



مؤتمر العمل العربي العملي

الدورة الخمسون

بغداد، جمهورية العراق | 27 أبريل / نيسان - 4 مايو / آيار 2024



ملخص البنود ودليل معلومات
الدورة 50 لمؤتمر العمل العربي

تقديم

استناداً لما ينص عليه دستور منظمة العمل العربية، تنعقد الدورة الخمسون لمؤتمر العمل العربي برعاية كريمة من معالي السيد محمد شياع السوداني، رئيس مجلس الوزراء في جمهورية العراق ، خلال الفترة (27 أبريل / نيسان - 4 مايو / أيار 2024) في العاصمة بغداد، واستناداً إلى نظام العمل في المؤتمر تترأس جمهورية العراق أعمال هذه الدورة (الدولة المستضيفة للمؤتمر). وأشرف بالترحيب بأصحاب المعالي والسعادة والسيدات والسادة المشاركين من أعضاء الوفود ممثلي أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية في الدورة الخمسين لمؤتمر العمل العربي، المنعقدة في رحاب مدينة بغداد التاريخ والثقافة والعراقة ، متوجهاً بعظيم الامتنان والشكر لحكومة جمهورية العراق ممثلة بمعالي السيد محمد شياع السوداني رئيس مجلس الوزراء، راعي المؤتمر، ومعالي السيد أحمد الأسدي وزير العمل والشؤون الاجتماعية، رئيس المؤتمر، على استضافتها لأعمال مؤتمرنا ، وهذا دلالة قوية على التزامها الراسخ بتعزيز العمل العربي المشترك، وتوثيق العلاقات وتوطيد الروابط بين الأشقاء العرب من خلال المنبر العربي الأول للحوار الاجتماعي بين أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية.

ويسرني أن أضع هذه الوثيقة بين أيديكم والتي تتضمن ملخص المعلومات الأساسية لبنود جدول أعمال الدورة الخمسين لمؤتمرنا العام ، وأدعوكم للحصول على

المزيد من المعلومات التفصيلية عن الوثائق الأساسية، التفضل بزيارة الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل العربية www.alolabor.org ، وأيضاً من خلال الباركود الموزع على السيدات والسادة أعضاء المؤتمر .

في هذه الدورة، نحن مدعوون لمناقشة مجموعة من البنود الهامة الواردة في جدول أعمالنا، والتي تتطرق إلى قضايا حيوية تؤثر تأثيراً مباشراً على أسواق العمل وقضايا العمال في الوطن العربي. من بين هذه البنود، سنتناول في البند الأول: تقرير المدير العام "مستقبل الموارد البشرية في ظل الثورة التكنولوجية" التحديات والفرص التي تواجه الموارد البشرية في دولنا العربية في ظل التقدم التكنولوجي السريع. حيث يناقش التقرير كيفية استعداد القوى العاملة للمستقبل، مع التركيز على التدريب والتعليم المستمر لتعزيز المهارات اللازمة للتكيف مع التغيرات التكنولوجية. كما يتطرق إلى التوازن والتكامل بين التكنولوجيا والعنصر البشري، والأثر الذي يمكن أن تحدثه التكنولوجيا في خلق فرص عمل جديدة وفي تحسين ظروف العمل.

هذا ونستعرض في نظرة شاملة الأنشطة والبرامج التي نفذتها منظمة العمل العربية خلال العام المنصرم، ضمن خطتها المعتمدة وفق احتياجات أطراف الإنتاج الثلاثة، كما نسلط الضوء على جهود المنظمة في دعم الدول الأعضاء لمواجهة العديد من التحديات الاقتصادية والاجتماعية، من خلال مختلف الفعاليات المنفذة التي روعي فيها التوزيع الجغرافي والتنوع من دورات تدريبية وندوات وملتقيات ومؤتمرات، إلى جانب مشاركة المنظمة في العديد من الأنشطة والمؤتمرات العربية والاقليمية والدولية، وذلك من خلال القسم الثاني من البند الأول: تقرير عن نشاطات وإنجازات منظمة العمل العربية خلال 2023، إلى جانب بعض الملاحق ذات الصلة

باللجان النظامية والدستورية، في حين سنعرض البند السابع لمناقشة ثانية للأداة المعيارية حول الأنماط الجديدة للعمل وتعديل الاتفاقية رقم 9 بشأن التوجيه والتدريب المهني، كما سنناقش وضع سياسات لتعزيز الإنتاجية والاستدامة في أسواق العمل العربية. يتضمن ذلك تحليل العوامل التي تساهم في تعزيز بيئة العمل وتحفيز النمو الاقتصادي، بالإضافة إلى النظر في سبل تحسين وتطوير السياسات والأدوار المطلوبة من أطراف الإنتاج الثلاثة ومنظمة العمل العربية، من خلال البند الثامن: "نحو أسواق عمل منتجة ومستدامة في المنطقة العربية"

كما سنولي اهتمامًا خاصًا بالعمل على المنصات الرقمية من خلال البند الفني التاسع "شروط العمل اللائق للشباب بالمنصات الرقمية" والذي يناقش التحديات والفرص المتعلقة بالعمل اللائق للشباب في المنصات الرقمية. ويشمل استعراض الأثر الاقتصادي للعمل عبر المنصات الرقمية على الشباب وأثارها على التشغيل، ويقترح تدابير لضمان حماية حقوق العمال وتحسين ظروف العمل في هذا القطاع المتنامي.

وأنا على يقين بعد اطلاعكم على ملخص البنود ومضامينها بأن مشاركاتكم ومداواتكم البناءة في جلسات عمل المؤتمر سوف تساهم في تعميق النقاش وتحفيز الجهود نحو تحقيق تقدم ملموس في مجالات العمل وقضايا التشغيل وضمان العمل اللائق والمنتج في الوطن العربي، مع التركيز بشكل خاص على استعداد القوى العاملة للتحديات المستقبلية وضمان بيئة عمل منصفة ومستدامة للجميع.

ويجدر التذكير بتوفر نسخة الكترونية من بنود جدول أعمال المؤتمر على موقع منظمة العمل العربية الإلكتروني، وقد اعتمدنا للدورة الخمسين لمؤتمر العمل العربي

2024 آلية جديدة لإبقاء السيدات والسادة أعضاء الوفود الكرام المشاركين في المؤتمر على إطلاع بكل جديد مما يصدر عن أعمال مؤتمرنا من تقارير اللجان النظامية والفنية والبرنامج اليومي لعمل المؤتمر بمجرد انتهاء السكرتارية الفنية من إعدادها وكذلك النشرات الصحفية والصور اليومية، إضافة إلى المكتبة الالكترونية باستخدام الباركود خلف بطاقة التعريف الشخصية. وكما جرت العادة من منطلق حرصنا على توفير المعلومات الفنية المتضمنة في البنود بطريقة ميسرة للسيدات والسادة أعضاء المؤتمر، ستتاح عروض تقديمية لكل بند قبل مناقشته سواء في الفرق أو اللجان الفنية. أتطلع إلى نقاشات معمقة في مضمون هذه البنود، فتوجيهاتكم ومساهماتكم القيمة ستكون لها الأثر البالغ في تطوير عمل المنظمة وتحسين أدائها ورسم مسار واضح نحو مستقبل عمل أكثر إشراقاً وازدهاراً في الدول العربية.

وأغتنم هذه الفرصة لأجدد شكري وامتناني لأطراف الإنتاج الثلاثة في جمهورية العراق على ما قدموه من دعم ومساندة لإنجاح أعمال الدورة الخمسين لمؤتمر العمل العربي، متمنياً أن تتكامل جهودنا جميعاً بالنجاح والتوفيق وتحقيق الأهداف المرجوة.

فايز علي المطيري

المدير العام



القسم الأول

ملخص بنود جدول أعمال المؤتمر

البند الأول / القسم الأول : تقرير المدير العام " مستقبل الموارد البشرية في ظل الثورة التكنولوجية "

يشكل موضوع تقرير الدورة الخمسين لمؤتمر العمل العربي حول " مستقبل الموارد البشرية في ظل الثورة التكنولوجية"، أحد التحديات الاستراتيجية التي تواجه دول الوطن العربي، في سعيها المتواصل لمراجعة منوالها التنموي نحو التنويع الاقتصادي، باستغلال ما أصبحت تتيحه تقنيات الثورة التكنولوجية من فرص تنموية جديدة.

فعلى الرغم مما بذل من جهود من طرف الدول العربية لتحسين مؤشراتها المرتبطة برأس مالها البشري، إلا أنها تظل غير كافية مما يتطلب مضاعفة الجهود لسد الفجوات الحاصلة، للاستجابة لمتطلبات مهن ووظائف اليوم والمستقبل. حيث نقف عند ثلاث تحديات كبرى:

- مواطن الضعف في إعداد وتمكين رأس المال البشري العربي.
- فجوة المهارات التكنولوجية.
- تعزيز الحوار الاجتماعي لرفع جاهزية الموارد البشرية.

هذه التحديات الثلاثة، توقفت عندها أقسام التقرير ، حيث ركز القسم الأول حول الثورة التكنولوجية وتنمية الموارد البشرية : معضلة الدول العربية. والقسم الثاني تناول إشكالية التوازن والتكامل بين التكنولوجيا والعنصر البشري : الثورة

الصناعية الخامسة أما القسم الثالث فجاء بعنوان الاستثمار في رأس المال البشري: أحد المسارات التنموية.

وخلص التقرير إلى عدد من التوصيات. والتي نأمل إذا ما تم تطبيقها أن تعمل على تحويل المورد البشري الثمين المتاح بالوطن العربي، إلى عنصر قوة لكسب تحديات التنمية المطروحة ويختتم التقرير، باقتراح إعلان مبادئ تحت عنوان «مستقبل الموارد البشرية في ظل الثورة التكنولوجية».

القسم الأول:

الثورة التكنولوجية وتنمية الموارد البشرية: معضلة الدول العربية

أحدثت الثورة التكنولوجية تغيرات غير مسبوقة في تاريخ البشرية، حيث أن المكونات التي تعتمد عليها تدفع وبشكل دائم على إيجاد الحلول المبتكرة، كما أنها أدت إلى إحداث تغييرات على القواعد والنظم الاقتصادية والاجتماعية وفي نظم العمل وعلاقاته، ومنها النمو المتزايد لأنماط العمل الجديدة، وأضحت تسعى لتحقيق العدالة الاجتماعية والعمل اللائق. وأصبح رأس المال البشري المتراكم، يلعب الدور الأساسي في نجاحات الدول أو فشلها. ودخلت الوظائف في تحولات مستمرة وسريعة، بفعل زيادة الاعتماد على أدوات التكنولوجيا الرقمية. وأن تطبيق المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، أضحت من أهم الاتجاهات التي تقود عملية التحول في أعمال الشركات الناجحة. وبينت هذه الثورة أن المنصات والتطبيقات الرقمية، والتقنيات الحديثة للتعلم وتطوير القوى العاملة، وتحليلات البيانات الضخمة، تعتبر من أهم أنواع التكنولوجيا التي سيتم البناء عليها.

أفرزت هذه التحولات، عدة مخاوف تتعلق بـ «عدم قدرة الإنسان أو عدم رغبته في التكيف مع هذه التكنولوجيات التي تتطور بشكل سريع، وفشل الحكومات في توظيف هذه التكنولوجيات بشكل صحيح، واحتمال ازدياد انعدام المساواة بدلاً من أن تنحسر إذا لم تدر الأمور بشكل صحيح»¹.

وإعتماداً على عدد من الدراسات المنجزة، يتأكد بأن هذا التحول عرض وسيعرض الملايين من الوظائف في العالم للخطر والاندثار، وأن ذلك معطى لا مفر منه، وأن الآثار على سوق العمل ستعتمد بالأساس على الخيارات والإجراءات المتخذة من طرف الدول لمصاحبة هذا التحول، بما يحد من الآثار السلبية على الفئات ضعيفة المهارات.

لقد أحدثت التغيرات في عالم التكنولوجيا تحولات هيكلية (كمية ونوعية) على سوق العمل، الأمر الذي أدى إلى استحداث وظائف جديدة لكنها في نفس الوقت ستساهم في اندثار العديد من "الوظائف التقليدية" لتؤكد أن تقييم مفعول التحولات الرقمية على مستويات التشغيل يتطلب اعتماد منهجية تمكن من تقدير "صافي فرص العمل" (فرص العمل المحدثة – فرص العمل المندثرة)، وأنه على المدى القصير والمتوسط، من الأرجح أن يكون صافي أحداثات فرص العمل سلبياً، وهو ما يعني ارتفاعاً لنسب البطالة، وبالتالي يتطلب إجراءات وسياسات (انتقالية) خاصة.

إن هذا التحول أصبح يطرح بإلحاح مضاعفة الاستثمار في رأس المال البشري عبر تطوير مناهج التعليم والتدريب لضمان بناء المعرفة وصقل المهارات اللازمة

¹ كلاوس شواب، الرئيس المؤسس للمنتدى الاقتصادي العالمي " الثورة الصناعية الرابعة"؛

لمواكبة احتياجات أسواق العمل المتغيرة. فالتحول الرقمي أحدث وسيحدث حالة من التمايز بين الوظائف الجديدة ذات المهارة العالية والوظائف التقليدية ذات المهارة المتوسطة أو المنخفضة، وهو ما سيخلق تفاوتاً في مستويات الأجر والدخل ومتطلبات العمل اللائق، مما يتطلب سياسات جديدة مواكبة لتحقيق الحد الأدنى من العدالة الاجتماعية. إن من أهم أفراسات هذا التحول الرقمي بروز أنماط عمل وعلاقات عمل جديدة غير مشمولة بالتشريعات وأنظمة الحماية الاجتماعية، ويستدعي تطوير هذه التشريعات والنظم لحماية حقوق القوى العاملة والاستجابة لمتطلبات التحولات الرقمية.

هذه التحولات تسارعت مع جائحة كوفيد-19 بالوطن العربي وكان لها شديد الأثر على عقود العمل، حيث برز العمل عن بعد كنمط من أنماط العمل الجديدة، ونشأت خدمات التوصيل السريع لمختلف السلع إلى المنازل، وتطور اقتصاد المنصات الرقمية وأصبح يحتل موقعا اقتصاديا كبيرا، من خلال استحداث عدد من الوظائف الإضافية بعلاقات عمل جديدة أغلبها لا تخضع لقوانين العمل النافذة².

عدد المؤشرات تبرز ضعف جاهزية الدول العربية، كعدد الأميين الذي ناهز ما يقارب 70 مليون أمي وأمّية من الفئة العمرية 15 عاماً فما فوق (من مجموع حوالي 763 مليوناً في العالم)، ما يمثل نسبة 9.1% من المجموع العالمي³، علماً أن وصف المتحرر من الأمية في القرن الحادي والعشرين هو المتمكن " من مهارات الإنترنت والتكنولوجيا، وغيرها "، وتواجد 22 مليون طفل ومراهق عربي خارج

² دراسة "الثورة الصناعية الرابعة وأسواق العمل العربية... الواقع والمأمول" منشورات منظمة العمل العربية؛

³ المدينة - اونلاين - الألسكو

المدرسة أو معرضون لخطر الخروج المبكر من التعليم⁴، وما يناهز 13.4 مليون طفل في سوق العمل⁵، كما أن مستوى الإنفاق العام على الصحة لا يتجاوز 8.5% مقابل المتوسط العالمي البالغ 13.8%⁶. أما نسبة العمال المشمولين بالضمان الاجتماعي فهي في حدود 33% من مجموع العمال بالوطن العربي⁷. كما يعاني 56 مليون مواطن عربي في عام 2023 من الفقر المدقع⁸. أما معدل مشاركة المرأة العربية في سوق العمل فيسجل تراجعاً مستمراً، إذ سجل نسبة 18.4% عام 2020 بينما كان في عام 2017 حوالي 23%، وهو المعدل الأدنى في العالم الذي يبلغ 48%. وأن أكثر بلدان المنطقة لا تشغل في المساواة بين الجنسين إلا المرتبة 68 على المؤشر العالمي للفجوة بين الجنسين⁹، وأن المنطقة العربية من المناطق الأكثر تضرراً من التهديدات الناتجة عن التغيرات المناخية، إذ يتوقع بحلول عام 2050 أن يشمل النزوح لأسباب مناخية 19,3 مليون شخص داخل بلدانها في دول شمال أفريقيا الخمس (مصر والجزائر والمغرب وتونس وليبيا)¹⁰، وتعد 11 دولة عربية من أكثر 17 دولة افتقاراً للمياه في العالم. أما معضلة البطالة، فمرشح أن ترتفع معدلاتها بين أوساط الشباب من مستواها الحالي البالغ 26.1% إلى 49% في عام 2040، وأن

4 أنظر تقرير منظمة اليونسيف لعام 2016،

5 تقديرات منظمة العمل الدولية؛

6 موجز سياسات التأمين الصحي المدعوم للفئات التي يصعب الوصول إليها؛ نحو تغطية صحية شاملة في المنطقة العربية: نظرة أولى؛ تشرين الثاني/نوفمبر 2021؛ ص 7؛

7 من الورقة المقدمة من طرف الجمعية العربية للضمان الاجتماعي؛ لندوة "تعزيز أنظمة الحماية الاجتماعية في ظل الأنماط الجديدة للعمل" القاهرة 20-21 أيلول 2023؛ متاحة على موقع منظمة العمل العربية.

8 التقرير العربي الثاني حول الفقر المتعدد الأبعاد؛ الأمم المتحدة وجامعة الدول العربية؛ إصدار عام 2023؛ و تقرير اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، بعنوان "عدم المساواة في المنطقة العربية: غياب الأمن الغذائي يشعل الفوارق"؛

10 تقرير للبنك الدولي تحت عنوان "غراوندسويل" Groundswell الجزء الثاني؛ البنك الدولي؛ صدر عام 2021؛

الوطن العربي سيحتاج إلى حوالي 33 مليون فرصة عمل لضمان معدل بطالة في حدود نسبة 5% بحلول عام 2030¹¹.

أمام هذه المؤشرات المقلقة، وجب التنويه بأن الدول العربية بذلت عدة جهود لتحسين عدد من مؤشراتها المرتبطة بأهداف التنمية المستدامة 2030، والذي مكنها من تحقيق مكاسب مهمة، وتبوء مراتب متقدمة في مؤشرات التنمية البشرية على المستوى العالمي. إلا أن هذه الجهود، تبقى غير كافية ومتفاوتة بين الدول كما أن عددا من المكاسب المحرزة، تراجع بفعل تأثير الأزمات الاقتصادية الدولية المتتالية وتداعيات أزمة المناخ.

وعلى مستوى مؤشرات الانتقال الرقمي، وبالرغم من انتشار استخدام الإنترنت ووسائل التواصل الاجتماعي خاصة بين الفئات الشابة، وهو معطى يعد بمستقبل واعد في عملية التحول الرقمي، فإن التقديرات تشير إلى أن حوالي 48% من الأسر تفتقر للإنترنت المنزلي، ويختلف هذا التفاوت من بلد إلى آخر فلدَى بعض الدول تصل تغطية الإنترنت إلى 100% لكنها لا تزيد على 30% في أخرى، كما أن الفجوة الرقمية لا تخلو من عبء بسبب عدم المساواة بين الجنسين، ففي عام 2019 بلغت نسبة انتشار الإنترنت لدى الرجال 58.5% مقابل 48.2% لدى النساء.¹²

بالرغم من هذه الفجوات، فإن بعض الدول العربية تمكنت من التقدم في انتقالها الرقمي، مما أفرز تحولات في أسواق العمل العربية وأنماط العمل، وعظّم دور النهوض بالموارد البشرية الماهرة في الانتقال إلى النماذج الاقتصادية الواعدة، وأبرز

¹¹ دراسة "مسار منتج وشامل خلق فرص العمل في المنطقة العربية"؛ الأسكوا ومنظمة العمل الدولية؛

¹² "للأسكوا" تحت عنوان "عدم المساواة في المنطقة العربية قنبلة موقوتة" نشر عام 2022؛

دورها في الرّفْع من كفاءة المؤسسات واستدامتها، كما طرح إشكالية استخدام الذكاء الاصطناعي، " للذكاء الاصطناعي وجه إيجابي، إذا ما استخدم بطريقة صحيحة فيمكن أن يوفر الوقت والجهد وأموالا كثيرة، حتى فيما يتعلق بالحفاظ على البيئة فإنه سيعمل على ذلك، ويمكننا من خلاله تجنب وقوع أي أخطاء خلال العمل " أما إذا استخدم بطريقة سلبية، بمعنى أن يقتصر استخدامه على تقليص أعداد العمال واستبدالهم بمنظومات الذكاء الاصطناعي، فإن هذا سينعكس سلبا على اقتصادات الدول وسيزيد من معدلات البطالة¹³ ". و " سيسهم في إحداث تحول كبير في نمط الحياة الحديثة، عن طريق إعادة تشكيل وسائل النقل والصحة والعلوم وسوق المال " إلا أنه " سيزاحم البشر في أعمالهم مستقبلا، وهناك شركات كبرى بالفعل تخلت عن موظفيها¹⁴ ".

لم يعد المسار التاريخي المتمثل في الانتقال من الزراعة إلى الصناعة فالخدمات، كما عرفته اقتصادات الدول المتقدمة متاحا بالقدر الكافي للدول العربية، والذي شكّل الأرضية لنشأة عدد من تقنيات الثورة التكنولوجية، بينما انتقلت الاقتصادات العربية بوتيرة سريعة من الزراعة إلى هيمنة قطاع الخدمات بشقيه المنظم وغير المنظم والذي أصبح المشغّل الأول، حيث ظلت حصة التصنيع بالوطن العربي لا تمثل في المتوسط سوى 12.5% من الناتج المحلي الإجمالي، ويستقطب فقط حوالي 20 مليون عاملة وعامل بما يمثل 17% فقط من إجمالي اليد العاملة في الوطن العربي¹⁵.

