والخاص بهدف تحسين جودة الخدمات والضغط على التكلفة ومواجهة الخارطة الصحية في اتجاه مزيد من التوازن والانصاف.
- ضرورة إرساء منظومة حوكمة رشيدة في إدارة مؤسسات الحماية والضمان الاجتماعي والعمل على إشراك الأطراف الاجتماعية في تركيبة مجالس إدارتها.
- تكفل الدولة ضمان الحق في العلاج المجاني للفئات الهشة ومحدودة الموارد وللعمالة غير المختصة الناشطة في القطاعات المهمشة وغير المنظمة باعتبار ان الضمان الاجتماعي حق لكل عامل بغض النظر عن وضعية استخدامه مع ضمان حد أدنى من الدخل يحفظ كرامة منعدمي الدخل.

-
- مراجعة قوانين ونظم الحماية الاجتماعية والتشريعات لإصابات العمل والأمراض المهنية حتى تتلاءم مع أنماط العمل الجديدة وخاصة منها العمل عن بعد والعمل في المنصات الرقمية.
 - مراجعة أنظمة الحماية والضمان الاجتماعي التي تعتمد عقد العمل غير محدود المدة كأساس للتمتع بخدماتها بينما أغلب عقود العمل القائمة حالياً هي عقود محدودة المدة وموسمية فضلاً عن علاقات العمل الهشة في الاقتصاد غير المنظم والقطاع الزراعي.

7- اصلاح منظومة التعليم والتدريب المهني وتشجيع البحث العلمي

- من أجل نموذج تنموي يسمح بتطوير منظومة تعليم وتدريب مهني وبحث علمي تسمح بمواكبة الانتقال الرقمي وتخدم أهداف التنمية المستدامة وذلك خاصة من خلال:
- مراجعة وتكييف السياسات المعتمدة لتتلاءم مع نموذج تنموي جديد يضع العنصر البشري في صلب استراتيجيات التنمية.
 - استحداث فرص متساوية أمام الجميع للاستفادة من التعليم والتكنولوجيا الرقمية كعاملين للتمكين وتحقيق المساواة
 - إطلاق إصلاح جذري تشاركي لمنظومة التعليم والتدريب المهني ومضاعفة الاستثمار في البحث العلمي الموجه لمجالات الابتكار العلمي خاصة المتعلقة منها بالذكاء الاصطناعي.
 - الاستثمار في تنمية الأفراد وتدريبهم وإعدادهم كالصناعات الناشئة ومجالات جديدة لم تكن موجودة من قبل من أصحاب هذه المؤسسات تدريب العاملين على

مهارات جديدة لتتناسب مع قدراتهم في العمل الجديد حتى لو كان هؤلاء الأفراد ذوي مهارات وكفاءات عالية.

■ اقرار سياسات تتوخى بيئة مشجعة للبحث العلمي هدفها إلى جانب استقطاب الكفاءات العربية بالمهجر الحد من النزيف المتنامي الذي يعرفه هذا النوع من الهجرة.

■ وضع استراتيجيات محكمة لتطوير الاستثمار في المجالات الجديدة الواعدة خاصة في الاقتصاد الرقمي والتكيف مع معطى التغير المناخي بمضاعفة الاستثمار في الاقتصاد الأخضر بشراكة بين الحكومات وأصحاب العمل.

خامسا: آليات تنفيذ العقد الاجتماعي الجديد

1- إحداث مؤسسات للحوار الاجتماعي

إن تحقيق الأهداف المرسومة لهذا العقد الاجتماعي والانتقال إلى منظومة جديدة للحوار الاجتماعي قائمة على أساس مقتضيات معايير العمل العربية والدولية، والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان ومتوافقة مع متطلبات التنمية المستدامة المتعلقة بالقضاء على الفقر والتهميش، وتوفير فرص العمل اللائق والمنتج للجميع دون تمييز بين الجنسين لن تتجسد على أرض الواقع الا متى تمكّن المجهود الوطني في كل بلد من تفعيل مأسسة لآليات الحوار الاجتماعي، شاملة لجميع أطرافها، واضحة في منهجيتها، مبسطة في احكامها، ذات مهام محددة، وأدوار متكاملة، بما يمنحها بعدا استشرافيا وقدرة استباقية في تجنب التوتر والنزاع، وفاعلية في إدارة وتنظيم القضايا

المتعلقة بعلاقات العمل، وخاصة تلك المتعلقة بمنظومة العمل اللائق حسب معايير العمل العربية والدولية.

إن 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، ليس فقط ضروريا لضمان التماسك المنهجي والمؤسساتي للمنظومة الجديدة للحوار الاجتماعي، وإنما كذلك شرطا لازما للانتقال إلى منوال تنموي جديد، عادل وشامل، يحقق العدالة الاجتماعية ومقومات العيش الكريم. و تتحقق المأسسة من خلال:

- إحداث هيئة وطنية للحوار الاجتماعي تكون ثلاثية التركيبية وتضطلع بضمان انتظام وديمومة الحوار الاجتماعي بين الشركاء الاجتماعيين وتكون مكلفة بالإشراف على تحقيق الأهداف المضمنة في العقد الاجتماعي وتنفيذ برامج تكريسها على أرض الواقع. كما تكلف بملاءمة أهداف العقد وبرامجه للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية وضمان مراجعتها وتحديثها على ضوءها.
- إحداث لجان وطنية عليا ثلاثية للحوار الاجتماعي مكلفة بموضوع قطاعي من المواضيع التي يشملها العقد. وميزة هذا النوع من الهيئات هو مرونتها من حيث التشكيل والعمل حتى يستجيب لمهام محددة قطاعيا أو زمنيا وذلك من أجل ضمان السرعة والفاعلية في التعامل مع الموضوع.

2- دعائم المؤسسة

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

- إحدات مرصد وطني ثلاثي التركيبه مكلف بالمتابعة والرصد والتقييم في مادة تقنية أو فنية بعلاقة مباشرة بهدف من أهداف العقد وبمضامينه أو برامجه ولا يكون عادة من المجدي ان تتولاها الهيئة المكلفة بالحوار مثل مسائل السياسات المالية او التحاليل الاقتصادية أو متابعة بعض الظواهر الاقتصادية أو الاجتماعية أو البيئية .
- إحدات لجان وطنية للإحصاء والتحليل تمتد هيئة الحوار بالمعطيات والمعلومات التي تسمح لها بتنفيذ مهامها على نحو علمي سليم ومستدير .
- إحدات جهاز مكلف بالتكوين يضمن لأعضاء الهيئات الوطنية أو القطاعية للحوار الاجتماعي المكلفة بتنفيذ مضامين العقد الاجتماعي تزويدهم بالمعارف الضرورية ومناهج العمل العلمي في معالجة الملفات والقضايا الاقتصادية والاجتماعية والتنمية.

الخاتمة

واجهت البلدان العربية على غرار أغلب دول العالم في السنوات الأخيرة مزيجا من الأزمات ذات حدة وعمق غير مسبوقين، وبقدر ما كشفت الأزمات عن تداعيات خطيرة إلا أنه كانت هناك دروس مستفادة ، أولها انتهاج مقاربة تشاركية تعتمد على الحوار الاجتماعي بين أطراف الانتاج الثلاثة لمواجهة الأزمات.

إن التعافي والتقدم إلى الأمام يقتضي التمسك بكل قوة بقيم الحرية وكرامة الإنسان والديمقراطية والمساواة وسيادة القانون واحترام حقوق الإنسان .

إن مساعي التعافي من التداعيات السلبية ، وكذلك مساعي تجنب الكوارث البيئية يجب أن تقوم على عقد اجتماعي جديد يتيح فرصا متساوية لكل ويحترم حقوق الجميع وحررياتهم ومصالحهم.

البند الأول – القسم الثاني :

تقرير عن نشاطات وإنجازات منظمة العمل العربية خلال عام 2022

تقوم المنظمة سنويا بتنفيذ العديد من البرامج والأنشطة ضمن خطتها المعتمدة لصالح أطراف الإنتاج الثلاثة في الوطن العربي، وخلال العام 2022 عقدت المنظمة العديد من الفعاليات والأنشطة القطرية والإقليمية والقومية بمشاركة العديد من الدول العربية، تنوعت ما بين ورشة عمل ودورة تدريبية وحلقة نقاشية وندوة، تناولت شتى المجالات ذات الصلة بقضايا العمل والعمال ومن أهمها قضايا التشغيل والبطالة والتنقل والهجرة والحوار الاجتماعي والصحة والسلامة المهنية والثقافة العمالية وغيرها، كما شاركت المنظمة في العديد من الفعاليات العربية والإقليمية والتي يعكسها هذا الملخص التحليلي.

حيث بلغ عدد الأنشطة المنفذة والمشاركات خلال العام 2022 "69" نشاطاً، كما بلغ عدد المستفيدين من هذه البرامج "2367" مشارك تقريباً.

لقد جاء تنفيذ هذه الأنشطة والفعاليات في إطار تلبية احتياجات وتطلعات أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية وفقاً للقضايا والمجالات الملحة التي يتطلب تناولها ودراستها من خلال الأنشطة النوعية التي تنفذها المنظمة.

أنشطة ومشاركات عام 2022

عدد الأنشطة المنفذة: 69 نشاط

- 21 الحماية الاجتماعية وعلاقات العمل
- 14 التنمية البشرية والتشغيل
- 12 العلاقات الخارجية والتعاون الدولي
- 15 الإعلام والتوثيق والمعلومات
- 7 الاجتماعات الدستورية والنظامية

رسالة المنظمة لعام 2022

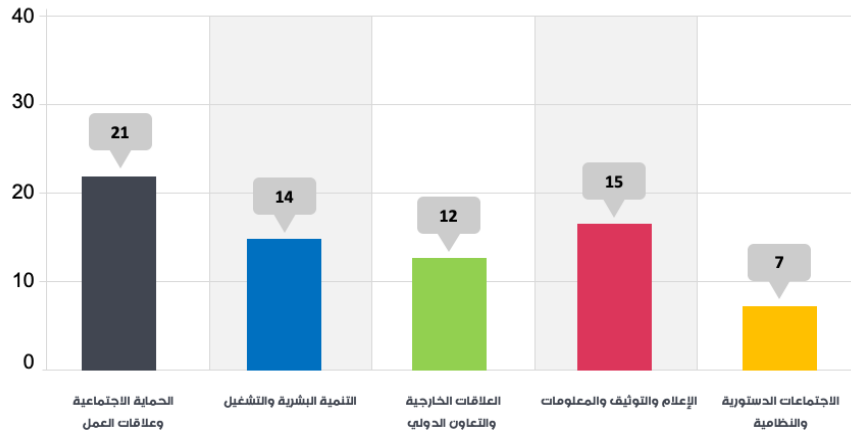
دعم قدرة أسواق العمل العربية على استيعاب القوى العاملة العربية، وبالأخص الفئات الأكثر هشاشة من الشباب والنساء، وخلق مسارات وظيفية داعمة للتنمية المستدامة بكافة أبعادها في الوطن العربي.

الهدف الاستراتيجي الرئيسي لخطة عام 2022

تعزيز التكامل والترابط بين أسواق العمل العربية البيئي، وبينها وبين أنظمة التعليم والتدريب الوطنية، ودعم القدرات الاستشرافية للتنبؤ بأبعاد التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستقبلية وما تستلزمه من تحديث وتطوير في سلاسل الوظائف والاحتياجات التأهيلية والتدريبية.

توزيع إجمالي الأنشطة للمحاور لعام 2022

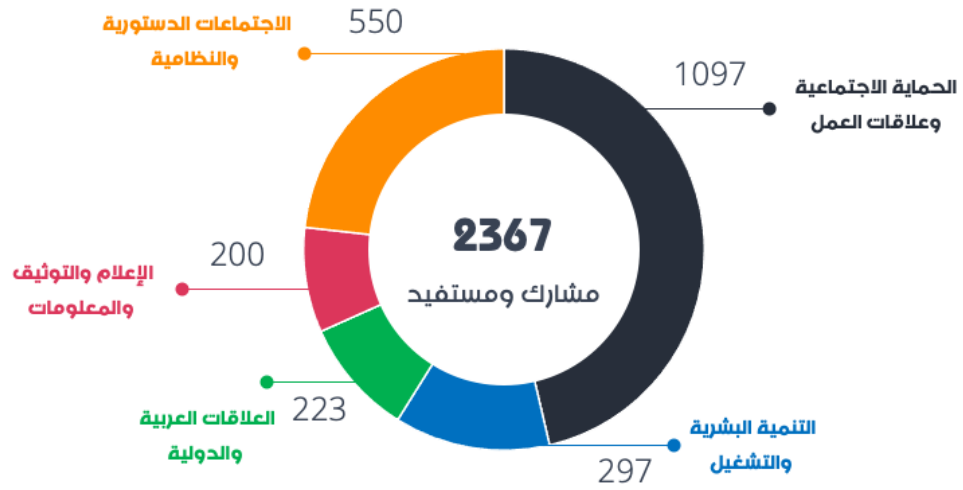
الأنشطة المنفذة : 69 نشاط



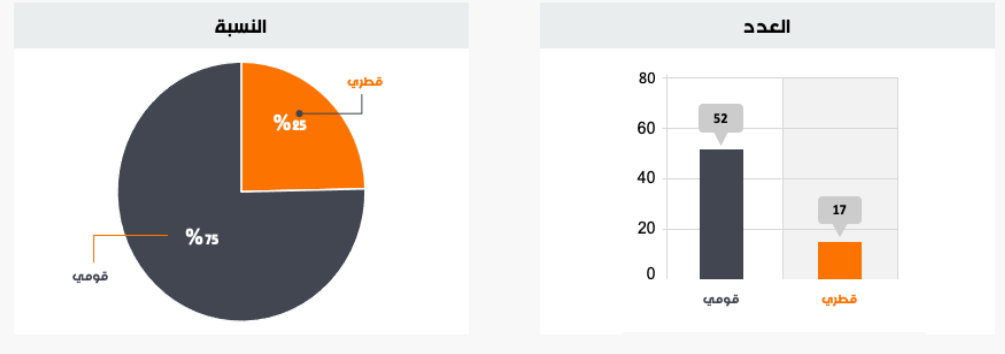
توزيع الأنشطة وفقاً لطبيعة النشاط



توزيع المشاركين والمستفيدين لعام 2022



أعداد ونسب الأنشطة قومياً و قطرياً



توزيع أنشطة محور الحماية الاجتماعية وعلاقات العمل وفقاً للمجالات

محور الحماية الاجتماعية وعلاقات العمل



توزيع أنشطة محور التنمية البشرية والتشغيل وفقاً للمجالات

محور التنمية البشرية والتشغيل



توزيع أنشطة محور العلاقات الخارجية والتعاون الدولي وفقاً للمجالات

محور العلاقات الخارجية والتعاون الدولي



توزيع أنشطة محور الإعلام والتوثيق والمعلومات وفقاً للمجالات

محور الإعلام والتوثيق والمعلومات



توزيع أنشطة محور الاجتماعات الدستورية والنظامية وفقاً للمجالات

محور الاجتماعات الدستورية والنظامية



البند الأول – ملاحق القسم الثاني :

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

تنفيذاً للمادة الخامسة من نظام لجنة الحريات النقابية ، وبناء على الدعوة الموجهة من المدير العام لمنظمة العمل العربية ، عقدت اللجنة دورتها الثانية والأربعين يوم السبت الموافق 4 مارس / آذار 2023 القاهرة - جمهورية مصر العربية

تضمن جدول أعمال الدورة الثانية والأربعين للجنة البنود التالية :

1- إنتخاب هيئة مكتب لجنة الحريات النقابية بمنظمة العمل العربية.

2- متابعة تنفيذ قرارات الدورة (41) للجنة الحريات النقابية.

3- المساهمة في تعزيز الحقوق والحريات النقابية في الوطن العربي

إختارت اللجنة هيئة مكتبها على النحو التالي:

- المهندس / ناصر عبد العزيز الجريد

(المملكة العربية السعودية / عمال) رئيساً .

- السيد / محمدو ولد سيدي

(الجمهورية الإسلامية الموريتانية / أصحاب الأعمال) نائباً للرئيس.

- السيد / بلال احمد مصطفى عمر ذوابة

(دولة فلسطين / حكومات) مقررأ.

نظرت اللجنة في الموضوعات المدرجة على جدول أعمالها وتوصلت بشأنها إلى عدد من التوصيات من أبرزها:

1. العمل على تكريس الحوار الاجتماعي في الدول العربية من خلال تطوير وتحديث مضامينه وآلياته وماسسته باعتباره مدخلا أساسيا لتحقيق العدالة الاجتماعية وأحد أهم ركائز السلم الاجتماعي.
2. التأكيد على أهمية مشاركة المرأة العاملة العربية في النقابات العمالية، وتحقيق التمكين النقابي لها على المستويات القيادية.
3. الترويج للدور الهام الذي تقوم به لجنة الحريات النقابية وآليات عملها من خلال التواصل مع الحكومات العربية في مجال تعزيز الحقوق والحريات النقابية.
4. إدانة الانتهاكات اللاإنسانية التي تمارسها سلطات الاحتلال الإسرائيلي تجاه الشعب الفلسطيني والطلب من منظمة العمل الدولية تكثيف جهودها لوقف ممارسات الاحتلال الإسرائيلي المتكررة للحقوق والحريات النقابية وحقوق الإنسان في فلسطين ، واستمرار بذل الجهود العربية لفضح هذه الاعتداءات ووضع حد لها في كافة المحافل الدولية حتى زوال الاحتلال وإقامة الدولة الفلسطينية وعاصمتها القدس الشريف.
5. التأكيد على أهمية الحفاظ على حقوق واستقلالية الحركة العمالية السودانية وتعزيز الحقوق والحريات النقابية من خلال توسيع نطاق الحوار الاجتماعي بين الشركاء الاجتماعيين في جمهورية السودان .

6. الطلب من مكتب العمل العربي التشاور والتواصل مع الأطراف المعنية في المذكرة المقدمة من الاتحاد العام التونسي للشغل بشأن التطورات الأخيرة في الجمهورية التونسية في إطار التمسك بالحوار الاجتماعي.

عرض مكتب العمل العربي تقرير لجنة الحريات النقابية ، على مجلس الإدارة في دورته العادية الثامنة والتسعين (القاهرة ، 5 - 6 مارس / آذار 2023) ، وقد اتخذ المجلس بشأنه القرار التالي :-

1. أخذ العلم بالتقرير .
2. إحالة تقرير اللجنة إلى الدورة (49) لمؤتمر العمل العربي (2023) ، مع التوصية بالمصادقة عليه.



الملحق رقم (2) : تقرير عن نتائج أعمال الدورة (21) للجنة شؤون عمل المرأة العربية (القاهرة ، 19 مارس / آذار 2023)

عقدت لجنة شؤون عمل المرأة العربية دورتها الحادية والعشرين في القاهرة بجمهورية مصر العربية يوم الاحد الموافق 19 فبراير / شباط 2023. أقرت اللجنة في بداية اجتماعها جدول أعمالها وبعد المناقشة وتبادل الآراء توصلت اللجنة إلى إقرار التوصيات التالية :

البند الاول : الدليل التدريبي حول " تعزيز دور المرأة في النقابات العمالية " .

