

اللجنة العالمية المعنية بمستقبل العمل

# العمل من أجل مستقبل أكثر إشراقاً



منظمة  
العمل  
الدولية

100  
1919-2019



# العمل من أجل مستقبل أكثر إشراقاً

اللجنة العالمية المعنية بمستقبل العمل

حقوق النشر محفوظة © لمنظمة العمل الدولية 2019

الطبعة الأولى، 2019

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم 2 المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن بالاستنساخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، بمكتب العمل الدولي في جنيف CH-1211 Geneva 22, Switzerland. أو عن طريق البريد الإلكتروني: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). والمكتب يرحب دائماً بهذه الطلبات.

يجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ أن تستنسخ هذه الوثيقة وفقاً للتراخيص الممنوحة لهم لهذا الغرض. زوروا موقع [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

العمل من أجل مستقبل أكثر إشراقاً – اللجنة العالمية المعنية بمستقبل العمل  
مكتب العمل الدولي – جنيف: مكتب العمل الدولي، 2019

ISBN 978-92-2-132811-7 (print)  
ISBN 978-92-2-132812-4 (web pdf)

مستقبل العمل/ العمل اللائق/ التنمية البشرية/ المساواة بين الجنسين/ الحماية الاجتماعية/ الحرية النقابية/ وقت العمل/ المفاوضات الجماعية/  
العقد الاجتماعي/ التنمية الاقتصادية والاجتماعية/ دور منظمة العمل الدولية

13.01.1

كما يتوفر باللغة الإنكليزية: (print) ISBN 978-92-2-132795-0، ISBN 978-92-2-132796-2-92-978 (web pdf)؛ وباللغة الصينية: ISBN 978-92-2-132799-8 (print)؛ وباللغة الفرنسية: ISBN 978-92-2-132816-2 (web pdf)؛ وباللغة الألمانية: ISBN 978-92-2-132819-3 (print)؛ وباللغة الإسبانية: ISBN 978-92-2-132800-1 (web pdf)؛ وباللغة الروسية: ISBN 978-92-2-132807-0 (print)؛ وباللغة الإيطالية: ISBN 978-92-2-132808-7 (web pdf)؛ وباللغة اليابانية: ISBN 978-92-2-132803-2 (print)؛ وباللغة الكورية: ISBN 978-92-2-132804-9 (web pdf).

#### *ILO Cataloguing in Publication Data*

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المقالات أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعها هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة فيها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

ويمكن الحصول على منشورات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات أو المكاتب المحلية لمكتب العمل الدولي الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من Publications ILO، مكتب العمل الدولي، Geneva 22، CH-1211، Switzerland. ويمكن الحصول على فهرسة أو قائمة بالمنشورات الجديدة مجاناً على العنوان المذكور أعلاه أو عن طريق البريد الإلكتروني: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org)

ويمكن الحصول على معلومات عن منشورات مكتب العمل الدولي والمنتجات الرقمية على الموقع التالي: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

# المحتويات

5	تمهيد .....
9	موجز تنفيذي .....
17	1- اغتنام اللحظة .....
27	2- تنفيذ العقد الاجتماعي: برنامج عمل يركز على الإنسان .....
29	1-2 زيادة الاستثمار في المقدرات البشرية .....
30	التعلم المتواصل للجميع .....
32	دعم الناس خلال عمليات الانتقال .....
33	برنامج عمل تحويلي من أجل المساواة بين الجنسين .....
34	تعزيز الحماية الاجتماعية .....
36	2-2 زيادة الاستثمار في مؤسسات العمل .....
37	إنشاء ضمانات شاملة للعمال .....
38	تقوية التحكم باستخدام الوقت .....
40	إنعاش التمثيل الجماعي .....
41	التكنولوجيا من أجل العمل اللائق .....
44	3-2 زيادة الاستثمار في العمل اللائق والمستدام .....
45	تحويل الاقتصادات لتعزيز العمل اللائق والمستدام .....
47	حوافز متغيرة: نحو نموذج يركز على الإنسان في مجالي الأعمال والاقتصاد .....
53	3- تحمل المسؤولية .....
54	إنعاش العقد الاجتماعي .....
55	مسؤوليات منظمة العمل الدولية .....
56	مسؤوليات وتحديات النظام متعدد الأطراف .....
57	التعليقات الختامية .....
59	الحواشي .....
65	المراجع .....
71	ملحق: أعضاء اللجنة العالمية المعنية بمستقبل العمل .....



# تمهيد

إننا، بصفتنا رئيساً، أو رئيساً للوزراء، نتشرف بالمشاركة في كثير من الأحداث والعمليات. إلا أن مشاركتنا في رئاسة اللجنة العالمية المعنية بمستقبل العمل كانت بالفعل ذات أهمية خاصة. ويشكل هذا التقرير نظرة تأملية سواء بشأن المسائل ذات الصلة أو الطريقة التي أدت بها هذه اللجنة مهامها.

ويمكن أن يلاحظ، من خلال سيرتنا الذاتية، أن لدينا خبرة في مجالي الصناعة ونقابات العمال. ومن تجاربنا، ندرك أهمية العمل، وكذلك قوة الحلول المشتركة المحققة من خلال الحوار الاجتماعي بين أصحاب العمل والعمال.

وفي بلدينا، جنوب أفريقيا والسويد، شهدنا وشاركنا في إحداث تحولات مجتمعية شكلت التغييرات في سوق العمل محوراً لها. وبالتالي، فإننا نعرب عن تقديرنا الشديد لإتاحة الفرصة لنا للمشاركة في رحلة التأمل في التحولات العالمية الحالية التي تمر بها جميع مجتمعاتنا.

وقد بدأت اللجنة العالمية المعنية بمستقبل العمل عملها في تشرين الأول/أكتوبر 2017 بدعوة من المدير العام لمكتب العمل الدولي. واجتمعت أربع مرات في المجموع، وكان آخر اجتماع عقده في تشرين الثاني/نوفمبر 2018. وكانت منبراً للحوار المستمر بشأن جميع جوانب عالم العمل، حيث حددت التحديات والفرص الرئيسية وحاولت تقديم توصيات لكي يتخذ جميع أصحاب المصلحة، بما في ذلك الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، إجراءات بشأنها.

ويشكل أعضاء اللجنة مجموعة منسجمة بارزة من الأشخاص المتميزين من جميع أنحاء العالم، ومن مختلف القطاعات والخلفيات، وذوي الخبرات ووجهات النظر المختلفة. وقد كان من دواعي سرورنا البالغ أن نعمل مع هذه المجموعة المتفانية والمستنيرة.

لقد بذل كل عضو في اللجنة جهداً استثنائياً. وعلى الرغم من جداول الأعمال الحافلة، فقد تجاوز إسهام الجميع ومشاركتهم ما يمليه عليهم الواجب. كما أجرى الأعضاء أبحاثاً وشاركوا في جلسات أصغر للحوار السياسي لزيادة استكشاف المسائل المخنرة.

إن كتابة تقرير موجز يقتصر على المسائل الرئيسية لم يكن بالأمر السهل. ومن الممكن أن تبرز نقاط خلاف بين أعضاء اللجنة، وقد لا يوافق الجميع على كل المقترحات، كما كانت ثمة العديد من الأفكار الجيدة المقدمة أثناء المناقشات، بما في ذلك كيفية تنفيذ توصياتنا، التي لم يكن من الممكن إدراجها في التقرير. وقد أدت أمانة منظمة العمل الدولية، تحت قيادة المدير العام غاي رايدر، دوراً رئيسياً في إدارة مهمة إعداد هذا التقرير، لا سيما من خلال تزويدنا بأحدث البحوث والنتائج السياسية. وأثرت الكاتبة المستشارة، سارة موراي، النص أيما إثراء.

وتكمن تطلعاتنا بالنسبة إلى هذا التقرير في إبراز الحاجة الملحة إلى تناول التغييرات التي يواجهها عالم العمل وتقديم أفكار بشأن كيفية إدارة هذه التحولات والاستفادة منها. ويحدونا الأمل الآن أن يلهم هذا التقرير المزيد من المناقشات بشأن طائفة كاملة من المسائل – بما في ذلك، على سبيل المثال، كيفية تعزيز المجال الديمقراطي للحوار الاجتماعي، وكيف يمكن مواءمة نماذج الأعمال على نحو أفضل مع برنامج عمل يركز على الإنسان. ورجبتنا الآن

أن نجعل هذا التقرير سهل القراءة وملائماً قدر الإمكان لمجموعة واسعة من القراء – ابتداءً من صانعي السياسات رفيعي المستوى وانتهاءً بالطلاب الشباب والعمال وقادة قطاع الأعمال وأصحاب مشاريع المنصات والعمال غير المنظمين – لأننا مقتنعون بأنه إذا أدرك الجميع ما يحدث من تغيرات، وإذا أُشرك الجميع وعملوا معاً من أجل إيجاد حلول، فسيكون هناك مستقبل أكثر إشراقاً لعالم العمل.

ستيفان لوفين

سيريل رامافوزا







# موجز تنفيذي



## مستقبل العمل

ما فتئت قوى جديدة تحدث تحولات في عالم العمل. وتتطلب عمليات الانتقال ذات الصلة اتخاذ إجراءات حاسمة.

إن هناك فرصاً لا حصر لها في المستقبل لتحسين نوعية الحياة المهنية وتوسيع نطاق الخيارات ورأب الفجوة القائمة بين الجنسين وإصلاح الأضرار الناجمة عن عدم المساواة على المستوى العالمي وأكثر من ذلك بكثير. ومع ذلك، فلن يحدث أي من ذلك من تلقاء نفسه. وإن لم تُتخذ إجراءات حاسمة، فإننا سنتجه نحو عالم من شأنه أن يُوسع نطاق الحالات القائمة لعدم المساواة وانعدام اليقين.

وسيولد التطور التكنولوجي – الذكاء الاصطناعي والأتمتة والاعتماد على الإنسان الآلي – وظائف جديدة، إلا أن الأشخاص الذين يفقدون وظائفهم في عملية الانتقال هذه قد يكونون أقل تأهباً لاغتنام فرص العمل الجديدة. ولن تتلاءم مهارات اليوم مع وظائف الغد، وقد تصبح المهارات المكتسبة حديثاً غير قابلة للاستعمال خلال وقت قصير. إن تخضير اقتصاداتنا سيولد ملايين الوظائف بما أننا نعتد ممارسات مستدامة وتكنولوجيات نظيفة، لكن وظائف أخرى ستختفي ما دامت البلدان تحد من انبعاثاتها من الكربون والصناعات كثيفة الموارد. والتغيرات الديمغرافية ليست أقل أهمية. وقد يؤدي تزايد السكان الشباب في بعض مناطق العالم وتشيوخ السكان في مناطق أخرى إلى فرض ضغوط على أسواق العمل ونُظم الضمان الاجتماعي، مع أن إمكانات جديدة تكمن في هذه التحولات لإتاحة الرعاية وتوفير مجتمعات نشطة وشاملة.

ونحن بحاجة إلى اغتنام الفرص التي تتيحها هذه التغيرات التحويلية لتهيئة مستقبل أكثر إشراقاً وتوفير الأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية – وفي نهاية المطاف تعزيز نسيج مجتمعاتنا.

## اغتنام اللحظة: إنعاش العقد الاجتماعي

يتطلب إرساء هذا المسار الجديد أن تتخذ الحكومات، وكذلك منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، إجراءات ملزمة. ويتعين عليها أن تُنعش العقد الاجتماعي الذي يمنح للأشخاص العاملين حصة عادلة من التقدم الاقتصادي والاحترام لحقوقهم والحماية من المخاطر مقابل إسهامهم المستمر في الاقتصاد. ويمكن للحوار الاجتماعي أن يلعب دوراً رئيسياً في ضمان ملاءمة هذا العقد لإدارة التغيرات الجارية في الوقت الذي تشارك فيه الجهات الفاعلة في عالم العمل مشاركة تامة، بما في ذلك الملايين العديدة من العمال المستبدين حالياً.

## برنامج عمل يركز على الإنسان

نقترح اعتماد برنامج عمل يركز على الإنسان من أجل مستقبل العمل، حيث يُعزز العقد الاجتماعي من خلال جعل الناس والعمل الذي يضطلعون به في صميم السياسة الاقتصادية والاجتماعية وممارسة الأعمال. ويقوم برنامج العمل هذا على ثلاث دعائم للعمل، من شأنها أن تحقق مجتمعة النمو والإنصاف والاستدامة لأجيال الحاضر والمستقبل، وهي:

### 1- زيادة الاستثمار في المقدرات البشرية: يتجاوز نهجنا، من خلال تمكين الناس من

أن ينعموا بعصر رقمي محايد من حيث الكربون، رأس المال البشري إلى الأبعاد الأوسع نطاقاً للتنمية والتقدم في مستويات المعيشة، بما في ذلك الحقوق والبيئة المؤاتية التي تزيد الفرص المتاحة أمام الناس وترتقي بمعيشتهم.

- حق شامل في التعلم المتواصل الذي يُمكن الناس من اكتساب المهارات وتجديدها والارتقاء بها. يشمل التعلم المتواصل التعلم الرسمي وغير الرسمي من مرحلة الطفولة المبكرة والتعليم الأساسي إلى تعليم البالغين. وتقع على عاتق الحكومات والعمال وأصحاب العمل، فضلاً عن المؤسسات التعليمية، مسؤوليات تكاملية في بناء نظام إيكولوجي فعال وممول تمويلياً مناسباً للتعلم المتواصل.

- زيادة الاستثمارات في المؤسسات والسياسات والاستراتيجيات التي من شأنها أن تدعم الناس خلال عمليات الانتقال المتصلة بمستقبل العمل. سيحتاج الشباب إلى المساعدة للتعامل مع عملية الانتقال الصعبة أكثر فأكثر من المدرسة إلى العمل. كما سيحتاج العمال المسنون إلى خيارات موسعة تُمكنهم من البقاء نشطين اقتصادياً طالما يختارون ذلك، وهو ما من شأنه أن يُنشئ مجتمعاً نشطاً على الدوام. وسيحتاج جميع العمال إلى الدعم خلال العدد المتزايد من عمليات الانتقال المتصلة بسوق العمل طيلة حياتهم. ولا بد من أن تكون سياسات سوق العمل النشطة استباقية ومن أن يتوسع نطاق إدارات التوظيف العامة.

- تنفيذ برنامج عمل تحويلي وقابل للقياس من أجل المساواة بين الجنسين. يبدأ عالم العمل داخل الأسرة. ويتعين على السياسات العامة، ابتداءً من إجازة الأبوة وانتهاءً بالاستثمار في خدمات الرعاية العامة، أن تعزز تقاسم أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر في المنزل لتحقيق تكافؤ حقيقي في الفرص في مكان العمل. ويشكل تعزيز صوت المرأة وريادتها والقضاء على العنف والتحرش في العمل وتنفيذ سياسة شفافة في مجال الأجور شروطاً مسبقة للمساواة بين الجنسين. كما يلزم اتخاذ تدابير محددة لمعالجة المساواة بين الجنسين في وظائف الغد الممكنة تكنولوجياً.

- توفير الحماية الاجتماعية الشاملة من الميلاد إلى الشيخوخة. يتطلب مستقبل العمل وجود نظام قوي وسريع الاستجابة للحماية الاجتماعية بالاستناد إلى مبادئ التضامن وتقاسم المخاطر، بحيث يدعم احتياجات الناس طوال الحياة. ويستدعي هذا الأمر إرساء أرضية للحماية الاجتماعية توفر مستوى أساسياً من الحماية لكل محتاج، تُستكمل بخطط التأمين الاجتماعي القائمة على الاشتراكات التي توفر مستويات أعلى من الحماية.

**2- زيادة الاستثمار في مؤسسات العمل:** تسعى توصياتنا إلى تعزيز وإنعاش مؤسسات العمل. وتشكل هذه المؤسسات، ابتداءً من وضع اللوائح وعقود الاستخدام إلى الاتفاقات الجماعية ونُظم تفتيش العمل، الدعائم الأساسية للمجتمعات العادلة. وهي تحدد المسارات المؤدية إلى السمة المنظمة وتحد من فقر العاملين وتكفل مستقبل عمل يوفر للعمال الكرامة والأمن الاقتصادي والمساواة.