¹³ راند سمور؛ خبير أردني في أمن المعلومات والإعلام الجديد، في تصريح للجريدة الإلكترونية الخليج-أونلاين؛
¹⁴ ماجد بن سعيد المرعشي، أستاذ الذكاء الاصطناعي في جامعة جدة؛ في تصريح للجريدة الإلكترونية الخليج-أونلاين
¹⁵ صندوق النقد العربي؛ التقرير الاقتصادي الموحد؛ 2022

ومع أن الاقتصاد العالمي خاصة بالدول المتقدمة اتجه نحو تراجع وزن الصناعة أو ما يسمى بتراجع التصنيع¹⁶ (deindustrialization) لصالح توسع الخدمات المعتمدة على التكنولوجيا، فإنه في البلدان النامية (ومنها البلدان العربية) حدث لصالح الخدمات ذات القيمة المضافة الضعيفة. ومع ضعف مستويات النمو المسجلة والضغط الديمغرافي وقلة فرص العمل اللائقة، شهد حجم الاقتصاد غير المنظم نموا مضطربا وأصبح يستقطب 68.6% من اليد العاملة¹⁷، مما نتج عنه ضعف مستويات الشمول بأنظمة الضمان الاجتماعي.

إن معطى ضعف مستوى التصنيع بالوطن العربي رغم أهميته، لا ينبغي أن يكون مدعاة للأسف، على اعتبار أن محركات الثورة التكنولوجية، تتيح فرص جديدة للنمو في عدد من القطاعات ذات القيمة المضافة، إذا ما تم إدارة ذلك وفق استراتيجيات محكمة واستثمار جيد في تطوير رأس المال البشري¹⁸. منذ بداية انتشار التقنيات الرقمية، عرفت أسواق العمل العربية تغيرات هيكلية على أكثر من صعيد، ومن المتوقع أن تتواصل مع التحولات المرشحة أن يعرفها قطاع الطاقة بالانتقال من الطاقات الأحفورية إلى الطاقات المتجددة النظيفة، والشروع في تنمية مكونات الاقتصاد الأخضر والأزرق والدائري، هذه التطورات جعلت هيكل سوق العمل يدخل في زمن من التحولات، ومن سماته البارزة نشأة العديد من المهن بمسميات ومؤهلات جديدة مع زيادة في الطلب عليها، مقابل اندثار مهن والتراجع في الطلب على خريجي

¹⁶ راجع مثلا : Rodrik D.(2016)«Premature deindustrialization», Journal of Economic Growth, N°21, pp.1-33.

¹⁷ وفق مركز كير- كارنيجي

¹⁸ منظمة العمل العربية: دراسة الثورة الصناعية الرابعة وأسواق العمل العربية: الواقع والمأمول عام 2021

عدد من التخصصات التعليمية في سوق العمل وبروز قوي لإشكالية عدم ملاءمة منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني، فالمهارات للقيام بالأعمال المطلوبة في تطور مستمر، ومعها تعاظم دور التدريب المستمر داخل المؤسسات لإعادة تطوير المهارات التأقلم مع حاجياتها الجديدة.

إن سعي الدول العربية للتحويل للقطاعات الاقتصادية ذات القيمة المضافة، دفعها إلى وضع استراتيجيات طموحة لتسريع خطاها، إلا أن هذا المسعى، أبرز أنه لا يمكن أن ينجز دون موارد بشرية مؤهلة وسد الفجوات القائمة، فالمؤشرات تبرز وجود فجوة معتبرة بين الدول العربية في تسريع استراتيجياتها الوطنية، ذلك أن غالبيتها تواجه بتحديات في إعداد الموارد البشرية المؤهلة وأخرى مالية لتطوير بنيتها التحتية الرقمية مما أضعف جاهزيتها.

إن مؤشر مستوى الجاهزية للتكنولوجيات المتقدمة، وفق منظمة الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، والذي يتراوح بين 0 كحد أدنى (غياب كلي للجاهزية) و1 كحد أقصى (جاهزية تامة)، والذي يبلغ 0.9 في البلدان الأوروبية وكندا و1 في الولايات المتحدة الأمريكية، يسجل مستويات ما بين 0.1 و0.7 لدى أغلب الدول العربية، وهو ما يستدعي بذل جهد أكبر في مجال الاستثمار في البنية التحتية الرقمية وتأهيل الموارد البشرية لربح رهان الرقمنة الكاملة للاقتصاد العربي التي من شأنها أن ترفع نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي بنسبة لا تقل عن 46% على مدى الثلاثين عاما القادمة¹⁹، مما يتطلب العمل في عدة اتجاهات من توفير بيئات علمية وعملية

¹⁹ تقرير للبنك الدولي؛ "إيجابيات التكنولوجيا الرقمية لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا: كيف يمكن أن يؤدي اعتماد التكنولوجيا الرقمية إلى تسريع وتيرة النمو وخلق فرص العمل"

متكاملة والتوسع في توفير التعليم الجيد النوعية، وربط التعليم ما بعد الأساسي والتعليم الجامعي والتقني بحاجيات هذا الاقتصاد الناشئ، وإتاحة الفرص الكافية لتدريب العاملين بشكل مستمر في مجال المعلومات والرقمنة.

إن تحدي الموارد البشرية المؤهلة، يفرض نفسه كذلك أمام تنمية كل مكونات الاقتصاد الأخضر، والذي يعد بدوره بفرص ثمينة لبناء نموذج تنموي مستدام وواعد بفرص عمل إضافية خضراء. كما تبرز الدراسات العديد من الفرص التنموية غير المستغلة بالوجه الأيمن والتي تعد بفرص عمل إضافية في الاقتصاد الأزرق بفعل الموقع الجغرافي لكل الدول العربية المطلة على عدد من البحار والمحيطات. وفي الاقتصاد الدائري الذي أصبحت تقنيات الثورة التكنولوجية، تتيح عدد من الحلول للانتقال من "الاقتصاد التقليدي" المبني على الاستهلاك المفرط للموارد إلى استغلال الموارد بكفاءة، فمتوقع أن يمثل سوقا بقيمة 4.5 تريليون دولار بحلول عام 2030، وبالتالي يتعين على الدول العربية أخذ مكانتها فيه²⁰.

إن الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، والذي يمكن اعتباره متأصل في الوطن العربي، قد لعب دورا تاريخيا مهما في إنتاج السلع وتحقيق الدخل والعيش الكريم، وبرز دوره في الصمود في وجه الأزمات، وأثبت مساهمته في الحد من الفقر والهشاشة والنهوض بمشاركة المرأة في سوق العمل وتقليص الفوارق بين الجنسين، في العديد من الدول العربية²¹.

²⁰ المنتدى الاقتصادي العالمي؛ وفق أرقام من شركة الاستشارات "أكسنشر" (Accenture)،

²¹ حلقة نقاشية حول "الاقتصاد الاجتماعي والتضامني ودوره في تحقيق التنمية في ظل الأزمات"؛ منظمة العمل العربية؛ 2 ديسمبر 2020؛

إن عبء الموارد البشرية غير المؤهلة التي تم الوقوف عليها، وإن كانت تتطلب بذل جهود كبرى لسد الفجوات الحاصلة، يمكن في حدود معينة التغلب عليها من خلال الاستفادة من تجارب بعض الدول العربية التي حققت عددا من النجاحات بإحداثها مؤسسات متخصصة عليا ومتوسطة مكنتها من تأهيل موارد بشرية تلقت المهارات الضرورية في عدة مجالات كالطاقات المتجددة وتقنيات المعلومات والذكاء الاصطناعي، مما مكن من الاستجابة للحاجيات وفي آن واحد من تطوير عدد من الشركات الناشئة start up.

ما هو مؤكد أن الارتفاع الجديدة للنمو الاقتصادي، ستتوقف إلى حد بعيد على إعداد الموارد البشرية، مما يتطلب وضع خطط لاستباق ومواكبة الحاجيات لتحسين درجة تنافسية المنشآت والرفع من إنتاجية العاملين وجلب الاستثمارات وتطوير قدرات الأفراد لغاية إدماجهم السلس في الحياة العملية، ودعم ريادة الأعمال، وهو ما لا توفره غالبية مؤسسات التعليم بمختلف تخصصاته والتدريب التقني والمهني في الدول العربية. وظلت هذه المؤسسات غير قادرة على مواكبة التحولات الجارية في سوق العمل، وأصبحت تواجه تحديات كبرى حول مصير خريجها وموقفها من التقنيات التي يدعمها الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي والتكنولوجيا الرقمية والمادية والحيوية، والتي تتطلب تلقي مهارات حديثة ومختلفة²².

إن العنصر البشري يبقى هو المستخدم والموظف للتكنولوجيا الرقمية، وبالتالي سيظل حجر الزاوية، وهو المعطى، الذي أبرز الحاجة لأن تتوفر المؤسسات عامة أو خاصة، على استراتيجيات محكمة تقوم على منظور جديد يضع المورد البشري في

²² نفس المصدر السابق

صَلب اهتماماتها. وإذا كانت هذه الاستراتيجيات مستندة على آليات الحوار والتشاور بشكل دائم، فيمكنها أن تيسّر تحقيق أهدافها في الازدهار، بما يرجع بالنفع على مواردها البشرية وينمي شروط العمل اللائق بها. فقديمًا كان دور إدارة الموارد البشرية يقتصر على إجراءات توظيف الموظفين، أما حديثًا فقد أصبح دورها أوسع وأشمل، حيث أصبحت مهمتها الاهتمام بالثروة الحقيقية للمؤسسة وهي الثروة البشرية التي أصبحت تعتبر استثمارات حاضرة ومستقبلية. وينطلق هذا الاهتمام من الاعتراف بأهمية الدور الذي تلعبه هذه الموارد في تحقيق أهداف المؤسسة وتقوية قيمتها التنافسية بين المؤسسات.

كما أضحى العمل اللائق عاملاً أساسياً لحفز الموارد البشرية في إطار دائرة تحسين الإنتاجية وتنمية الثروة، والمساهمة في الإقتسام العادل للثروة المنتجة. فالعمل اللائق وجب أن يشكل أحد محاور العمل الأساسية للدول العربية، لأن استمرار قلة فرص العمل اللائق، من شأنه إضعاف العقد الاجتماعي الذي يعتبر نقطة قوة واستقرار مجتمعات اليوم.

القسم الثاني:

التوازن والتكامل بين التكنولوجيا والعنصر البشري:

الثورة الصناعية الخامسة

ركز هذا القسم في محاوره على ما اعتبره ضرورة لخلق التوازن والتكامل بين التكنولوجيا والعنصر البشري في ظل الثورة الصناعية الرابعة والخامسة. معتبرا ذلك من أكبر الإشكاليات التي ستواجه البشرية. حيث سيكون على العنصر البشري التأقلم مع مختلف التقنيات ومنها الروبوتات الذكية في مواقع العمل وفي حياته اليومية،

وإشكاليات من قبيل تعميق الفوارق الاجتماعية والإقصاء الاجتماعي وتهديد ضمان شروط العمل اللائق.

هناك اليوم مخاوف تتعلق بمستقبل تطوير الذكاء الاصطناعي، عندما تصبح الآلات تتعلم بقدره للقيام بأعمال كانت حصرا على الإنسان كالتفكير والإبداع والتخاطب والإدراك البصري، والتعرف على الكلام والوصول إلى صنع القرار، بإمكانيات تحسّن من ذكائها استنادا إلى المعلومات التي تجمعها من محيطها.

ومن التخوفات البارزة، أن هذه الثورة التي اجتاحت كافة المجتمعات كالتسونامي، وإذا لم نكن مستعدين لها، فإننا سنخلق عالما تجمّد فيه الطبقة الوسطى، مما سيؤدي إلى تنامي الإقصاء الاجتماعي²³. " وهو ما حذر منه عالم الفيزياء ستيفن هوكينغ وبييل غيتس والمهندس العربي محمد جودت وأكدوا جميعهم أنه " في عام 2045 سيكون الذكاء الاصطناعي أذكى من أذكى شخص على وجه الكرة الأرضية بـ "مليار مرة". والخوف كل الخوف هو تواصل كل تلك الأجهزة التكنولوجية ببعضها البعض، والذي سيحدث لا محالة، بل وفي وقت قريب، ولحظتها ستعكس الآية وتصبح الآلة متحكمة في الانسان"²⁴. مبتكر فكرة تعلم الذكاء الاصطناعي "جوفري هينتون"، وبعد أن أحدثت أعماله على تطوير الشبكات العصبية الاصطناعية ثورة في عالم التكنولوجيا الحديثة، والتي هي أساس تطوير آلات شبيهة بالدماغ البشري، وتتميز باستقلالية عن مبرمجها في المستقبل، عبر عن ندمه جزئيا على العمل في

²³ كلاوس شواب، الرئيس المؤسس للمنتدى الاقتصادي العالمي

²⁴ حوار محمد جودت مع عربية سكاى نيوز؛

مجال الذكاء الاصطناعي، محذرا من مخاطره التي قد تصبح فيما بعد خارج نطاق السيطرة البشرية.

إن مواصلة تطوير الذكاء الاصطناعي، مرشح أن تتولد عنه عدد من الإشكاليات أمام البشرية وسيطرح تحديات جديدة أمام أسواق العمل والعمال، وزيادة الفجوة بين الدول المتقدمة والفقيرة وبين الأغنياء والفقراء، وهيمنة الشركات العالمية الكبرى وزيادة نسب الاحتكار أكثر مما عليه اليوم، وتهديد الأسواق الناشئة والشركات المتوسطة والصغيرة. وسيطرح هذا التطوير أيضا إشكالية مستقبل تمويل صناديق الضمان الاجتماعي والعلاقات القانونية المنظمة للعمل كما هي معرفة في قوانين العمل الوطنية، وفي معايير العمل الدولية والعربية، ومخاوف حول عدم تمكن الإنسان والدول من التحكم في مجريات هذا التطور، وتوجيهه للقيام بأفعال إجرامية أو ضد الإنسانية، وصولا إلى إحداث تغييرات في الجينات البشرية والمس بالجنس البشري.²⁵ في مقابل هذه التحذيرات المفزعة، هناك آراء خبراء آخرين يرون أن تقنيات الذكاء الاصطناعي لن تتسبب في أي مخاطر على الجنس البشري، حيث أنه لا ينبغي القلق كثيرا من التقنيات الذكية، فهي تحتاج لسنوات كثيرة من التطور البطيء والتدريجي قبل أن تصل إلى المدى الذي يخشاه المنتقدون، لأنها تستند في تطورها إلى علوم ما تزال في بداياتها الأولى حاليا ولأن أي تقنية تكون مثيرة للخوف في حال أسئ استخدامها، كما أن المسألة تتعلق بكيفية تعاملنا مع التكنولوجيا بشكل لا يجعلها مؤذية للبشر. إن تطور الذكاء الاصطناعي لا يعني بالضرورة، أن تحل فيه الآلات محل الإنسان ، وبدلا من ذلك، ستتجه الأمور أكثر نحو التعاون بين الإنسان

²⁵ معهد مستقبل الإنسانية بجامعة أكسفورد، في استطلاع أجراه عام 2017 لأراء 352 خبيرا حول توقعاتهم المستقبلية

والذكاء الاصطناعي، حيث تساهم هذه الأنظمة في زيادة القدرات البشرية، ومساعدة المهنيين في اتخاذ قرارات أكثر ذكاء، ويعطون أمثلة كثيرة في مجال الصحة، وفي معالجة أكبر تحدي يواجه البشرية، والمتعلق بالاستدامة البيئية.

دخل عالم العمل مرحلة غير مسبوقة من التحولات الجذرية التي ستؤثر على سوق العمل والبشرية، وهو ما أثار العديد من المخاوف لدى أطراف الإنتاج الثلاثة ودفعها لفتح حوار عالمي كان الهدف منه، إيجاد توافق لرسم معالم سوق العمل في المستقبل²⁶. في حين تضمن العقد الاجتماعي الجديد في الدول العربية: " الحوار الاجتماعي سبيلنا نحو مستقبل آمن وعادل ومستدام"²⁷، دعوة لإقامة حوار اجتماعي يتعلق بالمنصات الرقمية، لضمان حقوق العمل الأساسية للعاملين بهذه المنصات، وأن يلعب الحوار الاجتماعي الثلاثي دوراً رئيسياً لإدارة عملية الانتقال العادل مع التأكيد على اعتماد مقاربة يكون فيها الذكاء الاصطناعي تحت إشراف الإنسان ومتحكم فيه.

فإذا كان أثر الثورات السابقة على منظومة القيم لم يشكل صدمات كبرى، لأن الأمور كانت تسير ببطء إلى حد ما، فإن الثورات التكنولوجية وما لها من قدرة على دمج التقنيات بما يطمس الخطوط الفاصلة بين المجالات المادية والرقمية والبيولوجية، جعل كل منظومة القيم والعادات والتقاليد الاجتماعية تعرف هزات متوالية، وأخذت تغير السلوك البشري، وتغير في المهن ومواصفاتها.

وجب التنبيه هنا أننا لا نقف في وجه التطور التكنولوجي وسيكون من العبث

²⁶ منظمة العمل الدولية

²⁷ نحو عقد اجتماعي جديد في الدول العربية: الحوار الاجتماعي سبيلنا نحو مستقبل آمن وعادل ومستدام الدورة (49) عام 2023.

التفكير في ذلك، لكننا نناقش هذا التقدم الذي حققته البشرية بفعل الثورة التكنولوجية والتأثير الذي أحدثته في مسألة القيم وفي تغيرها، وحول إمكانيات الذهاب بها لمنحى لا يخدم البشرية. وبالتالي يجب أن يكون هناك تشخيص علمي حول إشكالية "التكنولوجيات والقيم" وتتبع مختلف تأثيراتها. إن الثابت اليوم، أن لهذه التكنولوجيا قوتين متعارضتين: قوة الإبداع في الحلول لتيسير حياة الإنسان، وقوة التدمير، ليس فقط لمنظومة القيم الاجتماعية، بل في ترك العنان للذكاء الاصطناعي للوصول به إلى درجة التحكم في البشرية.

مؤكد اليوم أن تقدم التكنولوجيا الرقمية له العديد من الفوائد، فهي تمكننا من تحسين الإنتاجية وجودة الخدمات وحل عدد من المشاكل الاقتصادية والحد من العمل الشاق، والتواصل والترابط مع الناس في جميع أنحاء العالم ومختلف الأعراق والأجناس بشكل غير مسبوق، وإتاحة تدفق المعلومات، إلا أن فوائدها الكبيرة لا تلغي عددا من مخاطرها. وهنا يجب ألا نشعر بالارتباك إزاء حجم التطور الرقمي ووتيرته السريعة، لكننا بحاجة لأن ندرك في آن واحد مخاطره، واتخاذ ما يلزم للحد منها.

وبهدف احترام هذه الحقوق الأساسية، يجب أن نضمن أن تخدم هذه الثورة التكنولوجية مصالح الإنسان وتحمي الجنس البشري. وأن نضمن أن تتوافق كل عملية تديرها آلة أو نظام ذكاء اصطناعي مع مبادئ العدالة الاجتماعية، مستحضرين الآثار على الحقوق العمالية المتأصلة.

نقف هنا على تحديد المسؤوليات في معالجة هذه المخاطر المتعددة العابرة للحدود الوطنية والولايات القانونية للدول؟ أهى الدول بما أنها تتحمل مسؤولية حماية حقوق مواطنيها؟ أم الشركات التي عليها أن تغير طرق عملها؟ أم المنظمات الدولية للبحث

عن حلول عابرة للحدود؟ أم المنظمات غير الحكومية والمجتمع المدني والنقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل؟ رغم التعقد البين، فإن الأجوبة والحلول تمر لا محالة عبر الحوار والشراكة بين الجميع بحس من المسؤولية المشتركة، للوصول إلى رد إنساني وطني وإقليمي وعالمي.

وهنا وجب التأكيد أن تحقيق النجاح في بيئة العمل المتغيرة، سيشكل العنصر البشري حجر الزاوية كمكون رئيسي فيها، لكي يقدم أفضل ما لديه لفائدة مؤسسته بما يرفع من إنتاجيتها واستدامتها. وهو ما يتطلب ملاءمة شروط وبيئة العمل مع المتغيرات التكنولوجية مما يضع المسؤولية على المؤسسات والشركات عند التحاق العامل بسوق العمل، وتحديدًا على إدارة الموارد البشرية لتحسين جودة شروط وبيئة العمل، وتيسير التأقلم مع التكنولوجيا، لأن الحواسيب والبرمجيات والألات في تطور دائم.

سيكون على المؤسسات، العمل وبشكل متواصل على تطوير مهارات موظفيها وعمالها عبر الدورات التدريبية، وتشجيع العمل بروح الفريق لتعزيز الابتكار وتحسين الإنتاجية، مما جعل من نموذج الهيكل الهرمية والعمودية داخل المؤسسات من الأشكال التي لم تعد صالحة حيث حلّ محله النموذج الأفقي والمتقاطع الذي يعطي نتائج إيجابية، لأنه يحفز الموظفين والعمال على تحسين أدائهم المهني. فعندما يشعر الموظف والعامل بأن له تقدير داخل المؤسسة والشركة، يصبح أكثر إنتاجًا وابتكارًا. لأنه يتقاسم معها هويتها وطموحاتها.