- اوصت اللجنة باعتماد مشروع الدليل التدريبي بعد الاخذ بملاحظات السيدات عضوات اللجنة ، ودعوة منظمة العمل العربية لاتخاذ الاجراءات اللازمة لاصداره

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

1- دعوة السيدات عضوات لجنة شؤون عمل المرأة العربية استكمال ارسال التقارير الوطنية حول متابعة تنفيذ الاستراتيجية إلى مكتب العمل العربي في موعد أقصاه 1 مارس 2023 .

2- تكليف مكتب العمل العربي اعداد مشروع تقرير حول التقدم المحرز في تنفيذ اهداف الاستراتيجية وارساله إلى السيدات عضوات اللجنة لاخذ ملاحظاتهم تمهيدا لصياغته في الصورة النهائية .

البند الثالث : ورقة سياسات مؤتمر العشرين لمجتمع الاعمال (دعم رائدات الاعمال)

اوصت اللجنة بـ

- استكمال جهود أطراف الانتاج الثلاثة في دعم رائدات الاعمال ودمج مشروعات صاحبات الاعمال في الدول العربية في الاقتصاد العالمي وذلك من خلال :

1- تمكين رائدات الأعمال

- تحديث المنظومة القانونية والمالية الذي يتيح الوصول إلى الموارد والمهارات والتقنيات اللازمة لإدارة المشروعات النسائية.
- تشجيع رائدات الأعمال على الانضمام إلى شبكات الأعمال النسائية على المستوى الاقليمي والدولي لتحفيز تبادل المعرفة والاستثمارات في الأعمال التي تتولى إدارتها النساء.

2- تمكين القدرات الرقمية والقيادية للمرأة

- تزويد المزيد من النساء بمهارات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات وزيادة وتسريع وصول النساء إلى المهارات الرقمية.
- تعزيز مهارات النساء لتولي أدوار قيادية وتسهيل الاتفاق على التقارير المشتركة عن النوع الاجتماعي لمزيد من الشفافية.

3- تعزيز أماكن العمل الآمنة والعادلة

- تحسين الأمن الوظيفي للنساء العاملات في الاقتصاد غير المنظم، بما في ذلك في المجتمعات الريفية.
- وضع سياسات واستراتيجيات ومقاربات منهجية لمنع العنف القائم على النوع الاجتماعي وتقديم المساعدة للضحايا في مكان العمل.

عرض مكتب العمل العربي تقرير لجنة شؤون عمل المرأة العربية على مجلس الإدارة في دورته الثامنة والتسعين (القاهرة، 5 - 6 مارس / آذار 2023)، وقد اتخذ المجلس بشأنه القرار التالي :

-
- 1- أخذ العلم بالتقرير .
 - 2- دعوة منظمة العمل العربية إلى عقد أنشطة تتعلق بتعزيز مشاركة النساء في أسواق العمل العربية .
 - 3- إحالة تقرير اللجنة إلى الدورة (49) لمؤتمر العمل العربي (2023) ، مع التوصية بالمصادقة عليه.



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

تنفيذا لقرار مؤتمر العمل العربي رقم (1650) في دورته السادسة والأربعين (القاهرة، 2019) بشأن تكليف منظمة العمل العربية اتخاذ ما يلزم نحو تحديث الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني 2010.

عقد مكتب العمل العربي ضمن خطة عمله لعام 2021 " اجتماع خبراء بشأن تحديث الاستراتيجية "، عبر تطبيق زووم في فبراير 2021 ، لمراجعة وتقييم الاستراتيجية ووضع خطة التحديث ومواءمتها للتغيرات التي طرأت على سوق العمل الناتج عن التحول الرقمي الذي فرضته آليات الثورة الصناعية الرابعة.

بعد المناقشات المستفيضة لخطة التحديث والتنقيح المطلوبة تم الاتفاق على الصيغة الأولية للنسخة المحدثة للاستراتيجية ، قام مكتب العمل العربي بتعميمها على أطراف الانتاج الثلاثة في الدول العربية لإبداء ملاحظاتهم ومقترحاتهم على التحديثات التي تمت.

تم عرض مسودة الاستراتيجية بصورتها المحدثة على الدورة (98) لمجلس الإدارة (القاهرة، 5 - 6 مارس / اذار 2023) لاعتمادها، وذلك بعد الأخذ بالمقترحات والملاحظات التي وردت من أطراف الانتاج الثلاثة في الدول العربية. تم اعتماد الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني (المحدثة) من مجلس الإدارة في دورته (98) واتخذ قراراً برفعها لمؤتمر العمل العربي في دورته (49) لإقرارها.

البند الثاني

النظر في قرارات وتوصيات مجلس الإدارة

يتضمن هذا البند عرض عام لقرارات وتوصيات مجلس الإدارة ، تقرير عن نتائج أعمال دورتي مجلس إدارة منظمة العمل العربية الدورة (97) لمجلس الإدارة (بغداد ، 16 – 17 أكتوبر/ تشرين الأول 2022) ، الدورة (98) لمجلس الإدارة (القاهرة ، 5 – 6 مارس / آذار 2023) ما بين الدورة (48) والدورة (49) لمؤتمر العمل العربي.

كما يتضمن ملاحق البند الثاني تقرير حول نتائج أعمال الدورة (110) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي العربي (28 أغسطس / آب إلى 1 سبتمبر / أيلول 2022)، وتقرير عن نتائج أعمال الدورة (111) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي العربي (5 – 9 فبراير / شباط 2023)

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

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

(ب) المسائل التي تتطلب توجيهات من المؤتمر.

(ج) المسائل المعروضة على المؤتمر للعلم والإحاطة.

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

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

2. تقرير هيئة الرقابة المالية والإدارية ، وتقارير مراقبي الحسابات عن الحسابات الختامية لمكتب العمل العربي بالقاهرة والمراكز والمعاهد التابعة للمنظمة عن السنة المالية المنتهية في 2022/12/31.

3. تقرير عن نتائج أعمال الدورة (43) للجنة الخبراء القانونيين .

4. تحديد مشروع جدول أعمال الدورة (50) لمؤتمر العمل العربي (2024).

ثانياً : المسائل التي تتطلب توجيهات من المؤتمر .

1. تقرير عن نتائج أعمال الدورة (42) للجنة الحريات النقابية .

2. تقرير عن نتائج أعمال الدورة (21) للجنة شئون عمل المرأة العربية.

3. تقرير عن مشروع الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني (المعدلة)

ثالثاً : المسائل المعروضة على المؤتمر للعلم والإحاطة .

تتضمن كافة قرارات وتوصيات مجلس الإدارة الصادرة في الدورتين العاديتين السابعة والتسعين (بغداد ، 16 – 17 أكتوبر/ تشرين الأول 2022)، والثامنة والتسعين (القاهرة ، 5 – 6 مارس / آذار 2023).

هي معروضة على أعضاء المؤتمر الموقرين للعلم والإحاطة ، وهي تشمل أيضاً الموضوعات السابقة الإشارة إليها في الفقرة أولاً التي تحتاج إلى قرار من المؤتمر، والفقرة ثانياً التي تتطلب توجيه من المؤتمر .



ملاحق البند الثانى :

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

أولاً : شاركت منظمة العمل العربية في أعمال هذه الدورة العادية (110) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي ، التي عقدت بمقر الأمانة العامة لجامعة الدول العربية.

ثانياً : تضمن جدول أعمال هذه الدورة العديد من الموضوعات والقضايا الهامة المتعلقة بالجوانب الاقتصادية والاجتماعية للمنطقة العربية والتي تمثل موضوع التعاون والتنسيق ، هذا إضافة إلى المواضيع الخاصة بالمنظمات ومؤسسات العمل العربي المشترك، ومتابعة نتائج أعمال المجالس الوزارية واللجان الدائمة، وترأست أعمال هذه الدورة ، المملكة المغربية .

ثالثاً : عرض الموضوع على مجلس الإدارة في دورته (97) ، وقد اتخذ التوصية التالية :

1. أخذ العلم بتقرير نتائج أعمال الدورة (110) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي العربي (28 أغسطس / آب إلى 1 سبتمبر / أيلول (2022)
2. تكليف مكتب العمل العربي بمتابعة تنفيذ التوصيات الصادرة عن الدورة المذكورة قدر تعلق الأمر بمنظمة العمل العربية.



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

أولاً : شاركت منظمة العمل العربية في أعمال هذه الدورة العادية (111) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي ، التي عقدت بمقر الأمانة العامة لجامعة الدول العربية.

ثانياً : تضمن جدول أعمال هذه الدورة العديد من الموضوعات والمسائل الاقتصادية والاجتماعية ، من أهمها :

- تقرير الأمين العام .
 - الاعداد والتحصير للدورة الخامسة للقمة العربية التنموية : الاقتصادية والاجتماعية (الجمهورية الإسلامية الموريتانية : نوفمبر / تشرين ثاني 2023)
 - مبادرة دولة فلسطين بشأن تسهيل التجارة ودعم الجمارك وفتح الأسواق مع العالم الخارجي من خلال الشحن بالحاويات عبر جسر الملك حسين – معبر الكرامة.
 - الاستثمار في الدول العربية.
 - تحديات الأمن الغذائي جراء الأزمة الروسية – الأوكرانية.
 - الموضوعات الخاصة بالمنظمات ومؤسسات العمل العربي المشترك.
- ثالثاً :** ترأست أعمال هذه الدورة الجمهورية الإسلامية الموريتانية ، وقد تميزت الدورة بحضور مكثف من ممثلي الدول العربية ونقاشات موضوعات مطولة

وخاصة حول المسائل ذات الصلة بمنطقة التجارة الحرة العربية الكبرى
وتطورات الاتحاد الجمركي العربي. ومبادرة دولة فلسطين بشأن تسهيل
التجارة ودعم الجمارك وفتح الأسواق مع العالم الخارجي من خلال الشحن
بالحاويات عبر جسر الملك حسين – معبر الكرامة.

رابعاً : عرض الموضوع على مجلس الإدارة في دورته (98) ، وقد اتخذ التوصية
التالية

1. أخذ العلم بتقرير مكتب العمل العربي حول تقرير حول نتائج أعمال الدورة
(111) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي (5 – 9 فبراير / شباط 2023)
2. تكليف مكتب العمل العربي بمتابعة تنفيذ التوصيات الصادرة عن الدورة
المذكورة قدر تعلق الأمر بمنظمة العمل العربية.



البند الثالث

متابعة تنفيذ قرارات مؤتمر العمل العربي الدورة الثامنة والأربعون (القاهرة ، 18 – 25 سبتمبر / آيلول 2022)

- تتضمن وثيقة البند الثالث من جدول أعمال مؤتمر العمل العربي في دورته "49" تصور مكتب العمل العربي لتنفيذ قرارات الدورة الثامنة والأربعين للمؤتمر والتي تم عرضها علي مجلس إدارة المنظمة في دورته العادية السابعة والتسعين " بغداد / جمهورية العراق 16 – 17 أكتوبر / تشرين أول 2022 "، حيث ناقش مجلس الإدارة الوثيقة المتضمنة تنفيذ المكتب، والمؤسسات التابعة له، قرارات المؤتمر، والتي أعدها المكتب، بجميع إداراته ومكاتبه ووحداته والمعاهد والمراكز التابعة له، وأصدر المجلس بشأن الموضوع القرار التالي:
- " أخذ العلم والموافقة على تقرير مكتب العمل العربي بشأن متابعة تنفيذ قرارات الدورة (48) لمؤتمر العمل العربي، القاهرة، 18 – 25 سبتمبر / آيلول 2022 ". وفي إطار وضع قرارات مؤتمر العمل العربي في دورته العادية "48" موضع التنفيذ يمكننا الإشارة في هذه الوثيقة إلى أهم هذه القرارات وآليات تنفيذها وكما يلي:

❖ قرار بشأن تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي حول " الاقتصاد الرقمي وقضايا التشغيل "

حيث دعى المؤتمر كافة الأطراف والجهات ذات العلاقة في الوطن العربي للقيام بما من شأنه التسريع بتبني التقنيات الرقمية بشكل نشط في قطاعات الاقتصاد المختلفة ، وتوفير المنصات الرقمية التي تساعد على ترسيخ وزيادة حصة التجارة الالكترونية الرقمية، وجعل التقنيات الرقمية أكثر مساهمة في قطاعات الاقتصاد، وزيادة نشر المعرفة الرقمية بين المتعاملين، بما ينمي المهارات الرقمية ويعزز وجود قوى عاملة ماهرة قادرة على استخدام التكنولوجيا الرقمية وعلى الأخص، القيام بالآتي :

1. العمل على وضع استراتيجيات وطنية للتحويل الرقمي والرقمنة في الدول العربية.

آلية التنفيذ :

تتضمن خطة منظمة العمل العربية خلال العامي 2023 – 2024 عدداً من البرامج والأنشطة والتي تهدف إلى زيادة نشر المعرفة الرقمية بين المتعاملين، بما ينمي المهارات الرقمية ويعزز وجود قوى عاملة ماهرة قادرة على استخدام التكنولوجيا الرقمية، بما يساعد على تسريع وتيرة النمو الاقتصادي، وربط المواطنين بالخدمات الرقمية التقنية، وأنماط العمل الجديدة التي أفرزتها وسائل التقنية الحديثة.

2 . تطوير السياسات التشريعية لمواكبة استراتيجية التحول الرقمي.

آلية التنفيذ :

تسعي منظمة العمل العربية للتعاون والتنسيق مع بعض أطراف الانتاج الثلاثة العربية لتنظيم منتدي عربي حول الاقتصاد الرقمي ودور القطاع الخاص في التنمية والتشغيل، يهدف إلى تطوير وترسيخ مفهوم قيم الإبداع والابتكار في بيئة العمل، الذي يعمل على تحسين جودة الإنتاج ورفع معدلاته وتعزيز وتدعيم التفكير الحر والتشجيع على المبادرة وريادة الأعمال، وجاري حالياً التنسيق بين الأمانة العامة لجامعة الدول العربية ومنظمة العمل العربية وعدد من المنظمات العربية المتخصصة لتنفيذ هذا المؤتمر خلال الربع الأخير من العام 2023.

3 . اعتماد خطط طموحة لتطوير المواهب الرقمية في البلدان العربية، والتحفيز على الإبداع والابتكار وتشجيع ريادة الأعمال.

آلية التنفيذ :

تتابع منظمة العمل العربية خطط البلدان العربية والتي تهدف إلى تطوير المواهب الرقمية في التحفيز على الإبداع والابتكار وتشجيع ريادة الأعمال ، وتكرس كافة الجهود في خدمة أطراف الانتاج الثلاثة لتوفير البرامج التدريبية لدفع الطلاب والخريجين لاكتساب المهارات الرقمية المطلوبة.

4 . وضع برامج لبناء القدرات وتطوير المهارات والكفاءات للقوى العاملة.

آلية التنفيذ :

تعتزم منظمة العمل العربية تنفيذ وتنظيم العديد من البرامج لبناء القدرات وتطوير المهارات والكفاءات للقوى العاملة، مما يزيد من إنتاجيتها وتنافسيتها العالمية، وتحسين عمليات الطلب عليها، والتوسع في مجال إعادة التأهيل للعاملين الحاليين.

5 . العمل على تخفيف القيود التجارية التي تحد من انسياب السلع والخدمات بين الدول العربية.

آلية التنفيذ :

تقوم المنظمة بمتابعة التصديق على اتفاقيات العمل العربية خاصة فيما يتعلق باتفاقية تسهيل وتنقل الايدي العاملة العربية وبهدف تحقيق التكامل العربي.

6 . الاهتمام بمنظومتي التعليم والتدريب، لتوفير مناخ جيد يشجع على الابتكار والاختراع والاعتماد على التكنولوجيا الرقمية وأتمة الوظائف.

آلية التنفيذ:

- يتم التنسيق والتأكيد على البلدان العربية لضرورة الاهتمام بمنظومتي التعليم والتدريب، لتوفير مناخ جيد يشجع على الابتكار والاختراع والاعتماد على التكنولوجيا الرقمية وأتمة الوظائف. ويتضمن جدول أعمال مؤتمرنا هذا البند

التاسع بعنوان : بند فني حول " سياسات التعليم والتدريب التقني والمهني في ظل التحول الرقمي.

- كما قامت منظمة العمل العربية بتنفيذ قرار مؤتمر الموقر حول تعديل الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني وتم عرضها على مجلس إدارة المنظمة في الدورة العادية "98" مارس 2023 وتمت الموافقة على الاستراتيجية المعدلة مع التوصية بإدراجها على مؤتمر والنظر بأعمالها.

7. العمل على تعزيز وإرساء تشريعات تضمن الحق في الحماية الاجتماعية للعاملين في إطار "بيئة العمل الرقمية" بما يتماشى مع خصوصيات هذا النمط الجديد من العمل.

آلية التنفيذ:

- تقوم المنظمة حالياً بالاهتمام بالنشاط المعياري لاقتراح المزيد من اتفاقيات العمل العربية والادوات المختلفة المعيارية من توصيات في مجال الحماية الاجتماعية خاصة فيما يتعلق ببيئة العمل الرقمية.

- كما يتضمن مؤتمر العمل العربي في دورته الحالية (49) البند الثامن حول - مناقشة أولى - بشأن إصدار أداء معيارية حول " الأنماط الجديدة للعمل" وتعديل الإتفاقية رقم "9" لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني.

❖ قرار بشأن تقرير عن نتائج أعمال الدورة (41) للجنة الحريات النقابية (القاهرة ، 13 مايو / آيار 2022) .

آلية التنفيذ :

تم تعميم التقرير على اطراف الانتاج الثلاثة للعمل على تنفيذ التوصيات الصادرة عنه.

❖ قرار بشأن تقرير عن نتائج أعمال الدورة (20) للجنة شؤون عمل المرأة العربية القاهرة ، 3 مارس / آذار 2022 .

آلية التنفيذ :

تم تعميم التقرير على اطراف الانتاج الثلاثة للعمل على تنفيذ التوصيات الصادرة عنه.

❖ قرار بشأن تمديد فترة ولاية ثلاثة استثنائية للمدير العام الحالي بناء على قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي رقم (ق 2361 – د . ع 110 – 2022/9/1) – الفقرة الثالثة:

1. الموافقة على التمديد لسعادة السيد / فايز علي المطيري المدير العام لمنظمة العمل العربية لفترة ولاية ثلاثة بصفة استثنائية (إبريل / نيسان 2023 – إبريل / نيسان 2027) .

2. تكليف مكتب العمل العربي باتخاذ كافة الإجراءات النظامية والإدارية في هذا الشأن.

آلية التنفيذ :

- تم مخاطبة الأمانة العامة لجامعة الدول العربية "القطاع الاقتصادي" بقرار المؤتمر المقرر.
- تم عرض الموضوع على الاجتماع الاستثنائي للجنة المنظمات للتنسيق والمتابعة المنبثقة عن المجلس الاقتصادي والاجتماعي خلال يوم 26 ديسمبر / كانون الأول 2022 وقد أتخذ القرار بالموافقة على قرار مؤتمر العمل العربي لمنظمة العمل العربية في دورته "48" والذي ينص على التمديد لسعادة السيد / فايز علي المطيري المدير العام لمنظمة العمل العربية لفترة ولاية استثنائية من إبريل 2023 الى إبريل 2027.
- تم عرض تقرير وتوصيات الاجتماع الاستثنائي للجنة المنظمات للتنسيق والمتابعة علي الدورة العادية (111) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي والتي عقدت خلال الفترة (5 – 9 فبراير / شباط 2023) بمقر الأمانة العامة لجامعة الدول العربية بالقاهرة . وقد صدر القرار بالموافقة على تقرير وتوصيات الاجتماع الاستثنائي للجنة المنظمات للتنسيق والمتابعة المنبثقة عن المجلس الاقتصادي والاجتماعي خلال يوم 26 / 12 / 2022.