- إرساء ضمانات شاملة للعمال. ينبغي أن يتمتع جميع العمال، بصرف النظر عن ترتيبات تعاقدهم أو وضع استخدامهم، بحقوق العمال الأساسية و"أجور معيشية كافية" (دستور منظمة العمل الدولية، 1919) وحدود قصوى لساعات العمل وحماية السلامة والصحة في العمل. ويمكن أن تؤدي الاتفاقات الجماعية أو القوانين واللوائح إلى النهوض بأرضية الحماية هذه. ويسمح هذا المقترح أيضاً بالاعتراف بالسلامة والصحة في العمل كمبدأ وحق أساسي في العمل.
- توسيع نطاق التحكم بالوقت. يحتاج العمال إلى مزيد من الاستقلالية في تنظيم وقت عملهم، مع تلبية احتياجات المنشأة. ويمكن أن يساعد تسخير التكنولوجيا لتوسيع نطاق الخيارات وتحقيق توازن بين العمل والحياة الشخصية على بلوغ هذا الهدف ومعالجة الضغوط التي تترافق مع انطماش الحدود بين وقت العمل والوقت الخاص. وسيطلب الأمر بذل جهود متواصلة لتنفيذ حدود قصوى لوقت العمل، إلى جانب إجراءات لتحسين الإنتاجية، فضلاً عن ضمانات الحد الأدنى لساعات العمل لإيجاد خيارات حقيقية للمرونة والتحكم بأوقات العمل.
- ضمان التمثيل الجماعي للعمال وأصحاب العمل من خلال الحوار الاجتماعي كمصلحة عامة يجري الترويج لها من خلال السياسات العامة. يجب أن يتمتع جميع العمال وأصحاب العمل بالحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية، حيث تضطلع الدولة بدور الضامن لهذه الحقوق. ويتعين على منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أن تعزز شرعيتها التمثيلية من خلال تقنيات تنظيم ابتكارية تصل إلى أولئك الذين يشاركون في اقتصاد المنصات، بما في ذلك من خلال استخدام التكنولوجيا. ويجب عليها أيضاً أن تستخدم قدرتها التنظيمية على تسليط الضوء على المصالح المتنوعة.

• تسخير التكنولوجيا وإدارتها من أجل العمل اللائق. يعني هذا دخول العمال والمديرين في تفاوض بشأن تصميم العمل. ويعني كذلك اعتماد نهج يظل بموجبه الذكاء الاصطناعي "تحت إشراف الإنسان"، حيث يضمن أن يتخذ البشر القرارات النهائية التي تؤثر في العمل. وينبغي إنشاء نظام إدارة دولي لمنصات العمل الرقمية يقتضي من المنصات (وزبائنها) احترام بعض أوجه الحقوق والحماية الدنيا. وتتطلب التطورات التكنولوجية أيضاً تنظيم استخدام البيانات والمساءلة الخوارزمية في عالم العمل.

**3- زيادة الاستثمار في العمل اللائق والمستدام:** نوصي بالاستثمارات التحويلية، تمشياً مع برنامج التنمية المستدامة لعام 2030.

• الحوافز لتشجيع الاستثمارات في المجالات الرئيسية من أجل العمل اللائق والمستدام. من شأن هذه الاستثمارات أيضاً أن تمضي قدماً بالمساواة بين الجنسين ويمكن أن تولد ملايين الوظائف وفرصاً جديدة بالنسبة إلى المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر. وينبغي إعطاء الأولوية لتطوير الاقتصاد الريفي الذي يكمن فيه مستقبل العديد من عمال العالم. ومن الضروري توجيه الاستثمار نحو البنية التحتية المادية والرقمية عالية الجودة لسد الفجوات القائمة ودعم الخدمات عالية القيمة.

• إعادة تحديد معالم هياكل حوافز الأعمال لتهج الاستثمار على الأمد الأطول واستكشاف مؤشرات تكميلية لتنمية ورفاه الإنسان. يمكن أن تشمل هذه الإجراءات السياسات المالية العادلة والمعايير المحاسبية المنقحة للشركات والتمثيل المعزز لأصحاب المصلحة والتغيرات في ممارسات الإبلاغ. كما يلزم وضع مقاييس جديدة للتقدم القطري لمراعاة الأبعاد التوزيعية للنمو وقيمة العمل غير مدفوع الأجر المنجز في خدمة الأسر والمجتمعات والعوامل الخارجية للنشاط الاقتصادي، من قبيل التدهور البيئي.

### تحمل المسؤولية

ندعو جميع أصحاب المصلحة إلى تحمل مسؤولية بناء مستقبل عادل ومنصف للعمل. وتتطلب الإجراءات العاجلة لتعزيز العقد الاجتماعي في كل بلد زيادة الاستثمار في المقدرات البشرية ومؤسسات العمل والاستفادة من الفرص من أجل تحقيق العمل اللائق والمستدام. وتحتاج البلدان إلى وضع استراتيجيات وطنية بشأن مستقبل العمل من خلال الحوار الاجتماعي بين الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل.

ونوصي جميع المؤسسات متعددة الأطراف ذات الصلة بتعزيز عملها المشترك في هذا المضمار. ونوصي على وجه الخصوص بإقامة علاقات عمل أكثر شمولية وموضوعية بين منظمة التجارة العالمية ومؤسسات بريتون وودز ومنظمة العمل الدولية. إن ثمة روابط قوية ومعقدة وحاسمة بين السياسات التجارية والمالية والاقتصادية والاجتماعية. ويعتمد نجاح برنامج النمو والتنمية الذي يركز على الإنسان الذي نقترحه اعتماداً كبيراً على تحقيق الاتساق فيما بين هذه المجالات السياسية.

وتضطلع منظمة العمل الدولية بدور فريد في دعم تنفيذ برنامج العمل هذا، مسترشدة بولايتها المعيارية القائمة على الحقوق وفي إطار الاحترام التام لطابعها الثلاثي. ويمكن لمنظمة العمل الدولية أن تصبح جهة تنسيقية في النظام الدولي للحوار الاجتماعي والإرشاد وتحليل الاستراتيجيات الوطنية لمستقبل العمل، وكذلك لبحث كيفية تأثير تطبيق التكنولوجيا تأثيراً إيجابياً في تصميم العمل ورفاه العامل.

ونوصي كذلك بإيلاء اهتمام خاص لشمولية ولاية منظمة العمل الدولية. وهذا يعني توسيع نطاق أنشطتها ليشمل أولئك الذين ظلوا على مر التاريخ مستبعدين من العدالة الاجتماعية والعمل اللائق، لا سيما العاملون في الاقتصاد غير المنظم. كما يعني اتخاذ إجراءات ابتكارية لمعالجة التنوع المتنامي للحالات التي يُنجز فيها العمل، لا سيما ظاهرة العمل المنجز رقمياً في اقتصاد المنصات. وإننا ننظر إلى الضمانة الشاملة للعمال على أنها أداة ملائمة للتصدي للتحديات، ونوصي بأن تولي منظمة العمل الدولية اهتماماً عاجلاً لتنفيذها.

وننظر إلى هذا التقرير بوصفه بداية الرحلة. وبما أن منظمة العمل الدولية تجمع بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال في العالم، فهي الأصلح لتكون بوصلة ودليلاً للرحلة القادمة.







# اغتنام اللحظة



## 1- اغتنام اللحظة

إن العمل يؤمن أسباب معيشتنا، ويمثل الطريقة التي نلبي بها احتياجاتنا المادية ونتخلص بها من الفقر ونبني بها حياة كريمة. وإلى جانب احتياجاتنا المادية، يمكن للعمل أن يُنمي لدينا الإحساس بالهوية والانتماء ووحدة الهدف. ويمكن أن يُوسع نطاق خياراتنا، مما يسمح لنا بتلمس مستقبلنا باستبشار.

كما يكتسب العمل أهمية اجتماعية من خلال توفير شبكة من الاتصالات والتفاعلات التي تحقق التماسك الاجتماعي. وتلعب الطريقة التي ننظم بها العمل وأسواق العمل دوراً رئيسياً في تحديد درجة المساواة التي تحققها مجتمعاتنا.

ومع ذلك، فقد يكون العمل خطيراً ومضراً بالصحة وقليل الأجر وغير متوقع وغير ثابت. وبدلاً من أن يُوسع نطاق إحساسنا بانفتاح الأفق، يمكن أن يجعلنا نشعر بأننا محاصرون فعلياً وعاطفياً. وبالنسبة إلى من هم غير قادرين على إيجاد عمل، فإنه يمكن أن يشكل عامل استبعاد.

ونواجه الآن أحد أهم تحديات العصر، حيث إن التغيرات الرئيسية والضارة في الحياة العملية تؤثر طبيعتها في مجتمعاتنا بأكملها. وما فتئت قوى جديدة تحدث تحولات في عالم العمل. وتؤدي عمليات الانتقال ذات الصلة إلى بروز تحديات ملحة. وسيولد التطور التكنولوجي – الذكاء الاصطناعي والأتمتة والاعتماد على الإنسان الآلي – وظائف جديدة، إلا أن الأشخاص الذين يفقدون وظائفهم في عملية الانتقال هذه قد يكونون أقل تأهيلاً لاغتنام فرص العمل الجديدة<sup>1</sup>. ولن تتلاءم مهارات اليوم مع وظائف الغد، وقد تصبح المهارات المكتسبة حديثاً غير قابلة للاستعمال خلال وقت قصير. ومن المرجح أن يُوسع الاقتصاد الرقمي، إذا حافظ على مساره الحالي، الفجوات الإقليمية والجنسية على السواء. ومن شأن مواقع العمل التشاركي والعمل الذي تديره التطبيقات والذي يشكل اقتصاد المنصات أن يُنعش ممارسات عمل القرن التاسع عشر ويؤدي إلى ظهور أجيال من "العمال المياومين الرقميين" في المستقبل<sup>2</sup>. إن الانتقال إلى مستقبل عمل يحترم هذا الكوكب ويسعى إلى وقف تغير المناخ سيؤدي إلى إحداث المزيد من الخلل في أسواق العمل. ويُتوقع أن تسفر الزيادة في عدد الشباب في بعض المناطق عن تفاقم بطالة الشباب وضغوط الهجرة. ومن شأن تشيخ السكان في مناطق أخرى أن يشكل ضغطاً إضافياً على نظم الضمان الاجتماعي والرعاية. وفي جهودنا الرامية إلى استحداث العمل اللائق<sup>3</sup>، فإن هذه المهمة قد باتت أكثر صعوبة.

وتتضاف هذه التحديات الجديدة إلى التحديات القائمة وتهدد بمفاقمتها (انظر الرسم البياني في الصفحة 20). وتبقى معدلات البطالة مرتفعة بشكل غير مقبول وينخرط مليارات العمال في العمالة غير المنظمة<sup>4</sup>. ويعيش 300 مليون عامل في فقر مدقع، وهذا عدد مذهل<sup>5</sup>. ويعتبر الملايين من الرجال والنساء والأطفال من ضحايا الرق المعاصر<sup>6</sup>. ولا يزال كثيرون جداً يعملون لساعات طويلة على نحو مفرط ويلقى الملايين حتفهم كل سنة بسبب الحوادث المرتبطة بالعمل<sup>7</sup>. وقد أدت الضغوط في مكان العمل إلى تفاقم مخاطر الصحة العقلية<sup>8</sup>. ولم يواكب نمو الأجور نمو الإنتاجية<sup>9</sup> وانخفضت حصة الدخل القومي العائدة إلى العمال. وما فتئت الفجوة بين الأثرياء وغيرهم تزداد اتساعاً. ولا تزال أجور النساء تقل عن أجور الرجال بنسبة 20 في المائة<sup>10</sup>. وحتى وإن أدى النمو إلى التخفيف من التفاوتات بين البلدان، فإن العديد من مجتمعاتنا يعاني من ازدياد انعدام المساواة<sup>11</sup>. ويظل ملايين العمال محرومين ومن دون حقوق أساسية وغير قادرين على إسماع صوتهم.

الجدول 1- تقديرات التحولات المستقبلية في سوق العمل

التقديرات	المصدر	
يُحتمل أن يُستعاض عن وظائف 47 في المائة من العمال في الولايات المتحدة بالآليات.	Frey and Osborne, 2015	التكنولوجيا
رابطة أمم جنوب شرق آسيا -5: يُحتمل أن تتم أتمتة 56 في المائة من الوظائف على مدى السنوات العشرين القادمة.	Chang and Phu, 2016	
في حين يمكن أتمتة أقل من 5 في المائة من جميع المهن بالكامل باستخدام تكنولوجيات مثبتة، فإن قرابة 60 في المائة من جميع المهن تضم ما لا يقل عن 30 في المائة من الأنشطة المكونة التي يمكن أتمتها.	McKinsey Global Institute, 2017	
من المحتمل إلى حد بعيد أتمتة 9 في المائة من الوظائف في المتوسط في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. ولن يتم استبدال نسبة كبيرة من الوظائف (بين 50 و70 في المائة) بشكل كامل، ولكن ستجري أتمتة نسبة كبيرة من المهام، مما سيغير طريقة العمل التي كانت معتمدة للاضطلاع بهذه الوظائف.	OECD, 2016	
ثلثا الوظائف في العالم النامي قابلة للأتمتة.	World Bank, 2016	
تتوقع قرابة 50 في المائة من الشركات أن تؤدي الأتمتة إلى الحد بعض الشيء من قوتها العاملة بدوام كامل بحلول عام 2022.	WEF, 2018	
يُقدر أن يؤدي تنفيذ جدول أعمال باريس بشأن المناخ إلى فقدان قرابة 6 ملايين من الوظائف على الصعيد العالمي وتحقيق مكاسب قدرها 24 مليون وظيفة.	ILO, 2018a	الانتقال إلى بيئة مستدامة
من المتوقع أن يرتفع معدل الإعاقة الإجمالية (معدل السكان الذين تتراوح أعمارهم بين 0 و14 سنة و65 عاماً وما فوق لكل 100 من السكان تتراوح أعمارهم بين 15 و64 عاماً) ارتفاعاً حاداً في أوروبا (بنسبة 24.8 نقطة مئوية) وأمريكا الشمالية (بنسبة 14.4 نقطة مئوية)، وبشكل معتدل في آسيا (بنسبة 8.5 نقطة مئوية) وأوقيانوسيا (بنسبة 6.8 نقطة مئوية) وأمريكا اللاتينية والكاريبي (بنسبة 7.6 في المائة). ومن المتوقع أن ينخفض معدل الإعاقة الإجمالية لأفريقيا بنسبة 18.7 نقطة مئوية، وسيكون نصف سكان الإقليم من الشباب (بين 0 و24 عاماً). وستعاني جميع المناطق الأخرى من تشيخ السكان.	UNDESA, 2017	التغير الديمغرافي



**344**

مليون وظيفة

العمالة

يتعين استحداث 344 مليون وظيفة بحلول عام 2030، بالإضافة إلى 190 مليون وظيفة لازمة للتصدي للبطالة اليوم..

ILO Economic Trends Model (May 2018)



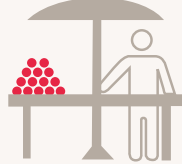
**190**

مليون شخص

البطالة

190 مليون شخص عاطلون عن العمل، منهم 64.8 من الشباب.

ILO, 2018b



**2**

مليارا شخص

العمالة غير المنظمة

يكسب مليارا شخص رزقهم في الاقتصاد غير المنظم.

ILO, 2018a



**300**

مليون شخص

فقر العاملين

300 مليون عامل يعيشون في فقر مدقع (أقل من 1.90 دولاراً في اليوم).

ILO, 2018b



**2.78**

مليون شخص

الإصابات والأمراض المميتة المرتبطة بالعمل

2.78 مليون شخص يموتون كل عام نتيجة للحوادث المهنية أو الأمراض المرتبطة بالعمل.

ILO, 2018b



**36.1**  
في  
المائة

وقت العمل

36.1 في المائة من القوى العاملة العالمية تعمل لساعات طويلة على نحو مفرط (أكثر من 48 ساعة في الأسبوع).

Messenger, 2018



**1.8**  
في  
المائة

الأجور

انخفض نمو الأجور من 2.4 في المائة إلى 1.8 في المائة بين عامي 2016 و2017.