مؤكد أن التحول الرقمي داخل المؤسسات والشركات سيوفر لها كثيرًا من المزايا والفوائد ويحافظ لها على استدامتها، إلا أن العملية ليست باليسيرة، فهناك عدد من

التحديات يتعين على المؤسسة مواجهتها وأبرزها تغيير ثقافة المؤسسة ومنطق اشتغالها، بتعزيز التواصل والحوار بين جميع المستويات الإدارية والموظفين والعمال، وتوفير التدريب الملائم لتحسين مهاراتهم في استخدام التقنيات الرقمية، وتحدي التكيف مع التغييرات من خلال تنمية ثقافة التغيير التنظيمي واستيعابها من طرف الموظفين والعمال لتقليل عنصر مقاومتهم للتغيير.

كما أظهرت التحولات التكنولوجية كذلك الحاجة إلى وضع خطط استثمارية وسياسات محكمة لتنشيط أسواق العمل، مما يتطلب وبسرعة إصلاح منظومة التعليم والتكوين والتدريب المهني والتقني، وتعزيز كفاءة أنظمة الحماية الاجتماعية والصحية في اتجاه الشمول.

كما أن الانتقال لاقتصاد ذي قيمة مضافة ومستدام، يتطلب استثمارات مهمة لتطوير البنية التحتية الرقمية عالية السرعة وذلك اعتماداً على تقنية الحوسبة السحابية، والتي أصبحت أمراً لا غنى عنه، لكي تتمكن المؤسسات التجارية الصغيرة والمتوسطة على حد سواء، من الاستفادة من الفرص الرقمية التي يمنحها هذا الاقتصاد الجديد، وتوفير خدمة الاتصال بالإنترنت عبر النطاق العريض بتكلفة معقولة، إضافة إلى تطوير أنظمة للدفع الإلكتروني آمنة وجيدة الأداء.

إن تسريع إنجاز هذه الإصلاحات وبالتكلفة المالية التي تتطلبها، سيواجه بمستويات دخل الدول، خاصة في ظل مناخ اقتصادي دولي غير ملائم بفعل الأزمات المتتالية، مما أثقل مديونية الدول (حجم الديون الخارجية للدول العربية 1.4 تريليون دولار ما يمثل نحو 60% من الناتج المحلي الإجمالي للمنطقة في عام 2020)، وهو ما من شأنه أن يحد من إنجاز الإصلاحات المطلوبة. هنا يمكن أن يلعب الحوار

الاجتماعي الثلاثي أدوار مهمة للوصول إلى توافقات حول حزمة الإصلاحات المطلوبة وأن يبسر إنجازها، وإذا ما تم مواكبته بتعزيز آليات الحوكمة الجيدة، يمكن مراكمة المكتسبات في طريق الإصلاح المؤدي لتنويع الاقتصادات العربية في القطاعات الواعدة، بما يسهم في تطوير وتأهيل الموارد البشرية واحداث فرص عمل إضافية وضمان انتقال عادل.

وتعتبر مراجعة تشريعات العمل لتأطير علاقات العمل الجديدة بما يحفظ حقوق وواجبات طرفي العلاقة التعاقدية، وتضمن تشريعات الضمان الاجتماعي لحقوق وواجبات جديدة تتناسب مع أنماط العمل الجديدة، من بين القضايا التي يمكن أن يلعب فيها الحوار الاجتماعي الثلاثي، أدواراً أساسية لتحقيق التوازن بين كسب تحدي التحول نحو الاقتصاد الرقمي وضمان الحقوق الأساسية في العمل، وهو ما أكد عليه "العقد الاجتماعي الجديد: الحوار الاجتماعي سبيلنا نحو مستقبل آمن وعادل ومستدام".

القسم الثالث :

الاستثمار في رأس المال البشري أحد المسارات التنموية

أبرزت محاور هذا القسم حقيقة أن رأس المال البشري المتراكم لدى الدول سيلعب دوراً حاسماً في مجابهة حاجيات سوق العمل المتجددة والتأقلم معها، وهو ما يتطلب جعل الاستثمار في بناء رأس المال البشري العربي، حجر الزاوية في اهتمامات السياسات العمومية لسد الفجوات المتراكمة عبر :

1- اعتماد خطط وطنية للاستثمار في رأس المال البشري: وذلك بالاسترشاد

بالاستراتيجيات العربية ذات العلاقة، ومنها على وجه الخصوص " الرؤية العربية للاقتصاد الرقمي" الصادرة عن مجلس الوحدة الاقتصادية العربية بجامعة الدول العربية عام 2020، و"الإستراتيجية العربية المحدثّة للتدريب والتعليم التقني والمهني لعام 2023"، وما تضمّنه العقد الاجتماعي حول "الحوار الاجتماعي سبيلنا نحو مستقبل آمن وعادل ومستدام" المعتمد في مؤتمر العمل العربي في دورته 49 لعام 2023.

2- تنمية المعارف الرقمية للقوى العاملة: لأن المسيرة المهنية للموارد البشرية أصبحت تركز أكثر فأكثر على الابتكار والريادة، وتشكل القوة التي تدفع نحو تطور المؤسسات، فهناك دلائل اليوم تؤكد " أنه ما لم تتم تقوية رأس المال البشري، فلن يتسنى للدول مواصلة نموها الاقتصادي المستدام والشامل للجميع، ولن تكون لديها قوة عاملة مؤهلة لشغل الوظائف التي تتطلب مستوى رفيعاً من المهارة والكفاءة في المستقبل، ولن تنافس بفاعلية في الاقتصاد العالمي"²⁸.

3- دور مسؤولية المؤسسات لتعزيز ثقافة الابتكار والريادة: من خلال تبني نهج يتيح بيئة عمل مشجعة، لاستكشاف المواهب والتعرف على القدرات والإمكانات والتطلعات الفريدة لمواردها البشرية لتثمينها. وبالتالي التكيف مع التحولات مما يؤهلها على تقوية تنافسيتها في السوق .

4- المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات: تحقيق الاستدامة أصبح عنصر يحظى بالأولوية في العصر الحالي، وتسعى لتحقيقه المؤسسات، فمقياس النجاح أصبح يعتمد على تقديم منتجات صديقة للبيئة. وهو ما يعبر عنه باضطلاع المؤسسات

²⁸ تقرير عن التنمية في العالم لعام 2019: الطبيعة المتغيرة للعمل؛ مجموعة البنك الدولي؛

بمسؤولياتها الاجتماعية، الذي يدفعها للاستثمار في الإبداع والابتكار، لتحسين
المردودية وفي آن واحد إيجاد منتجات بديلة صديقة للبيئة.

وبارتباط مع ما سبق، أصبح الاستثمار في البحث والتطوير أحد متطلبات التحول
الرقمي ورهان حقيقي يتعين كسبه، فالنجاح والنمو في اقتصادات الدول المتقدمة
يرجع بالأساس إلى السياسات التي وضعتها وحجم ما استثمرته مؤسساتها عامة أو
خاصة في مجال البحث والتطوير، والذي أصبح عنصرا لا غنى عنه للتنافس على
الريادة في السوق والاستدامة.

فالسرعة الهائلة التي تتحرك بها محركات الثورة التكنولوجية والوظائف التي
تحدثها بعد أن تدمر أخرى في طريقها، أكدت على حقيقة أنه لم يعد الشرط الأهم
لوظائف ومهن المستقبل، أن تكون المهارات قوية بل وجب أن تكون مرنة. وبما
يكفي، كي لا تعيق القدرة على التكيف مع المتغيرات الوظيفية المتسارعة. فالمهارة
القوية ورسوخها أصبح إلى حد ما عائقا أمام المرونة اللازمة للتكيف، حين يتطلب
الأمر تعديل المهارة جزئيا أو كليا. أصبح بذلك النجاح التعليمي عاملا في جعل المتعلم
الحاصل على شهادة ولا يتوفر على مهارات إضافية سببا في التأخر عن الركب.

نحن اليوم في أمس الحاجة إلى مدارس ومعاهد وجامعات تنمي القدرة على
التفكير الناعم والنقدي، وتنمي القدرة على تعديل طرق التفكير والعمل، كلما طرأت
متغيرات جديدة في الحياة العملية، فالعمال أصبح مطلوب منهم اليوم، أن يطوروا
مهاراتهم وقدراتهم بشكل دائم ومستمر لكي يبقوا نشطين في سوق العمل، وهي
مهارات جزء منها ذاتي كالذكاء الشخصي، وتنمية مهارات التواصل، والمرونة
العقلية، والقدرة على تقبل التغيير والتأقلم معه، وجزء منها تقني بحت مثل القدرة على

تحليل البيانات الضخمة، والتعامل مع الحوسبة السحابية والذكاء الاصطناعي وغيرها من التقنيات.

والمؤسسات اليوم لم تعد قادرة أن تحمي الوظائف التي أصبحت فائضة عن حاجتها بفعل التكنولوجيا، إلا أنها تتحمل مسؤولية في إعداد عمالها للمستقبل، من هنا يطرح السؤال، ولنقل التحدي الذي على الدول العربية رفعه وهي تندمج في عصر هذه الثورة التكنولوجية بما تتيحه لآحداث مسارات تنموية جديدة. هل مؤسسات التعليم والتدريب، وبالمناطق الذي تشتغل به وبالمناهج المعتمدة بها، قادرة على مواكبة التغيرات في المهن والوظائف وما أصبحت تتطلبه من مهارات؟

في الواقع العملي، نجد الشريحة العريضة من الشباب العربي حاضرة ومستعملة لكل تقنيات التواصل الرقمي وهذا عنصر مهم، لكن ليست كفاعلة فيها في الغالب، بل في الغالب الأعم كمستهلكة، وأنه بفعل عدد من العوائق التي تواجه إتاحة التعليم الجيد والنوعي أمام الجميع فإنها تظل عاجزة وغير قادرة على المواكبة في مجملها، ومعها يتم إهدار الموارد المالية والطاقات البشرية.

يشهد سوق العمل اليوم مجموعة من التحولات التي لن تغير أنواع الوظائف فحسب، بل أيضا مجموع المهارات المطلوبة للنجاح والمنافسة في سوق العمل. " فالجيل القادم من الشباب في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، سيدخل سوق عمل متغير جذريا، وهو ما يتطلب تعزيز تخصصات التعليم بإضافة مهارات رقمية وتزويد المتعلمين بمهارات للابتكار والإبداع"²⁹.

²⁹تقرير "فرص للشباب - مستقبل مشرق للجيل القادم"؛ مؤسسة "ماكينزي" الصادر في أغسطس 2021؛

أضحى من المستعجل التوجه لإعداد الموارد البشرية المؤهلة، بإصلاح نظامنا التعليمية وبشكل جذري، ومدّها بالإمكانيات الضرورية لضمان أداء الرسالة المطلوبة منها في العصر الجديد، وفي مقدمتها تمكين أجيال الغد من المهارات الضرورية لمواجهة متطلبات سوق العمل المتحولة، حيث سيكون من الأهمية إدراج هذه المهارات وتطويرها وتطبيقها في حياة المتعلم اليومية ومنها مهارات التفكير النقدي، وحل المشكلات والتحليل، والإبداع، والابتكار، والتعلم الذاتي، والاتصال الشفوي والكتابي، والتعاون والعمل الجماعي.

القسم الرابع:

من أجل اعلان مبادئ بشأن

"مستقبل الموارد البشرية في ظل الثورة التكنولوجية "

إن فكرة تبني إعلان مبادئ بين أطراف الإنتاج الثلاثة، الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال، تستند الى مبادرات عالمية وعربية من جهة والى إصدارات وأدبيات منظمة العمل العربية من جهة أخرى، فقد تم تناول مسألة أنسنة التكنولوجيا والانتقال العادل للرقمنة في مبادرات عالمية ودولية عديدة منها إعلان (مانيفستو) فيينا للأنسنة الرقمية سنة 2019 والنقاشات الجارية بالأمم المتحدة في أفق تبني "الميثاق الرقمي العالمي الخاص بالقيمة من أجل المستقبل في 2024"، هذا إضافة الى أن تطور مقاربات الموارد البشرية والاستفادة المثلى من رأس المال البشري والمحافظة عليه بالاستثمار المستمر في تنميته مثلت تحدياً لأطراف الإنتاج في السنوات الأخيرة.

أولاً: المبررات

إن إعلان المبادئ هذا يجد مبرراته في الآتي:

- حشد الجهود المشتركة لأطراف الإنتاج حكومات وأصحاب أعمال وعمال ولكافة الجهات ذات الصلة لضمان انتقال رقمي عادل بإضفاء البعد الإنساني على التكنولوجيا لتكون في خدمة الانسان.
 - أهمية دور الحوار الاجتماعي في مسار الانتقال الرقمي لضمان تطوير الذكاء الاصطناعي بطريقة سليمة.
 - الفجوات المسجلة في مجال تنمية رأس المال البشري بالوطن العربي، حيث أضحى يشكّل تحدياً حقيقياً لأطراف الإنتاج الثلاثة العربية، في سعيها لكسب رهان التنمية المستدامة وضمان فرص عمل لائقة
 - مجابهة ما هو منتظر أن يطرح في السنوات القادمة من تحديات جديدة مع عصر الثورة الصناعية الخامسة التي بدأت عدد من معالمها في التبلور.
- من هذا المنطلق ارتأينا أن نبادر ببلورة اعلان مبادئ عربي، ونضعه هنا بين أيدي أطراف الإنتاج الثلاثة وهي مدعوة للتوافق حول الآتي :

ثانياً: منطلقات اعلان المبادئ

إن الأطراف الاجتماعية الثلاثة: حكومات وأصحاب أعمال وعمال ، وعياناً منها بضرورة العمل معاً لتعزيز وتحسين مستقبل الموارد البشرية واستثمارها في ظل التقدم التكنولوجي السريع وتأثيره بشكل كبير وغير مسبوق على سوق العمل والقوى العاملة والحياة العامة.

وإدراكاً منها بضرورة التكيف وتبني استراتيجيات جديدة للتعامل مع التحديات والفرص المتعلقة بالموارد البشرية، وبأهمية بذل جهود مضاعفة لسد الفجوات المتعددة في مجال تأهيل العنصر البشري، بما يستجيب لحاجيات التنمية وسوق العمل المتجددة.

وإقتناعاً بأن النمو الاقتصادي والعمل اللائق، أضحي هدفاً مشتركاً لتحقيق مستقبل أكثر عدالة واستدامة، وأن تحقيق هذا الهدف يتطلب ضمان انتقال رقمي عادل يركز على حوار اجتماعي فعال ومنتج بين أطراف الإنتاج الثلاثة.

وتأكيداً على أن هذه الثورة التكنولوجية أخذت تبسط حضورها بقوة في كل مفاصل ومكونات الاقتصاد العالمي، وبسرعة فائقة بفعل ما تتيحه من حلول، وأصبحت تطرح علينا كأطراف إنتاج ثلاثة عدة تحديات ومسؤوليات في آن واحد.

وإيماناً بحقوق الفئات العمالية التي يمكن أن تتأثر سلباً بمجمل التحولات الرقمية، وهو ما يتوقف على ما علينا اتخاذه من قرارات لضمان انتقال عادل، من خلال إتاحة فرص كافية لإعادة التدريب المستمر، والحدّ من أوجه اللامساواة بين الجنسين، وضمان شمول نظم الضمان الاجتماعي، مع سياسات حمائية ملائمة وفعّالة للفئات الضعيفة ببرامج لدعم قدراتها، حتى نضمن ألا يتخلف أي مواطن عربي عن الركب.

وإيماناً من أن تظل محركات هذه الثورة التكنولوجية بما فيها الذكاء الاصطناعي، متحكّماً فيها وفي خدمة الإنسان أولاً وأخيراً، والعمل في اتجاه تطوير

عدد من السلبيات المتولدة عنها، والتي تهدد القيم وحقوق الإنسان، بفعل الإساءة في استخدامها.

واستناداً إلى ميثاق ودستور منظمة العمل العربية واتفاقيات العمل العربية و 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.

واسترشاداً بالاتفاقيات والتوصيات والمواثيق الدولية بشأن التشغيل وتنمية الموارد البشرية والاستراتيجيات الدولية والعربية ذات الصلة وبأهداف التنمية المستدامة 2030 مجتمعة ومن بينها الهدف الثامن الخاص ب"النمو الاقتصادي والعمل اللائق"

وإدراكاً لأهمية توفير الموارد البشرية الماهرة، لتحسين درجات التنافسية وجودة الإنتاج الذي يراعي المعايير القياسية الدولية وجلب الاستثمارات، وتطوير قدرات الأفراد وتلبية احتياجاتهم لإدماجهم السلس في الحياة العملية، وتطوير ريادة الأعمال والابتكار.

ووعياً بأن الدخول في مسارات جديدة لتحفيز النمو الاقتصادي بالوطن العربي في عدد من القطاعات الاقتصادية الواعدة وما له من أثر بيّن على توفير فرص عمل جديدة، سيتطلب الدخول في عديد الإصلاحات للانتقال نحو الاقتصاد الرقمي،

والاقتصاد البيئي والاقتصاد الاجتماعي والتضامني .

واستشعارا بضرورة مجابهة الانعكاسات السلبية المحتملة لهذه التحولات على سوق العمل، وأن ضمان انتقال عادل يتطلب تعميق الحوار الاجتماعي البناء بين أطراف الإنتاج الثلاثة.

واقتراناً بأن الحصول على تعليم وتدريب جيد النوعية وفرص عمل لائقة، أضى من المشاغل الرئيسية للشباب والأسر العربية، باعتبار الحجم المتزايد للبطالة.

ثالثاً: المبادئ والالتزامات

اعتباراً من المنطلقات السابقة التي استدعت المبادرة لبلورة هذا الإعلان وانطلاقاً من الأهداف والتحديات المشتركة التي تربط أطراف الإنتاج الثلاثة فإنها مدعوة للتوافق على المبادئ التالية المكونة لهذا الإعلان وتلتزم بالعمل على تحقيق برامج تكريسها فعليا والمتمثلة في:

1. تطوير المهارات والتعلم المستمر:

إن سرعة التطور التكنولوجي يتطلب التحسين المستمر للمهارات والمعارف، وهو ما يدعو للالتزام بتوفير فرص التعلم المستمر والتدريب المناسب للعاملين في جميع المستويات، وتعزيز قدراتهم ومساعدتهم على التكيف مع التكنولوجيا الجديدة ومتطلبات سوق العمل المتغيرة.

2. تنسيق الجهود على المستوى الوطني

إن تحقيق التغيير والنجاح في مجال تأهيل الموارد البشرية، يتطلب تنسيقاً للجهود بين مختلف أطراف الإنتاج ومؤسسات القطاع العام والخاص ذات العلاقة

والمجتمع المدني والمؤسسات التعليمية، وهو ما يدعونا للالتزام بتعزيز هذا التعاون الوطني وتنسيق الجهود نحو تحقيق أهدافنا المشتركة في تطوير الاستثمار في الموارد البشرية.

3. تعزيز القيادة والابتكار:

إذ ندرك أن التغيير التكنولوجي يتطلب قيادة قوية وقدرة على التكيف والابتكار. فإننا نحثّ ونلتزم بتعزيز القدرات القيادية في مجال الموارد البشرية بتشجيع الابتكار والاستفادة من التكنولوجيا لتحقيق تحسينات في إدارة الموارد البشرية وعمليات التوظيف وتطوير المهارات.

4. التوازن بين التكنولوجيا والعمل الإنساني:

علينا الحفاظ على التوازن بين التكنولوجيا والعمل الإنساني، ذلك أنه بالرغم من أن التكنولوجيا تساهم في تحسين الكفاءة وتعزز الإبداع، إلا أننا نؤمن بأن العنصر الإنساني لا يزال حاسماً في نجاح أي منظومة عمل، لذا نلتزم بتعزيز ثقافة العمل الإنساني، وتشجيع التواصل والتفاعل الإنساني بين العاملين وتعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل.

5. الاستشراف والتخطيط للمستقبل:

يفرض علينا التطور التكنولوجي الحاجة إلى الاستشراف والتخطيط للمستقبل ما يدعو للالتزام بتطوير استراتيجيات مستدامة لإدارة الموارد البشرية واستثمارها على أحسن وجه في ظل التحوّلات التكنولوجية المتسارعة، وتحليل احتياجات

المستقبل وتطوير خطط عمل ملائمة لتلبية تلك الاحتياجات وضمان استدامة الموارد البشرية المؤهلة والقادرة على التأقلم مع المتغيرات الحاصلة.

6. تطوير منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني

باعتبار المكانة التي تحتلها منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني في مواجهة التحديات التي يطرحها العصر الرقمي، نلتزم كل من موقعه وفي إطار من التشاور الدائم بالعمل على توفير تعليم وتدريب مهني وتقني جيد النوعية، متاح للجميع، يحدّ من التسرّب المدرسي، منفتح على محيطه، يرسّخ قواعد ومناهج تركز على تنمية المهارات وصقل القدرات بما يستجيب لمتغيرات سوق العمل المتسارعة وحاجياته المتجددة.

7. تعزيز البحث العلمي والتطوير

أصبح البحث العلمي والتطوير في العصر الرقمي يحتل أهمية كبرى، ما يجعلنا نؤكد التزامنا كل من موقعه بمضاعفة ما يرصد لمؤسساته من موارد مالية، مع التأكيد على ربط ما تجريه من أبحاث ببرامج وحاجيات التنمية الاقتصادية في القطاعات الاقتصادية الواعدة، وبمضاعفة الجهود لإحداث بيئة حاضنة وداعمة لتنمية ريادة الأعمال، والرفع من مستوى الاستفادة من الكفاءات العربية في دول المهجر.

8. تعزيز وترسيخ منظومة متكاملة وشاملة للحماية الاجتماعية

يحتل الضمان الاجتماعي مكانة في تثمين رأس المال البشري باعتباره يرسّخ السلم والأمن الاجتماعي، وهو ما يدعو للالتزام بالعمل على تطوير منظومة

الضمان الاجتماعي لمواكبة التحولات الجارية في أسواق العمل، وذلك بتكثيف شروط الاستفادة من منافعها وفق أنواع عقود العمل الجديدة، وبمد مظلة الحماية الاجتماعية لتشمل كل الفئات ومنها العمالة منخفضة المهارات بالاقتصاد غير المنظم.