❖ قرار بشأن الموقف المالي لمنظمة العمل العربية من حيث المساهمات والمتأخرات على الدول الأعضاء حتى تاريخ 15 / 9 / 2022 :

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 2022. وكذلك الدول التي سددت على حساب المتأخرات .

آلية التنفيذ:

- تم توجيه رسائل شكر وتقدير لكافة البلدان التي قامت بسداد مساهمتها عن العام 2022 وعلى حساب المتأخرات.

❖ قرار بشأن خطة وموازنة منظمة العمل العربية (مكتب العمل العربي والمعاهد

والمراكز التابعة له لعامي 2023 – 2024) :

الموافقة على خطة وموازنة منظمة العمل العربية لعامي 2023 – 2024) .

آلية التنفيذ:

- تم اعتماد خطة وموازنة 2023 – 2024 وتعميمها على كافة الإدارات والمراكز والمعاهد التابعة للمنظمة للتنفيذ.

❖ قرار بشأن التأكيد على قرارات مؤتمر العمل العربي السابقة وقرارات مجلس

إدارة المنظمة بدعم الاستراتيجية الوطنية للتشغيل في فلسطين ويدعو الدول

العربية للمشاركة والمساهمة في اجتماع دعم التشغيل في فلسطين والمقرر

عقده في الربع الأول من العام 2023.

آلية التنفيذ:

- نظم اجتماع الشركاء رفيع المستوى لدعم تنفيذ الاستراتيجية الوطنية الفلسطينية للتشغيل يوم الخميس الموافق 23 فبراير / شباط 2023 بالعاصمة الأردنية عمان ، وذلك بتنظيم مشترك بين منظمة العمل العربية ووزارة العمل بدولة فلسطين ومنظمة العمل الدولية والوزارة الفدرالية الألمانية للتعاون الاقتصادي والتنمية.
- صدر عن هذا الاجتماع " بيان عمان " الذي أشتمل على عدد من التوصيات التي أكدت على ضرورة اعتماد الاستراتيجية الوطنية الفلسطينية للتشغيل إطاراً مرجعياً لتدخلات شركاء التنمية في فلسطين، والطلب من شركاء التنمية بتوفير المبالغ المالية اللازمة لدعم تنفيذ محاور الإستراتيجية ومشاريعها دعماً للصندوق الوطني الفلسطيني للتشغيل والحماية الإجتماعية.
- كما تم على هامش الاجتماع توقيع عدداً من الاتفاقيات ومذكرات التفاهم بين الحكومة الفلسطينية وعدداً من الدول والمؤسسات المانحة، تجاوز إجمالي الدعم المالي من هذه الاتفاقيات الخمسين مليون دولار أمريكي لصالح صندوق دعم التشغيل والحماية الإجتماعية.

❖ قرار بشأن تشكيل لجنة الخبراء القانونيين بمكتب العمل العربي (2022 – 2025).

آلية التنفيذ:

تم مخاطبة كافة أعضاء اللجنة بقرار المؤتمر الموقر.

❖ قرار بشأن الذكاء الاصطناعي وأنماط العمل الجديدة :

- اعتماد تقرير لجنة الذكاء الاصطناعي وأنماط العمل الجديدة مع الأخذ بالملاحظات التي أقرها المؤتمر العام.

آلية التنفيذ :

تم تعميم نتائج اللجنة على أطراف الانتاج الثلاثة للعمل على تنفيذ التوصيات الصادرة.

❖ قرار بشأن رقمنة أنظمة الحماية الاجتماعية وحوكمتها :

- اعتماد تقرير لجنة رقمنة أنظمة الحماية الاجتماعية وحوكمتها مع الأخذ بالملاحظات التي أقرها المؤتمر العام .

آلية التنفيذ :

تم تعميم نتائج اللجنة على أطراف الانتاج الثلاثة للعمل على تنفيذ التوصيات الصادرة.

البند الرابع المسائل المالية والإدارية

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

ثانياً : (أ) تقرير هيئة الرقابة المالية والإدارية وتقارير مراقبي الحسابات عن
الحسابات الختامية للسنة المالية المنتهية في (2022/12/31) لكل من :

1. مكتب العمل العربي / القاهرة.

2. المعاهد والمراكز التابعة للمنظمة.

(ب) تقرير الرقابة الداخلية .



البند الخامس

اتفاقيات وتوصيات العمل العربية

تنفيذاً لنص المادة الخامسة من نظام عمل لجنة الخبراء القانونيين ، عقدت اللجنة دورتها الثالثة والأربعين خلال الفترة 18 – 19 ديسمبر 2022 ، القاهرة / جمهورية مصر العربية ، برئاسة الأستاذ / حماد أبو نجمة وعضوية كل من :

1. الدكتور / علي فيصل الصديقي
مملكة البحرين
2. الأستاذ / محمد كشو
الجمهورية التونسية
3. السيدة / ماجدة إبراهيم عبد الرحيم
جمهورية العراق
4. الأستاذ / إيهاب عبد العاطي عليان
جمهورية مصر العربية

بهدف دراسة التقارير التي تلتزم الدول الأعضاء بتقديمها إلى مكتب العمل العربي، وفقاً للفقرتين الأولى والثانية من المادة السادسة عشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

وأعدت لجنة الخبراء القانونيين تقرير عن نتائج أعمال الدورة 43 يتضمن دراسة تقارير الدول الأعضاء حول اتفاقيات العمل العربية وردودها على ملاحظاتها السابقة، إضافة إلى التوصيات العامة للجنة.

كما قام مكتب العمل العربي بعرض تقرير الدورة 43 على مجلس إدارة منظمة العمل العربية في دورته الثامنة والتسعين " مارس / آذار 2023 " والذي أصدر قراراً تضمن ما يلي:

- أخذ العلم بالتقرير.

- إحالة تقرير اللجنة إلى الدورة (49) لمؤتمر العمل العربي، لمناقشته من قبل لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات وفقاً للنظم، مع التوصية بالمصادقة عليه.
وقد تناول التقرير الأجزاء التالية :

الجزء الأول

دراسة التقارير السنوية حول اتفاقيات العمل العربية لعام 2022

أولاً: الإلتزامات التي تقع على الدول بموجب النظام

ينص نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية على الإلتزامات التالية للدول الأعضاء بعد إصدار الإتفاقية أو التوصية:

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

- أ. الإتفاقيات التي صادقت عليها الدول، والتطبيق العملي لأحكامها.
- ب. الإجراءات المتخذة لتسهيل التصديق على الإتفاقيات التي لم يتم التصديق عليها، وبيان الصعوبات التي تحول دون التصديق عليها.
- ج. التدابير المتخذة للاسترشاد بأحكام التوصيات ومدى مراعاة أحكامها.

" تقارير المتابعة التي وردت من الدول العربية حول الإتفاقيات لعام 2022 "

إتفاقيات العمل العربية غير المصادق عليها	إتفاقيات العمل العربية المصادق عليها	الدولة
--	الاتفاقية العربية رقم (4) لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة " معدلة "	1- المملكة الأردنية الهاشمية
--	الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية	2- مملكة البحرين
الاتفاقية العربية رقم (19) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل	--	3- الجمهورية التونسية
الاتفاقية العربية رقم (11) لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية	--	4- المملكة العربية السعودية
الاتفاقية العربية رقم (19) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل	--	5- جمهورية السودان
--	الاتفاقية العربية رقم (19) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل	6- سلطنة عُمان
--	الاتفاقية العربية رقم (11) لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية	7- دولة فلسطين

الاتفاقية العربية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين	--	8- دولة الكويت
--	الاتفاقية العربية رقم (19) لعام 1998 بشأن تنفيذ العمل	9- الجمهورية الإسلامية الموريتانية

ثانياً : ملاحظات اللجنة بشأن التزامات الدول الأعضاء

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

1. المملكة الأردنية الهاشمية: الإتفاقيات ذات الارقام (3 / 5 / 7 / 8 / 12 /

13 / 15 / 16 / 18 / 19)

2. دولة الامارات العربية المتحدة: الإتفاقيات ذات الارقام (5 / 7 / 8 / 9 /

11 / 13 / 15 / 16 / 17)

3. الجمهورية التونسية: الإتفاقية رقم (16)

4. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الإتفاقيات ذات الارقام (4 / 8 /

12 / 14 / 15)

5. جمهورية جيبوتي: الإتفاقيات ذات الارقام (3 / 4 / 5 / 6 / 7 / 9 / 10 /

11 / 12 / 13 / 14 / 15 / 16 / 17 / 18 / 19)

6. المملكة العربية السعودية: الإتفاقية رقم (12)

-
7. جمهورية السودان: الإتفاقيات ذات الأرقام (13 / 8 / 4)
8. سلطنة عُمان: الإتفاقيات ذات الأرقام (16 / 13 / 7)
9. دولة قطر: الإتفاقيات ذات الأرقام (19 / 18 / 17 / 13 / 8 / 7 / 5 / 3)
10. دولة الكويت: الإتفاقيات ذات الأرقام (16 / 12 / 11)
11. الجمهورية اللبنانية: الإتفاقيات ذات الأرقام (16 / 12 / 7 / 5 / 3)
12. الجمهورية الإسلامية الموريتانية: الإتفاقيات ذات الأرقام (8 / 7 / 5 / 4)
- (17 / 16 / 15 / 14 / 13 / 12 / 11 / 10 / 9 /
13. الجمهورية اليمنية: الاتفاقيات ذات الأرقام (13 / 12 / 10 / 8 / 6 / 3)
- (18 / 16 / 15 / 14
- ب. لاحظت اللجنة أن العديد من الدول لم تواف حتى تاريخه مكتب العمل العربي بتقاريرها حول بعض الاتفاقيات محل المتابعة، وهي كما يلي:
1. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الإتفاقية رقم (19)
2. دولة قطر: الإتفاقية رقم (12)
3. المملكة المغربية: الإتفاقية رقم (17)
4. الجمهورية اليمنية: الإتفاقية رقم (19)
- ج. دول وافت مكتب العمل العربي بتقاريرها بعد إنعقاد إجتماع اللجنة 2022:
1. دولة الامارات العربية المتحدة: الإتفاقية رقم (18)
2. جمهورية العراق: الإتفاقية رقم (18)

3. دولة ليبيا: الإتفاقية رقم (12)

4. جمهورية مصر العربية: الإتفاقية رقم (11)

د. لاحظت اللجنة أن العديد من الدول لم تواف حتى تاريخه مكتب العمل العربي بتقاريرها حول بعض الاتفاقيات محل المتابعة عن أعوام سابقة، وهي كما يلي:

1. جمهورية جيبوتي: الإتفاقيات ذات الأرقام (7 / 17 / 12)، أعوام 2019 – 2020 / 2021 – الدورات (42/41/40)

2. جمهورية الصومال الفيدرالية: الإتفاقيات ذات الأرقام (7 / 13 / 12)، أعوام 2019 – 2020 - 2021 / الدورات (42/41/40)

3. دولة قطر: الإتفاقية رقم (11)، عام 2021، الدورة (42)

4. الجمهورية اللبنانية: الإتفاقيات ذات الأرقام (11 / 13 / 8)، أعوام 2019 – 2020 - 2021 / الدورات (42/41/40)

5. الجمهورية اليمنية: الإتفاقية رقم (16)، عام 2021، الدورة (42)

ه. دول وافت مكتب العمل العربي بتقاريرها حول الإتفاقيات محل المتابعة عن أعوام سابقة:

- دولة ليبيا: الإتفاقية رقم (16)، عام 2021، الدورة (42)

الجزء الثاني

متابعة الردود على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين

أولاً : دول ردت على الملاحظات

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

- 1- المملكة الأردنية الهاشمية: الاتفاقيات العربية ذات الأرقام (17 / 11)
- 2- مملكة البحرين: الاتفاقيات العربية ذات الأرقام (18 / 17 / 15)
- 3- المملكة العربية السعودية: الاتفاقيات العربية ذات الأرقام (19 / 16 / 13 / 12)
- 4- جمهورية السودان: الاتفاقيات العربية ذات الأرقام (4 / 5 / 7 / 8 / 12 / 13 / 17)
- 5- سلطنة عُمان: الاتفاقيات العربية ذات الأرقام (16 / 13 / 7)
- 6- دولة فلسطين: الاتفاقيات العربية ذات الأرقام (19 / 18 / 17 / 13 / 7 / 5)
- 7- دولة الكويت: الاتفاقيات العربية ذات الأرقام (18 / 17 / 16 / 13 / 11)

ثانياً: دول لم ترد على ملاحظات اللجنة

- 1- المملكة الأردنية الهاشمية: الاتفاقيات العربية ذات الأرقام (3 / 5 / 7 / 8 / 12 / 13 / 16 / 18)
- 2- دولة الإمارات العربية المتحدة: الاتفاقيات العربية ذات الأرقام (5 / 7 / 8 / 9 / 11 / 13 / 15 / 16 / 17 / 19)

-
- 3- مملكة البحرين: الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (4 / 5 / 8 / 11 / 12 / 14 / 19)
- 4- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (3 / 5 / 7 / 12 / 16 / 17 / 18)
- 5- دولة قطر: الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (3 / 5 / 7 / 8 / 13 / 17 / 18 / 19)
- 6- الجمهورية اللبنانية: الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (3 / 5 / 7 / 11 / 12 / 16 / 17 / 18 / 19)
- 7- الجمهورية الإسلامية الموريتانية: الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (5 / 12 / 13 / 16)
- 8- الجمهورية اليمنية: الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (7 / 12 / 13)
- ثالثاً : دول وافت مكتب العمل العربي برودها بعد إنعقاد إجتماع اللجنة 2022:
- 1- جمهورية السودان: الإتفاقية العربية رقم (15)
- 2- دولة ليبيا: الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (5 / 7 / 13 / 17 / 18 / 19)
- 3- جمهورية مصر العربية: الإتفاقيات العربية ذات الأرقام (7 / 12 / 13 / 17 / 19)

الجزء الثالث

دراسة تقارير وردت بعد انعقاد إجتماع اللجنة خلال العام السابق - 2021
وعن أعوام سابقة

تلقى مكتب العمل العربي (19) تقريراً بعد انعقاد اللجنة في دورتها السابقة من
(5) دول عربية هُـم:

- 1- المملكة الأردنية الهاشمية: الإتفاقية رقم (15)
- 2- دولة الإمارات العربية المتحدة: الإتفاقية رقم (12)
- 3- الجمهورية التونسية: الإتفاقيات ذات الأرقام (7 / 12 / 13 / 16)
- 4- جمهورية العراق: الإتفاقيات ذات الأرقام (5 / 7 / 8 / 11 / 13 / 16 / 17 /
(19
- 5- المملكة المغربية: الإتفاقيات ذات الأرقام (7 / 13 / 16 / 18 / 19)

الجزء الرابع

موضوعات تتعلق بمعايير العمل العربية

أولا : الأداة المعيارية الجديدة حول "الأنماط الجديدة للعمل" وتعديل الإتفاقية

رقم (9) بشأن التوجيه والتدريب المهني

أشادت اللجنة بالإجراءات التي اتخذها مكتب العمل العربي استجابة لما اقترحتة في دورتها السابقة (الدورة 41 لسنة 2020) حول ضرورة مراجعة الإتفاقية رقم (9) بشأن التوجيه والتدريب المهني وتعديلها، وحول إصدار أداة معيارية جديدة بشأن الأنماط الجديدة للعمل، وأكدت ترحيبها بقرارات مؤتمر العمل العربي التي اتخذها بهذا الشأن في دورته 47، بالموافقة على إصدار أداة معيارية جديدة حول "الأنماط الجديدة للعمل"، والموافقة على تعديل الإتفاقية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني.

وأخذت اللجنة علما بالمستجدات الخاصة بهذا الموضوع، واطلعت على مشروع الأداة المعيارية بشأن "الأنماط الجديدة للعمل" وعلى مشروع تعديل الإتفاقية رقم (9) بشأن التوجيه والتدريب المهني، وفي ضوء المناقشات التي جرت حولهما، خلصت إلى عدد من الملاحظات والمقترحات لتطويرهما، وأعربت عن أملها في أن تتضافر الجهود للوصول إلى اعتماد هذه المعايير بما يستجيب لحاجات أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية.

ثانياً: الدليل الإرشادي حول متابعة معايير العمل العربية

استعرضت اللجنة مشروع الدليل الإرشادي حول متابعة معايير العمل العربية، والذي يهدف إلى إرشاد الأطراف المعنية بالمعايير في الدول الأعضاء وتوفير المعلومات اللازمة لهم حول معايير العمل العربية والإجراءات المتعلقة بها وبإعداد التقارير والردود بشأنها بما يساهم في مساعدة الدول على تنفيذ التزاماتها وتجاوز الصعوبات التي تعترضها، وقد أبدت اللجنة في ضوء المناقشات التي أجرتها حول مشروع الدليل عدداً من الملاحظات والمقترحات لتطويره.

ثالثاً: جهود منظمة العمل العربية بشأن معايير العمل

تبارك اللجنة الجهود المكثفة لمنظمة العمل العربية بخصوص معايير العمل، وتوجهاتها نحو إصدار معايير عمل عربية تواكب المتغيرات في أشكال علاقات العمل وتحدياتها، وتوفير الحماية اللازمة لأطرافها، وتستجيب لمتطلبات أسواق العمل وتطوراتها، كما تتمن كافة النشاطات التي من شأنها أن توفر مزيداً من المعرفة بمعايير العمل لدى أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية، وتحسن من دورها في تطبيقها، وتساعد في توفيق التشريعات والإجراءات بما ينسجم مع مضمونها، وتطوير أدائها فيما يتعلق بإعداد التقارير والردود الخاصة بها.

التوصيات العامة للجنة

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 للالتزامات 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 الإتفاقيات، وبما 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 ألا 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.

البند السادس

مذكرة المدير العام لمكتب العمل العربي حول الدورة (111) لمؤتمر العمل الدولي جنيف - 5 - 16 يونيو / حزيران 2023

- تتضمن وثيقة البند السادس من بنود مؤتمر العمل العربي في دورته العادية "49" مذكرة المدير العام لمكتب العمل العربي حول الدورة (111) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2023.
- حيث يتضمن هذا البند تصورات تنفيذ إجتماع المجموعة العربية المزمع إنعقاده يوم الأحد الموافق 4 يونيو / حزيران 2023 على هامش أعمال مؤتمر العمل الدولي الذي سينعقد بجنيف خلال الفترة من 5 - 16 يونيو / حزيران 2023.
- ويهدف إجتماع المجموعة العربية إلى التنسيق والتشاور بين الوفود العربية الثلاثة المشاركة في المؤتمر، حول الموضوعات ذات الاهتمام والمصالح المشتركة، وتشكيل ممثلي المجموعة العربية في كل من لجنتي التنسيق والصياغة.
- وقد قام مكتب العمل العربي بإعداد وثيقة البند الثامن من جدول أعمال الدورة (98) لمجلس إدارة منظمة العمل العربية (مارس / آذار 2023) بشأن مذكرة المدير العام حول تصورات تنفيذ إجتماعات المجموعة العربية المزمع إنعقاد إجتماعاتها على هامش أعمال مؤتمر العمل الدولي الدورة العادية "111" وقد أقر

مجلس الإدارة هذه الوثيقة، مع التوصية بإدراجها على مؤتمر العمل العربي في دورته القادمة، حيث تم إعداد وثيقة البند السادس حول الموضوع للعرض على مؤتمركم الموقر.