ILO, 2018d



**20**  
في  
المائة

الفارق في الأجور بين الجنسين

تقل أجور النساء عن أجور الرجال بنسبة 20 في المائة تقريباً.

ILO, 2018d



**1**  
في  
المائة

انعدام المساواة

بين عامي 1980 و2016، استأثرت نسبة الواحد في المائة الأغنى من سكان العالم بنسبة 27 في المائة من نمو الدخل العالمي، في حين حصلت نسبة 50 في المائة الأفقر على 12 في المائة فقط.

Alvaredo et al., 2018



**53.6**  
في  
المائة

الفجوة الرقمية

فقط 53.6 في المائة من الأسر لديها إمكانية الوصول إلى شبكة الإنترنت. وفي البلدان الناشئة، تصل هذه النسبة إلى 15 في المائة فقط.

ITU, 2017

ولهذه التحديات مجتمعة تداعيات أوسع نطاقاً على العدالة الاجتماعية والسلم. كما أنها تهدد بتقويض قواعد الرخاء المشترك التي تحقق تماسك المجتمعات، مما يؤدي إلى اضمحلال الثقة في المؤسسات الديمقراطية. ويُذكي ازدياد انعدام الأمن وانعدام اليقين الانعزالية والنزعة الشعبوية. وإنما نشعر بالقلق إزاء التراجع الملحوظ عن المجتمعات المنفتحة والاقتصادات المنفتحة.

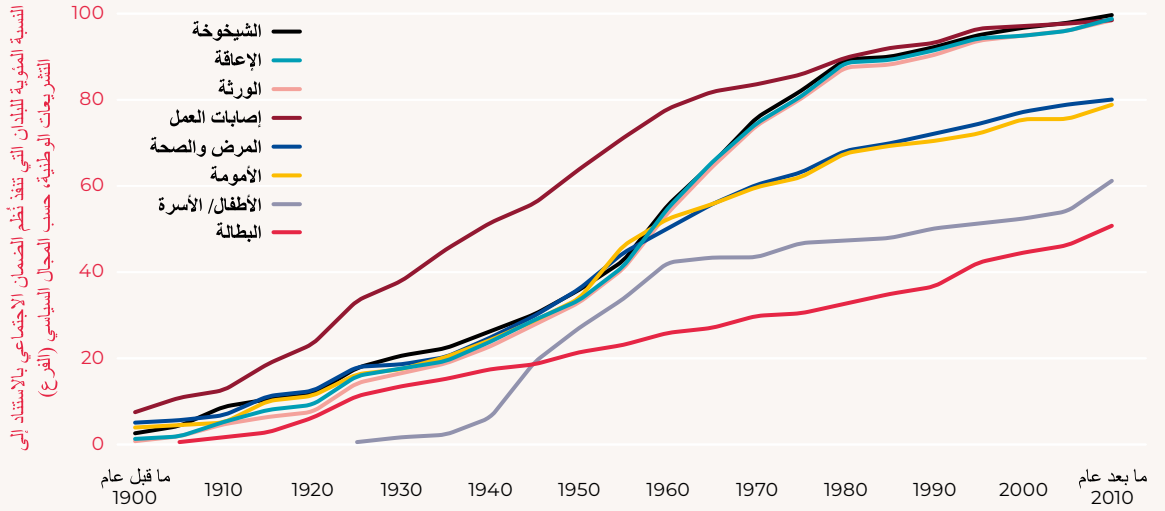
ومع ذلك، فإن فرصاً جديدة بالملاحظة تستنهض هممنا. إن التطورات التي تشهدها التكنولوجيا لا تؤدي إلى توسيع نطاق الخيارات المتعلقة بآماكن ومواعيد العمل فحسب، بل تؤدي أيضاً إلى استحداث وظائف جديدة وأفضل. والتقليل من بصمتنا الكربونية يتيح فرصاً هائلة لتلبية احتياجات النمو والتنمية والعمالة وتحسين سبل العيش الريفية. ومن شأن ضمان قدرة المرأة على الازدهار في القوى العاملة أن يطلق العنان لإمكانات جديدة ويعزز النمو الاقتصادي. ويفضل إمكانية الوصول إلى التعليم والتدريب والتكنولوجيا، يمكن للمجتمعات الريفية أن تُحول نفسها. وإذا استطاع الأشخاص المسنون أن يظلوا نشطين ومشاركين، فإنهم سيسهمون في إثراء المجتمع والاقتصاد من خلال مهاراتهم وخبراتهم. وتمكين الشباب من تحقيق إمكاناتهم كاملة والاستفادة من الفرص الناشئة سيجعلهم عملاء التغيير في المستقبل.

ولا بد لنا من أن نغتتم اللحظة ونقدم استجابات موثوقة لشواغل السكان ونفسح المجال للفرص الجمة التي تتيحها هذه التغييرات. وفي ذلك تكمن بذور التحول والدينامية وإمكانية وضع برنامج عمل من شأنه أن يُحسن حياة الناس في جميع أنحاء العالم. إلا أننا إذا لم نتخذ إجراءات حاسمة، فإننا ستمضي كمن لا وعي له في عالم ما فتئ يُوسع فجوة انعدام المساواة ويزيد انعدام اليقين ويكرس الاستبعاد، مع ما يترتب على ذلك من تداعيات سياسية واجتماعية واقتصادية مدمرة.

وليست هذه هي المرة الأولى التي يتطلب فيها اضطراب أساسي في عالم العمل استجابة جماعية على الصعيد العالمي. ففي عام 1919، في أعقاب حرب عالمية مدمرة، اجتمعت الحكومات وأصحاب العمل والعمال، على أساس التزام مشترك بالعدالة الاجتماعية، لتأسيس منظمة العمل الدولية لأن "هناك ظروف عمل تنطوي على إلحاق الظلم والظنك والحرمان بأعداد كبيرة من الناس فتولد سخطاً يبلغ من جسامته أن يعرض السلام والوئام العالميين للخطر، وكان من الملح تحسين الظروف المذكورة"<sup>12</sup>. واليوم، وعلى غرار ما حدث في الماضي، يعتمد السلام والاستقرار الدائمان على العدالة الاجتماعية.

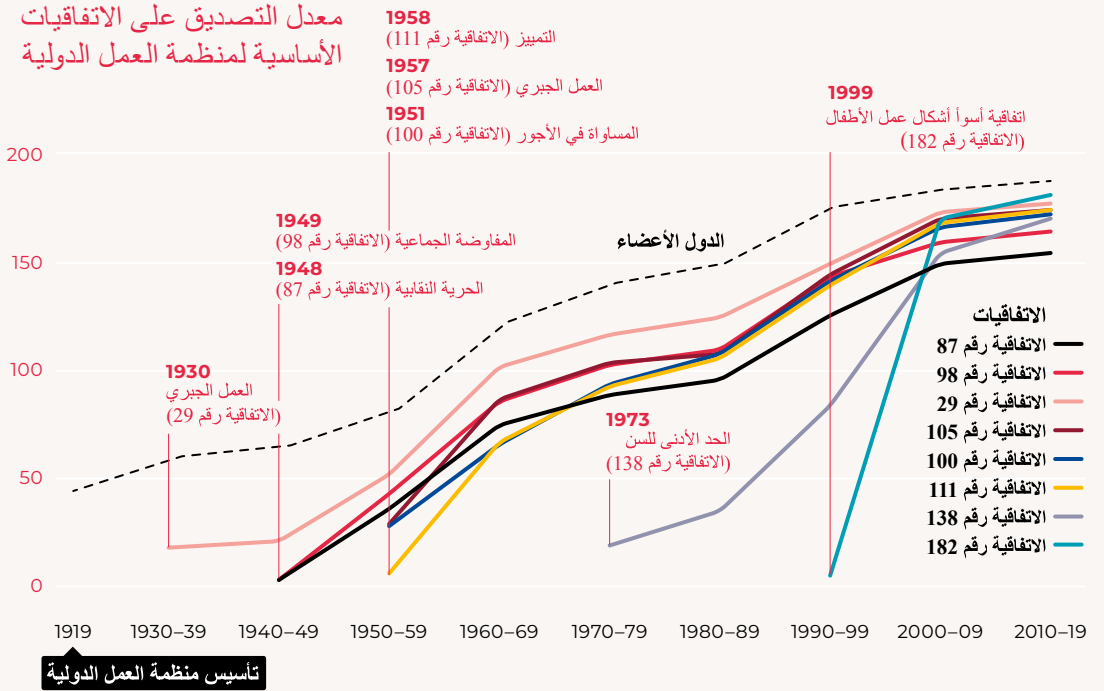
وقد أناط مؤسسو منظمة العمل الدولية بالمنظمة مهمة وضع معايير وسياسات العمل الدولية من أجل تحقيق ظروف العمل الإنسانية. ومن أهم المبادئ الأساسية التي تسترشد بها هذه المعايير أن العمل ليس بسلعة وأن للناس الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص. ولا يزال هذا صحيحاً اليوم. وكلنا اقتناع بأن التمسك بهذه المبادئ سيعود بالنفع الكبير على المجتمعات وهي تمر بمرحلة انتقالية من خلال التغييرات في عالم العمل.

وضع برامج الحماية الاجتماعية بالاستناد إلى التشريعات الوطنية حسب  
المجال السياسي، ما قبل عام 1900 إلى ما بعد عام 2010



المصدر: ILO, 2017

معدل التصديق على الاتفاقيات  
الأساسية لمنظمة العمل الدولية



المصدر: قاعدة بيانات NORMLEX في منظمة العمل الدولية

ويظل دستور منظمة العمل الدولية أكثر العقود الاجتماعية العالمية طموحاً في التاريخ<sup>13</sup>. وفي هذا الإطار، توجد الآن مجموعة واسعة من الترتيبات في جميع البلدان والأقاليم على جميع مستويات التنمية، حيث تحدد العلاقة بين الحكومة والمواطنين والعمال وقطاعات الأعمال والمجموعات المختلفة من السكان. وتعكس هذه العقود الاجتماعية، المصممة خصيصاً لتستجيب لظروف محددة، فهماً مشتركاً يقضي بضمان تمتع العمال، مقابل إسهامهم في تحقيق النمو والازدهار، بقسط عادل من هذا التقدم، مع احترام حقوقهم وحمايتهم من بعض الحوافي الشائكة لاقتصاد السوق.

وتكمن قوة العقود الاجتماعية القابلة للتطبيق في عملية الحوار الاجتماعي المتجددة التي تحدث في صفوف الجهات الفاعلة الرئيسية في عالم العمل<sup>14</sup>. وعندما يجري الحوار الاجتماعي كما يجب، فإنه يعزز المشاركة والعدالة والشرعية. ويتمخض عن حلول منصفة ودائمة لأشد المشاكل إزعاجاً في عالم العمل، حيث تكون مقبولة على نطاق واسع لدى أولئك الذين شاركوا في صياغتها.

وقد أدى تنفيذ تلك العقود إلى إحراز تقدم غير مسبوق في عالم العمل. وانخفض معدل انتشار عمل الأطفال انخفاضاً كبيراً<sup>15</sup>، وأدى ارتفاع الدخل إلى انتشار الملايين من فقر العاملين<sup>16</sup> ودخلت النساء سوق العمل بأعداد كبيرة وخُفضت ساعات العمل السنوية تدريجياً<sup>17</sup>. وفي حين أن بلداناً قليلة كانت تتمتع بنُظم للحماية الاجتماعية قبل قرن من الزمان، فإن لدى معظم البلدان اليوم نُظماً أساسية على الأقل (انظر الشكل في الصفحة 22)<sup>18</sup>. وقد أتاح الاعتراف بالحقوق واحترامها فرصة للعمال لإبداء رأيهم بشأن حياتهم المهنية اليومية. وما فتئت منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال تشغل مقعداً في المناقشات السياسية من خلال المشاركة في الحوار الاجتماعي. والأهم من ذلك، فقد أصبحت العدالة الاجتماعية والعمالة الكاملة والعمل اللائق مدرجة صراحة الآن في برنامج الأمم المتحدة لعام 2030 من أجل التنمية المستدامة.

ومع ذلك، فإن القوة الجبارة التي ترسم معالم مستقبل العمل تتطلب اتخاذ إجراءات لا تقل تحويلاً عن الإجراءات المتخذة عند تأسيس منظمة العمل الدولية. ويتعين على الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال أن تُنعش العقد الاجتماعي لمواجهة التحديات التي سنواجهها في المستقبل.

ومن المهم، في هذه اللحظة المحورية، الإقرار بأن تنفيذ العقد الاجتماعي العالمي قد اتخذ أشكالاً متباينة في بعض البلدان وناقصة في بلدان أخرى. وبالإضافة إلى ذلك، فإن المؤسسات الرسمية الداعمة لهذه العقود الاجتماعية لا تصل إلى غالبية عمال العالم، الذين يعمل كثير منهم في الاقتصاد الريفي وغير المنظم. وقد أدى هذا الأمر إلى استبعادهم من الحوار الاجتماعي. وأُخذت القرارات التي تؤثر في حياتهم من دون أن يشاركوا في صياغتها. ومن العواقب المترتبة على ذلك، زيادة انعدام المساواة الضار وغير المقبول عبر المجتمعات، وكذلك عبر الأجيال<sup>19</sup>، وهي حالة يخسر فيها الجميع. وغياب العقد الاجتماعي أو فشلها إنما يضير بالجميع.



وإننا ندعو إلى اتباع نهج جديد يضع الناس والعمل الذي يضطلعون به في صميم السياسة الاقتصادية والاجتماعية وممارسة الأعمال، أي برنامج عمل يركز على الإنسان من أجل مستقبل العمل. ويركز برنامج العمل هذا على ثلاث دعائم للعمل. أولاً، يعني هذا الاستثمار في المقدرات البشرية وتمكين الناس من اكتساب المهارات وتجديدها والارتقاء بها، ودعمهم خلال مختلف عمليات الانتقال التي سيواجهونها طوال حياتهم. ثانياً، الاستثمار في مؤسسات العمل لضمان مستقبل عمل يوفر الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي والمساواة. ثالثاً، الاستثمار في العمل اللائق والمستدام وتشكيل القواعد والحوافز لمواءمة السياسة الاقتصادية والاجتماعية وممارسة الأعمال مع برنامج العمل هذا. ويمكن لهذه الاستثمارات، من خلال تسخير التكنولوجيات التحويلية والفرص الديمغرافية والاقتصاد الأخضر، أن تكون محركات قوية لتحقيق الإنصاف والاستدامة لأجيال الحاضر والمستقبل.

ويشكل برنامج العمل هذا تغييراً في الاتجاه، إذ يعيد توجيه الاقتصاد نحو مسار للنمو والتنمية يركز على الإنسان. ويتيح فرصة لاستحداث العمل اللائق وتسهيل إضفاء السمة المنظمة على الأشخاص في العمالة غير المنظمة وإنهاء فقر العاملين<sup>20</sup>. كما أنه يدعم زيادة دخل الأسر المعيشية والقوة الشرائية اللازمة لدعم النمو. وفي وقت تتزايد فيه الشواغل بشأن عدم كفاية نمو الإنتاجية والانتشار غير المتساوي للابتكارات التكنولوجية، يوفر برنامج العمل هذا الوسائل الضرورية لتعزيز إنتاجية العمل، ويستحدث الحوافز التي تساعد على تحويل الأعمال والأسواق المالية إلى شكل أكثر استدامة وإنصافاً لتوليد القيمة. كما أنه يعيد الاستثمار في الاقتصاد الحقيقي لإنتاج السلع وإقامة البنية التحتية وتقديم الخدمات التي تستحدث الوظائف وتنهض بمستويات المعيشة على السواء. ويعزز برنامج العمل هذا الابتكار والتنوع الاقتصادي.

وإننا ندعو جميع الجهات الفاعلة في عالم العمل إلى المشاركة في رسم معالم السياسات الوطنية والدولية التي تساعد الجميع على تحقيق ما ينشدونه من العمل ويحتاجون إليه.