9. ترسيخ المساواة في تنمية الموارد البشرية

ندرك الأهمية الكبرى لرفع مستوى الوعي بمكانة المساواة بين الجنسين في تحقيق التنمية الشاملة وفي تحسين مؤشرات التنمية البشرية بالوطن العربي، ما يجعلنا نلتزم باعتماد التدقيق من منظور النوع الاجتماعي لتصحيح الاختلالات في تأهيل الموارد البشرية وفي سوق العمل وادماج ذوي الاحتياجات الخاصة.

10.أسنة التكنولوجيا

إذ ندرك الأهمية الحاسمة التي أضحت للتكنولوجيا الحديثة في خلق مسارات جديدة للنمو، فينبغي علينا ان نلتزم بالعمل على ضمان أنسنتها، بجعل أنظمة الذكاء الاصطناعي تعمل على تحفيز النمو والتنمية المستدامة ورفاهية المجتمعات، وأن يراعى في تصميمها القوانين الضامنة لحقوق الإنسان وتنوع المجتمعات، وذلك بضمانات تسمح بتدخل العنصر البشري حال تطلب الأمر ذلك لتعديل هذه الأنظمة، وجعلها تعمل بطريقة سليمة وأمنة، وبما يضمن التقييم الدوري للمخاطر التي قد تنشأ عنها وإدارتها.

11. تطوير تشريعات وقوانين العمل

إن الأثر البيّن الذي أحدثته وسيحدثه الاستخدام المتنامي للتكنولوجيات من تحولات متسارعة على سوق العمل، يتطلب أن نلتزم بالعمل على مواكبة هذه التحولات بوضع آليات فعّالة للرصد والتوجيه وتطوير برامج المواكبة، بما يسمح بوضع قواعد عامة لتنظيم أنماط العمل الجديدة على أن تظل هذه المراجعات تجرى بصفة دورية، وبحمائية وتحسين ظروف العمل بالاقتصاد غير المنظم ومواكبتها ببرامج ميسرة وفعّالة للانتقال نحو الاقتصاد المنظم.

12. تعزيز التعاون العربي المشترك

ولأننا ندرك أهمية التخطيط لبرامج ومشاريع عربية مشتركة لتنمية الموارد البشرية في كل ما يتعلق بتسريع التحول نحو الاقتصاد الرقمي، فإننا نلتزم بالمساهمة الفعّالة كل من موقعه في الرفع من مستويات التعاون العربي الثنائي والمتعدد الأطراف لإتاحة الفرص لتبادل التجارب وفرص التدريب الكافية.

ببني هذه المبادئ الاثني عشرة، فنحن على يقين بأنها ستسهم في خلق بيئة عمل مستدامة تعزز قدرات رأس المال البشري العربي، بما يسمح بالاستفادة الكاملة مما تتيحه محركات الثورة التكنولوجية من إمكانيات وفرص هائلة للنمو الاقتصادي في عدد من القطاعات الواعدة وبما يحدث فرص عمل إضافية، وفي آن واحد التأهب لمجابهة الجيل الجديد من تحديات الثورة الصناعية الخامسة التي بدأت معالمها في التشكّل.

والتزاما بتفعيل مبادئ هذا الإعلان، ندعو جميع المؤسسات والجهات المعنية للانضمام إلينا ودعم أهداف هذا الإعلان، والعمل معاً من أجل مستقبل أفضل للموارد البشرية. كما يمكن الاسترشاد بهذا الاعلان وتنفيذه وفق خصوصية وإمكانيات كل دولة.

الخاتمة

دأبت تقارير المدير العام في مؤتمرات العمل العربي، على تشكيل فرصة ثمينة لإجراء حوار ثلاثي واسع للتفاعل مع ما تضمنته من توصيات، وفي إطار سعينا لتحقيق ما لدينا من طموحات مشتركة، لاستغلال أمثل لنظم وآليات الثورة التكنولوجية لحفز النمو الاقتصادي واستحداث الوظائف بما يسمح ببناء مجتمعات تكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية والاستدامة.

وتمثل هذه الطموحات الشغل الشاغل للأسر العربية وفي مقدمتها شبابها، وتطرح في آن واحد ما علينا من مسؤوليات تجاه حق الأجيال القادمة في بيئة آمنة تحقق العيش الكريم.

هذه الطموحات بقدر مشروعيتها فهي تطرح تحديات على الدول العربية التي تنتظرها مهام متعددة، لمباشرة الإصلاحات الضرورية والتي أصبح العديد منها لا يقبل التأجيل، لسدّ الفجوات في بناء رأس مالها البشري للرفع من كفاءته وتأهيله.

إن سوق العمل يواجه تغيرات بشكل مستمر في مستوى الوظائف والعمالة، وسيعرف في المستقبل حراكا غير مسبوق، حيث أنه مرشح أن تتلاشى في ظله فرص العمل أمام العمالة غير المؤهلة وأمام فرص العمل التي ستتاح للعمالة ذات المهارات.

كما أن رأس المال البشري سيلعب الدور الحاسم في العصر الرقمي، حيث سيكون للقوى العاملة إذا كانت مؤهلة بشكل جيد، متسع أكبر من الوقت للتفكير والإبداع بما هو أكثر أهمية وذي قيمة، في حين ستتولى الروبوتات وباقي آليات وتقنيات الثورة التكنولوجية إنجاز المهام الصعبة والشاقة.

سيمكننا الذكاء الاصطناعي من أن نبني مستقبلاً أكثر استقراراً ونموماً مستداماً، إذا ما حرصنا على حسن استخدام آلياته ونظمه ووجهاتها وفق احتياجاتنا وأولوياتنا التنموية، وفعلنا كل ما يتيح الحوار الاجتماعي من إمكانيات لمواكبة ما سيعرفه سوق العمل من حراك.

إن مراهنتنا اليوم لإعادة بناء العقد الاجتماعي المهدد بالتقويض وضمان الانتقال العادل، يمر من خلال جعل الثورة التكنولوجية الحالية مناسبة تقوياً طموحنا العربي المشترك بتنمية القطاعات الاقتصادية ذات القيمة المضافة والتي توفر للدول العربية فرصاً ثمينة للمنافسة فيها، وهو ما يتوقف على الاستثمار بشكل رئيسي في بناء رأس المال البشري، بما يتيح تسريع الخطى للتحويل للاقتصاد الرقمي، والذي يفتح المجال لتنمية عدد من القطاعات الاقتصادية الواعدة كالاقتصاد الأخضر والأزرق والدائري، وهي قطاعات من شأنها أن تلعب دوراً هاماً في تطوير الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، وتعد بخلق فرص عمل إضافية وتنمية مستدامة.

فالتحديات التي تواجه دول الوطن العربي في مجال الموارد البشرية في ظل الثورة التكنولوجية، يقتضي وكما تم التأكيد على ذلك، وضع آليات للحوكمة الجيدة لتنمية رأس المال البشري تتناسب وحجم التحديات المطروحة على صعيد كل دولة

عربية، على أن تظل تكنولوجيات هذه الثورة بما فيها الذكاء الاصطناعي متحكّم فيها من طرف الإنسان وفي خدمته وتحت إشرافه، ولضمان الانتقال العادل.

مشروع توصيات ومقترحات

انطلاقاً مما سلف، وبتأكيدنا على ما تضمنه هذا التقرير من تحليل لمستقبل الموارد البشرية في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية الناتجة عن الثورة التكنولوجية، تطرح على أطراف الإنتاج تحديات هامة تتعلق بمختلف التداعيات الناتجة عن هذه التحولات المتسارعة في عالم العمل حيث سيكون العمل في اتجاه وضع خطط وسياسات وطنية متكاملة متمحورة حول رأس المال البشري، وتتمثل في الآتي:

1- سدّ الفجوات، من خلال تعديل السياسات العامة التي أثبتت أهميتها خلال الأزمات المتلاحقة التي عاشتها المنطقة في السنوات الأخيرة، وسلطت الضوء على الدور الاجتماعي للدولة وأهمية الاستثمار في القطاعات الحيوية المرتبطة بالعنصر البشري.

2- إصلاح جذري لمنظومة التعليم والتدريب المهني والتقني، بما يوفر تعليماً جيد النوعية، متاح للجميع، منفتح على محيطه، يواجه تحديات الحاضر والمستقبل، يركز على تنمية المهارات والقدرات والحسّ النقدي، وذلك بهدف ترسيخ قواعد نظم التعليم النوعي المركز على المهارات وصقل القدرات منذ المراحل الأولى والتأهيل بما يستجيب لمتغيرات سوق العمل.

3- تعزيز دور القطاع الخاص في تنمية رأس المال البشري في إطار المسؤولية الاجتماعية.

4- جعل برامج التدريب المستمر ثقافة ثابتة لدى المؤسسات، بما يمكّن مواردها البشرية من اكتساب المهارات الضرورية للتأقلم مع الحاجيات الجديدة لتطوير مؤسساتهم وفي آن واحد الحفاظ على وظائفهم وترقيهم الوظيفي.

5- تطوير أدوار ومهام إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات بحيث تكون الموارد البشرية مرنة ومستعدة للتكيف مع التحولات الاقتصادية والاجتماعية الناتجة عن الثورة التكنولوجية.

6- إصلاح سوق العمل وسياسات الحماية الاجتماعية نحو الشمول بإحداث مرصد وطنية تستشرف التحولات في أسواق العمل المتعلقة بالمهن المهددة بالاندثار في الأمد القريب والمتوسط، والمهن الجديدة التي بصدد الظهور والانتشار. كما تتابع هذه المرصد ما يجري في هذا المجال في البلدان المتقدمة ولو بتفاوت في الزمن بفعل التفاوت في التقدم التكنولوجي، الأنماط الجديدة للعمل، واقتراح آليات مواكبتها وتنظيمها ووضعها بين أيدي أطراف الإنتاج الثلاثة لاتخاذ القرارات المناسبة.

7- مواصلة جهود إحداث بيئة حاضنة ومشجعة لتنمية ريادة الأعمال خاصة بالنسبة الى المؤسسات الناشئة العاملة في القطاع الرقمي (start up).

8- مراجعة وتحديث قوانين العمل المتعلقة بعلاقات العمل الجديدة الناتجة عن أنماط العمل الجديدة خاصة في القطاع الرقمي (المنصات الرقمية نموذجاً)، على أن

تظل المراجعات تجري بصفة دورية وفق التحوّلات التي يشهدها سوق العمل، وما تقترحه المرصد الوطنية.

9- مدّ مظلة الحماية الاجتماعية لتشمل الفئات الهشة ومراجعة أنظمة الضمان الاجتماعي وتشريعات التأمينات الاجتماعية والاستفادة من التطور التكنولوجي لتطوير مهام تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية والعمل على تطويرها لتتلاءم مع التطورات المتعلقة بأنماط العمل الجديدة وخاصة في القطاع الرقمي

10- إرساء نظام للتعويض عن فقدان العمل بالنسبة للدول التي تفتقد برامج وآليات تعويض عن البطالة، ويكون هذا النظام مرفقا ببرامج للتدريب في مهارات جديدة تؤهّل المستفيد من فرص الإدماج مجددا في سوق العمل.

11- بناء أنظمة صحية قوية ومرنة قادرة على التكيف مع الأزمات والتحوّلات التكنولوجية والاستجابة لحاجات المجتمع.

12- تعزيز دور الحوار الاجتماعي بين أطراف الإنتاج لضمان الانتقال الرقمي العادل القائم على حوكمة اتخاذ القرار ويرتكز على تهمين رأس المال البشري باعتباره محور كافة السياسات.

13- الحرص على أن تظل محركات الثورة التكنولوجية في خدمة الإنسان أولا وأخيرا، ودعوة أطراف الإنتاج الثلاثة الى تبني إعلان المبادئ بشأن " مستقبل الموارد البشرية في ظل الثورة التكنولوجية " والعمل على تنفيذه وفقا لإمكانيات كل دولة.

14- العمل على الحد من الانعكاسات السلبية المتوقع حدوثها من التحول الرقمي، والتي من شأنها أن تهدد القيم الاجتماعية وحقوق الإنسان، والالتزام بأن تظل محركات هذه الثورة التكنولوجية متحكّمة فيها من طرف الإنسان ولخدمته وإعلاء القيم الإنسانية.



البند الأول – القسم الثاني :

تقرير عن نشاطات وإنجازات منظمة العمل العربية خلال عام 2023

تقوم المنظمة سنويا بتنفيذ العديد من البرامج والأنشطة ضمن خطة عملها المعتمدة لصالح أطراف الإنتاج الثلاثة في الوطن العربي، وخلال عام 2023 عقدت المنظمة العديد من الفعاليات والأنشطة الوطنية 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 عام 2023 "83" نشاطاً، كما بلغ عدد المستفيدين من هذه البرامج "2243" مشارك تقريباً.

لقد جاء تنفيذ هذه الأنشطة والفعاليات في إطار استنادها لعدة أسس منها الأهداف والغايات وتلبية لاحتياجات وتطلعات أطراف الإنتاج الثلاثة للقضايا والمجالات التي يرون أهمية تناولها ودراستها من خلال الأنشطة النوعية التي تنفذها المنظمة.

أنشطة ومشاركات عام 2023

عدد الأنشطة المنفذة: 83 نشاط

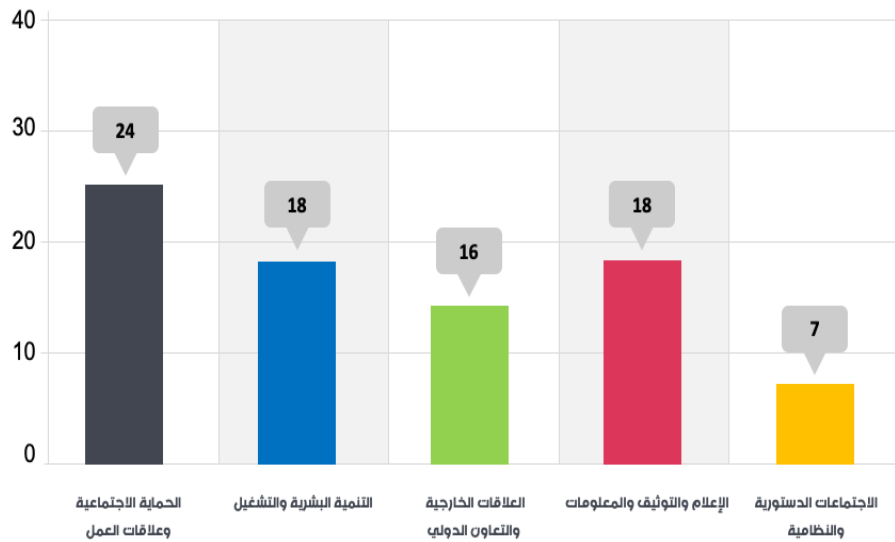
- الحماية الاجتماعية وعلاقات العمل 24
- التنمية البشرية والتشغيل 18
- العلاقات الخارجية والتعاون الدولي 16
- الإعلام والتوثيق والمعلومات 18
- الاجتماعات الدستورية والنظامية 7

تم تنفيذ البرامج والأنشطة والمشاركات من خلال الإدارات والمعاهد والمراكز التالية :

- المركز العربي لتنمية الموارد البشرية / طرابلس
- إدارة الحماية الاجتماعية وعلاقات العمل
- المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية / دمشق
- إدارة التنمية البشرية والتشغيل
- المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل / الجزائر
- إدارة العلاقات الخارجية والتعاون الدولي
- المركز العربي للتأمينات الاجتماعية / الخرطوم
- إدارة الإعلام والتوثيق والمعلومات

توزيع إجمالي الأنشطة للمحاور لعام 2023

الأنشطة المنفذة : 83 نشاط



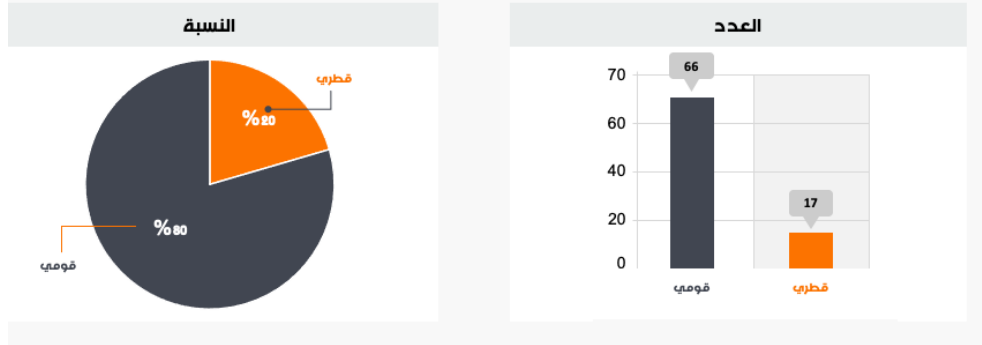
توزيع الأنشطة وفقاً لطبيعة النشاط



توزيع المشاركين والمستفيدين لعام 2023



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 (43) للجنة الحريات النقابية
(مارس / آذار 2024)

أولاً : تنفيذاً للمادة الخامسة من نظام لجنة الحريات النقابية ، وبناء على الدعوة الموجهة من المدير العام لمنظمة العمل العربية ، عقدت اللجنة دورتها الثالثة والأربعين يوم الجمعة الموافق 1 مارس / آذار 2024 القاهرة - جمهورية مصر العربية.

ثانياً : عملاً بأحكام المادة الأولى من نظام عمل اللجنة، شارك في أعمال اللجنة كل من:

- السيد / عماد حمدي علي حمدان (جمهورية مصر العربية / عمال)
- السيد / كمال خليفة الهمالي (دولة ليبيا / حكومات)
- السيدة / سعيده نغزة (الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية / أصحاب أعمال)
- السيد / عاشور تلي (الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية / عمال)
- السيد / أسامه سلمان حسن (مملكة البحرين)
- السيد / سعد الدين حميدي صقر (الجمهورية اللبنانية)

وقد اعتذر عن حضور الاجتماع:

- السيد / بوعلام عيساوي (الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية / حكومات)
- السيد / حمد علي المري (دولة قطر / أصحاب الأعمال)
- السيد / رفيق العلوني (الجمهورية العربية السورية)

ثالثاً : تضمن جدول أعمال الدورة الثالثة والأربعين للجنة البنود التالية :

- 1- إنتخاب هيئة مكتب لجنة الحريات النقابية بمنظمة العمل العربية.
- 2- متابعة تنفيذ قرارات الدورة (42) للجنة الحريات النقابية.
- 3- المساهمة في تعزيز الحقوق والحريات النقابية في الوطن العربي.

رابعاً : تم انتخاب هيئة مكتبها على النحو التالي :

- السيد / عماد حمدي علي (جمهورية مصر العربية / رئيساً عمال)
- السيدة / سعيدة نغزة (الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية / أصحاب أعمال) نائب الرئيس
- السيد / كمال خليفة الهمالي (دولة ليبيا / حكومات) مقررأ

خامسا : نظرت اللجنة في الموضوعات المدرجة على جدول أعمالها وتوصلت بشأنها إلى التوصيات المبينة في التقرير.

سادسا : عرض مكتب العمل العربي تقرير لجنة الحريات النقابية ، على مجلس الإدارة في دورته العادية المائة (القاهرة ، 2 - 3 مارس/ آذار 2024) ، وقد اتخذ المجلس بشأنه القرار التالي :-

1. أخذ العلم بالتقرير.
2. إحالة تقرير اللجنة إلى الدورة (50) لمؤتمر العمل العربي، مع التوصية بالمصادقة عليه.



الملحق رقم (2) : تقرير عن نتائج أعمال الدورة (22) للجنة شؤون عمل المرأة العربية (القاهرة ، 22 فبراير / شباط 2024)

أولا : تنفيذ أحكام المادة السادسة من النظام الأساسي للجنة شؤون عمل المرأة العربية والذي ينص على أن تجتمع اللجنة مرة واحدة في العام ، بدعوة من المدير العام لمنظمة العمل العربية ، تم توجيه الدعوة للسيدات عضوات اللجنة للمشاركة في أعمال الدورة الثانية والعشرين .

ثانيا : عقدت منظمة العمل العربية اجتماعات الدورة الثانية والعشرين للجنة شؤون عمل المرأة العربية يوم الخميس الموافق 22 فبراير / شباط 2024 ، وقد عرض مكتب العمل العربي وثيقة تتضمن البنود المعروضة على اجتماعات اللجنة على النحو التالي :

البند الاول : تشكيل الامانة العامة للجنة شؤون عمل المرأة العربية لمدة عامين.

أولاً : تم إنتخاب هيئة الأمانه العامة للجنة شؤون عمل المرأة العربية على النحو التالي :

- السيدة / لجينة محسن حيدر درويش - سلطنة عُمان، أمينة عامة للجنة .
- السيدة / عايدة محي الدين - جمهورية مصر العربية، الأمينة المساعدة عن العمال.
- السيدة / سميرة محمد دخيل - دولة ليبيا، الأمينة المساعدة عن الحكومات.

ممثلات الفرق الثلاثة:

- عن فريق الحكومات: السيدة / سعيده أدلدوش - المملكة المغربية
 - عن فريق أصحاب الاعمال: السيدة / عائشة محمد الجاسم - دولة الامارات العربية المتحدة.
 - عن فريق العمال: السيدة / سهام بوسته - الجمهورية التونسية.
- المقررة: السيدة / سحر غدار - الجمهورية اللبنانية.**

ثانياً : تقديم الشكر والتقدير للنائبة / سولاف درويش الأمينة العامة السابقة للجنة وعضوات الأمانه العامة على جهودهن في خدمة

قضايا المرأة العاملة، والأنشطة النوعية التي تم إنجازها خلال عضويتهم للجنة ، والعمل على تحقيق أهداف اللجنة خلال الدورة السابقة.