■ وتتضمن وثيقة هذا البند القسمين التاليين:

- **القسم الأول:** يتضمن مقترحات وتصورات منظمة العمل العربية بشأن عقد الاجتماع التنسيق الأول للمجموعة العربية. والذي يتضمن مشروع جدول أعماله البنود والموضوعات التالية:

البند الأول : المسائل الإجرائية:

1- رئاسة المجموعة العربية.

2- كلمة المجموعة العربية في المؤتمر.

البند الثاني : رئاسة الدورة (111) لمؤتمر العمل الدولي والمناصب الأخرى المنبثقة عنه.

البند الثالث : دعم المطالب الفلسطينية :

(أ) متابعة تنفيذ قراري مؤتمر العمل الدولي لعامي 1974، 1980: بشأن إدانة السلطات الإسرائيلية لممارستها التفرقة العنصرية وانتهاكها الحريات والحقوق النقابية وكذلك آثار الاستيطان الإسرائيلي على أوضاع العمال العرب في فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى.

(ب) عقد ملتقى دولي للتضامن مع عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة

الأخرى على هامش أعمال الدورة (111) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2023.
(ج) متابعة برامج التعاون الإنمائي لصالح فلسطين والأراضي العربية المحتلة
الأخرى.

1 - البرنامج المعزز للتعاون الإنمائي لمصلحة الأراضي العربية المحتلة.

2 - دعم الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية.

البند الرابع : الموقف من التصديقات - تعديل 1986 على دستور منظمة العمل الدولية
بشأن توسيع التمثيل في مجلس إدارة مكتب العمل الدولي.

البند الخامس : التوسيع في استخدام اللغة العربية في منظمة العمل الدولية.

البند السادس : التعاون الإنمائي لصالح البلدان العربية مع منظمة العمل الدولية.

البند السابع : ما يستجد من أعمال.

■ كما تتضمن الوثيقة تصورات تنفيذ عقد ملتقى دولي للتضامن مع عمال وشعب
فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى على هامش أعمال الدورة (111)
لمؤتمر العمل الدولي لعام 2023 وأهم المتحدثين في هذا الملتقى.

■ كما يتم الإشارة في هذا القسم وفي إطار متابعة تنفيذ قراري مؤتمر العمل الدولي
لعامي 1974، 1980: بشأن إدانة السلطات الإسرائيلية لممارستها التفرقة
العنصرية وانتهاكها الحريات والحقوق النقابية وكذلك آثار الاستيطان الإسرائيلي
على أوضاع العمال العرب في فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى إلى
تقرير المدير العام لمنظمة العمل العربية بشأن المستوطنات الإسرائيلية وآثارها

الاقتصادية والاجتماعية السلبية على أوضاع أصحاب الأعمال والعمال في فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى، والذي تم إعداده وترجمته إلى اللغات الثلاث الفرنسية والإنجليزية والإسبانية لتعميمه على المشاركين في الدورة (111) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2023.

■ حيث يتم إعداد هذا التقرير الهام والذي يصف حقيقة ما يجري على أرض الواقع استناداً إلى تقارير وزارات العمل في فلسطين وفي الأراضي العربية المحتلة الأخرى وأي معلومات وبيانات متوفرة لدى منظمة العمل العربية من مصادر عربية وإقليمية ودولية.

■ كما يتضمن القسم الأول نتائج إجتماع المجموعة العربية والتي قامت منظمة العمل العربية بدعوة الأعضاء العرب ضمن مجلس إدارة منظمة العمل الدولية المشاركين في الدورة "347" لمجلس إدارة منظمة العمل الدولية بجنيف (مارس/ آذار 2023) ودعوة الدكتورة ربا جرادات المدير العام المساعد والمدير الإقليمي لمكتب بيروت، حيث تم التأكيد على مطالب وقرارات مؤتمر العمل العربي فيما يخص زيادة التعاون الإنمائي لصالح البلدان العربية. كما أكد مدير عام منظمة العمل العربية على قرارات مجلس إدارة منظمة العمل العربية ومؤتمر العمل العربي خاصة فيما يتعلق بأهمية إدراج ملحق تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية حول فلسطين والأراضي العربية المحتلة على دورات مجلس إدارة منظمة العمل الدولية ومؤتمر العمل الدولي وأهمية متابعة التصديق على تعديل دستور منظمة العمل الدولية 1986، كذلك طلب دولة فلسطين بالعضوية الكاملة في منظمة العمل الدولية.

■ القسم الثاني : يتضمن بعض المعلومات الأساسية المتاحة حول الدورة (111) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2023، وحتى تاريخ إعداد هذه الوثيقة.
يحتوي هذا القسم على مشروع جدول أعمال الدورة (111) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2023 والمتضمن البنود التالية:

البنود الدائمة:

1. تقارير رئيس مجلس الإدارة والمدير العام
2. مشروع البرنامج والميزانية للفترة 2024-2025 وأسئلة أخرى
3. معلومات وتقارير عن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات
البنود المدرجة على جدول الأعمال من قبل المؤتمر أو مجلس الإدارة:
4. التلمذة الصناعية (وضع المعايير، المناقشة الثانية)
5. مناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي للحماية الاجتماعية (حماية العمل)
6. انتقال عادل، بما في ذلك النظر في السياسات الصناعية والتكنولوجية، نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع (مناقشة عامة)
7. إلغاء اتفاقية عمل دولية واحدة وسحب أربع اتفاقيات وبروتوكول واحد و18 توصية

8. اتفاقية وتوصية مقترحة بشأن المراجعة الجزئية لـ 15 من صكوك العمل الدولية بعد إدراج بيئة عمل آمنة وصحية في إطار منظمة العمل الدولية للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل

أهم اللجان :

- لجنة النظم .
- اللجنة التنظيمية.
- لجنة اعتماد العضوية.
- اللجنة المالية.

بالنسبة لتشكيل الوفود :

تتكون الوفود المشاركة في مؤتمر العمل الدولي من أربعة أعضاء (2 حكومات ، 1 أصحاب أعمال ، 1 عمال) ، ويمكن أن يكون لكل عضو مستشارون فنيون بواقع (2 مستشار) لكل بند فني (المادة 2 ، 3 من الدستور) ، وبالتالي يمكن مرافقة (10) مستشارين فنيين فقط لكل عضو مشارك في الدورة (111) لمؤتمر العمل الدولي 2023 ، مع الأخذ بعين الاعتبار القرارات المتعلقة بمشاركة المرأة في اجتماعات منظمة العمل الدولية .

هذا ويقوم مكتب العمل العربي حالياً بإعداد ملخص باللغة العربية حول أهم البنود المعروضة على جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي وسيقدم هذا الملخص ضمن وثيقة المجموعة العربية التي سيتم تزويد أطراف إنتاج الثلاثة المشاركين بها في اجتماعات المجموعة العربية يوم 4 يونيو / حزيران 2023 .

البند السابع

تشكيل الهيئات الدستورية والنظامية (2023 – 2025)

(1) مجلس إدارة منظمة العمل العربية

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

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

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

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

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

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

ثانيا : الأمر معروض على المؤتمر العام الموقر للتفضل بتشكيل مجلس إدارة منظمة العمل العربية لمدة سنتين (2023 – 2025) فى ضوء ترشيحات الفرق الثلاثة (حكومات ، أصحاب أعمال ، عمال) وذلك وفقا لأحكام دستور المنظمة ونظام العمل بمجلس الإدارة.



(2) هيئة الرقابة المالية والإدارية لمنظمة العمل العربية

أولاً : تنص المادة (41) من النظام المالي والمحاسبي الموحد للمنظمات العربية المتخصصة على ما يلي :

- تشكل هيئة الرقابة المالية والإدارية لكل منظمة بقرار من الهيئة المختصة من ممثلي خمس دول على الأقل وتقوم بالرقابة الفعالة على أموال المنظمة ومتابعة أداء أجهزتها التنفيذية لمسؤولياتها وتقييم نتائج أعمالها، وتبدي هيئة الرقابة المالية والإدارية ملاحظاتها بشأن الأخطاء والمخالفات والقصور في تطبيق الأنظمة الإدارية والمالية واقتراح الحلول المالية والمحاسبية والإدارية لتلافي هذه الأخطاء ومعالجتها ويشترط في عضو هيئة الرقابة ما يلي:

- أن يكون من المختصين في أجهزة الرقابة المالية في الدول العربية.
- أن لا يكون عضواً في هيئة رقابة مالية لأكثر من منظمة.
- أن لا يجمع بين عضوية هيئة الرقابة لأي منظمة وعضويته في لجنة المنظمات للتنسيق والمتابعة.

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

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

ثالثاً : اتخذ المجلس الاقتصادي والاجتماعى فى دورته العادية الرابعة والثمانين (القاهرة 23 أغسطس / آب – 3 سبتمبر / أيلول 2009) القرار رقم (1802) والذي تضمن ما يلي :-

" أن تكون الوزارة المعنية بتسمية أعضاء هيئات الرقابة للمنظمات العربية المتخصصة هي الوزارة التي يمثل وزيرها الدولة العضو في المجلس الاقتصادي والاجتماعي، على أن يكون أعضاء هيئات الرقابة من الجهات الرقابية في الدولة، وأن لا يقل عدد أعضاء الهيئة عن خمسة، وأن يتناسب عددهم مع حجم نشاطات كل منظمة، وأن تمنح هيئات الرقابة الفترة الزمنية الكافية في مراجعة أعمال كل منظمة وأن لا تقل عن (7) أيام عمل ، والتزام المنظمات بمخاطبة هذه الوزارات بهذا الخصوص وأي شأن يختص بهيئات الرقابة "

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

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

خامساً : فى ضوء ما تقدم فإن الأمر معروض على المؤتمر العام الموقر للتفضل بتشكيل هيئة الرقابة المالية والإدارية لمنظمة العمل العربية لمدة سنتين

(2023 - 2025) بما يلي :

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

(3) لجنة الحريات النقابية بمكتب العمل العربي

أولاً : تكوين الهيئة :

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

1- تتكون لجنة الحريات النقابية بمكتب العمل العربي من تسعة أعضاء أصليين كالاتى :

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

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

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

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

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

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

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

1- مدة العضوية فى اللجنة سنتين وتحسب هذه المدة كالاتى :

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

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

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

2- إذا خلا منصب أحد الأعضاء قبل انتهاء مدته لأى سبب من الأسباب وتمت تسمية خلف له ، فإن هذا الخلف يتم مدة سلفه .

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

- تسمية ثلاثة من بين أعضائه، يمثلون الفرق الثلاثة ليكونوا أعضاء أصيلين فى لجنة الحريات النقابية بمكتب العمل العربى لمدة سنتين (2023 – 2025) .

(4) لجنة شئون عمل المرأة العربية

أولاً : تشكيل اللجنة :

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

- 1- خمسة عشر عضوة يختارهم المؤتمر العام بواقع خمسة أعضاء عن كل فريق (حكومات / أصحاب أعمال / عمال) .
- 2- خمسة عضوات يختارهن المدير العام .
- 3- مقررة يختارها المدير العام .

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

- (أ) أن تكون العضوات من ذوات الكفاءة والخبرة والدراية الواسعة بواقع المرأة العاملة العربية ومن المشاركين فى رسم السياسات واتخاذ القرار.
- (ب) مراعاة مبدأ الثلاثية فى اختيار عضوات اللجنة وكذلك تمثيل غالبية الدول العربية كلما أمكن ذلك .

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

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

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

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

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

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

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

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

خامساً : الأمر معروض على المؤتمر العام المقرر للتفضل بتسمية خمسة عشر عضوة ، يمثلن الفرق الثلاثة (حكومات / أصحاب أعمال / عمال) فى عضوية لجنة شئون عمل المرأة العربية بواقع (5) عضوات عن كل فريق، لمدة سنتين (2023 – 2025) .



البند الثامن

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

أولا : مناقشة أولى بشأن إصدار أداة معيارية حول " الأنماط الجديدة للعمل".

1- أصدر مؤتمر العمل العربي في دورته السابعة والأربعين (القاهرة، سبتمبر / أيلول 2021) القرار رقم (1684)، بشأن البند الخامس من جدول الاعمال المتعلق بتطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، والذي تضمنت الفقرة الثانية منه النص على :-

(الموافقة على إصدار أداة معيارية حول " الأنماط الجديدة للعمل ").

2- تنفيذًا لقرار المؤتمر ووفقًا للإجراءات النظامية لإصدار الأدوات المعيارية قام مكتب العمل العربي بطلب التشريعات من الدول العربية والتطبيقات العملية لهذه التشريعات حول موضوع الأداة المعيارية " الأنماط الجديدة للعمل ".

3- تلقى مكتب العمل العربي ردود عدد من الدول العربية حول تشريعاتها الصادرة في هذا الشأن والتطبيق العملي لها، وتم تكليف أحد الخبراء المتخصصين في هذا المجال لإعداد تقرير بشأن موضوع الأداة المعيارية.

4- قام مكتب العمل العربي بتاريخ 28 / 3 / 2022، بإرسال تقرير حول موضوع الاداة المعيارية مرفق به استبيان لأطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية لإبداء رأيها بشأنه.

5- تلقى مكتب العمل العربي (19) رد من أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية على الاستبيان، وفي ضوء الردود تم اعداد مشروعى اتفاقية وتوصية عربية بشأن الأنماط الجديدة للعمل، حيث تم عرضهما على لجنة الخبراء القانونيين بمنظمة العمل العربية، والتي أبدت عدد من الملاحظات تم ادراجها ضمن احكام مشروع الاداة المعيارية، وتم ارسال مشروعى الاتفاقية والتوصية الى اطراف الإنتاج الثلاثة بتاريخ 7 / 2 / 2023 ، لإبداء ملاحظاتها بشأنهما.

6- الوثيقة المعروضة على المؤتمر المقرر، لمناقشتها مناقشة أولى وفقا لنظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية تتضمن ما يلى :

أ- مشروع اتفاقية عربية بشأن الأنماط الجديدة للعمل.

ب- مشروع توصية عربية بشأن الأنماط الجديدة للعمل.

ثانيا : تعديل الاتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني.

1- أصدر مؤتمر العمل العربي في دورته السابعة والأربعين (القاهرة، سبتمبر/ أيلول 2021) القرار رقم (1684)، بشأن اعتماد تقرير لجنة تطبيق الاتفاقيات

-
- والتوصيات، والذي تضمن الموافقة على تعديل أحكام الاتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977 بشأن " التوجيه والتدريب المهني " .
- 2- تنفيذاً لقرار المؤتمر ووفقاً للإجراءات النظامية قام مكتب العمل العربي بإرسال تعميم الى الدول العربية لموافاته بتقرير حول الصعوبات التي تواجه الدول العربية في تنفيذ احكام الاتفاقية أو التصديق عليها.
- 3- تلقى مكتب العمل العربي ردود عدد من الدول العربية الأعضاء بشأن الصعوبات التي تحول دون الالتزام بأحكام الاتفاقية أو التصديق عليها والتشريعات السارية لديها في هذا الشأن، وتم تكليف أحد الخبراء المتخصصين في هذا المجال لإعداد تقرير من واقع ردود الدول الأعضاء مرفق به استبيان.
- 4- قام مكتب العمل العربي بتاريخ 12 / 6 / 2022 بإرسال تقرير حول تعديل الاتفاقية رقم (9) بشأن التوجيه والتدريب المهني مرفق به استبيان الى أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية لإبداء رأيها بشأنه.
- 5- تلقى مكتب العمل العربي (15) رد من اطراف الإنتاج الثلاثة علي الاستبيان، وفي ضوء تلك الردود تم اعداد مشروع اتفاقية عربية معدله بشأن " التوجيه والتدريب المهني " حيث تم عرضه على لجنة الخبراء القانونيين بمنظمة العمل العربية، والتي أبدت عدد من الملاحظات تم ادراجها ضمن احكام مشروع الاتفاقية المعدلة بشأن التوجيه والتدريب المهني .
- 6- وفقاً لنظام اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل العربية تم ارسال مشروع تعديل الاتفاقية رقم (9) لعام 1977 بشأن " التوجيه والتدريب المهني " الى أطراف

الإنتاج الثلاثة بتاريخ 7 / 2 / 2023، لإبداء ملاحظاتها بشأن مشروع تعديل الاتفاقية.

7- الوثيقة المعروضة على المؤتمر الموقر تتضمن مشروع تعديل الاتفاقية رقم (9) لعام 1977 بشأن " التوجيه والتدريب المهني " .

البند التاسع

سياسات التعليم والتدريب التقني والمهني

في ظل التحول الرقمي

تركز هذه الوثيقة علي تقديم تحليلاً كمياً للتطورات التكنولوجية الحديثة ، وأثرها المتوقع علي الوظائف والمهارات من ناحية، ووضع الشباب في المنطقة من ناحية أخرى من خلال التركيز على الاتجاهات الديموغرافية ، وما توفره من إمكانية للاستفادة من العوائد الديموغرافية ، ثم تنتقل لاستعراض التحديات والعوائق التي تواجه منظومة التعليم والتدريب التقني والمهني بالدول العربية ، ومناقشة المؤشرات ذات الصلة في الدول العربية بالتعليم والتدريب والتوظيف في السياق الدولي، والمؤشرات المتعلقة بالرقمنة داخل الدول العربية، تمهيداً لاستخلاص حزمة من الإجراءات ذات الصلة والتي تهدف إلي تمكين الشباب العربي لقيادة التنمية في الوطن العربي.

وبناءً علي ذلك، تأتي وثيقة البند مقسمة إلي المحاور التالية:

- المحور الأول : التطورات التكنولوجية الحديثة والثورة الصناعية الرابعة
- المحور الثاني : إعادة تشكيل مفهوم المهارات والتوظيف في ضوء التطورات التكنولوجية الحديثة
- المحور الثالث : الاستفادة من العائد الديموغرافي بالدول العربية.

- المحور الرابع : التحديات والعوائق التي تواجه منظومة التعليم والتدريب التقني والمهني بالدول العربية.

- الخاتمة .

المحور الأول

التطورات التكنولوجية الحديثة والثورة الصناعية الرابعة

بدأت الثورة الصناعية الرابعة مع مطلع هذا القرن لتتألف من مزيج العمليات المتداخلة والمتفاعلة معاً وتجمع بين العلوم المادية كالمركبات ذاتية القيادة، الرقمية بالتعاملات الالكترونية، والبيولوجية بالتقنية الوراثية، ويتوقع أن تتفوق هذه الثورة في حجمها، تأثيرها، وتعقيدها على أية تجربة شبيهة عاشتها البشرية من قبل.

ومن هنا يمكن القول أن الثورة الصناعية الرابعة والتطورات التكنولوجية الكامنة بها تمنح فرصاً استثنائية للأبداع والابتكار واستغلال طاقات الشباب الأكثر تعليماً وتدريباً.