# تتفيذ العقد الاجتماعي: برنامج عمل يركز على الإنسان



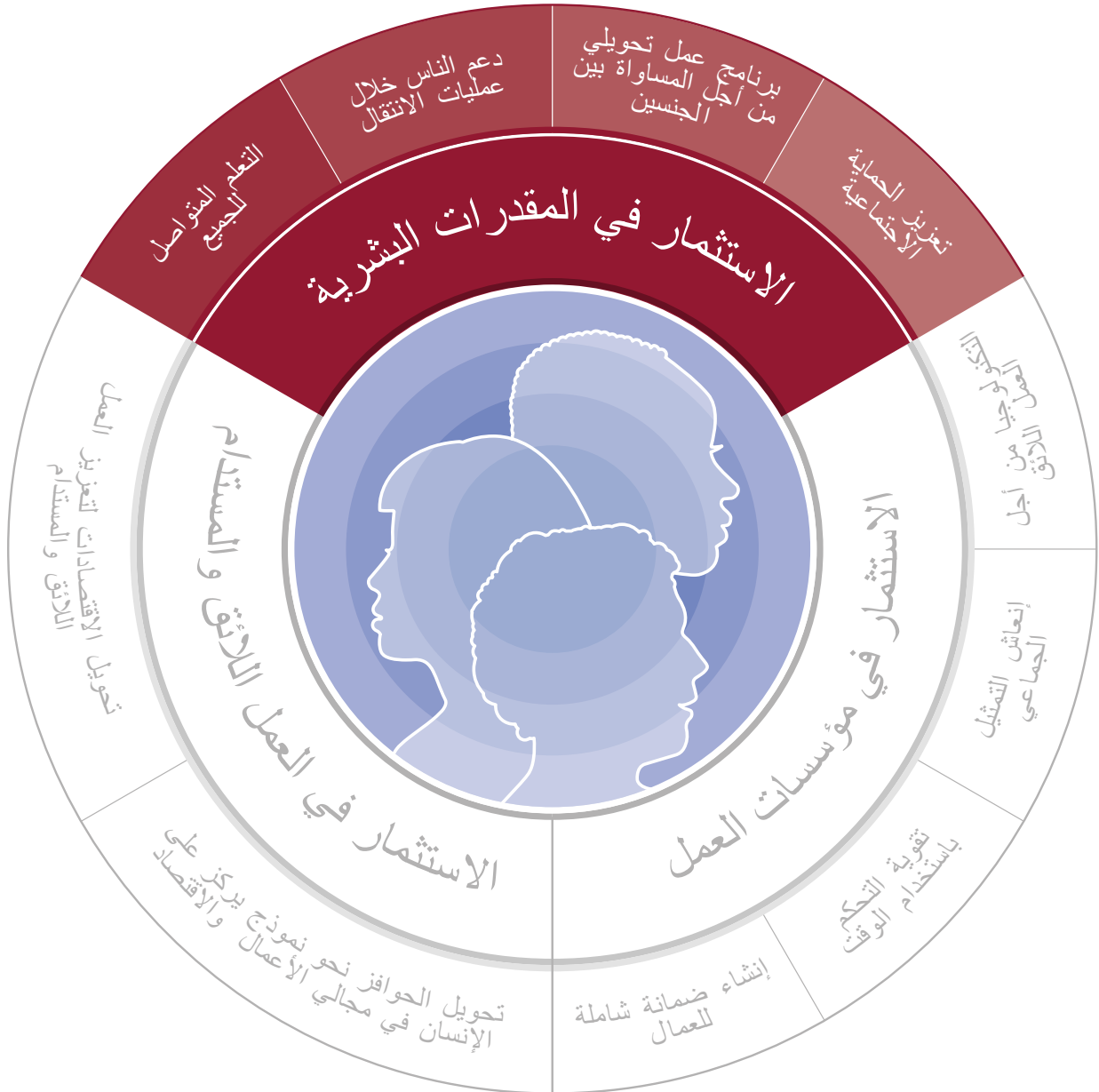
## 2- تنفيذ العقد الاجتماعي: برنامج عمل يركز على الإنسان

يمثل برنامج عملنا الذي يركز على الإنسان برنامج عمل تطلعي ويركز على تنمية القدرات البشرية اللازمة لتحقيق النجاح في عصر رقمي محايد من حيث الكربون. وهو لا يتعلق بتكليف الأشخاص لكي يندرجوا في المشهد الجديد، بل يعتبر رؤية واضحة تسعى إلى توجيه التحولات الجارية نحو مستقبل عمل يوفر الكرامة والأمن وتكافؤ الفرص، مما يوسع نطاق الحريات الإنسانية. ويدعم برنامج العمل هذا الناس خلال عمليات الانتقال ويسعى إلى الاستفادة من الفرص الديمغرافية ويسهم في مجتمع نشط مدى الحياة<sup>21</sup>. وهو يتناول آفاق تنفيذ العقد الاجتماعي بالنسبة إلى الأجيال المقبلة.

كما يركز برنامج عملنا على تطوير القدرات المؤسسية التي توفر الأسس التي تتبنى عليها المجتمعات العادلة. وهذا يعني تجديد الدعامات الديمقراطية لأسواق العمل لدينا وتعزيز الحوار الاجتماعي، مما يتيح الفرصة أمام الجميع للتعبير عن آرائهم فيما يتعلق برسم معالم التغيرات الجارية ونوعية حياتهم المهنية. والقصد من ذلك هو كفاءة الحقوق الأساسية في العمل وضمان حصول جميع العمال على الحماية الملائمة في العمل وإدارة التكنولوجيا بفعالية لضمان تحقيق العمل اللائق.

ويسعى برنامج العمل هذا أيضاً إلى تسخير الإمكانيات التحويلية للتغيرات الجارية لتوفير العمل اللائق في الاقتصادات الجديدة – الاقتصاد الأخضر، الاقتصاد الرقمي، اقتصاد الرعاية – مع ضمان أن تكون جميع الأعمال لائقة ومستدامة. وبما أن مستقبل العمل سيعتمد على القرارات المتعلقة بكيفية تنظيمنا للاقتصاد وإدارتنا لقطاعات أعمالنا وتقديرنا لأنواع العمل المختلفة وإسهام هذا العمل في مجتمعاتنا، فإنه يعيد تقييم القواعد والحوافز والتدابير التي توجه هذه القرارات.

## 2-1- زيادة الاستثمار في المقدرات البشرية



إن الاستثمار في المقدرات البشرية سينيح الفرص أمام الناس لكي يُسخروا إمكاناتهم الكاملة وينعموا بالحياة التي يملكون سبباً تجعلهم يقدرونها<sup>22</sup>. إنه حجر الزاوية في عقد اجتماعي حيوي ويتجاوز بكثير الاستثمار في رأس المال البشري، إلى الأبعاد الأوسع نطاقاً للتنمية البشرية، بما في ذلك الحقوق والاستحقاقات التي تُوسع نطاق الخيارات المتاحة أمام الناس وترتقي بمعيشتهم.

وينطوي ذلك على أربعة عناصر أساسية، هي: حق شامل في التعلم المتواصل، دعم الناس خلال عمليات الانتقال، برنامج عمل تحويلي من أجل المساواة بين الجنسين، حماية اجتماعية أقوى. ولا تعتبر هذه العناصر أفكاراً سياسية ثانوية أو فوائد اجتماعية لا يمكن تحقيقها إلا إذا بلغ البلد مستوى معيناً من التطور. بل على العكس من ذلك، يتعين على جميع البلدان أن تجعل الاستثمار في المقدرات البشرية إحدى الأولويات المحورية للسياسة الاقتصادية، بحيث يُسهم العمل إسهاماً كاملاً في التنمية البشرية.

### التعلم المتواصل للجميع

*ندعو إلى الاعتراف الرسمي بحق شامل في التعلم المتواصل وإنشاء نظام فعال للتعلم المتواصل.*

يعتبر التغيير، ابتداءً من التحولات في تنظيم العمل وانتهاءً بالتكنولوجيات الجديدة التي ما انفكت تشق طريقها إلى المزارع والمصانع والمكاتب، سمة ثابتة من سمات عالم العمل. ويتطلب تعزيز التحولات الجارية لفتح الأبواب وتهيئة الفرص للتنمية البشرية أن يتمتع العمال بالحق في التعلم المتواصل<sup>23</sup>. وسيكون ذلك عاملاً أساسياً لتمكين الناس من الاستفادة من التكنولوجيات الجديدة ومهام العمل الجديدة التي ستعقبها.

ويشمل التعلم المتواصل التعلم الرسمي وغير الرسمي من مرحلة الطفولة المبكرة والتعليم الأساسي إلى تعليم البالغين، حيث يجمع بين المهارات الأساسية والمهارات الاجتماعية والمعرفية (مثل اكتساب القدرة على التعلم) والمهارات اللازمة لوظائف أو مهن أو قطاعات محددة. ولا ينحصر التعلم المتواصل في المهارات المطلوبة للعمل، بل يمتد أيضاً إلى تطوير القدرات اللازمة للمشاركة في مجتمع ديمقراطي. وهو يوفر سبيلاً لإدماج الشباب والعاطلين عن العمل في أسواق العمل. كما يتمتع بإمكانات تحويلية: الاستثمار في التعلم في سن مبكرة يسهل التعلم في المراحل اللاحقة من الحياة، ويرتبط بدوره بالحراك الاجتماعي بين الأجيال، مما يُوسع نطاق الخيارات المتاحة أمام الأجيال المقبلة<sup>24</sup>.

ويعتبر إنشاء نظام إيكولوجي فعال للتعلم المتواصل مسؤولية مشتركة، إذ يتطلب المشاركة والدعم النشطين من الحكومات وأصحاب العمل والعمال، فضلاً عن المؤسسات التعليمية. ولكي يكون التعلم المتواصل مستحقاً، يجب على الحكومات أن تُوسع نطاق المؤسسات وتعيد تشكيلها، مثل سياسات تطوير المهارات وإدارات التوظيف ونُظم التدريب، لتوفير الوقت والدعم المالي الذي يحتاجه العمال للتعلم. ويُرجح أن يشارك العمال في برامج تعليم البالغين إذا تأكدوا من استمرار الدخل وأمن سوق العمل. ولمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال دور رائد تضطلع به في هذا النظام الإيكولوجي، بما في ذلك من خلال استباق متطلبات المهارات مستقبلاً، فضلاً عن المشاركة في تقديمها.

ندعو إلى الاعتراف الرسمي بحق شامل في التعلم المتواصل وإنشاء نظام فعال للتعلم المتواصل.

ويجب على الحكومات أن تضع آليات تمويل ملائمة تتناسب مع سياقاتها القطرية والقطاعية. ونظراً للأهمية المستمرة التي يكتسبها التدريب في مكان العمل، فمن اللازم أن يُسهم أصحاب العمل في تمويله. ويمكنهم، في الحالات التي يديرون فيها برامج التدريب الخاصة بهم، أن يعملوا مع منظمات العمال لتصميم أطر ملائمة وتوجيه الأموال إلى هذه البرامج. وإننا نرى أن ثمة حاجة إلى استكشاف الخيارات الممكنة لتحفيز قطاعات الأعمال لزيادة استثماراتها في التدريب، بما في ذلك النظر في الطريقة التي تعالج بها المعايير المحاسبية تكاليف التدريب.

ونقترح وضع نظام لاستحقاقات التدريب من خلال إرساء نظام بشأن "التأمين ضد البطالة" بعد إعادة تصميمه أو "صناديق اجتماعية" من شأنها أن تسمح للعمال بأخذ إجازة مدفوعة الأجر للمشاركة في التدريب. وربما يكون للعمال الحق في عدد من ساعات حقوق التدريب، بصرف النظر عن نوع العمل الذي يمارسونه. وميزة هذا النظام أنه يدعم العمال الذين هم في أمس الحاجة إلى التعليم المستمر، لا سيما العاملون لحسابهم الخاص أو العاملون في المنشآت الصغيرة والمتوسطة الذين قلما يستفيدون من التدريب المنظم برعاية صاحب العمل.

وفي البلدان التي يعمل فيها معظم العمال في القطاع غير المنظم، نوصي بإنشاء صناديق وطنية أو قطاعية للتعليم والتدريب. ومن شأن هذه المؤسسات، التي تديرها مجالس ثلاثية، أن تتيح للعمال فرص الوصول إلى التعليم والتدريب، مع التركيز بشكل خاص على المهارات المهنية.

وتفتح التكنولوجيات الرقمية آفاقاً جديدة لمشاركة واسعة النطاق في التدريب، فضلاً عن إمكانية التغلب على قيود الوقت والموارد من خلال اتباع مسارات تعلم مرنة وقصيرة. ولا بد من ضمان نوعيتها. ويجب أن يتم ذلك في سياق الوصول إلى تعليم ذي جودة عالمية، يقدمه معلمون ذوو تدريب جيد وأجور مجزية، لا يمكن الاستعاضة عن مهاراتهم وخبراتهم وإرشادهم بالتكنولوجيا. ونوصي بأن تنشئ الحكومات آليات لضمان جودة التعلم المتواصل وأن ترصد، بالتعاون مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، فعالية نظام التعلم المتواصل. ولكي يصبح التعلم متواصلًا حقاً، يجب أن تكون المهارات قابلة للنقل. ويتطلب ذلك إنشاء إطار للاعتراف المشترك بالمهارات، على المستويين الوطني والدولي على السواء.

ومن شأن إنشاء نظام قوي للتعلم المتواصل، إلى جانب الحماية الاجتماعية الشاملة، أن يُمكن العمال من الاضطلاع بمسؤوليتهم في المشاركة على نحو استباقي في تعلمهم الشخصي. وينطوي ذلك على استباق احتياجاتهم المقبلة من المهارات لمواصلة العمل وتحديد كيفية اكتسابها والمشاركة في التدريب الضروري، علماً أن بإمكانهم أن يستثمروا الوقت وأن يقدموا على المجازفة.



## دعم الناس خلال عمليات الانتقال

ندعو إلى المزيد من الاستثمار في المؤسسات والسياسات والاستراتيجيات التي تدعم الناس خلال عمليات الانتقال المتعلقة بمستقبل العمل.

ما انفكت عمليات الانتقال تتخلل الحياة المهنية: الانتقال من المدرسة إلى العمل، الإنجاب، تغيير الوظائف، التقاعد<sup>25</sup>. وتزداد حدة التحدي المتصل بعمليات الانتقال هذه بفعل التحولات العالمية الجارية – التكنولوجيا، التحولات الديمغرافية، الانتقال إلى اقتصاد منخفض الكربون. وسيؤدي دعم الناس خلال هذه العمليات إلى توسيع نطاق خياراتهم وتوفير الأمن للتأقلم مع التغيير. كما سيكون من شأنه تمكين الناس من رسم معالم حياتهم المهنية ومجتمعاتهم لتسخير المزايا الديمغرافية في بعض المناطق وتهيئة مجتمعات نشطة مدى الحياة في أخرى.

والانتقال من المدرسة إلى العمل يعتبر لحظة حاسمة بالنسبة إلى الشباب، إلا أنه يشكل إحدى عمليات الانتقال التي يتخلف فيها كثير منهم عن الركب. والإخفاق في التعامل بنجاح مع هذا الانتقال يترك ندوباً طويلة الأمد على حياتهم<sup>26</sup>. وستزداد حدة هذا التحدي في المستقبل بفعل التنامي السريع لفئة الشباب في بعض المناطق التي تزايد فيها معدلات بطالة الشباب مقابل مستويات التعليم<sup>27</sup>. إن عدم الاستفادة من هذه الإمكانيات الهائلة سيؤدي إلى عواقب إنمائية ومجتمعية. ويحتاج الشباب إلى دعم قوي خلال عملية الانتقال هذه لكي يندمجوا في أسواق العمل ويصبحوا أعضاء فاعلين في مجتمعاتنا.

ونوصي بأن تزيد الحكومات فرص العمل اللائق للشباب من خلال برامج العمالة والدعم المقدم إلى أصحاب المشاريع الشباب. وللقطاع الخاص دورٌ خاص يضطلع به في منح الشباب تلمذة صناعية جيدة وفرصة أولى لشق طريقهم في ميدان العمل. ولا بد من أن يحصل الشباب على أجور مقابل عملهم تمشياً مع مبدأ المساواة في الأجور عن العمل ذي القيمة المتساوية. ويتعين إيلاء اهتمام خاص لتعزيز فرص وصول الشباب غير الملتحقين بالعمالة أو التعليم أو التدريب إلى التعلم المتواصل والمشاركة فيه لضمان اندماجهم الاجتماعي. ومن شأن التفاعل بين البلدان التي تشهد تشيخاً للسكان والبلدان التي تنتم بشباب سكانها والتعاون فيما بينها أن يعود عليها جميعاً بالفائدة على مستوى سوق العمل.

