جامعة الدول العربية
منظمة العمل العربية
ARAB LABOR ORGANIZATION
1965

مؤتمر العمل العربي

الدورة الثانية والخمسون
52

جمهورية مصر العربية | 13 - 20 سبتمبر / أيلول 2026

ملخص البنود ودليل معلومات الدورة 52 لمؤتمر العمل العربي

جمهورية مصر العربية | 13 – 20 سبتمبر / أيلول 2026

تقـديــم

استنادًا إلى دستور منظمة العمل العربيـة، ووفقًـا لنظـام العمـل بمـؤتمر العمـل العربـي، تنعقـد الـدورة الثانيـة والخمسـون لمـؤتمر العمـل العربـي فـي دولـة المقـر، جمهوريـة مصـر العربية، خلال الفتـرة مـن 13 إلـى 20 سـبتمبر/ أيلـول 2026، فـي مدينـة القـاهرة، حاضـنة العرب.

ويأتي تحديد الموعد الجديد لانعقاد هذه الدورة تنفيـذًا لقـرار مجلـس إدارة منظمـة العمـل العربية الصـادر في دورته العادية الرابعة بعـد المئـة ، التـي عقـدت فـي القـاهرة يـومي 4 و5 أبريل / نيسان 2026، والذي قضـى بتأجيل موعد انعقـاد الـدورة بسـبب الأحـداث والظـروف التي تمر بها المنطقة العربيـة ، وتفـويض المـدير العـام لمكتـب العمـل العربـي بتحديـد موعـد انعقاد الدورة الثانية والخمسين لمؤتمر العمل العربي في إطار التطورات المستجدة للأحداث.

يشرّفني أن أرحب **بأصحاب المعـالي والسـعادة، والسـيدات والسـادة رؤسـاء وأعضـاء الوفود، ممثلي أطراف الإنتاج الثلاثة فـي الـدول العربيـة**، المشـاركين فـي أعمـال مؤتمرنـا، متطلعًا إلى أن تسهم مشاركتهم الفاعلة في إثراء النقاشات، وتعزيز النتائج المرجـوة مـن هـذه الدورة.

كمـا أتوجـه بخـالص الشـكر والتقـدير **إلـى المملكـة الأردنيـة الهاشـمية ، التـي تتـرأس مؤتمرنا ، متمنياً لمعالي الدكتور / نضال مرضي القطامين ، وزيـر العمـل ووزيـر النقـل** كـل التوفيق والسداد في إدارة جلسات عمل هذه الدورة.

ويسرّني أن أضع بين أيديكم هذه الوثيقة التي تقدم عرضًا موجزًا لأبرز **المعلومات الأساسية المتعلقة ببنود جدول أعمال الدورة الثانية والخمسين** لمؤتمر العمل العربي، حيث تشهد هذه الدورة مناقشة مجموعة من الموضوعات والبنود ذات الأثر المباشر في أسواق العمل العربية وقضايا العمال، ومسارات التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

وفي مقدمة هذه البنود، يأتي **البند الأول (القسم الأول):** المتضمن **تقرير المدير العام** بعنوان**" :النمو الاقتصادي المستدام: نحو تنمية اجتماعية شاملة وعادلة في الدول العربية"**، والذي يقدّم قراءة تحليلية معمقة للعلاقة بين النمو الاقتصادي والعدالة الاجتماعية، ويطرح مسارات عملية تتيح تحويل مكاسب النمو إلى واقع ملموس، ويركّز التقرير على عناصر تمكين هذا التحول، من بينها رفع الإنتاجية، وتحسين القدرة التنافسية، وتوسيع الاستثمار المسؤول، وتعزيز الحوكمة، وتوظيف التكنولوجيا والتحول الرقمي للحد من الفجوات الاجتماعية والتنموية. كما يبرز التقرير أهمية الشراكة بين أطراف الإنتاج الثلاثة والحوار الاجتماعي، ويربط بين سياسات التعليم وتنمية المهارات واحتياجات سوق العمل، ويحسن توظيف التكنولوجيا، ودعم التحول الأخضر باعتباره مسارًا تنمويًا وفرصة لتوليد وظائف جديدة، ويعزز تعبئة الموارد والتمويل بصورة عادلة ومستدامة، بما يدعم تحقيق أثر اقتصادي واجتماعي متوازن، ويساعد الدول العربية على التعامل مع تحديات المرحلة واستثمار ما تتيحه من فرص.

وفي **القسم الثاني من البند الأول**، نستعرض الأنشطة والبرامج التي نفذتها منظمة العمل العربية خلال العام المنصرم في إطار خطتها المعتمدة، استجابة لاحتياجات أطراف الإنتاج الثلاثة. ويشمل ذلك دورات تدريبية وندوات وملتقيات ومؤتمرات نفذتها المنظمة مراعيةً التوزع الجغرافي والتنوع الموضوعي، إلى جانب مشاركاتها في العديد من الأنشطة

والمؤتمرات العربية والإقليمية والدولية. ويأتي ذلك من خلال **تقرير عن نشاطات وإنجازات منظمة العمل العربية خلال عام 2025**، مرفقًا بعدد من الملاحق والتي تتضمن: **تقريراً عن نتائج أعمال الدورة الخامسة والأربعين للجنة الحريات النقابية (أبريل / نيسان 2026)، وتقريراً عن نتائج أعمال الدورة الرابعة والعشرين للجنة شؤون عمل المرأة العربية (الكويت، 7 ديسمبر / كانون الأول 2025)، وتقريراً حول مرئيات منظمة العمل العربية بشأن تنفيذ الرؤية العربية 2045**.

كما سنناقش ضمن **البند السابع: "التغيرات المناخية وتأثيراتها على بيئة العمل"**، الذي يتناول أثر تغير المناخ في بيئة العمل والإنتاجية، ولا سيما في القطاعات والفئات الأكثر تعرضًا للمخاطر، ويطرح مسارًا متكاملًا يبدأ بإدماج مخاطر المناخ ضمن منظومات تقييم المخاطر المهنية والرقابة والتفتيش، ويمتد إلى تطوير خطط وبرامج الجاهزية والاستجابة للظواهر المتطرفة، وضمان استمرارية الأعمال، وتطبيق ضوابط السيطرة الهندسية والتنظيمية، وبناء القدرات ونشر التوعية، بما يكفل خفض مستويات التعرض للمخاطر، وتقليل الإصابات والأعباء الاقتصادية، وتعزيز قدرة المؤسسات والعمال على الصمود والتعافي. كما يقدم البند إطارًا استرشاديًا لسياسات التكيف، يضمن اتساق المقترحات مع أفضل الممارسات العربية والدولية، مع مواءمتها وفق الخصوصيات الوطنية والقطاعية في الدول العربية.

أما **البند الفني الثامن: "المؤسسات الناشئة... فرص واعدة في ظل التحول الرقمي"**، فيستعرض واقع المؤسسات الناشئة في المنطقة العربية، من حيث توزعها القطاعي والجغرافي، ويناقش الإطار المؤسسي والتنظيمي الداعم لها، بما يشمله من تشريعات وسياسات، وأدوات دعم وتحفيز، وبنية رقمية وتقنية، بهدف تحديد مكامن القوة ومجالات

التطوير، وتحليل أبرز التحديات والفرص ضمن قراءة استراتيجية متكاملة. كما يتضمن البند عرضًا لنماذج وتجارب عربية رائدة، واستخلاصًا لأهم الدروس المرتبطة بعوامل النجاح وإدارة التعثر، بما يعزز قيمته كمرجع عملي لصنّاع القرار والمستثمرين ورواد الأعمال.

وفي إطار توجه المنظمة نحو **التحول الرقمي وترشيد الإنفاق**، تتوفر على الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل العربية نسخ إلكترونية من بنود جدول أعمال المؤتمر، تنفيذًا لقرار مجلس إدارة منظمة العمل العربية في دورته الرابعة بعد المئة لعام 2026، **"التأكيد على ترشيد نفقات الصرف على الأنشطة، وإيقاف طباعة النسخ الورقية لأوراق العمل والدراسات والبنود الفنية أثناء انعقاد الأنشطة، واستخدام النسخ الالكترونية بصفة مستمرة".**

واعتمدت المنظمة في هذه الدورة آلية تمكن السيدات والسادة رؤساء وأعضاء الوفود من الاطلاع الدائم على ما يصدر عن أعمال المؤتمر، بما في ذلك تقارير اللجان النظامية والفنية، والبرنامج اليومي، والنشرات الصحفية، والصور اليومية، إضافة إلى **المكتبة الالكترونية** وذلك من خلال الباركود المثبت خلف بطاقة التعريف الشخصية.

كما ستتاح، وفقًا لما جرى عليه العمل، **عروض تقديمية لكل بند قبل مناقشته في الفرق أو اللجان الفنية**، بما يسهم في تيسير الاطلاع على محتوى البنود وتمكين السادة الأعضاء من متابعتها ومناقشتها.

وإنني على يقين بأن **مشاركاتكم الفاعلة ومداولاتكم البناءة** خلال جلسات المؤتمر ستسهم في تعميق النقاش وتحفيز الجهود للخروج بتوصيات وقرارات تدعم تطوير سياسات العمل والتشغيل في الدول العربية. كما سيكون لتوجيهاتكم ومساهماتكم القيّمة بالغ الأثر في

تطوير عمل المنظمة، والارتقاء بأدائها، وتعزيز قدرتها على الاستجابة لأولويات أطراف الإنتاج الثلاثة. وسيسهم تبادل الآراء والخبرات بين الدول الأعضاء في تعزيز التعاون والتكامل، ودعم الجهود المشتركة الرامية إلى بناء أسواق عمل أكثر قدرة على مواجهة التحولات والتحديات التي تشهدها دولنا العربية.

وأغتنم هذه المناسبة لأجدد شكري وامتناني **لأطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية عامة، وفي جمهورية مصر العربية خاصة**، على ما يقدمونه من دعم متواصل لإنجاح أعمال مؤتمرنا. كما أتطلع إلى أن تتكلل جهودنا جميعًا بالتوفيق والنجاح، بما يعزز الاستقرار ويدعم مسارات التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة في دولنا العربية.

فايز علي المطيري

المدير العام

القسم الأول

ملخص بنود جدول أعمال المؤتمر

البند الأول / القسم الأول : تقرير المدير العام
" النمو الاقتصادي المستدام : نحو تنمية اجتماعية شاملة وعادلة في الدول العربية "

المقدمة

تواصل الدول العربية سعيها لترسيخ مسارات تنموية قادرة على تحقيق نمو اقتصادي مستدام يواكب تطلعات مجتمعاتها، ويعزز قدرتها على مواجهة التحولات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة ، غير أن هذه المسارات،على أهميتها، تُبرز حاجة متزايدة لضمان أن تنعكس مكاسب النمو على مختلف فئات المجتمع بصورة أكثر شمولًا وعدالة، ولا سيما ضمن واقع عربي يتسم بتباينات واضحة في مستويات النمو الاقتصادي والقدرات المؤسسية بين الدول، إلى جانب تحديات هيكلية في أسواق العمل؛ من أبرزها ارتفاع معدلات البطالة، ولا سيما بين الشباب، وضعف مشاركة النساء في النشاط الاقتصادي، واتساع نطاق العمل غير المنظم.

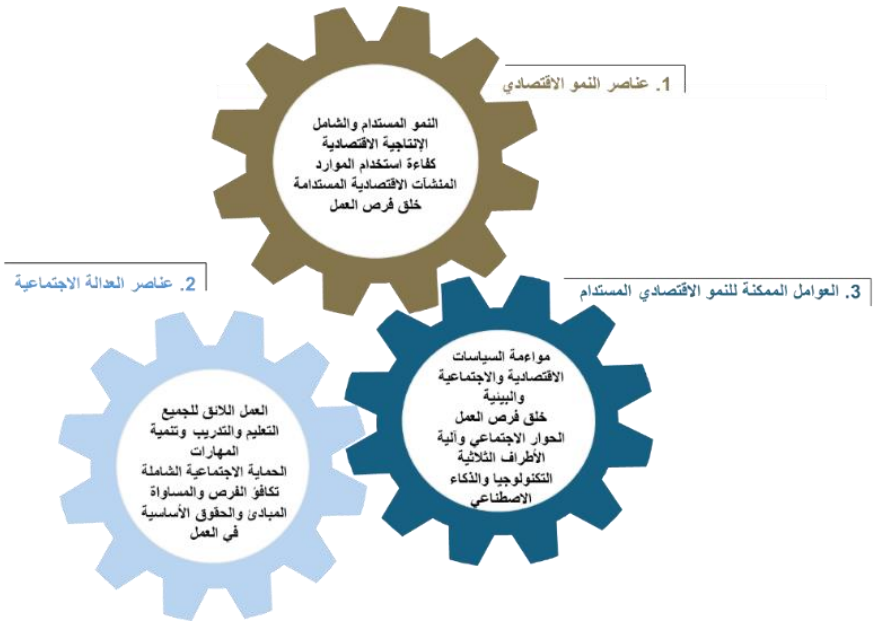
وانطلاقًا من ذلك، يكتسب موضوع **النمو الاقتصادي المستدام والتنمية الاجتماعية الشاملة والعادلة** أهمية متزايدة على أجندة العمل العربي، لا سيما في ظل الحاجة إلى مواءمة السياسات الاقتصادية مع الأهداف الاجتماعية، وضمان أن يكون الإنسان في صلب العملية التنموية. ويأتي هذا التقرير كبندٍ رئيسي على جدول أعمال مؤتمر العمل العربي لعام 2026، بهدف تقديم قراءة تحليلية لمسارات النمو الاقتصادي والعدالة الاجتماعية وعلاقتها بالتنمية الاجتماعية والعدالة في توزيع عوائد النمو في الدول العربية، وقد اعتمد منهجية تحليلية تجمع بين المقاربة الاقتصادية والاجتماعية، والاستناد إلى البيانات والمؤشرات

الإحصائية الرسمية المتاحة، وتحليل الاتجاهات العامة في أسواق العمل والتنمية الاجتماعية في الدول العربية، إلى جانب مراجعة منتقاة لتجارب عربية ودولية ذات صلة، ويُقدَّم إلى مؤتمر العمل العربي ليشكّل أداة داعمة للنقاشات والمداولات بين أطراف الإنتاج الثلاثة وتعزيز الحوار حول السياسات الكفيلة بتحقيق نمو اقتصادي أكثر شمولًا وعدالة.

القسم الأول: الإطار المفاهيمي للنمو الاقتصادي المستدام

1.1 - مكونات الإطار المفاهيمي

يقدّم هذا القسم إطارًا مفاهيميًا للنمو الاقتصادي المستدام في الدول العربية يرتكز على ثلاث مجموعات مترابطة من العناصر تتيح بناء مقاربة تُوازن بين النمو الاقتصادي والتنمية الاجتماعية المستدامة: عناصر النمو الاقتصادي المستدام، وعناصر العدالة الاجتماعية، والعوامل المُمكِّنة للتكامل.



وتنطلق **عناصر النموّ الاقتصادي المستدام** من رفع الإنتاجيّة الكليّة لعوامل الإنتاج وتوسيع قاعدة النشاط الاقتصادي مع توزيع عادل لعوائد النمو، عبر سياسات تُوجِّه الاستثمار نحو الابتكار والتكنولوجيا وتنمية المهارات، وتحسّن كفاءة استخدام الموارد، وترفع القدرة التنافسية، وتدعم انتقال المنشآت إلى نماذج أعمال أكثر استدامة اجتماعيًا وبيئيًا، بالتوازي مع توفير واسعٍ ومنتظمٍ لفرص العمل اللائق. وتُظهر التجارب المقارنة أن مسارات النمو الأطول والأكثر استقرارًا ترتبط بتبنّي حزم سياسات هيكلية مترابطة تشمل الاستثمار طويل الأمد في التعليم والتدريب والبحث العلمي، ودعم الابتكار ونقل التكنولوجيا وتعزيز بيئة الأعمال، وبناء نظم حماية اجتماعية شاملة ومرنة، ومواءمة السياسات الاقتصادية مع الأهداف الاجتماعية والبيئية، واعتماد سياسات سوق عمل نشطة، وتعزيز دور الدولة التنموي دون إقصاء دور القطاع الخاص.

وترتكز **عناصر العدالة الاجتماعية** على ضمان انتفاع جميع أفراد المجتمع من ثمار التنمية الاقتصادية عبر توسيع نظم الحماية الاجتماعية، وترسيخ العمل اللائق، وتوفير فرص التعليم والتدريب الملائمة، وتعزيز تكافؤ الفرص، وصون الحقوق الأساسية في العمل. ويُشكل العمل اللائق حجر الزاوية من خلال وظائف منتجة بأجور منصفة وظروف عمل آمنة وحماية اجتماعية واحترام الحريات النقابية والمفاوضة الجماعية وعدم التمييز، مع تأكيد التلازم مع الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة. كما يعرض أمثلة على دور سياسات الحد الأدنى للأجور وتقليص فجوة الأجور بين الجنسين، وعلى أهمية الاستثمار في التعليم والتدريب لرفع الإنتاجية وتكافؤ الفرص، وعلى أثر شبكات الأمان القوية في دعم الاستقرار الاقتصادي وبناء رأس المال البشري، مستشهدًا ببرامج مثل "بولسا فاميليا" في البرازيل ومنظومة الحماية الواسعة في جنوب أفريقيا، وبخبرات دول الشمال الأوروبي وكندا في تمكين المرأة وتشريعات منع التمييز ودمج ذوي الإعاقة والتنمية الإقليمية، وبشكل

عام، يُعتبر احترام الحقوق الأساسية في العمل، من حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية إلى القضاء على عمالة الأطفال والعمل القسري وضمان المساواة وعدم التمييز، شرطًا ضروريًا لتحقيق تنمية عادلة.

وتتمثّل **العوامل الممكنة للتكامل** في حلقة الربط بين النمو الاقتصادي المستدام والعدالة الاجتماعية ضمن إطار سياساتي متسق، بدءًا من **مواءمة السياسات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية** عبر التخطيط المندمج وآليات التنسيق العابرة للقطاعات وربط النمو بتوسيع الحماية الاجتماعية وتطوير الخدمات الرقمية والسجلات الاجتماعية المرنة وتمويل الحماية بصورة مستدامة وربطها بسوق العمل. ويُعد **الحوار الاجتماعي الثلاثي** الفعال ركيزة للسلم والاستقرار وإنتاج سياسات أكثر توازنًا واستجابة، مع الإشارة إلى تجارب الشمال الأوروبي وجنوب أفريقيا وأهمية تفعيل الهيئات الوطنية للتعاون الثلاثي، كما يبرز عامل **التكنولوجيا والابتكار والتحول الرقمي** في تعزيز الكفاءة الاقتصادية وتوفير فرص عمل وتوسيع الخدمات الاجتماعية، مع أمثلة على نظم الحماية الاجتماعية الرقمية (الأرجنتين، بوتسوانا، جنوب أفريقيا)، إضافة إلى التحول المرتبط بالذكاء الاصطناعي وما يقتضيه من سياسات شاملة للتدريب وسد الفجوة الرقمية وحماية الخصوصية، ويُختتم الإطار المفاهيمي بالتأكيد على أن **الحوكمة والإدارة الرشيدة** شرط لازم لنجاعة التنفيذ وضمان وضوح الأدوار والشفافية والمساءلة وسيادة القانون وتقليل الهدر، وأن المجموعات الثلاث من العناصر ليست منعزلة بل تشكّل أساسًا لرؤية جديدة وعقد اجتماعي جديد في الدول العربية قوامه نموذج تنموي يحقق الازدهار الاقتصادي وفي الوقت نفسه يضمن العدالة الاجتماعية والاستدامة للأجيال الحالية والقادمة.

2.1 - أهمية ربط النمو الاقتصادي المستدام بالعدالة الاجتماعية

إن تحقيق نمو اقتصادي مستدام في أي مجتمع لا يمكن فصله عن العدالة الاجتماعية؛ فمن دون عدالة اجتماعية، يصبح النمو معرضًا للاختلالات ومهددًا بعدم الاستمرار، ذلك أن اتساع الفجوات الاجتماعية وغياب التوزيع العادل والمتكافئ لثمار النمو يولّدان التوترات وعدم الاستقرار مما يقوّض أي مكتسبات اقتصادية وتنموية. لذا تشدّد الأدبيات التنموية الحديثة على أن النمو الاقتصادي المستدام لا يمكن تحقيقه دون تكامل حقيقي مع أهداف العدالة الاجتماعية، وتؤكد المرجعيات الدولية والإقليمية الترابط الوثيق بين المسارين الاقتصادي والاجتماعي، إذ ينص الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة على "تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع" بحلول عام 2030، وبالمثل تتبنى أجندة العمل اللائق منظورًا شموليًا يربط توفير فرص العمل وضمان حقوق العمال وتوسيع الحماية الاجتماعية وتعزيز الحوار الاجتماعي كأركان لا غنى عنها لأي استراتيجية تنموية ناجحة.

وتُبرز العلاقة التكاملية بين النمو الاقتصادي المستدام والعدالة الاجتماعية أن النمو الذي يترافق مع سياسات لإعادة التوزيع العادل للدخل واستثمارات في رأس المال البشري يؤدي إلى توسيع الطبقة الوسطى وتحفيز الطلب المحلي، مما يعزز استمرارية النمو نفسه في حلقة حميدة، بينما تُساهم العدالة الاجتماعية عبر تقليص التفاوتات وتوفير شبكات الأمان الاجتماعي في تهيئة بيئة مستقرة ومحفزة وجاذبة للاستثمار والإنتاج. وتمثل ركائز التعليم والعمل اللائق والحماية الاجتماعية مرتكزات هذا الترابط؛ فالاستثمار في التعليم الجيد والتدريب المهني يرفع الإنتاجية ويُعدّ أداةً لتمكين الأفراد وتحقيق تكافؤ الفرص، والعمل اللائق هو الوسيلة الرئيسية لتوزيع ثمار النمو على أفراد المجتمع، أما نظم الحماية

الاجتماعية الشاملة (بما فيها التـأمين الصـحي وتـأمين البطالـة ومعاشـات الشـيخوخة والـدعم الموجّه للفئات الفقيرة) فهي صمام الأمان الذي يحول دون سقوط الشرائح الضعيفة في بـراثن الفقر خلال دورات الانكماش الاقتصادي، كما تساهم في استقرار الاسـتهلاك المحلـي خـلال الأزمات.

وفي سياق التحولات الراهنـة، يبـرز دور التكنولوجيـا والحوكمـة كعوامـل تمكـين لـردم الفجوة بين النمو والسياسات الاجتماعية عبر سياسـات اسـتباقية للمهـارات والحمايـة، وآليـات تنسـيق حكـومي تضـمن تكامـل السياسـات الاقتصـادية والاجتماعيـة ضـمن رؤيـة موحّـدة، وإشراك أصحاب المصلحة في الحـوار الاجتمـاعي، بمـا يرسّـخ نمـوًا مسـتدامًا وشـاملًا يلبـي احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال المقبلة على تحقيق تطلعاتها.

القسم الثاني: الارتباطـات بـين النمـو الاقتصـادي المسـتدام والعدالـة الاجتماعيـة فـي الـدول العربية

1.2 - الأداء الاقتصادي والاتجاهات الهيكلية

شهدت المنطقة العربية خلال 2024–2025، تباينـات ملحوظـة فـي الأداء الاقتصـادي، وبقيت الانعكاسات الاجتماعية للنمو محدودة وغير كافية لتقليص الفجـوات. فقد تباطـأ النمـو الإقليمي إلى نحو **2.5% عام 2024** تحت وطـأة الأزمـات السياسـية والاقتصـادية المتداخلـة وتقلبات أسعار الطاقة، مع توقّعات بتسارع نسبي إلـى حـوالي **3.9% فـي 2025** بـدعمٍ مـن اسـتمرار الاسـتثمار فـي المشـروعات غيـر النفطيـة والإصـلاحات الهيكليـة الداعمـة للتنويـع الاقتصادي في بعض الدول العربية، ولا سيما دول مجلـس التعـاون الخليجـي. وفـي المقابـل، ظلّت آفاق عدد من الدول غير النفطيـة أو المتـأثرة بالاضـطرابات منخفضـة أو سـالبة، وبقـي التعافي هشًّا ومشروطًا بعوامل الاسـتقرار الـداخلي والقـدرة المؤسسـية، فضـلًا عـن ضـغوط

السياق العالمي من توترات تجارية وتشديد للأوضاع المالية الدولية وانعكاسات انخفاض أسعار النفط على هوامش الموازنات في الاقتصادات النفطية. ويخلص التحليل إلى أن الحفاظ على زخم النمو المستقبلي يرتبط بفعالية الإصلاحات الهيكلية، واستمرار سياسات التنويع وتعزيز التنافسية، ورفع كفاءة المالية العامة وتحسين بيئة الأعمال وتعزيز التكامل الاقتصادي الإقليمي.

2.2 - حالة العدالة الاجتماعية – الإنجازات والتحديات

رغم التحسن النسبي في المؤشرات الكلية لبعض الدول في عام 2025، لا تزال الفجوات الاجتماعية في المنطقة العربية بارزة، مما يطرح تحديات أمام فرص تحقيق العدالة الاجتماعية. فما زالت المنطقة تسجل معدلات بطالة من بين الأعلى عالميًا عند نحو **9.8% في 2024**، مع استمرار بطالة الشباب عند مستويات مرتفعة (قرابة **26.4% في 2023**)، بما يعكس "البطالة الهيكلية" وصعوبة توفير وظائف كافية لاستيعاب الداخلين الجدد. كما تبقى مشاركة النساء في سوق العمل عند أدنى المستويات عالميًا؛ إذ تقارب نحو **11.7% في 2024** في المنطقة العربية (باستثناء دول الخليج)، وترتفع إلى حوالي **25.5%** عند تضمين دول الخليج، مع فجوة مشاركة كبيرة بين الذكور والإناث تتجاوز **61 نقطة مئوية** بين البالغين، وتشير تقديرات الفقر إلى أن نحو **34.2%** من سكان المنطقة العربية يعيشون تحت خط الفقر في 2024 مع تراجع طفيف متوقع إلى **33.4%** بحلول 2026، بما يؤكد أن مكاسب النمو لم تنعكس كفايةً على الحد من الفقر، وأن النزاعات والأزمات الممتدة يمكن أن تمحو سريعًا منجزات اجتماعية تراكمت لعقود، مع بروز أهمية الفقر متعدد الأبعاد المرتبط بالخدمات والحقوق الأساسية.

أمام هذه التحديات، تكثفت الجهود الرسمية لتعزيز شبكات الأمان الاجتماعي خلال **2024–2025**؛ إذ يظل مدى التغطية الفعلية محدودًا ويعاني ثغرات في الشمول والتوزيع، خصوصًا للفئات الضعيفة وللعاملين في القطاع غير المنظم. فلا يحصل سوى **15.4%** من الأطفال على أي نوع من الحماية الاجتماعية، ولا يتجاوز متوسط التغطية القانونية لنظم التقاعد **46%** مع انخفاض تغطية النساء إلى نحو **34.8%** .كما تشير البيانات إلى اتساع الاقتصاد غير المنظم في المنطقة (حوالي **67.1%** من العمالة)، مقابل انخفاض نسبة المساهمين في برامج التقاعد إلى **23.9%** من القوة العاملة، ما يعني أن غالبية العاملين تظل دون تأمين كافٍ ضد مخاطر الشيخوخة أو التعطل، ويستدعي إصلاحات تربط توسيع الحماية بإصلاحات سوق العمل وتنظيم القطاع غير المنظم وضمان الاستدامة المالية.

3.2 - فجوة النمو والعدالة الاجتماعية

تكشف هذه الاتجاهات مجتمعة عن **فجوة واضحة بين مسارات النمو ومستويات العدالة الاجتماعية** :بطالة رغم النمو، وفقر رغم ارتفاع الناتج، وتفاوت متصاعد جغرافيًا وجندريًا واجتماعيًا. فثمار النمو غالبًا ما تتركز في مراكز اقتصادية محدودة وبين شرائح بعينها، بينما تتسع الفجوات بين الدول الأكثر استقرارًا وقدرة مالية وتلك المتأثرة بالأزمات. على المستوى الجغرافي، تظهر الفجوة في التباين الشديد بين الدول والمناطق داخل الدولة الواحدة؛ و تتكرر داخل الدولة نفسها الفجوات بين الحواضر المزدهرة والمناطق الريفية أو الطرفية المحرومة، حيث تتركز ثمار النمو غالبًا في مراكز اقتصادية محدودة بينما تتأخر مناطق أخرى تنمويًا، بما يهدد التماسك المجتمعي ويقوض الاستقرار الاجتماعي.

وتمتد الفجوة إلى الشمول الاجتماعي، حيث لم تتقلص بصورة جوهرية الفجوة بين الجنسين ولم تتحسن استفادة الشباب والفئات الأقل حظًا من فرص العمل اللائق، بما يفضي

إلى "نمو غير احتوائي" أو "نمو غير عادل" قد يترافق مع زيادة التفاوت في ظل غياب سياسات إعادة توزيع فعالة، واستمرار صعوبات الحراك الاقتصادي وتركز الثروة وفرص الترقي.

ويخلص القسم الثاني إلى أن معضلة ربط النمو بالعدالة الاجتماعية ظلت قائمة حتى أواخر 2025، وأن تجاوزها يتطلب مقاربة سياساتية جديدة تربط بشكل أوثق بين النمو والعدالة الاجتماعية عبر الاستثمار في رأس المال البشري (التعليم والصحة وتمكين الشباب والمرأة)، وتوسيع فرص العمل اللائق في القطاعات الإنتاجية ذات الكثافة العمالية، إلى جانب تطوير نظم الحماية الاجتماعية لتكون أكثر شمولًا واستجابةً لاحتياجات الفقراء والفئات المهمشة. كما تشمل تعزيز التعاون والتكامل العربي وتبادل الخبرات بين الدول العربية لتجاوز التحديات المشتركة. إن سد فجوة النمو والعدالة يتطلب رؤية طويلة المدى تجعل الإنسان محور التنمية وغايتها، لضمان أن يُترجم النمو الاقتصادي إلى حياة أفضل للجميع دون ترك أحد خلف الركب.