الاقتصاد الرقمي : المفهوم- الحجم- التأثير

فعلى المستوى العالمي يلاحظ زيادة حجم الاقتصاد الرقمي بوتيرة أسرع من ذي قبل. ف نماذج البيانات الرقمية الجديدة تدعم عملية اتخاذ القرار الاقتصادي مما تساهم في رفاهية المجتمعات من خلال تحسين العلوم والتعليم والحوكمة والخدمات الصحية، فضلاً عن دورها في تحقيق النمو الشامل والاستفادة من تحليلات البيانات الضخمة لدعم المراقبة والتقدم نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة العالمية.

بالرغم من عدم وجود تعريف واضح ومحدد للاقتصاد الرقمي، إلا أن التعريفات

الشائعة تتطلب وجود عناصر محددة مثل الروبوتات المتقدمة وأتمتة المصانع / التصنيع المتقدم، مصادر جديدة للبيانات من الاتصالات المتنقلة عبر الأشياء / إنترنت الأشياء، الحوسبة السحابية، وتحليلات البيانات الضخمة والذكاء الاصطناعي. بذلك يمكن اعتبار الاقتصاد الرقمي مكون من مكونات الثورة الصناعية الرابعة ويعد تكامل هذه العناصر وبلوغها درجة عالية من الكفاءة شرطاً ضرورياً لتحول الاقتصاد نحو الاقتصاد الرقمي.

المحور الثاني

إعادة تشكيل مفهوم المهارات والتوظيف في ضوء التطورات التكنولوجية الحديثة

1. الأثر المحتمل للتطبيقات التكنولوجية الحديثة علي الوظائف والمهارات

تؤدي ثورات التكنولوجيا إلي فقدان بعض الوظائف، مما يكون له أثاراً سلبية علي سوق العمل، بسبب إحلال التكنولوجيا ورأس المال جزئياً أم كلياً محل بعض الوظائف ، ومن ثم ، فإن نسب كثيرة من الوظائف الحالية سوف تختفي مع مرور الوقت ، وأنواعاً معينة من الوظائف هي التي ستصبح أكثر احتياجاً ، وفيما يتعلق بأنواع الوظائف الأكثر عرضة للاندثار، والتي من المحتمل أن تحل التكنولوجيا الحديثة محلها جزئياً أو كلياً .

وبالرغم من ذلك، يري بعض المتفائلين أن هذه الثورة ستؤدي إلي خلق المزيد من الوظائف الناتجة عن زيادة الطلب على أنواع جديدة من السلع والخدمات.

وتكمن المشكلة هنا في أن نطاق فقدان الوظائف سوف يسري بخطي أسرع من نطاق خلق الوظائف الجديدة ، فمن المتوقع أن تنمو العمالة بالوظائف الإبداعية عن

غيرها. وبصفة عامة سيكون الاستقطاب في سوق العمل نحو الوظائف الإبداعية والمعرفية ذات الدخل المرتفع، والمهن الأخرى اليدوية ذات الدخل المنخفض، وعلي النقيض من ذلك، سينكمش الطلب علي العمالة التي تؤدي أعمالاً روتينية متكررة ذات الدخل المتوسط، مما يكون له آثاراً أخرى ليس علي البطالة فحسب، إنما في ازدياد عدم المساواة فيما يتعلق بالدخل، والنوع.

2. أثر جائحة كوفيد-19 علي الوظائف والمهارات

من المتوقع أن تؤثر الثورة التكنولوجية الحالية على التشغيل في اتجاهين متضادين. يتمثل الاتجاه الأول في اختفاء بعض المهن كنتيجة لإحلال الآلات محل العمل، ومن ثم انتشار ما يمكن أن يطلق عليه "البطالة التكنولوجية". بينما يتمثل الاتجاه الثاني في تأثير تراكم رأس المال، والمتعلق بزيادة الطلب على العمالة في الصناعات والمهن الجديدة. وتجدر الإشارة إلى أن ثمة فروق في حجم العمالة التي تقع في خطر الأتمتة واحتمالية فقدان الوظائف. وتتوقف هذه الفروق على مجموعة من المعايير من أهمها : مدى قدرة كل دولة على النفاذ إلى والاعتماد على التكنولوجيا والاستثمار فيها، هيكل الاقتصاد، كيفية تنظيم وإدارة الأعمال وحجم وتوليفة المهارات المتوفرة في القوي العاملة.

ومن ثم ، يمكن القول إن تدافع قوتي الدفع المتمثلتين في الثورة التكنولوجية الحالية، جنباً إلى جنب مع الركود الذي أحدثته الجائحة COVID-19، أفضى إلي مزيد من التوجه نحو رقمنة الاقتصادات، مع ظهور تحولات هيكلية واسعة النطاق في الإنتاج، والتوظيف

المحور الثالث

الاستفادة من العائد الديموغرافي بالدول العربية

1- الفرصة الديموغرافية في الدول العربية

تجدر الإشارة إلي أن الوضع الديموغرافي بالدول العربية يحمل في طياته إمكانات واعدة للنمو الاقتصادي والتنمية الاحتوائية المستدامة، حيث تتناقص نسب الإعالة وتتحول الغالبية العظمى من السكان إلي قوة العمل، ومن ثم، امكانية الاستفادة من النافذة الديموغرافية.

2- امكانات التعليم والتوظيف والرقمنة بالدول العربية

أ. مؤشر الأمية بين الشباب

تقدر الأمية بين الشباب (الفئة العمرية 15-24) بحوالي 13.7%، وبلغت هذه النسبة بين الشباب الذكور نحو 11.6% مقابل نحو 15.9% بين الشابات الإناث. وتفوق هاتان النسبتان مثيلتهما في جميع الأقاليم في العالم، باستثناء دول افريقيا جنوب الصحراء حيث تصل هذه النسبة إلى الضعف .

ب. حصة جميع الطلاب بالتعليم الثانوي المقيد في برامج مهنية إجمالي الدول العربية.

تشير البيانات، إلى ارتفاع نسبة الطلاب بالمرحلة الثانوية المقيد في برامج مهنية "التعليم الفني" خلال الفترة (2018-2021) لتسجل نحو 21.22% في نهاية الفترة مقارنة بنحو 20.66% في بدايتها. وهو ما يمثل فرصًا واعدًا نحو استخدام هذه الطاقة البشرية بما يخدم الأهداف التنموية .

ج. مؤشر المعرفة العالمي .

يتكون هذا المؤشر من سبعة مؤشرات فرعية مركبة تلقى الضوء على أداء ستة قطاعات حيوية هي: التعليم قبل الجامعي، التعليم الفني التدريب المهني، التعليم العالي، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، البحث والتطوير والابتكار، الاقتصاد.

د - مؤشر التعليم التقني والتدريب المهني.

يتم بناؤه بالتركيز على محورين هما: مكونات التعليم الفني والتدريب المهني، وسوق العمل الخاص بنوعية هذا التعليم، هو مؤشر مركب يأخذ في الاعتبار التعليم الفني والتدريب التقني كمنظومة متكاملة تبدأ بمدخلات العملية التعليمية، وترتكز على كفاءة العملية ذاتها، وتقيس المخرجات من هذه العملية في ضوء المتغيرات الأخرى ذات الصلة، والأهم من ذلك، أن المؤشر يركز على كفاءة وفعالية هذه المنظومة من خلال التركيز أيضاً على مؤشرات سوق العمل الخاصة بهذا النوع من التعليم.

هـ. مؤشر البطالة في الدول العربية

نجحت الدول العربية في تقليص الفجوة بين الجنسين في التكافؤ في التعليم. وبالرغم من ذلك، فإن التقدم المحرز في توسيع نطاق الوصول إلى التعليم لم يُترجم إلى زيادة في العمالة، وكان من شأن ذلك، ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب بالدول العربية لتصل أعلى مستوى لها في العالم.

و. مؤشر جاهزية الشبكات (NRI) Network Readiness Index

يستخدم هذا المؤشر للمقارنة بين نحو 130 دولة من حيث جاهزية شبكات

الانترنت بها. وذلك بالاعتماد على أربعة محاور هي: التكنولوجيا، الأفراد،
الحكومة، الأثر.

**ي. مؤشر تطور الحكومة الإلكترونية E-Government Development
Index (EGDI)**

يقارن هذا المؤشر بين أداء الحكومة الإلكترونية لنحو 193 دولة عبر ثلاث
محاور رئيسة هي: مؤشر الخدمات الإلكترونية (OSI) ومؤشر البنية التحتية
للاتصالات (TII) ومؤشر رأس المال البشري (HCI). وتتراوح قيمة المؤشر بين
صفر (القيمة الأقل) وواحد صحيح (القيمة الأعلى).

المحور الرابع

التحديات والعوائق

التي تواجه منظومة التعليم والتدريب التقني والمهني بالدول العربية

أولاً : التعليم والتدريب التقني والمهني وأهداف التنمية المستدامة.

ان جودة التعليم من أهم مدخلات التنمية الاقتصادية ، فلا تستطيع الأمم أن تتقدم الا بالتعليم القائم على الثورة العلمية التكنولوجية ، وتلقي التدريب اللازم والمناسب للحصول على عمل لائق ومستدام ، ولتحقيق الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة ، والذي يتضح فيه أن التعليم والتدريب التقني والمهني يلعب دورا أساسيا في التأثير على الأهداف الأخرى مع ضرورة الأخذ بعين الاعتبار هذا الدور عند صياغة وتنفيذ السياسات لتحقيق الأهداف المرجوة منه ، في ظل التطورات التكنولوجية السريعة والمتلاحقة التي يعيشها عالمنا اليوم ، ولتمكين الشباب العربي للحصول على فرص عمل لائقة.

ثانياً : التحديات التي تواجه التعليم والتدريب التقني والمهني في ظل التطورات التكنولوجية.

1- تعدد جهات الإشراف على التعليم والتدريب التقني والمهني ، في الدول العربية ، ويرتبط ذلك بتشتت جهود الحكمة المرتبطة بهذا النوع من التعليم، علاوة على ذلك يعتبر الإنفاق العام على إصلاح التعليم والتدريب التقني والمهني غير كافٍ في العديد من الدول العربية ، ومن ثم ، أدت هذه التعددية إلى سوء فعالية برامج التخطيط والسياسات وضعف التنسيق داخل

الحكومة من جهة ، وبين الحكومة وأصحاب المصلحة الآخرين من جهة أخرى ، إلى تدني تقديم الخدمات والحد من القدرة على التعاون المنهجي والاستجابات المنسقة لمواجهة تلك التحديات.

2- نظم معلومات سوق العمل : تعاني معظم الدول العربية إما من عدم توافر نظام وطني كفؤ لمعلومات سوق العمل أو وجود نظام معلومات لا يوفر معلومات محدثة في الوقت المناسب وبشكل دقيق ييسر عملية الموازنة بين جانبي العرض والطلب.

3- النظرة المجتمعية للتعليم والتدريب التقني والمهني: ساهمت أنظمة التعليم في الدول العربية في تكوين وترسيخ النظرة المجتمعية السلبية نحو التعليم والتدريب المهني في معظم الدول العربية حيث لا تزال جاذبية التعليم والتدريب التقني والمهني للشباب في المنطقة العربية منخفضة مقارنة بالتعليم العام.

4- عزوف الطلاب وضعف رغبتهم في الالتحاق بالتعليم المهني والتقني: بشكل عام، يلاحظ أن الاتجاه السائد في غالبية الدول العربية هو عزوف الطلاب عن الالتحاق بهذا النوع من التعليم، ويعزى ذلك إلى مجموعة من الأسباب التي نبينها فيما يلي:

- طبيعة نظم التربية والتعليم: فعلى سبيل المثال، نجد أن خريجي التدريب المهني لا يتقدمون لامتحان الثانوية المهنية، وخريجي الثانوية المهنية يتمتعون بفرص محدودة جدًا لإكمال دراستهم الجامعية، أو حتى الالتحاق

بالتعليم التقني في مجال دراستهم وتدريبهم. وكذلك الحال، فإن خريجي التعليم التقني نادرًا ما يفسح المجال أمامهم لإكمال دراستهم الجامعية.

- التوجيه والإرشاد المهني: تفتقر نظم التربية والتعليم في الدول العربية إلى برامج التوجيه والإرشاد المهني لتوعية التلاميذ في مرحلة التعليم الأساسي

- عدم ملائمة المناهج وغياب التطوير المهني المستمر.

5- ضعف التفاعل مع مؤسسات القطاعات الاقتصادية والاجتماعية.

- لا تساهم معظم مؤسسات الإنتاج والخدمات بالقطاع الخاص في تمويل التعليم والتدريب التقني والمهني، ويتردد بعضها بالسماح للطلاب بالتدريب في مرافقها.

- تفوق بعض قطاعات الإنتاج والخدمات على المدارس المهنية والمعاهد التقنية في نوعية التجهيزات والمعدات المتوافرة التي تتعامل معه.

- ضعف انفتاح بعض المعاهد التقنية والمدارس المهنية على الفعاليات الإنتاجية والخدمية في المجتمع في مجال التدريب والصيانة والمشورة الفنية.

الخاتمة

من خلال ما قدمته هذه الوثيقة من تحليل، فقد خلصت إلي أنه لا يمكن إغفال الفرص التي تمنحها ثورة التكنولوجيا، بما تمنحه من مسارات لزيادة النمو الاقتصادي المستدام، وخاصة في ظل الترابط بين الأسواق وما ينطوي عليه من تنافسية شديدة علي المستوى العالمي.

إلي جانب ذلك، يجب للأخذ في الاعتبار أن العوائق التي تعاني منها أسواق العمل العربية معظمها هيكلية متجذرة داخل السياقات المحلية في كل دولة، وإن كانت لها من السمات العامة المشتركة. ومن ثم، فعند صياغة السياسات والحلول يجب الأخذ في الاعتبار هذه المشكلات الهيكلية جنباً إلى جنب ما تنطوي عليها الأنماط الجديدة للعمل من تغيرات يجب التصدي لها.

ومن ثم، يجب أن تتمحور أنظمة التعليم والتدريب التقني والمهني حول التفكير النقدي والتحليل وحل المشكلات، والتي لا تزال مرتكزات وألويات تنموية واجب تحقيقها لخلق بيئة داعمة للابتكار، بما يُزيد من تنافسية الاقتصادات، وتكمن الحلول العملية التي تركز عليها هذه الدراسة في تركيز جهود صانعي السياسات على جانب العرض في سوق العمل لخلق بيئة داعمة للابتكار والتكنولوجيا بما يحقق الكفاءة والمرونة المطلوبة لتنافسية الاقتصادات.

* * * * *

البند العاشر

مستقبل الضمان الاجتماعي في المنطقة العربية

يسعى هذا البند إلى رسم مستقبل أنظمة الضمان الاجتماعي في الدول العربية في ظل تحولات دولية وإقليمية ومحلية متسارعة خاصة بعد ما جدّ من أزمات اقتصادية واجتماعية وصحية. وقد تبين أنّ أنظمة الضمان الاجتماعي العربية في حاجة إلى التوسيع كمياً والتطوير نوعياً رغم ما حقّفته أغلبها من مكاسب خلال العقود الماضية. كما تجلّى الدور الحيوي الذي قامت به منظمة العمل العربية بمختلف هياكلها في نفس السياق الذي سارت عليه منذ نشأتها والذي كرّسته في إصدار العديد من الاتفاقيات والتوصيات وتنظيم الندوات والمؤتمرات وحث البلدان الأعضاء على الاهتمام بمحور الحماية الاجتماعية ومعالجة نقائصها وتبادل الخبرات فيما بينها .

تقدم وثيقة البند تقييم موضوعي لواقع الضمان الاجتماعي في الدول العربية سواء من جهة المكتسبات التي حققتها نظم الحماية الاجتماعية العربية ، أو من جهة التحديات التي تواجهها في ظل المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية . وبعد تشخيص الواقع يطرح البند مجموعة من الأفكار لكيفية تجاوز العقبات وتطوير الضمان الاجتماعي في الدول العربية .

الفصل الاول : واقع الضمان الاجتماعي في الدول العربية : مكتسباته وتحدياته

يبدأ بعرض أهم المميزات الديمغرافية والاقتصادية والاجتماعية للدول العربية نظرا للعلاقة المتينة بين كل هذه المظاهر والحماية الاجتماعية فهي تتأثر بها وتؤثر فيها.

حيث تتميز المنطقة العربية بموقع جغرافي استراتيجي ويتميز الوضع السكاني بزيادة مطّردة في عدد السكان بمعدلات مرتفعة تصل إلى 2.5 % سنويا ، كما تحتوي الدول العربية على إمكانيات هائلة للإنتاج الزراعي وتمتلك العديد من المقومات التي تساعدها على تحقيق التنمية الزراعية، بالإضافة إلى الثروات الباطنية هائلة مثل النفط والغاز والفوسفات واليورانيوم. وتستحوذ الدول العربية على أكثر من 55 % من احتياطي النفط العالمي ، وتمتلك المنطقة العربية ثروة سمكية هائلة وبها العديد من الأماكن السياحية مما جعل الدخل القومي للعديد من دولها يتأني من السياحة التي أصبحت تساهم في ازدهار الحركة التجارية وتسويق الصناعات التقليدية ..

كما يبلغ إجمالي الناتج المحلي للدول العربية مجتمعة تريليون و490 مليار دولار وتبلغ نسبة القوى العاملة 63 % ذكورا و27 % إناثا في حين أنّها تبلغ تباعا 58 % و42 % على المستوى العالمي.

وتعاني البلدان العربية من نسب مرتفعة من الفقر. وتشير الدراسات إلى تصنيف 116 مليون نسمة ضمن الفقراء في 10 دول عربية (أي ما نسبته 41 % من التعداد

الإجمالي للسكان)، بينما صنّف ما نسبته رُبُع السكان العرب ضمن فئة المعرّضين للفقّر¹.

وتُعتبر البطالة في الدول العربية من بين أهمّ المعضلات بل إنّ البلدان العربية أصبحت تُعدّ أعلى أقاليم العالم في هذا المجال حيث بلغت نسبة البطالة حوالي 20% مقابل 6% عالمياً، وما زالت نسبة الأمية مرتفعة وذلك في حدود 30%.

مكاسب الضمان الاجتماعي في الدول العربية :

ليس من المبالغة القول أنّ الدول العربية حقّقت مكاسب جمّة في مجال الضمان الاجتماعي سواء لفائدة مواطنيها أو لفائدة الوافدين عليها مما ساهم في التخفيف من حدة الأزمات الاجتماعية وساعد على دفع التنمية الاقتصادية، حيث يتميز الضمان الاجتماعي العربي بتعدّد القوانين والأنظمة، فهو يسعى إلى الاستجابة لخصوصيات كل فئة من ناحية قدرتها التمويلية، ومن مميّزات الضمان الاجتماعي في أغلب الدول العربية أنّها بقيت تحت إشراف السلطات العمومية ولم يُعهد التصرف فيها إلى القطاع الخاص على غرار ما هو معمول به في بعض الدول الغربية. وهو مكسب هام يحافظ على مفهوم الدولة الراعية ويأخذ بعين الاعتبار واقع الدول العربية من الناحيتين الاقتصادية والاجتماعية.