ويشكل العمال المسنون ميزة أساسية لاقتصاداتنا ومجتمعاتنا، لا سيما وأن فترة الحياة المهنية تزداد تمداً<sup>28</sup>. وبالتالي، فإننا نوصي بزيادة الدعم المقدم إلى العمال المسنين، مما يؤدي إلى توسيع نطاق خياراتهم وتهيئة مجتمع نشط مدى الحياة<sup>29</sup>. وينبغي أن تُتاح المساعدة لمن يريدون البقاء نشطين اقتصادياً للقيام بذلك، على سبيل المثال من خلال ترتيبات عمل مرنة تتضمن خفض ساعات العمل والعمل عن بعد<sup>30</sup>. ويُمكن للحكومات أن تتيح مزيداً من الفرص للتقاعد الجزئي أو أن ترفع سن التقاعد على أساس اختياري، مع حماية المسنين من الاضطرار إلى العمل فوق طاقتهم. وتوفر التكنولوجيا وسائل جديدة وابتكارية لتكثيف الوظائف وأماكن العمل لتسهيل مواصلة استخدام العمال المسنين والأشخاص ذوي الإعاقة أو الذين يتعرضون لها خلال حياتهم المهنية. وفي العديد من البلدان، لا يستطيع المسنون، سواء في زراعة الكفاف أو تجارة التجزئة متدنية الأجور، التوقف عن العمل. ومن شأن ضمان معاش تقاعدي أساسي للجميع على الأقل أن يسمح للعمال فوق سن التقاعد من خفض أوقات عملهم أو التوقف عن العمل إذا رغبوا في ذلك، وأن يخفف من فقر المسنين.

ندعو إلى المزيد من الاستثمار في المؤسسات والسياسات والاستراتيجيات التي تدعم الناس خلال عمليات الانتقال المتعلقة بمستقبل العمل.

ولدعم الناس خلال عمليات الانتقال المتزايدة التي تشهدها سوق العمل، تحتاج الحكومات إلى زيادة الاستثمار في إدارات التوظيف العامة والجمع بين الخدمات الرقمية والاستشارات الشخصية وخدمات التعيين وتحسين معلومات سوق العمل لدعم صنع القرار. وبإضافة الطابع الاستباقي على سياسات سوق العمل النشطة، يمكن أن يكون العمال أكثر استعداداً لعمليات الانتقال هذه. ويتعين إيجاد آليات جديدة لإعادة تنظيم التأمين ضد البطالة والتدريب واستحقاقات الإجازة باعتبارها "تأميناً على العمل"، مما يؤدي إلى تحسين القابلية للاستخدام (مثل التدريب من أجل الاستخدام أو العمل للحساب الخاص أو روح تنظيم المشاريع) وتمكين العمال من التحرك بسلاسة في مواجهة فقدان الوظيفة. ولا بد من تعزيز التعاون بين إدارات التوظيف العامة والمنظمات الشريكة الأخرى، بما فيها منظمات القطاع الخاص.

وهناك تحديات جماعية، وهي تتطلب استجابات جماعية. ويلعب الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية دوراً أساسياً في بناء القدرة على الصمود وفي التكيف. ويمكن لاتفاقيات الانتقال الموقعة بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على المستوى القطاعي أن تنص على التدخل المبكر والمشورة والدعم المالي.

### برنامج عمل تحويلي من أجل المساواة بين الجنسين

ندعو إلى وضع برنامج عمل تحويلي وقابل للقياس لمستقبل العمل من أجل المساواة بين الجنسين

ندعو إلى وضع برنامج عمل تحويلي وقابل للقياس لمستقبل العمل من أجل المساواة بين الجنسين

لم يعد من الممكن التشكيك في الضرورة الاقتصادية والاجتماعية للمساواة بين الجنسين. ومع ذلك، فإن وتيرة التغيير البطيئة والمحبطة خلال العقود القليلة الماضية، على الرغم من التدابير القانونية والمؤسسية المتخذة لحظر التمييز وتعزيز المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص، تبرز الحواجز الهيكلية اللازم تخطيها. ولا يزال يتعين على المرأة التكيف مع عالم عمل شكل الرجل معالمه من أجل الرجل. وفي حين أتاحت فرص عديدة لتحسين مشاركة المرأة في سوق العمل، فإنها لا تزال تؤدي ثلاثة أرباع مجموع أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر<sup>31</sup>. ومع أن المرأة كثيراً ما تلقى التشجيع في العديد من البلدان على اقتحام المجالات التي يهيمن عليها الرجل، فإن الرجل نادراً ما يتلقى التشجيع على دخول المهن التي تُقبل عليها المرأة عادة. وغالباً ما يُنظر إلى العمل الذي تؤديه المرأة على أنه "ثانوي" بالنسبة إلى عمل الرجل، على الرغم من عدد الأسر التي ترأسها النساء في جميع أنحاء العالم. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الكفاح من أجل المساواة بين الجنسين يظل إلى حد كبير "قضية ترتبط بالمرأة". والإمعان في اتباع نهج العقود الماضية وحدها لن يجدي نفعاً. ولا بد للمجتمعات من أن تركز على عوامل التغيير الرئيسية<sup>32</sup>.

إن المساواة بين الجنسين تبدأ في المنزل. ونوصي باعتماد سياسات تشجع على تقاسم الرعاية والمسؤوليات المنزلية بين الرجل والمرأة. ويشمل ذلك إرساء وتوسيع نطاق إعانات الإجازة التي تشجع الوالدين على السواء على تقاسم مسؤوليات الرعاية بالتساوي. وسيطلب ذلك زيادة الاستثمار في خدمات الرعاية العامة (انظر القسم 2-3) لضمان التقسيم المتوازن لعمل الرعاية، ليس فقط بين الرجل والمرأة، وإنما أيضاً بين الدولة والأسرة. وفي العديد من البلدان، يمكن أن تُقلص الاستثمارات في الخدمات العامة الأخرى الوقت المخصص للعمل غير مدفوع الأجر مثل جلب المياه.

ونوصي ببذل الجهود اللازمة لضمان المساواة عن التقدم المحرز في مجال المساواة بين الجنسين. وكل ما نقيسه، إنما هو أمرٌ مهم. إن مراعاة أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر يمكن أن تحدث تغييراً في أسلوب التفكير في قيمتها وتقدم صورة أدق عن الرفاه على الصعيدين الوطني والعالمي. ويمكن لسياسات الشفافية في الأجور، بما فيها متطلبات تقديم التقارير الإلزامية والتدابير التي تحمي حق العمال في تبادل المعلومات، أن تبرز مدى الاختلافات القائمة في الأجور على أساس نوع الجنس وتسهل عملية الانتصاف<sup>33</sup>. ويتعين وضع مجموعة من أدوات العمل الإيجابية – من الحصص والأهداف إلى خطط المساواة – وقياسها وتحديثها باستمرار لضمان أن تحافظ على أهميتها في التصدي لأوجه انعدام المساواة بين الجنسين.

ومن الأهمية بمكان تعزيز صوت المرأة وتمثيلها وريادتها. ويجب أن تشارك المرأة، سواء كان ذلك في الاقتصاد المنظم أو غير المنظم أو في الحكومات أو منظمات العمال أو منظمات أصحاب العمل أو المشاريع التعاونية، مشاركة نشطة في صنع القرار. ونوصي بأن تسعى الحكومات وأصحاب العمل ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال إلى تعزيز تمثيل المرأة وتدعمه بفعالية.

ويمكن للتكنولوجيا أن تلعب دوراً قوياً في تحقيق المساواة بين الجنسين، وللهاوتف الخلوية أن تسهل الاطلاع على فرص العمالة والوصول إليها. كما يمكن أن يؤدي الحصول على التمويل والائتمان من خلال العمليات المصرفية عبر الهاتف النقال إلى إعطاء دفعة قوية لروح تنظيم المشاريع لدى المرأة في الاقتصاد الريفي. وفي الوقت ذاته، تكشف الأدلة الناشئة عن أن نماذج الأعمال الجديدة في الاقتصاد الرقمي تعمل على إدامة الفجوات بين الجنسين<sup>34</sup>. وقد تبين أن الخوارزميات المستخدمة في مطابقة الوظائف تساهم في استمرار التحيز الجنساني<sup>35</sup>. ونوصي باعتماد تدابير محددة لضمان تكافؤ الفرص والمساواة في معاملة المرأة في الوظائف المستقبلية القائمة على التكنولوجيا في المستقبل.

ويشكل القضاء على العنف والتحرش شرطاً مسبقاً لتحقيق المساواة بين الجنسين. وتعكف منظمة العمل الدولية على وضع معايير دولية بشأن العنف والتحرش في عالم العمل. ويعتبر نجاحها في تحقيق هذه المبادرة الابتكارية أمراً بالغ الأهمية.

## تعزيز الحماية الاجتماعية

### ندعو إلى ضمان حماية اجتماعية شاملة من الميلاد إلى الشيخوخة.

إن الحماية الاجتماعية حق من حقوق الإنسان، وهي ضرورية لتمكين العمال وأسره من التعامل مع عمليات الانتقال المستقبلية. وفي مواجهة التحولات الجارية التي ستولد الاضطراب والتفكك، تتيح الحماية الاجتماعية للعمال فرصة التحرر من الخوف وانعدام الأمن وتساعد على المشاركة في أسواق العمل. والحماية الاجتماعية عامل منتج يساعد الناس والاقتصادات على الازدهار. ومع ذلك، لا يزال نصف سكان العالم يفتقدون إلى الحماية كلية، ولا تزال نسبة كبيرة تحظى بتغطية جزئية فقط، وقد أدت التحولات في تنظيم العمل إلى بروز فجوات جديدة يتعين ملؤها<sup>36</sup>.

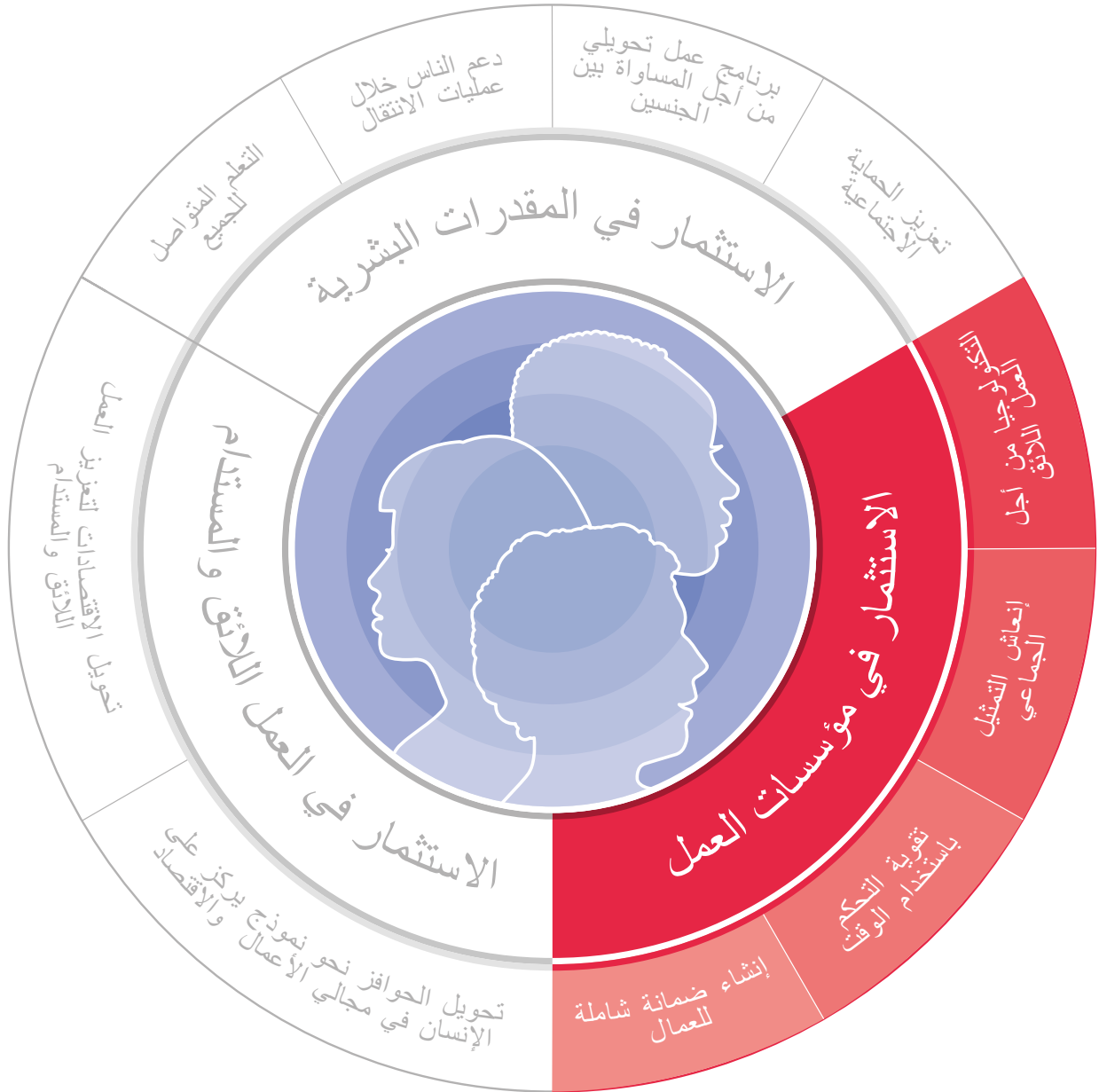
ندعو إلى ضمان حماية اجتماعية شاملة من الميلاد إلى الشيخوخة.

ويطلب مستقبل العمل وجود نظام حماية اجتماعية قوي وسريع الاستجابة يستند إلى مبادئ التضامن وتقاسم المخاطر، حيث يوفر الدعم لتلبية احتياجات الناس على مدى دورة الحياة<sup>37</sup>. ويتعين على الحكومات أن تضمن الحماية الاجتماعية الشاملة من الميلاد إلى الشيخوخة. وينبغي أن يشمل ذلك أفضية للحماية الاجتماعية<sup>38</sup> ترسي مستوى أساسياً من الحماية لجميع المحتاجين، وتُستكمل بِنُظم التأمين الاجتماعي التي توفر مستويات متزايدة من الحماية. ولا يمكن أن تكون الادخارات الفردية إلا خياراً طوعياً لزيادة الاستفادة من إعانات التأمين الاجتماعي الإلزامي المستقرة والمنصفة والملائمة<sup>39</sup>.

ولضمان الحماية الفعالة للجميع، تحتاج المجتمعات إلى سد الفجوات وتكثيف النُظم مع عالم العمل المتطور من خلال توسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية المناسبة ليشمل العمال في جميع أشكال العمل، بما في ذلك العمل للحساب الخاص. وهذا ليس مجرد طموح، بل إن البلدان، على مختلف مستويات التنمية، قد أنشأت نُظماً للحماية الاجتماعية مكيفة مع السياقات الوطنية والإقليمية، مما أدى إلى توسيع نطاق التغطية ليشمل العمال المستضعفين في الاقتصاد غير المنظم. ومع استمرار تغيير تنظيم العمل، سيتعين تطوير نُظم الحماية الاجتماعية لتوفير الحماية المستمرة للعمال الذين ينتقلون بين العمالة بأجر والعمل للحساب الخاص أو بين المنشآت المختلفة وقطاعات الاقتصاد أو بين البلدان، بما يضمن الاستفادة من الحقوق والإعانات وقابلية نقلها، بما في ذلك بالنسبة إلى العمال الذين يستخدمون المنصات الرقمية.