البند الثاني : القيمة الاقتصادية لأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر وتأثير ذلك على تشغيل المرأة العربية: ورقة سياسات.

البند الثالث : أنشطة لجنة شؤون عمل المرأة العربية 2024 – 2025.

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

ثالثاً : نظرت اللجنة في الموضوعات المدرجة على جدول أعمالها وتوصلت بشأنها إلى التوصيات المبينة في التقرير.

رابعاً : تم اعداد البند استناداً إلى أحكام المادة الثالثة (فقرة 4) من نظام العمل بمجلس الإدارة والتي تنص على اختصاص مجلس الإدارة " بدراسة تقارير المنظمة واللجان المنبثقة عن المؤتمر أو المجلس واتخاذ القرارات والتوصيات اللازمة بشأنها " وبناء على توصيات لجنة شئون عمل المرأة العربية بأهمية عرض تقاريرها على مجلس الإدارة بهدف رفعها إلى المؤتمر العام لاتخاذ القرارات اللازمة بشأنها.

خامساً : عرض مكتب العمل العربي تقرير لجنة شئون عمل المرأة العربية في دورتها الثانية والعشرين على مجلس الإدارة في دورته العادية المائة (القاهرة ، 2 - 3 مارس/ آذار 2024).

وقد اتخذ المجلس بشأنه القرار التالي :-

1- أخذ العلم بالتقرير.

2- إحالة تقرير اللجنة إلى الدورة (50) لمؤتمر العمل العربي، مع التوصية بالمصادقة عليه.



الملحق رقم (3) : تقرير عن مشروع الاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل (المحدثه)

أولاً : أصدر مؤتمر العمل العربي في دورته السادسة والأربعين القرار رقم (1650) (القاهرة ، ابريل / نيسان 2019) والذي تضمن مراجعة وتحديث الاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل الصادرة عن منظمة العمل العربية عام 2003 مع الأخذ بعين الاعتبار أهداف التنمية المستدامة 2030.

ثانياً : تنفيذاً لقرار المؤتمر تم تكليف مجموعة من الخبراء بمراجعة وتقييم الاستراتيجية، والتجاوب مع تطلعات الشباب العربي في الحصول على تعليم جيد النوعية للحصول على فرص عمل لائقة ومستدامة ، لا سيما وأن تحديث هذه الاستراتيجية يأتي في اطار ارساء منوال جديد للتنمية يرتكز على مواكبة متطلبات الانتقال العادل نحو الاقتصادات الجديدة والتطورات السريعة والمتلاحقة والمدفوعة بمحركات الثورة الصناعية الرابعة وتعزيز الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي بالمنطقة العربية.

ثالثاً : عقدت منظمة العمل العربية اجتماعاً للخبراء العرب المكلفين بمراجعة وتقييم هذه الاستراتيجية (عبر تطبيق zoom) بتاريخ 19 مارس / آذار 2023 لمناقشة واعتماد خطة تحديث الاستراتيجية.

رابعاً : تم الانتهاء من إعداد مشروع المسودة الأولية المحدثة للاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل ، وقامت المنظمة بتعميمها على أطراف الانتاج الثلاثة لموافاتها بملاحظاتهم ومقترحاتهم ومرئياتهم حولها.

خامساً : تلقى مكتب العمل العربي عدداً من ردود أطراف الانتاج الثلاثة وقام بادخال مجمل المقترحات والملاحظات في صياغة مسودة الاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل المحدثة.

سادساً : عرض مكتب العمل العربي بنداً حول مشروع الاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل (المحدثة) على مجلس الإدارة في دورته العادية المائة (القاهرة ، 2 - 3 مارس/ آذار 2024).

وقد اتخذ المجلس بشأنه القرار التالي : -

1. أخذ العلم بمشروع الاستراتيجية.
2. إحالة مشروع الاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل (المحدثة) إلى الدورة (50) لمؤتمر العمل العربي، مع التوصية بالمصادقة عليه.



البند الثاني

النظر في قرارات وتوصيات مجلس الإدارة

يتضمن هذا البند عرضاً عاماً لقرارات وتوصيات مجلس الإدارة ، عن نتائج أعمال دورتي مجلس إدارة منظمة العمل العربية الدورة التاسعة والتسعين (الدوحة ، 12 – 13 أكتوبر/ تشرين الأول 2023) ، والدورة المائة (القاهرة ، 2 – 3 مارس / آذار 2024) ما بين الدورة (49) والدورة (50) لمؤتمر العمل العربي.

كما يتضمن ملاحق البند الثاني تقريراً حول نتائج أعمال الدورة (112) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي العربي (القاهرة ، 27 – 31 أغسطس/ آب 2023) ، وتقريراً عن نتائج أعمال الدورة (113) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي العربي (11 – 15 فبراير/ شباط 2024) .

وعملاً بأحكام الفقرة (1) من المادة الخامسة من نظام العمل بمجلس الإدارة بشأن "رئاسة المجلس " انتخب مجلس الإدارة في الدورة التاسعة والتسعين هيئة رئاسته على النحو التالي :

- سعادة الدكتور / علي بن سعيد بن صميخ المري ، وزير العمل
حكومات / دولة قطر
رئيساً
- السيدة / هند سليمان محمد بن سليمان ال مالك
أصحاب أعمال / دولة الإمارات العربية المتحدة
نائباً للرئيس

• المهندس / ناصر بن عبد العزيز الجريد

عمال / المملكة العربية السعودية نائباً للرئيس

وعملاً 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، وتقارير مراقبي الحسابات عن الحسابات الختامية لمكتب العمل العربي بالقاهرة والمراكز والمعاهد التابعة للمنظمة عن السنة المالية المنتهية في 2023/12/31.
3. مشروع خطة منظمة العمل العربية للعامين (2025 – 2026) .
4. مشروع موازنة منظمة العمل العربية للعامين (2025 – 2026) .
5. دراسة تقليص فترة انعقاد مؤتمر العمل العربي إلى خمسة أيام .
6. وضعية المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل بتونس .
7. تقرير عن نتائج أعمال الدورة (44) للجنة الخبراء القانونيين .
8. تحديد مشروع جدول أعمال الدورة (51) لمؤتمر العمل العربي (2025) .

ثانياً : المسائل التي تتطلب توجيهات من المؤتمر .

1. تقرير عن نتائج أعمال الدورة (43) للجنة الحريات النقابية.
2. تقرير عن نتائج أعمال الدورة (22) للجنة شئون عمل المرأة العربية.
3. تقرير حول مشروع الاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل (المحدثة).

ثالثاً : المسائل المعروضة على المؤتمر للعلم والإحاطة .

وهي كافة قرارات وتوصيات مجلس الإدارة الصادرة في الدورتين العاديتين التاسعة والتسعين (الدوحة ، 12 – 13 أكتوبر/ تشرين الاول 2023) ، والمائة (القاهرة ، 2 – 3 مارس / آذار 2024) ، المعروضة على أعضاء المؤتمر الموقرين للعلم والإحاطة ، وتشمل أيضا الموضوعات التي سبق الإشارة إليها في الفقرة أولا التي تحتاج إلى قرار من المؤتمر ، والفقرة ثانيا التي تتطلب توجيهاً من المؤتمر .



ملاحق البند الثاني :

الملحق الأول : تقرير عن نتائج أعمال الدورة (112) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي العربي (القاهرة ، 27 – 31 أغسطس / آب 2023)

أولاً : شاركت منظمة العمل العربية في أعمال الدورة (112) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي، والتي عقدت بمقر الأمانة العامة لجامعة الدول العربية خلال الفترة من 27 – 31 أغسطس / آب 2023 وبمشاركة الدول الأعضاء في جامعة الدول العربية ولمنظمات العمل العربي المشترك .

ثانياً : ترأست أعمال هذه الدورة الجمهورية اليمنية ، وقد تميزت الدورة بحضور مكثف من ممثلي الدول العربية ، ونقاشات مطولة وخاصة فى المسائل ذات الصلة بالملف الاقتصادي والاجتماعي لمجلس جامعة الدول العربية على مستوى القمة ودعم جهود إنقاذ الموسم الزراعي فى جمهورية السودان ومقترح تأسيس مجلس وزراء الأمن السيبرانى العربي .

ثالثاً : شهدت الدورة صدور العديد من القرارات المتعلقة بالبنود المطروحة على جدول أعمال الدورة وبما يسهم في تعزيز التعاون العربي المشترك .

رابعاً : عرض الموضوع على مجلس الإدارة في دورته (99) ، وقد اتخذ التوصية التالية :

1- أخذ العلم بتقرير مكتب العمل العربي حول نتائج أعمال الدورة « 112 »
للمجلس الاقتصادي والاجتماعي (القاهرة ، 27 – 31 أغسطس / آب
(2023) .

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 (113) للمجلس الاقتصادي
والاجتماعي العربي (11 – 15 فبراير / شباط 2024) .**

أولاً : شاركت منظمة العمل العربية في أعمال الدورة (113) للمجلس
الاقتصادي والاجتماعي، والتي عقدت بمقر الأمانة العامة لجامعة الدول
العربية خلال الفترة 11 – 15 فبراير / شباط 2024 وبمشاركة الدول
الأعضاء في جامعة الدول العربية ومنظمات العمل العربي المشترك.

ثانياً : ترأست أعمال هذه الدورة المملكة الأردنية الهاشمية، وقد تميزت
الدورة بحضور مكثف من ممثلي الدول العربية ونقاشات مطولة
وخاصة في المسائل ذات الصلة بمراجعة أوضاع التجارة الحرة
العربية وتطورات الاتحاد الجمركي العربي والاستثمار في الدول
العربية ومتابعة تنفيذ البرنامج المستدام للأمن الغذائي العربي.

ثالثاً : شهدت الدورة صدور العديد من القرارات ذات الصلة بالموضوعات
المطروحة على جدول أعمال الدورة ومن بينها الموضوعات الواردة

من منظمة العمل العربية والمقترح تضمينها في الملف الاقتصادي والاجتماعي لمجلس جامعة الدول العربية على مستوى القمة في دورته العادية (33) وهي :-

- الاستراتيجية العربية المحدثة للتدريب والتعليم التقني والمهني.
- عقد اجتماعي جديد في الدول العربية : الحوار الاجتماعي سبيلنا نحو مستقبل آمن وعادل ومستدام.

رابعاً : عرض الموضوع على مجلس الإدارة في دورته (100) ، وقد اتخذ التوصية التالية :

1. أخذ العلم بتقرير نتائج أعمال الدورة (113) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي (11 – 15 فبراير / شباط 2024)
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 التاسعة والأربعون

(القاهرة ، 22 – 29 مايو / أيار 2023)

أولاً : وفقاً لقرار مؤتمر العمل العربي في دورته الثانية عشر (بغداد مارس / آذار 1984) . يتضمن جدول أعمال المؤتمر عرض بند دائم يتعلق بمتابعة تنفيذ قرارات المؤتمر السابق.

ثانياً : في هذا الإطار قام مكتب العمل العربي بجميع إداراته ومكاتبه ووحداته والمعاهد والمراكز التابعة له بإعداد وثيقة متكاملة تضمنت تصور المكتب لتنفيذ قرارات الدورة التاسعة والأربعين للمؤتمر لعرضها على مجلس إدارة المنظمة في دورته العادية التاسعة والتسعين (الدوحة ، 12 - 13 أكتوبر / تشرين الأول 2023) ، وقد أوصى المجلس في هذا الشأن :

■ أخذ العلم والموافقة على تقرير مكتب العمل العربي بشأن متابعة تنفيذ قرارات الدورة (49) لمؤتمر العمل العربي (القاهرة ، 22 – 29 مايو / أيار 2023) .

■ توجيه الشكر لمعالي المدير العام لمكتب العمل العربي ومعاونيه في المكتب والمعاهد والمراكز على جهودهم في تنفيذ قرارات مؤتمر العمل العربي.

ثالثاً : قامت المنظمة بتنفيذ كافة القرارات وعددها (ثلاثة وعشرون) قراراً ، وأوردت كافة تفاصيل وإجراءات التنفيذ لهذه القرارات ضمن وثيقة البند الثالث المعروض على المؤتمر الموقر .

البند الرابع المسائل المالية والإدارية

أولاً : الموقف المالي لمنظمة العمل العربية من حيث المساهمات والمتأخرات على
الدول الأعضاء كما في 2024/4/1

ثانياً : (أ) تقرير هيئة الرقابة المالية والإدارية وتقارير مراقبي الحسابات عن
الحسابات الختامية للسنة المالية المنتهية في (2023/12/31) لكل من :

1. مكتب العمل العربي / القاهرة.

2. المعاهد والمراكز التابعة للمنظمة.

(ب) تقرير الرقابة الداخلية .

ثالثاً : مشروع خطة منظمة العمل العربية (مكتب العمل العربي والمعاهد والمراكز
التابعة له لعامي 2025 – 2026)

رابعاً : مشروع موازنة منظمة العمل العربية (مكتب العمل العربي والمعاهد
والمراكز التابعة له لعامي 2025 – 2026).



البند الخامس

اتفاقيات وتوصيات العمل العربية

- بناء على دعوة المدير العام لمكتب العمل العربي، وتنفيذاً للمادة الخامسة من نظام عمل لجنة الخبراء القانونيين، عقدت اللجنة دورتها الرابعة والأربعين خلال الفترة 20 – 21 ديسمبر 2023، القاهرة / 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.
- افتتح اجتماعات اللجنة معالي السيد/ فايز علي المطيري المدير العام لمنظمة العمل العربية وحضر اجتماعات الدورة أعضاء اللجنة السادة:
 - ❖ الأستاذ/ حمادة أبو نجمة المملكة الأردنية الهاشمية
 - ❖ الدكتور/ علي فيصل الصديقي مملكة البحرين
 - ❖ الأستاذ/ محمد كشو الجمهورية التونسية
 - ❖ السيدة/ ماجدة إبراهيم عبد الرحيم جمهورية العراق
 - ❖ الأستاذ/ إيهاب عبد العاطي عليان جمهورية مصر العربية
- انتخبت اللجنة في بداية أعمالها الدكتور/ علي فيصل الصديقي رئيساً لها لمدة عام.

الجزء الأول :

دراسة التقارير السنوية حول اتفاقيات العمل العربية لعام 2023

أولاً : التقارير التي وردت من الدول العربية حول الاتفاقيات محل المتابعة لعام

2023

الدولة	اتفاقيات العمل العربية المصادق عليها	اتفاقيات العمل العربية غير المصادق عليها
1. دولة الإمارات العربية المتحدة	--	الاتفاقية رقم (4) لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة "معدلة"
2. مملكة البحرين	الاتفاقية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل	--
3. الجمهورية التونسية	--	الاتفاقية رقم (17) لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين
4. المملكة العربية السعودية	--	الاتفاقية رقم (17) لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين
5. دولة فلسطين	الاتفاقية رقم (16) لعام 1983 بشأن الخدمات الإجتماعية العمالية	--
6. دولة الكويت	--	الاتفاقية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية
7. دولة ليبيا	--	الاتفاقية رقم (4) لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة "معدلة"

الدولة	إتفاقيات العمل العربية المصادق عليها	إتفاقيات العمل العربية غير المصادق عليها
8. جمهورية مصر العربية	--	الاتفاقية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الأحداث
9. المملكة المغربية	--	الاتفاقية رقم (4) لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة "معدلة"
10. الجمهورية الإسلامية الموريتانية	الاتفاقية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الأحداث	--

ثانياً : ملاحظات اللجنة بشأن التزامات الدول الأعضاء

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

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

-
5. جمهورية جيبوتي: الاتفاقيات ذات الأرقام (3 / 4 / 5 / 6 / 7 / 9 / 10 / 11 / 12 / 13 / 14 / 15 / 16 / 17 / 18 / 19)
 6. المملكة العربية السعودية: الاتفاقية رقم (12)
 7. جمهورية السودان: الاتفاقيات ذات الأرقام (4 / 8 / 13)
 8. سلطنة عُمان: الاتفاقيات ذات الأرقام (7 / 13 / 16)
 9. دولة قطر: الاتفاقيات ذات الأرقام (3 / 5 / 7 / 8 / 13 / 17 / 18 / 19)
 10. دولة الكويت: الاتفاقيات ذات الأرقام (11 / 12 / 16)
 11. الجمهورية اللبنانية: الاتفاقيات ذات الأرقام (3 / 5 / 7 / 12 / 16)
 12. دولة ليبيا: الاتفاقيات ذات الأرقام (4 / 12 / 16)
 13. الجمهورية الإسلامية الموريتانية: الاتفاقيات ذات الأرقام (4 / 5 / 7 / 8 / 9 / 10 / 11 / 12 / 13 / 14 / 15 / 16 / 17)
 14. الجمهورية اليمنية: الاتفاقيات ذات الأرقام (3 / 6 / 8 / 10 / 12 / 13 / 14 / 15 / 16 / 18)

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

1. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الاتفاقيتين رقم (13 / 19)
 2. جمهورية جيبوتي: الاتفاقيات ذات الأرقام (7 / 12 / 17)
 3. جمهورية السودان: الاتفاقية رقم (18)
 4. الجمهورية العربية السورية: الاتفاقية رقم (19)
-

5. جمهورية الصومال الفيدرالية: الاتفاقيات ذات الأرقام (13 / 12 / 7)

6. جمهورية العراق: الاتفاقية رقم (4)

7. دولة قطر: الاتفاقيات ذات الأرقام (16 / 12 / 11)

8. الجمهورية اللبنانية: الاتفاقيات ذات الأرقام (13 / 11 / 8)

9. الجمهورية اليمنية: الاتفاقيات ذات الأرقام (19 / 18 / 16)

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

1. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الاتفاقية رقم (19)، عام 2022
الدورة (43)

2. جمهورية جيبوتي: الاتفاقيات ذات الأرقام (12 / 17 / 7) ، أعوام 2019 –
2020 - 2021 – 2022 / الدورات (43/42/41/40)

3. جمهورية الصومال الفيدرالية: الاتفاقيات ذات الأرقام (12 / 13 / 7) ،
أعوام 2019 – 2020 – 2021 – 2022 / الدورات (43/42/41/40)

4. دولة قطر: الاتفاقية رقم (11)، أعوام 2021 – 2022 / الدورات (43/42)
– الاتفاقية رقم (12)، عام 2022 / الدورة (43)

5. الجمهورية اللبنانية: الاتفاقيات ذات الأرقام (13/11/8)، أعوام 2019 –
2020 - 2021 – 2022 / الدورات (43/42/41/40)

6. الجمهورية اليمنية: الاتفاقية رقم (16) ، عامي 2021 - 2022 ، الدورات
(43/42) – الاتفاقية رقم (19) عام 2022 الدورة (43)

د. دول وافت مكتب العمل العربي بتقاريرها بعد انعقاد اللجنة 2023

- سلطنة عُمان: الاتفاقية رقم (17)

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 الإتفاقيات، وهي كما يلي:

- 1- المملكة الأردنية الهاشمية: الاتفاقيات ذات الأرقام (4 / 11 / 17)
- 2- مملكة البحرين: الاتفاقيات ذات الأرقام (7 / 15 / 17 / 18)
- 3- المملكة العربية السعودية: الاتفاقية رقم (19)
- 4- دولة فلسطين: الاتفاقيات ذات الأرقام (7 / 13 / 17)
- 5- دولة الكويت: الاتفاقيات ذات الأرقام (13 / 17 / 18)
- 6- المملكة المغربية: الاتفاقيات ذات الأرقام (18 / 19)
- 7- الجمهورية الإسلامية الموريتانية: الاتفاقية رقم (19)

ثانياً: دول لم ترد على ملاحظات اللجنة

- 1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الاتفاقيات ذات الأرقام (7 / 17)
- 2- جمهورية السودان: الاتفاقيات ذات الأرقام (5 / 7 / 17)

3- جمهورية العراق: الاتفاقيات ذات الأرقام (5 / 7 / 8 / 11 / 13 / 16 / 17 / 19)

4- سلطنة عُمان: الاتفاقية رقم (19)

5- دولة فلسطين: الاتفاقيات ذات الأرقام (5 / 11 / 18 / 19)

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

7- الجمهورية اليمنية: الاتفاقية رقم (7)

ثالثاً : دول وافت مكتب العمل العربي برودها عن أعوام سابقة:

1- دولة الإمارات العربية المتحدة: الاتفاقية رقم (19)

2- دولة ليبيا: الاتفاقية رقم (16)

الجزء الثالث

دراسة تقارير وردت بعد إنعقاد إجتماع اللجنة

خلال العام السابق – 2022، وعن أعوام سابقة

تلقى مكتب العمل العربي (19) تقريراً بعد إنعقاد اللجنة في دورتها السابقة وعن أعوام سابقة من (6) دول عربية هي:

1. دولة الإمارات العربية المتحدة: الاتفاقيات ذات الأرقام (19/18)

2. جمهورية السودان: الاتفاقية رقم (15)

-
3. جمهورية العراق: الاتفاقية رقم (18)
 4. دولة ليبيا: الاتفاقيات ذات الأرقام (19/18/17/16/13/12/7/5)
 5. جمهورية مصر العربية: الاتفاقيات ذات الأرقام (19/17/13/12/11/7)
 6. المملكة المغربية: الاتفاقية رقم (17)

الجزء الرابع

موضوعات تتعلق بمعايير العمل العربية

أولاً : الأداة المعيارية الجديدة حول "الأنماط الجديدة للعمل" وتعديل الاتفاقية رقم (9) بشأن التوجيه والتدريب المهني

أخذت اللجنة علماً بالمستجدات الخاصة بهذا الموضوع، واطلعت على مشروع الأداة المعيارية بشأن "الأنماط الجديدة للعمل" وعلى مشروع تعديل الاتفاقية رقم (9) بشأن التوجيه والتدريب المهني وذلك بعد إضافة الملاحظات المقدمة من أطراف الإنتاج الثلاثة خلال انعقاد لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات - مؤتمر العمل العربي الدورة 49 (المناقشة الأولى الخاصة بالاتفاقيتين)، وأعربت عن أملها في أن تتضافر الجهود للوصول إلى اعتماد هذه المعايير بما يستجيب لحاجات أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية.