القسم الثالث: أبعاد إطار المواءمة المستدامة بين النمو والعدالة الاجتماعية

يركّز هذا القسم على خمسة أبعاد تُشكّل جوهر إطار المواءمة المستدامة في الدول العربية: رأس المال البشري والتعليم، والتكنولوجيا والابتكار والتحول الرقمي، والاستدامة البيئية والتحول الأخضر، والحوكمة الرشيدة والإدارة المستدامة، والشراكات والتمويل المستدام . وتتسم هذه الأبعاد بترابطٍ وتكاملٍ وظيفي؛ إذ يعزّز كل بُعدٍ منها فعالية الأبعاد الأخرى، بما يضمن توازنًا ديناميكيًا بين النمو الاقتصادي والتقدّم الاجتماعي والعدالة البيئية، ويحدّ من الفجوات داخل الدول وفيما بينها.

1.3 - رأس المال البشري والتعليم

يُعتبر رأس المال البشري الركيزة الأساسية للمواءمة بين التعليم وزيادة الإنتاجية وتحسين كفاءة سوق العمل. ويبرز تحدّي **فجوة المهارات وعدم التطابق** بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل رغم تحسّن معدلات الالتحاق بالتعليم، بما يفسّر استمرار صعوبات حصول الخريجين على وظائف ملائمة وبروز بطالة احتكاكية وفجوة مهارية، إلى جانب استمرار ارتفاع بطالة الشباب واتساع فئة الشباب خارج العمل والتعليم أو التدريب، وتدنّي مشاركة المرأة في القوى العاملة رغم تقدمها التعليمي. وإن الاستجابة تتطلب رفع جودة التعليم العام والمهني والتقني وتحديث المناهج وربطها بسوق العمل عبر شراكات مؤسسية وتوسيع التدريب العملي، بالتوازي مع التركيز على **مهارات المستقبل** الرقمية والتحليلية والإبداعية، واعتبار **تمكين المرأة اقتصاديًا** ودعم ريادة الأعمال ركيزة لنمو شامل وعدالة اجتماعية. كما يرسّخ بُعد التعليم مبدأ **التعلّم مدى الحياة** وإعادة التأهيل المستمر بوصفه ضرورة للحفاظ على مرونة القوى العاملة في مواجهة التحولات التقنية المتسارعة والتكيف معها وإدماج مسارات التعلم أثناء العمل وتطوير منصات تدريبية مفتوحة لتقليل مخاطر البطالة التكنولوجية.

2.3- التكنولوجيا والابتكار والتحول الرقمي

تُسهم التكنولوجيا والابتكار والتحول الرقمي في رفع الإنتاجية وتحسين كفاءة الخدمات العامة والخاصة وتوسيع الوصول إليها، بما يدعم النمو ويعزّز العدالة الاجتماعية عبر رفع الكفاءة وتقليص الهدر. ويُبرز تنامي الاقتصاد الرقمي كمكوّن متزايد الأهمية، مع التأكيد على دور الذكاء الاصطناعي في رفع الإنتاجية ودعم السياسات العامة المستندة إلى الأدلة وتحسين كفاءة استخدام الموارد. كما تستطيع تقنيات الذكاء الاصطناعي دعم صنع السياسات

عبر تحليل كمّ هائل من المعلومات الاقتصادية والاجتماعية، مما يمكّن الحكومات من استهداف البرامج التنموية بكفاءة وفعالية أكبر. ورغم هذه الفرص الواعدة، تواجه الدول العربية عدة **تحديات في مسيرة التحول الرقمي والابتكار التكنولوجي** ينبغي معالجتها لضمان عدالة وشمولية التحول الرقمي. أول هذه التحديات **الفجوة الرقمية** بين الدول وداخل المجتمعات (جندريًا وجغرافيًا وعمريًا)، **وضعف حوكمة البيانات الرقمية، والفجوة في التحول المؤسساتي الرقمي** وضعف الأطر المنظمة للذكاء الاصطناعي والابتكار، **والتأثيرات المحتملة على سوق العمل** بفعل الأتمتة وما تتطلبه من انتقال عادل يضمن التدريب وإعادة التأهيل وخدمات التوظيف والحماية الاجتماعية للعمال المتأثرين.

3.3- الاستدامة البيئية والتحول الأخضر

تمثل الاستدامة البيئية والتحول الأخضر بعدًا محوريًا لتحقيق العدالة البيئية وضمان استمرارية النمو الاقتصادي على المدى الطويل في الدول العربية. وتواجه المنطقة تحديات بيئية جسيمة تجعل التحول نحو نموذج تنموي بيئي ضرورة ملحّة. فالمنطقة العربية تُعد من أكثر المناطق هشاشة أمام تغير المناخ، مع ما يرتبط به من ارتفاع الحرارة والجفاف وشح المياه وارتفاع مستوى سطح البحر وتدهور جودة الهواء في المدن، بما يقوّض مقومات النمو إذا لم تُعالج آثاره. وفي الوقت ذاته، يقدّم التحول نحو الاقتصاد الأخضر كفرصة تنموية لتوليد **وظائف خضراء** وتحفيز الابتكار عبر قطاعات الطاقة المتجددة والزراعة المستدامة وإدارة المياه وإعادة التدوير والنقل النظيف. يتطلب تعزيز الاقتصاد الأخضر لتوفير الوظائف سياسات داعمة واستثمارات موجّهة، خاصة في الطاقة المتجددة وكفاءة الطاقة وإدارة الموارد. ويستلزم "الانتقال العادل" التخطيط لإعادة تأهيل العاملين في القطاعات عالية الكربون وضمان ألا يتحول التحول الأخضر إلى مصدر إقصاء اجتماعي. وتتزايد

أهمية إدماج أهداف المناخ في استراتيجيات وخطط التنمية لضمان المناعة الاقتصادية والاجتماعية أمام صدمات التغير المناخي على مسارين متوازيين :**خفض الانبعاثات** عبر الطاقة النظيفة وكفاءة الطاقة، و**التكيّف** عبر تعزيز الصمود والبنية التحتية وإدارة المخاطر وأنظمة الإنذار المبكر والتأمين ضد المخاطر المناخية، مع الإقرار بأن فجوة الاستثمار والتمويل تبقى عاملًا أساسياً.

4.3 - الحوكمة الرشيدة والإدارة المستدامة

تُعدّ الحوكمة الرشيدة والإدارة المستدامة بمثابة العمود الفقري الذي يضمن تنفيذ السياسات التنموية بكفاءة وعدالة. فحتى مع وجود خطط تنموية جيدة في مجالات التعليم أو الاقتصاد أو البيئة، لن تُؤتي هذه الجهود ثمارها دون مؤسسات فعّالة، وإدارة عامة كفؤة، وحكم يقوم على الشفافية والمشاركة والمساءلة. إن الحوكمة الرشيدة تعني تبنّي معايير عالية في صنع القرار وإدارة الموارد العامة بحيث تُحقق الكفاءة الاقتصادية وتضمن العدالة الاجتماعية في توزيع عوائد التنمية. وتُطرح الإدارة المستدامة بوصفها نهجًا يعتمد التخطيط طويل الأجل وتقييم الأثر الاجتماعي والبيئي ورفع إنتاجية القطاع العام وإشراك أصحاب المصلحة. إن مواءمة النمو والعدالة تتطلب إصلاح إدارة المالية العامة لتوجيه الإنفاق نحو الأولويات الاجتماعية وحماية مخصصات التعليم والصحة والحماية الاجتماعية حتى في الأزمات، إلى جانب بناء آليات للمراقبة والتقييم وتصحيح المسار وتقليل الهدر. ويُعدّ الحوار الاجتماعي بين الحكومة وأصحاب العمل والعمّال ركيزة أساسية لضمان توافق السياسات الاقتصادية مع اعتبارات العدالة الاجتماعية وتحقيق الاستقرار في سوق العمل. فوجود قنوات منتظمة للمفاوضات والتشاور بين هذه الأطراف يساهم في حل الخلافات بشكل توافقي، وصياغة سياسات تراعي مصالح الجميع، وتحقيق توازن بين الكفاءة الاقتصادية

وحماية حقوق العمال. إن نجاح السياسات يستلزم قدرات مؤسسية قوية عبر دورة السياسة العامة من التخطيط وصياغة الاستراتيجيات، إلى التنسيق بين الجهات، ثم التنفيذ الفعال، وأخيرًا المتابعة والتقييم للتعلم والتصحيح. ويُلاحظ أنه خلال العقدين الماضيين، قامت معظم الدول العربية بإنشاء مجالس أو لجان وطنية للتنمية المستدامة أو لتحقيق أهداف التنمية المستدامة ضمن الخطط والاستراتيجيات الوطنية، غير أن العديد منها واجه صعوبة في **ضعف التنسيق الأفقي** بين الوزارات والهيئات و**تجزؤ المسؤوليات**، بما قد يفضي إلى تضارب السياسات أو ازدواجية الجهود، والتنفيذ الفعّال، والمتابعة والتقييم، مع بناء ثقافة المساءلة وتطوير الكفاءات الحكومية والاستفادة من التحول الرقمي في تعزيز الرصد واتخاذ القرار القائم على الأدلة.

من هنا تأتي أهمية إصلاح الهياكل المؤسسية بحيث يتم تعريف واضح لأدوار كل جهة، وتعزيز آليات العمل والتنسيق الحكومي (طريقة كل الحكومة معاً – All government approach). حيث تعمل الوزارات كفريق واحد لتحقيق أولويات وطنية مشتركة. كما أن رفع كفاءة الكوادر البشرية في القطاع العام أمر جوهري؛ إذ يتطلب التخطيط التنموي الحديث مهارات في التحليل الاقتصادي والاجتماعي، واستخدام البيانات والإحصاءات، واستشراف المستقبل، وهي مهارات ينبغي الاستثمار في تدريب الموظفين العموميين عليها.

5.3- الشراكات والتمويل وتعبئة الموارد بشكل عادل ومستدام

لا يمكن تحقيق المواءمة المستدامة بين النمو والعدالة الاجتماعية دون بناء شراكات فعّالة وآليات تمويل مبتكرة تُؤمّن الموارد الكافية، وتُحسن توجيهها نحو الأولويات التنموية ذات الأثر الاجتماعي العادل. ويمثل هذا البُعد الإطار التمكيني لتعبئة الموارد المالية والبشرية والتقنية، عبر شراكات متعددة المستويات: بين القطاعين العام والخاص، وبين

الدول والمؤسسات الدولية، وكذلك عبر الاقتصاد الاجتماعي في تعبئة الموارد محلياً، والغاية هي توسيع قاعدة الموارد المتاحة للتنمية، بالتوازي مع ضمان عدالة استخدامها بين الفئات والمناطق، مع التأكيد على ضرورة الأطر التنظيمية والشفافية وحماية المصلحة العامة وضمان جودة الخدمات وإتاحتها دون إرهاق الفئات الضعيفة. كما تبرز الشراكات في التعليم والتدريب كوسيلة لتحسين جودة المخرجات وربطها بسوق العمل وتقاسم المخاطر والكلفة. وتحتاج العديد من الدول العربية إلى توسيع **أدوات التمويل المستدام** (الأخضر والمناخي والاجتماعي والمرتبط بالاستدامة) وإدماج مبادئ البيئة والمجتمع والحوكمة في قرارات التمويل، بالتوازي مع توجيه التمويل الدولي والمساعدات الإنمائية نحو التحول المستدام. وعلى المستوى الداخلي، يربط العدالة التمويلية بإصلاحات تعبئة الإيرادات وتحسين كفاءة التحصيل ومكافحة التهرب وتوجيه الإنفاق للمناطق والفئات الأشد حرمانًا. وإلى جانب ذلك، يقدّم **الاقتصاد الاجتماعي والتضامني** كأداة للتمكين المحلي والتوزيع العادل للدخل عبر خلق فرص عمل محلية وخدمات ميسرة وإدماج الفئات الضعيفة، مع الإشارة إلى أن توسيع أثره يتطلب أطرًا قانونية مُيسِّرة وتمويلًا وبناء قدرات وإدماجه في المشتريات العامة وفق معايير شفافة.

ويخلص القسم الثالث إلى أن دمج هذه الأبعاد الخمسة في إطار مواءمة متكامل يوازن بين دفع عجلة النمو الاقتصادي من جهة، وضمان التقدم الاجتماعي وحماية البيئة من جهة أخرى، ومن ثمّ، فإن النهج التشاركي الذي يدمج الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع المدني والاقتصاد الاجتماعي التضامني هو المسار الأكثر واقعية لتحقيق نمو اقتصادي متوازن لا يُخلّف أحدًا وراءه، ويحترم حقوق الأجيال القادمة.

القسم الرابع: آفاق المستقبل نحو نموذج التنمية المتوازنة والشاملة ـ التوصيات

تواجه الدول العربية خلال العقد القادم تحوّلات مفصلية تُشكّل فرصًا وتحديات كبرى في آنٍ واحد. ورغم انتعاش النمو نسبيًا بعد الجائحة، تُشير التقارير الدولية إلى أن **تعافي سوق العمل ما يزال أبطأ بكثير من تعافي الناتج**، مع توقّع ازدياد الضغوط الديمغرافية على سوق العمل؛ وتُبرز المؤشرات فجوة شبابية مقلقة؛ فبطالة الشباب تقارب ضعف المتوسط العالمي، بما يضع المنطقة على مسار غير مواتٍ لتحقيق الغاية 8.6 مع اتساع العمل غير المنظم والهش وافتقار نسبة كبيرة من العاملين في هذه القطاعات للحماية الاجتماعية، ووجود مشتغلين تحت خط الفقر، بما يعكس اختلالات هيكلية في سوق العمل وضعف إنتاجية القطاعات وقدرة الاقتصادات على توليد وظائف عالية الجودة، إلى جانب اتجاه التحول البنيوي خلال العقود الماضية في كثير من الدول نحو خدمات تقليدية منخفضة القيمة المضافة بدل القطاعات الحديثة عالية الإنتاجية. وعليه، يصبح **رفع الإنتاجية وتنويع القاعدة الاقتصادية والتحول نحو القطاعات الأعلى قيمة مضافة والتكنولوجيا المتقدمة** محورًا تحوليًا رئيسيًا في أفق 2030.

وعلى صعيد التكنولوجيا والرقمنة، شهدت المنطقة قفزات مهمة مع اتساع انتشار الهاتف المحمول والإنترنت، وتأتي بعض دول الخليج العربية ضمن الأعلى عالميًا. غير أن **الفجوة الرقمية** ما تزال واضحة بين دول المنطقة وداخل الدولة الواحدة (بين الحضر والريف والشرائح الاجتماعية). ويُعد التحول الرقمي فرصة لتعزيز الإنتاجية وإيجاد نماذج أعمال جديدة، لكنه يتطلب سياسات فعالة لسد الفجوة الرقمية وتعميم المهارات الرقمية، وإلا تتزايد مخاطر تخلف بعض الاقتصادات عن مكاسب الثورة الصناعية الرابعة.

في المقابل، تبرز التحديات المناخية والبيئية كعامل ضاغط على مسار التنمية؛ فالمنطقة العربية من أكثر مناطق العالم هشاشة تجاه تغير المناخ بما ينعكس على الأمن المائي والزراعة والسياحة والنظم البيئية والصحة العامة، ويرفع المخاطر الاجتماعية والاقتصادية ما لم تُعتمد تدابير جذرية للتكيف والحد من الأثر. وفي الوقت ذاته، يفرض التحول العالمي نحو اقتصاد منخفض الكربون تحديات على الاقتصادات الريعية النفطية، لكنه يفتح فرصًا كبيرة للاستثمار في الطاقة النظيفة وإطلاق وظائف خضراء ضمن انتقال طاقي عادل يعزز التنافسية.

أما التحولات الديمغرافية فتمثل **فرصة** يمكن تحويلها إلى "عائد ديمغرافي" إذا ما توفّر التعليم الجيد والوظائف للشباب، لكنها تحمل أيضًا تحديات مرتبطة ببدء ارتفاع نسب كبار السن في بعض الدول وما يرافق ذلك من ضغط على أنظمة التقاعد والرعاية الصحية، فضلًا عن تأثيرات الهجرة واللجوء والنزاعات وعدم الاستقرار على التركيبة السكانية والخدمات وسوق العمل. ويبقى عنصر **الثقة بالمؤسسات والحوكمة** محددًا لنجاح أي نموذج تنموي متوازن، إذ تقلل البيروقراطية وضعف الكفاءة من فعالية السياسات وكفاءة الإنفاق العام، بما يستدعي بناء مؤسسات فعّالة وشفافة وخاضعة للمساءلة، وتحديث التشريعات وبناء دولة القانون وتعزيز استقلالية القضاء، مع اعتبار **الحوار الاجتماعي الموسّع** آلية مؤسسية ضرورية لإشراك أطراف الإنتاج الثلاثة في صنع السياسات وتعزيز الاستقرار الاجتماعي. وبصورة عامة، تتحدد آفاق التنمية عبر محاور مترابطة: توسيع الفرص للجميع (خاصة الشباب والنساء)، وبناء رأس مال بشري لوظائف المستقبل، وتعزيز الإنتاجية عبر الابتكار والتكنولوجيا، والاستدامة البيئية والتكيف المناخي، والتحول الرقمي الشامل، والتمويل المبتكر للتنمية، وإصلاح الحوكمة والمؤسسات لتعزيز الثقة.

1.4- التوصيات الاستراتيجية العامة

أولا: السياسات الاقتصادية

أ. **تنويع الهيكل الاقتصادي ودعم القطاع الخاص** عبر تقليل الاعتماد على قطاعات الريع، وتحفيز ريادة الأعمال، وإزالة العقبات أمام الشركات الناشئة والصغيرة، وتطوير التمويل المنتج والبديل (رأس المال المخاطر وصناديق الاستثمار الجريء)، وهذا يشمل إصلاح القوانين والإجراءات التنظيمية وتبسيط بيئة الأعمال ومحاربة البيروقراطية وضمان تكافؤ الفرص، وتعزيز الشمول المالي.

ب. **سياسات اقتصاد كلي داعمة للتشغيل والشمول** من خلال رفع كفاءة الإنفاق العام لصالح البنية التحتية والتعليم والصحة وضبط الإنفاق غير المنتج، وتحقيق عدالة أكبر في توزيع الإيرادات عبر توسيع القاعدة الضريبية وتحسين التصاعدية وتقليص الإعفاءات، وبناء هوامش مالية وقائية وإدارة نشطة للدين العام، مع سياسات نقدية تراعي التضخم والاستقرار النقدي لما له من أثر مباشر على الفئات الهشة واستدامة النمو.

ج. **تعزيز الإنتاجية والتنافسية الصناعية والتكنولوجية** عبر الارتقاء بسلاسل القيمة وتنمية القطاعات ذات القيمة المضافة العالية، ويستلزم ذلك توفير حوافز استثمار موجهة، ودعم نقل التكنولوجيا والابتكار، والبنية التحتية الذكية، وتسهيل التجارة البينية، وتسريع التكامل الاقتصادي العربي.

د. **تطوير الاقتصاد الرقمي وإدماج الذكاء الاصطناعي** كرافعة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة عبر استراتيجيات وطنية للتحول الرقمي تشمل إنترنت عالي السرعة بتكلفة ميسورة، وتشجيع المدفوعات الرقمية والتجارة الإلكترونية، وحاضنات

ومسرعات الأعمال، والبناء على مبادرات العمل العربي المشترك كالأجندة الرقمية العربية 2023–2033، مع اهتمام خاص بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة.

ه. **دعم القطاعات الواعدة والاقتصاد الأخضر من خلال** تحديد القطاعات الاقتصادية المستقبلية ذات الميزة النسبية أو إمكانات النمو المرتفعة وتوجيه الدعم والتسهيلات لها، وإدماج الاستدامة في التخطيط الاقتصادي والمالي (ميزنة المناخ) وتحفيز المشاريع الخضراء وتطوير مهارات الوظائف الخضراء.

و. **تشجيع التعاون الاقتصادي العربي والإقليمي** وتعظيم الاستفادة المتبادلة عبر تعزيز التكامل الاقتصادي عربيًا، وتوسيع نطاق التعاون مع الجوار الإقليمي حيثما أمكن، من خلال تفعيل اتفاقيات التجارة الحرة العربية وتفعيل منطقة التجارة الكبرى، وربط شبكات الكهرباء والغاز عربياً وإقليميًا، وتنسيق سياسات النقل واللوجستيات عبر الحدود. كذلك التعاون في مجال التمويل من خلال الصناديق العربية المشتركة لتوجيه استثمارات استراتيجية للمشاريع الإقليمية الكبرى في مجالات الطاقة المتجددة والبنية التحتية والأمن الغذائي.

ثانياً: السياسات الاجتماعية

أ. **إصلاح منظومة التعليم وتنمية المهارات من خلال** إعادة هيكلة المناهج والبرامج التعليمية بما يواكب متطلبات القرن الحادي والعشرين وسوق العمل المتغير، ولا سيما مع تسارع تطبيقات الذكاء الاصطناعي. أصبحت أولوية الاستثمار في الطفولة المبكرة والتعليم الأساسي وتحديث المناهج وربط التعليم بسوق العمل وتوسيع التعليم والتدريب المهني والتقني والتعلم المستمر، مع إدماج المهارات الرقمية والتفكير النقدي والإبداعي.

ب. **معالجة فجوة المهارات وإعادة التأهيل المستمر والتعلم مدى الحياة** عبر Reskilling وUpskilling، ومنصات التعليم الإلكتروني والشهادات المصغرة، وتطوير مهارات جديدة للعاطلين عن العمل، مع تركيز على المجالات الأعلى طلبًا.

ج. **تمكين الشباب ودعم انتقالهم من التعليم إلى العمل** عبر التلمذة الصناعية والتدريب العملي ومراكز التوظيف والإرشاد المهني وحوافز توظيف الخريجين وروح ريادة الأعمال.

د. **تمكين المرأة اقتصاديًا واجتماعيًا** عبر فرص عمل ملائمة وآمنة، وتشريعات تمنع التمييز، ودعم ريادة الأعمال النسائية، وتوسيع خدمات رعاية الأطفال وإجازات الأمومة والأبوة، ومراجعة القيود حيثما وجدت، مع الاستثمار في تعليم الفتيات في المجالات العلمية والتقنية.

ه. **تعزيز منظومة الحماية الاجتماعية الشاملة** بإعادة هيكلة الدعم نحو استهداف أفضل (الدعم النقدي)، وتوسيع الضمان الاجتماعي للعمالة غير المنتظمة، والتأمين ضد البطالة، والسجلات الاجتماعية الموحدة، والتغطية الصحية الشاملة.

و. **محاربة الفقر وعدم المساواة وتعزيز الإدماج الاجتماعي** عبر تنمية المناطق الأشد فقرًا والبنية التحتية والخدمات، وسياسات إعادة التوزيع والحد الأدنى للأجور والإسكان الاجتماعي، ومعالجة فجوات الحضر/الريف.

ز. **إصلاح سياسات سوق العمل وتعزيز العمل اللائق** عبر سياسات نشطة، ودعم القطاعات كثيفة العمالة، وتطوير تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية، وتوسيع مظلة القانون

تـدريجيًا، وتحفيـز الانتقـال مـن غيـر المـنظم إلـى المـنظم، وتعزيـز الحـوار الاجتمـاعي الثلاثي.

ثالثاً: السياسات البيئية والاستدامة

أ. **التكيف مع تغير المناخ وتعزيز الصمود** عبر خطط وطنية للتكيـف وإدارة الميـاه والبنيـة التحتية المقاومة للظواهر المتطرفة والإنذار المبكر وحماية المجتمعات الأكثـر تعرضًـا، مع اعتبار "التكيّف الذكي مناخيًا" رافعة تنموية.

ب. **الانتقال إلى اقتصاد أخضر منخفض الكربون** بتوسـيع الطاقـة المتجـددة وكفـاءة الطاقـة والتخـزين والهيـدروجين الأخضـر، وتبنـي الاقتصـاد الـدائري، وجعـل النقـل المسـتدام أولوية.

ج. **المحافظة على الموارد الطبيعية والأمن الغذائي والمائي** بإدارة متكاملة للمياه، والتعـاون الإقليمـي فـي الأحـواض المشـتركة، ورفـع إنتاجيـة الزراعـة وتنويـع الاسـتيراد وبنـاء مخزونات استراتيجية.

د. **تعزيز التشريعات والمؤسسات البيئية** وتقييم الأثر البيئي وإدارة النفايات وحماية التنـوع وتعزيز الرقابة والإنفاذ والشفافية.

ه. **تمويل العمل المناخي والتنمية المستدامة** عبر السندات الخضراء والشراكات وصـناديق المناخ والحوافز الضريبية، وإمكانية توجيه جزء مـن عائـدات الصـناعات الاسـتخراجية (النفط والغاز) نحو صندوق وطني للأجيال القادمة يُستثمر في تنويع الاقتصاد ومشـاريع الاستدامة.

رابعاً: الحوكمة والمؤسسات

أ. **إصلاح الإدارة العامة وتعزيز فعالية المؤسسات** وتبسيط الإجراءات وتحسين الخدمات والنزاهة والشفافية وسيادة القانون، مع دور محوري للتحول الرقمي الحكومي في رفع الكفاءة والشفافية.

ب. **تعزيز اتساق السياسات والتنسيق المؤسسي لدعم التنمية المتوازنة** وربط التخطيط بالموازنات وأطر الإنفاق متوسطة الأجل وإدماج تقييم أثر السياسات على التشغيل والعدالة الاجتماعية.

ج. **تطوير قطاع عام كفؤ ومبتكر** قائم على الجدارة والتدريب المستمر والتحليل القائم على البيانات ومختبرات الابتكار واللامركزية المدروسة،

د. **تعزيز التعاون الإقليمي وتبادل الخبرات المؤسسية** عبر منصات أو منتدى سنوي للحوكمة الرشيدة المرتبط ببرامج سوق العمل والتنمية الاجتماعية.

من المهم التأكيد على أن هذه التوصيات مترابطة ومتكاملة؛ فالإصلاح الاقتصادي دون عدالة اجتماعية وحوكمة رشيدة لن يفضي إلى تنمية شاملة، كما أن الإنفاق الاجتماعي دون موارد اقتصادية كافية واستدامة مالية لن يدوم. وتقتضي الاستدامة البيئية بدورها أن تتقاطع مع السياسات الاقتصادية والاجتماعية كافة. وعليه، فإن المطلوب هو تبنّي رؤية تنموية متوازنة تضع الإنسان محورًا، وتشارك في تنفيذها مؤسسات الدولة والقطاع الخاص والمجتمع المدني تحت مظلة عقد اجتماعي متجدد يعزز الثقة والإنصاف.

2.4- أهمية دور الشركاء الاجتماعيين في دعم تنفيذ التوصيات

يـرتبط تنفيـذ التوصـيات بمـدى فاعليـة مشـاركة الشـركاء الاجتمـاعيين، فالحكومـات ومنظمات أصحاب العمل والعمال يشكلون معًا إطارًا مؤسسيًا داعمًا لرفـع قابليـة السياسـات للتطبيـق وتعزيـز اتسـاقها مـع الأولويـات الوطنيـة وواقـع أسـواق العمـل. ويبـرز الحـوار الاجتماعي كآلية داعمة لصنع السياسـات وتنفيـذها وبنـاء التفاهمـات وتعزيـز الثقـة ومواءمـة الأهداف الاقتصادية مع الاعتبارات الاجتماعية. وتُسهم منظمات أصحاب العمـل فـي تحويـل التوجهات إلـى ممارسـات قابلـة للتنفيـذ، فيمـا تُسـهم منظمـات العمـال فـي نقـل وجهـات نظـر العاملين وتحسين ظروف العمـل ودعـم مسـارات العمـل اللائـق، بمـا يرفـع جـودة السياسـات وفعالية تنفيذها ويحقق نتائج أكثر شمولًا واستدامة.

وعليه، فإن تفعيل دور الشركاء الاجتماعيين ضمن أطـر الحـوار والتشـاور القائمـة يُعـد عاملًا مساعدًا لتحويل التوصيات الواردة في هذا التقرير إلى سياسات وبـرامج عمليـة، تـدعم تحقيـق التـوازن المنشـود بـين النمـو الاقتصـادي والعدالـة الاجتماعيـة، وتسـهم فـي تعزيـز الاستقرار والتنمية في الدول العربية.

3.4 - دور منظمة العمل العربية في دعم الدول الأعضاء

انطلاقًا من دستور منظمة العمل العربية وميثاقها، تضطلع منظمة العمـل العربيـة بـدور محوري في مسـاندة الـدول الأعضـاء لتحويـل التوصـيات والاسـتراتيجيات الـواردة فـي هـذا التقريـر إلـى سياسـات أكثـر اتسـاقًا وفاعليـة. وذلـك اسـتنادًا إلـى مسـؤوليتها كمنظمـة عربيـة متخصصـة تُعنـى بقضـايا العمـل والعمـال منـذ عـام 1965. وينطلـق هـذا الـدور مـن طبيعـة المنظمة بوصفها جهازًا معياريًا وتنسيقيًا وداعمًا للسياسات، يعمـل علـى تعزيـز التكامـل بـين الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والعمالية للتنميـة، دون المسـاس بالسـيادة الوطنيـة أو الحلـول

محل المؤسسات الوطنية. ويتمحور دور المنظمة في المرحلة المقبلة حول خمسة مسارات متكاملة:

أولاً: المتابعة وتقييم التقدم وتعزيز التنسيق والتكامل بين السياسات الوطنية

بحكم عضويتها التي تضم 21 دولة عربية، تُعدّ منظمة العمل العربية منصة عربية جامعة تُيسّر التقارب بين السياسات الوطنية في مجالات العمل والتشغيل وتنمية المهارات والحماية الاجتماعية، بما يدعم مسارات التكامل العربي ويحدّ من التباينات غير المنتجة بين الدول العربية. ويشمل ذلك تيسير الحوار حول القضايا العابرة للحدود، مثل تنقّل اليد العاملة العربية، والاعتراف المتبادل بالمؤهلات، وتنسيق معايير التدريب والتشغيل، على نحو يضمن قابلية المواءمة مع احترام الخصوصيات الوطنية. كما يمكن للمنظمة، بالتنسيق مع جامعة الدول العربية، أن تُرسّخ أطرًا منتظمة لتبادل الخبرات والتعلّم النظير وصياغة رؤى مشتركة بشأن ملفات محورية، كربط التعليم بسوق العمل وإصلاح نظم الحماية الاجتماعية، بما يعزّز اتساق السياسات ويُحسن أثرها التنموي.