وتشكل استدامة نُظم الحماية الاجتماعية مصدر قلق أكثر فأكثر في ظل الاتجاهات الديمغرافية الحالية والتغيرات في طريقة تنظيم العمل وتراجع عائدات الاستثمار في المعاشات وخفض قاعدة الإيرادات. ويمثل دعم تهيئة مجتمع نشط مدى الحياة إحدى الطرق الكفيلة بتخفيف الضغط على نُظم الحماية الاجتماعية. وحتى عندما تعاني الميزانيات العامة من الضغط، تكون لدى الحكومات خيارات توسيع نطاق الحيز المالي. وتشمل هذه الخيارات إعادة توزيع الإنفاق العام وزيادة الإيرادات الضريبية (انظر القسم 2-3) وتوسيع نطاق تغطية التأمين الاجتماعي والإيرادات الاكتتابية. كما يعتمد وضع نظام قوي ومستدام للحماية الاجتماعية على الإسهامات المقدمة من أصحاب العمل (التأمين الاجتماعي). ويمكن للمجتمع الدولي أيضاً أن يدعم البلدان في وضع نُظم الحماية الاجتماعية الخاصة بها.

## 2-2- زيادة الاستثمار في مؤسسات العمل



إن العمل ليس بسلعاً متداولة في الأسواق بأدنى الأسعار؛ والعمال إنما هم بشرٌ لهم حقوق واحتياجات وطموحات. وتسهر مؤسسات العمل على كفالة أن تتاح لليد العاملة الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص. وتُصمم هذه المؤسسات لمعالجة أوجه التفاوت الكامنة بين رأس المال واليد العاملة وضمان علاقات عمل متوازنة وعادلة. وهي تشكل الدعائم الأساسية للمجتمعات العادلة وتشمل القوانين واللوائح عقود العمل ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والاتفاقات الجماعية ونُظم إدارة العمل وتفتيش العمل. وعندما تكون هذه المؤسسات مصممة تصميمًا جيدًا وعملية، فإنها تساعد أيضاً أسواق العمل والاقتصادات على تحقيق أداء أفضل. ومن الضروري تطوير هذه القدرات المؤسسية لإعطاء مفعول كامل للمقدرات البشرية. وتنفيذ العقد الاجتماعي إنما يعتمد عليها.

وتتطلب التحولات الجارية في عالم العمل تعزيز المؤسسات التي تنظم العمل وإنعاشها، بما في ذلك من خلال إنشاء ضمانات شاملة للعمال وتقوية التحكم باستخدام الوقت وتنشيط التمثيل الجماعي وتسخير التكنولوجيا من أجل العمل اللائق. ومن الضروري اتخاذ هذه الخطوات لرسم معالم مستقبل عمل يتسم بالعدالة الاجتماعية وإيجاد السبل الكفيلة بإضفاء السمة المنظمة والحد من انعدام المساواة وفق العاملين وتعزيز الأمن وحماية كرامة العمال.

### إنشاء ضمانات شاملة للعمال

ندعو إلى إنشاء ضمانات شاملة للعمال، بما في ذلك حقوق العمال الأساسية و"أجور معيشية كافية" وحدود ساعات العمل وضمان أماكن عمل آمنة وصحية.

نتيجة لتغير تنظيم العمل، يجب إيجاد طرق جديدة لتوفير الحماية الكافية لجميع العمال، سواء كانوا يعملون لكامل الوقت أو يؤدون مهاماً بالغة البساطة على الإنترنت أو ينشطون في الإنتاج المنزلي لصالح سلاسل التوريد والإمداد العالمية أو يعملون بعقود مؤقتة. وتظل علاقة الاستخدام العنصر الأساسي لحماية العمال. وثمة حاجة إلى استعراض المسؤوليات وتوضيحها، عند الضرورة، وتكييف نطاق القوانين واللوائح لضمان الحماية الفعالة للعمال في علاقة الاستخدام. وفي الوقت ذاته، يجب أن يتمتع جميع العمال، بصرف النظر عن ترتيبات تعاقدهم أو وضعهم الوظيفي، على قدم المساواة بحماية العمل الملائمة لضمان ظروف عمل إنسانية للجميع.

ويحدد مؤسسو منظمة العمل الدولية ظروف العمل الإنسانية هذه على النحو التالي:

"إن تنظيم ساعات العمل، بما في ذلك وضع حد أقصى لساعات العمل اليومية والأسبوعية [...] وتوفير أجر يكفل ظروف معيشة مناسبة وحماية العمال من العزل والأمراض والإصابات الناجمة عن عملهم وحماية الأطفال والأحداث والنساء وكفالة معاش للشيوخ والعجز وحماية مصالح العمال المستخدمين في بلدان غير بلدانهم وتأكيد مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي وتأكيد مبدأ الحرية النقابية [...]".<sup>40</sup>

ندعو إلى إنشاء ضمانات شاملة للعمال، بما في ذلك حقوق العمال الأساسية و«أجور معيشية كافية» وحدود ساعات العمل وضمان أماكن عمل آمنة وصحية.

إن ضمان تمتع جميع العمال بأوجه الحماية هذه يتيح فرصاً متكافئة للجميع. ونوصي بإنشاء ضمانات شاملة للعمال تشمل:

- أ- حقوق العمال الأساسية: الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية والتحرر من العمل الجبري وعمل الأطفال والتمييز؛
- ب- مجموعة من شروط العمل الأساسية: "1" "أجور معيشية كافية" 41؛ "2" حدود ساعات العمل 42؛ "3" أماكن عمل آمنة وصحية 43.

وقد اعترف المجتمع الدولي منذ فترة طويلة بالصحة كحق من حقوق الإنسان 44. ولكن في عالم لا يزال قرابة 3 ملايين عامل يلقون حتفهم سنوياً جراء الحوادث المهنية والأمراض المرتبطة بالعمل 45، فإن الوقت قد حان للاعتراف بالسلامة والصحة في العمل كمبدأ وحق أساسي في العمل.

وتعتبر العناصر المختلفة للضمانات الشاملة للعمال مترابطة ومتآزرة. ومن شأن الحد من ساعات العمل المفرطة أن يقلل من الحوادث المهنية والمخاطر النفسية والاجتماعية المرافقة لها. وستساعد "الأجور المعيشية الكافية" على مكافحة عمل الأطفال والعمل الجبري اللذين ينشآن عن فقر العاملين والأجور المتدنية.

وتوفر الضمانات الشاملة للعمال أرضية للحماية يمكن الارتقاء بها من خلال الاتفاقات الجماعية أو القوانين أو اللوائح. وهي تتيح نقطة انطلاق يمكن من خلالها بناء مؤسسات سوق العمل الشاملة. وبالنسبة إلى العديد من العمال، يوفر توسيع نطاق حماية اليد العاملة سبيلاً للانتقال من العمالة غير المنظمة إلى العمالة المنظمة من خلال ضمان تمتعهم بحقوق العمال الأساسية وأمن الدخل 46. وإلى جانب أرضية الحماية الاجتماعية (انظر القسم 2-1)، فإنها تتيح ضمانات لتحقيق الرفاه في العمل وتدفع قدماً لاتخاذ إجراءات قوية لمكافحة الفقر. كما أنها تعزز علاقة الاستخدام 47 في الوقت الذي توسع فيه نطاق الحماية الاجتماعية إلى أبعد منها. وهذه عناصر أساسية لقوى عاملة أكثر إنتاجية، تعود بالنفع علىفرادى الشركات وتسهم في تحقيق نمو اقتصادي مستدام.

### **تقوية التحكم باستخدام الوقت**

**ندعو إلى اتخاذ تدابير تؤدي إلى الاستقلالية في إدارة وقت العمل بما يستجيب لاحتياجات العمال والمنشآت على السواء.**

بُذلت جهود على مر التاريخ لإرساء حد أقصى لساعات العمل وخفضه، بالاقتران مع زيادات في الإنتاجية 48. ويظل هذا المسعى هدفاً سياسياً مهماً. وتطرح التكنولوجيات التحويلية والتغيرات في تنظيم العمل تحديات جديدة أمام التطبيق الفعال لهذه الحدود. وتعمل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي تتيح العمل في أي مكان وفي أي وقت، على طمس الخط الفاصل بين وقت العمل والوقت الخاص ويمكن أن تسهم في تمديد ساعات العمل. وفي العصر الرقمي، سيتعين على الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال أن تجد طرقاً جديدة لتطبيق الحدود القصوى المحددة لساعات العمل على المستوى الوطني على نحو فعال، من خلال الإقرار بالحق في قطع الاتصال الرقمي، على سبيل المثال.

ندعو إلى اتخاذ تدابير تؤدي إلى  
الاستقلالية في إدارة وقت العمل  
بما يستجيب لاحتياجات العمال  
والمنشآت على السواء.

ويواصل الكثير من العمال العمل لساعات طويلة على نحو مفرط، مما يسلبهم وقتهم الخاص<sup>49</sup>. وتكافح أعداد كبيرة من النساء في جميع أنحاء العالم لتحقيق التوازن بين مسؤوليات العمل ومسؤوليات الرعاية. ويضطر كثير من العمال إلى العمل لساعات طويلة لأن أسرهم فقيرة، أو لأن خفض ساعات عملهم قد يؤدي إلى وقوعهم في براثن الفقر. وفي المقابل، هناك عمال لا يحصلون على ما يكفي من ساعات العمل. ويفيد عامل واحد تقريباً من أصل كل خمسة عمال في العالم يعملون لساعات قصيرة، بأنه يود العمل لساعات أكثر<sup>50</sup>. وبالنسبة إلى كثير منهم، يمكن أن تكون ساعات العمل شديدة التفاوت وغير قابلة للتنبؤ، في غياب حد مضمون لعدد ساعات العمل مدفوعة الأجر أو الدخل الأسبوعي، إلى جانب مشاركة منعقدة أو شبه منعقدة في تحديد توقيت عملهم.

ويحتاج العمال إلى مزيد من التحكم باستخدام الوقت. ومن شأن القدرة على ممارسة المزيد من الخيارات والتحكم في ساعات العمل أن يحسن حالة صحتهم ورفاههم، فضلاً عن تحسين الأداء على مستوى الفرد والشركة<sup>51</sup>. ويتعين على الحكومات وأصحاب العمل والعمال أن يستثمروا الجهود في صياغة ترتيبات وقت العمل التي تمنح العمال الاختيار بشأن برمجته، رهنأ باحتياجات الشركة لمزيد من المرونة. ويعمل الحوار الاجتماعي كأداة هامة لرسم معالم ترتيبات ابتكارية لوقت العمل تتكيف مع احتياجات العمال وأصحاب العمل على السواء. ومن شأن ذلك أن يسمح للعمال، رجالاً ونساءً، بتحديد ساعات عملهم وفقاً لمسؤولياتهم المنزلية.

ولمعالجة معضلة الافتقار إلى الوقت، سيتعين على الحكومات وأصحاب العمل والعمال أيضاً أن يدعموا إدخال تحسينات على الإنتاجية، لا سيما في العالم النامي، حتى يتمكن العمال من الحفاظ على مستوى دخلهم أو زيادته، مع خفض ساعات عملهم لمواءمتها مع الحدود القصوى.

ولا بد من اتخاذ إجراءات عاجلة لكفالة كرامة الأشخاص الذين يعملون "عند الطلب" لكي يكون خيار قدر أكبر من المرونة خياراً حقيقياً فيمكنهم التحكم في جداولهم الزمنية. ونوصي باعتماد تدابير تنظيمية ملائمة توفر للعمال حداً أدنى من ساعات العمل المضمونة والقابلة للتنبؤ. وينبغي اتخاذ تدابير أخرى للتعويض عن ساعات العمل المتغيرة من خلال دفع علاوات عن عمل غير مضمون وأجر مدة الانتظار عن الفترات التي يعمل فيها العمال بالساعة "عند الطلب".



## إنعاش التمثيل الجماعي

ندعو إلى اعتماد سياسات عامة تعزز التمثيل الجماعي والحوار الاجتماعي.

تعتبر الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال أطرافاً في العقد الاجتماعي ومسؤولة عن تصميمه وتنفيذه من خلال الحوار الاجتماعي. والتمثيل الجماعي للعمال وأصحاب العمل من خلال الحوار الاجتماعي مصلحة عامة، وهو قلب الديمقراطية النابض. وينبغي تشجيعه وتعزيزه من خلال السياسات العامة. ويؤدي التمثيل الجماعي، من خلال توسيع نطاق صنع القرار وإضفاء الطابع المحلي عليه، إلى تحسين نوعية وشرعية القرارات المتخذة وتعزيز الالتزام بتنفيذها، مما يفضي بدوره إلى تعزيز قدرة الشركات وأسواق العمل والاقتصادات على التكيف والمرونة والصمود. ويتيح التمثيل الجماعي والحوار الاجتماعي القدرات المؤسسية اللازمة للتعامل مع عمليات الانتقال المتعلقة بمستقبل العمل.

وقد أسهم تركيز القوة الاقتصادية وتراجع قوة منظمات العمال والمفاوضة الجماعية في تزايد انعدام المساواة داخل البلدان<sup>52</sup>. إن اعتماد تغيرات في الأطر القانونية، إلى جانب تغيرات في تنظيم العمل واستمرار العمالة غير المنظمة، يجعل من الصعب أكثر فأكثر على العمال تنظيم مصالحهم الجماعية وتمثيلها. وقد تواجه المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر في الاقتصاد غير المنظم صعوبات لكي تمثل منظمات أصحاب العمل مصالحها تمثيلاً كافياً. وقد لا ترى الشركات الكبيرة القدرة على التأثير في السياسة العامة بشكل مباشر أهمية كبيرة في التمثيل الجماعي لمصالح قطاع الأعمال. ومثلما يجري التشكيك في الشرعية التمثيلية للشركاء الاجتماعيين، فإنه يجري التشكيك في دورهم في إدارة العمل واليد العاملة.

وتتيح منظمات قوية لأصحاب العمل قوة موازية تحول دون تولي قلة من الجهات المهيمنة في السوق تحديد السياسات الاقتصادية، ويمكن أن توفر الحماية من الفساد. ويتعين على منظمات أصحاب العمل أن تُكفي خدماتها مع الاحتياجات المتغيرة وأن تعزز قدرتها على خدمة مجموعة من مصالح قطاع الأعمال التي يزداد تنوعها<sup>53</sup>. ولا بد لها من أن تستخدم قدرتها التنظيمية لطرح هذه المصالح المتنوعة للمناقشة، بما في ذلك الشركات الكبيرة متعددة الجنسية التي قد لا تعتبرها شركات أعضاء فيها. ولا يوجد بديل عن القدرة التنظيمية لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال الوطنية والقطاعية.

ويتعين على منظمات العمال أن تعتمد تقنيات تنظيم ابتكارية، بما في ذلك استخدام التكنولوجيا الرقمية لتنظيم العمل. ويمكن تنظيم العمال عبر مختلف أماكن العمل والبلدان من خلال الوسائل الرقمية، كما يمكنهم أن يشاركوا في أشكال جديدة من الأنشطة ذات الصلة<sup>54</sup>. وتتيح التكنولوجيا الرقمية لمنظمات العمال القدرة على التواصل مع العمال خارج أماكن العمل التقليدية وتقديم خدمات جديدة، مثل استخلاص البيانات لتصميم استراتيجيات فعالة وتقاسم المعلومات بشأن منصات العمل التشاركي أو الإعانات القابلة للنقل. وفي حين يمكن تحقيق الكثير من خلال إقامة تحالفات مع مجموعات أخرى في المجتمع المدني، فإن مثل هذا الحل لا يمكن أن يكون بديلاً عن تنظيم العمال، سواء تعلق الأمر بالنساء العاملات لحسابهن الخاص في الاقتصاد غير المنظم أو العمال الريفيين أو العمال الذين يستخدمون منصات العمل

## 2- تنفيذ العقد الاجتماعي: برنامج عمل يركز على الإنسان

ندعو إلى اعتماد سياسات عامة تعزز التمثيل الجماعي والحوار الاجتماعي.

الرقمية. وغالباً ما ارتقى العمال في الاقتصاد غير المنظم بوضعهم من خلال التنظيم والعمل مع التعاونيات والمنظمات المجتمعية<sup>55</sup>. ويتعين على منظمات العمال أن تعتمد استراتيجيات تنظيمية شاملة، مما يوسع نطاق العضوية ليشمل العمال غير المنظمين<sup>56</sup>. ويشكل ذلك مساراً لإضفاء السمة المنظمة وأداة للإدماج على السواء.