¹ - L'impact de la Covid 19 sur la région arabe, saisir l'occasion de reconstruire en mieux, juillet 2020, page 2

التحديات :

إنّ الانجازات والمكتسبات لا تنفي وجود بعض النقائص والثغرات. فعلى الرغم من التقدم المحرز في توسيع نطاق الحماية الاجتماعية في العديد من الدول العربية فإن حقّ الإنسان في الضمان الاجتماعي لم يصبح بعد حقيقة ملموسة بالنسبة إلى غالبية سكّان الدول العربية على نحو ما كشفت عنه جائحة كوفيد-19. وما زالت الصعوبات المالية التي تمر بها أنظمة الضمان الاجتماعي متواصلة بل زادت حدّتها في السنوات الأخيرة خاصة بعد التطورات السياسية العالمية الأخيرة التي تخفي نزاعات اقتصادية حادة. ومن آخر هذه التحديات الصراع الروسي الأوكراني الذي أدّى الى اضطراب في سلاسل التوريد كما أدّى إلى ارتفاع أسعار الطاقة والحبوب مما أثر على عديد القطاعات وخاصة القطاع الفلاحي.

إنّ أنظمة الضمان الاجتماعي في البلدان العربية ما انفكت تواجه مجموعة من الصعوبات والتحديات بعضها يخصّ فئات معيّنة مثل المتقاعدين والنساء والأطفال والأشخاص ذوي الإعاقة والعاطلين عن العمل والمهاجرين وبعضها يتعلق بقطاعات أو بظواهر مشتركة بينها مثل هشاشة القطاع الصحي ونقص التغطية والصعوبات المالية وأخطار التغيّرات المناخية وتداعيات المستجدات الدولية.

تحديات خاصة ببعض الفئات

تعاني بعض الفئات من الحرمان من الحماية الاجتماعية بينما تشكو فئات أخرى من ضعف المنافع المقدمة لهم. ولئن كانت بعض التحديات قديمة إلا انه يجب إعادة طرحها لتواصل تهديدها لواقع الحماية الاجتماعية ومن بينها توسيع التغطية

الاجتماعية وضمن التوازنات المالية كما ان هناك تحديات جديدة برزت في علاقة مع التطورات الديمغرافية والرقمية والبيئية مما يدعو إلى دراستها واستباقها وتصوّر حلول لها. ولا يقلل وجود هذه التحديات في بقية أرجاء العالم من خطورتها في الدول العربية بل قد يكون حافزا لتداركها في أقرب وقت ممكن .

تحديات مشتركة بين الفئات

تعرض منظومة الحماية الاجتماعية تحديات مشتركة بين كل الفئات من شأنها التأثير على جودة الخدمات من جهة وعلى ديمومة المؤسسات من جهة أخرى.

1-2 هشاشة القطاع الصحي

وتعتمد أغلب الدول العربية على القطاع العمومي للصحة مع اتجاه تصاعدي لنمو القطاع الصحي الخاص. وباستثناء بعض الدول العربية التي تمكنت من إنشاء نظم للتغطية الصحية الشاملة تحمي المواطنين وتمكنهم من الحصول على رعاية صحية تلبى تطلعاتهم وحاجياتهم ، وتُعاني باقي الدول من أزمات حادة ما جعلها تتذيل قوائم التصنيف العالمي في المجال الصحي. وتُعاني معظم الدول العربية من معوقات بنيوية وتُعد البنية التحتية الضعيفة من أكبر الإشكالات سواء كان النقص الفادح في المستشفيات ومراكز الإسعاف أم سوء توزيعها جغرافياً حيث تتركز في الغالب في المحافظات والمدن الكبرى ما يتناقض مع مبدأ العدالة الصحية.

2-2 تغطية منقوصة

إنّ كل الدول ملزمة قانوناً بتأسيس نظم للحماية الاجتماعية. وعلى الرغم من ذلك فإنّ أكثر من أربعة مليار من البشر ما زالوا دون حماية اجتماعية على الإطلاق². ويعود ذلك إلى أنّ المقاربات المعتمدة في العديد من بلدان العالم ما زالت بعيدة عن المقاربة الحقوقية وظلّت مقارنة مجزأة استهدافية تختزل سياسات الحماية الاجتماعية بشبكات الأمان الاجتماعي التي تقدّم حلولاً آنية محدودة. وقد كشفت جائحة كوفيد-19 الآثار الضارة الناجمة عن استمرار الفجوات في التغطية في العديد من نظم الحماية الاجتماعية في العالم. وفي الوقت نفسه فقد أبرزت الاستجابة القوية للحماية الاجتماعية في مواجهة كوفيد-19 الدور الأساسي الذي تضطلع به في حماية الصحة العامة وفي الحدّ من الفقر والوقاية منه والتصدي لانعدام المساواة والذي أضحى يتّسم بالأهمية أكثر من أيّ وقت مضى.

وتبيّنت أيضاً سلبات برامج الحماية الاجتماعية التي تقوم على الاستهداف والاعانات حيث أنها قدّمت حلولاً وقتية سرعان من اختفت مع تراجع نسق الجائحة

3-2 صعوبات مالية

إنّ الإنفاق على نظم الحماية الاجتماعية استثمار طويل الأمد، وقد يفضي غياب هذا الاستثمار إلى تقويض التقدم الاقتصادي والاجتماعي مما قد يؤدي إلى الافتقار إلى القوة العاملة السليمة والمنتجة وإلى الاضطرابات الاجتماعية والاستبعاد الاجتماعي

² – Focus sur la protection sociale, organisation internationale du travail,

septembre 2020, page 1

وانعدام الأمن الاقتصادي. ويتطلب الاستثمار في نظم الحماية الاجتماعية موارد يجب أن يوقرها أصحاب المؤسسات والعمال وغيرهم من المساهمين ومن دافعي الضرائب. وتتحقق الحماية الاجتماعية بصفة عامة عن طريق استخدام آليتين رئيسيتين من آليات التمويل: اشتراكات التأمين والضرائب. وقد استخدمت البلدان التي نجحت في تحقيق تغطية شاملة أو شبه شاملة في غالب الأحيان مزيجاً من مصادر التمويل يجمع ما بين الاشتراكات الاجتماعية والضرائب.

ورغم ما بذلته البلدان العربية من جهودات سواء بتأسيس أنظمة تعتمد على المساهمات أو بتخصيص جزء من الأموال العمومية للمساعدات الاجتماعية فإن موضوع التمويل والاستدامة المالية يبقى من أهم التحديات التي تواجه الحماية الاجتماعية العربية

وتتمثل الإشكالية الأساسية لتنويع مصادر تمويل الصناديق الاجتماعية في مدى التوفيق بين عدة متطلبات وضغوطات أهمها المحافظة على ديمومة أنظمة الضمان الاجتماعي مع الإبقاء على المبدأ التوزيعي التضامني كأساس للتصرف في هذه الأنظمة وإيجاد صيغ كفيلة بتحقيق المعادلة بين متطلبات التوازن المالي للأنظمة والتوازنات الاقتصادية والمالية الوطنية العامة.

4-2 أخطار التغيرات المناخية

من شأن التغيرات المناخية أن تشكل تحدياً خطيراً على منظومة الحماية الاجتماعية ، ويؤثر تغيير المناخ بالفعل على الصحة وتعطل النظم الغذائية وزيادة الأمراض الحيوانية المنشأ والأمراض المنقولة بالأغذية والمياه. ويتوقع الخبراء أن

يؤدي تغير المناخ إلى وقوع 100 مليون شخص إضافي في دائرة الفقر المدقع بحلول عام 2030، لذلك فإنّ أزمة المناخ تهدّد بنسف التقدم الذي تم إحرازه على مدى الأعوام الخمسين الأخيرة في مجالات التنمية والصحة العالمية والحد من الفقر. ولا شك أنّ هذه التغيرات ستؤثر على مستوى عيش السكان وتقلّل من مداخيلهم وتدفع ببعضهم نحو البطالة والفقر بكل ما تعني هذه التحولات من تراجع الانتفاع بالحماية الاجتماعية.

5-2 تداعيات المستجدات الدولية

لئن فرضت جائحة الكوفيد 19 نفسها على واقع الحماية الاجتماعية خلال عامي 2020 و 2021 فإنّ حدثاً آخر لا يقلّ أهمية أصبح يستحق الاهتمام في علاقة بواقع الحماية الاجتماعية وهو تداعيات الحرب الروسية الأوكرانية التي تميّزت بها بداية عام 2022. وتتمثل العلاقة بين هذه الحرب والحماية الاجتماعية فيما سيؤدي إليه تراجع إمدادات القمح وبقية المنتجات التي تختصّ بها الدولتان المتحاربتان من ازدياد نسب الفقر ذلك أنّ صادرات القمح من روسيا وأوكرانيا تمثل نحو 30 % من حجم المعروض في الأسواق العالمية وكذلك ما يتعلق بمواد غذائية أساسية أخرى مثل الذرة والزيوت النباتي.

أمّا المنطقة العربية فرغم ما يتوفر فيها من ثروات زراعية ما زالت رهينة توريد حاجياتها الغذائية بما في ذلك تلك المستوردة من روسيا وأوكرانيا. كما قد تحصل تأثيرات كبيرة على سوق العمل إذا ما وقعت موجات هجرة كبيرة من أوكرانيا إلى بعض الدول العربية والذي سينعكس على تدخلات الحماية الاجتماعية. لقد كشفت تداعيات النزاع الروسي الأوكراني هشاشة الأمن الغذائي العربي وخاصة خطر فقدان

المواد الغذائية الأساسية وهو ما يؤدي بالضرورة إلى توسع دائرة الفقر وطرح مزيد من التحديات أمام منظومة الحماية الاجتماعية .

6-2 تحديات أخرى

حماية العاملين في إطار الأنماط الجديدة للعمل ، كما يطرح تحدي استقرار المنظومة التشريعية في الحماية الاجتماعية التي تمثل لبنة أساسية في عملية الاستدامة "المؤسسية" و " الحوكمة " لمؤسسات وصناديق الضمان الاجتماعي.

مما سبق تتضح النقائص الموجودة في المجالات الحيوية للحماية الاجتماعية وفي طليعتها المجال الصحي حيث ما زال بعض السكان في المنطقة العربية لا يحصلون على هذه الخدمة مثلما لا ينتفع كلّ البالغين سن الشيخوخة بدخل يؤمن لهم بقية حياتهم بعد أن بلغوا من الكبر عتياً. ولم تتمكن أنظمة الضمان الاجتماعي من الاستجابة بصفة كاملة لخصوصيات بعض الفئات مثل الأطفال والنساء والأشخاص ذوي الإعاقة والعاطلين عن العمل . لكنّ أهم إشكال يتعرض له السكان في المنطقة العربية يظل بقاء جزء غير قليل منهم خارج مظلة الحماية الاجتماعية ، ويمكن في ضوء هذا التشخيص رسم ملامح مستقبل أنظمة الضمان الاجتماعي وأفاقها وضبط أولوياتها سواء في مستوى أهدافها ومضامينها أو في مستوى آليات تطبيقها ووسائلها.

الفصل الثاني : آفاق الضمان الاجتماعي في الدول العربية

من البديهي أنّ تجاوز مختلف الصعوبات التي تعترض منظومة الحماية الاجتماعية بصفة جذرية في الدول العربية يتمّ عبر مراجعة السياسات الاقتصادية بما من شأنه أن يدفع النمو ويوفر موارد مالية قادرة على ضمان حماية اجتماعية مناسبة. غير أنّ ذلك قد يتطلب فترة زمنية طويلة يمكن أن تمتد إلى عقود. وفي الأثناء فإنّ الناس في حاجة إلى حلول عاجلة ملقاة على كاهل الحماية حتى تتدخل لتأمين الرعاية الاجتماعية والصحية لمجموع السكان وخاصّة منهم الفئات ذات الوضعيات الهشة أو الخصوصية والمساهمة قدر الإمكان في الحدّ من الفقر.

إنّ الحاجة أكيدة لتحسين مستوى التغطية وذلك عن طريق توسيع الشمولية وضمان التوازنات المالية لأنظمة الضمان الاجتماعي. كما يستوجب النظر في مساعدة المؤسسات وخاصة منها المتوسطة والصغيرة على تجاوز صعوباتها الاقتصادية والمالية والاجتماعية من خلال تبسيط الإجراءات الإدارية وإسناد قروض ميسرة وإحاطة في مجال الصحة والسلامة المهنية وتأجيل سداد ديونها نحو مؤسسات الضمان الاجتماعي.

1-1 التأمين الصحي

إنّ المطروح اليوم على الدول العربية ضمان الحقّ في الصحة للجميع ولا يتمّ ذلك إلا عبر تعزيز دور الدولة وضبط مسؤوليتها القانونية. ونظرا لما قد يبرز من صعوبات فالمقترح إحداث مرصد عربي لمتابعة مدى تقدم الدول في ضمان الحق في الصحة. ويمكن أن تُعهد لهذا المرصد أيضا مهمة متابعة التطورات العلمية العالمية

وإشكاليات التحولات الديمغرافية والوبائية التي تتمثل في الزيادة المطردة في نوعية الأمراض المزمنة وإيجاد الآليات للاستئناس بها وذلك بدعم وتمويل من مؤسسات الضمان الاجتماعي والاهتمام خاصة بجانب الوقاية.

بالإضافة إلى أهمية الانخراط في مسار التكفل بنفقات ممارسة الطب عن بعد التي أعطتها الجائحة دفعا اضطراريا وأصبحت تلقى إقبالا متزايدا نظرا لما تتوفر عليه من إيجابيات من بينها التخفيف من أعباء التنقل على بعض المرضى وخاصة منهم كبار السن وتقريب الخدمات العلاجية للسكان الذين يقطنون في مناطق نائية لاتوجد بها مرافق صحية وكذلك التوقي من الإصابة بالعدوى في ظروف وجود جائحة على غرار جائحة الكوفيد 19.

2-1 التأمين على التقاعد والعجز

ويُقترح على مؤسسات الضمان الاجتماعي أيضا إحداث خدمات جديدة تتمثل في التكفل كليا أو جزئيا بنفقات السياحة في البلدان العربية يشارك فيها المتقاعدون والعجز الذين لم تتح لهم الظروف خلال فترة نشاطهم للتجول في الدول العربية والتمتع بمناظرها الطبيعية الخلابة والاطلاع على تراثها وحضارتها العريقين.

3-1 التأمين على البطالة

على الدول العربية العمل على إحداث آليات للتأمين خاصة بالبطالة في ظل ارتفاع نسب البطالة وبعد موجة غلق المؤسسات التي تسببت فيها جائحة الكوفيد. وتتمثل الآليات في إنشاء صناديق يساهم فيها أصحاب العمل والعمال، والحكومات والتركيز على أكثر القطاعات هشاشة واحتمالا للتعرض للمخاطر.

دعامات النهوض بالضمان الاجتماعي

1-2 تحقيق الشمولية

حيث أنّ ما يقارب 60 % من سكان الدول العربية ما زالوا محرومين من الحد الأدنى من الحماية الاجتماعية فإنّ من بين المهام ذات الأولوية اليوم العمل على توفير الحد الأدنى من الحماية الاجتماعية وذلك مهما كان العنوان الذي ستوضع تحته (أرضية وطنية، حد أدنى...). وعلى الحكومات أن تشرع في تبني برامج تضمن الشمولية على أن يقع تحديد مضمونها في ضوء ظروف كل بلد عبر إجراء دراسة شاملة للبرامج الحالية لتحديد أوجه النقص ووضع حلول تضمن تدريجياً تحسين مستويات الضمان الاجتماعي لأكبر عدد ممكن من السكان

2-2 الوقاية من الأخطار المهنية

إن الحكومات العربية وأصحاب العمل والعمال مدعوون كل من جانبه للاهتمام بالوقاية من الأخطار المهنية. وتتمثل مهمة الحكومات العربية في سن التشريعات التي تنص على هذه الواجبات انطلاقاً من الاتفاقية العربية رقم 7 لعام 1977 بشأن الصحة والسلامة المهنية.

3-2 مواجهة التغيرات المناخية

يطرح التساؤل حول دور الحماية الاجتماعية في مواجهة تداعيات التغيرات المناخية. فإذا نظرنا إليها من زاوية التشريعات الحالية فهي لا تتضمن التعويض على مثل هذه الأخطار باعتبارها ظاهرة حديثة نسبياً أما إذا نظرنا إليها من زاوية الحق في الحماية الاجتماعية كحقّ أساسي من حقوق الإنسان فإنّ الواجب يقتضي التفكير في

تحديد الآليات الكفيلة بتوقي هذه الأخطار وانعكاساتها على الأنشطة الاقتصادية والتعويض عن الأضرار الاجتماعية والصحية للسكان.

وتلقى المسؤولية على الدول العربية لمواجهة مخاطر التغيرات المناخية بصفة جذرية وذلك بالشروع في إدخال " الحلول الخضراء " التي من شأنها أن تساعد المنطقة على تعزيز صمودها أمام الصدمات القادمة إلى جانب حوكمة التصرف في المياه وفي النفايات

الآليات والوسائل

يتطلب تحسين مضمون الحماية الاجتماعية وضع الآليات والوسائل المناسبة مع تحديد مسؤولية كل طرف من الشركاء الاجتماعيين من حكومات وأرباب عمل وعمال.

كما يجب العمل على أن تصل المنافع إلى المستفيدين منها بأيسر السبل عبر عدة طرق منها استغلال التحولات الرقمية بما توقّره من سرعة التواصل مع المعنيين والضغط على الكلفة وضمان الشفافية. وعلى مؤسسات الضمان الاجتماعي أن تعيد النظر في طرق التصرف في موارد منظورها حتى تتمكن من استغلالها أفضل استغلال وتحسين جودة الخدمات والمنافع وتطوير حوكمة مجالس إدارتها.

1-1 ضمان الاستدامة المالية

تحقيق التوازن المالي لأنظمة الحماية الاجتماعية من أبرز الوسائل التي تتيح تحقيق أهدافها فالمال كما يقال قوام الأعمال. ويتطلب ذلك جملة من الشروط في ظل

عالم تتسارع فيه المتغيرات والأزمات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية وآخرها جائحة الكوفيد 19.

توفير التمويل اللازم للحماية الاجتماعية من شأنه أن يساهم في تأمين الاستقرار الاجتماعي عند حدوث فترات انكماش اقتصادي بما له من قدرة على الحفاظ على مستويات استهلاك الأسر المعيشية المنخفضة الدخل ومن آثار للتخفيف من حدة الفقر. كما أنّ للحماية الاجتماعية وتوفيرها وقت الأزمات فوائد أخرى مثل زيادة التحاق الأطفال بالمدارس ونجاحهم في الدراسة وتحسين النتائج الصحية وارتفاع معدلات المشاركة في سوق العمل.

وضع أنظمة الضمان الاجتماعي في الدول العربية يجعل من المشروع التفكير في إحداث صندوق عربي للحماية الاجتماعية. ويكون دور هذا الصندوق سدّ النقص الحاصل في التمويل الذي تواجهه البلدان العربية المنخفضة الدخل عند إقامة أراضيات للحماية الاجتماعية والمساعدة في تأمين خطط الحماية الاجتماعية ضد مخاطر الصدمات الكبرى.