وتضطلع المنظمة بدور "بيت الخبرة" العربي في رصد وتحليل تطورات أسواق العمل والتنمية الاجتماعية في الدول العربية، من خلال إعداد تقارير دورية تستند إلى مؤشرات، تُبرز التقدم المحرز والتحديات القائمة في مجالات التشغيل، والعمل اللائق، والحماية الاجتماعية، والحوار الاجتماعي. ومع تطوير هذا الدور، يمكن للمنظمة توظيف أدوات رقمية وتحليلية متقدمة لدعم عرض البيانات وتفسيرها، بما يدعم صناع القرار في المتابعة الدورية، ويُرسّخ ثقافة السياسات القائمة على الأدلة.

ثانياً: بناء القدرات والدعم الفني المؤسسي

تواصل منظمة العمل العربية اضطلاعها بدور محوري في بناء القدرات المؤسسية للدول الأعضاء، من خلال تقديم الدعم الفني والاستشاري لتحديث وتطوير تشريعات العمل، وتعزيز سياسات التشغيل وسوق العمل، وتطوير نظم التأمينات والحماية الاجتماعية، بالاستناد إلى معايير العمل العربية والخبرات المتراكمة في السياق العربي والإقليمي. وفي هذا الإطار، تمثل اتفاقيات وتوصيات العمل العربية مرجعية معيارية تشريعية وسياساتية تُسترشد بها الدول الأعضاء، بما في ذلك أحدث الأدوات المعيارية الصادرة مؤخرًا، مثل اتفاقية العمل العربية رقم (21) بشأن التوجيه والتدريب المهني (معدلة)، واتفاقية العمل العربية رقم(20) ، والتوصية العربية رقم (10) بشأن الأنماط الجديدة للعمل لعام 2024. وتضطلع بدور داعم في مراجعة التشريعات الوطنية عبر آلياتها الفنية المتخصصة، بما في ذلك لجنة الخبراء القانونيين، لتقييم مدى توافق هذه التشريعات مع معايير العمل العربية، ورصد الفجوات التشريعية والتنظيمية، واقتراح مسارات معالجتها بما يرسّخ مبادئ العدالة والإنصاف في الاستخدام والأجور وشروط وظروف العمل. كما يمتد هذا الدعم ليشمل تطوير سياسات وبرامج تعزّز شمولية الحماية الاجتماعية، مع تركيز خاص على الفئات الأكثر هشاشة، ولا سيما العاملين في الاقتصاد غير المنظم، كما تساند المنظمة جهود الدول في القضاء على عمل الأطفال، وخاصة أسوأ أشكاله، ودعم دمج الأطفال المتأثرين في التعليم الأساسي والتقني والتدريب المهني، بما ينسجم مع توجهات التنمية الشاملة.

وبالتوازي، تضع المنظمة ضمن أولويات دعمها الفني تعزيز مبادئ المساواة وعدم التمييز في الاستخدام والمهنة، من خلال مساندة الدول الأعضاء في صياغة الاستراتيجيات والسياسات والبرامج ذات الصلة، وتطوير التدخلات التي تعزّز تمكين

المرأة اقتصاديًا وزيادة مشاركتها في سوق العمل، وترسيخ مبدأ الأجر المتساوي مقابل العمل متساوي القيمة، وتوفير بيئات عمل آمنة وصحية وذلك عبر لجنة شؤون عمل المرأة العربية.

ولتمكين الدول العربية من هذه التوجهات، تعمل المنظمة على إعداد تقارير دورية في مجالات التشغيل والبطالة إلى جانب تطوير أدلة إرشادية وأطر سياسات مرجعية قابلة للتكييف وطنيًا، بما يساعد على تصميم وتنفيذ إصلاحات واقعية وفق نهج تدريجي ومتوازن يراعي الأولويات الوطنية والقدرات التنفيذية، ويسهم في تقليص فجوات القدرات وتعزيز الاتساق في جودة السياسات داخل المنطقة العربية.

ثالثاً: تعزيز الحوار الاجتماعي ودعم الشركاء الاجتماعيين

انطلاقًا من تكوينها الثلاثي (حكومات–أصحاب عمل–عمال)، تقوم منظمة العمل العربية بدور محوري في تعزيز الحوار الاجتماعي ومأسسته بوصفه مدخلًا لبناء عقد اجتماعي عربي جديد يوازن بين مقتضيات النمو الاقتصادي ومتطلبات العدالة الاجتماعية، ويُسهم في ترسيخ الاستقرار في أسواق العمل. وفي هذا الإطار، تعمل على تفعيل آليات الحوار بوصفها إطارًا مؤسسيًا دائمًا للتشاور وصنع التوافقات حول السياسات العامة، ومتابعة تنفيذها وتقييم أثرها، ويعزز الثقة المتبادلة والتوافق المجتمعي حول أولويات الإصلاح.

كما تؤدي المنظمة وظيفة تيسيرية وتنظيمية في دعم منصات التشاور والحوار، وتوفير أطر إجرائية ومعايير مرجعية تُسهم في إدارة القضايا الخلافية في علاقات العمل بطرق مؤسسية، بالتوازي مع ضمان حقوق العمال وتحسين شروط العمل وفق مبادئ العمل

اللائق، وتعزيز بيئة مواتية للاستثمار والإنتاج، وتكرّيس التضامن العربي وتبادل الخبرات في إدارة التحولات في عالم العمل.

رابعاً: تطوير دور ابتكاري معرفي واستشرافي

مع تراكم الخبرات والتقارير والدراسات والبيانات، تستطيع منظمة العمل العربية ترسيخ مكانتها بوصفها مركز معرفة عربي وإقليمي في قضايا مستقبل العمل، عبر تطوير وإنتاج دراسات استشرافية تتناول التحولات التكنولوجية والرقمنة والذكاء الاصطناعي، وتقدّر آثارها على المهارات والتشغيل والحماية الاجتماعية في السياق العربي. ويُعد هذا الدور المعرفي الابتكاري امتدادًا منطقيًا لوظيفتها المعيارية والتنسيقية، ويسهم في تزويد الدول الأعضاء بأدوات تحليلية تساعدها على الاستعداد للتحولات المقبلة، ومن خلال هذا المسار، يمكن للمنظمة تزويد الدول الأعضاء بـ (اتجاهات سوق العمل، فجوات المهارات، قابلية المهن للأتمتة، تحولات أنماط التوظيف)، إلى جانب سيناريوهات بديلة وتوصيات عملية تساعد الحكومات والشركاء الاجتماعيين على الانتقال من إدارة الأزمات إلى التخطيط الاستباقي .كما يسهم ذلك في توجيه الاستثمار في رأس المال البشري، وتحديث نظم التدريب، وتكييف منظومات الحماية الاجتماعية، بما يضمن جاهزية أكبر للتحولات المقبلة.

خامسًا: مواءمة الجهد العربي مع الأجندة التنموية العالمية

تعمل منظمة العمل العربية على تعزيز اتساق الجهود العربية مع أهداف التنمية المستدامة والأطر الدولية ذات الصلة، ولا سيما في ما يتعلق بالعمل اللائق والعدالة الاجتماعية بما يضمن أن تعكس السياسات والبرامج الوطنية أولويات المنطقة وخصوصياتها التنموية. كما تسهم المنظمة، بالتنسيق مع جامعة الدول العربية والشركاء

الإقليميين والدوليين، في بلورة موقف عربي منسّق وإيصاله بفاعلية إلى المحافل الإقليمية والدولية، بما يعزز الحضور العربي في صياغة أجندات العمل والتنمية، ويزيد القدرة على تعبئة الدعم الدولي بما يخدم أولويات الدول الأعضاء ويُسرّع تحقيق أهدافها.

وفي صلب هذا الدور، تبرز أهمية دعم القضايا العربية ذات الأولوية، وفي مقدمتها قضية فلسطين، باعتبارها قضية تنموية وحقوقية وعمالية ترتبط مباشرة بمبادئ العدالة الاجتماعية والعمل اللائق. وفي هذا السياق، تواصل المنظمة إعداد تقرير سنوي يوثق آثار الاستيطان والانتهاكات على أوضاع العمال وأصحاب الأعمال في فلسطين والأراضي العربية المحتلة، وتنظيم فعاليات للتضامن مع عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى (الجولان السوري وجنوب لبنان) على هامش مؤتمر العمل الدولي، إضافة إلى الإسهام في حشد الدعم العربي والدولي للصندوق الفلسطيني للتشغيل، بما يعزز القدرة على الصمود الاقتصادي والاجتماعي في دولة فلسطين.

وتتكامل هذه الجهود مع توجهات "الرؤية العربية 2045: في طريق تحقيق الأمل بالفكر والإرادة والعمل" التي تستهدف بناء مسار تنموي عربي طويل الأمد قائم على الأمن والأمان، والعدالة الاجتماعية، والاقتصاد المعرفي، وتكامل السياسات. حيث تساهم منظمة العمل العربية بالشراكة مع الأمانة العامة لجامعة الدول العربية ومنظمات العمل العربي المشترك، وبالتعاون مع الإسكوا، في مواءمة البرامج العربية مع المسارات الدولية، وتطوير شراكات متعددة الأطراف، وتعزيز قدرة الدول العربية على تحويل الالتزامات العالمية إلى أولويات وطنية، بما يضمن أثرًا تنمويًا ملموسًا ومستدامًا.

الخاتمة

يتوقف مستقبل النمو المستدام في الوطن العربي على ما يُتخذ اليوم من خيارات وسياسات اقتصادية واجتماعية وبيئية، وعلى قدرة الفاعلين كافة على تحويل الرؤى إلى مسارات وبرامج عمل قابلة للتنفيذ. لقد قدّم التقرير تشخيصًا معمقًا للتحديات الهيكلية التي تواجه الاقتصادات والمجتمعات العربية، كما أبرز فرصًا واقعية للانتقال نحو نموذج تنموي أكثر توازنًا وشمولًا واستدامة. غير أن قيمة أي رؤية، مهما بلغت دقتها، لا تكتمل إلا بترجمتها إلى التزام وطني وعربي وإقليمي فعّال وإجراءات ملموسة على أرض الواقع.

وتتحقق هذه الغاية من خلال العمل على تنفيذ التوصيات الواردة في التقرير، ودمجها في الاستراتيجيات الوطنية والقطاعية، وربطها بأطر واضحة للمتابعة والتقييم والمساءلة، وبمستهدفات زمنية ومؤشرات أداء تُتيح تتبّع التقدم وتصحيح المسار. فالمرحلة المقبلة تتطلب الانتقال من التشخيص والتخطيط إلى التنفيذ الفعلي، بما يضمن نتائج ملموسة على فرص العمل، وجودة الخدمات، ومستويات المعيشة، الثقة بين الدولة والمجتمع.

وفي هذا السياق، تبرز أهمية الاتساق المؤسسي داخل كل دولة عبر تعزيز التنسيق بين الجهات الحكومية، وتكامل السياسات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، وتفعيل آليات التشاور مع الشركاء الاجتماعيين، بما يعزز فعالية التدخلات التنموية ويعظّم أثرها. كما يشكل الاستثمار المستدام في رأس المال البشري، وتطوير أسواق العمل، وتعزيز الإنتاجية والابتكار، ركائز أساسية لتحقيق نمو اقتصادي قادر على توفير فرص عمل لائقة وتوسيع الفرص للفئات الأكثر احتياجًا، وضمان عدالة توزيع ثمار النمو.

وتؤكد الخبرات المقارنة أن تضييق الفجوة بين نماذج النمو التقليدية ومتطلبات اقتصاد المستقبل يتطلب سياسات قائمة على الأدلة، وإصلاحات متسقة تراعي السياقات الوطنية،

ونهجًا طويل الأمد يوازن بين الطموح والإمكانات ويعتمد " التحسين التراكمي "، ويترجم المبادئ العامة إلى سياسات وبرامج قابلة للقياس والتقييم. كما أن نجاح التحول المنشود يرتبط بقدرة الدول على تعبئة الموارد بشكل عادل ومستدام، وتوجيهها نحو أولويات واضحة، وتعزيز الحوكمة الرشيدة التي تضمن الشفافية وحسن الأداء ومكافحة الهدر.

وفي الختام، يضع هذا التقرير بين أيدي أطراف الإنتاج الثلاثة وصانعي القرار إطارًا عمليًا يمكن البناء عليه لدعم جهود الإصلاح والتنمية، مع التأكيد على ضرورة تكييف توصياته مع السياقات والخصوصيات الوطنية وضمان استدامتها على المديين المتوسط والطويل. وبذلك يصبح الإنسان محور التنمية وغايتها، وتتحول التحديات الراهنة إلى فرص حقيقية لنهضة اقتصادية واجتماعية أكثر شمولًا واستدامة في الدول العربية.

• • •

البند الأول – القسم الثاني :

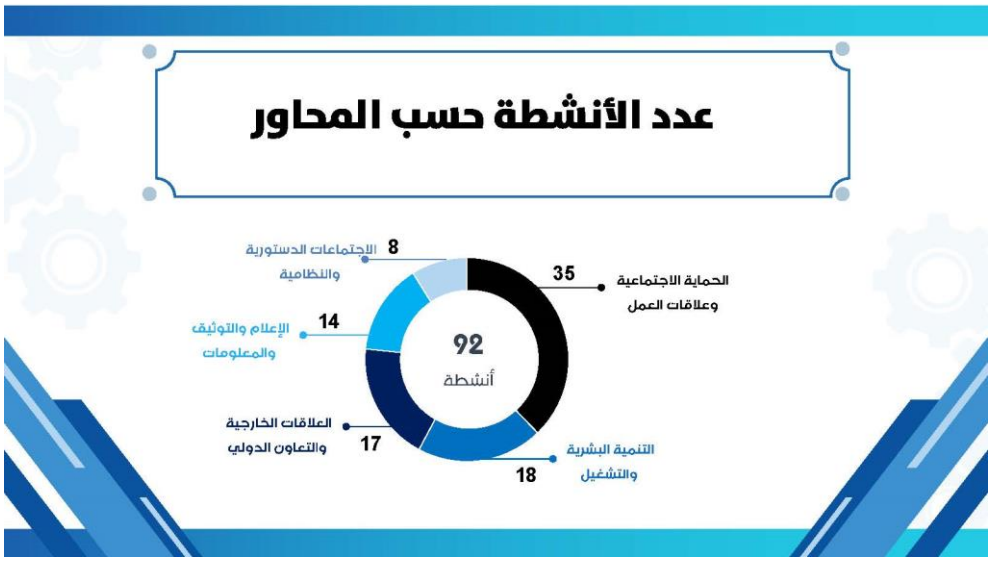
تقرير عن نشاطات وإنجازات منظمة العمل العربية خلال عام 2025

تقوم المنظمة سنوياً بتنفيذ العديد من البرامج والأنشطة ضمن خطتها المعتمدة لصالح أطراف الإنتاج الثلاثة في الوطن العربي، وخلال العام 2025 عقدت المنظمة العديد من الفعاليات والأنشطة الوطنية والإقليمية والعربية بمشاركة العديد من الدول العربية ، تناولت شتى المجالات ذات الصلة بقضايا العمل والعمال ومن أهمها قضايا التشغيل والبطالة والتنقل والهجرة والحوار الاجتماعي والصحة والسلامة المهنية والثقافة العمالية وغيرها، كما شاركت المنظمة في العديد من الفعاليات العربية والإقليمية والتي يعكسها هذا الملخص التحليلي.

حيث بلغ عدد الأنشطة المنفذة والمشاركات خلال العام 2025 **"92" نشاطاً**، كما بلغ عدد المستفيدين من هذه البرامج **"7894" مشارك تقريباً.**

لقد جاء تنفيذ هذه الأنشطة والفعاليات لتعكس المتغيرات المتلاحقة عربياً ودولياً وتأثيرها على عالم العمل مثل الثورة المعلوماتية ، الذكاء الاصطناعي ، الاقتصاد الأخضر والازرق والدائري ، تغير المناخ ، الريادة والابتكار فضلاً عن المجالات المعتمدة التي تقدمها المنظمة.

عدد الأنشطة والمشاركات عام 2025



رسالة منظمة العمل العربية لعام 2025

دعم جهود أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية لتوسيع مظلة الحماية الاجتماعية لتشمل العاملين في القطاع غير المنظم وأنماط العمل الجديدة وتحسين شروط وظروف وبيئة العمل، وتطوير التشريعات الوطنية، وتحديث سياسات واستراتيجيات التشغيل، وتطوير المهارات لتتواءم مع احتياجات أسواق العمل.

الهدف الإستراتيجي الرئيسي لخطة 2025

تعزيز أطر وسياسات التشغيل على المستوى العربي .

محور التنمية البشرية والتشغيل
إجمالي الأنشطة المنفذة 18
تنقل الأيدي العاملة والهجرة 2
التشغيل ودراسات سوق العمل 10
التصنيف العربي المعياري للمهن 1
التدريب المهني والتقني 5

محور العلاقات الخارجية والتعاون الدولي
العلاقات العربية والدولية 8
إجمالي الأنشطة المنفذة 17
التعاون الفني 9

محور الإعلام والتوثيق والمعلومات
إجمالي الأنشطة المنفذة
14
التوثيق والمعلومات
4
الإعلام والنشر
9
الإصدارات والدراسات والترجمة
1

محور الاجتماعات الدستورية والنظامية
الإجمالي
8
مؤتمر العمل العربي
1
مجلس الإدارة
2
اللجان النظامية
5

عدد الأنشطة حسب نطاق التنفيذ
إجمالي الأنشطة المنفذة
92
وطنى
20
عربى
72

تفاصيل الفعاليات والأنشطة
القمم والاجتماعات رفيعة المستوى والمؤتمرات
11
المنتديات
8
الندوات المتخصصة
11
ورش العمل والدورات التدريبية
21
الاجتماعات الدستورية واللجان النظامية
8
الاجتماعات والجلسات النقاشية والمعارض
18
الإصدارات والدراسات والترجمة
9
أنشطة توثيقية
6

البند الأول – ملاحق القسم الثاني :

الملحق رقم (1) : تقـــرير عن نتائج أعمال الدورة (45) للجنة الحريات النقابـيـة

تنفيذاً للمادة الخامسة من نظام لجنة الحريات النقابية، وبنـاء علـى الـدعوة الموجهـة مـن المدير العام لمكتب العمل العربـي، عقـدت اللجنـة دورتهـا الخامسـة والأربعـين يـوم الجمعـة الموافق 3 ابريل / نيسان 2026 بمدينة القاهرة - جمهورية مصر العربية.

تضمن جدول أعمال الدورة الخامسة والأربعين للجنة ما يلي:

1. انتخاب هيئة مكتب لجنة الحريات النقابية
2. متابعة تنفيذ توصيات الدورة (44) للجنة الحريات النقابية
3. المساهمة في تعزيز الحقوق والحريات النقابية في الوطن العربي

اختارت اللجنة هيئة مكتبها على النحو التالي:

- **السيـد / ناصر فلاح العازمي (دولـة الكويت / عمال) رئيساً**
- **السيد / محمدو ولد سيدي (موريتانيا / أصحاب الأعمال) نائب الرئيس**
- **السيد / حسن فقيه (الجمهورية اللبنانية) مقرراً**

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

1. التأكيد على وحدة الحركة النقابية العربية وأهمية العمل على تعزيز التنسيق بين منظماتها، والحفاظ على تماسك العمل النقابي وصون استقلاليته لمواجهة الأزمات والتحديات الراهنة.

2. دعوة الدول العربية الأعضاء إلى مراجعة شاملة لتشريعات العمل النقابي بما يضمن ملاءمتها لأنماط الجديدة للعمل وفقاً لأحكام الاتفاقية العربية رقم (20) لسنة 2024، بشأن الأنماط الجديدة للعمل وبما يعزز الحريات النقابية ويحسن ظروف وشروط العمل.

3. دعوة الدول العربية التي لم تصدّق بعد إلى الإسراع في التصديق على الاتفاقية العربية رقم (8) لسنة 1977، بشأن الحقوق والحريات النقابية والاتفاقية العربية رقم (11) لسنة 1979، بشأن المفاوضة الجماعية.

4. التأكيد على أهمية التزام الحكومات بالتشاور والتنسيق مع نقابات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال عند إعداد التقارير المرفوعة إلى لجنة الخبراء القانونيين بمنظمة العمل العربية.

5. تعزيز مشاركة الشباب في العمل النقابي من خلال تبني سياسات وآليات مرنة تشجع انخراطهم وتدعم أدوارهم القيادية، بما يضمن استدامة العمل النقابي وتجديده.

6. رفع كفاءة وبناء قدرات وصقل مهارات المرأة النقابية وتوعيتها بقوانين العمل والأنظمة الداخلية للنقابات والاتفاقيات العربية والدولية والمفاوضات الجماعية، لإتاحة الفرصة لمشاركة المرأة في مواقع صنع القرار في النقابات.

7. تكثيف برامج التدريب وبناء القدرات النقابية، وعقد دورات نقابية عمالية للقيادات النقابية تركز على المهارات النقابية والتفاوضية والرقمنة خاصة في مجالات المفاوضة الجماعية، والحوار الاجتماعي، واستخدام التكنولوجيا الحديثة، مع إعداد كوادر تدريبية متخصصة في هذا الشأن.

8. العمل على ترسيخ مأسسة الحوار الاجتماعي كآلية دائمة لحل النزاعات العمالية، بما يسهم في مواجهة التحديات الاقتصادية والاجتماعية الراهنة، مع تعزيز دور الإعلام النقابي لمواكبة التطورات الراهنة.

9. دعوة منظمة العمل العربية إلى الاستمرار في تكثيف أنشطتها في مجالات التغير المناخي والاقتصاد الأزرق والاقتصاد الاخضر والحوار الاجتماعي والحقوق والحريات النقابية، وتعزيز الوعي بأهمية العمل النقابي ونشر الثقافة النقابية بين العمال في مجال معايير العمل العربية والدولية.

10. إدانة الاعتداءات الإيرانية الغاشمة على دولنا العربية، وما صاحبها من استهداف مباشر للبنية التحتية والمنشآت الحيوية والمرافق المدنية والمطارات، بما يمثل عدواناً سافراً على سيادة الدول وتهديداً لأمنها واستهدافا لسكانها المدنيين فضلاً عما خلفته من دمار واسع وخسائر بشرية وأضرار مادية.

11. استنكار العدوان الغاشم لسلطات الاحتلال الإسرائيلية على جنوب لبنان والجولان السوري المحتل وما ترتب عليه من انتهاكات جسيمة تمثلت في استهداف المدنيين وسقوط ضحايا أبرياء، فضلاً عن الدمار الواسع في المنشآت الحيوية والبنية التحتية، بما يقوض مقومات الحياة الأساسية ويهدد الاستقرار الإجتماعي والاقتصادي.

12. إدانة الانتهاكات المتكررة للحقوق والحريات النقابية للعمال في دولة فلسطين من قبل سلطات الاحتلال الاسرائيلي ومطالبة منظمة العمل الدولية تكثيف جهودها من أجل وقف اعتداءات وممارسات سلطات الاحتلال بحق عمال وشعب فلسطين.

13. توصى لجنة الحريات النقابية تأجيل انعقاد مؤتمر العمل العربي الدورة (52) لمنظمة العمل العربية، وتفويض المدير العام بتحديد موعده لاحقاً ليعقد في ظل ظروف ملائمة.

14. الإشادة بجهود منظمة العمل العربية في تعزيزالحوار الاجتماعي وترسيخ الحقوق والحريات النقابية في الوطن العربي والحفاظ على مكتسبات الطبقة العاملة في ظل الظروف والأزمات التي تمر بها المنطقة العربية.

وقد اتخذ مجلس الإدارة في دورته الرابعة بعد المائة " القاهرة ، 4 – 5 أبريل / نيسان 2026 " بشأن تقرير اللجنة القرار التالي :

1. أخذ العلم بالتقرير

2. إحالة تقرير اللجنة إلى الدورة (52) لمؤتمر العمل العربي (2026) ، مع التوصية بالمصادقة عليه.

الملحق رقم (2) : تقرير عن نتائج أعمال الدورة (24) للجنة شئون عمل المرأة العربية (الكويت ، 7 ديسمبر / كانون الأول 2025)

أولاً: تنفيذاً لأحكام المادة السادسة من النظام الأساسي للجنة شئون عمل المرأة العربية والتي تنص الفقرة الأولى منها على أن **" تجتمع اللجنة مرة واحدة في العام، بدعوة من المدير العام "**، تم توجيه الدعوة للسيدات عضوات اللجنة للمشاركة في أعمال الدورة الرابعة والعشرين.

ثانياً: عقدت منظمة العمل العربية اجتماعات الدورة الرابعة والعشرين للجنة شؤون عمل المرأة العربية يوم الأحد الموافق 7 ديسمبر / كانون الأول 2025 في الكويت – دولة الكويت .

ثالثا : تم تشكيل الأمانة العامة للجنة شئون عمل المرأة العربية للفترة (2025 – 2027) على النحو التالي :

- الدكتورة / سناء العصفور	الأمينة العامة
- السيدة / عواطف عبدالله أبودربالة	أمين عام مساعد/ حكومات
- السيدة / عائشة محمد الجاسم	أمين عام مساعد / أصحاب أعمال
- السيدة / خديجة طويل	عضو الأمانة العامة / حكومات
- السيدة / ابتسام السعيد	عضو الأمانة العامة / أصحاب أعمال
- السيدة / سناء شكيب واكد	عضو الأمانة العامة / عمال

رابعاً : قد قام مكتب العمل العربي بإعداد وثيقة تتضمن البنود المعروضة على جدول أعمال اللجنة، على النحو التالي:

- **البند الأول:** تشكيل الأمانة العامة للجنة شؤون عمل المراة العربية (2025 - 2027).
- **البند الثاني:** تمكين المرأة في اقتصاديات الطاقة والتحول الأخضر " من التحديات إلى القيادة المستدامة ".
- **البند الثالث:** مشروع خطة عمل لجنة شؤون عمل المرأة العربية لعام 2026.

خامسا : نظرت اللجنة في الموضوعات المدرجة على جدول أعمالها وتوصلت اللجنة الي إقرار مجموعة من التوصيات **من أبرزها :**

- ضرورة تمكين المرأة من خلال تدريبها وتكوينها ودعم الريادة النسوية في مجالات الطاقة الخضراء.
- تعزيز التعليم والتدريب المهني للنساء في المجالات البيئية: ضرورة تقديم برامج تعليمية وتدريبية مخصصة للنساء في المجالات البيئية والتكنولوجية، مثل الطاقة المتجددة، إدارة الموارد الطبيعية، وإعادة التدوير. يجب أن تتضمن هذه البرامج تطوير المهارات الفنية والإدارية التي تسهم في تمكين النساء من المشاركة الفعالة في الابتكار البيئي .
- تحفيز السياسات الداعمة للمرأة في الاقتصاد الأخضر: العمل على تبني سياسات فعالة تدعم مشاركة المرأة في الاقتصاد الأخضر، مثل توفير حوافز

ضريبية للمشاريع النسائية الخضراء، وتطوير بيئات عمل داعمة تشجع على مشاركة المرأة في القطاعات البيئية، على أن تكون السياسات العامة شاملة وتستند إلى مبادئ المساواة بين الجنسين، مع التركيز على توفير الفرص المتساوية للنساء في هذا القطاع.

- رفع الوعي العام حول دور المرأة في الاقتصاد الأخضر: يجب إطلاق حملات لرفع الوعي بأهمية دور المرأة في الاقتصاد الأخضر. من خلال تسليط الضوء على النجاحات التي حققتها النساء في هذا المجال، وتشجيع المزيد من النساء على الانخراط في المشاريع البيئية المستدامة. والعمل على كسر الصور النمطية حول القدرات التقنية للنساء من خلال الاستعانة بمحتوى متعدد الوسائط (إعلام، مدارس، سوشيال ميديا) وبرامج يومية على المنصات الرقمية.
- تشجيع الابتكار في مجالات الطاقة المتجددة والتكنولوجيا الخضراء: ينبغي دعم النساء المبدعات في مجال الابتكار التكنولوجي البيئي، وخاصة في مجالات الطاقة المتجددة والتقنيات الخضراء. مع وجود برامج تحفيزية وتشجيعية تدعم النساء في تطوير حلول تكنولوجية تسهم في تقليل آثار التغير المناخي وحماية البيئة .
- توجيه الشكر إلى معالي المدير العام لمنظمة العمل العربية، على دعمه المستمر للجنة شئون عمل المرأة العربية وتسخير كافة إمكانيات المنظمة لخدمة أطراف الإنتاج الثلاثة، والتزامه التام بتنفيذ الأنشطة والبرامج التي من شأنها أن تعزز من مكانة المرأة العربية على كافة الأصعدة وفي شتىٍ المجالات .

سادسا : عرض مكتب العمل العربي تقرير لجنة شئون عمل المرأة العربية، على مجلس الإدارة في دورته (104) ، (القاهرة، 4 – 5 إبريل / نيسان 2026) ، وقد اتخذ المجلس بشأنها **القرار التالي :**

1- أخذ العلم بتقرير لجنة شئون عمل المرأة العربية في دورتها الرابعة والعشرين .

2- إحالة تقرير لجنة شئون عمل المرأة العربية في دورتها الرابعة والعشرين إلى المؤتمر العام مع التوصية بالمصادقة عليه .