ثانياً : إصدار أدوات معيارية جديدة

في إطار تطوير النشاط المعياري العربي، قدم مكتب العمل العربي مقترحات حول إصدار أدوات معيارية جديدة لمواكبة مستجدات ومتغيرات عالم العمل، تضمنت الموضوعين التاليين:

1. التعاونيات

2. ريادة الأعمال

وقد رحبت اللجنة بجهود مكتب العمل العربي لتطوير النشاط المعياري العربي، وأوصت المكتب باتخاذ الإجراءات النظامية الخاصة بهذا الشأن.

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، وتوفر 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.

كما تبارك اللجنة رفع الدليل الإرشادي حول معايير العمل العربية على الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل العربية وتأمل الرجوع إليه من أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية لتحقيق الاستفادة المرجوة منه.

التوصيات العامة للجنة

إستخلصت اللجنة من خلال المناقشات التي دارت أثناء اجتماعاتها عدة ملاحظات عامة، كما أكدت على ملاحظاتها السابقة التي تضعها أمام مجلس الإدارة والمؤتمر العام لأهميتها وهي كما يلي:

1. تؤكد اللجنة على أن المقصود بما ورد في المادة العاشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية بعرض الاتفاقية على السلطات المختصة لاتخاذ مآتراه 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 عن تسميتها – أما خلاف ذلك من إجراءات إدارية فإنه لا يعد عرضاً كما تنص عليه المادة المذكورة.
2. تؤكد اللجنة دعوتها للدول العربية لإشراك أحد الموظفين المختصين بمعايير العمل في وزارة العمل ضمن الوفد الحكومي في مختلف دورات مؤتمر العمل العربي لحضور أشغال لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات وتأمين الحوار والتواصل بين هؤلاء الموظفين ولجنة الخبراء القانونيين الممثلة برئيسها في المؤتمر ومكتب العمل العربي لتحقيق التنفيذ الكامل والصحيح لالتزامات الدول الأعضاء بشأن المعايير.
3. تؤكد اللجنة على ضرورة مراعاة حكومات الدول الأعضاء عند إعدادها الردود والتقارير التي ترسلها لمكتب العمل العربي، التنسيق مع منظمات أصحاب

-
- الأعمال والعمال أثناء فترة الإعداد وعدم الإكتفاء بإرسال نسخة للعلم فقط. وذلك وفقاً للمادة السابعة عشرة من نظام إتفاقيات وتوصيات العمل العربية.
4. تدعو اللجنة الدول الأعضاء إلى الإستفادة من إمكانية المصادقة الجزئية التي تتيحها معظم الإتفاقيات، وبما يتناسب مع ظروف الدولة وإجراءاتها، الأمر الذي سيساعدها في تحقيق المزيد من التصديقات والإنسجام التدريجي لتشريعاتها وإجراءاتها مع المعايير الواردة فيها.
5. لاحظت اللجنة أن بعض الدول الأعضاء أشارت في تقاريرها إلى أن عدم التصديق على الإتفاقيات يعود إما إلى اختلافات بين تشريعاتها الوطنية والمعايير الواردة في الإتفاقيات، 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 الإتفاقيات الذي يؤدي إلى تعديل قوانينها بما يتفق مع المعايير، وهذا بدوره يساهم في تحقيق أحد الأهداف التي تسعى منظمة العمل العربية إلى الوصول إليها وهو وجود مستويات متماثلة في تشريعات العمل العربية.
6. ترى اللجنة أنه من الضروري ان يكون هناك تواصل مباشر بين مكتب العمل العربي والدول الأعضاء وبالأخص التي لديها صعوبات في عرض الإتفاقيات أو التصديق عليها أو تطبيقها، وذلك من خلال حلقات نقاشية أو دورات تدريبية للعاملين في مجال المعايير.
7. تؤكد اللجنة على ضرورة الرد وفقاً لنماذج التقارير المعدة من مكتب العمل العربي، كما تؤكد على ضرورة إدراج نص التشريع الوطني الذي يغطي كل حكم
-

-
- من أحكام الاتفاقية في التقارير المرسله من الدول الأعضاء حتى تتمكن اللجنة من الاطلاع عليه والتثبت من توفر التغطية التشريعية لأحكام الاتفاقيات محل المتابعة، وأن تكون الإجابات مباشرة في الموضوع بذكر وجود التغطية التشريعية ونص المادة أو المواد التشريعية ذات العلاقة المباشرة الداعمة لذلك فقط.
8. تؤكد اللجنة على ضرورة الالتزام بالمواعيد المحددة لتلقي تقارير المتابعة من قبل الدول الأعضاء حتى تتمكن اللجنة من دراستها وإبداء الملاحظات بشأنها ومن ثم عرضها على المؤتمر العام.
9. تثمن اللجنة 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 (112) لمؤتمر العمل الدولي جنيف، 3 - 14 يونيو / حزيران 2024

- تتضمن وثيقة البند السادس من بنود مؤتمر العمل العربي في دورته العادية "50" مذكرة المدير العام لمكتب العمل العربي حول الدورة (112) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2024.
- حيث يتضمن هذا البند تصورات تنفيذ إجتماع المجموعة العربية المزمع إنعقاده يوم الأحد الموافق 2 يونيو / حزيران 2024 على هامش أعمال مؤتمر العمل الدولي الذي سينعقد بجنيف خلال الفترة من 3 - 14 يونيو / حزيران 2024.
- 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 الحادي عشر من جدول أعمال الدورة (100) لمجلس إدارة منظمة العمل العربية (مارس / آذار 2024) بشأن مذكرة المدير العام حول تصورات تنفيذ إجتماعات المجموعة العربية المزمع إنعقادها على هامش أعمال مؤتمر العمل الدولي الدورة العادية "112" وقد أقر مجلس الإدارة هذه الوثيقة، وعليه تم إعداد وثيقة البند السادس حول الموضوع للعرض على مؤتمركم الموقر.

■ تتضمن وثيقة هذا البند القسمين التاليين:

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

البند الأول: المسائل الإجرائية:

■ رئاسة المجموعة العربية وتشكيل لجنتي التنسيق والصياغة.

■ كلمة المجموعة العربية في المؤتمر.

البند الثاني: رئاسة الدورة (112) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2024 والمناصب الأخرى المنبثقة عن المؤتمر.

البند الثالث: انتخابات أعضاء مجلس إدارة منظمة العمل الدولية (2024) – (2027).

البند الرابع: دعم المطالب الفلسطينية:

■ 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.

■ عقد ملتقى دولي للتضامن مع عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى على هامش أعمال الدورة (112) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2024.

■ متابعة تنفيذ برامج التعاون الإنمائي لمصلحة فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى.

أ- البرنامج المعزز للتعاون الإنمائي لمصلحة الأراضي العربية المحتلة.

ب- الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية.

■ متابعة طلب دولة فلسطين بالعضوية الكاملة في منظمة العمل الدولية

■ جهود منظمة العمل العربية في دعم المطالب الفلسطينية

أ- متابعة قرار الدورة (49) لمؤتمر العمل العربي لعام 2023 بشأن مذكرة المدير العام لمكتب العمل العربي حول الدورة (111) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2023 وجهود منظمة العمل العربية في دعم المطالب الفلسطينية.

ب- قرارات الدورة (100) لمجلس إدارة منظمة العمل العربية (القاهرة، مارس / آذار 2024)، بشأن أوضاع عمال وشعب فلسطين.

ج- جهود المدير العام لمنظمة العمل العربية.

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

البند السادس: التوسع في استخدام اللغة العربية في منظمة العمل الدولية.

البند السابع: التعاون الإنمائي مع منظمة العمل الدولية لمصلحة البلدان العربية.

البند الثامن: ما يستجد من أعمال.

القسم الثاني: يتضمن بعض المعلومات الأساسية المتاحة حول الدورة (112) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2024، وحتى تاريخ إعداد هذه الوثيقة.

يحتوي هذا القسم على مشروع جدول أعمال الدورة (112) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2024 والمتضمن البنود التالية:

البنود الدائمة

1. تقارير رئيس مجلس الإدارة والمدير العام.

2. معلومات عن البرنامج والميزانية ومساائل أخرى.

3. معلومات وتقارير عن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات.

البنود المدرجة على جدول الأعمال من قبل المؤتمر أو مجلس الإدارة

4. الحماية من المخاطر البيولوجية (وضع معيار، المناقشة الأولى).

5. مناقشة متكررة حول الهدف الاستراتيجي المتمثل في المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

6. العمل اللائق واقتصاد الرعاية (مناقشة عامة).

7. إلغاء أربع اتفاقيات عمل دولية.

أهم اللجان:

- لجنة النظم

- اللجنة الشؤون العامة

- لجنة اعتماد العضوية

- اللجنة المالية

بالنسبة لتشكيل الوفود:

تتكون الوفود المشاركة في مؤتمر العمل الدولي من أربعة مندوبين (2 حكومات، 1 أصحاب أعمال، 1 عمال)، ويمكن أن يكون لكل مندوب مستشارون فنيون بواقع (2 مستشار) لكل بند فني " المادة 3 – الفقرة 2 من دستور منظمة العمل الدولية"، مع الأخذ بعين الاعتبار أنه حينما تُعرض على المؤتمر مسائل متعلقة بالمرأة بصورة خاصة ينبغي أن يكون أحد المستشارين امرأة.

هذا ويقوم مكتب العمل العربي 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 الإنتاج الثلاثة المشاركين بها في اجتماعات المجموعة العربية يوم 2 يونيو / حزيران 2024.



البند السابع

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

أولا : مناقشة ثانية 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 تضمن في الفقرة الثانية منه النص على:

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

2- تنفيذاً لقرار المؤتمر، قام مكتب العمل العربي باتخاذ الاجراءات النظامية لإصدار الأداة المعيارية من خلال طلب التشريعات السارية لدي الدول العربية والتطبيقات العملية لها، وتم اعداد تقرير حول " الأنماط الجديدة للعمل " مرفق به استبيان تم ارساله إلي أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية لإبداء رأيها في موضوع الأداة المعيارية.

3- تلقى مكتب العمل العربي ردود عدد من أطراف الإنتاج الثلاثة على الاستبيان وتم تكليف أحد الخبراء لإعداد مشروع اتفاقية وتوصية حول الأنماط الجديدة للعمل وتم عرضها على لجنة الخبراء القانونيين في دورتها (43) 2022.

4- عرض مكتب العمل العربي مشروع الاتفاقية والتوصية على مؤتمر العمل العربي في دورته التاسعة والأربعين (القاهرة، مايو / أيار 2023) والذي أصدر القرار رقم (1736) بشأن البند الثامن " إصدار أداة معيارية حول "الأنماط الجديدة للعمل" "مناقشة أولى" تضمن إدراج مشروع اتفاقية وتوصية على جدول أعمال المؤتمر العام في دورته القادمة للمناقشة الثانية في ضوء الملاحظات التي وردت من أطراف الإنتاج.

5- تم ادخال ملاحظات اللجنة الفنية على مشروع الاتفاقية والتوصية حول "الأنماط الجديدة للعمل" وتم إرسال تعميم إلى أطراف الإنتاج الثلاثة بتاريخ 2023/8/21 لإبداء ملاحظاتها على المشروعين.

6- تلقى مكتب العمل العربي عدداً من ردود أطراف الإنتاج الثلاثة على مشروع الأداة المعيارية بشأن الأنماط الجديدة للعمل وتم عرضهما على لجنة الخبراء القانونيين في دورتها (44) والتي عقدت خلال الفترة من 20 - 21 ديسمبر / كانون الأول 2023، حيث تم ادخال بعض الملاحظات وفقاً للردود الواردة وإعداد وثيقة البند السابع (1).

7- الوثيقة المعروضة على المؤتمر المقرر، لمناقشتها مناقشة ثانية وفقاً لنظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية تتضمن ما يلي :

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، قام مكتب العمل العربي باتخاذ الاجراءات النظامية لتعديل الاتفاقية 9 بشأن " التوجيه والتدريب المهني " من خلال طلب التشريعات السارية لدى الدول العربية والتطبيقات العملية لهذه التشريعات وتم إعداد تقرير حول تعديل الاتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977 بشأن " التوجيه والتدريب المهني " مرفق به استبيان لأطراف الانتاج الثلاثة في الدول العربية لإبداء الرأي بشأنه.
- 3- تلقى مكتب العمل العربي عدداً من ردود أطراف الانتاج الثلاثة على الاستبيان وتم تكليف أحد الخبراء لإعداد مشروع تعديل الاتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977 بشأن " التوجيه والتدريب المهني " وتم عرضها على لجنة الخبراء القانونيين في دورتها (43) 2022 لإبداء ملاحظاتها.
- 4- عرض مكتب العمل العربي مشروع تعديل الاتفاقية العربية رقم (9) لعام 1977 بشأن " التوجيه والتدريب المهني " على مؤتمر العمل العربي في دورته التاسعة والأربعين (القاهرة، مايو / أيار 2023) والذي أصدر القرار رقم (1736) بشأن البند الثامن "مناقشة أولي" حول تعديل الاتفاقية رقم (9) لعام 1977 بشأن " التوجيه والتدريب المهني " تضمن إدراج مشروع

-
- الاتفاقية المشار إليها على جدول أعمال المؤتمر العام في دورته القادمة للمناقشة الثانية في ضوء الملاحظات التي وردت من أطراف الإنتاج.
- 5- قام مكتب العمل العربي بتاريخ 22 / 8 / 2023 بإرسال تعميم إلي أطراف الإنتاج الثلاثة لإبداء رأيهم حول مشروع تعديل الاتفاقية رقم (9) بشأن **التوجيه والتدريب المهني** بعد إدخال ملاحظات اللجنة الفنية المنبثقة عن الدورة التاسعة والأربعين لمؤتمر العمل العربي.
- 6- تلقى مكتب العمل العربي عدداً من ردود أطراف الإنتاج الثلاثة على مشروع تعديل الاتفاقية رقم (9) لعام 1977 بشأن **" التوجيه والتدريب المهني "** وتم عرضها على لجنة الخبراء القانونيين في دورتها (44) 2023، حيث تم إدخال بعض التعديلات في ضوء الردود الواردة، وبناء عليه تم إعداد وثيقة البند السابع (2)، والتي تضمنت تعديل الاتفاقية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني.
- 7- الوثيقة المعروضة على المؤتمر المقرر تتضمن مشروع تعديل الاتفاقية رقم (9) لعام 1977 بشأن **" التوجيه والتدريب المهني "**.



البند الثامن

نحو أسواق عمل منتجة ومستدامة في المنطقة العربية

تتنامى الوعي على مستوى العالم بأهمية التوجه نحو أسلوب حياة أكثر استدامة، وكنتيجة ذلك تزايد الاهتمام بدمج مفهوم الاستدامة في مختلف المجالات. وفي مجال أسواق العمل حيث ينصب الاهتمام بأن تكون هذه الأسواق منتجة، تم دمج هذا الاهتمام بعنصر الاستدامة، حيث أصبح الهدف الأمثل هو الوصول إلى أسواق عمل منتجة ومستدامة.

تشكل حالياً أسواق العمل المنتجة والمستدامة، والمستندة إلى منهجيات وتقنيات داعمة للاستدامة، العمود الفقري للاقتصاديات القوية.

ولذلك يكتسب التوجه نحو أسواق عمل منتجة ومستدامة أهمية كبيرة بالنسبة للدول العربية، وهناك اهتمام بتعزيز الآليات والتوجه نحو هذا النمط من الأسواق.

في هذا الإطار تأتي هذه الوثيقة التي تهدف بشكل خاص إلى تعزيز توجه الدول العربية نحو أسواق عمل منتجة ومستدامة. حيث تم في إطار الوثيقة تحديد التحديات التي تواجه الدول العربية في إيجاد أسواق عمل منتجة ومستدامة، وبناءً على هذه التحديات، تم وضع الآليات والأدوات السياساتية التي من شأنها معالجة التحديات وتعزيز توجه هذه الدول نحو هذا النوع من الأسواق، وعلى ضوء كل ذلك تم تحديد الأدوار المطلوبة من قبل الأطراف الثلاثة ومنظمة العمل العربية بهدف دعم تطبيق هذه الآليات والسياسات.

-
- تتكون الوثيقة من أربعة فصول رئيسية وهي على النحو التالي:
- **الفصل الأول:** أساسيات حول أسواق عمل منتجة ومستدامة.
 - **الفصل الثاني:** مرجعيات وتجارب تطبيقية حول أسواق عمل منتجة ومستدامة.
 - **الفصل الثالث:** التحديات وآليات تنمية أسواق عمل منتجة ومستدامة في المنطقة العربية.
 - **الفصل الرابع:** السياسات والأدوار المطلوبة من الأطراف الثلاثة ومنظمة العمل العربية.
- قدمت الوثيقة عرضاً موجزاً عن الوضع الراهن لأسواق العمل العربية التي تعاني من جوانب معيقة، بما لا يمكن اعتبارها أسواق عمل منتجة ومستدامة.
- وتناولت في فصلها الأول خلفية توضيحية عامة حول أسواق العمل المنتجة والمستدامة، من خلال الجوانب التالية:
- تقديم مفهوم أسواق عمل منتجة ومستدامة، وذلك من خلال تعريف المصطلحات التي تشتملها هذه العبارة، وهي: (سوق العمل)، (سوق العمل المنتج)، (سوق العمل المستدام). ومن خلالها إبراز السمات التي تتميز بها أسواق العمل المنتجة والمستدامة. كما تم تناول مفهوم (العمل اللائق) وعناصره.
 - إبراز أهمية أسواق العمل كمحرك رئيسي للنمو الاقتصادي، والأهمية الخاصة لأسواق العمل المنتجة والمستدامة والتي من أهم جوانبها الآتي: العمل اللائق
-

لجميع، الحداثة والابتكارية، التميز الوظيفي، تحسين جودة العمل، مواجهة الأزمات والكوارث، الاستدامة.

- إبراز مبادئ أسواق العمل المنتجة والمستدامة وهي: مبدأ الانسانية، ومبدأ الاستدامة، ومبدأ الانتاجية، ومبدأ الترابط والتكامل، ومبدأ الثلاثية، ومبدأ استيعاب المستجديات، ومبدأ المعلوماتية، ومبدأ أفضلية الحوار الاجتماعي، ومبدأ التحفيز، واخيراً مبدأ التطوير المستمر للمهارات.
- التطرق لأهم المرتكزات التي تستند إليها أسواق العمل لتكون منتجة ومستدامة، وهي كالتالي :-

○ **السياسات:** يتطلب الوصول إلى أسواق عمل منتجة ومستدامة وضع واتباع مجموعة من الأدوات السياساتية التي تعمل على تدعيم الجوانب المعززة لانتاجية أسواق العمل وتضمن استدامتها.

○ **المنهجيات:** تنشط أسواق العمل المنتجة والمستدامة في تقديم فرص العمل المتعلقة بتطبيق المنهجيات الحديثة مثل: الاقتصاد المعرفي، الاقتصاد الرقمي، الاقتصاد الدائري، الاقتصاد الأخضر، الاقتصاد الأزرق. إذ تتطلب هذه المنهجيات نوعية متميزة من الوظائف، كما يؤدي تطبيقها إلى إحداث تغييرات في أسواق العمل.

○ **التقنيات:** تتطور أسواق العمل المنتجة والمستدامة بشكل مستمر بالتماشي مع تطور التقنيات، وبحيث تستوعب وظائفها متطلبات تطبيق هذه التقنيات. وترتبط هذه الأسواق في الوقت الراهن بتقنيات الثورة الصناعية الرابعة مثل:

الذكاء الاصطناعي، والطباعة ثلاثية الأبعاد، وإنترنت الأشياء، وسلسلة الكتل، والواقع المعزز، والحوسبة السحابية. ولهذه التقنيات بدورها تأثيرات تغييرية على أسواق العمل.

■ التطرق لأنواع وطبيعة الوظائف في أسواق العمل المنتجة والمستدامة. أهم هذه الأنواع: وظائف المعرفة والابتكار، والوظائف الرقمية، والوظائف الدائرية، والوظائف الخضراء، والوظائف الزرقاء.

وعرض الفصل الثاني من الوثيقة نماذج من محتوى مرجعيات تناولت أسواق العمل المنتجة والمستدامة، اشتملت على المرجعيات الآتية: الاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل، العقد العربي للتشغيل 2010 – 2020، وثيقة نحو عقد اجتماعي جديد: الحوار الاجتماعي سبيلنا نحو مستقبل آمن وعادل ومستدام، استراتيجية منظمة التعاون الإسلامي لسوق العمل 2025، الأجندة العالمية للتشغيل، أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة 2030. وعرض أيضا هذا الجزء نماذج من تجارب تطبيقية، اشتملت على تجارب متعلقة بتطبيق ثلاثة أنواع من أدوات وآليات أسواق العمل المنتجة والمستدامة وهي الآتي: أدوات الإدارة السديدة لأسواق العمل، المؤسسات المستدامة الخضراء، آليات الحوار الاجتماعي. كما اشتملت على تجارب تطبيقية متعلقة بالوظائف السائدة في هذه الأسواق، حيث عرضت نماذج متعلقة بكل من الوظائف الدائرية، والوظائف الخضراء، ووظائف الاقتصاد الأزرق.