2-1 استثمار التحول الرقمي

من المطروح على الحكومات العربية وضع وتطوير سياسات للتحوّل الرقمي تستجيب للمعايير الدوليّة المعتمدة وتوفير أو استكمال البنية التحتيّة التكنولوجيّة اللاّزمة لمواكبة التحوّل الرقمي وبالأخص منصات الهوية الرقمية وإيجاد وتطوير برامج تربيويّة وتوعويّة لرفع مستوى الوعي والمعرفة حول استعمال التكنولوجيا وتفادي أخطارها.

3-1 تطوير قنوات الاتصال والتواصل

لقد كان الاتصال الورقي أو الاتصال المباشر أهمّ الوسائل المتبعة مع المواطن وما زال الأمر معمولاً به في بعض مؤسسات الضمان الاجتماعي. لكن الاتجاه العام يسير نحو مزيد استعمال وسائل الاتصال الالكترونية الحديثة. ورغم أهمية هذه الوسائل وجدواها إلا أنّ بعض المتعاملين مع مؤسسات الضمان الاجتماعي يتعذر عليهم استعمالها مثل المسنين الذين لم يتعودوا عليها أو سكان المناطق الريفية الذين لا يتوفر لديهم الربط بالشبكات مما يتطلب أخذ هذه الحالات بعين الاعتبار. ويجب مراعاة خصوصيات الأشخاص ذوي الإعاقة عند استعمال مختلف وسائل الاتصال وتمكين كل فئة من وسيلة تستجيب لخصوصياتها.

2-2 حوكمة مؤسسات الضمان الاجتماعي

يتحمل كافة الشركاء الاجتماعيين المسؤولية في ديمومة أنظمة التأمينات والضمان الاجتماعي ومراقبة التصرف فيها. وتمثل الدولة الطرف الرئيسي في هذه المسؤولية باعتبار أنّ الضمان الاجتماعي عنصر أساسي في برنامجها وجزء من التزاماتها لتوفير ظروف حياة لائقة ومناسبة لمواطنيها.

وتُعهد إلى منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال مهمة مراقبة التصرف في أنظمة الضمان الاجتماعي اعترافاً لهم بمساهماتهم المالية في هذه الأنظمة.

3-2 تعزيز الحوار الاجتماعي

على مؤسسات الضمان الاجتماعي وكافة الهياكل المهتمة بصفة مباشرة أو غير مباشرة بالحماية الاجتماعية وضع الأطر القانونية لممارسة الحوار الاجتماعي مما

سيساعد على التقدم بأنظمة الضمان الاجتماعي بصفة جماعية وتحقيق الشمولية اعتماداً على المقاربة الحقوقية وضمان الاستدامة المالية بما يساهم في النمو الاقتصادي والرفاه الاجتماعي .

إنّ حجم التحديات الراهنة التي فجرتها أزمة الكوفيد 19 بينت أنه لم يعد ممكناً على الحكومات مواجهتها بمفردها وهو ما استدعي تعزيز تعاون كافة الأطراف وبخاصة الشركاء الاجتماعيين بما يعود بالنفع والفائدة على الفئات الفقيرة والمهمشة في مجتمعاتنا العربية.

البند الحادي عشر

تحديد مكان وجدول أعمال الدورة (50)

لمؤتمر العمل العربي (2024)

تحتوى وثيقة هذا البند على قسمين هما :

** القسم الأول : تحديد مكان انعقاد المؤتمر.

** القسم الثاني : تحديد جدول أعمال المؤتمر.

القسم الأول : تحديد مكان انعقاد الدورة (50) لمؤتمر العمل العربي (2024)

على الدولة الراغبة في استضافة الدورة (50) لمؤتمر العمل العربي (2024) عليها أن تعلن عن رغبتها أمام المؤتمر لإصدار قراره بهذا الشأن وفقا للمادة الخامسة فقرة (2) من دستور منظمة العمل العربية.

القسم الثاني : تحديد جدول أعمال الدورة (50) لمؤتمر العمل العربي

(2024)

وجه السيد المدير العام لمكتب العمل العربي خطابا لأصحاب المعالي وزراء العمل ومنظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال في الدول العربية بشأن موافاة المكتب بالموضوعات الفنية التي يقترحون إدراجها على مشروع جدول أعمال الدورة (50) لمؤتمر العمل العربي (2024).

تلقي مكتب العمل العربي عدة مقترحات لموضوعات فنية من أطراف الانتاج الثلاثة لإدراجها على جدول أعمال الدورة (50) لمؤتمر العمل العربي (2024) .

في ضوء ما تقدم تدارس مجلس الإدارة في دورته الثامنة والتسعين (القاهرة ، 5 – 6 مارس/ آذار 2023) الوثيقة المقدمة من مكتب العمل العربي بشأن تحديد مشروع جدول أعمال الدورة (50) لمؤتمر العمل العربي لعام 2024 ، في ضوء الموضوعات الفنية المقترحة من الدول الأعضاء بالإضافة للموضوعات المدرجة بشكل نظامي ، وقد أصدر مجلس الإدارة القرار التالي :

الموافقة على مشروع جدول أعمال الدورة (50) لمؤتمر العمل العربي (إبريل/ نيسان 2024) المبين أدناه ، وإحالته إلى الدورة (49) لمؤتمر العمل العربي لعام 2023 ، مع التوصية بإقراره :

- 1- تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي.
- 2- النظر في قرارات وتوصيات مجلس الإدارة.
- 3- متابعة تنفيذ قرارات مؤتمر العمل العربي السابق.
- 4- المسائل المالية 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 الفني حول " نحو أسواق عمل منتجة ومستدامة في المنطقة العربية " .

8- البند الفنى حول " شروط العمل اللائق للشباب بالمنصات الرقمية (التحديات والتطلعات) "

9- تحديد مكان وجدول أعمال الدورة (51) لمؤتمر العمل العربي (2025).

الأمر معروض على المؤتمر العام الموقر للنظر في :

1. إقرار جدول أعمال الدورة (50) لمؤتمر العمل العربي (أبريل / نيسان 2024) في ضوء المشروع المقدم من مجلس الإدارة.

2. تفويض المدير العام لمكتب العمل العربي بقبول طلب أى دولة ترغب في انعقاد المؤتمر على أرضها ، وإحاطة الدول الأعضاء علما بذلك في الوقت المناسب ، ما لم تطلب إحدى الدول الأعضاء في المؤتمر رغبتها في الاستضافة.







القسم الثاني

دليل سير العمل في المؤتمر واللجان



أولاً : تكوين المؤتمر :

يتألف المؤتمر من جميع المندوبين المعتمدين اعتماداً صحيحاً بمعرفة الدول الأعضاء في منظمة العمل العربية . ويتكون وفد كل دولة إلى المؤتمر من أربعة مندوبين : اثنان منهم عن الحكومة وواحد عن أصحاب الأعمال وواحد عن العمال. ويجوز أن يصطحب المندوبون معهم عدداً مناسباً من المستشارين . ويكون اختيار مندوبي أصحاب الأعمال ومندوبي العمال ومستشاريهم بالاتفاق مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لهم (المادة الخامسة ، الفقرتان 3 و 4 من دستور منظمة العمل العربية ، والمادة الأولى من نظام العمل بمؤتمر العمل العربي) .

* * *

ثانياً : حضور المؤتمر :

يقتصر حق حضور المؤتمر على مندوبي الدول الأعضاء ومستشاريهم وممثلي الدول غير الأعضاء المدعويين ، لحضور المؤتمر بصفة مراقب ، وممثلي جامعة الدول العربية والمنظمات التي تدعى لحضور المؤتمر ، وأعضاء مجلس الإدارة ، والمدير العام لمكتب العمل العربي ، وموظفي سكرتارية المؤتمر ، والأشخاص والهيئات الأخرى التي يقرّر المؤتمر دعوتها لحضور جلساته . ويجوز بالإضافة إلى المندوبين الحكوميين عن الدولة العضو ، أن يحضر وزير زائر كلّ أو بعض اجتماعات المؤتمر ولجانته . (المادة الرابعة من نظام العمل بمؤتمر العمل العربي)

* * *

ثالثاً : هيئة رئاسة المؤتمر :

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

* * *

رابعاً : رئاسة المؤتمر :

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

وفى إطار العمل بالمادة الخامسة فإن رئاسة الدورة (49) لمؤتمر العمل العربى ستكون لمعالى السيدة / زينب منت احمدناه ، وزيرة الوظيفة العمومية والعمل بالجمهورية الإسلامية الموريتانية

* * *

خامسا : جلسة الافتتاح الرسمية :

ستعقد جلسة الافتتاح الرسمية للمؤتمر فى (قاعة السرايا) بفندق " انتركونتيننتال سيتي ستارز القاهرة " فى تمام الساعة العاشرة من صباح يوم الأثنين الموافق 22 مايو / آيار 2023 ، ووفقا لما جرى عليه العرف فى جلسة الافتتاح تلقى الكلمات التى تُحدد وفقا للتقاليد المتبعة.

* * *

سادسا : تكريم سعادة السيد / فايز على المطيري :

تقديرأ و عرفانأ لجهوده المتميزة ومواقفه العربية والدولية تجاه القضية الفلسطينية وسعيه الحثيث لدعم تنفيذ الاستراتيجية الوطنية الفلسطينية للتشغيل ، ودوره البارز وأسهاماته فى تحقيق النجاح لأعمال اجتماع عقد الشركاء رفيع المستوى لدعم تنفيذ الإستراتيجية الوطنية الفلسطينية للتشغيل الذى عقد فى 23 فبراير / شباط 2023، فى المملكة الأردنية الهاشمية ، العاصمة "عمان" أرتأت الحكومة الفلسطينية تكريم سعادة المدير العام لمنظمة العمل العربية فايز علي المطيري .

وبناءأ على طلب من معالي الدكتور/ نصري أبو جيش - وزير العمل بدولة فلسطين أثناء انعقاد الدورة الثامنة والتسعين لمجلس ادارة منظمة العمل العربية (القاهرة ، 5 – 6 مارس / آذار 2023) ، أصدر المجلس قرارأ نص على : "تكريم السيد / فايز علي المطيري المدير العام لمنظمة العمل العربية لدوره البارز فى انجاح أعمال اجتماع الأردن الخاص بدعم الاستراتيجية الوطنية الفلسطينية للتشغيل ، وذلك أثناء أعمال مؤتمر العمل العربى فى دورته القادمة ."، وسيقام مراسم التكريم عقب الانتهاء من كلمات الافتتاح .

سابعاً : تشكيل الفرق :

ينتخب كل فريق ، في اجتماعه الأول ، رئيساً ونائباً للرئيس ومقرراً ، ويكون الرئيس ونائبه من المندوبين أو المستشارين الذين يتألف منه الفريق ، ويجوز لكل من فريقي أصحاب الأعمال والعمّال أن يختارا المقرّر من غير المندوبين والمستشارين ، ويعقد كل فريق اجتماعات رسمية لإنجاز الأعمال التالية :

- (1) ترشيح نائب لرئيس المؤتمر عن الفريق .
 - (2) ترشيح أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء الهيئات الأخرى .
 - (3) ترشيح أعضاء اللجان .
 - (4) بحث المسائل التي تحال إلى الفريق من اللجنة التنظيمية أو من المؤتمر .
- ولكلّ فريق من الفرق الثلاثة أن يعقد - في أيّ وقت - اجتماعات رسمية أو تشاورية لبحث جميع المسائل التي تهّم الفريق .

* * *

ثامناً : اجتماعات الفرق الثلاثة :

تجتمع الفرق الثلاثة (حكومات ، وأصحاب أعمال ، وعمال) اليوم الأول الأثنين الموافق 22 مايو / أيار 2023 بعد انتهاء جلسة الافتتاح الرسمية للمؤتمر، وذلك من أجل :

- (1) تشكيل هيئة مكتب لكل فريق يتكون من (رئيس + نائب رئيس + مقرر) .
- (2) ترشيح نائب رئيس المؤتمر عن الفريق (واحد عن الحكومات ، وواحد عن أصحاب الأعمال ، وواحد عن العمال) .
- (3) تسمية مرشح أو مرشحي الفريق لعضوية اللجنة التنظيمية (عضوان عن الحكومات وعضو عن أصحاب الأعمال وعضو عن العمال) .
- (4) تسمية مرشح أو مرشحي الفريق لعضوية لجنة اعتماد العضوية (عضوان عن الحكومات وعضو عن أصحاب الأعمال وعضو عن العمال) .
- (5) تسمية مرشح الفريق لعضوية لجنة الصياغة (عضو واحد عن كل فريق) .
- (6) تسمية ممثلي الحكومات في اللجنة المالية (ممثل واحد عن كل حكومة) وتسمية ممثل واحد عن كل من فريقي أصحاب الأعمال والعمال ، للمشاركة في اللجنة المالية طبقاً لنظام العمل بالمؤتمر .

* * *

تاسعاً : الجلسة الإجرائية :

يعود المؤتمر للانعقاد في نفس اليوم الأول الأثنين الموافق 22 مايو / آيار 2023 بكامل أعضائه الساعة الواحدة بعد الظهر بعد انتهاء اجتماعات الفرق الثلاثة لاستكمال الجوانب الإجرائية ، وذلك لإقرار ما يلي :

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

* * *

عاشراً : جدول القاعات والفعاليات التي ستعقد فيها :

جلسة الافتتاح	(قاعة السرايا) بالطابق (4-)
الجلسات العامة	(قاعة السرايا) بالطابق (4-)
فريق الحكومات	(قاعة السرايا) بالطابق (4-)
فريق أصحاب الأعمال	(قاعة المننزة 1 و 2) بالطابق (3-)
لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات	(قاعة المننزة 1 و 2) بالطابق (3-)
لجنة إصدار أداة معيارية حول " الأنماط الجديدة للعمل " وتعديل الاتفاقية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني .	(قاعة المننزة 1 و 2) بالطابق (3-)

فريق العمال	(قاعة عابدين) بالطابق (-3)
لجنة مستقبل الضمان الاجتماعي في المنطقة العربية	(قاعة عابدين) بالطابق (-3)
لجنة سياسات التعليم والتدريب التقني والمهني في ظل التحول الرقمي	(قاعة عابدين) بالطابق (-3)
قاعة الاجتماعات الثنائية	(قاعة المنزة 3 و 4) بالطابق (-3)
اللجنة المالية	(قاعة المنيل) بالطابق (-3)
اللجنة التنظيمية	(قاعة منسترلى) بالطابق (1)
لجنة اعتماد العضوية	(قاعة بارون) بالطابق (1)
لجنة الصياغة	(قاعة بارون) بالطابق (1)
مكتب رئيس المؤتمر	(قاعة ميمونيه) بالطابق (-3)
صالون استقبال الوزراء وضيوف المؤتمر	(قاعة سان سوسى 2) بالطابق (-4)
السكرتارية الفنية	(قاعة المجلس) بالطابق 0
معرض المطبوعات	(فوايه قاعة السرايا) بالطابق (-4)
المركز الصحفى	(قاعة كنفرس فوايه) بالطابق (-3)
المركز الطبى	(قاعة ناريمان) بالطابق (-3)

* * *

حادي عشر : جدول أعمال المؤتمر :

أصدر مؤتمر العمل العربي في دورته الثامنة والأربعين القرار رقم (1716 م . ع . د 48 لعام 2022) بأن يتضمن جدول أعمال الدورة التاسعة والأربعين لمؤتمر العمل العربي (لعام 2023) .

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 والإدارية.
 - 5- تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.
 - 6- مذكرة المدير العام لمكتب العمل العربي حول الدورة (111) لمؤتمر العمل الدولي (جنيف، يونيو / حزيران 2023) .
 - 7- تشكيل الهيئات الدستورية والنظامية (2023 – 2025)
 - مجلس إدارة منظمة العمل العربية
 - هيئة الرقابة المالية بمنظمة العمل العربية
 - لجنة الحريات النقابية بمكتب العمل العربي
 - لجنة شئون عمل المرأة العربية
 - 8- مناقشة أولى – بشأن اصدار أداة معيارية حول " الأنماط الجديدة للعمل" وتعديل الاتفاقية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني.
 - 9- البند الفنى حول " سياسات التعليم والتدريب التقني والمهني في ظل التحول الرقمي" .
 - 10- البند الفنى حول " مستقبل الضمان الاجتماعي في المنطقة العربية " .
 - 11- تحديد مكان وجدول أعمال الدورة (50) لمؤتمر العمل العربي (2024).

* * *

ثانى عشر : برنامج عمل اليوم الأول الفترة الصباحية للمؤتمر

(الأثنين ، 2023/5/22) :

8:30 - 9:30 إجراءات التسجيل واستلام الوثائق

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

12:30 - 11:30 اجتماعات الفرق الثلاثة :

فريق الحكومات (قاعة السرايا) بالطابق -4

فريق أصحاب الأعمال (قاعة المننزة 1 و 2) بالطابق -3

فريق العمال (قاعة عابدين) بالطابق -3

13:00 - 12:30 استراحة

13:45 - 13:00 الجلسة الإجرائية (قاعة الجلسات العامة للمؤتمر)

- تلاوة نتائج اجتماع الفرق .

14:30 - 13:30 الاجتماع الأول للجنة التنظيمية (قاعة منسترلى) بالطابق 1

(لانتخاب هيئة مكتبها وإعداد تقريرها الأول وبرنامج الفترة

المسائية لهذا اليوم ، والذي سيبدأ فى تمام الساعة الخامسة مساءً)

* * *

ثالث عشر : برنامج سير العمل اليومي للمؤتمر:

اعتبارا من اليوم الثاني للمؤتمر (الثلاثاء 2023/5/23) يكون سير العمل اليومي للمؤتمر كما يلي :

- (أ) تبدأ الفرق الثلاثة اجتماعاتها عادة في الساعة 9.00 من صباح كل يوم لمناقشة البنود المطروحة على جدول الأعمال اليومي للمؤتمر .
- (ب) تبدأ الجلسة العامة للمؤتمر حسب ما تحدده اللجنة التنظيمية ، وتبدأ عملها بمناقشة تقرير اللجنة التنظيمية .
- (ج) تبدأ اللجان اجتماعاتها حسب ما تحدده اللجنة التنظيمية .
- (د) تبدأ اللجنة التنظيمية اجتماعاتها عادة مع إنتهاء اللجان من اجتماعاتها .

* * *

رابع عشر : لجان المؤتمر :

أولا : اللجان النظامية الدائمة للمؤتمر :

(1) اللجنة التنظيمية :

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

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

(2) لجنة اعتماد العضوية :

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

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

(3) لجنة الصياغة :

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

* مهمتها : صياغة القرارات التي يصدرها المؤتمر أولاً بأول .

(4) لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات :

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

* مهمتها : النظر في اتفاقيات وتوصيات العمل العربية طبقاً لأحكام المادتين 12 و 13 من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، والنظر بوجه خاص في التدابير التي اتخذتها الدول الأعضاء لتنفيذ أحكام الاتفاقيات المنضمة إليها، والبيانات والتقارير الخاصة بالاتفاقيات والتوصيات التي تقدمها الدول الأعضاء وفقاً لأحكام المادة (12) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، وترفع اللجنة تقريرها للمؤتمر من خلال الفرق الثلاث .