الملحق رقم (3) : تقرير حول مرئيات منظمة العمل العربية في تنفيذ الرؤية العربية 2045

أولاً: صدر عن القمة العربية التنموية: الاقتصادية والاجتماعية في دورتها الخامسة التي عقدت بتاريخ 2025/5/17 في بغداد – جمهورية العراق قرار رقم 101 والذي نص على: **"الموافقة على الوثيقة النهائية للرؤية العربية 2045: " تحقيق الأمل بالفكر والإرادة والعمل " كوثيقة استرشادية لوضع وإعداد استراتيجيات وبرامج الخطط الوطنية للتنمية المستدامة في الدول العربية".**

وفي ضوء القرار المشار إليه، وجه معالي السيد / أحمد أبو الغيط - الأمين العام لجامعة الدول العربية ورئيس لجنة التنسيق العليا للعمل العربي المشترك، بتكليف إدارة التنمية المستدامة والتعاون الدولي (نقطة الاتصال المعنية بالرؤية داخل الأمانة العامة) وإدارة المنظمات والاتحادات العربية للتنسيق مع المنظمات العربية المتخصصة لطلب مرئياتها في تنفيذ الرؤية العربية 2045.

ثانياً: أرسلت الأمانة العامة لجامعة الدول العربية بتاريخ 18 / 11 / 2025 رسالة للمنظمات العربية المتخصصة متضمنة التالي:

- وثيقة **"الرؤية العربية 2045"** (مُرفق QR Code الوثيقة).
- مقترح لإطار تفعيل تطبيق الرؤية العربية 2045 (مُرفق).
- طلب موافاة الأمانة العامة بمخطط توضيحي لارتباط عمل المنظمات بالأركان الستة للرؤية مع تقديم المرئيات بشأن كيفية إشراك المنظمات في صياغة المبادرات والمشروعات الداعمة لأهداف الرؤية بما يتناسب مع برامج عملها

ومن ثم تحويلها إلى برامج عملية قابلة للتنفيذ، تمهيداً لإدراج موضوع الرؤية العربية 2045 على جدول أعمال الاجتماع المقبل للجنة التنسيق العليا للعمل العربي المشترك.

- إدراج الرؤية العربية 2045 كبند دائم على جدول أعمال الجمعية العامة أو المؤتمر العام للمنظمة، بما يشمل المجالس الوزارية المتخصصة التي تتولى المنظمات أمانتها الفنية.

ثالثاً: تُعد الرؤية العربية 2045 إطاراً استراتيجياً شاملاً تم العمل عليه من قبل جامعة الدول العربية بالتنسيق والتعاون مع لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الإسكوا)، بهدف وضع وإعداد استراتيجيات وبرامج التنمية المستدامة في الدول العربية، لتحقيق التكامل الاقتصادي والاجتماعي والمؤسسي مع حلول عام 2045 من خلال **ستة أركان مترابطة** هي:

1- الأمن والأمان
2- العدل والعدالة
3- الابتكار والإبداع
4- الازدهار والتنمية المتوازنة
5- التنوع والحيوية
6- التجدد الثقافي والحضاري

رابعاً: وجه معالي الأستاذ/ فايز علي المطيري – المدير العام لمنظمة العمل العربية الإدارات المعنية في المنظمة بالإطلاع على الوثيقة المرسلة وإعداد وثيقة **" مرئيات منظمة العمل العربية في تنفيذ الرؤية 2045 "** والتي تضمنت **ثلاثة أقسام رئيسية هي:**

1- مواءمة اختصاصات المنظمة مع أركان الرؤية العربية 2045:

يركز القسم الأول على **تحديد المحاور الرئيسية من الرؤية التي يمكن لمنظمة العمل العربية المساهمة في تفعيلها** وهي كالتالي:

1- الأمن والأمان
2- العدل والعدالة
3- الابتكار والإبداع
4- الازدهار والتنمية المتوازنة

مع إسهام ثانوي في ركني **التنوع والحيوية** و**التجدد الثقافي والحضاري** من خلال تنوع اختصاصات عمل المنظمة.

2- منهجية منظمة العمل العربية لتفعيل الرؤية العربية 2045:

يتضمن القسم الثاني **تلخيصاً من إدارات مكتب العمل العربي لمدى اتساق البرامج الحالية والمستقبلية للمنظمة مع متطلبات تفعيل الرؤية العربية 2045**، من خلال الاعتماد على المراحل التالية:

1- الربط والتحليل

2- الاستشراف والتخطيط

3- التنفيذ والشراكات

4- المتابعة والتقييم

3- حزمة مبادرات وبرامج تقترحها منظمة العمل العربية في إطار الرؤية

يحتوي القسم الثالث على **حزمة متكاملة من المبادرات والمشروعات التي تقترح منظمة العمل العربية تنفيذها بشكل تشاركي بين إداراتها المعنية**، على أن تشكل هذه الحزمة الإطار التنفيذي لمساهمة المنظمة في تفعيل الرؤية ضمن اختصاصاتها، وهي كالتالي:

1- إدراج الرؤية العربية 2045 كبند دائم على جدول أعمال مؤتمر العمل العربي بعد عرضها على مجلس الإدارة وإقرارها من المؤتمرالقادم (52).

2- مشروع تحديث وتفعيل "التصنيف العربي المعياري للمهن".

3- مقترح خطة تنفيذية للاستراتيجية العربية لريادة الأعمال.

4- حزمة فعاليات حول الذكاء الاصطناعي ومستقبل وظائف العمل.

وتتضمن وثيقة البند معلومات تفصيلية حول الثلاث أقسام المذكورة.

سادساً: عرض مكتب العمل العربي تقرير حول مرئيات منظمة العمل العربية في تنفيذ الرؤية العربية 2045 على مجلس الإدارة في دورته (104) ، (القاهرة، 4 – 5 إبريل / نيسان 2026).

وقد اتخذ المجلس بشأنه القرار التالي :

1- أخذ العلم بالتقرير حول مرئيات منظمة العمل العربية في تنفيذ الرؤية العربية 2045.

2- دعم وتثمين جهود مكتب العمل العربي في مرئيات تنفيذ الرؤية العربية 2045 وتحويلها إلى برامج عملية قابلة للتنفيذ.

3- التوصية لدى المؤتمر العام بتكليف مكتب العمل العربي بتقديم تقرير متابعة سنوي بشأن أنشطة وبرامج المنظمة في إطار تنفيذ الرؤية العربية 2045 للعرض على الدورات القادمة لمؤتمر العمل العربي.

• • •

البنـــد 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 الثالثة بعد المائة (القاهرة ، 11 - 12 أكتوبر/ تشرين الأول 2025) ، والرابعة بعد المائة (القاهرة، 4 – 5 إبريل / نيسان 2026) ما بين الدورة (51) والدورة (52) لمؤتمر العمل العربي.

كما يتضمن ملاحق البند الثاني تقريراً حول نتائج أعمال الدورة (116) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي (القاهرة : 31 أغسطس / آب - 3 سبتمبر / أيلول 2025) ، وتقريراً عن نتائج أعمال الدورة (117) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي (القاهرة ، 1 - 5 فبراير/ شباط 2026).

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

- **معالي السيد / محمد جبران ، وزير العمل**

  (حكومات / جمهورية مصر العربية) **رئيساً**

- **الشيخ / راشد بن عامر المصلحي**

  (أصحاب أعمال / سلطنة عمان) **نائباً للرئيس**

- **المهندس / ناصر بن عبد العزيز الجريد**

  (عمال / المملكة العربية السعودية) **نائباً للرئيس**

وبالإشارة إلى تعيين معالى السيد / حسن رداد وزيراً للعمل فى الحكومة الجديدة بجمهورية مصر العربية ، فقد ترأس معاليه مجلس إدارة منظمة العمل العربية في الدورة الرابعة بعد المائة .

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 والإدارية ، وتقارير مراقبي الحسابات عن الحسابات الختامية لمكتب العمل العربي بالقاهرة والمراكز والمعاهد التابعة للمنظمة عن السنة المالية المنتهية فى 2025/12/31.
3. مشروع خطة منظمة العمل العربية للعامين (2027 – 2028)
4. مشروع موازنة منظمة العمل العربية للعامين (2027 – 2028)
5. تقرير حول مرئيات منظمة العمل العربية في تنفيذ الرؤية العربية 2045.
6. تقرير عن نتائج أعمال الدورة (46) للجنة الخبراء القانونيين .

7. تحديد مشروع جدول أعمال الدورة (53) لمؤتمر العمل العربي (2027).

ثانياً : المسائل التي تتطلب توجيهات من المؤتمر .

1. تقرير عن نتائج أعمال الدورة (45) للجنة الحريات النقابية .
2. تقرير عن نتائج أعمال الدورة (24) للجنة شئون عمل المرأة العربية.
3. تقرير حول تداعيات الحرب الإيرانية على المنطقة العربية وتأثيرها على منظمة العمل العربية .

ثالثاً : المسائل المعروضة على المؤتمر للعلم والإحاطة .

وهي كافة قرارات وتوصيات مجلس الإدارة الصادرة في الدورتين الثالثة بعد المائة (القاهرة ، 11 - 12 أكتوبر/ تشرين الاول 2025) ، والرابعة بعد المائة (القاهرة، 4 – 5 إبريل / نيسان 2026) ، المعروضة على أعضاء المؤتمر الموقرين للعلم والإحاطة ، وتشمل أيضاً الموضوعات التي سبق الإشارة إليها في الفقرة **أولاً** التي تحتاج إلى قرار من المؤتمر، والفقرة ثانياً التي تتطلب توجيهاً من المؤتمر .

• • •

ملاحق البند الثاني :

الملحق الأول : تقرير عن نتائج أعمال الدورة (116) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي (القاهرة ، 31 أغسطس / آب – 3 سبتمبر / أيلول 2025)

أولا : شاركت منظمة العمل العربية في أعمال الدورة (116) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي، والتي عقدت بمقر الأمانة العامة لجامعة الدول العربية خلال الفترة من 31 أغسطس / آب – 3 سبتمبر / أيلول 2025 بوفد ترأسه سعادة السيد / فايز علي المطيري المدير العام لمنظمة العمل العربية .

ثانيا : افتتح أعمال الاجتماع سعادة السيد / يوسف عبدالله الحمود - وكيل الوزارة للشؤون المالية بوزارة المالية والاقتصاد الوطني بمملكة البحرين ، وقد دعت معالي السيد/ سمير عبيد - وزير التجارة وتنمية الصادرات بالجمهورية التونسية لتسلم رئاسة الدورة (116) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي، متمنية لمعاليه التوفيق والسداد.

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

رابعاً : صدر قرار رقم (2487) من المجلس الاقتصادي والاجتماعي بشأن الموضوعات التى سوف يتم إدراجها ضمن الملف الاقتصادي والاجتماعي لمجلس جامعة الدول العربية على مستوى القمة في دورته العادية (35) والمزمع عقدها فى المملكة العربية السعودية ، وضمنهم الموضوعين المقترحين من منظمة العمل العربية وهما:

- **الاستراتيجية العربية لريادة الأعمال .**
- **إعلان مبادئ حول " تعزيز التنويع الاقتصادي والانتقال نحو الاقتصادات الواعدة"**

خامسا : عرض الموضوع على مجلس الإدارة في دورته (103) ، وقد اتخذ التوصية **التالية :**

1- أخذ العلم بتقرير مكتب العمل العربي حول نتائج أعمال الدورة (116) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي (القاهرة، 31 أغسطس / آب - 3 سبتمبر / أيلول 2025).

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 (117) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي ، (1 - 5 فبراير / شباط 2026).

أولاً : شاركت منظمة العمل العربية في أعمال الدورة (117) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي، والتي عقدت بمقر الأمانة العامة لجامعة الدول العربية خلال الفترة (1 – 5 فبراير / شباط 2026) ، بوفد ترأسه سعادة السيد / فايز على المطيري مدير عام منظمة العمل العربية

ثانيا : ترأست أعمال هذه الدورة الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وألقى

معـالي الـدكتور / كمـال رزيــق – وزيـر التجـارة الخارجيـة وترقيـة الصـادرات بالجمهوريـة الجزائريـة الديمقراطيـة الشـعبية كلمـة اسـتهلها بالترحيـب بالحضـور وعبّـر عـن اعتـزازه بتـولي رئاسـة أعمـال الـدورة (117) للمجلـس كمـا تقـدّم معاليــه بخــالص الشــكر والتقــدير للجمهوريــة التونســية علــى إدارتهــا للــدورة (116) للمجلس، وما بذلته من جهود قيمة لتعزيز العمل العربي المشترك.

ثالثـا : شــهدت الــدورة صــدور العديــد مــن القــرارات ذات الصــلة بالموضــوعات المطروحة على جدول أعمال الدورة ومن بينها :

1. صـدر قـرار رقـم (2521) مـن المجلـس الاقتصـادي والاجتمـاعي بشـأن الموضـوعات التـي سـوف يـتم إدراجهـا ضـمن الملـف الاقتصـادي والاجتمـاعي لمجلـس جامعـة الـدول العربيـة علـى مسـتوى القمـة فـي دورتـه العاديـة (35) والمزمع عقدها فى المملكة العربية السعودية ، وضمنهم الموضوعين المقترحين من منظمة العمل العربية وهما :

- **الاستراتيجية العربية لريادة الأعمال.**
- **إعلان مبادئ حول " تعزيز التنويع الاقتصادي والانتقال نحو الاقتصادات الواعدة".**

2. صدر قرار رقم (2532) من المجلس الاقتصادي والاجتماعي بشأن البند الثالث عشر المعروض على جدول الأعمال بعنوان " أثر الذكاء الاصطناعي على مستقبل العمل " بتكليف الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري بالتنسيق مع الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ومنظمة العمل العربية

والأمانة العامة للجامعة ، لإعداد دراسة عربية شاملة حول أثر الذكاء الاصطناعي على مستقبل العمل فى المنطقة العربية ، بما يضمن تبادل الخبرات وأفضل الممارسات العربية والدولية."

3. صدر قرار رقم (2542) من المجلس الاقتصادي والاجتماعي بشأن " الموافقة على قرار الجمعية العامة للأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري بتاريخ 2025/9/8 بشأن التجديد للدكتور إسماعيل عبد الغفار إسماعيل فرج لفترة ولاية جديدة رئيساً للأكاديمية تبدأ فى 2026/10/25 ، وذلك بصفة استثنائية ، مع التأكيد على أهمية فتح باب الترشح لما بعد فترة رئاسة الدكتور إسماعيل عبد الغفار القادمة ووفقاً للأنظمة والإجراءات . "

رابعا : عرض الموضوع على مجلس الإدارة في دورته (104) ، وقد اتخذ التوصية التالية :

- أخذ العلم.
- تكليف مكتب العمل العربي باتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ قرارات الدورة (117) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي قدر تعلق الأمر بالمنظمة.

البند الثالث

متابعة تنفيذ قرارات مؤتمر العمل العربي السابق، الدورة الحادية والخمسين (القاهرة ، 19 – 26 إبريل / نيسان 2025)

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.

ثانيا : في هذا الإطار قام مكتب العمل العربي بجميع إداراته ومكاتبه ووحداته والمعاهد والمراكز التابعة له بإعداد وثيقة متكاملة تضمنت تصور المكتب لتنفيذ قرارات الدورة الحادية والخمسين للمؤتمر لعرضها على مجلس إدارة المنظمة في دورته (103) (القاهرة ، 11 - 12 أكتوبر/ تشرين الاول 2025) ، وقد أوصى المجلس في هذا الشأن :

1. أخذ العلم بالتقرير.
2. الموافقة على الإجراءات المتخذة من قبل مكتب العمل العربي بشأن متابعة تنفيذ قرارات الدورة (51) لمؤتمر العمل العربي (جمهورية مصر العربية، 19 – 26 ابريل / نيسان 2025).

ثالثا : قامت المنظمة بتنفيذ كافة القرارات وعددها (أربعة وعشرون) قراراً ، أوردت كافة تفاصيل وإجراءات التنفيذ لهذه القرارات **ضمن وثيقة البند الثالث المعروض على المؤتمر الموقر .**

البند الرابع
المسائل المالية والخطة والموازنة

أولا : الموقف المالي لمنظمة العمل العربية من حيث المساهمات والمتأخرات على الدول الأعضاء كما في 2026/9/1

ثانياً : (أ) تقرير هيئة الرقابة المالية والإدارية وتقارير مراقبي الحسابات عن الحسابات الختامية للسنة المالية المنتهية في (2025/12/31) **لكل من :**

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

(ب) تقرير الرقابة الداخلية .

ثالثاً : مشروع خطة منظمة العمل العربية (2027 – 2028).

رابعاً : مشروع موازنة منظمة العمل العربية (2027 – 2028).

وفقاً لأحكام المادة السادسة عشرة من نظام العمل بمؤتمر العمل العربي ، سيتم تشكيل لجنة مالية لدراسة البند الرابع أثناء انعقاد أعمال المؤتمر وسوف ترفع اللجنة تقريرها إلى الفرق الثلاث .

• • •

البند الخامس

تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية

تنفيذاً للمادة الخامسة من نظام عمل لجنة الخبراء القانونيين، وبناء على دعوة المدير العام لمكتب العمل العربي، عقدت اللجنة **دورتها السادسة والأربعين خلال الفترة من 21 إلى 22 ديسمبر / كانون الأول 2025، 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
- الدكتورة/ إيمان خزعل	الجمهورية اللبنانية
- الأستاذ/ إيهاب عبد العاطي عليان	جمهورية مصر العربية
- الدكتور/ طارق لكدالي	المملكة المغربية

انتخبت اللجنة في بداية أعمالها الأستاذ / حمادة أبو نجمة رئيساً لها لمدة عام .

- درست اللجنة الوثيقة المقدمة من قبل مكتب العمل العربي والتي تضمنت ردود الدول العربية بشأن الاتفاقيات المُصادق عليها والاتفاقيات غير المُصادق عليها والردود على الملاحظات السابقة للجنة، وفي ضوئها أعدت هذا التقرير للعرض على مجلس الإدارة

ومن ثم على المؤتمر العام، ويمكن الاطلاع على ردود الدول العربية لعام 2025 عبر "الرابط المباشر ".

- اعتمدت اللجنة في هذا التقرير منهجية مطورة في إعداد المحتوى وعرض الملاحظات، بما يجعل التقرير أكثر تنظيماً وأسهل في الاطلاع والمتابعة، وتقوم هذه المنهجية على توظيف قاعدة البيانات الإلكترونية الخاصة بمكتب العمل العربي، وعلى عرض الملاحظات بصيغة حوارية مع الجهات المعنية في الدول العربية عبر تحديد نقاط التغطية التشريعية ومواطن النقص وطلبات الإيضاح أو استكمال النصوص، بما يضمن الوصول إلى تقدير أدق لمدى انسجام التشريعات الوطنية مع متطلبات اتفاقيات العمل العربية وتعزيز فعالية المتابعة وتراكم الخبرة المؤسسية في أعمال اللجنة.
- تتضمن وثيقة تقرير الدورة 46 للجنة الخبراء القانونيين الأقسام التالية:

أولاً: التقارير السنوية حول الاتفاقيات محل المتابعة

عرض مكتب العمل العربي على لجنة الخبراء القانونيين وثيقة مبدئية تحتوي على التقارير السنوية حول اتفاقيات العمل العربية محل المتابعة وهي:

- الاتفاقية العربية رقم (4) لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة " معدلة "
- الاتفاقية العربية رقم (5) لعام 1976 بشأن المرأة العاملة
- الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن الصحة والسلامة المهنية
- الاتفاقية العربية رقم (8) لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية
- الاتفاقية العربية رقم (11) لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية
- الاتفاقية العربية رقم (12) لعام 1980 بشأن العمال الزراعيين

- الاتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل
- الاتفاقية العربية رقم (15) لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور
- الاتفاقية العربية رقم (16) لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية
- الاتفاقية العربية رقم (17) لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين
- الاتفاقية العربية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الأحداث
- الاتفاقية العربية رقم (19) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل

أرسل مكتب العمل العربي نماذج تقارير حول الاتفاقيات المذكورة إلى الدول العربية المعنية سواء كانت مصادقة أو غير مصادقة على هذه الاتفاقيات.

وصل إلى مكتب العمل العربي (9) تقارير من (9) دول عربية هي:

1. **المملكة الأردنية الهاشمية:** الاتفاقية رقم (5)
2. **دولة الإمارات العربية المتحدة:** الاتفاقية رقم (5) **قيد الدراسة**
3. **الجمهورية التونسية:** الاتفاقية رقم (12)
4. **المملكة العربية السعودية:** الاتفاقية رقم (5)
5. **سلطنة عُمان:** الاتفاقية رقم (5)
6. **دولة الكويت:** الاتفاقية رقم (5)
7. **دولة ليبيا:** الاتفاقية رقم (15)
8. **جمهورية مصر العربية:** الاتفاقية رقم (5)
9. **المملكة المغربية:** الاتفاقية رقم (12)

دول لم تواف حتى تاريخه مكتب العمل العربي بتقاريرها حول بعض الاتفاقيات محل المتابعة، وهي كما يلي:

1. **مملكة البحرين:** الاتفاقية رقم (19)

ثانياً : متابعة الردود على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين

أرسل مكتب العمل العربي ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين في تقريرها السابق إلى الدول العربية المعنية، وقد وصل (35) رداً على الملاحظات السابقة للجنة من (11) دول عربية هي:

1- **المملكة الأردنية الهاشمية:** الاتفاقيات ذات الأرقام (4 / 11 / 15 / 17)
2- **دولة الإمارات العربية المتحدة:** الاتفاقية رقم (4)
3- **مملكة البحرين:** الاتفاقيات ذات الأرقام (7 / 13// 15 17 / 18)
4- **الجمهورية التونسية:** الاتفاقية رقم (7)
5- **المملكة العربية السعودية:** الاتفاقية رقم (19)
6- **جمهورية العراق:** الاتفاقيات ذات الأرقام (5 / 7 / 8 / 11 / 13 / 16 / 17 / 19)
7- **سلطنة عُمان:** الاتفاقية رقم (19)
8- **دولة الكويت:** الاتفاقيات ذات الأرقام (13/ 17 / 18 / 19)
9- **دولة ليبيا:** الاتفاقيات ذات الأرقام (5 / 7 / 11 / 13)
10- **جمهورية مصر العربية:** الاتفاقيات ذات الأرقام (12 / 13 / 17 / 19)
11- **المملكة المغربية**: الاتفاقيات ذات الأرقام (18 / 19)

ثالثاً : متابعة اتفاقيات عن أعوام سابقة لم يتم الرد عليها

دول لم تواف حتى تاريخه مكتب العمل العربي بردودها حول اتفاقيات محل المتابعة عن آخر ثلاث سنوات:

1. **الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية:** الاتفاقيات ذات الأرقام (7 / 13 / 17 / 19)
2. **جمهورية جيبوتي:** الاتفاقيات ذات الأرقام (7 / 12 / 17)
3. **جمهورية السودان:** الاتفاقيات ذات الأرقام (5 / 7 / 11 / 15 / 17 / 18)
4. **الجمهورية العربية السورية:** الاتفاقية رقم (16/ 19)
5. **جمهورية الصومال الفيدرالية:** الاتفاقيات ذات الأرقام (7/ 12/ 13)
6. **جمهورية العراق:** الاتفاقيات ذات الأرقام (4/ 15)
7. **دولة فلسطين:** الاتفاقية رقم (5 / 7 / 11 / 13 / 15 / 16 / 17 / 18 / 19)
8. **دولة قطر:** الاتفاقيات ذات الأرقام (11 / 12 / 16)
9. **الجمهورية اللبنانية:** الاتفاقيات ذات الأرقام (3 / 5 / 7 / 8 / 11 / 12 / 13 / 16 / 17 / 18 / 19)
10. **الجمهورية الإسلامية الموريتانية:** الاتفاقية رقم (15 / 18 / 19)
11. **الجمهورية اليمنية:** الاتفاقيات ذات الأرقام (7 / 16 / 18 / 19)

رابعاً : ردود وردت بعد انعقاد اللجنة في دورتها السابقة أو عن أعوام سابقة

تلقى مكتب العمل العربي تقريرين بعد انعقاد اللجنة في دورتها السابقة وعن أعوام سابقة من دولتين عربيتين هما:

1- **دولة الإمارات العربية المتحدة:** الاتفاقية رقم (18)

2- **الجمهورية التونسية:** الاتفاقية رقم (19)

خامساً: الالتزامات التي تقع على الدول بموجب النظام

ينص نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية على الالتزامات التالية للدول الأعضاء بعد إصدار الاتفاقية أو التوصية:

1- العرض على السلطة المختصة بالتصديق.

2- موافاة الدول الأعضاء مكتب العمل العربي بناء على طلبه بتقارير سنوية وفقاً للنماذج المُعدة من قبله عن:

أ. الاتفاقيات التي صادقت عليها الدول، والتطبيق العملي لأحكامها.

ب. الإجراءات المتخذة لتسهيل التصديق على الاتفاقيات التي لم يتم التصديق عليها، وبيان الصعوبات التي تحول دون التصديق عليها.

ج. التدابير المتخذة للاسترشاد بأحكام التوصيات ومدى مراعاة أحكامها.

ملاحظات اللجنة بشأن التزامات الدول الأعضاء:

لاحظت اللجنة أن الدول التالية لم تعرض بعض الاتفاقيات محل المتابعة للعام الحالي على السلطة المختصة بالتصديق وهي كما يلي:

1. **المملكة الأردنية الهاشمية:** الاتفاقية رقم (5)
2. **سلطنة عُمان:** الاتفاقية رقم (5)
3. **دولة ليبيا:** الاتفاقية رقم (15)

سادساً: موضوعات تتعلق بمعايير العمل العربية:

1. **متابعة توصية لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات – مؤتمر العمل العربي 51 الخاصة بإصدار أداة معيارية حول " الإجهاد الحراري "**

أصدرت لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات (مؤتمر العمل العربي الدورة 51 – القاهرة | 19 – 26 إبريل / نيسان 2025) توصية حول إصدار أداة معيارية جديدة، وكان نصها كالتالي:

" دعوة منظمة العمل العربية إلى اتخاذ الإجراءات اللازمة لإصدار أداة معيارية حول " الإجهاد الحراري " وكذلك عقد المزيد من الأنشطة والدورات التدريبية الخاصة بمعايير العمل العربية والعمل على الترويج لها ".

2. **في إطار تطوير النشاط المعياري العربي، قدم مكتب العمل العربي مقترحات حول إصدار أدوات معيارية جديدة لمواكبة مستجدات ومتغيرات عالم العمل، تضمنت الموضوعات التالية:**
   1- **إدارة الأزمات على مستوى العمل.**
   2- **الصحة النفسية في علاقات العمل.**

وقد رحبت اللجنة بجهود مكتب العمل العربي لتطوير النشاط المعياري العربي، وأوصت اللجنة باستمرار هذه الجهود لتوسيع النشاط المعياري.

3. **جهود منظمة العمل العربية بشأن معايير العمل**

تبارك اللجنة الجهود المكثفة في عملية إصدار الأدوات المعيارية الجديدة الخاصة بأنماط العمل الجديدة والتوجيه والتدريب المهني، وتؤكد على أهمية التعريف بهذه المعايير لدى أطراف الإنتاج الثلاثة والترويج لها ودعوة الدول العربية للتصديق عليها والأخذ بما

ورد فيها بتشريعات العمل العربية، وذلك في إطار وضع أسس تشريعية لصالح عالم العمل العربي في ظل ما يشهده من متغيرات طارئة تؤثر بشكل مباشر على أطراف الإنتاج الثلاثة والمجتمعات العربية ككل.

سابعاً: الملاحظات العامة للجنة الخبراء القانونيين

استخلصت 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. **التصديق على اتفاقيات العمل الجديدة:** تدعو اللجنة الدول الأعضاء للتصديق على اتفاقيات العمل الجديدة التي تم إصدارها خلال عام 2024 وهي: " الاتفاقية العربية رقم (20) لعام 2024 بشأن الأنماط الجديدة للعمل " و " الاتفاقية العربية رقم (21) لعام 2024 بشأن التوجيه والتدريب المهني (معدلة) " والتي ستبدأ دورية المتابعة الخاصة بها خلال عام 2026، وتعزيز تنفيذ أحكامها.
2. **أهمية التصديق على اتفاقيات العمل العربية:** تؤكد اللجنة أن عملية التصديق على اتفاقيات العمل العربية لا ينبغي أن ينظر إليها كالتزام شكلي بل كأداة استراتيجية لتعزيز التقارب التشريعي العربي وتحقيق العدالة الاجتماعية والارتقاء بمعايير العمل بما يخدم التنمية المستدامة ويعزز مكانة العمل العربي المشترك.
3. **التنسيق الثلاثي بين أطراف الإنتاج:** ضرورة مراعاة حكومات الدول الأعضاء التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال عند إعداد الردود والتقارير وضرورة بيان رأي هذه المنظمات وإرساله لمكتب العمل العربي، حيث أن إرسال نسخة للعلم لا يمكن اعتباره تطبيقاً لنص المادة السابعة عشر من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

4. **الاستفادة من آلية التصديق الجزئي:** تدعو اللجنة الدول الأعضاء إلى الاستفادة من إمكانية المصادقة الجزئية التي تتيحها معظم الاتفاقيات، وبما يتناسب مع ظروف الدولة وإجراءاتها ، الأمر الذي سيساعدها في تحقيق المزيد من التصديقات والانسجام التدريجي لتشريعاتها وإجراءاتها مع المعايير الواردة فيها .
5. **العرض على السلطة المختصة بالتصديق:** تؤكد اللجنة على أن المقصود بما ورد في المادة العاشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية بعرض الاتفاقية على السلطات المختصة لاتخاذ ما تراه مناسباً لها من تصديق أو غيره، هو عرضها على السلطة التي تملك صلاحية اتخاذ مثل هذا القرار كما هو منصوص عليه في دستورها، وهذا العرض لا يعتبر متحققاً إلا بعرض الاتفاقية على السلطة التي تختص بالتصديق على الاتفاقيات في الدولة – بغض النظر عن تسميتها – أما خلاف ذلك من إجراءات إدارية فإنه لا يعد عرضاً كما تنص عليه المادة المذكورة.
6. **الوصول إلى مستويات متماثلة في تشريعات العمل العربية:** لاحظت اللجنة أن بعض الدول الأعضاء أشارت في تقاريرها إلى أن عدم التصديق على الاتفاقيات يعود إما إلى اختلافات بين تشريعاتها الوطنية والمعايير الواردة في الاتفاقيات، أو أن هذه المعايير لا تتفق مع التوجهات والسياسات الوطنية ذات الصلة بمضمون المعايير. وترى اللجنة أن المبررات المشار إليها على الرغم من أهميتها يجب ألا تكون عائقاً دون قيام الدول الأعضاء بالتصديق على الاتفاقيات وهو الأمر 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.
7. **إشراك المختصين بمعايير العمل في لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات – مؤتمر العمل العربي:** 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.