وهناك العديد من الخيارات المتاحة أمام صانعي السياسات والشركاء الاجتماعيين أنفسهم لتعزيز آليات الحوار والشراكة التي تعمل على تفعيل العقد الاجتماعي. ويمكن اعتماد هذه الخيارات تمثيلاً مع الظروف السائدة وأفضليات الجهات المعنية. وعلى مستوى الشركات ومجالس الأشغال، تبين أن ترتيبات التشاور والمعلومات وتمثيل العمال في مجالس الإدارة، تشكل جميعها آليات لمواجهة تحديات التغيير والسماح للأشخاص بممارسة التأثير في حياتهم المهنية. والمفاوضة الجماعية حق أساسي وأداة قوية لتحقيق النجاح الاقتصادي والإنصاف الاجتماعي، لا سيما في أوقات التغييرات التحويلية. ويتيح الحوار الاجتماعي الثلاثي الفرصة أمام الشركاء في العقد الاجتماعي للنظر في المسائل الاجتماعية الأوسع نطاقاً التي يحدثها التغيير، وتوجيه الاستجابات على مستوى السياسات. ونوصي بأن تواصل البلدان بحث هذه الخيارات على نحو نشط. وبما أن القضايا التي تنطوي عليها هذه المسألة غالباً ما تتجاوز الحدود الوطنية، فإننا نوجه التوصيات نفسها إلى الهيئات الإقليمية والشركات متعددة الجنسية والمنظمات النقابية الدولية<sup>57</sup>.

ويتطلب انخفاض الإنتاجية وركود النمو في الأجور وزيادة انعدام المساواة الاستثمار في مؤسسات تحديد الأجور التي لم ترق فيها السياسات الحالية إلى المستوى المطلوب. ولا بد من إنعاش سياسات الأجور من خلال التطبيق المناسب للحد الأدنى القانوني للأجور والأجور المتفاوض عليها جماعياً<sup>58</sup>. ويمكن لمؤسسات تحديد الأجور الشاملة التي تشمل الاقتصاد غير المنظم أن تحدث تحولاً في عمليات التنمية وأن تؤدي إلى تحسين سبل العيش<sup>59</sup>.

غير أن هذا الأمر يفترض مسبقاً أن تكون الظروف مهيأة للحوار والتفاوض بين الأطراف الفاعلة المستقلة، مع اضطلاع الدولة بدور الضامن لذلك<sup>60</sup>. وبالتالي، فإننا نشدد على ضرورة التصديق العالمي على جميع الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية وتطبيقها. ويجب أن يتمتع جميع العمال، بمن فيهم العاملون لحسابهم الخاص والعاملون في الاقتصاد غير المنظم، وأصحاب العمل بالحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية.

### التكنولوجيا من أجل العمل اللائق

ندعو إلى استخدام التكنولوجيا دعماً للعمل اللائق وإلى اتباع نهج تظل بموجبه التكنولوجيا "تحت إشراف الإنسان".

ندعو إلى استخدام التكنولوجيا دعماً للعمل اللائق وإلى اتباع نهج تظل بموجبه التكنولوجيا "تحت إشراف الإنسان".

عادة ما كان ينصب التركيز في المناقشات التي تدور حول التكنولوجيا في مستقبل العمل على مواضيع استحداث الوظائف وإلغائها وضرورة تجديد المهارات. ويستوجب برنامج العمل الذي يركز على الإنسان إيلاء اهتمام عاجل، وتكميلي، بنفس الدرجة، إلى الدور الأوسع للتكنولوجيا في الدفع قدماً بالعمل اللائق. ويمكن للتكنولوجيا أن تحرر العمال من العمل الشاق، ومن القدرة والمشقة والأخطار والحرمان. كما يمكن للروبوتات التعاونية أن

تخفف الإجهاد المتصل بالعمل والإصابات المحتملة. غير أنه بإمكان العمليات القائمة على التكنولوجيا أيضاً أن تجعل العمل غير ضروري، مما يؤدي في نهاية المطاف إلى استبعاد العمال وتقويض نموهم. ويمكن للأتمتة أن تقلل من سيطرة العمال واستقلاليتهم، فضلاً عن ثراء محتوى العمل، مما يؤدي إلى احتمال فقدان المهارات وتراجع رضا العمال. ويعتمد تحقيق إمكانات التكنولوجيا في مستقبل العمل على الخيارات الأساسية بشأن تصميم العمل، بما في ذلك الاعتماد على مناقشات مستفيضة بين العمال والإدارة بشأن "استحداث الوظائف"<sup>61</sup>.

ونؤيد أيضاً اتباع نهج يظل بموجبه الذكاء الاصطناعي "تحت إشراف الإنسان"، بحيث يضمن أن يتخذ البشر، وليس الخوارزميات، القرارات النهائية التي تؤثر في العمل. وحمايةً لكرامة العمال، يتعين تنظيم ممارسة الإدارة الخوارزمية وتدبير الإشراف والمراقبة من خلال أجهزة الاستشعار والألبسة الذكية وغيرها من أشكال الرصد. والعمل ليس بسلع، ولا بإنسان آلي.

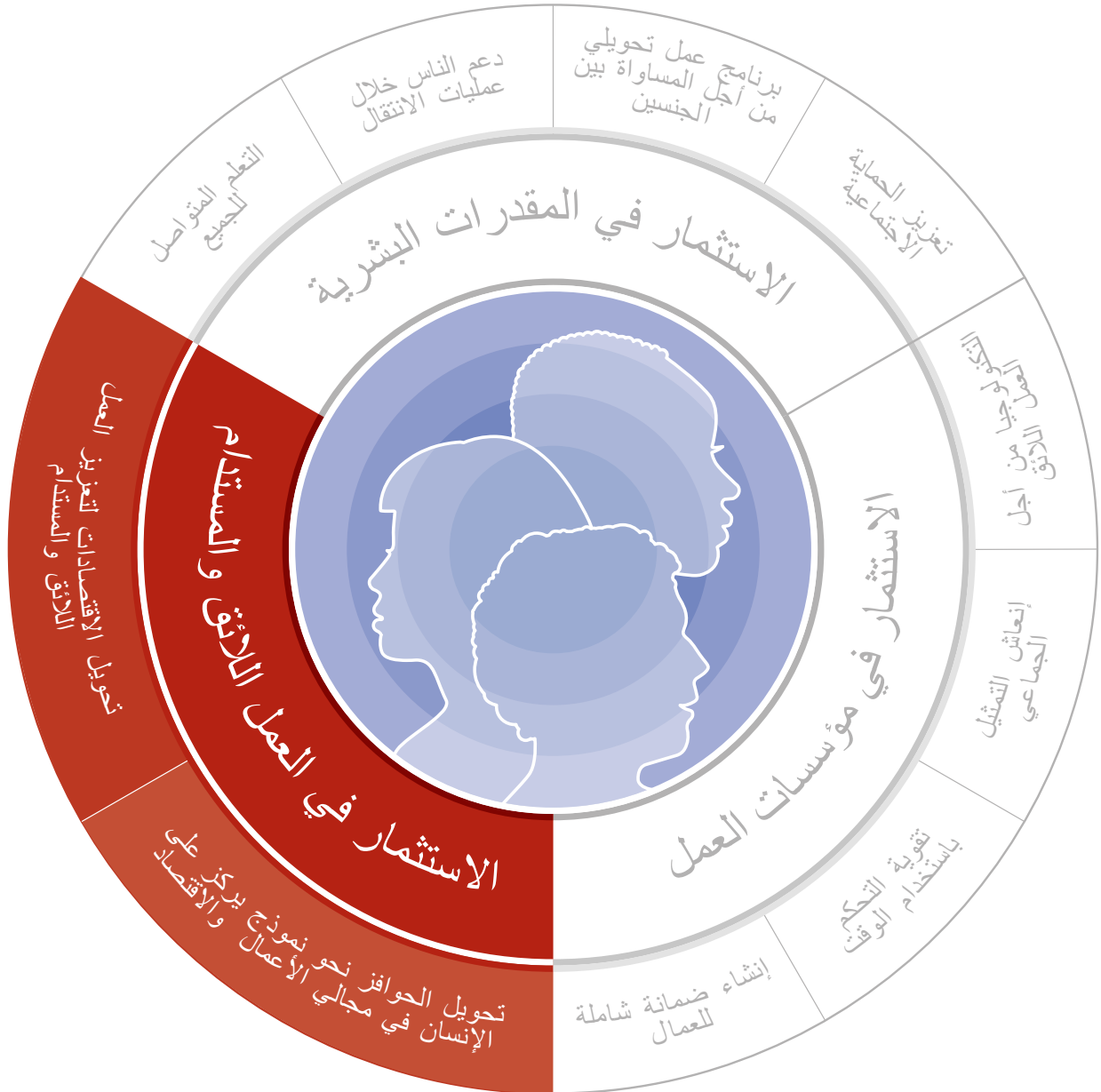
وتتطوي التكنولوجيا، بما فيها الذكاء الاصطناعي والروبوتات وأجهزة الاستشعار، على فرص لا حصر لها لتحسين العمل: يمكن لاستخراج المعارف عن طريق استخدام خلاصة البيانات، أن يساعد إدارات العمل على تحديد القطاعات عالية المخاطر وتحسين نظم تفتيش العمل؛ يمكن للتكنولوجيا الرقمية، مثل التطبيقات وأجهزة الاستشعار، أن تسهل على الشركات والشركاء الاجتماعيين رصد ظروف العمل والامتثال لقانون العمل في سلاسل التوريد والإمداد؛ من شأن تكنولوجيا سلسلة السجلات، التي توفر الشفافية والأمن من خلال السجلات المشفرة وقواعد البيانات اللامركزية، أن تضمن دفع الحد الأدنى للأجور وتُسهل نقل المهارات والحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين، أو دفع مبالغ الضمان الاجتماعي للعمال الذين يستخدمون منصات العمل الرقمية. ويتعين على الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أن تستثمر في احتضان التكنولوجيا الرقمية واختبارها ونشرها دعماً للعمل اللائق.

وفي الوقت نفسه، تطرح التكنولوجيا الرقمية تحديات جديدة أمام التطبيق الفعال لأوجه حماية اليد العاملة. وتوفر منصات العمل الرقمية<sup>62</sup> مصادر دخل جديدة للعديد من العمال في مختلف أنحاء العالم، إلا أن الطبيعة المتفرقة للعمل في النظم القضائية الدولية يجعل من الصعب رصد الامتثال لقوانين العمل السارية. وأحياناً، يكون الأجر المدفوع مقابل العمل زهيداً، وغالباً ما يكون دون الحد الأدنى المعتمد للأجور، ولا توجد آليات رسمية للتصدي للمعاملات غير المنصفة<sup>63</sup>. وبما أننا نتوقع أن يتوسع نطاق هذا الشكل من أشكال العمل في المستقبل، فإننا نوصي بوضع نظام دولي لإدارة منصات العمل الرقمية يحدد بعض الحقوق وأوجه الحماية الدنيا ويتطلب من المنصات (وزبائنها) أن تحترمها. وتشكل اتفاقية العمل البحري لعام 2006 (اتفاقية العمل البحري، 2006)، وهي في الواقع عبارة عن قانون عمل عالمي للبحارة، مصدر إلهام لمواجهة التحديات المطروحة أمام العمال وأصحاب العمل والمنصات والزبائن العاملين في مختلف النظم القضائية.

وتولد التكنولوجيات الجديدة كميات كبيرة من البيانات عن العمال. ويُعرض هذا الوضع خصوصية العمال للمخاطر. وقد تبرز عواقب أخرى رهناً بطريقة استخدام البيانات. وعلى سبيل المثال، قد تعيد الخوارزميات المستخدمة لمطابقة الوظائف إنتاج أوجه التحيز والأحكام المسبقة التاريخية. ولا بد من وضع لائحة لإدارة استخدام البيانات والمساءلة الخوارزمية في عالم العمل. وتحتاج الشركات إلى ضمان توفرها على سياسات بشأن الشفافية وحماية البيانات لكي يعرف العمال ما الذي يجري تقصيه. وينبغي إطلاع العمال على جميع عمليات الرصد التي تتم في مكان العمل، وفرض قيود على جمع البيانات التي قد تؤدي إلى التمييز، مثل البيانات المتعلقة بعضوية نقابات العمال. ومن الضروري أن يتمتع العمال بسبل الوصول إلى بياناتهم الخاصة، فضلاً عن الحق في تسليم تلك المعلومات إلى ممثلهم أو إلى سلطتهم التنظيمية.

ونوصي بأن تضطلع الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال برصد آثار التكنولوجيا الجديدة في العمل، وأن توجه تطورها بطريقة تحترم كرامة العمال، وأن تنظر في اعتماد لوائح جديدة في هذا الصدد.

## 2-3 زيادة الاستثمار في العمل اللائق والمستدام



ستكون للتحويلات الاقتصادية الرئيسية الجارية، التي تشمل التكنولوجيات الجديدة والتحويلات الديمغرافية وتغير المناخ، آثار ضارة وتحويلية على السواء في اقتصاداتنا وفي العمل. وتستلزم الدعامة الثالثة لبرنامج عملنا الذي يركز على الإنسان، استثمارات كبيرة تحدد معالم هذه التحويلات وتوجهها لاستحداث العمل اللائق. ويتعين على الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال أن تشارك جميعها في هذه العملية الحاسمة لصنع القرارات.

ويتعين على البلدان الآن أن تولي الأولوية للاستثمارات المستدامة طويلة الأجل التي تشجع التنمية البشرية وتحمي هذا الكوكب. ويمكن للقواعد الجديدة وحوافز الأعمال وأهداف السياسة الاقتصادية أن توجه الاستثمارات على نحو أفضل صوب مجالات الاقتصاد التي تدفع قدماً بالوظائف اللائقة والمساواة بين الجنسين والتنمية المستدامة، وهو ما يوفر في الوقت نفسه أساساً للأنشطة ذات القيمة المضافة العالية. ويتمثل الهدف العام في الاستثمار في "العمل اللائق والمستدام"، وهو المصطلح الذي نستخدمه لمسار النمو والتنمية الذي يركز على الإنسان من أجل توفير العمل اللائق للجميع<sup>64</sup>.

### تحويل الاقتصادات لتعزيز العمل اللائق والمستدام

ندعو إلى وضع حوافز لتعزيز الاستثمارات في المجالات الرئيسية التي تعزز العمل اللائق والمستدام.

تبنى المجتمع الدولي، في إطار برنامج عام 2030، الهدف الرامي إلى تحقيق العمالة الكاملة والعمل اللائق للجميع. وتسعى البلدان الآن إلى بلوغ هذا الهدف وفقاً للخطط الوطنية التي وضعتها. وفي هذا السياق، نوصي بشدة بالاستثمار في مجالات الاقتصاد ذات الأهمية الاستراتيجية لتلبية الاحتياجات العالمية الحتمية والاستفادة من الفرص الجذابة للعمل اللائق والمستدام.

ومن شأن اقتصاد الرعاية أن يولد أكثر من 475 مليون وظيفة في جميع أنحاء العالم بحلول عام 2030<sup>65</sup>. ويلبي الاستثمار في الرعاية الحاجة الاجتماعية الملحة إلى مواجهة الشيخوخة السريع في العديد من البلدان ويمهد السبيل لإحراز تقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين<sup>66</sup>. ويعتمد تحويل اقتصاد الرعاية على الاستثمارات العامة في خدمات الرعاية الجيدة وسياسات العمل اللائق لعمال الرعاية ودعم عمال الرعاية بلا أجر الذين يرغبون في العودة إلى العمالة بأجر وإعادة تقييم عمل الرعاية بأجر وإضفاء السمة المنظمة عليه<sup>67</sup>. ومن شأن التكنولوجيات الجديدة أن تحسن ظروف العمل، فضلاً عن الوصول إلى الخدمات وتقديمها.

وسيكون للإجراءات اللازمة اتخاذها للتخفيف من حدة تغير المناخ بالضرورة تأثير تحويلي في عالم العمل. ونحن لا نستهيّن بحجم الاختلالات التي سببها هذا التحول في قطاعات الأعمال وفي صفوف العمال<sup>68</sup>. ولكن استراتيجيات التكيف المصممة بعناية تنطوي على إمكانية تحقيق تأثير إيجابي صاف في العمالة من خلال تحقيق انتقال عادل لجميع الجهات الفاعلة في عالم العمل (أنظر القسم 2-1)<sup>69</sup>. ويمكن لزيادة الاستثمار في الاقتصاد الأخضر أن يدفع قدماً بمستقبل عمل شامل، لأن التدهور البيئي يؤثر بشكل غير متناسب في السكان المستضعفين والبلدان ذات الدخل المنخفض<sup>70</sup>. وثمة فرص استثمارية وابتكارية كبرى تنتظر

ندعو إلى وضع حوافز لتعزيز الاستثمارات في المجالات الرئيسية التي تعزز العمل اللائق والمستدام.