وفي الفصل الثالث من الوثيقة، تم التطرق إلى التحديات التي تواجه الدول العربية في إيجاد أسواق عمل منتجة ومستدامة، والتي تم تقسيمها إلى قسمين وهما:

1- **التحديات العامة:** اشتملت على التحديات المتعلقة بحالات عدم الاستقرار السياسي وسوء الحوكمة وتأثيرات تدني معدلات الإنتاجية، والفجوة المعرفية، والزيادة سكانية.

2- **التحديات المتعلقة بأسواق العمل:** اشتملت على التحديات الخاصة بالموارد البشرية وإصلاح مؤسسات التعليم والتدريب، كما شملت التحديات المعلوماتية والنشرية والتمويلية وتحديات القطاع غير المنظم والمشروعات الصغيرة وأنماط العمل الجديدة.

كما أبرز الفصل الثالث ثمانية آليات تهدف الى مواجهة التحديات وتعزيز توجه الدول العربية نحو أسواق عمل منتجة ومستدامة، وهي على النحو التالي :

1- **آلية الإدارة السديدة:** تتعلق بتوفير البيئة العامة المواتية والتي تترك تأثيراً ايجابياً على كافة المجالات على مستوى الدولة بما في ذلك أسواق العمل حيث يكون التعاون البناء بين أطراف الانتاج الثلاثة من خلال تفعيل الحوار الاجتماعي، كما تتناول الآلية أدوات الإدارة السديدة لأسواق العمل، وإدارة الأزمات والكوارث. وأخيراً تشتمل الآلية على مقترح بإنشاء لجنة وطنية لسياسات دعم إنتاجية واستدامة أسواق العمل.

2- **آلية الدعم المؤسسي:** تشمل هذه الآلية دعم نشر المؤسسات المستدامة، وتمكين القطاع الخاص، بما يشمل دعم مؤسسات رواد الأعمال والمشروعات الصغيرة، إلى جانب إدماج مؤسسات القطاع غير المنظم في الاقتصاد المنظم.

3- آلية التنويع الاقتصادي: تهدف هذه الآلية إلى توجيه الاهتمام نحو تحقيق التنويع الاقتصادي، مع التركيز خاصة على القطاعات الكثيفة العمالة، وفي إطار المجالات ذات الانتاجية والقيمة المضافة العالية، وتلك القائمة على الابتكارات والتكنولوجيا الحديثة.

4- آلية المرصد الوطني للعمل: تتعلق هذه الآلية بإنشاء مرصد يختص برصد كافة تغييرات أسواق العمل واستشراف التحولات بشأن المهن المهددة بالاندثار وظهور المهن الجديدة، وتتبع تطور الأنماط الجديدة للعمل واستشراف تحولاتها.

5- آلية بيئة العمل الداعمة: تحتوي على قسمين رئيسيين: (بيئة العمل الداعمة للعمال) و(بيئة العمل الداعمة للابتكار) وتتعلق الأولى بكافة الأدوات التي تدعم وتحفز العمال وتحفظ حقوقهم الأساسية في العمل بما في ذلك توفير العمل اللائق، وتتعلق الثانية بتحويل بيئة العمل إلى منظومة تسهم في إيجاد مسارات تضمن استدامة الابتكار فيها.

6- آلية الحوار الاجتماعي: تتعلق بتعزيز مشاركة الأطراف الثلاثة في كافة أنواع المفاوضات أو المشاورات أو تبادل المعلومات، وذلك بغرض مناقشة قضايا العمل والعمال ووضع السياسات وصنع القرارات المتعلقة بهذه القضايا.

7- آلية التدريب وتطوير المهارات: وهي آلية محورية تستهدف تزويد أسواق العمل المنتجة والمستدامة بمختلف احتياجاتها من أنواع الكفاءات والمهارات.

8- آلية التكامل العربي: تتعلق هذه الآلية بالجهود العربية المشتركة بهدف تعزيز التوجه نحو أسواق عمل منتجة ومستدامة في إطار المنطقة العربية.

وتطرق الفصل الرابع إلى عرض السياسات بتعزيز توجه الدول العربية نحو أسواق عمل منتجة ومستدامة وأدوار أطراف الانتاج الثلاثة لتطبيق الآليات والسياسات

أولاً: السياسات

1- اختيار السياسات وأهمية تفعيلها

أ- اختيار السياسات المقترحة

- إشكالية الدائرة المغلقة:
- أهمية تفعيل السياسات
- لجان تفعيل السياسات:

2- عرض السياسات

إشتملت هذه الأدوات السياساتية على تسع سياسات وخمس لوائح، واثنين من الأدلة الإرشادية فهي كالتالي:

- سياسة استعداد أسواق العمل لمواجهة الكوارث والازمات
- سياسة التحول إلى القطاع المنظم
- سياسة التركيز على قطاعات ذات الانتاجية العالية والمستدامة
- سياسة التعلم المستمر
- سياسة العمل اللائق
- سياسة دعم استدامة المؤسسات

-
- سياسة تنمية المهارات الابتكارية.
 - سياسة دعم المشروعات الصغيرة
 - سياسة الأولوية للعامل العربي
 - في حين تضمنت على خمس لوائح: -
 - لائحة أو اتفاق الأطراف الثلاثة
 - لائحة الأنماط الجديدة للعمل
 - لائحة حاضنات الأعمال المبتكرة
 - لائحة إنشاء اللجنة الوطنية لسياسات تدعيم انتاجية واستدامة أسواق العمل.
 - لائحة إنشاء المرصد الوطني للعمل:
 - واشتملت أيضاً على اثنين من الأدلة الإرشادية :
 - الدليل الاسترشادي لتعزيز أسواق عمل عربية منتجة ومستدامة
 - الدليل الاسترشادي للحوار الاجتماعي

ثانياً: الأدوار

الأدوار المطلوبة من أطراف الانتاج الثلاثة بجانب منظمة العمل العربية، لدعم تطبيق الآليات والسياسات المتعلقة بشأن تعزيز أسواق عمل منتجة ومستدامة.

1- دور الحكومات

- تفعيل تطبيق آليات الحوار الاجتماعي، وإيجاد بيئة تمكينية تساهم في تحقيق إدارة رشيدة لإدارة وتنظيم أسواق العمل وتحويل الاقتصاد غير المنظم إلى اقتصاد منظم منتج وتنافسي.
- العمل على مواكبة قوانين وتشريعات العمل لكل التحولات التي تشهدها أسواق العمل، وبالأخص أشكال العمل الجديدة مثل المنصات الرقمية، ومعالجة مسألة عدم تطابق المهارات مع احتياجات سوق العمل.
- تحفيز رواد الأعمال، وتشجيع إنشاء المنشآت الصغيرة والمتوسطة، وتحفيز القطاع الخاص لاحداث المزيد من فرص العمل اللائق بجانب أهمية دورها في اتخاذ خطوات فعالة لتفعيل التكامل الاقتصادي.

2- دور أصحاب الأعمال

- العمل على استدامة المؤسسات، وتوفير بيئة عمل داعمة للعمال وللابتكار، ومعظمة للمسؤولية الاجتماعية، هذا اضافة الى دورها الرئيسي في استحداث فرص العمل، وتحسين شروط وظروف العمل اللائق، وتقديم خدمات اجتماعية وبيئية.
- تحديد احتياجات أسواق العمل، وأهمية استقطاب وإدارة المواهب والكفاءات وتحفيزها لضمان استمراريتها. والاهتمام بتنظيم وتمويل أنشطة التدريب وتنمية المهارات، وتحفيز العمال على المشاركة فيها.

-
- التوجه نحو المزيد من الاستثمارات العربية المشتركة والاهتمام بتمويل القطاعات ذات الانتاجية العالية والمستدامة، إلى جانب المشروعات المرتبطة بالاستدامة كالاقتصاد الدائري والاقتصاد الأخضر.

3- دور منظمات ونقابات العمال

- العمل على الاهتمام بتنمية مهارات التفاوض لدى ممثلي النقابات العمالية، والاستفادة من التجارب الناجحة فيما يتعلق بتعزيز دور النقابات العمالية في الحوار الاجتماعي.
- نشر ثقافة التدريب المهني وتعزيز أنشطة التدريب وتنمية المهارات لتمكين القوى العاملة من المشاركة الفاعلة في القطاعات المنتجة والمستدامة، وخاصة تلك المرتبطة بالتقنيات الحديثة والمبتكرة والمعززة لقدرات العمال للتكيف مع التحولات التكنولوجية والتغيرات السريعة في سوق العمل.

4- دور منظمة العمل العربية

- تقديم المشورة الفنية للدول العربية حول تطبيق آليات تعزيز أسواق العمل المنتجة والمستدامة،
 - تعزيز تبادل الخبرات ونقل التجارب ما بين الدول العربية، والقيام بشكل دوري بتحديث وتطوير التصنيف العربي المعياري للمهن مع مراعاة التطورات في سوق العمل ونظم التعليم، وتطور المفاهيم التكنولوجية والصناعية.
-

البند التاسع

شروط العمل اللائق للشباب بالمنصات الرقمية

(التحديات والتطلعات)

تعد المنصات الرقمية أحد أشكال الأنماط الجديدة للعمل وتتميز بالمرونة الكبيرة من حيث مكان العمل ووقته، وتنظيم العمل وإدارة الوقت وتعتمد على توفير البيانات وربط طالبي الخدمة بمن يقدمها دون أن يتعرفوا على بعض إلا من خلال رابط إلكتروني وأصبح هناك شكل جديد للوظائف غير المرئية حيث يعمل الموظف عند اصحاب المنصات الرقمية دون أن يراهم أو يروه بشكل مباشر الأمر الذي يستلزم وضع إطار قانوني وتشريعي لتحديد حقوق والتزامات كل طرف .

إن تحقيق التوازن بين المرونة التي توفرها هذه المنصات وبين ضمانات العمل الكافية يعد تحدياً هاماً يجب مواجهته في سبيل تحقيق بيئة عمل أفضل للعمال في المنصات الرقمية.

الفصل الأول : حول المنصات الرقمية : المدلول والأهمية

المبحث الأول: أثر المنصات الرقمية على الاقتصاد العربي والعالمي

1 - تعريف المنصات الرقمية:

لا يوجد تعريف محدد للمنصات الرقمية وكافة التعريفات التي يتم وضعها تنطلق من نوعية الخدمة أو شكل المنتج الذي تقدمه المنصات الرقمية أو من خلفية اقتصاديات المنصات الرقمية وبشكل عام يمكن تعريف المنصات الرقمية

بأنها " حزمة من الأطر التقنية المترابطة والمتكاملة لتقديم خدمة أو منتج عبر وسائل التواصل الإلكتروني والانترنت "

2 - فرص الاستثمار في المنصات الرقمية

ان الاقتصاد الرقمي لا يمكن أن يخضع لتعريف ضيق أو حصره بقطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات وبالمنصات الالكترونية والرقمية وإنما هو اقتصاد يعتمد بشكل أساسي ورئيسي على تقنيات الحاسب الرقمية، وبشكل واضح هو القيام بأعمال من خلال أسواق معتمدة على الإنترنت وشبكة الويب العالمية، لذا فهو يعرف باقتصاد الإنترنت أو اقتصاد الويب. كما تجدر الإشارة إلى أنه يتشابه بشكل كبير وفي تزايد مع الاقتصاد التقليدي مما يجعل الفصل بينهما صعب جداً. حيث أن الاقتصاد الرقمي لم ينشأ على أنقاض الاقتصاد التقليدي وإنما من رحمه. ومن هنا يبرز المعنى الحقيقي لمصطلح التحول الاقتصادي من اقتصاد تقليدي إلى اقتصاد رقمي.

3 - التحول الرقمي: المفهوم، ومؤشرات قياس التنافسية الرقمية

إن المؤسسات المعنية بالبحث والتقييم وقياس درجة تقدم البلدان والاقاليم في مجال التحول الرقمي، لا تقف عند حد مؤشري تطبيق الرقمنة والتمكين الرقمي وإنما تستند إلى مؤشرات ومعايير أخرى ومتعددة نذكر منها:

■ التنافسية الرقمية العالمية من خلال قياس عوامل المعرفة والتكنولوجيا والجاهزية المستقبلية.

-
- مؤشر مدى تطور البنية التحتية للاتصالات وتكنولوجيا المعلومات والابتكار ورقمنة المعاملات المالية والقدرة على تحمل كلفة الاستثمار في الاقتصاد الرقمي.
 - مؤشر تطور البحث العلمي واستخدام الأفراد وقطاع الأعمال والحكومات لأدوات الاتصال وتكنولوجيا المعلومات كالحواسيب والهواتف الذكية وغيرها.

4 - التأثير الاجتماعي للعمل في المسارات الرقمية:

إن الانخراط في المسار الرقمي يجب ألا يكون جزئياً ويقصر على الشركات الكبيرة أو على قطاع تكنولوجيا الاتصال والمعلومات. وإنما يجب أن يشمل أيضاً الشركات الناشئة والمشروعات الصغيرة والمتوسطة وكافة القطاعات الاقتصادية والاجتماعية. كما يجب العمل على أن تتحول الرقمنة إلى ثقافة وسلوك لدى كل الفاعلين وخاصة لدى الشباب. ويقتضي ذلك تأطير ثقافة الاستخدام الرقمي من طرف هذه الفئة التي تملك كل مؤهلات النجاح والابداع في هذا المجال الجديد.

5 - الاستثمار في المعرفة من أجل دعم ثقافة الابتكار وتعزيز ريادة الأعمال

يجب أن تتخذ الحكومات والمؤسسات المعنية بالاستثمار في الاقتصاد الرقمي جملة من الإجراءات نذكر منها:

- توفير وتيسير التمويل لدعم البحث في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. ويهدف هذا الاستثمار في المعرفة إلى تمكين

العلماء والباحثين من تطوير تقنيات جديدة، واستكشاف الأفكار المبتكرة القادرة على تحفيز ريادة الأعمال والابتكار.

- دعم التدريب والتعليم في مجال ريادة الأعمال الطموحين في مجالات العلوم وتكنولوجيا المعلومات عبر مجموعة من البرامج والمبادرات التي تركز على التدريب والتعليم على ريادة الأعمال.
- مساعدة المبتكرين والمبدعين وخاصة من فئة الشباب الباحث على تحويل ابتكاراته وإبداعاته إلى منتجات أو خدمات تجارية قابلة للتطبيق والنجاح بما يوفر له الأرضية المناسبة للترقية والتقدم في الاقتصاد الرقمي.
- مساعدة الباحثين على تحويل عملهم الأكاديمي إلى منتجات أو خدمات تجارية قابلة للتطبيق.

- العمل في المسارات الرقمية والحلول الخضراء والثقافة البيئية

إن الثورة الرقمية التي يشهدها القرن الواحد والعشرين " ثورة خضراء " في نظر كل المهتمين بالشأن الحقوقي والبيئي. غير أن ذلك يتوقف على مدى قناعة وإيمان كل الفاعلين الاقتصاديين في عصر الرقمنة بأن الانتقال الرقمي يجب أن يكون انتقالاً عادلاً ومستداماً. انتقالاً يعزز حقوق الإنسان في مفهومها الشامل ويعمل على إيجاد الحلول الناجحة لكل الإشكاليات والكوارث البيئية التي تسبب فيها الاقتصاد القديم والتي أضحت تشكل اليوم قلقاً بالغاً للأجيال المعاصرة والقادمة على حد سواء.

المبحث الثاني : المنصات الرقمية وأثارها على التشغيل

قدرت منظمة العمل الدولية في تقريرها حول (العمالة العالمية والتوقعات الاجتماعية لسنة 2021 ان عدد منصات العمل الرقمية زاد خمسة اضعاف خلال العقد الماضي، مما يعني أن المنصات الرقمية تؤثر بشكل مباشر على الاقتصاد والمجتمع، وأن التحول الرقمي أضحي مؤشراً قوياً لقياس نسبة تطور الدول وانفتاح أسواقها على المزيد من الاستثمار الداخلي والخارجي. كما تؤكد التقارير والدراسات المتعلقة بالتحول الرقمي والتنمية أن المنصات الرقمية أحدثت ثورة في سوق العمل وألقت بظلالها على أنماط التشغيل داخل هذه السوق.

1- التشغيل في إطار المنصات الرقمية:

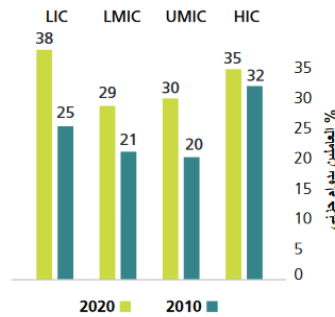
- يعيش عالم العمل وكل المهتمين بالشأن الاجتماعي على وقع تساؤل خطير حول مصير أسواق العمل والحقوق الاجتماعية والمهنية للعمال في ظل التحول الرقمي الزاحف على كل القطاعات وكل المؤسسات. حيث ان كل القيم والمواثيق الأمامية لا تقبل بأن يتطور الاقتصاد على حساب الحقوق الأساسية للإنسان في العمل. كما ثبت في التاريخ أن الثورات الاقتصادية السابقة ساهمت في تكديس الإنتاج والأرباح لفائدة أصحاب رأس المال لكنها لم تضمن لهم ديمومة ذلك الرفاه الاقتصادي مادامت خياراتهم لا توفر الرفاه الاجتماعي.

2- العمل في المنصات الرقمية والأنماط الجديدة للعمل: تجيب وثيقة البند في هذا

المحور على التساؤلات التالية :-

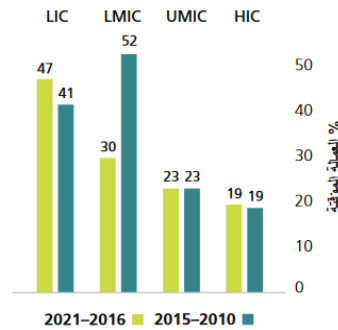
- هل يعتبر التحول الرقمي فرصة أم تهديدا لسوق العمل الحالي؟
- هل تقدم المنصات الرقمية فرصاً حقيقية للعمل أم هي بوابه خلفيه للقطاعات غير المنظمة.

النسبة المئوية للعمالة بدوام جزئي (غير المتفرغة) على مستوى فئات الدخل بين عامي 2010 و 2020



المصدر: قاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية. متخطة: LIC = البلدان مرتفعة الدخل؛ LMIC = الترتية الدنيا من البلدان متوسطة الدخل؛ UMIC = الترتية العليا من البلدان متوسطة الدخل

متوسط النسبة المئوية للعمالة المؤقتة على مستوى فئات الدخل مع الوقت



المصدر: قاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية. متخطة: LIC = البلدان مرتفعة الدخل؛ LMIC = الترتية الدنيا من البلدان متوسطة الدخل؛ UMIC = الترتية العليا من البلدان متوسطة الدخل

شكل 3: النسبة المئوية للعمالة المؤقتة

3- مدى مواجعة برامج التعليم والتدريب المهني والتقني لمتطلبات العمل في المنصات الرقمية:

يتطلب العصر الرقمي تحديث وتطوير برامج التعليم والتدريب المهني لتتوافق مع احتياجات سوق العمل في المنصات الرقمية، حيث يتزايد الطلب على المهارات التقنية والرقمية مع تطور التكنولوجيا وانتشار الإنترنت، مما يجعل تطوير برامج التعليم

أمرًا ضروريًا لتجهيز الشباب بالمهارات اللازمة للنجاح في هذا العالم الرقمي.

المبحث الثالث : واقع التشغيل في المنصات الرقمية في الدول العربية.

يلعب التخطيط الاستراتيجي الرقمي دوراً هاماً في الاقتصادات العربية مع انتهاج العديد من الدول إستراتيجية رقمية تؤسس لبرامج اقتصادية تسعى من ورائها إلى تحقيق أهداف عدة من أهمها حفز النمو الاقتصادي، وتعزيز الاعتماد على الذات، وخلق المزيد من فرص العمل، ودعم التنوع الاقتصادي من خلال الاستفادة من التحولات الرقمية في الجهات المعنية بتنفيذ هذه الخطط وتوفير أطر يمكن في ضوئها المقاربة ما بين مستويات التنفيذ الفعلي والمستهدف بما يمكن من المراجعة الدورية للمستهدفات والسياسات الاقتصادية ، وتعرض وثيقة البند لنماذج من الدول العربية وضعت استراتيجيات لرقمنة مساراتها الاقتصادية .