8. **إعداد التقارير وفق النماذج وإدراج نصوص التشريعات:** تؤكد اللجنة على ضرورة الرد وفقاً لنماذج التقارير المعدة من مكتب العمل العربي، كما تؤكد على ضرورة إدراج نص التشريع الوطني الذي يغطي كل حكم من أحكام الاتفاقية في التقارير المرسلة من الدول الأعضاء حتى تتمكن اللجنة من الاطلاع 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.

وتدعو اللجنة المختصين بمعايير العمل في وزارات العمل ومنظمات أصحاب العمل والعمال إلى الاستفادة من الدليل الإرشادي "رابط مباشر للاطلاع على الدليل " حول متابعة معايير العمل العربية والمتاح عبر الموقع الالكتروني لمنظمة العمل العربية – قسم الاتفاقيات والتوصيات.

9. **الالتزام بالمواعيد المحددة لإرسال التقارير:** تؤكد اللجنة على ضرورة التزام الدول الأعضاء بالمواعيد المحددة من قبل مكتب العمل العربي بإرسال التقارير حتى تتمكن اللجنة من دراستها وإبداء الملاحظات بشأنها ومن ثم عرضها على المؤتمر العام.
10. **التواصل المباشر بين مكتب العمل العربي والدول الأعضاء:** ترى اللجنة أنه من الضروري أن يكون هناك تواصل مباشر بين مكتب العمل العربي والدول الأعضاء

وبالأخص التي لديها صعوبات في عرض الاتفاقيات أو التصديق عليها أو تطبيقها، وذلك من خلال حلقات نقاشية أو دورات تدريبية للعاملين في مجال المعايير.

11. **تكثيف الأنشطة الخاصة بمعايير العمل العربية:** تدعو 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 (114) لمؤتمر العمل الدولي (جنيف ، 1 - 12 يونيو / حزيران 2026)

- تنفيذاً لقرارات الدورة (104) لمجلس إدارة منظمة العمل العربية (القاهرة ، 4 – 5 أبريل / نيسان 2026) المتعلقة بالإعداد والتحضير للاجتماع السنوي للمجموعة العربية المشاركة في الدورة (114) لمؤتمر العمل الدولي (جنيف ، 2026)"، عقدت منظمة العمل العربية اجتماعاتها على النحو التالي:
  - **الاجتماع التنسيقي الأول للمجموعة العربية :** يوم الأحد 31 مايو / أيار 2026 في قاعة مجلس الإدارة في مقر منظمة العمل الدولية.
  - **الملتقى الدولي للتضامن مع عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى :** يوم الأربعاء 3 يونيو / حزيران 2026 في قاعة Tempus في مقر قصر الأمم.
- تتضمن وثيقة هذا البند القسمين التاليين:

القسم الأول : تقرير حول أنشطة واجتماعات منظمة العمل العربية على هامش أعمال الدورة 114 لمؤتمر العمل الدولي (جنيف ، 1 – 12 يونيو / حزيران 2026) :

1- الاجتماع التنسيقي الأول للمجموعة العربية:

عُقد الاجتماع التنسيقي الأول للمجموعة العربية مساء يوم الأحد 31 مايو / أيار 2026 في قاعة مجلس الإدارة في مقر منظمة العمل الدولية ، بحضور معالي المدير العام

لمنظمة العمل العربية السيد/ فايز المطيري، وبرئاسة معالي وزير العمل بجمهورية مصر العربية معالي السيد / حسن رداد، وحضور سعادة الدكتورة / ربا جرادات، مديرة المكتب الإقليمي للدول العربية بمنظمة العمل الدولية (مكتب بيروت)، إلى جانب السيدات والسادة رؤساء وأعضاء الوفود العربية من ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمال. وتضمن جدول أعمال الاجتماع البنود التالية:

البند الأول : المسائل الإجرائية.

البند الثاني : رئاسة الدورة (114) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2026 والمناصب الأخرى المنبثقة عن المؤتمر.

البند الثالث : دعم المطالب الفلسطينية.

البند الرابع : متابعة قرار الدورة 356 لمجلس إدارة منظمة العمل الدولية بشأن تعليق العمل بأحكام النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي في دورته 114.

البند الخامس : شكوى مقدمة بموجب المادة 26 من دستور منظمة العمل الدولية بادعاء عدم تقيّد المملكة العربية السعودية بالاتفاقيات ذات الأرقام 29 و95 و111.

البند السادس: تحديث بشأن التصديقات على تعديل 1986 على دستور منظمة العمل الدولية بشأن توسيع التمثيل بمجلس إدارة مكتب العمل الدولي.

البند السابع : استراتيجية التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية للفترة 2026 – 2029

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

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

وتتضمن وثيقة البند معلومات تفصيلية حول مخرجات بنود جدول الأعمال .

2- اجتماع لجنة الصياغة المنبثقة عن الاجتماع التنسيقي الأول للمجموعة العربية:

عُقد اجتماع لجنة الصياغة المنبثقة عن الاجتماع التنسيقي الأول للمجموعة العربية صباح يوم الثلاثاء الموافق 2 يونيو / حزيران 2026 عبر تقنية زووم، وقد اعتمد أعضاء اللجنة وثيقة ملاحظات وتوصيات المجموعة العربية على ملحق تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية حول "وضع عمال الأراضي العربية المحتلة" ، والتي تم تسليمها باللغتين العربية والانجليزية لمعالي السيد/ جيبلرت هونجبو المدير العام لمنظمة العمل الدولية خلال اجتماعه الثنائي مع معالي السيد/ فايز المطيري - المدير العام لمنظمة العمل العربية.

3- الاجتماع الثنائي بين المدير العام لمنظمة العمل العربية والمدير العام لمنظمة العمل الدولية:

عُقد الاجتماع الثنائي بين معالي المدير العام لمنظمة العمل العربية الأستاذ/ فايز المطيري، ومعالي المدير العام لمنظمة العمل الدولية السيد/ جيلبرت هونجبو، على هامش أعمال الدورة (114) لمؤتمر العمل الدولي، وذلك يوم الثلاثاء الموافق 2 يونيو/ حزيران 2026 بقصر الأمم في جنيف، وقد تناول الاجتماع استعراض سبل تعزيز التعاون والتنسيق بين المنظمتين، إلى جانب مناقشة عدد من الموضوعات ذات الاهتمام المشترك .

4- الملتقى الدولي للتضامن مع عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى:

عُقد الملتقى الدولي للتضامن مع عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى مساء يوم الأربعاء 3 يونيو / حزيران 2026 في قاعة Tempus بقصر الأمم، وشهد حضوراً واسعاً بلغ نحو 500 مشارك من وفود المؤتمر، يمثلون رؤساء وأعضاء

الوفود من أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية ومختلف دول العالم، إلى جانب عدد من ممثلي المنظمات والاتحادات الدولية المشاركة في المؤتمر.

وحظي الملتقى بمشاركة نخبة من المتحدثين رفيعي المستوى الذين أثروا أعماله بمداخلاتهم، وهم كالتالي:

- معالي الأستاذ/ فايز المطيري – المدير العام لمنظمة العمل العربية.
- معالي السيد/ حسن رداد – وزير العمل بجمهورية مصر العربية ورئيس المجموعة العربية.
- معالي السيد/ جيلبرت هونجبو – المدير العام لمنظمة العمل الدولية.
- سعادة السفير/ إبراهيم خريشة – سفير ومندوب دولة فلسطين الدائم لدى مكتب الأمم المتحدة والمنظمات الدولية في جنيف.
- معالي الدكتورة/ إيناس العطاري – وزيرة العمل بدولة فلسطين (كلمة مسجلة)
- معالي السيد/ غوستافو غالون – ممثل فريق الحكومات في مؤتمر العمل الدولي
- السيدة/ كاتلين باسشييه – ممثلة فريق العمال في مؤتمر العمل الدولي.

5- اجتماع لجنة التنسيق المنبثقة عن الاجتماع التنسيقي الأول للمجموعة العربية:

عُقد اجتماع لجنة التنسيق المنبثقة عن الاجتماع التنسيقي الأول للمجموعة العربية صباح يوم الخميس 11 يونيو / حزيران 2026 عبر تقنية زووم ، وناقش أعضاء اللجنة مخرجات اللجان الفنية المنبثقة عن الدورة (114) لمؤتمر العمل الدولي وكيفية الاستفادة من هذه اللجان لصالح أطراف الإنتاج الثلاثة فى الدول العربية ، وقد صدر عن هذا الاجتماع تقريراً مرجعياً يتضمن كافة المعلومات والدروس المستفادة من مشاركة السيدات والسادة أعضاء اللجنة في هذه اللجان .

القسم الثاني : مخرجات الدورة 114 لمؤتمر العمل الدولي (جنيف، 1 – 12 يونيو / حزيران 2026):

1- ملخص لأهم البنود المدرجة على جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي – الدورة (114) ، جنيف (1 – 12 يونيو / حزيران 2026) والمتاحة عبر الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية:

تتضمن وثيقة البند معلومات تفصيلية لأهم البنود التي تضمنها جدول أعمال الدورة (114) لمؤتمر العمل الدولي ومخرجاتها وذلك لسهولة الاطلاع من قبل أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية ولتكون وثيقة مرجعية يمكن استخدامها في إعداد أية تقارير متعلقة بمخرجات مؤتمر العمل الدولي.

2- الفعاليات الجانبية التي عقدت على هامش الدورة (114) لمؤتمر العمل الدولي:

انبثقت عن الدورة 114 لمؤتمر العمل الدولي ثلاثة فعاليات هامة كالتالي:

- حدث رفيع المستوى لتعزيز التصديق على صك تعديل دستور منظمة العمل الدولية لعام 1986.

- الذكرى المئوية لإنشاء لجنة تطبيق المعايير (CAS) التابعة لمؤتمر العمل الدولي.
- حدث رفيع المستوى بعنوان "البطاقة الحمراء لعمل الأطفال: من مراكش إلى العمل".

3- أبرز مخرجات الدورة (114) لمؤتمر العمل الدولي (جنيف ، 1 – 12 يونيو / حزيران 2026):

من أبرز مخرجات الدورة (114) لمؤتمر العمل الدولي هي:

أ- **اعتماد قرار بشأن تعليق العمل بأحكام محددة من النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي في دورته (114)** ، وذلك بالقدر اللازم لتمكين أعضاء وفد دولة فلسطين من ممارسة الحقوق الإضافية التي منحها مؤتمر العمل الدولي في دورته 113 لعام 2025، والذي جاء بعد عملية التصويت لصالح دولة فلسطين.

ب- **سحب اتفاقية معايير العمل (الأقاليم التابعة)، 1947 (رقم 83):** تم سحب اتفاقية العمل الدولية رقم 83 لعام 1947 بشأن معايير العمل في الأقاليم التابعة، وذلك بعد عملية التصويت.

ج- **اعتماد اتفاقية العمل اللائق في اقتصاد المنصات :** من أبرز مخرجات الدورة (114) لمؤتمر العمل الدولي هو اعتماد **اتفاقية العمل اللائق في اقتصاد المنصات (الاتفاقية رقم 193)** والتي تم اعتمادها بعد عملية التصويت ".

وتتضمن وثيقة البند روابط الكترونية مباشرة للدخول على نتائج التصويت الخاصة بهذه المخرجات أو الوثائق ذات العلاقة.

البند السابع

التغيرات المناخية وتأثيراتها على بيئة العمل

أضحى تغير المناخ واقعاً عالمياً ملموساً يفرض نفسه بتداعيات متسارعة على مختلف مناحي الحياة، بما في ذلك بيئة العمل في الدول العربية. فقد أدى الارتفاع المستمر في درجات الحرارة، وتزايد الظواهر الجوية المتطرفة، وتدهور جودة الهواء، إلى تعاظم الضغوط على مواقع العمل، وانعكس بشكل مباشر على صحة وسلامة العاملات والعمال، وعلى قدرتهم على أداء مهامهم في ظروف لائقة وآمنة. ومع اتساع نطاق التعرض في القطاعات التي تعتمد على العمل في الهواء الطلق أو في بيئات مجهدة، تتزايد مخاطر الإجهاد الحراري والحوادث المهنية، وتتأثر الإنتاجية والاستقرار الوظيفي وتكاليف التشغيل.

ويُعد تغير المناخ أحد أبرز التحديات التي تواجه البشرية في العصر الحديث، حيث لم يعد يقتصر على كونه ظاهرة بيئية، بل أصبح تهديدًا مباشرًا لأسس الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي. وقد تجاوزت تأثيراته حدود الظواهر الطبيعية المعتادة، نتيجة الارتفاع غير المسبوق في معدلات الاحترار العالمي، مما أدى إلى اضطرابات عميقة في التوازنات البيئية، وانعكاسات سلبية على مختلف الأنشطة الاقتصادية وبيئات العمل.

البشرية مسؤولة عن التغير المناخي : وتشير الأدلة العلمية إلى أن النشاط البشري هو المحرك الرئيسي وراء تغير المناخ وما ينتج عنه من ظواهر الطقس المتطرفة، فقد أدى تضاعف حرق الوقود الأحفوري من فحم ونفط وغاز، إلى زيادة في حجم انبعاثات غازات الاحتباس الحراري ومنها ثاني أكسيد الكربون والميثان ، وتسارع وتيرة التغير المناخي، مما

يضع البشرية أمام تحدٍ مزدوج يتمثل في الحد من مسببات هذه الظاهرة والتكيف مع آثارها المتزايدة.

وتتجلى خطورة هذه التحولات في تسارع وتيرة المخاطر المناخية وتزايد حدتها، حيث يعيش جزء كبير من سكان العالم، بمن فيهم سكان المنطقة العربية، في مناطق شديدة التعرض. كما أن ارتفاع مستويات سطح البحر، وتزايد موجات الحر، وتفاقم الكوارث الطبيعية، باتت تهدد استدامة الموارد الطبيعية وسلامة المجتمعات، وتفرض ضغوطًا إضافية على بيئات العمل وسلاسل الإنتاج.

ففي عام 2023، وصل متوسط مستوى سطح البحر عالمياً إلى أعلى مستوى قياسي نتيجة مزيج من ذوبان الأنهار والصفائح الجليدية وارتفاع درجات حرارة مياه المحيطات. وهو ما يهدد بغرق العديد من المدن الساحلية بالعالم ويهدد حياة حوالي 900 مليون شخص. فضلاً عن أن 13 مدينة ساحلية على الأقل حول العالم مهددة بالغرق تحت الماء بحلول عام 2050، من بينها عدد من المدن الساحلية العربية.

ومع كل ارتفاع في تركيزات غازات الدفيئة ترتفع درجة حرارة سطح الأرض، مما جعل جميع مناطق اليابسة تشهد المزيد من الأيام الحارة وموجات الحر الشديدة، وهو ما يتسبب في انتشار عدد من الأمراض المرتبطة بارتفاع درجات الحرارة، ويجعل العمل في الهواء الطلق أكثر صعوبة. ويسهم في تأجيج حرائق الغابات، بجعلها تنتشر بسرعة أكبر عندما تكون الأجواء جافة وأكثر سخونة.

إن نمط التنمية الذي سارت عليه البشرية كان من وراء الاحترار العالمي على مدار الـ 200 عام الماضية، فضلاً عن أن المنطقة العربية أكثر عرضة لتأثيرات تغيُّر المناخ، إذ

يرتفع متوسط درجة الحرارة بسرعة أكبر من المتوسط العالمي، ومن المتوقع أن تشهد المنطقة ارتفاعاً مستمراً في الانبعاثات بحلول عام 2050. ومن بين الأسباب الرئيسية التي أسهمت في أزمة المناخ ، وفق ما خلصت له وتجمع عليه كل الأبحاث العلمية :

الوقود الأحفوري: والذي يعد المصدر الأول للانبعاثات العالمية، فهو يمثل أكثر من 75% من انبعاثات الغازات الدفيئة العالمية، وحوالي 90 % من جميع انبعاثات ثاني أكسيد الكربون، وهو بالتالي المسبب الرئيسي للاحتباس الحراري وتغير المناخ.

الصناعات التحويلية والتعدين: من خلال انبعاثات ناتجة عن صناعة الاسمنت والحديد والصلب والإلكترونيات والملابس وغيرها من السلع، والتي تعمل الآلات المستخدمة فيها بالوقود الأحفوري. كما أن بعض المواد والتي يتم تصنيعها من مواد كيميائية مصدرها الوقود الأحفوري كالبلاستيك، تعد أخطر مصادر التلوث، لتراكم نفاياته في التربة والمياه والهواء لسنوات، مما يؤثر بشكل كبير على الحياة البرية والبحرية وكذا صحة الإنسان، وعند حرقه تنبعث غازات ضارة تساهم في تدمير طبقة الأوزون، كما يستغرق تحلله مئات السنين، ويتحول إلى جزيئات دقيقة تتسبب في ضرر مباشر للأنواع وصولاً إلى ما نأكله من أطعمة، مما يجعل من الصناعات التحويلية واحدة من المساهمين الرئيسيين في انبعاثات غازات الدفيئة.

القطع الجائر لأشجار الغابات: لقد خسر العالم على مدى ربع القرن الماضي نحو 1.220.000 كيلو متر مربع من مساحة الغابات منذ عام 1990، منها 970 ألف كيلو متر مربع في أمريكا الجنوبية، خاصة من غابات "الأمازون" التي تعد رئة العالم. وأن ما تبقى من غابات اليوم يغطي فقط ثلث اليابسة. وهو ما يحد من قدرة الطبيعة على إبقاء الانبعاثات خارج الغلاف الجوي. وهو ما يبرز مجدداً دور الإنسان، من خلال إنشاء المزارع

والمراعي والتوسع العمراني، حيث يتم اللجوء للقطع الجائر لأشجار الغابات، مما أدى ويؤدي إلى انبعاث ثاني أكسيد الكربون الذي كانت تخزنه الغابات.

إنتاج الغذاء: لقد أثرت طرق استخدام الأراضي باستعمال أنواع مختلفة من الأسمدة والمبيدات الحشرية، عما يقارب من ربع انبعاثات غازات الدفيئة العالمية. فهي تؤدي إلى انبعاثات ثاني أكسيد الكربون والميثان وغازات الدفيئة الأخرى بطرق مختلفة. كما تسهم عمليات الهضم لدى الأبقار والأغنام في إطلاق غاز الميثان، وهو غاز دفيء قوي يسهم في ظاهرة الاحتباس الحراري. كما تشمل الانبعاثات الأخرى تلك الناتجة عن إدارة السماد، وزراعة الأرز، وحرق المخلفات الزراعية. ولا تتوقف دورة الانبعاثات هنا، بل تمتد لتشمل المراحل اللاحقة مثل التبريد، النقل، التغليف، وإدارة النفايات الغذائية، هذا فضلاً عن أن جل المعدات يتم تشغيلها بالوقود الأحفوري.

وسائل النقل: السيارات والشاحنات والسفن والطائرات لا زالت في معظمها تعمل بالوقود الأحفوري، مما يجعل من النقل مساهماً رئيسياً بما يقارب ربع انبعاثات ثاني أكسيد الكربون العالمية المرتبطة بالطاقة. وتستهلك ما يناهز 57% من الطلب العالمي من النفط، ويتسبب في نسبة كبيرة من انبعاثات غازات الاحتباس الحراري العالمية (16% تقريباً)، وينتج كميات كبيرة من أول أكسيد الكربون والجسيمات الأخرى من ملوثات الهواء، وتطلق أكثر من نصف الكمية العالمية لأكاسيد النيتروجين في الهواء.

المباني السكنية والتجارية :تستهلك اليوم أكثر من نصف الكهرباء في العالم. ومع استمرارها في الاعتماد على الفحم والنفط والغاز الطبيعي للتدفئة والتبريد، تنبعث منها كميات كبيرة من غازات الدفيئة، فضلاً عن زيادة استهلاك الكهرباء للإضاءة ولاستعمال مختلف الأجهزة الكهربائية بالمنازل، مما يؤدي إلى زيادة في انبعاثات ثاني أكسيد الكربون.

كما أن اللجوء إلى مكيفات هواء غير صديقة للبيئة كحل أمام ارتفاع درجات الحرارة ساهم في زيادة انبعاثات الغازات المسببة للاحتباس الحراري.

تلوث المسطحات المائية: من خلال وصول أنواع متعددة من المواد الضارة والسامة إلى المسطحات المائية من بحار ومحيطات وأنهار وجداول، وغالباً ما تكون بسبب التسربات النفطية من مصافي النفط، وإفراغ نفايات المصانع دون معالجة مسبقة والأسمدة الزراعية. وتعد هذه المواد من أخطر أنواع التلوث، لأنها تؤدي إلى قتل الكائنات البحرية.

الحروب: إن الحروب والنزاعات العسكرية مسؤولة عن 5.5٪ من انبعاثات غازات الدفيئة العالمية، علما أن آثارها تطال النظام الإيكولوجي بأكمله، وتتجاوز حدود المناطق المتنازع عليها، وتتسبب كذلك في النزوح الجماعي للسكان المتضررين من ويلاتها، والذي يؤدي بدوره إلى قضم وإزالة الغابات وتآكل التربة عند البحث عن مصادر جديدة للعيش، مما يجعل تأثيرات الحروب عميقة وطويلة الأمد.

مما سبق، أن البشرية مسؤولة بشكل مباشر عن التغيرات المناخية الحاصلة، من خلال نمط التنمية الذي سارت عليه، والذي كان من نتائجه المباشرة الاحتباس الحراري، ومع تآكل رأس المال الطبيعي بأكثر من 40%، مما سيحد من قدرة الطبيعة على توفير الخدمات الأساسية للاقتصاد والمجتمعات بوتيرة تتجاوز قدرة البشرية على تجديدها. ومن بين هذه الحدود الخطيرة تآكل طبقة الأوزون بفعل حجم انبعاثات غازات الاحتباس الحراري. والتي تعتبر بمثابة الدرع الواقي الذي يمتص الأشعة فوق البنفسجية الضارة القادمة من الشمس، مما يساعد على الحفاظ على الحياة على سطح الأرض، فالبشرية بتوجهها للاستخدام المفرط واللاعقلاني لما وفرته لها الطبيعة، وما طورته من تكنولوجيا، أسهمت في خلق كل شروط تسريع الانبعاثات وإلى استهلاك مفرط لرأس المال الطبيعي، مما يشكل تهديدا حقيقيا

لمستقبل البشرية على الأرض وعلى وجه الخصوص بالنسبة للأجيال القادمة.

إن جوهر جميع حلول التغيرات المناخية يتمحور حول الحد من انبعاثات الغازات الدفيئة، والتي ينبغي أن تصل إلى معدل صفري وبأسرع وقت ممكن. ويحتل هنا وضع حد لاستخراج واستعمال الوقود الأحفوري مقدمة الحلول، بالتحول إلى مصادر الطاقة النظيفة والمتجددة التي لم تعد ترفا، بل الطريق الأنجع والوحيد.

تأثيرات التغيرات المناخية على بيئة العمل: الصحة والسلامة المهنية حق أساسي من حقوق العمل، فالتغيرات المناخية تؤثر على 70% من القوى العاملة في العالم، وأكثر من 2.4 مليار عامل تعرضوا للحرارة المفرطة في مرحلة ما أثناء عملهم وفقاً لأحدث الأرقام المتاحة (2020)، وعند حساب هذه النسبة كحصة من القوى العاملة في العالم، فقد ارتفعت من 65.5% إلى 70.9% منذ عام 2000.

كما حذرت منظمة الصحة العالمية إلى خطورة التغير المناخي الجاري والذي قد يتسبب خلال الفترة الممتدة من 2030 إلى 2050 في نحو 250 ألف وفاة إضافية سنوياً ، نتيجة أمراض مرتبطة بارتفاع درجات الحرارة وتغيرات المناخ، وتزداد الخطورة في القطاعات التي تعتمد على العمل في المناطق المكشوفة كالبناء وأشغال الطرق والزراعة.

فمن نتائج أزمة المناخ اليوم حدوث تغييرات في أنماط الطقس ودرجات الحرارة، مما يؤثر وبشكل مباشر على الصحة والسلامة المهنية، وعلى الإنتاجية والنمو الاقتصادي وبالتالي تتراجع فرص العمل. فدرجات الحرارة المرتفعة، تؤدي إلى حالات من الإرهاق الحراري، وهنا يتعرض العاملون في البيئات الخارجية لمخاطر أعلى كالجفاف وضربات الشمس. وتتفاقم أمراض القلب، والأوعية الدموية، وأمراض الجهاز التنفسي والاضطرابات

التنفسية والخلل الكلوي والحالات الصحية النفسية خاصة لدى العاملات والعمال الذين يعانون من حالات صحية مزمنة. وهو ما يجعل اعتبارات السلامة والصحة المهنية للعاملات والعاملين جزءاً وجب أن يأخذ مكانه في الاستجابات لتغير المناخ سواء في السياسات أو في إجراءات التكيف، علما أن العمل في بيئات آمنة وصحية هو مبدأ معترف به كأحد المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

إن الصدمات المناخية المتزايدة، تؤدي إلى تدهور المحددات البيئية والاقتصادية والاجتماعية، مما يجعل من كل تأخر في التصدي للأسباب المؤدية للتغيرات المناخية إلى زيادة المخاطر، لا سيما صعوبة تحقيق عدد من أهداف التنمية المستدامة 2030، إن لم نقل بعيدة المنال في العديد من دول العالم الفقيرة والشديدة التأثر بتغير المناخ.

آثار التغيرات المناخية على الدول العربية، تُعد المنطقة العربية من بين المناطق الأكثر تأثراً بالتغيرات المناخية الجارية، رغم محدودية مساهمتها في انبعاثات الكربون العالمية، بحكم طبيعتها الجافة وارتفاع درجات الحرارة وتراجع هطول الأمطار، مما أدى إلى تفاقم التصحر وندرة المياه وتهديد الأمن الغذائي. وقد انعكست هذه التحولات في تدهور الموارد الطبيعية، وتراجع الإنتاج الزراعي، وزيادة الإجهاد المائي، حيث تواجه غالبية الدول العربية مستويات مرتفعة من شح المياه، مع توقع تفاقمها مستقبلاً.

كما أسهمت التغيرات المناخية في إحداث آثار اقتصادية واجتماعية وصحية واسعة، من بينها انخفاض النمو الاقتصادي، وفقدان فرص العمل خاصة في الزراعة، وارتفاع معدلات الفقر والهجرة والنزوح، إضافة إلى انتشار الأمراض المرتبطة بالمناخ. وتزداد المخاطر مع ارتفاع مستوى سطح البحر الذي يهدد المناطق الساحلية، وارتفاع درجات الحرارة والجفاف المتكرر، مما يفاقم الضغط على الموارد والبنى التحتية.

التأثيرات الاقتصادية والاجتماعية للتغير المناخي على قطاعات العمل والإنتاجية :

تؤثر أزمة المناخ بشكل متزايد على النظم الاقتصادية والاجتماعية، وتنعكس سلباً على بيئة العمل بما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية والاستقرار الوظيفي أو الإنتاجية وعموماً الاستقرار الاجتماعي. وقد تكون آثارها أشد قسوة في تدمير فرص العمل من تأثير الذكاء الاصطناعي على الوظائف البشرية.

أثر التغيرات المناخية على الأنشطة الاقتصادية: وتشير التقديرات أن حجم الخسائر الاقتصادية الناتجة عن التغيرات المناخية ، ارتفعت خلال الفترة من عام 1970 وحتى الربع الثاني من عام 2024، فإن الخسائر الاقتصادية الناتجة عن التغيرات المناخية ارتفعت بنسبة 702.7% منذ العقد السابع من القرن العشرين وحتى العقد الثاني من القرن الحادي والعشرين لتبلغ قيمتها تريليون و476 مليار دولار أمريكي، نتيجة ارتفاع درجة حرارة الأرض بمقدار 1.1 درجة مئوية، مقارنة بما قبل العصر الصناعي.

وقد أسفر هذا الارتفاع في درجات الحرارة إلى سلسلة من الكوارث الطبيعية مثل الأعاصير والفيضانات في بعض المناطق، والجفاف والتصحر وحرائق الغابات في مناطق أخرى، مما أثر سلباً على مختلف الأنشطة الاقتصادية، مع استمرار تصاعد الخسائر لتبلغ 957 مليار دولار في النصف الأول من العقد الثالث. كما يؤثر تغير المناخ على الناتج المحلي العالمي، مما يزيد من الضغط على الدول في تحقيق الرفاهية الاقتصادية لأبناء الوطن. ويؤثر على جودة الحياة والإنفاق على الصحة والتعليم والتنمية الاجتماعية.

أثر التغيرات المناخية على القطاع الزراعي : تعد الزراعة من الأنشطة الاقتصادية التي تساهم في دعم غالبية الأنشطة الاقتصادية الأخرى على المستويين المحلي والعالمي.

فهي المصدر الأساسي للمواد الخام، وتوفر فرص عمل واسعة، خاصة في الريف، إلا أنه يواجه تهديدًا متزايدًا بسبب التغيرات المناخية التي تؤدي إلى خسائر كبيرة في المحاصيل والإنتاج الحيواني، مما يهدد الأمن الغذائي خاصة في المناطق الهشة، مما يقوض مكاسب التنمية التي تحققت بصعوبة.