(5) اللجنة المالية :

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

*** مهمتها :** النظر فى المسائل المالية والإدارية المحالة إليها ، وتقارير هيئة الرقابة المالية والإدارية ، وتقارير مراقبي الحسابات عن الحسابات الختامية لمكتب العمل العربي والمعاهد والمراكز التابعة له عن السنة المالية المنتهية فى 2022/12/31 ، وأية مسائل مالية أخرى يحيلها إليها المؤتمر . وتتخذ اللجنة قراراتها بأغلبية ثلثي أصوات أعضائها .

ثانيا : اللجان الفنية للمؤتمر :

إضافة إلى اللجان النظامية ، للمؤتمر أن يشكل لجانا خاصة لدراسة الموضوعات التى يحيلها إليها ، ويتم اقتراحها وتحديد عدد أعضائها من قبل اللجنة التنظيمية . ويرتبط تشكيل هذه اللجان بالموضوعات الفنية المدرجة على جدول أعمال المؤتمر .

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

- 1- لجنة إصدار أداة معيارية حول " الأنماط الجديدة للعمل " وتعديل الاتفاقية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني .
- 2- لجنة سياسات التعليم والتدريب التقني والمهني فى ظل التحول الرقمي
- 3- لجنة مستقبل الضمان الاجتماعي فى المنطقة العربية

* * *

خامس عشر : هيئة مكاتب وإدارة جلسات اللجان :

(1) حددت المادة الخامسة والثلاثون من نظام العمل بمؤتمر العمل العربي بشأن

هيئة مكاتب اللجان ما يلي:

- تفتتح الجلسة الأولى لكلّ لجنة بواسطة السكرتير العام للمؤتمر أو من ينيبه ، ويدير الجلسة لحين انتخاب الرئيس .
- تنتخب كلّ لجنة رئيسا ونائبين للرئيس ، يختارون من الفرق الثلاثة .
- تنتخب كلّ لجنة مقرّرا لها من بين أعضائها ، يتولّى إعداد تقارير اللجنة بالتعاون مع السكرتارية الفنية ، وعرضها على اللجنة لاعتمادها .
- يتولّى رئيس اللجنة أو المقرر عرض تقرير اللجنة على المؤتمر العام .
- يجوز أن يكون الرئيس ونائباه والمقرّرون من بين المندوبين أو المستشارين .

(2) حددت المادة السادسة والثلاثون من نظام العمل بمؤتمر العمل العربي بشأن

إدارة جلسات اللجان ما يلي:

- يعلن الرئيس افتتاح الجلسات وفضّها ، وعليه قبل الاستطراد فى جدول الأعمال أن يعرض على اللجنة أيّ رسالة تخصّها .
- يدير الرئيس المناقشات ، ويحفظ النظام ، ويمنح أو يسحب حقّ مخاطبة اللجنة وفقا لهذا النظام ، ويطرح المسائل للتصويت ، ويعلن النتيجة .
- يكون للرئيس حقّ الاشتراك فى المناقشات والتصويت ما لم يكن قد حلّ محلّه فى اللجنة عضو مناوب ، ولا يكون له صوت مرجح .

■ في حالة تغيب الرئيس عن إحدى الجلسات أو جزء منها ، يتولّى نائباه الرئاسة بالتناوب .

■ يكون لنائب الرئيس - الذي يعمل كرئيس - نفس حقوق الرئيس وصلاحياته .

* * *

سادس عشر : قواعد عامة فيما يتعلق باللجان :

(أ) **تقوم اللجنة التنظيمية ، بعد الجلسة الإجرائية ، باستكمال ترشيحات الفرق ، وتفتتح على المؤتمر بشأنها ما يلي :**

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

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

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

سابع عشر : أحكام عامة حول تقديم مشروعات القرارات :

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

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

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

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

(4) لا يجوز في أي من جلسات المؤتمر تقديم مشروع قرار يتعلق بأحد بنود جدول الأعمال إلا إذا سلمت نسخة منه إلى سكرتارية المؤتمر قبل الجلسة المحددة

لنظر الموضوع بيومين على الأقل ، وعلى السكرتارية أن توزع مشروع القرار على أعضاء المؤتمر في اليوم التالي من استلامه على الأكثر .

* * *

ثامن عشر : إجراءات التصويت:

أولاً : تنص المادة الثلاثون من نظام العمل بالمؤتمر بشأن التصويت على ما يلي:

1. تقوم السكرتارية الفنية للمؤتمر بالتحقق من توافر النصاب القانوني إذا كان الموضوع يتطلب أغلبية معينة من المندوبين المشتركين في المؤتمر بموجب النظم النافذة ، وتبلغ نتيجة ذلك للرئيس .
2. يتولى الرئيس طرح الاقتراحات للتصويت وفقاً لترتيبها ، على أن يجرى التصويت على التعديلات – إن وجدت – قبل التصويت على الاقتراح الأصلي.

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

- (3) يصوت أعضاء المؤتمر برفع الأيدي أو نداء بالاسم بالطريق العلني .
- (4) يكون التصويت بالاقتراع السري إذا تأيد من قبل ثلث الأعضاء المشاركين في المؤتمر.

(5) تقوم سكرتارية المؤتمر بعدّ الأصوات المعطاة برفع الأيدي ، ويتولى الرئيس إعلان النتيجة .

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

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

ب- إذا تبين له أن نتيجة التصويت موضع شك.

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

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

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

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

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

رابعاً : تنص المادة السابعة والثلاثين من نظام العمل بالمؤتمر بشأن الآراء
والاقتراحات والتعديلات على ما يلي:

تسري الأحكام المتعلقة بالآراء والاقتراحات والتعديلات ونظام التصويت المطبقة
في جلسات المؤتمر على أعمال اللجان مع ضمان التوازن بين الفرق الثلاثة
بالتساوي عند التصويت .

* * *





القسم الثالث

دليل خدمات المؤتمر



أولاً: مكان انعقاد المؤتمر:

- فندق انتركونتيننتال سيتي ستارز القاهرة (قاعة السرايا) بالطابق -4
- رقم التليفون : 24800100 (00202)
- رقم الفاكس : 24800200 (00202)

* * *

ثانياً : مكان إقامة الوفود :

- 1- فندق انتركونتيننتال – سيتي ستارز (خمسة نجوم) دى لوكس
 - 2- فندق هوليدى إن (خمسة نجوم)
- ملحوظة : المعلومات المتعلقة بأسعار الفنادق والحجوزات تجدونها على
موقع المنظمة (www.alolabor.org) ..

* * *

ثالثاً : أهم المزارات السياحية في القاهرة :

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

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

* * *

رابعاً : عناوين أطراف الإنتاج فى جمهورية مصر العربية :

(1) وزارة القوى العاملة :

معالي السيد / حسن محمد شحاته - وزير القوى العاملة

العنوان: 3 شارع يوسف عباس - مدينة نصر - القاهرة

- مكتب الوزير:

الهاتف: 24042911 - 24042910 - 22609361 - 22609362 -

(+202) 22609363

(+202) 24042912

فاكس: 22618019

الإدارة العامة للهيئات والمؤتمرات :

الهاتف : 24037562 / 22609882

فاكس : 22609882

الموقع الإلكتروني: www.manpower.gov.eg

(2) اتحاد الصناعات المصرية :

رئيس الاتحاد: المهندس/ محمد زكى السويدى

العنوان: 1195 كورنيش النيل - القاهرة

الهاتف: 25797073 / 25796590 (+202)

فاكس: 25796593 / 25766672 (+202)

الموقع الإلكتروني : WWW.Fei.org.eg

البريد الإلكتروني : Feind@idx.net.eg

(3) الاتحاد العام للغرف التجارية :

رئيس الاتحاد: المهندس / إبراهيم العربى

العنوان : 4 ميدان الفلكي – باب اللوق – القاهرة

الهاتف : 27953677 / 27960157 / 27960153 (+202)

الموقع الإلكتروني : WWW.Fedcoc.org.eg

البريد الإلكتروني : Fedcoc@menanet.net

فاكس : 27953801 / 27951164

(4) الاتحاد العام لنقابات عمال مصر :

رئيس الاتحاد : السيد / محمد جبران

تأسس الاتحاد في 30 يناير 1957

العنوان: 90 ش الجلاء – القاهرة

الهاتف: 25740413 / 25740362(+202)

فاكس: 25753427 / 25740324(+202)

خامسا : عناوين هامة

(1) الأمانة العامة لجامعة الدول العربية :

العنوان : ميدان التحرير - القاهرة

الهاتف : 25750511 / 25752966 25767081 (+202)

فاكس: 25740331 / 25761017(+202)

الموقع الإلكتروني : www.Lasportal.org

(2) مكتب العمل الدولي (مكتب القاهرة) :

العنوان : 9 شارع الدكتور طه حسين – الزمالك - القاهرة

الهاتف : 27362358 / 27350123 / 27362208 (+202)

فاكس: 27360889

الموقع الإلكتروني : www.ilo.org

(3) منظمة الهجرة الدولية :

العنوان : 29 شارع احمد حشمت – الزمالك

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

27365139

الموقع الإلكتروني : www.iom.org

(4) البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة بالقاهرة :

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

الهاتف:(25780363/25780349)(+202)

فاكس: (+202)25780356

الموقع الإلكتروني: www.arabstates.undp.org

* * *

سادسا : مندوبيات وسفارات الدول العربية

1- المملكة الأردنية الهاشمية :

** المندوبية الدائمة والسفارة :

6 شارع باسم الكاتب – الدقي – الجيزة

تليفون: 37486169 – 37485566

فاكس: 37601027

رقم القنصلية : 37499912

فاكس القنصلية: 33389744

2- دولة الإمارات العربية المتحدة :

** المندوبية الدائمة والسفارة :

6 ش حسن أفلاطون – تقاطع شارع الثورة – مصر الجديدة

تليفون: 37766101 - 37766102 - 37766103 - 24194985

فاكس: 37766103 – 35700844

3- مملكة البحرين :

** المندوبية الدائمة والسفارة :

8 شارع محمد مظهر – الزمالك – القاهرة

تليفون: 27357996 – 27357997 - 27357998

فاكس: 27366609

4- الجمهورية التونسية :

**** المندوبية الدائمة والسفارة :**

26 شارع الجزيرة – الزمالك – القاهرة

تليفون : 27362292 – 23418962

فاكس: 27362479

رقم القنصلية : 27354940

5- الجمهورية الجزائرية :

**** المندوبية الدائمة والسفارة :**

14 شارع البرازيل – الزمالك – القاهرة

تليفون: 27361520 - 27368527 - 27380363

فاكس : 27364158

6- جمهورية جيبوتي :

**** المندوبية الدائمة والسفارة :**

15 شارع د./ محمد عبده السعيد متفرع من شارع مصدق – الدقى - الجزيرة

تليفون: 33366434 - 33366435

فاكس: 33366437

7- المملكة العربية السعودية :

**** المندوبية الدائمة والسفارة :**

2 شارع اليمن - الجيزة - أمام مديرية أمن الجيزة

تليفون : 33331200 - 37625000 - 33331100

فاكس : 37493495 - 33366986 - 33365033

داخلي: 1309/1306/1305

8- جمهورية السودان :

**** المندوبية الدائمة والسفارة :**

8 شارع الشاطورى - الدقي / الجيزة

تليفون: 37485648 - 37485617 - 37485605

فاكس: 37485615

9- الجمهورية العربية السورية :

**** المندوبية الدائمة والسفارة :**

25 شارع كامل الشناوي - جاردن سيتي - الجيزة

تليفون: 27924325 - 27924337 فاكس: 27924326

10- جمهورية الصومال :

**** المندوبية الدائمة والسفارة :**

27 شارع الصومال (إيران سابقا) - الدقي - الجيزة

تليفون: 33374038

فاكس : 33377457

11- جمهورية العراق :

**** المندوبية الدائمة والسفارة :**

9 شارع محمد مظهر - الزمالك / القاهرة

تليفون: 27358087 - 27352633 - 27359205

فاكس : 27365075

**** القنصلية :**

1 شارع عبد المنعم رياض - المهندسين - الجيزة

تليفون: 37622731 - 37622732

فاكس : 37622517

12- سلطنة عُمان :

**** المندوبية الدائمة والسفارة :**

20 شارع محمد مظهر - الزمالك - القاهرة.

تليفون: 27289973 - 27289972 - 27789971

فاكس : 27289970 - 27373188

13- دولة فلسطين :

**** المندوبية الدائمة والسفارة :**

26 شارع النهضة – الدقي – الجيزة

المندوبية :

تليفون: 33355665 – 33364732

فاكس: 33364732 - 33376186

السفارة : 33384761 - 33384762 - 33385763

فاكس: 33384760

14- دولة قطر :

**** المندوبية الدائمة والسفارة :**

10 شارع الثمار – المهندسين – الجيزة

تليفون: 37604693 - 37604694

فاكس: 37603618 - 37615586

المندوبية: 37615586 - 33367699

15- دولة الكويت :

**** السفارة :**

6 ش الدكتور محمد صبحى من ش النيل الجيزة

تليفون :- 35712194 – 35712187 - 35712191

فاكس :- 35714171

**** المندوبية الدائمة :**

المندوبية:- 22 ش أسماعيل أبو الفتوح – الدقي
تليفون: 37499250 فاكس: 37499148

16- الجمهورية اللبنانية :

**** المندوبية الدائمة والسفارة :**

22 شارع منصور محمد – الزمالك – القاهرة
تليفون: 27382823 – 27382824 - 27382825
فاكس : 27382818

17- دولة ليبيا :

**** المندوبية الدائمة :**

18 شارع السلولى – ميدان المساحة – الدقي / الجيزة
تليفون: 37623808 – 37623809
فاكس : 37623804

18- جمهورية مصر العربية :

**** المندوبية الدائمة :**

كورنيش النيل - ماسبيرو - مبنى وزارة الخارجية / القاهرة
تليفون: 25749633 - 25749625 - 25749868
فاكس : 25759157 – 25749869

19 - المملكة المغربية :

**** المندوبية الدائمة والسفارة :**

10 شارع صلاح الدين - الزمالك - القاهرة

تليفون: 27365761 - 27359677 - 27353351 - 27359849

فاكس : 27361937

20 - الجمهورية الإسلامية الموريتانية :

**** المندوبية الدائمة والسفارة :**

114 شارع محيي الدين أبو العز - المهندسين - الجيزة

تليفون: 37490671 - 37491048 - 37490699

فاكس : 37489060

21 - الجمهورية اليمنية :

**** المندوبية الدائمة والسفارة :**

28 شارع أمين الرافعي - الدقي - الجيزة

تليفون: 37614224 - 33354421 - 37614225 - 37614226 -

33386618

فاكس : 37604815 - 33356949

* * *

سابعا : مكاتب شركات الطيران العربية والعالمية بالقاهرة :

1- مصر للطيران :

6 شارع عدلي – القاهرة

تليفون: 25705226 - 090070000

11 شارع عماد الدين – القاهرة

تليفون: 25750600 / 25918430 / 25951200 / 25718430

فندق النيل: 25744711

2- الخطوط الجوية الملكية الأردنية:

6 شارع قصر النيل – القاهرة

تليفون: 25750905 / 25750875 / 33443114 / 33036054

3- طيران الخليج:

26 شارع محمود بسيوني – القاهرة

تليفون: 25750852 / 25743336 / 01119727777

25758391

4- الخطوط الجوية الملكية المغربية:

9 ش طلعت حرب – القاهرة

تليفون: 23934574 / 23922956 / 23920378

مكتب المطار:- تليفون :- 22908698 / 22691063

5- الخطوط الجوية الكويتية:

4 شارع طلعت حرب – القاهرة
تليفون: 25742135 / 25742655
25747747 / 25742447

6- طيران الشرق الأوسط:

12 شارع قصر النيل – القاهرة
تليفون: 25743100 - 25750984 - 25743422 - 25750888

7- الخطوط الجوية السعودية:

50 شارع قصر النيل – القاهرة
تليفون: 25741200 - 25773122
10 شارع طلعت حرب
تليفون: 25747575 – 33030848 – 33477562

8- الخطوط الجوية السودانية:

1 شارع عبد السلام عارف – القاهرة
تليفون: 25747145 / 25747299 – 257597960

9- الخطوط الجوية اليمنية:

15 شارع محمد بسيوني - سور نادى الزمالك

تليفون: 33466799 - 33461441 - 33440505 - 33440888

فاكس : 33034552

10- الخطوط الجوية الجزائرية:

13 شارع قصر النيل – القاهرة

تليفون: 25750688 – 25740688

11- الخطوط الجوية السورية:

25 شارع طلعت حرب – القاهرة

تليفون: 23928285 / 23928284

مكتب المطار :- 24172624

12- الخطوط الجوية الليبية:

27 شارع قصر النيل – القاهرة

تليفون: 25757424 / 25779083 / 23933727

مكتب المطار:- 22662474

13- الخطوط الجوية لدولة الإمارات العربية المتحدة :

18 شارع البطل أحمد عبد العزيز – المهندسين 19899
فندق البارون – 22907730 – 22693305
33358830 / 33320555

14- الخطوط الجوية التونسية:

14 شارع طلعت حرب – القاهرة
تليفون: 25753420 – 25753971 – 25753420

15- الخطوط الجوية الفلسطينية [وكالة بترا للسياحة]:

16 شارع محمود بسيوني – القاهرة
تليفون: 25785051 / 25785052

16- الخطوط الجوية العراقية:

22 شارع قصر النيل - القاهرة
تليفون: 23934200 / 23934149

17- الخطوط الجوية اليمنية:

7 سور نادى الزمالك - المهندسين
تليفون: 33444144 / 33446965 / 33466799
33440505 / 33440888

18- الخطوط الجوية العُمانية:

44 شارع محمد مظهر / الزمالك - القاهرة
تليفون: 25789393 – 25750137 – 25750112

19- الخطوط الجوية القطرية:

34 شارع جامعة الدول العربية - المهندسين
تليفون: 19950 – 33009630 – 33009631 - 33327786

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

1- الخطوط الجوية الفرنسية [اير فرانس]

التجمع الخامس

ت: 25981000 / 25981010

2- الخطوط الجوية الإيطالية [اليتاليا]

تليفون :- 27599523 / 27599524

3- الخطوط الجوية البريطانية

مصر الجديدة.

تليفون :- 24800380 / 24800366

فرع المطار :- 22691002

4- الخطوط الألمانية [لوفت هانزا]

شارع الشيخ المرصفاوي – الزمالك

تليفون :- 22694560 / 22692460

5- الخطوط الجوية السويسرية [سويس إير]

شارع الشيخ المرصفاوي – الزمالك

تليفون:- 25803500 / 25778852 / 01270700099

* * *

ثامنا : ملاحظات هامة :

- (1) كود مدينة القاهرة (00202)
(2) سعر صرف الدولار الأمريكي عند إعداد الوثيقة (واحد دولار = 30.85 جنية مصري تقريبا)

للاستفسار عن كل ما يتصل بالمؤتمر يرجى الاتصال :

أ - السيد / شريف جمعة

رئيس الشئون الإدارية - المنسق العام للمؤتمر

المحمول : 01001770511 (002) .

البريد الإلكتروني : sherif@alolabor.org

* * *

منظمة العمل العربية

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

مع أطيب التمنيات للجميع

بإقامة طيبة فى رحاب جمهورية مصر العربية

وللمؤتمر كل النجاح والتوفيق

□ □ □

المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
3	تقديم
9	القسم الأول ملخص بنود جدول الأعمال
143	القسم الثانى دليل سير العمل فى المؤتمر واللجان
165	القسم الثالث دليل الخدمات