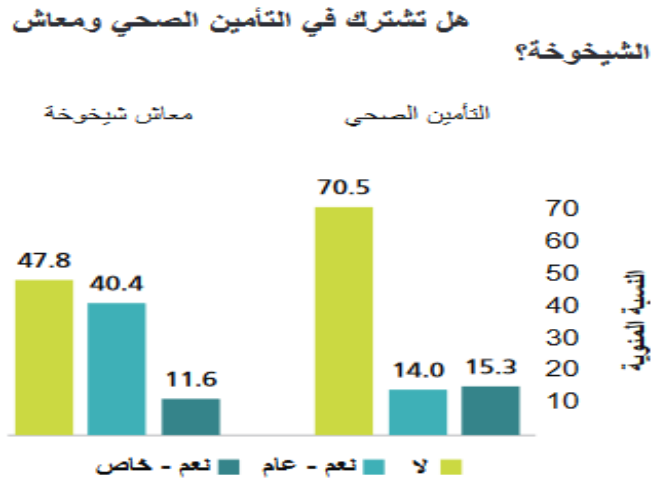
الفصل الثاني : شروط وظروف العمل في المنصات الرقمية

المبحث الأول : أوضاع العاملين بالمنصات الرقمية :

تختلف أشكال المنصات الرقمية بحسب طبيعة المهام التي تعمل على إنجازها وطبيعة تكوينها نظراً لكون غالبية أنشطتها مرتبطة بالتكنولوجيا الرقمية والإنترنت الذي من خلاله يتم التواصل بين إدارات المنصات الرقمية والعاملين فيها وكذلك المستهلكين أو الراغبين في الخدمة المطلوبة، وعليه فلا يوجد شكل موحد للتعاقد متفق عليه، ويتم وضع اتفاقات شروط الخدمة من قبل المنصات الرقمية وذلك من جانب واحد وقد لا تلتزم بشروط وظروف العمل اللائق ومن أهمها :

1- الحماية الاجتماعية للعاملين بالمنصات الرقمية:

يواجه العاملون في المنصات الرقمية تحديات كبيرة تتعلق بعدم توفر حماية اجتماعية لهم وإيجاد بيئة عمل عادلة ومستدامة في هذا القطاع المتنامي لاسيما وأن تشريعات العمل في غالبية الدول لازالت لا يمتد نطاقها لتغطي العاملين في المنصات الرقمية، لذا يجب العمل على تحسين أوضاع العاملين بهذا القطاع من خلال توفير الحقوق الأساسية لهم ووضع أطر قانونية لحماية حقوقهم من خلال برامج تصمم بعناية لتتماشى مع الأنماط المستحدثة للعمل وتتناسب مع خصوصية هذا القطاع.



2 - الأجور في المنصات الرقمية:

هنالك إشكالية تتعلق بعدم حصول العاملين في المنصات الرقمية على الأجر العادل المناسب للأعمال التي يؤديونها حيث قد يتم الاتفاق مع العاملين على إنجاز عمل محدد

دون تحديد ساعات العمل أو الاتفاق على ساعات عمل يؤديها العامل ودون تحديد إطار معين لأجور عند استحقاقها.

3- المنصات الرقمية وعلاقات العمل

إن إقامة إطار قانوني واضح يحدد حقوق العمال وواجبات أصحاب المنصات الرقمية ضروري، يُمكن أن تشمل هذه الحقوق الحد الأدنى للأجور، والتأمين الصحي، والحماية من التمييز، وضمان ساعات العمل المحددة بموجب القانون.

بالإضافة إلى ذلك، يجب تعزيز الشفافية فيما يتعلق بشروط العمل والأجور وآليات حل النزاعات بين العمال وأصحاب المنصات الرقمية، كما تظهر اشكالية الحق في المفاوضة الجماعية، حيث يواجه العديد من العاملين في منصات العمل الرقمية بحالة احتكار، فقد تتحكم منصة واحدة بشكل كبير في السوق باعتبارها المشتري الرئيسي لخدمات العديد من العمال المحتملين، مما يعني أن العمال يواجهون علاقة قوة غير متوازنة فيما يتعلق بالمنصة و/أو العملاء، باختصار، تحتاج علاقات العمل بين العمال وأصحاب المنصات الرقمية إلى توازن بين المرونة والحماية. هذا يتطلب تشريعات فعّالة وسياسات شفافة وتعاون مستمر لضمان حقوق وأمان العمال في هذا السياق المتغير.

4- تفتيش العمل و المنصات الرقمية :

في نطاق العمل في المنصات الرقمية وبيئة العمل الرقمية تواجه هيئات تفتيش العمل في معظم الدول العربية تحديات جمه تتعلق بكيفية إيجاد نظم فعّاله و ناجحة للتعامل مع الأنماط الجديدة للعمل الحالية والمستقبلية،

المبحث الثاني : السبيل إلى عمل لائق للشباب بالمنصات الرقمية :

• **مستقبل أسواق العمل في ظل المنصات الرقمية:**

تشكل المنصات الرقمية أحد الأنماط الجديدة للعمل والتي تؤثر على طبيعة الوظائف ومستقبل أسواق العمل وذلك من خلال:

أ. توفر المرونة والتنوع.

ب. توسيع الفرص.

ج. التوظيف الفعال.

د. اقتصاد المشاركة.

فالمنصات الرقمية تعد تطورًا هامًا في أسواق العمل وتوفر فرصًا جديدة للأفراد. ومع ذلك، يجب أن يتم التعامل مع التحديات المرتبطة بالتشريعات والحقوق العمالية والعدالة لضمان استفادة الجميع من هذه التكنولوجيا بشكل عادل ومستدام.

• **أثر منصات العمل الرقمية على نمو الشركات الناشئة:**

منصات العمل الرقمية تعتبر واحدة من العوامل المحفزة لنمو الشركات الناشئة في العصر الرقمي، ولها تأثير كبير على نموها وتعزيز القيام بمهامها، حيث يمكن لمنصات العمل الرقمية أن تساهم في نمو الشركات الناشئة من خلال توفير الوصول إلى مواهب متنوعة، تقليل التكاليف التشغيلية، زيادة المرونة والتوسع، توفير الوقت وزيادة الإنتاجية، وتوفير فرص التسويق والعملاء. تلك المنصات تقدم فرصًا رقمية في التوظيف والتعاون وتحسين الكفاءة وتسريع النمو للشركات الناشئة في الاقتصاد الرقمي.

● **مبادرات تحسين العمل في المنصات الرقمية:**

تعتبر محاولات حماية حقوق العمال في المنصات الرقمية أمراً جديداً نسبياً في الدول العربية. بعض الدول بدأت في اتخاذ خطوات لحماية حقوق عمال المنصات، وشملت تلك المحاولات العديد من المحاور:

- **التشريعات والسياسات :** قامت بعض الدول بوضع إطار تشريعي لحماية حقوق العمال في المجال الرقمي، مثل تحديد حقوق العمال المستقلين والمساعدة في توفير الحماية القانونية والاجتماعية لهم.
- **الحوار والتعاون :** تعاونت بعض الدول مع الشركات والمنظمات الدولية لتطوير سياسات ومبادرات تهدف إلى تحسين شروط العمل وحماية حقوق العمال.
- **التوعية والتدريب :** هناك جهود توعوية تُبذل لتثقيف العمال حول حقوقهم وكيفية الحصول على الدعم في حال واجهوا أي مشاكل أو انتهاكات لحقوقهم.
- **الرصد والمراقبة :** بعض الدول تعمل على مراقبة السوق والتقييم المستمر لظروف العمل عبر المنصات الرقمية، بهدف تحسين الظروف وضمان الامتثال للقوانين والأنظمة القائمة.
- **التعاون الدولي :** تسعى العديد من الدول لإبرام اتفاقيات ثنائية مع الدول الأخرى والمنظمات الدولية لمشاركة الخبرات والممارسات الجيدة في تطوير سياسات تحمي حقوق العمال في العصر الرقمي.

مع ذلك، تبقى هناك حاجة ملحة إلى تعزيز هذه الجهود وضمان تنفيذ السياسات والتشريعات بشكل فعال لضمان حماية حقوق العمال بشكل شامل في السوق العربية الرقمية.

دور أطراف الإنتاج في تعزيز العمل اللائق بالمنصات الرقمية:

التحول إلى العمل الرقمي وتعزيز العمل بالمنصات الرقمية يتطلب تعاوناً وجهوداً مشتركة من طرف الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال. يلعب كل طرف دوراً مهماً في تحقيق هذا التحول وضمان الفوائد والحماية الملائمة للعمال. يجب على أطراف الإنتاج (الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال) العمل معاً في تحقيق التحول الرقمي وتعزيز العمل بالمنصات الرقمية، حيث ان ذلك يتطلب تنظيمًا قويًا من قبل الحكومات، وتوفير فرص العمل والتدريب من قبل أصحاب الأعمال، واستعداد وتطوير المهارات من قبل العمال. ومن خلال تعاون الأطراف الثلاثة، يمكن تحقيق فوائد الاقتصاد الرقمي وضمان حماية العمال وتحسين فرصهم في سوق العمل.

وقد خلص البند إلى إن تطوير إطار قانوني يحمي حقوق الشباب العامل في هذه المنصات وخاصة الشباب يعد خطوة ضرورية لتوفير ضمانات قانونية، وتأمين صحي واجتماعي يحافظ على سلامتهم ويوفر لهم الحماية اللازمة أثناء ممارسة العمل.

ولأن منصات العمل الرقمية تقدم فرصاً مهمة للشباب والعمالين في الاقتصاد الرقمي، ينبغي أن تعمل المنصات الرقمية والجهات المعنية على وضع شروط العمل اللائق وتوفير حماية قانونية واجتماعية للعمالين على هذه المنصات، من خلال تنسيق الجهود وتحديث السياسات وتطويرها بصفة مستمرة لتحسين الظروف والمزايا المتاحة وتعزيز التواصل والتعاون بين جميع الأطراف المعنية.



البند العاشر

تحديد مكان وجدول أعمال الدورة (51)

لمؤتمر العمل العربي 2025

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 (51) لمؤتمر العمل العربي (2025)

على الدولة الراغبة في استضافة الدورة (51) لمؤتمر العمل العربي (2025) 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 (51) لمؤتمر العمل العربي (2025)

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 (51) لمؤتمر العمل العربي (2025).

تلقى مكتب العمل العربي عدة مقترحات لموضوعات فنية من أطراف الانتاج الثلاثة لإدراجها على جدول أعمال الدورة (51) لمؤتمر العمل العربي (2025) .

في ضوء ما تقدم تدارس مجلس الإدارة في دورته المائة (القاهرة ،
2 – 3 مارس/ آذار 2024) الوثيقة المقدمة من مكتب العمل العربي بشأن تحديد
مشروع جدول أعمال الدورة (51) لمؤتمر العمل العربي لعام 2025 ، في ضوء
الموضوعات الفنية المقترحة من الدول الأعضاء بالإضافة للموضوعات المدرجة
بشكل نظامي، وقد أصدر مجلس الإدارة القرار التالي :

أولاً : الموافقة على مشروع جدول أعمال الدورة (51) لمؤتمر العمل العربي
(إبريل/ نيسان 2025) المبين أدناه ، وإحالته إلى الدورة (50) لمؤتمر العمل
العربي لعام 2024 ، 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 والإدارية.
- 5- تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.
- 6- مذكرة المدير العام لمكتب العمل العربي حول الدورة (113) لمؤتمر
العمل الدولي (جنيف، يونيو / حزيران 2025).
- 7- تشكيل الهيئات الدستورية.
- 8- البند الفني حول " السياسات الاجتماعية الشاملة ودورها في الحد من
الفقر وتعزيز الاندماج الاقتصادي ".

9- البند الفني حول " العناقيد الاقتصادية مدخل استراتيجي لتحقيق التنمية المستدامة " .

10- تحديد مكان وجدول أعمال الدورة (52) لمؤتمر العمل العربي (2026).

ثانيا : تكريم رواد العمل العرب خلال انعقاد المؤتمر العام في دورته (51) ،
وتكليف مكتب العمل العربي باتخاذ الإجراءات التنفيذية اللازمة وفقاً للنظم
واللوائح.

الأمر معروض على المؤتمر العام الموقر للنظر في :

1. إقرار جدول أعمال الدورة (51) لمؤتمر العمل العربي (أبريل / نيسان 2025) في ضوء المشروع المقدم من مجلس الإدارة.
2. تفويض المدير العام لمكتب العمل العربي بقبول طلب أي دولة ترغب في انعقاد المؤتمر على أرضها ، وإحاطة الدول الأعضاء علماً بذلك في الوقت المناسب ، ما لم تطلب إحدى الدول الأعضاء في المؤتمر رغبتها في الاستضافة.





القسم الثانى

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 الهجائى ، ويستثنى من ذلك حالة استضافة المؤتمر خارج دولة المقر ، حيث تكون الرئاسة للدولة المضييفة دون المساس بدور الدولة التى لها الرئاسة الدورية ، وفى حالة اعتذار الدولة صاحبة الدور فى الرئاسة تحل مكانها الدولة التى تليها فى الترتيب ، وذلك وفقاً للمادة الخامسة من نظام العمل بمؤتمر العمل العربى .

وفى إطار العمل بالمادة الخامسة فإن رئاسة الدورة (50) لمؤتمر العمل العربى ستكون لمعالى السيد / أحمد الاسدي – وزير العمل والشؤون الاجتماعية بجمهورية العراق.

* * *

خامسا : جلسة الافتتاح الرسمية :

ستعقد جلسة الافتتاح الرسمية للمؤتمر فى (قاعة الزوراء) بفندق " الرشيد ببغداد " فى تمام الساعة العاشرة من صباح يوم السبت الموافق 27 إبريل / نيسان 2024، ووفقا لما جرى عليه العرف فى جلسة الافتتاح تلقى الكلمات التى تُحدد وفقا للتقاليد المتبعة.

* * *

سادسا : تشكيل الفرق :

ينتخب كل فريق ، فى اجتماعه الأول ، رئيسا ونائبا للرئيس ومقررا ، ويكون الرئيس ونائبه من المندوبين أو المستشارين الذين يتألف منه الفريق ، ويجوز لكل من فرقي 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 التى تحال إلى الفريق من اللجنة التنظيمية أو من المؤتمر .
- ولكل فريق من الفرق الثلاثة أن يعقد - فى أي وقت - اجتماعات رسمية أو تشاورية لبحث جميع المسائل التى تهّم الفريق .

* * *

سابعاً : اجتماعات الفرق الثلاثة :

تجتمع الفرق الثلاثة (حكومات ، وأصحاب أعمال ، وعمال) اليوم الأول السبت الموافق 27 إبريل / نيسان 2024 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 فريقى أصحاب الأعمال والعمال ، للمشاركة في اللجنة المالية طبقاً لنظام العمل بالمؤتمر .

* * *

ثامناً : الجلسة الإجرائية :

يعود المؤتمر للانعقاد في نفس اليوم الأول السبت الموافق 27 إبريل / نيسان 2024 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 .

* * *

تاسعاً : جدول القاعات والفعاليات التي ستعقد فيها :

البيــــــــــــــــان	أسم القاعة
جلسة الافتتاح	(قاعة الزوراء) بالطابق الأرضي
الجلسات العامة	(قاعة الزوراء) بالطابق الأرضي
فريق الحكومات	(قاعة الزوراء) بالطابق الأرضي
فريق أصحاب الأعمال	(قاعة الجنوبية) بالطابق الأرضي
لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات	(قاعة الجنوبية) بالطابق الأرضي
لجنة إصدار أداة معيارية حول " الأنماط الجديدة	(قاعة الجنوبية) بالطابق الأرضي

عاشراً : جدول أعمال المؤتمر :

أصدر مؤتمر العمل العربي في دورته التاسعة والأربعين القرار رقم (1740 م . ع . ع . د 49 ، مايو / أيار 2023) بأن يتضمن جدول أعمال الدورة الخمسون لمؤتمر العمل العربي (لعام 2024) .

- 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 "مناقشة ثانية" بشأن اصدار أداة معيارية حول " الأنماط الجديدة للعمل" وتعديل الاتفاقية رقم (9) لعام 1977 بشأن " التوجيه والتدريب المهني " .
- 8- البند الفني حول " نحو أسواق عمل منتجة ومستدامة في المنطقة العربية " .
- 9- البند الفني حول " شروط العمل اللائق للشباب بالمنصات الرقمية (التحديات والتطلعات) " .
- 10- تحديد مكان وجدول أعمال الدورة (51) لمؤتمر العمل العربي (2025).

* * *

حادى عشر : برنامج عمل اليوم الأول الفترة الصباحية للمؤتمر

(السبت ، 2024/4/27) :

إجراءات التسجيل واستلام الوثائق	9:30 - 8:30
افتتاح المؤتمر	11:30 - 10:00
اجتماعات الفرق الثلاثة :	12:30 - 11:30
فريق الحكومات (قاعة الزوراء) بالطابق الارضي	
فريق أصحاب الأعمال (قاعة الجنوبية) بالطابق الارضي	
فريق العمال (قاعة بغداد) بالطابق الأول	
استراحة	13:00 - 12:30
الجلسة الإجرائية (قاعة الجلسات العامة للمؤتمر)	13:45 - 13:00
- تلاوة نتائج اجتماع الفرق .	
الاجتماع الأول للجنة التنظيمية (مكتب سما الناصر)	14:30 - 13:30
(لانتخاب هيئة مكتبها وإعداد تقريرها الأول وبرنامج الفترة المسائية لهذا اليوم ، والذي سيبدأ فى تمام الساعة الخامسة مساءً)	
غداء	16:00 - 15:00
اجتماعات الفرق لمناقشة التقرير الأول للجنة التنظيمية	18:00 - 17:00

* * *

ثاني عشر : برنامج سير العمل اليومي للمؤتمر:

اعتبارا من اليوم الثاني للمؤتمر (الأحد 2024/4/28) يكون سير العمل اليومي للمؤتمر كما يلي :

- (أ) تبدأ الفرق الثلاثة اجتماعاتها عادة في الساعة 9.00 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 .

* * *

ثالث 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 بالاقتراحات الخاصة بإنشاء لجان أخرى وكيفية تكوينها . كما يجب عليها أن ترفع إلى المؤتمر تقريرا عن أية مسائل أخرى يكون إقرارها لازما لحسن سير العمل .

(2) لجنة اعتماد العضوية :

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

* **مهمتها** : فحص وثائق اعتماد عضوية المندوبين ومستشاريهم ، والنظر 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) . وللجنة أن تستعين بذوي الخبرة ، ومقرري اللجان ، وأعضاء السكرتارية ، لإنجاز أعمالها .

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

(4) لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات :

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

*** مهمتها :** النظر فى اتفاقيات وتوصيات العمل العربية طبقا لأحكام المادتين 12 و 13 من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، والنظر بوجه خاص فى التدابير التى اتخذتها الدول الأعضاء لتنفيذ أحكام الاتفاقيات المنضمة إليها، والبيانات والتقارير الخاصة بالاتفاقيات والتوصيات التى تقدمها الدول الأعضاء وفقا لأحكام المادة (12) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، 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 فى المنظمة مشتركة فى 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 2023/12/31 ، 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 نحو أسواق عمل منتجة ومستدامة في المنطقة العربية.
- 3- لجنة شروط العمل اللائق للشباب بالمنصات الرقمية (التحديات والتطلعات).

* * *

رابع 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 يُنيبه، 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 الفنيّة، وعرضها على اللجنة لاعتمادها.

-
- يتولّى رئيس اللجنة أو المقرر عرض تقرير اللجنة على المؤتمر العام.
 - يجوز أن يكون الرئيس ونائبه 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 أي رسالة تخصّها.
- يدير الرئيس المناقشات، ويحفظ النظام، ويمنح أو يسحب حقّ مخاطبة اللجنة وفقاً لهذا النظام، وي طرح المسائل للتصويت، ويعلن النتيجة.
- يكون للرئيس حقّ الاشتراك في المناقشات والتصويت ما لم يكن قد حلّ محلّه في اللجنة عضو مناوب، ولا يكون له صوت مرجح.
- في حالة تغيب الرئيس عن إحدى الجلسات أو جزء منها، يتولّى نائبه الرئاسة بالتناوب.
- يكون لنائب الرئيس - الذي يعمل كرئيس - نفس حقوق الرئيس وصلاحياته.

* * *

خامس 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 مرشحها 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 تمثيلا بالنسبة للموضوع الذي تعالجه أو أكثر قبولا 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 .

* * *

سادس 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 بأمر إجرائي 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 ، وتقدم تقريرا بذلك إلى المؤتمر .

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

* * *

سابع عشر : إجراءات التصويت:

أولا : 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 وفقا لترتيبها، على أن يجرى التصويت على التعديلات – إن وجدت – قبل التصويت على الاقتراح الأصلي.

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

- (1) يصوت أعضاء المؤتمر برفع الأيدي أو نداء بالاسم بالطريق العلني .
- (2) يكون التصويت بالاقتراع السرى إذا تأيد من قبل ثلث الأعضاء المشاركين في المؤتمر.
- (3) تقوم سكرتارية المؤتمر بعدّ الأصوات المعطاة برفع الأيدي ، ويتولى الرئيس إعلان النتيجة .
- (4) يأمر الرئيس بأخذ الأصوات نداء بالاسم في الحالات التالية:
 - أ- في جميع الحالات التي يشترط فيها الدستور أن تكون الأغلبية بنسبة ثلثي الأصوات.
 - ب- إذا تبين له أن نتيجة التصويت موضع شك.
 - ج- إذا لم يكتمل النصاب القانوني المطلوب في أول تصويت يتم برفع الأيدي
 - د- إذا طلب أحد رؤساء الفرق وأيده ثلث عدد المندوبين الحاضرين.

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 ينبب عنه مستشارا ليحل محله ، لا يعتبر حاضرا في المؤتمر ، ومن ثم لا يدخل في حساب النصاب القانوني للتصويت.

رابعا : 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 .

* * *

المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
3	تقديم
7	القسم الأول ملخص بنود جدول الأعمال
115	القسم الثانى دليل سير العمل فى المؤتمر واللجان

* * *

منظمة العمل العربية

الهاتف والفاكس

تليفون : 31-21-33362719(00202)

فاكس: 37484902 (00202)

بريد الالكترونى :

alo@alolabor.org

الموقع على شبكة الانترنت :

www.alolabor.org

العنوان

(7) ميدان المساحة - الدقي - ص . ب (814) القاهرة
الرمز البريدي (11511)
جمهورية مصر العربية

مع أطيب التمنيات للجميع

بإقامة طيبة في رحاب جمهورية العراق

وللمؤتمر كل النجاح والتوفيق

□ □ □



مؤتمر العمل العربي العملي

الدورة الخمسون

بغداد، جمهورية العراق | 27 أبريل / نيسان - 4 مايو / آيار 2024