كما يحول تغير المناخ الزراعة من نشاط منتج إلى نشاط محفوف بالمخاطر، مؤديًا إلى ارتفاع الأسعار وتراجع القيمة المضافة وزيادة الاعتماد على الاستيراد. وينتج عن ذلك تآكل فرص العمل الريفية وزيادة الهجرة إلى المدن، إلى جانب تركّز الاستثمار في مشاريع كبيرة كثيفة التكنولوجيا وقليلة العمالة، مما يعمّق البطالة وفجوة الدخل في المناطق الريفية.

أثر التغيرات المناخية على قطاع الصناعة: ترتبط التغيرات المناخية بقطاع الصناعة بعلاقة ثنائية التأثير، إذ تسهم الصناعة في زيادة انبعاث الغازات الدفيئة، من خلال صناعات الوقود الأحفوري التي تستحوذ على 75% من إجمالي انبعاثات الغازات الدفيئة ونحو 90% من انبعاثات ثاني أكسيد الكربون، وفي المقابل، تتأثر الصناعة بالتغيرات المناخية من خلال العديد من التداعيات الاقتصادية والفنية التي تصب في نهاية المطاف على ارتفاع تكاليف الإنتاج وتعطيل العمليات الإنتاجية.

وتؤدي هذه التغيرات المناخية إلى ارتفاع أسعار المواد الأولية، خاصة الزراعية ، نتيجة الجفاف والفيضانات، وهو ما يؤدي إلى انخفاض الإمدادات وارتفاع أسعار المواد الخام المستخدمة في الصناعات الغذائية، مما رفع من تكلفة مدخلات الإنتاج كنتيجة لنقص المعروض من تلك السلع. هذا الارتفاع في أسعار المواد الخام ينعكس بشكل مباشر على تكلفة الإنتاج في الصناعات الغذائية، مما يؤدي إلى ارتفاع أسعار المنتجات في السوق الخارجي، وهو ما يؤثر على القدرة التنافسية لهذه الصناعات. كما تواجه الصناعات تحديات

إضافية مثل تلف المنتجات بسبب الحرارة، وتضرر البنية التحتية، وتعطل سلاسل التوريد.

وإجمالا تمثل التغيرات المناخية تحديًا مزدوجًا يهدد استدامة الصناعة، وهو الأمر الذي يدفعنا في الأساس إلى تبني تقنيات إنتاج أكثر استدامة لتقليل التأثير الصناعي على البيئة من ناحية ومن ناحية أخرى العمل على تعزيز البنية التحتية الصناعية لتصبح أكثر قدرة على الصمود أمام التغيرات المناخية بصورها المختلف.

أثر التغيرات المناخية على قطاع الطاقة: فمع تزايد الطلب العالمي على الطاقة، أصبح توفيرها وإدارة مواردها بفعالية مفتاحًا لتحقيق النمو المستدام والتنمية الاقتصادية. إلا أن طبيعة المواد والغازات في مجال الطاقة والمواد الكيميائية ومواد الإشعاع والمواد القابلة للاشتعال تسبب أضرار كبيرة، خاصة عند نقلها، مما يعرض سلامة العاملين في مجال النقل لمخاطر عديدة مثل التعرض للإشعاع، والحروق والانفجارات والتعرض للغازات السامة والمواد الكيميائية الخطرة. وهنا يبرز دور المجتمع الدولي في تعزيز استخدام أكثر كفاءة للطاقة المتجددة والنظيفة، مما يسهم في دفع عملية التحول التدريجي إلى مصادر الطاقة المتجددة.

أثر التغيرات المناخية على قطاع السياحة: من بين القطاعات المرشح أن تتضرر، نجد قطاع السياحة، والذي يعد من القطاعات المعروف عنها أنها توفر الآلاف من فرص العمل ومحركا اقتصاديا كبير في جل الدول العربية، لما يحققه من عوائد مالية. فارتفاع معدل الحرارة ما بين درجة وأربع درجات مئوية سوف يسبب تراجعاً في أعداد السياح. فالمناطق المصنفة بين جيدة وممتازة سياحياً يحتمل أن تصبح بين هامشية وغير مواتية وفق توقعات عدد من التقارير العربية والدولية بحلول عام 2080، بسبب ارتفاع درجات الحرارة في فصل الصيف، والأحداث المناخية المتطرفة، وشح المياه، وتدهور النظم الإيكولوجية.

تأثيرات التغيرات المناخية على الصحة والسلامة المهنية : تعتبر العاملات والعمال من بين الفئات الأكثر تعرضا لمخاطر تغير المناخ، فالعديد من العاملين في مختلف القطاعات وبفعل بيئة العمل المتأثرة بتغير المناخ، وفي ظل غياب الآليات والوسائل المناسبة للوقاية، أصبحوا معرضين لكل الأمراض بما في ذلك السرطان، وأمراض القلب والأوعية الدموية، والجهاز التنفسي، واختلال وظائف الكلى، وحالات الصحة النفسية، من بين أمراض أخرى ولكن في كثير من الأحيان ليس لديهم خيار سوى الاستمرار في العمل حتى في خضم ظروف العمل القاسية والخطيرة. وتشمل أبرز المخاطر المرتبطة بالمناخ: الحرارة المفرطة، الأشعة فوق البنفسجية، الظواهر الجوية المتطرفة، تلوث الهواء، والأمراض المنقولة بالهواء والكيماويات الزراعية، والتي تتسبب سنويًا في ملايين الإصابات ومئات الآلاف من الوفيات المهنية.

فالظواهر المناخية المتطرفة المتزايدة في أشكال حدتها وفي تواترها، لها انعكاسات متعددة الأوجه على كل ما يتعلق بالاستقرار الوظيفي والتوظيف المستدام وعلى بيئة العمل عموماً من خلال ارتفاع تكاليف التشغيل نتيجة تراجع إنتاجية العمالة في العديد من القطاعات، مع بروز قوي لمشاكل الصحة والسلامة المهنية، مما يرفع من التكاليف الصحية ويضغط على صناديق الحماية الاجتماعية والصحية ، ولها دور كبير فيما أصبحت تعرفه العديد من المناطق من نزوح وهجرة جماعية، بتأثيرات مباشرة وغير مباشرة على الاقتصادات المحلية، وعلى سلاسل التوريد مما ينتج عنه زيادة في التكاليف وتأخيرات في التسليم.

أثر التغيرات المناخية على فرص العمل : تزداد تحديات العمل مع تفاقم التغيرات المناخية، حيث تؤثر التغيرات المناخية خاصة ارتفاع درجات الحرارة على الوظائف الحالية

والمستقبلية بطرق متعددة تشمل انخفاض إنتاجية العمالة، وفقدان فرص العمل في قطاعات عديدة مثل الزراعة والسياحة والبناء والطاقة والبنية التحتية... وسيكون الفقراء الفئة الأكثر تضررا، حيث سيواجهون خسائر في الدخل بفقدان عملهم دون أن تتوفر لهم أو لن تتاح لهم وسائل للتكيف، مما سيسهم في تعميق عدم المساواة الاجتماعية ويوسع دائرة الفقر، وتوسع نطاق العمل غير المنظم والهش، وزيادة الهجرة بحثاً عن فرص عمل أفضل، وضعف نظم الحماية الاجتماعية، مما يعيق تحقيق عدد من أهداف التنمية المستدامة 2030. كما للآثار الناجمة عن ارتفاع درجات الحرارة وزيادة الاحتباس الحراري، خسائر كبيرة في الوظائف وساعات العمل عالميًا.

أثر التغيرات المناخية على الهياكل الاقتصادية والنمو الاقتصادي: تؤثر التغيرات المناخية بشكل متزايد على الهياكل الاقتصادية والنمو، حيث تمثل تحديًا كبيراً، وفي الوقت نفسه فرصة لإحداث تحوّل اقتصادي واجتماعي عميق، خاصة في الدول العربية التي تُعد من أكثر مناطق العالم تعرضاً لآثار تغير المناخ، نتيجة ارتفاع مستوى سطح البحر، وتزايد وتيرة موجات الحر الشديد، والفيضانات، والجفاف. كما تواجه هذه الدول تحديات، تشمل تراجع الموارد المائية، وانخفاض الإنتاجية الزراعية، وتكرار الظواهر المناخية المتطرفة، والإجهاد الحراري. وفي الوقت ذاته، تمثل هذه المنطقة حالة بارزة لإمكانية الربط بين العمل المناخي وإعادة هيكلة الاقتصادات، ولا سيما في البلدان المنتجة للنفط.

وقد أسهمت عوامل هيكلية، مثل محدودية التنويع الاقتصادي، وعدم مواءمة نظم تنمية المهارات مع احتياجات أسواق العمل، في إحداث عجز مزمن في فرص العمل اللائق، لا سيما بين الشباب والنساء، وأدت سنوات من التوترات الجيوسياسية والنزاعات الممتدة والأزمات الاقتصادية إلى تفاقم التحديات التي تواجه أسواق العمل، وزيادة معدلات البطالة

والفقر وعدم المساواة. فضلاً عن أن التغيرات المناخية تؤدي إلى خسائر اقتصادية كبيرة تؤثر على الاستثمار والإنتاج والنمو، نتيجة الأضرار المادية والكوارث الطبيعية، التي تكبدت خلالها الاقتصادات العالمية خسائر ضخمة، خاصة في القطاع الزراعي، مما ينعكس سلبًا على النمو الاقتصادي والتنمية المستدامة.

برامج التكيف مع تغيرات المناخ بالدول العربية : تواجه المنطقة العربية تحديات بفعل التغيرات المناخية، وذلك بسبب **مواجهتها لتهديد ثنائي الأبعاد:**

يتمثل الأول في النمو السكاني السريع الذي ناهز 480 مليون نسمة في عام 2024، ومن المتوقع أن يتجاوز 540 مليون نسمة بحلول عام 2030. والثاني في التعرض الشديد لمخاطر التغيرات المناخية، مثل التصحر وندرة المياه وتزايد الظواهر الجوية المتطرفة.

برامج التكيف : شكلت استضافة عدد من الدول العربية لمجموعة من القمم العالمية حول المناخ، والتي انعقدت بكل من المغرب (مرتين) ، وقطر، ومصر والإمارات العربية المتحدة، واستضافة المملكة العربية السعودية للدورة السادسة عشرة لمؤتمر الأطراف (COP16) لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة التصحر حافزاً مهماً لتجديد الدعم للمسارات المستقبلية للانتقال نحو الاقتصادات الخضراء، وإطلاق عدة مشاريع للحد من أسبابها والتكيف معها. كما أسهمت في زيادة الاهتمام لدى المنظمات النقابية وأصحاب العمل ومنظمات المجتمع المدني بأهمية العمل المناخي، ورفع وعي المواطنين بقضايا التغيرات المناخية . كما التزمت عدد من الدول بأهداف محددة لخفض انبعاثات غازات الدفيئة، وحددت تقنيات الطاقة المتجددة التي تنطوي على أكبر إمكانات لدعم مساراتها نحو التنمية المستدامة. كما وضعت استراتيجيات وطنية للتحول الاقتصادي وتنويع القاعدة الإنتاجية، بما يسهم في خفض الانبعاثات وفي الوقت نفسه استحداث فرص عمل، في إطار سعيها لمواءمة

سياسات التكيف والانتقال إلى مجالات الطاقة المستدامة مع الأهداف الاقتصادية والاجتماعية.

التحول نحو الطاقات المتجددة : نهجت الدول العربية جملة من السياسات للتكيف مع التغير المناخي، من خلال سن تشريعات بيئية، وأحدثت وزارات ومؤسسات متخصصة تعنى بقضايا البيئة والتغيرات المناخية، وتنفيذ عدد مهم من مشاريع إنتاج الطاقات المتجددة النظيفة خاصة الطاقة الشمسية، وربط العمل المناخي بالتنمية والتشغيل، بما يحقق أيضاً أهدافاً تنموية شاملة، مثل الحد من الفقر، واستحداث فرص العمل، وتعزيز المساواة بين الجنسين، وتمكين الشباب ، وإنشاء مجلس للوظائف الخضراء أو هيئة مماثلة لتنسيق الجهود بين القطاعين العام والخاص، وتحديد احتياجات المهارات، ودعم تنمية المهارات المرتبطة بالتكنولوجيات الخضراء.

لقد ثبت أن الطاقات المتجددة على مستوى التشغيل تعد بأفق واعد من حيث فرص العمل على المستوى الدولي والعربي، حيث عمل 13.7 مليون شخص عام 2023 على مستوى العالم في تصنيع الطاقة المتجددة وتركيبها وتشغيلها وفي مرافق توليد الحرارة. وانتقل هذا العدد إلى 16.2 مليون عام 2024، في حين كان هذا العدد في حدود 7.3 مليون في عام 2012. ووفق التقديرات الحديثة، الطاقة المتجددة قادرة على توظيف أكثر من 40 مليون شخص بحلول 2050، وأن عدد الوظائف التي سيولدها قطاع الطاقة بشكل عام تصل إلى 100 مليون بحلول 2050.

وتضمنت إجراءات التكيف كذلك **تحلية مياه البحر وتحسين كفاءة الاستخدام** لسد الحاجيات الملحة والمتنامية من الماء الصالح للشرب وللري، وإحداث محطات لتحلية مياه البحر، ومعالجة المياه العادمة وإعادة استخدامها خاصة بكبريات المدن في الري، وبرامج

لإعادة إحياء التنوع البيولوجي وتطوير زراعات مقاومة للجفاف، وتحسين كفاءة استخدام المياه في الزراعة وتطوير التجهيزات لتخزين الماء وتلافي ضياعه.

التشجير وحماية الغابات : شملت المبادرات المتخذة قيام عدد من الدول بحملات كبرى للتشجير، مع تشديد الإجراءات القانونية للحفاظ على الغابات من القطع الجائر وحمايتها من الحرائق، وإعادة تشجير الآلاف من الهكتارات من الأراضي.

إعادة تأهيل مدن الحضر الكبرى من خلال وضع برامج للحد من انتشار السكن العشوائي، والرفع من حجم المساحات الخضراء، وتقديم عدد من أشكال الدعم لاقتناء وسائل النقل النظيفة خاصة السيارات والحافلات الكهربائية، ووضع برامج لتشجيع تطوير الاقتصاد الدائري. كما عملت عدد من الدول العربية لإحداث مدن صديقة للبيئة، تعمل على تقليص الاعتماد على الوقود الأحفوري، واعتماد أنظمة النقل الذكية المتقدمة.

إلا أن عدد من الدول العربية تواجه تحديات عدة للتكيف مع التغيرات المناخية أبرزها: تحدي ضعف الموارد المالية لإنجاز ما التزمت به في خططها الوطنية ، نتيجة ضغوطات في موازناتها ، مما يحد من تنفيذ الخطط ويجعل بعضها يقتصر على مشاريع نموذجية ، إضافة إلى استمرار اعتماد بعض الدول على الوقود الأحفوري لعوائده الاقتصادية . **كما يبرز تحدي عدم احترام القوانين البيئية من طرف بعض المنشآت والمصانع**: رغم وجود عدد من الأطر القانونية ، لا زال يسجل استمرار بعض المصانع والمنشآت الملوثة، دون أن يتوجه أصحابها لاستعمال التقنيات المناسبة والتي أصبحت متاحة وبتحفيزات مالية مشجعة لتقليل الآثار السلبية لأنشطتها على البيئة والصحة العامة بما فيها بيئة العمل التي يعمل فيها عمالها.

كما **يمثل تملك التكنولوجيات المناسبة** عنصرًا أساسياً لتعزيز المرونة المناخية، من خلال أنظمة الإنذار المبكر للظواهر الجوية المتطرفة، ومعالجة الوحدات الصناعية لما ينبعث عن نشاطها من غازات وغبار، ومعالجة المياه العادمة قبل القذف بها في الأنهار والبحار... وهي أمثلة من بين أخرى، على كيف يمكن أن تكون التكنولوجيا بمثابة حصن وأداة مهمة للتكيف بالعالم العربي. **إضافة الى ذلك يعد دعم المجتمعات المحلية وتعزيز قدرتها على الصمود** من خلال تكثيف حملات التوعية والتثقيف والحكم التشاركي، من العوامل المهمة لتصميم الحلول وفقاً للاحتياجات وتحديد نقاط الضعف والقوة لدى السكان المحليين، وفي بعض الأحيان بتكلفة مالية أقل.

ويمثل التكيف مع التغير المناخي فرصة للوطن العربي لتطوير منوال اقتصادي متنوع، فرغم أن القدرة على التكيف معقدة ومكلفة مالياً ، ولكنها قابلة للتحقيق من خلال تضافر الجهود من جميع قطاعات المجتمع ومن طرف الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين، لأنه يبقى الطريق الوحيد الذي يسمح بالمساهمة النشيطة في بناء مستقبل مستدام وعادل.

كما إن سياسات التخفيف من آثار التغير المناخي والتكيف معه، إذا نفذت بإرادة سياسية وبنيت وفق نهج تشاركي، بإمكانها ليس فقط تحسين بيئة العمل، بل إيجاد فرص عمل إضافية جديدة والرفع من معدلات النمو الاقتصادي، وبالتالي أرباح الشركات والمؤسسات.

وتظهر السيناريوهات الخضراء آثاراً إيجابية على التشغيل في قطاعات اقتصاد منخفض الكربون مثل الاقتصاد الدائري، الاقتصاد الأخضر، الطاقات المتجددة والاقتصاد الرقمي واستخدام التكنولوجيا. حيث أثبتت الدراسات أنه من خلال الاستخدام الفعال والدائري للمواد في قطاعات صناعية رئيسية مثل الأسمنت والصلب والبلاستيك والألمنيوم، يمكن أن تساعد في تقليل انبعاثات الغازات الدفيئة العالمية بنسبة 40% بحلول عام 2050، وإذا قمنا

أيضا بإدراج النهج الدائري ضمن النظام الغذائي، فيمكننا تحقيق تخفيضات تصل إلى 49% في انبعاثات غازات الدفيئة العالمية بشكل عام، مع إحداث فرص عمل جديدة إضافية.

ورغم الفرص الهائلة في عدد من القطاعات الاقتصادية الخضراء، إلا إنها تواجه تحديات، منها نقص الخبرات والكفاءات المحلية المتخصصة. وأخرى تنظيمية تتعلق بالحاجة إلى تحديث القوانين والأنظمة لتواكب التطورات الحديثة في تقنيات الطاقة المتجددة والاستدامة البيئية.

ويعد التحول نحو الاقتصاد الأخضر ضرورة اقتصادية واستراتيجية للمستقبل، تتطلب تضافر الجهود على عدة مستويات: الاستثمار في التعليم والتدريب المهني لتكوين الكفاءات المتخصصة في المهن الخضراء، تطوير أطر تنظيمية مرنة تشجع الابتكار وتجذب الاستثمارات، تعزيز التعاون العربي في مجال الطاقات المتجددة والاقتصاد الدائري والأزرق والرقمي ، من خلال تعزيز تبادل التجارب، ودعم إنجاز المشاريع المشتركة، حث البنوك وصناديق التنمية العربية للرفع من حجم استثماراتها لدعم جهود الدول العربية والقطاع الخاص، للتحول نحو الاقتصادات الخضراء.

ويعد التعاون العربي والدولي أمراً لا غنى عنه لمواجهة التحديات المناخية، من خلال تبادل أفضل الممارسات، ونقل التكنولوجيا، وتعزيز البحث والرصد، وتعبئة الموارد المالية للتكيف لتحقيق استجابة عالمية وعربية فعالة. ولا يمكن معالجة القضايا المناخية العابرة للحدود دون التعاون بين البلدان والمؤسسات. وفي هذا الإطار برزت عدد من المبادرات الإقليمية العربية التي تهدف إلى دعم تمويل المناخ، وتعزيز تفعيل الاستراتيجيات وخطط العمل الإقليمية، وتبادل المعارف الإقليمية، وبناء القدرات، وتعبئة مصادر التمويل.

التحديات التشريعية في مواجهة التغيرات المناخية : على الرغم من الجهود التي بذلت وتُبذل، مازالت الدول العربية تواجه تحديات في وضع سياسات منسقة ومؤطره قانونيا تسمح لها بالتكيف مع التغيرات المناخية ويمنحها الإطار التشريعي الفعال والمناسب. وهنا يبرز إشكال في تحديث التشريعات المعمول بها، والتي لا تأخذ بعين الاعتبار معطى التغير المناخي ومتطلبات التكيف الواجبة. كما يشكل حجم الاقتصاد غير المنظم، والتمدد الحضري غير المنظم، والسماح بإحداث منشآت صناعية أو تجارية لا تحترم المعايير البيئية والصحية لعمالها وتفتقر لشروط الصحة والسلامة المهنية ، عوامل من بين أخرى تزيد من تعميق وتعقد الأمر عند محاولات فرض القانون فيما بعد، لما يطرحه ذلك من مشاكل اقتصادية واجتماعية، مما يحد من جهود التكيف. كما تعتمد خطط المناخ على أطر دولية وقوانين وطنية قديمة تحتاج إلى مراجعة لتواكب التطورات المتسارعة.

في هذا الصدد، وجب أن تتوجه جهود أطراف الإنتاج الثلاثة، نحو إجراء مراجعات لمعظم الحزم القانونية ذات العلاقة بالعمل من خلال الحوار الاجتماعي، وفي مقدمة ذلك : **وضع قوانين للعمل لتشمل مخاطر التغيرات المناخية** على الصحة والسلامة المهنية، تأخذ بعين الاعتبار عامل التغير المناخي وآثاره على بيئة العمل. وكيفية حماية العاملات والعمال من كل الآثار السلبية الناجمة عن التغير المناخي، بما يكفل سلامة العاملات والعمال ولا يعرض حياتهم للخطر. **تطوير نظم الحماية الاجتماعية** والارتقاء بالتأمينات الاجتماعية التي تقدمها، خاصة لعاملات وعمال القطاع غير المنظم، على اعتبار أنهم الفئة المتضررة أكثر من تأثيرات التغيرات المناخية خاصة في قطاعات كالزراعة والبناء والصيد البحري... فتطوير نظم الحماية الاجتماعية وتعميمها والرفع من قدراتها، أصبح من الأولويات التي يتعين أن تأخذ مكانتها، لسد الفجوات المسجلة وعلى أكثر من صعيد.

إصلاح نظم التعليم والتدريب المهني وفقاً لعدد من التجارب، هناك إمكانات كبيرة لتوليد آلاف الوظائف الجديدة بالدول العربية في مجالات الطاقات المتجددة، وكفاءة استخدام الطاقة، والزراعة المستدامة، والصناعات الخضراء، والاقتصاد الدائري، والاقتصاد الأزرق، والاقتصاد الرقمي، والاقتصاد الاجتماعي التضامني .

وهنا يبرز دور قطاع التعليم والتدريب المهني، كأداة حاسمة في عملية إعادة التأهيل، لإعداد الكفاءات وتطوير المهارات التي تعد أحد أبرز العوامل لتحقيق انتقال عادل، ولمساعدة العمال على الانتقال إلى القطاعات الناشئة كالطاقة المتجددة والخدمات الرقمية. كما يتطلب مضاعفة الاستثمار في إصلاح نظم التعليم والتكوين المهني والتقني، وتحديث المناهج لتشمل المهارات الخضراء والرقمية على حد سواء، وتعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص والنقابات العمالية لتوفير التدريب العملي. وربط التعليم بسوق العمل لتحديد المهارات المطلوبة في القطاعات الناشئة، ودعم الفئات الأكثر تأثراً مثل النساء والشباب. فالفئات الهشة تحتاج إلى برامج موجهة ومتكاملة، كأن تحصل النساء العاملات سواسية مع الرجال على فرص لإعادة التدريب في مجالات العلوم والتكنولوجيا والمهن الخضراء، ويجب أن يحصل الشباب على برامج تدريبية ومهنية للانخراط في القطاعات الجديدة.

ضمان الحق في بيئة عمل آمنة وصحية عبر دمج المخاطر المناخية في ممارسات الصحة والسلامة المهنية. وتحديث التشريعات بما يضمن الحماية الملائمة للعمال، خاصة للعمال الذين يعملون في المناطق المفتوحة، رغم التحديات المرتبطة بإنفاذها بفعل حجم الاقتصاد غير المنظم، وضعف آليات تفتيش العمل حيث تعاني العديد من الدول العربية من نقص حاد في أعداد مفتشي العمل والصحة والسلامة المهنية. **إضافة الى تعزيز آليات**

التدريب والتوعية في صفوف العاملات والعمال وأصحاب العمل من خلال الاستثمار في بناء القدرات الوطنية للعاملين في القطاع الحكومي والخاص والمؤسسات المعنية بإدارة الأزمات البيئية والتكيف مع التغيرات المناخية، تمكنهم من اكتساب المعرفة والمهارات اللازمة لفهم طبيعة الأزمات البيئية وكيفية تدبيرها، ولوضع خطط الاستجابة الفعالة، وتخصيص الموارد المالية للتنفيذ.

الانتقال العادل السبيل الوحيد لتحقيق أهداف التنمية المستدامة :

إن التحدي المناخي الحالي يختلف عن تحديات الماضي خاصة في ثلاث جوانب أساسية وهي سرعة غير مسبوقة في التغيرات، وتزايد المخاطر نتيجة اعتماد أنظمة اقتصادية واجتماعية تستند على استقرار مناخي لم يعد قائماً، إضافة إلى تآكل رأس المال الطبيعي، مما يتطلب رؤية منهجية متكاملة لدعم الجهود على المستويات المحلية والوطنية والإقليمية والعالمية، وضمان تنظيمها وتنسيقها بفعالية، من أجل التكيف والتحرك نحو اقتصادات بديلة أكثر اخضرارا، وتوفر فرص جديدة للعمل لتلبية احتياجاتها.

كما تبرز ضرورة تعزيز المبدأ الأساسي والحق في العمل المتمثل في بيئة عمل آمنة وصحية، من خلال تعميم وتطوير أطر السلامة والصحة المهنية وجعلها ملزمة، ودمج المخاوف المناخية في مجمل السياسات كأحد الأولويات. مما يتطلب سن تشريعات جديدة ومراجعة أخرى، وإعادة تقييم أو وضع لوائح تنظيمية تواكب تطور المخاطر المناخية.

كما أن التحول نحو الاقتصادات الخضراء إن تم إدارته بكفاءة، يسهم في رفع النمو، ويوفر فرص عمل جديدة، ويحسن بيئة العمل بما يساهم في رفع الإنتاجية وأرباح الشركات، ويقلص من الضغط على أنظمة التغطية الصحية وتكاليفها. ورغم جسامة التحديات لاتزال

هناك فرصة للتغيير لتلافي السيناريو الأسوأ، بفضل التقدم في الطاقة المتجددة، مع ضرورة تكثيف الجهود ودور الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين في قيادة العمل المناخي.

الانتقال العادل وأهداف التنمية المستدامة :

يتطلب الانتقال من النموذج الاقتصادي الحالي إلى نموذج اقتصادي مستدام وصديق للبيئة قائم على الطاقات المتجددة، إعادة هيكلة واسعة للإنتاج والاستهلاك، وتحفيز الابتكار في التقنيات النظيفة، وإعادة تأهيل العمالة، وتغيير الثقافة السائدة... مع ضمان عدم ترك أي فئات مهمشة.

ويحتل الانتقال العادل في المنطقة العربية أهمية محورية، فاستناداً الى توصيات منظمة العمل العربية ومنظمة العمل الدولية، حُددت عدد من مجالات العمل التي تعد حاسمة لتوجيه مجمل التحولات لاقتصادات نظيفة بما يضمن العدالة الاجتماعية. يمكن تلخيصها في اعتماد الحوار الاجتماعي الثلاثي والمقاربة التشاركية لضمان فعالية السياسات، وبما يسمح باحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وبما يعزز التقدم نحو تحقيق الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة "العمل اللائق والنمو الاقتصادي"، وبـــ "عدم ترك أحد خلف الركب"، الذي يعد أحد المبادئ الأساسية لأهداف التنمية المستدامة 2030.

الحوار الاجتماعي: مرتكز للعمل المناخي :

إن السياسات المناخية الناجحة تقوم على تعزيز الحوار الاجتماعي وفق مقاربة تشاركية تجمع الحكومات وأصحاب العمل والنقابات العمالية لصياغة خطط وطنية فعالة، ولاستشراف التغيرات في سوق العمل التي تستدعيها برامج التكيف، وفي مقدمتها برامج التدريب أو إعادة توظيف العمال المتأثرين بالتغيرات المناخية من خلال إعادة التدريب

وصقل المهارات.

ويعد الحوار الاجتماعي الإطار الأمثل لإيجاد فضاءات تسمح بدمج مبادئ الانتقال العادل في القوانين الوطنية، بمراجعة قوانين العمل، لضمان تعزيز العمل اللائق، وتوسيع أطر الحماية الاجتماعية وتوسيع الفئات المشمولة بها، وتوفير التدريب على المهارات الخضراء. وتحقيق مبادئ المساواة بين الجنسين، وتوفير وظائف خضراء آمنة.

ولكي يحقق الحوار الاجتماعي أهدافه يستلزم حواراً قائماً على الشفافية ، وأن تشارك الأطراف المعنية ليس في مرحلة التشاور النهائي، بل في المراحل الأولى من التخطيط وصياغة الخيارات واتخاذ القرار ثم المتابعة والتنفيذ، ويدمج العدالة الاجتماعية من خلال استحداث فرص عمل في القطاعات الخضراء والناشئة، وإعادة تأهيل وتدريب العمال داخل القطاعات المهددة، وتوفير شبكات حماية اجتماعية لمواجهه آثار التحول ، وتصميم استراتيجيات وطنية لتطوير المهارات الخضراء، وتوجيه الاستثمارات العامة والخاصة نحو الابتكارات التكنولوجية .

كما أن التحديات الاقتصادية والاجتماعية والصحية المتزايدة التي أضحى يفرضها التغير المناخي، تستدعي تبني استراتيجيات فعالة ضمن نهج متعدد القطاعات نهج ذكي مناخياً في الزراعة، وإدارة الموارد الطبيعية، وتعزيز الوقاية وإدارة المخاطر.

يستنتج مما سبق، أن التغيرات المناخية لم تعد مجرد قضية بيئية يتم التعامل معها في إطار محدود أو بشكل ثانوي، بل أصبحت أزمة حقيقية تهدد الأمن والاستقرار، خاصة في توفير بيئات العمل الضامنة للاستقرار الاجتماعي. ومع استمرار هذه التغيرات وبوتيرة أسرع، تزداد الحاجة الملحة إلى تحرك عاجل لوضع سياسات مستدامة ومنسقة وفعالة، تلتقي

حولها الحكومات وأصحاب العمل والنقابات العمالية، لتحد من التأثيرات المناخية واتخاذ الإجراءات الكفيلة للتكيف معها، قبل أن تصبح خارج نطاق السيطرة.

ختاماً، نضع هذا البند الفني بين أيدي أطراف الإنتاج الثلاثة لمناقشته ضمن أعمال الدورة (52) لمؤتمر العمل العربي، آملين إثراءه بأفكاركم وآرائكم للوصول إلى مخرجات عملية تساعد الدول العربية على التكيف مع التغيرات المناخية وتقليل آثارها على بيئة العمل.

• • •

البند الثامن

" المؤسسات الناشئة... فرص واعدة في ظل التحول الرقمي "

ينطلق هذا البند من مبدأ مفاده أن المؤسسات الناشئة القائمة على الابتكار والتقنيات الرقمية باتت رافعة استراتيجية لا غنى عنها لتنويع مصادر الدخل في الاقتصادات العربية، والحدّ من ارتكازها وارتهانها بالموارد الطبيعية، ومواجهة التحدي الأكبر المتمثل في ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب، مما يؤهلها لتكون قاطرة أساسية للنمو الاقتصادي المستدام وخلق فرص عمل قائمة على الابتكار، في ظل التحول الرقمي المتسارع عالمياً.

تتكون الوثيقة من خمسة محاور رئيسية :

المحور الأول : المؤسسات الناشئة وريادة الأعمال الرقمية :

إطار مفاهيمي وسياق تاريخي

أولاً : السياق التاريخي لمفهوم المؤسسات الناشئة وريادة الأعمال الرقمية ويمكن تقسيمه إلى ثلاث مراحل:

1. **مرحلة مقاربة الحداثة (1976-2000) :** أي اقتصر تعريف المؤسسات الناشئة على معياري الحداثة وصغر الحجم.
2. **مرحلة التحول نحو مقاربة الابتكار وحل المشكلات (2000 – 2020) :**

أي تحوّل التركيز نحو الابتكار والنمو الأُسّي، وظهرت منهجية "الشركة الناشئة

الرشيقة"(Lean Startup) ، ونماذج الأعمال القائمة على المنصات الرقمية والتمويل الجماعي.

3. **المرحلة المعاصرة : مقاربة التقنيات الناشئة والذكاء الاصطناعي (منذ 2020)**: اندماج الذكاء الاصطناعي التوليدي وسلسلة الكتل (Blockchain) وإنترنت الأشياء في جوهر وصلب نماذج الأعمال، مما أسهم في تمكين روّاد الأعمال من إطلاق مشاريع بموارد أقل.

كما تُعرَّف المؤسسة الناشئة المعاصرة بأنها كيان مبتكر يحقق نموًا متسارعًا، لا سيما في مجالات تكنولوجيا المعلومات والخدمات المرتبطة بها، من خلال تقديم حلول تستجيب لاحتياجات السوق المتغيرة.

ثانياً : المؤسسات الناشئة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر:

تركّز المؤسسات الناشئة على الابتكار الجذري والنمو الأسي السريع، وتسعى لاختراق الأسواق أو خلق أسواق جديدة عبر تقنيات متقدمة ونماذج أعمال مبتكرة. تعتمد على تمويل خارجي كبير (ملائكي، رأس مال مخاطر، تمويل جماعي) وتتحمل مخاطر عالية مقابل إمكانات نمو عالمية واسعة، وهدفها النهائي عادةً الخروج الاستراتيجي كبيع أو طرح عام، أما المؤسسات الصغيرة فتركز على الاستقرار الربحي المحلي من خلال تحسينات تدريجية على نماذج مجرّبة، وتُموّل غالباً ذاتياً أو عبر قروض تقليدية، بنمو بطيء ومخاطر محدودة. تسعى هذه المؤسسات إلى الاستمرارية العائلية لا إلى التوسع السريع، وتعتمد على خبرة عملية وتخطيط تقليدي أكثر من التجريب والابتكار.

1. **دورة حياة المؤسسات الناشئة وأنماط تمويلها** : تمرّ المؤسسات الناشئة بدورة حياة تبدأ من الفكرة وتنتهي بالنضج، وتشمل مراحل: الفكرة، التمهيد، البذور، الإنشاء، النمو، ثم النضج ، تواجه خلالها تحديات متزايدة، أبرزها التمويل في المراحل الأولى فيما يُعرف بـ "وادي الموت"، حيث تعاني الشركات من نقص السيولة قبل تحقيق أرباح. يعتمد نجاحها على الابتكار، وكفاءة الفريق، والقدرة على التكيّف مع السوق، وتنوّع مصادر التمويل المناسبة لكل مرحلة.

تتنوّع أنماط التمويل بين تقليدية (مدخرات، قروض، دعم عائلي) وحديثة (رأس مال مخاطر، مستثمرون ملائكة، تمويل جماعي، دعم حكومي)، ما يتيح استمرارية النمو من مرحلة التأسيس إلى التوسع.

2. **ريادة الأعمال الرقمية :** هي تطوير متقدم للريادة التقليدية ، و تستند إلى استغلال التقنيات الرقمية لبناء نماذج أعمال مبتكرة تتجاوز الحدود الجغرافية وتوفر قابلية توسّع عالمية. تقوم على منظومة بيئية متكاملة تضم البنية التحتية التكنولوجية، وآليات الحوكمة، والمواطنة الرقمية، إضافة إلى دور المنصات الرقمية بوصفها محركات رئيسية للتمويل والتشغيل، ويبرز التمويل الجماعي كأحد أبرز مظاهر التحول الرقمي في دعم الشركات الناشئة، إذ يتيح تجميع مساهمات مالية من الجمهور عبر الإنترنت، بديلاً عن القنوات التقليدية، مما يعزز الشمول والابتكار في التمويل الريادي.
3. **مؤشرات الأداء في ريادة الأعمال الرقمية والمؤسسات الناشئة والاتجاهات المستقبلية:** يُقاس أداء ريادة الأعمال الرقمية بمؤشرات جزئية (نمو الإيرادات، المستخدمون النشطون، الاحتفاظ بالعملاء، تكلفة اكتساب العميل) ومؤشرات كلية (عدد الشركات الناشئة، حجم الاستثمارات، مساهمة القطاع الرقمي في الناتج). وتتجه

المؤسسات الناشئة نحو مزيد من استخدام الذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة، ونماذج الاقتصاد التعاوني، والدمج بين الرقمي والمادي، مع تركيز أكبر على الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية.

المحور الثاني: واقع المؤسسات الناشئة في المنطقة العربية

أولاً : حجم السوق والديناميكية الاستثمارية: بلغ تمويل الشركات الناشئة العربية 2.1 مليار دولار عبر 334 صفقة في النصف الأول من 2025 ، بارتفاع 134% مقارنة بالفترة ذاتها من 2024 ، كما ارتفع عدد المستثمرين بنسبة 33% في النصف الأول من 2024 ، **مما يؤكد تزايد الثقة بإمكانات السوق العربية.**

1. الخريطة الجغرافية ـــ تنافسية متصاعدة:

تتصدّر **دولة الإمارات العربية المتحدة** مشهد ريادة الأعمال عربياً ، حيث احتلت المرتبة الأولى **في تقرير المرصد العالمي لريادة الأعمال GEM 2024/2025** بمؤشر بلغ 7.1 نقطة، مع منظومة تمويل نشطة تجسدت عبر حجم استثمارات بلغ 541 مليون دولار عبر 114 صفقة في النصف الأول من عام 2025، وهو ما يعكس جليا نضج بيئتها الريادية وعمق جاذبيتها للمستثمرين ورواد الأعمال.

أما **المملكة العربية السعودية** فقد فرضت نفسها كقوة صاعدة عربياً وعالمياً ، إذ تعّد من الأسرع نمواً على مستوى العالم بمعدل تجاوز 200%، وحققت شركاتها الناشئة تمويلاً قدره 1.34 مليار دولار في النصف الأول من 2025، أي ما يمثل 64% من الاستثمارات الإقليمية، وهو ما أهلها بجدارة لنيل لقب **«البلد الأول لعام 2025»** من

المنصة العالمية لتصنيف بيئات الشركات الناشئة StartupBlink، في دلالة واضحة على التحول الاستراتيجي للمملكة نحو اقتصاد الابتكار.

وفي جمهورية مصر العربية، يعكس زخْم التمويل وحجم البرامج التنموية مرونة بيئتها الريادية، فقد جمعت الشركات الناشئة 179 مليون دولار في النصف الأول من 2025 **بنسبة نمو بلغت 106%**، وتكامل ذلك مع مشروع للبنك الدولي بقيمة 200 مليون دولار أسهم في دعم أكثر من 219.000 رائد أعمال وخلق 472.000 وظيفة، وهو ما يعزز دور ريادة الأعمال كأداة لمواجهة البطالة وتحفيز النمو.

كما سجلت المملكة الأردنية الهاشمية تقدماً نوعياً مشهوداً في مؤشرات ريادة الأعمال، حيث قفز مؤشر النشاط الريادي في مراحله المبكرة **من المرتبة 34 إلى المرتبة 15 عالمياً**، وتراجعت الفجوة بين الجنسين من 9.2% إلى 3%، وهو ما يعكس نجاح السياسات الموجهة لتعزيز مشاركة النساء وتمكين رواد الأعمال في بيئة **أكثر شمولاً وتوازناً.**

أما مملكة البحرين، فقد تبلورت مكانتها كمركز ناشئ للتقنية المالية ذو آفاق مستقبلية طموحة من خلال وصول عدد شركات التكنولوجيا المالية إلى 115 شركة في عام 2024، مدعومة **بصندوق «الواحة» برأسمال قدره 100 مليون دولار**، وهو ما شكّل منصة قوية لتمويل الابتكار وتعزيز مكانة مملكة البحرين في قطاع الخدمات المالية المتقدمة.

في هذا السياق، **تبرز دولة قطر** كلاعب طموح في المنظومة الريادية الإقليمية، حيث احتضنت **قمة الويب 2025** بمشاركة **25.747 حاضراً من 124 دولة إلى**

جانب 1.520 شركة ناشئة و 723 مستثمراً، في إشارة إلى قدرتها على استقطاب الفاعلين العالميين في قطاع التكنولوجيا، كما استثمرت أكثر من 300 مليون ريال في الشركات الناشئة خلال 2024، مؤكدة توجهها نحو بناء اقتصاد قائم على المعرفة والتقنية والابتكار.

كما حققت **سلطنة عُمان** أداءً استثماريًا قويًا في ريادة الأعمال، حيث تحسّن مؤشر سياق ريادة الأعمال الوطني إلى 5.7 نقاط في تقرير GEM 2024/2025 ضمن جهود تنفيذ رؤية عُمان 2040 لتنويع الاقتصاد. كما جمعت الشركات الناشئة تمويلات تُقدَّر بحوالي 45 مليون دولار في 2024 بدعم صناديق حكومية وخاصة، رغم استمرار تحديات توسيع الاستثمار الخاص وبناء منظومة ريادية مستدامة.

بينما تشهد دولة الكويت حراكًا واعدًا في المراحل المبكرة للشركات الناشئة، خاصة في تكنولوجيا الغذاء والتجارة الإلكترونية، مع تحسن موقعها إلى **المرتبة 89 عالميًا بعد أن كانت في 91** ، كما يبرز ارتفاع مشاركة النساء في ريادة الأعمال بنسبة 41% كعنصر قوة، إلى جانب توفر رأس مال محلي يمكن أن يدعم نمو المنظومة الريادية بمعية إصلاحات تعزز مرونة البيئة الاستثمارية وثقافة تقبّل المخاطر.

وتُعد الجمهورية التونسية نموذجاً تشريعياً رائداً في المنطقة بفضل قانون الشركات الناشئة (Startup Act)الذي أصبح مرجعاً استلهمت منه عدة دول إفريقية، فيما تميّز النظام البيئي التونسي بوفرة المواهب التقنية عالية الكفاءة وذات تكلفة تنافسية، ما يعزز جاذبيته للاستثمار في المجالات الرقمية التقنية المتقدمة.

أما الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية : فقد دخلت في تحول استراتيجي بارز نحو اقتصاد المعرفة والابتكار، تجسد في اعتماد أكثر من 2,300 مؤسسة ناشئة **ضمن منظومة رسمية**، وإنشاء الصندوق الجزائري للشركات الناشئة، إلى جانب آلية مبتكرة تربط بين الجامعة وريادة الأعمال تحت مسمى **«مؤسسة ناشئة – شهادة جامعية»**، بما يحوّل البحث العلمي إلى قيمة اقتصادية ملموسة.

وتشهد المملكة المغربية صعوداً نوعياً في التمويل الريادي، إذ ترسخ نفسها كنموذج صاعد في شمال إفريقيا، مستفيدة من ديناميكية متنامية تقودها المسرّعات والجامعات، ما يهيّئها للعب دور محوري في المنظومة الريادية الإفريقية والعربية خلال السنوات المقبلة.

2.القطاعات الأكثر جذباً للاستثمار:

يقود التحول الرقمي في المنطقة العربية مجموعة من القطاعات المحورية ذات زخم استثماري متصاعد. **ففي صدارة هذه القطاعات تأتي التكنولوجيا المالية** التي تستحوذ على نحو ثلث إجمالي رأس المال المخاطر، بقيمة تقارب 644–700 مليون دولار في عام 2024، **في سياقٍ لا يزال فيه نحو 64% من سكان المنطقة خارج المنظومة المصرفية التقليدية**، بما يفتح مجالاً واسعًا وخصباً لحلول الدفع الرقمي تحقيقاً للشمول المالي المنشود.

أما التجارة الإلكترونية فقد تحولت إلى سوق عملاق يقدَّر بحوالي 155 مليار دولار في عام 2025، مع توقعات ببلوغه نحو 302 مليار دولار بحلول 2030، مدعوماً بمعدل نمو سنوي مركب يناهز 21.58%، وهو ما يجعل **هذا القطاع أحد أهم محركات التحول في أنماط الاستهلاك والتوزيع**. وفي المقابل، **يشهد قطاع الذكاء الاصطناعي طفرة نوعية** إذ استقطبت الشركات الناشئة المتخصصة تمويلات تقارب 302 مليون دولار في النصف الأول من 2025 فقط، بزيادة قدرها 66%، وسط توقعات بوصول حجم السوق إلى

حوالي 166 مليار دولار بحلول 2030، وبمساهمة مرتقبة تناهز 320 مليار دولار في اقتصاد المنطقة.

ويواكب قطاع الصحة الرقمية هذا الزخم بنمو متسارع، حيث قُدِّرت قيمة سوقه بنحو 14 مليار دولار في 2025، مع توقع أن تقترب من 90 مليار دولار بحلول 2034، مدفوعة بتوسع خدمات الطب عن بُعد والحلول الرقمية في إدارة الرعاية الصحية. **كما يعزز قطاع اللوجستيات والتقنيات اللوجستية** مكانته كركيزة أساسية للتجارة الرقمية، مع سوق تبلغ قيمته حوالي 81 مليار دولار في 2025، يُنتظر أن ترتفع إلى قرابة 110 مليارات دولار بحلول 2030.

إلى جانب ذلك، تبرز التقنيات الزراعية، والبرمجيات كخدمة (SaaS)، والتقنيات العقارية (PropTech)، والتعليم التقني كقطاعات صاعدة ذات معدلات نمو قوية، تشكل معًا خريطة فرص استراتيجية أمام رواد الأعمال والمستثمرين في المنطقة العربية، وتدفع باتجاه ترسيخ **اقتصاد عربي قائم على المعرفة، والابتكار، والتكنولوجيا المتقدمة.**

ثانياً :مصادر تمويل الشركات الناشئة في المنطقة العربية

1. **تتنوع مصادر تمويل الشركات الناشئة في المنطقة العربية بين قنوات تقليدية وحديثة:**

- يتصدرها **رأس المال المخاطر** بوصفه المحرك الرئيسي، حيث بلغ إجمالي الاستثمارات 2.1 مليار دولار في النصف الأول من 2025، استحوذت المملكة العربية السعودية وحدها على 64% منها (1.34 مليار دولار بنمو 342%)، تليها الإمارات العربية المتحدة بـ 541 مليون دولار ثم مصر بـ 179 مليون دولار.

- **التمويل المبكر والملائكي** يُكمّل **المستثمرون الملائكيون** هذه المنظومة في المراحل التأسيسية، إذ استحوذ التمويل المبكر على 1.3 مليار دولار عبر 486 صفقة في 2025، من خلال شبكات رائدة مثل Cairo Angels و Tenmou وRiyadh Angel Investors، تقدم استثمارات تتراوح بين 10.000 و250.000 دولار مع دعم إرشادي متخصص.
- **التمويل المؤسسي والحكومي والسيادي** يشكّل التمويل الحكومي ركناً بنيوياً يتجاوز التمويل المباشر إلى تطوير الأطر التشريعية والحاضنات والحوافز الضريبية.
- **كما برز رأس المال المخاطر المؤسسي** بنسبة 13% من إجمالي التمويل في 2024 و28% من المستثمرين النشطين.
- **تلعب صناديق الثروة السيادية** دوراً محورياً في التنويع الاقتصادي عبر الاستثمار في التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي.
- **فيما تلعب المكاتب العائلية** في المنطقة العربية دورًا متصاعدًا في الاستثمار المباشر والبديل، إذ يخطط أكثر من 60٪ منها لزيادة استثماراتها في الأصول البديلة قريبًا. تبرز دبي والرياض كمركزين رئيسيين لإدارة هذه الثروات.
- **التمويل بالدين والتمويل الجماعي** شهد التمويل بالدين طفرة استثنائية ممثلاً 44% من إجمالي التمويل (930 مليون دولار) في النصف الأول من 2025، كبديل مرن عن القروض التقليدية.
- **كما ينمو التمويل الجماعي** بتنوع أشكاله (دين وأسهم) مدعوماً بأطر تنظيمية جديدة في الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية، مع جاذبية متزايدة في القطاعات التقنية والعقارية.

- وبالمثل توفّر **الشركات المسرّعة والحاضنات** بنية داعمة متكاملة تجمع بين التمويل المبكر، والإرشاد المتخصص، وربط رواد الأعمال بالمستثمرين والأسواق، مما يعزز بقاء الشركات الناشئة وجاهزيتها للنمو. كما أسهم انتشارها بدعم حكومي وشبه حكومي وبالشراكة مع القطاع الخاص في بناء منظومة ريادية متكاملة ترافق المشروع من مرحلة الفكرة إلى التوسع الإقليمي والدولي.

2. أبرز الاستنتاجات حول المشهد التمويلي في المنطقة

- التمويل يتركز جغرافياً في المملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة وجمهورية مصر العربية، مما يخلق فجوات إقليمية تستدعي سياسات موجّهة.
- قطاع التكنولوجيا المالية يهيمن على الصفقات، مع توسع واعد في الذكاء الاصطناعي والتقنيات الخضراء.
- صعود التمويل بالدين يستلزم متابعة دقيقة للتوازن بين الاستدانة والاستدامة المالية.
- دور الدولة يتحول من منظم إلى شريك استراتيجي في دعم الابتكار.
- النظام البيئي الريادي العربي ينتقل من طابع محلي إلى أكثر عولمة مع دخول مستثمرين دوليين كبار.

ثالثاً :دور المؤسسات الناشئة في إحداث فرص العمل في المنطقة العربية

1. **حجم التوظيف المباشر وغير المباشر:** تُعد المؤسسات الناشئة محركاً أساسياً لخلق فرص عمل مباشرة وغير مباشرة في المنطقة العربية، إذ تولّد عشرات الآلاف من الوظائف عبر المسرّعات والمنصات الرقمية، خاصة في التكنولوجيا المالية، التجارة

الإلكترونية، التعليم والصحة الرقمية، والذكاء الاصطناعي.

2. **نوعية الوظائف وتطوير المهارات الرقمية :** تركز هذه المؤسسات على وظائف نوعية عالية القيمة مثل تطوير البرمجيات ، والذكاء الاصطناعي والبيانات، لكنها تكشف في الوقت نفسه عن فجوة مهارية واضحة بين العرض و الطلب في التخصصات التقنية.
3. **المساهمة في معالجة البطالة والتمكين الاقتصادي :** تسهم ريادة الأعمال الناشئة في تخفيف حدّة بطالة الشباب المرتفعة وتمكينهم من خلق وظائفهم بأنفسهم. في ظل توقع دخول مئات الملايين من الشباب سوق العمل بحلول 2050.
4. **التوقعات المستقبلية والمحركات الرئيسية :** يشهد مستقبل التوظيف عبر المؤسسات الناشئة فرص واعدة مع نمو التمويل، وتوقع بروز عشرات الشركات العملاقة (يونيكورن)، غير أن تحقيق هذا الوعد يبقى مرهوناً بمعالجة العجز المهاري، ومنافسة المشاريع الكبرى على المواهب، والاعتماد على العمالة الأجنبية.

المحور الثالث: الإطار المؤسسي والتنظيمي للمؤسسات الناشئة الرقمية في المنطقة العربية

يتكون الإطار الداعم للمؤسسات الناشئة في المنطقة العربية من **أربعة محاور مترابطة** تُشكّل معًا **العمود الفقري للمنظومة الريادية في الدول العربية.**

أولًا: على مستوى الجهات الحكومية والتنظيمية

1. **تحديات تواجه الإطار المؤسسي:** يرتبط نجاح المؤسسات الناشئة الرقمية في المنطقة العربية بتوافر إطار مؤسسي متكامل يشمل الجهات الحكومية والتنظيمية، والتشريعات، وأدوات الدعم، والبنية التحتية الرقمية. حيث تبنّت **الدول العربية نموذجاً ثلاثياً يجمع بين الجهات التنظيمية والتمويلية والتنفيذية**، لكن التحدي الرئيسي يبقى في ضعف التنسيق والتكامل بين هذه الجهات، خاصة في دول شمال إفريقيا، مع وجود فجوة بين النصوص التشريعية والتطبيق الفعلي.
2. **تجارب عربية عن الجهات الحكومية والتنظيمية الداعمة للمؤسسات الناشئة:** تتولى حكومات دول عربية عدة بناء منظومات رقمية وريادية متخصصة عبر وزارات وهيئات تنظيمية وصناديق استثمار، تجمع بين تطوير البنية التحتية الرقمية، ووضع الأطر التنظيمية، وتمويل الشركات الناشئة ودعم الابتكار. تركز المملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة ودولة قطر وسلطنة عُمان وجمهورية مصر العربية و المملكة الأردنية الهاشمية والجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية والجمهورية التونسية والمملكة المغربية على استراتيجيات وطنية للتحول إلى الاقتصاد

الرقمي، وبيئات تجريبية تنظيمية ، ومناطق حرة وتقنية، وتمويل رأسمال جريء، في حين يدعم كل بلد بيئته الخاصة عبر مبادرات كـ StartupAct في الجمهورية التونسية ، وتصنيف المؤسسة الناشئة في الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، واستراتيجيات رقمية وطنية حتى 2030–2040 .

ثانيًا: التشريعات والسياسات

1. **ركائز السياسات العربية لدعم المؤسسات الناشئة :**ترتكز السياسات العربية على أربع ركائز:-
   - **تشريعية** : (قوانين متخصصة كقانون تونس 2018 ونظام العلامة الجزائري).
   - **مالية :** (حوافز ضريبية وصناديق سيادية).
   - **مؤسسية**: (هيئات مخصصة وحاضنات).
   - **تنظيمية مرنة** (بيئات تجريبية): تتصدر الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية بتشريعات قريبة من المعايير العالمية، بينما تتقدم الجمهورية التونسية وجمهورية مصر العربية بأسس تشريعية متينة، وتمّر الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية والمملكة المغربية بتسارع مؤسسي مع تحديات تمويلية.
2. **التوجهات المشتركة والتفاوتات الإقليمية:** تشترك الدول العربية في تخفيف الأعباء على الشركات الناشئة، ودعم الابتكار عبر برامج وتمويل وبنية رقمية وشراكات، في مقدمتها الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية على المستوى التشريعي والتنظيمي، تليهما الجمهورية التونسية وجمهورية مصر العربية ، بينما لا تزال

الجمهوريــة الجزائريــة الديمقراطيــة الشــعبية و المملكــة المغربيــة فــي مرحلــة تســارع إصلاحي مع استمرار تحديات التمويل والبنية التحتية.

3. النماذج العربية الرائدة في دعم المؤسسات الناشئة:

تعد الإمارات العربية المتحدة نموذجاً ريادياً متكاملاً حيث تتصدر المشهد الإقليمي في المنطقة العربية ،كما تبرز في قطاعات التكنولوجيا المالية و Web3والعقارات التقنية.

كما حققت المملكة العربية السعودية نمواً وتحولاً استراتيجياً في قطاع التكنولوجيا المالية مما يعكس نموًا سنويًا بنسبة 116% خلال النصف الأول من 2025، لتستحوذ على 56% من إجمالي تمويل المنطقة العربية.

وتمثل جمهورية مصر العربية أكبر سوق سكانية عربية بـــــ 108 مليون نسمة، وحققت 614 مليون دولار تمويلاً في عام 2025 بنمو يبلغ 51% سنوياً . كما تستحوذ على 48.3% من إجمالي تمويل التكنولوجيا المالية في أفريقيا.

أصدرت الجمهورية التونسية قانون رقم 20 لسنة 2018 كأول إطار تشريعي عربي متخصص للشركات الناشئة، متضمناً 20 إجراءً لتسهيل العمليات الإدارية.

شهدت الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية نمواً استثنائياً منذ 2019، حيث ارتفع عدد الشركات المصنفة إلى أكثر من 2.300 شركة بحلول منتصف 2024، مدعومة بـ104 مركز احتضان. كما تطمح الحكومة إلى الوصول إلى 20.000 شركة بحلول 2029.

على الرغم من الإنجازات، تواجه المنطقة العربية تحديات كبيرة، منها فجوة التطبيق بين القوانين والممارسات ، واللامركزية الجغرافية ، والاستدامة المالية ، وفجوة المهارات، والحاجة إلى مواكبة التقنيات الناشئة بأطر تنظيمية مرنة.

ثالثًا : أدوات الدعم والتشجيع

تنقسم أدوات الدعم إلى ستة محاور:

1. **الدعم المالي والتمويلي**: تتوفر قنوات تمويل متعددة (حاضنات، رأس مال مخاطر، تمويل إسلامي، حوافز ضريبية، تمويل جماعي) لكنها تبقى محدودة ويغلب عليها الاعتماد على التمويل الذاتي.
2. **البيئات التنظيمية التجريبية:** تقود الإمارات العربية المتحدة و المملكة العربية السعودية ومملكة البحرين وجمهورية مصر العربية برامج إنشاء Sandboxes تمكّن الشركات الناشئة من اختبار حلول مبتكرة تحت رقابة مخففة مع تركّز واضح على التكنولوجيا المالية.
3. **الحاضنات والمسرّعات**: انتشرت الحاضنات والمسرّعات في دول الخليج العربية وجمهورية مصر العربية والجمهورية التونسية والمملكة المغربية لتقديم مساحات عمل وتمويل أولي وبرامج تسريع، وأصبحت ركيزة أساسية لبناء أنظمة ريادية متكاملة.
4. **برامج التدريب والدعم غير المالي**: طّورت الدول العربية برامج تدريب وإرشاد متنوعة ترفع جاهزية رواد الأعمال، لكن غياب قياس الأثر والاستدامة ما زال يحد من فعاليتها.
5. **أدوات الوصول إلى الأسواق والموارد الحكومية**: تمتلك دول الخليج العربية

منصات حكومية تكنولوجية وبيانات مفتوحة ومشتريات حكومية تدعّم الشركات الناشئة، بينما تعاني دول أخرى من ضعف التكامل وجودة البيانات.

6. **الدعم التشريعي والإداري**: أُقرت قوانين ومنصات تسجيل رقمية خفّضت زمن بدء النشاط وحسّنت جاذبية الاستثمار، لكن التطبيق العملي والبنية الرقمية وحماية الملكية الفكرية ما زالت تمثل تحديًا.

رابعًا: البنية التحتية الرقمية والبيئة التقنية الداعمة

1. **البنية التحتية للاتصالات والإنترنت وشبكات الجيل الخامس:** تتصدر دول الخليج العربية عالمياً بمعدلات نفاذ إنترنت تقارب 100% وريادة في شبكات الجيل الخامس والحوسبة السحابية والأمن السيبراني . وتشهد المنطقة تسارعاً في تبني الذكاء الاصطناعي والتحول نحو الشمول المالي الرقمي والحكومة الإلكترونية، غير أن التحديات الكبرى تتمثل في التفاوت الرقمي بين دول الخليج العربية وشمال إفريقيا .
2. **البنية التحتية للحوسبة السحابية ومراكز البيانات:** المملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة ودولة قطر تقود الاستثمار في السحابة، بينما تعاني الشركات الصغيرة من كلفة واعتراضات تتعلق بأمن البيانات.
3. **أنظمة الدفع الرقمي والبنية التحتية المالية التقنية:** يتقدم الشمول المالي الرقمي في دول الخليج العربية مع توسع التكنولوجيا المالية، لكن الاعتماد على النقد ما زال مرتفعًا في عدة قطاعات.
4. **الحكومة الإلكترونية والخدمات الرقمية:** دول الخليج العربية طورت حكومات إلكترونية متقدمة تدعم النمو الاقتصادي، غير أن الأثر الكامل يتطلب تحسين

الحوكمة وسيادة القانون.

5. **البيئة الحاضنة للمؤسسات الناشئة**: الحاضنات والمسرّعات توفر بيئة عملية تقلل حواجز الدخول للسوق وتزيد فرص نجاح المشاريع الريادية.
6. **الأمن السيبراني:** عدة دول عربية حققت مراكز عالمية متقدمة في الأمن السيبراني وتستثمر بقوة في الأطر التنظيمية وبناء القدرات.
7. **الذكاء الاصطناعي والاستعداد التقني:** الذكاء الاصطناعي أصبح محورًا للاستراتيجيات الوطنية، لكن الاستخدام الفعلي يظل أقل من الإمكانات بسبب نقص التدريب والأدوات.
8. **فجوة المهارات الرقمية والتحديات:** النجاح الاقتصادي الرقمي مرهون بتحسين التعليم والمهارات الرقمية، مع حاجة متزايدة لإعادة تأهيل القوى العاملة .

المحور الرابع: المؤسسات الناشئة: من التحديات إلى الفرص: إطار استراتيجي متكامل لنمو المؤسسات الناشئة في المنطقة العربية.

اولاً : التحديات الرئيسية التي تواجه المؤسسات الناشئة :

1. **فجوة تمويلية كبيرة** حيث لا تمتلك سوى 30.9% من المؤسسات تسهيلات ائتمانية رسمية مع هيمنة البنوك التقليدية التي تفضّل الشركات الكبرى؛
2. **نقص حاد في الكفاءات التقنية** ناتج عن ضعف مواءمة التعليم مع متطلبات السوق ومنافسة القطاع العام على المواهب؛

3. **بيئة تنظيمية غير ميسّرة تفتقر لإطار إقليمي موحد** وأطر واضحة للتقنيات الناشئة؛
4. **فجوة تمويلية بين الجنسين** إذ لا تتجاوز حصة الشركات النسائية 1–4% من إجمالي التمويل رغم نسب تأسيس مشجعة في بعض الدول؛
5. **عدم استقرار اقتصادي وتفاوت في البنية التحتية** بين دول الخليج العربية وشمال إفريقيا؛
6. **تهديدات سيبرانية متصاعدة** تُكبّد الشركات ذات الموارد المحدودة خسائر كبيرة.

ثانياً: الفرص الناشئة والمحركات الرئيسية للنمو

تتيح المنطقة فرصاً واعدة أبرزها:

- **النمو في التكنولوجيا المالية:** قطاع التكنولوجيا المالية ينمو بسرعة في العالم العربي مدفوعًا بنسبة عالية من غير المتعاملين مع البنوك وفرص واسعة للشمول المالي الرقمي.
- **الذكاء الاصطناعي والاستثمار الحكومي**: الحكومات، خصوصًا في دول الخليج العربية، تضخ استثمارات ضخمة في الذكاء الاصطناعي، ما يخلق فرصًا للشركات الناشئة خاصة في الصحة والمدن والخدمات الذكية .
- **التكنولوجيا العقارية**: الطلب المتزايد على الحلول العقارية الذكية في سياق نمو عمراني وسكاني يفتح مجالًا واسعًا لمنصّات إدارة العقارات والحجوزات وتحليل البيانات.
- **التمويل الإسلامي والاقتصاد الرقمي الإسلامي**: السوق الإسلامية الرقمية غير مستغلة بالكامل، ما يوفر فرصة كبيرة لمنصّات مدفوعات وتمويل واستثمار

متوافقة مع الشريعة.

- **الموقع الجغرافي والتوسع الإقليمي:** موقع العالم العربي وسوقه الكبير الناطق بالعربية يمنح الشركات الناشئة ميزة للتوسع نحو أسواق إقليمية ودولية مجاورة.
- **الإصلاحات التنظيمية والبيئات التجريبية:** إصلاحات القوانين وإنشاء بيئات تجريبية ونماذج مصرفية مفتوحة تخلق إطارًا أكثر مرونة لابتكار الخدمات المالية والرقمية.
- **التعليم والمحتوى الرقمي**: ضعف حجم وجودة المحتوى العربي يخلق سوقًا متعطشة لحلول تعليمية رقمية عربية عالية الجودة.
- **الحاضنات والمسرّعات الحكومية:** برامج الحاضنات والمسرّعات المدعومة حكوميًا توفر تمويلًا مبكرًا وإرشادًا وشبكات، وتساعد الشركات الناشئة على تجاوز مرحلة التأسيس الحرجة.
- **تعظيم الاستفادة من الفرص**: تعظيم هذه الفرص يتطلب تبسيط التشريعات، تعزيز التمويل، تنمية المهارات التقنية، تنويع الاستثمارات، ورفع تنافسية الشركات الناشئة في الحوكمة والأمن السيبراني.

ثالثاً: التحليل الاستراتيجي(SWOT)

تتّسم المنطقة بـ :

1. **نقاط القوة :** تشمل سوقاً رقمياً ديناميكياً وقاعدة شبابية واسعة وصناديق سيادية فاعلة،
2. **نقاط الضعف:** تقلب تدفقات رأس المال المخاطر وفجوة مهارية ومحدودية الدعم للمراحل المبكرة وعدم استقرار تشريعي.

3. **الفرص:** التكامل الإقليمي والتمكين النسائي والقطاعات الناشئة.
4. **التهديدات :** عدم الاستقرار الإقليمي والمنافسة الدولية والاعتماد على رأس المال الأجنبي.

رابعاً : الإطار الاستراتيجي الشامل ـــ مقاربة مرحلية

يقترح البند الفني إطاراً استراتيجياً من ثلاث مراحل:

1. **المرحلة الأولى: التأسيس وبناء القدرات (السنوات 1–2)**

- إنشاء أُطر قانونية ميسِّرة لتأسيس الشركات الناشئة وتبسيط الإجراءات.
- تطوير آليات تمويل أولية وبرامج دعم للمراحل المبكرة.
- بناء قدرات رأس المال البشري المتخصص.

2. **المرحلة الثانية: التوسع والنمو (السنوات 3–5)**

- تطوير صناديق رأس مال مخاطر متخصصة وأسواق ثانوية لتداول أسهم الشركات الناشئة.
- دمج ريادة الأعمال في المناهج التعليمية وجذب الكفاءات الدولية.
- تعزيز الحاضنات والمسرّعات وإشراك القطاع الخاص.
- بناء شراكات إقليمية ودولية والانضمام للشبكات العالمية لريادة الأعمال.

3. **المرحلة الثالثة: النضج والاستدامة (السنوات 6–10)**

- رفع النظام البيئي للمستوى العالمي وجذب مراكز بحث وتطوير متخصصة.
- تحويل آليات التمويل إلى نماذج ذاتية الاستدامة.

- بناء سوق عربية مشتركة للشركات الناشئة واستراتيجية عربية موحدة لتنسيق السياسات والتشريعات.

4. مؤشرات التقييم والمتابعة

تتجسد في أربع فئات من المؤشرات :

- **مؤشرات المدخلات:** قياس حجم الإنفاق والدعم والبنية التحتية والبرامج التدريبية والشراكات الموجهة للمؤسسات الناشئة.
- **مؤشرات المخرجات:** قياس عدد ونمو المؤسسات الناشئة، حجم الاستثمارات، براءات الاختراع، وعمليات الاستحواذ والاندماج.
- **مؤشرات الأداء:** قياس الوظائف المستحدثة، مساهمة المؤسسات في الناتج المحلي والإيرادات غير النفطية، ومستوى الشمولية جغرافياً ووفق القيادة النسائية.
- **مؤشرات المقارنة الدولية**: قياس ترتيب الدولة في التقارير والمؤشرات العالمية الخاصة بالمنظومات الريادية والابتكار ومناخ الأعمال.
- **آليات المتابعة والتقييم:** تتطلب وحدة متخصصة للبيانات والتقارير الدورية، ومراجعات مستقلة، ونظاماً إلكترونياً موحداً يربط جميع الجهات المعنية.

المحور الخامس : نماذج ناجحة وتجارب متميزة للمؤسسات الناشئة في المنطقة العربية : دروس مستفادة

المعايير الفنية لنجاح المؤسسات الناشئة الرقمية فى المنطقة العربية :

1. محددات نجاح المؤسسات الناشئة :

يستند نجاح المؤسسات الناشئة في المنطقة العربية إلى **تسعة محددات جوهرية وهي**: إيجاد حل لمشكلة حقيقية، التلاؤم مع السوق المحلية والإقليمية، الابتكار التكنولوجي أو في نموذج العمل، القدرة على جذب التمويل وتحقيق نمو مستدام، بناء فريق مؤسس قوي ومتنوع، الاستفادة من البيئة الداعمة، التركيز على تجربة المستخدم، المرونة التكيفية، واعتماد استراتيجية "التعمّق المحلي أولاً ثم التوسع العالمي."

2. قصص نجاح بارزة

- **شركة كريم (Careem)** المؤسسة في الإمارات العربية المتحدة (دبي) عام 2012، والتي أصبحت إحدى أبرز قصص النجاح الريادي في المنطقة، إذ تحولت من منصة إقليمية لحجز السيارات إلى لاعب محوري في اقتصاد المنصات، قبل أن تتوج مسيرتها بصفقة استحواذ كبرى من **شركة أوبر** بلغت 3.1 مليار دولار عام 2019، ما جعلها تصنف كإحدى أهم الصفقات الاستثمارية في تاريخ الشركات الناشئة العربية.
- **سوق.كوم (Souq.com)** التي تأسست في الإمارات العربية المتحدة عام 2005، فقد مثّلت بوابة مبكرة للتجارة الإلكترونية في الشرق الأوسط، واستطاعت بناء قاعدة

مستخدمين واسعة وبنية لوجستية متقدمة، إلى أن استحوذت عليها **شركة أمازون** في صفقة بلغت **580 مليون دولار عام 2017**، لتصبح بمنزلة الجسر الذي دخلت بواسطته إحدى أكبر شركات العالم إلى السوق العربية.

- في دولة الكويت، **شكّلت طلبات (Talabat)** ، المنطلقة عام 2004، نموذجًا رياديًا مبكرًا في مجال توصيل الطلبات عبر المنصات الرقمية، حيث أسهمت في ترسيخ سلوك الطلب عبر التطبيقات، قبل أن تستحوذ عليها **مجموعة Delivery Hero** وتتوسع تحت مظلتها إقليميًا، بما جعلها علامة بارزة في فضاء خدمات التوصيل على مستوى المنطقة.
- **في جمهورية مصر العربية، برزت MNT-Halan** كأول شركة تكنولوجيا مالية مصرية تبلغ مرتبة **«يونيكورن»**، بما يؤكد قدرة السوق المصرية على إفراز شركات ناشئة تصل إلى تقييمات بمليارات الدولارات، انطلاقًا من حلول تمويلية ورقمية موجهة لخدمة شرائح واسعة ظلت خارج نطاق الخدمات المصرفية التقليدية.
- **تُجسّد InstaDeep، التي انطلقت من الجمهورية التونسية عام 2014**، وجهًا آخر لتفوّق الكفاءات التقنية العربية، إذ نجحت في بناء قدرات متقدمة في الذكاء الاصطناعي، خلصت إلى شراكات إستراتيجية مع عمالقة عالميين مثل **Google وNvidia**، لتضع تونس على خريطة التقنيات العميقة (Deep Tech) عالميًا.
- **أما Tabby، التي تأسست في** الإمارات العربية المتحدة عام 2019، فقد تقدمت بسرعة إلى صدارة **سوق "اشترِ الآن وادفع لاحقًا" (BNPL)** في المنطقة، مستفيدة من تحولات سلوك المستهلك وتوسع التجارة الإلكترونية، لتصبح أحد أهم النماذج الدالة على قدرة الشركات الناشئة العربية على ابتكار وتصدير نماذج أعمال مالية

رقمية ذات قابلية للتوسع الإقليمي والدولي.

3. التحليل الاستراتيجي والدروس المستفادة من تجارب المؤسسات الناشئة

أسباب الإخفاق واستراتيجيات التعافي

تقدم ثلاث تجارب دروساً بالغة الأهمية :

- **سوفل المصرية** التي انهارت من 1.5 مليار إلى 7 ملايين دولار ثم تعافت بالتحول من B2C إلى B2B/B2G محققةً أول ربح صافٍ؛
- **MNT-Halan** التي أغلقت وحدة النقل كلياً وتحولت للتكنولوجيا المالية لتصبح أول يونيكورن فينتك مصري بتقييم مليار دولار؛
- **وادي.كوم** المملكة العربية السعودية التي فشلت كسوق عامة ثم استحوذت عليها ماجد الفطيم ودُمجت مع كارفور الإلكترونية.

تتركز **أسباب الفشل** في: التوسع المفرط غير المدروس، تطبيق نماذج أجنبية دون تكييف محلي، الاعتماد الدائم على التمويل الخارجي دون بناء ربحية، ضعف الفريق وتجاهل صوت العميل، والتعقيدات التنظيمية العابرة للحدود. في المقابل، ترتكز استراتيجيات التعافي على التحول الاستراتيجي الجذري، وتقديم أولوية الربحية على التوسع، والفهم العميق للسوق المحلي، والشجاعة في اتخاذ قرارات مصيرية كالتخلي عن خطوط عمل كاملة، مع الصبر والمثابرة في تنفيذ مسار التعافي.

الخلاصة الاستراتيجية

أثبتت هذه النماذج أن المؤسسات العربية تمتلك مقومات عالمية حقيقية حين تجمع بين الأصالة المحلية والرؤية العالمية، وأن الموازنة بين الطموح والاستدامة، وبين الابتكار

والملاءمة المحلية، وبين النمو السريع والجودة التشغيلية، تشكل الإطار المرجعي الأساسي لرواد الأعمال والمستثمرين وصناع السياسات ، حيث تقف المنطقة العربية **عند مفترق طريق حاسم**، إذ تتحول تدريجياً من مستهلكة للابتكار إلى منتجة ومصدّرة له عبر **مؤسساتها الناشئة**، لكن تواجهها **تحديات هيكلية عميقة أبرزها** الفجوة المهارية، وعدم استقرار التشريعات، ومحدودية التمويل المبكر، وضعف التكامل الإقليمي ، التي تحول **دون بلوغ استغلال كامل الإمكانات**. يرتكز النجاح العالمي الحقيقي على **ثلاث دعامات**: **فهم عميق للسوق المحلية** يحوّل خصوصياتها إلى ميزات تنافسية، **وابتكار تكنولوجي مسؤول** يتوافق مع واقع المستخدمين، **والتزام بالاستدامة المالية لا بالنمو السريع فحسب**. تمثل التركيبة الديمغرافية الشابة المتجهة نحو الاقتصاد الرقمي فرصة ذهبية، لكن تحقيقها يستوجب عقداً استراتيجياً ثلاثياً :**حكومة توفر بيئة تشريعية مستقرة ودعماً** شاملاً، **وقطاع خاص** يقدم الخبرة والاستثمار المسؤول، **وقطاع تعليمي** يُخرّج المواهب المبتكرة. فما ينقص المنطقة ليس الإمكانيات ولا المواهب، بل الالتزام الحقيقي بتحويل الرؤى الاستراتيجية إلى واقع ملموس قابل للتنفيذ والقياس والتقويم.

• • •

البند التاسع

تحديد مكـان وجــدول أعمـــال الـــدورة (53)

لمؤتمر العمل العربي (2027)

تحتوى وثيقة هذا البند على قسمين هما :

**** القسم الأول : تحديد مكان انعقاد المؤتمر.**

**** القسم الثاني : تحديد جدول أعمال المؤتمر.**

القسم الأول : تحديد مكان إنعقاد الدورة (53) لمؤتمر العمل العربى (2027)

على الدولة الراغبة في استضافة الدورة (53) لمؤتمر العمل العربـي (2027) أن تعلـن عن رغبتها أمام المؤتمر لإصدار قراره بهذا الشأن وفقاً للمادة الخامسة فقرة (2) مـن دسـتور منظمة العمل العربية.

القسم الثانى : تحديد جدول أعمال الدورة (53) لمؤتمر العمل العربى (2027)

وجه السيد المدير العام لمكتـب العمـل العربـي خطابـا لأصـحاب المعـالي وزراء العمـل ومنظمـات أصـحاب الأعمـال ومنظمـات العمـال فـي الـدول العربيـة بشـأن موافـاة المكتـب بالموضوعات الفنية التي يقترحون إدراجها على مشروع جدول أعمال الدورة (53) لمـؤتمر العمل العربي (2027).

تلقى مكتب العمل العربي عدة مقترحات لموضوعات فنية من أطراف الانتاج الثلاثة لإدراجها على جدول أعمال الدورة (53) لمؤتمر العمل العربى (2027) .

في ضوء ما تقدم تدارس مجلس الإدارة في دورته (104) (القاهرة ، 4 – 5 إبريل / نيسان 2026) الوثيقة المقدمة من مكتب العمل العربي بشأن تحديد مشروع جدول أعمال الدورة (53) لمؤتمر العمل العربى لعام 2027 ، في ضوء الموضوعات الفنية المقترحة من الدول الأعضاء بالإضافة للموضوعات المدرجة بشكل نظامي ، وقد أصدر مجلس الإدارة **القرار التالي :**

الموافقة على مشروع جدول أعمال الدورة (53) لمؤتمر العمل العربي (2027) المبين أدناه ، وإحالته إلى الدورة (52) لمؤتمر العمل العربي لعام 2026، 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 (115) لمؤتمر العمل الدولي (جنيف، يونيو / حزيران 2027) .

7- تشكيل الهيئات الدستورية.

8- تعيين المدير العام لمنظمة العمل العربية (2027 – 2031).

9- مناقشة أولى بشأن إصدار أداة معيارية حول " الإجهاد الحراري ".

10- البند الفني حول : " حماية الأجور في عصر التحول الرقمي وأنماط العمل الجديدة".

11- البند الفني حول : " الذكاء الاصطناعي التوليدي في الدول العربية وتأثيره على مستقبل العمل ".

12- تحديد مكان وجدول أعمال الدورة (54) لمؤتمر العمل العربي (2028).

الأمر معروض على المؤتمر العام الموقر للنظر في :

1. إقرار جدول أعمال الدورة (53) لمؤتمر العمل العربي (أبريل / نيسان 2027) 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 الثانـي

دليل سير العمل في المؤتمر واللجان

أولا : تكوين المؤتمر :

يتألف المؤتمر من جميع المندوبين المعتمدين اعتماداً صحيحاً بمعرفة الدول الأعضاء في منظمة العمل العربية . ويتكون وفد كل دولة إلى المؤتمر من أربعة مندوبين : اثنان منهم عن الحكومة وواحد عن أصحاب الأعمال وواحد عن العمال. ويجوز أن يصطحب المندوبون معهم عدداً مناسباً من المستشارين . ويكون اختيار مندوبي أصحاب الأعمال ومندوبى 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)** .

* * *

ثانيا : حضور المؤتمر :

يقتصر حقّ حضور المؤتمر على مندوبي الدّول الأعضاء ومستشاريهم وممثلي الدول غير الأعضاء المدعوين ، لحضور المؤتمر بصفة مراقب ، وممثّلي جامعة الدّول العربية والمنظّمات التي تدعى لحضور المؤتمر ، وأعضاء مجلس الإدارة ، والمدير العام لمكتب العمل العربي ، وموظّفي 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 ولجانه . **(المادة الرابعة من نظام العمل بمؤتمر العمل العربي)**

* * *

ثالثا : 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 وأي من نوابه من دولة واحدة . ولرئيس المؤتمر أن ينيب عنه في إدارة الجلسات أحد نوابه بالتناوب فيما بينهم **(المادة السابعة من نظام العمل بمؤتمر العمل العربي).**

* * *

رابعا : رئاسة المؤتمر :

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

وفي إطار العمل بالمادة الخامسة فإن رئاسة الدورة (52) لمؤتمر العمل العربي ستكون لمعالي الدكتور / نضال القطامين ، وزير العمل ووزير النقل – المملكة الأردنية الهاشمية

* * *

خامسا : جلسة الافتتاح الرسمية :

ستعقد جلسة الافتتاح الرسمية للمؤتمر في **(قاعة السرايا)** بفندق **"انتركونتيننتال سيتي ستارز القاهرة "** في تمام الساعة **الحادية عشر من صباح يوم الأحد الموافق 13 سبتمبر / أيلول 2026** ، ووفقاً لما جرى عليه العرف في جلسة الافتتاح تلقى الكلمات التي تُحدد وفقاً للتقاليد المتبعة.

* * *

سادسا : تشكيل الفرق :

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

(1) ترشيح نائب لرئيس المؤتمر عن الفريق .

(2) ترشيح أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء الهيئات الأخرى .

(3) ترشيح أعضاء اللجان .

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

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

* * *

سابعاً : اجتماعات الفرق الثلاثة :

تجتمع الفرق الثلاثة (حكومات ، أصحاب أعمال ، عمال) في اليوم الأول للمؤتمر الأحد الموافق 13 سبتمبر / أيلول 2026 ، بعد انتهاء جلسة الافتتاح الرسمية للمؤتمر، وذلك من أجل :

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

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

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

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

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

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

* * *

ثامناً : الجلسة الإجرائية :

يعود المؤتمر للانعقاد في نفس اليوم الأول **الأحد الموافق 13 سبتمبر / أيلول 2026** ، بكامل أعضائه الساعة الواحدة والنصف 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 .

(ه) تشكيل لجنة الصياغة .

(و) تشكيل اللجنة المالية .

* * *

تاسعاً : جدول القاعات والفعاليات التى ستعقد فيها :

جلسة الافتتاح	(قاعــة السرايا) بالطابق (-4)
الجلسات العامة	(قاعــة السرايا) بالطابق (-4)
فريق الحكومات	(قاعــة السرايا) بالطابق (-4)
فريق أصحاب الأعمال	(قاعــة المنتزة 1 و 2) بالطابق (-3)
لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات	(قاعــة المنتزة 1 و 2) بالطابق (-3)
فريق العمال	(قاعــة عابدين) بالطابق (-3)
ـ لجنة التغيرات المناخية وتأثيراتها على بيئة العمل.	(قاعــة عابدين) بالطابق (-3)
لجنة المؤسسات الناشئة .. فرص واعدة في ظل التحول الرقمي	(قاعــة عابدين) بالطابق (-3)
قاعة الاجتماعات الثنائية	(قاعــة المنتزة 3 و 4) بالطابق (-3)
اللجنة المالية	(قاعة المنيل) بالطابق (-3)
اللجنة التنظيمية	(قاعــة منسترلى) بالطابق (1)
لجنة اعتماد العضوية	(قاعــة بارون) بالطابق (1)
لجنة الصياغة	(قاعــة بارون) بالطابق (1)
صالون استقبال الوزراء وضيوف المؤتمر	(قاعــة سان سوسى 2) بالطابق (-4)
السكرتارية الفنية	(قاعــة المجلس) بالطابق (0)
المركز الصحفي	(قاعــة كنفرس فوايه) بالطابق (-3)

عاشراً : جدول أعمال المؤتمر :

أصدر مـــؤتمر العمل العربـي فـي دورتـه الحادية والخمسين القـــرار رقـــم (1788 م . ع .ع . د 51، ابريل / نيسان 2025) بأن يتضمن جدول أعمال الدورة الثانية والخمسون لمؤتمر العمل العربي (لعام 2026) .

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 العـام لمكتـب العمـل العربـي حـول الـدورة (114) لمـؤتمر العمـل الـدولي (جنيف، يونيو / حزيران 2026) .
7. البند الفني حول " التغيرات المناخية وتأثيراتها على بيئة العمل " .
8. البند الفني حول " المؤسسات الناشئة .. فرص واعدة في ظل التحول الرقمي " .
9. تحديد مكان وجدول أعمال الدورة (53) لمؤتمر العمل العربي (2027).

* * *

حادي عشر : برنامج عمل اليوم الأول الفترة الصباحية للمؤتمر

(الأحد ، 2026/9/13) :

9:30 - 10:30 **إجراءات التسجيل واستلام الوثائق**

11:00 - 12:00 **جلسة الافتتاح الرسمية للمؤتمر (قاعــة السرايا) بالطابق -4**

12:00 – 12:30 **إستـــــــراحة**

12:30 - 13:30 **إجتماعات الفرق الثلاثة :**

فريق الحكومات (قاعــة السرايا) بالطابق -4

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

فريق العمال (قاعــة عابدين) بالطابق -3

13:30 - 14:00 **الجلسة الإجرائية (قاعة الجلسات العامة للمؤتمر)**

- تلاوة نتائج اجتماع الفرق .

14:00 – 15:00 **الاجتماع الأول اللجنة التنظيمية** (قاعــة منسترلى) بالطابق 1

(لانتخــاب هيئــة مكتبهــا وإعـداد تقريرهــا الأول وبرنــامج الفتــرة المسائية لهذا اليوم ، والذى سيبدأ فى تمام الساعة الخامسة مساءاً)

15:00 - 16:00 الغذاء.

17:00 - 18:00 **إجتماعات الفرق الثلاثة.**

ثاني عشر : برنامج سير العمل اليومي للمؤتمر:

اعتبارا من اليوم الثاني للمؤتمر (الأثنين 2026/9/14) يكون سير العمل اليومي للمؤتمر كما يلي :

(أ) تبدأ **الفرق الثلاثة** اجتماعاتها عادة في الساعة 10.00 من صباح كل يوم لمناقشة البنود المطروحة على جدول الأعمال اليومي للمؤتمر .

(ب) تبدأ **الجلسة العامة** للمؤتمر حسب ما تحدده اللجنة التنظيمية ، وتبدأ عملها بمناقشة تقرير اللجنة التنظيمية .

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

(د) تبدأ **اللجنة التنظيمية** اجتماعاتها عادة مع انتهاء 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) ولايجوز أن يكون للدولة الواحدة أكثر من عضو حكومي واحد فى عضوية اللجنة .

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

2) لجنة اعتماد العضوية :

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

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

3) لجنة الصياغة :

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

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

4) لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات :

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

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

5) اللجنة المالية :

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

* **مهمتها** : النظر فى المسائل المالية والإدارية المحالة إليها ، وتقارير هيئة الرقابة المالية والإدارية ، وتقارير مراقبي الحسابات عن الحسابات الختامية لمكتب العمل العربي والمعاهد والمراكز التابعة له عن السنة المالية المنتهية فى 2025/12/31 ، 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 لجاناً 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 .

وفي ضوء **بنود جدول أعمال المؤتمر** ، من المرجح أن تشكل خلال المؤتمر اللجنتين **الفنيتين التاليتين :**

1- التغيرات المناخية وتأثيراتها على بيئة العمل.

2- المؤسسات الناشئة .. فرص واعدة في ظل التحول الرقمي.

* * *

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 ينيبه ، ويدير الجلسة لحين انتخاب الرئيس .
- تنتخب كلّ لجنة رئيساً ونائبين للرئيس ، يختارون من الفرق الثلاثة .
- تنتخب كلّ لجنة مقرّراً لها من بين أعضائها ، يتولّى إعداد تقارير اللجنة بالتعاون مع السكرتارية الفنّية ، وعرضها على اللجنة لاعتمادها .
- يتولّى رئيس اللجنة أو المقرر عرض تقرير اللجنة على المؤتمر العام .
- يجوز أن يكون الرئيس ونائباه والمقرّرون من بين المندوبين أو المستشارين.

(2) حددت المادة السادسة والثلاثون من نظام العمل بمؤتمر العمل العربي بشأن إدارة جلسات اللجان ما يلي:

- يعلن الرئيس افتتاح الجلسات وفضّها ، وعليه قبل الاستطراد فى جدول الأعمال أن يعرض على اللجنة أيّ رسالة تخصّها.
- يدير الرئيس المناقشات ، ويحفظ النظام ، ويمنح أو يسحب حقّ مخاطبة اللجنة وفقا لهذا النظام ، ويطرح المسائل للتصويت ، ويعلن النتيجة .
- يكون للرئيس حقّ الاشتراك في المناقشات والتصويت ما لم يكن قد حلّ محلّه في اللجنة عضو مناوب ، ولا يكون له صوت مرجح .
- في حالة تغيّب الرئيس عن إحدى الجلسات أو جزء منها ، يتولّى نائباه الرئاسة بالتناوب .
- يكون لنائب الرئيس - الذي يعمل كرئيس - نفس حقوق الرئيس وصلاحياته .

* * *

خامس عشر : قواعد عامة فيما يتعلق باللجان :

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

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

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

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

* * *

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

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

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

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

* * *

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 يتطلّب أغلبية معيّنة من المندوبين المشتركين في المؤتمر بموجب النظم النافذة ، وتبليغ نتيجة ذلك للرئيس .
2. يتولّى 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 بعد الأصوات المعطاة برفع الأيدى ، ويتولى الرئيس إعلان النتيجة .

4. يأمر الرئيس بأخذ الأصوات نداء بالاسم في **الحالات التالية:**

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

ب- إذا تبين له أن نتيجة التصويت موضع شك.

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

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

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 ينيب 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 المتعلّقة بالآراء والاقتراحات والتعديلات ونظام التصويت المطبّقة في جلسات المؤتمر على أعمال اللجان مع ضمان التوازن بين الفرق الثلاثة بالتساوي عند التصويت .

المحتـويــات

الـمـوضـوع	رقم الصفحة
تـقـديــم	3
القسم الأول ملخص بنود جدول الأعمال	9
القسم الثانى دليل سير العمل فى المؤتمر واللجان	137

منظمة العمل العربية

بيانات الاتصال
تليفون : 31–21–33362719(00202) فاكس: 37484902 (00202) البريد الالكترونى : alo@alolabor.org الموقع على شبكة الانترنت : www.alolabor.org
العنــوان
(7) ميدان المساحة – الدقي – ص . ب (814) القاهرة الرمز البريدي (11511) جمهورية مصر العربية

▫ ▫ ▫