التنفيذ في مجال الطاقة المتجددة والبناء والتجهيز التحسيني المستدامين بيئياً، مقترنة بتأثيرات مهمة في مجالي استحداث الوظائف وتجديد المهارات<sup>71</sup>. وتعتبر المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر أطرافاً شريكة مهمة بشكل خاص في تصميم أنشطة التكيف مع تغير المناخ على الصعيد المحلي.

ويمثل الاقتصاد الريفي أكثر من عاملين من أصل كل خمسة عمال في العالم<sup>72</sup>. ويعيش كثير منهم في الفقر ويمارسون أعمالاً غير منظمة، إذ يعتمدون على الأنشطة الزراعية صغيرة النطاق من أجل معيشتهم. ومع ذلك، فقد ظل الاستثمار الاستراتيجي في الاقتصاد الريفي متباطئاً. ويستلزم عكس هذا الاتجاه وتحقيق العمل اللائق والمستدام اتخاذ تدابير عاجلة. وتشمل هذه التدابير تعزيز حقوق حيازة الأراضي وتمكين المرأة وتحسين سبل الوصول إلى الائتمان والتأمين واتخاذ تدابير لتحديد أسعار عادلة ومستقرة في مجال الزراعة لكفالة الأمن الغذائي<sup>73</sup>.

ومن شأن الارتقاء بزراعة الكفاف صغيرة الحجم وتحديثها أن يؤدي إلى تحقيق تقدم رئيسي في انتشار الناس من وهدة الفقر ومساعدة البلدان على جني فوائد الزراعة اللازمة للتحوّل الاقتصادي. وينبغي أن يحظى هذا الأمر بالأولوية من خلال إدماج صغار المزارعين، ومعظمهم من النساء، في سلسلة الأنشطة التجارية الزراعية المضيفة للقيمة على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية، مع تعزيز الروابط الأمامية والخلفية بين الزراعة والصناعة والخدمات، وكذلك من خلال المبادرات الحكومية لتوفير إمكانية وصولهم إلى الائتمان للاستفادة من الفرص التي تتيحها سلاسل القيمة<sup>74</sup>.

وتتأثر الاقتصادات الريفية بتغير المناخ وتعتبر من أكثر القطاعات إسهاماً في انبعاثات غازات الدفيئة على السواء. وهناك حاجة ملحة إلى تعزيز سبل الوصول إلى طاقة نظيفة ومتجددة ومعقولة التكلفة في المناطق الريفية. ومن شأن تزويد كل شيء بالطاقة، بدءاً من الهواتف الخلوية ووصولاً إلى الري التقطيري، أن يطلق العنان لإمكانات التكنولوجيات الرقمية لمساعدة العمال الريفيين على الوصول إلى خدمات الإرشاد المتنقلة والعمليات المصرفية عبر الهاتف النقال، فضلاً عن البيع بالتجزئة إلكترونياً والاستضافة وتقديم الأطعمة إلكترونياً<sup>75</sup>.

إن اتباع نهجين تكمليين يمكن أن يسهل عملية تطوير الزراعة المستدامة. أولاً، ستساعد السياسات محددة الأهداف التي تشجع المزارعين على إنتاج مزيج من المحاصيل النقدية والمحاصيل الغذائية على تحقيق الأمن الغذائي وسبل العيش اللائق. ثانياً، من شأن الاستثمار في البنية التحتية الخضراء أن يسهل اعتماد تقنيات الإنتاج المراعية للبيئة<sup>76</sup>.

وفي نهاية المطاف، أياً كانت مجالات الاستثمار الاقتصادي التي تختارها البلدان، فإن البنية التحتية المادية والرقمية والاجتماعية عالية الجودة، بما فيها الخدمات العامة عالية الجودة، تشكل شروطاً مسبقة أساسية<sup>77</sup>. وتفيد شبكات النقل غير الكافية حراك اليد العاملة وتعوق التجارة وتفاقم الفرق القائم بين المناطق الحضرية والريفية. ويزيد عدم كفاية المساكن وتدني مستوياتها احتمالات وقوع الحوادث والاعتلال الصحي. والمدارس والمعاهد التقنية ومؤسسات التدريب المهني رديئة الجودة تجعل من الصعب إعداد الجيل القادم من المواهب. وفي البلدان

النامية، يؤدي الافتقار إلى الخدمات الأساسية مثل المياه والطاقة والصرف الصحي والرعاية الصحية إلى زيادة العبء الملقى على عاتق المرأة والحد من مشاركتها في سوق العمل.

إن توجيه المزيد من الاستثمارات نحو البنية التحتية الرقمية يحقق مكاسب متعددة. وسد الفجوة الرقمية، لا سيما من خلال تعزيز التوصيلية الرقمية الشاملة والحصول على الهواتف الخلوية، أمر أساسي بالنسبة إلى برامج البلدان في مجال الأعمال والتنمية، ويكمل السياسات الصناعية الرامية إلى تطوير خدمات ذات قيمة مضافة عالية. وتدعم الاستثمارات في البنية التحتية الرقمية البلدان النامية والبلدان الناشئة للمشاركة في سلاسل القيم العالمية الممكنة رقمياً<sup>78</sup>. كما يمكن للاستثمار في البنية التحتية أن يدعم اقتصاد البلد الخلاق الذي ينطوي على إمكانات كبيرة لإيجاد الوظائف عالية المهارات والمهنية والمُرضية، فضلاً عن احتمال ضئيل للأتمتة<sup>79</sup>.

ويمكن تحقيق تمويل الاستثمار على النطاق المطلوب من خلال إيجاد قطاع خاص مزدهر وحشد الموارد المحلية التي يولدها. ويعتبر منع إهدار الموارد من خلال التحويلات المالية غير المشروعة أمراً بالغ الأهمية لتحقيق برنامج العمل هذا. ولمصادر التمويل الخارجية، سواء منها المتعلقة بالمساعدة الإنمائية الرسمية أو الاستثمار الأجنبي المباشر، دوراً تكميلي وتحفيزي في هذا الصدد. ولا بد من أن يقترن ذلك بضمانات لمنع المديونية المفرطة التي من شأنها أن تعرض استدامة التنمية للخطر الشديد. وقد تحتاج البلدان النامية إلى المساعدة لتحقيق القدرة على تحمل الديون لأمد طويل<sup>80</sup>. ويمكن لإنعاش تمويل التنمية أن يدعم الاستثمارات الاستراتيجية في القطاعات ذات الأولوية. كما أن مصارف التنمية ومبادرات التمويل المختلط متعددة الأطراف أو الوطنية يمكن أن تخفف القيود المفروضة على الاستثمار في البنية التحتية.

### حوافز متغيرة: نحو نموذج يركز على الإنسان في مجال الأعمال والاقتصاد

ندعو إلى إعادة تحديد معالم الهياكل التحفيزية في قطاع الأعمال وإلى اعتماد مؤشرات تكميلية عن التقدم المحرز نحو تحقيق الرفاه والاستدامة البيئية والمساواة.

يتعين أن يستند هذا البرنامج الاستثماري إلى بيئة داعمة للأعمال وحوافز للتمويل طويل الأجل. وبالتالي، ندعو إلى تحسين الاتساق بين البيئة المؤاتية لنجاح قطاع الأعمال وشروط تنفيذ برنامج العمل الذي يركز على الإنسان. وللقطاع الخاص دورٌ حاسم في تحقيق برنامج العمل هذا تحقيقاً تاماً.

وثمة حاجة إلى استكشاف تدابير ابتكارية تقتضي من المنشآت أن تقدم بياناً عن التأثير – الإيجابي والسلبي – الذي تحدثه أنشطتها في البيئة وفي المجتمعات التي تعمل فيها.

ومع ذلك، فإن ظروف الأسواق المالية تفرض ضغوطاً قوية على قطاعات الأعمال لتحقيق الأهداف المالية قصيرة الأجل وتوقعات أصحاب الأسهم. وبالنظر إلى الحوافز الموجهة بشكل كبير نحو تحقيق فوائد قصيرة الأجل، فقد تجد المنشآت صعوبة في المشاركة في استراتيجيات التخطيط والاستثمار طويلة الأمد التي من شأنها أن تكون، في نهاية المطاف، أكثر مؤاتاة

ندعو إلى إعادة تحديد معالم الهياكل التحفيزية في قطاع الأعمال وإلى اعتماد مؤشرات تكميلية عن التقدم المحرز نحو تحقيق الرفاه والاستدامة البيئية والمساواة.



لتعزيز قدرتها التنافسية ونموها ونجاحها ومواءمة أنشطتها مع برنامج العمل الذي يركز على الإنسان. وبالتالي، فإننا نرى حاجة قوية إلى وضع حوافز قائمة على السوق للمساعدة على تعزيز هذه المواءمة.

والعديد من الشركات قد اعتمد هذا النهج بالفعل. وتبرز الحاجة إلى إحداث نوعين من التغييرات في إدارة الشركات وسلوكها<sup>81</sup>. وينطوي التغيير الأول على توسيع نطاق تمثيل أصحاب المصلحة، مما يجعل الشركات أكثر مساءلة أمام المصالح الاجتماعية والمجتمعية الأوسع نطاقاً. ويمكن أن يشمل ذلك، ضمن ما يشمل، إنشاء مجالس استشارية لأصحاب المصلحة أو إقامة تمثيل لهم في الهيئات التنظيمية المالية. وينطوي التغيير الثاني على وضع حوافز للنجاح طويل الأمد. وقد يشمل ذلك، على سبيل المثال، وضع حد لاشتراط تقديم التقارير المالية الفصلية. وتشمل الأفكار الأخرى التي نوقشت توفير حوافز لأصحاب الأسهم في الأجل الطويل وتقديم تقارير أكثر شمولية عن المحصلة النهائية.

ولمجتمع المستثمرين، لا سيما صناديق معاشات التقاعد، دورٌ رئيسي يضطلع به. وتتيح الأدوات الابتكارية للاستثمارات الاجتماعية والمسؤولة بيئياً، مدعومة بمتطلبات الشفافية في تقارير الشركات وإطار تنظيمي ملائم، إمكانات حقيقية للوصول بالمبادرات المهمة المتخذة بالفعل إلى المستوى المطلوب.

إن التطبيق الفعال للسياسات المالية العادلة أمرٌ أساسي لتمويل الاستثمار من أجل توفير العمل اللائق والمستدام. ويتعين أن تكون النظم الضريبية منصفة ومتسقة مع الجهود المبذولة لتعزيز العمل اللائق والنمو الاقتصادي وتنمية المنشآت، ولا بد من أن تكون الضريبة المحصلة كافية لتلبية طموحات برنامج العمل الذي يركز على الإنسان<sup>82</sup>. وإننا نقدر ونشجع العمل المهم الجاري بالفعل في مجموعة متنوعة من المنتديات الدولية لتعزيز التعاون الدولي لمكافحة التهرب الضريبي وزيادة الشفافية<sup>83</sup>.

وفي هذا الصدد، برزت تحديات خاصة ومنتامية يطرحها الاقتصاد الرقمي في ضمان أداء الشركات ذات النماذج التجارية المرقمنة للغاية نصيبها العادل من الضرائب. وتعتبر الجهود المبذولة لمواجهة تآكل الوعاء الضريبي ونقل الأرباح أمراً مهماً في هذا الصدد. وتوفر الإيرادات المتزايدة الناجمة عن الامتثال للنظم الضريبية الملائمة فرصاً مهمة لتمويل الصناديق الرقمية لمواجهة تحديات الفجوة الرقمية. وإننا نتقاسم القلق البالغ بشأن النفوذ المركز في أوساط شركات التكنولوجيا اليوم، وتدعم الجهود الدولية الرامية إلى تعزيز المزيد من المنافسة من أجل الابتكار وتنمية المنشآت التي تتلاءم على نحو أفضل مع الأهداف الاجتماعية<sup>84</sup>.

إن قياس التقدم الاقتصادي والاجتماعي على الأساس التقليدي للنتائج المحلي الإجمالي فقط ينطوي على أوجه قصور<sup>85</sup>. ومرد ذلك إلى أن الناتج المحلي الإجمالي لا يقيس سوى القيمة النقدية للسلع والخدمات التي ينتجها الأشخاص والوحدات الاقتصادية، بما في ذلك الإنفاق الحكومي. وهو مقياس غير مكتمل لخلق القيم، كما أنه بمفرده يعتبر مؤشراً ناقصاً لنجاح السياسات. وبالتالي، فإننا نضم صوتنا إلى الأصوات العديدة المطالبة بوضع مؤشرات لاستكمال الناتج المحلي الإجمالي، من شأنها أن تشجع التقدم المحرز في برنامج العمل الذي يركز على الإنسان، وتتبعه بدقة أكبر.

ونوصي بوضع واستخدام مؤشر للعمل غير مدفوع الأجر المنجز في خدمة الأسر المعيشية والمجتمعات<sup>86</sup>. ومن شأن ذلك أن يوفر مقياساً شاملاً للقيمة الإجمالية للعمل المضطلع به في المجتمع وأن يسمح للحكومات بوضع سياسات تدعم قطاعات القوى العاملة مدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر على السواء، لا سيما اقتصاد الرعاية<sup>87</sup>. كما نوصي بوضع مؤشر يتناول العوامل الخارجية للنشاط الاقتصادي، لا سيما العوامل البيئية الخارجية التي تشمل تكاليف التنظيف والرعاية الصحية. وأخيراً، نوصي بوضع مؤشر أو مؤشرات لقياس الأبعاد التوزيعية وأبعاد الإنصاف المتعلقة بالنمو الاقتصادي، التي تشمل نمو دخل الأسرة وسبل الوصول إلى التعليم والرعاية الصحية والسكن<sup>88</sup>.

## الجدول 2- برنامج عمل يركز على الإنسان

### زيادة الاستثمار في المقدرات البشرية

- 1- الإقرار بحق شامل في التعلم المتواصل وإنشاء نظام فعال لهذا النوع من التعلم، يمكن الأشخاص من اكتساب المهارات والارتقاء بها وتجديدها طوال حياتهم.
- 2- زيادة الاستثمار في المؤسسات والسياسات والاستراتيجيات التي ستدعم الأشخاص من خلال عمليات الانتقال المتعلقة بمستقبل العمل، وإيجاد سبل وصول الشباب إلى أسواق العمل، وتوسيع نطاق الخيارات أمام العمال المُسنين ليظلوا نشطين اقتصادياً وإعداد العمال على نحو استباقي لعمليات انتقال سوق العمل.
- 3- تنفيذ برنامج عمل تحويلي وقابل للقياس من أجل المساواة بين الجنسين من خلال جعل الرعاية مسؤولة يتقاسمها الرجل والمرأة بالتساوي وضمان المساواة عن التقدم المحرز وتعزيز التمثيل الجماعي للمرأة والقضاء على التمييز القائم على نوع الجنس والقضاء على ظاهرة العنف والتحرش في العمل.
- 4- تعزيز نُظم الحماية الاجتماعية لضمان توفير التغطية الشاملة للحماية الاجتماعية من الميلاد إلى الشيخوخة لفائدة العمال في جميع أشكال العمل، بما في ذلك العمل للحساب الخاص، على أساس التمويل المستدام ومبادئ التضامن وتقاسم المخاطر.

### زيادة الاستثمار في مؤسسات العمل

- 5- وضع ضمانات شاملة للعمال توفر أرضية لحماية اليد العاملة لفائدة جميع العمال، وتشمل حقوق العمال الأساسية و"أجور معيشية كافية" وحدود ساعات العمل وضمان أماكن عمل آمنة وصحية.
- 6- تقوية التحكم باستخدام الوقت من خلال صياغة ترتيبات وقت العمل التي تتيح للعمال خيارات أكبر بشأن جدولة عملهم وساعات عملهم بحيث يستطيعون تحقيق التوازن بين العمل والحياة الخاصة، رهنأ باحتياجات الشركة لمزيد من المرونة، فضلاً عن حد أدنى لساعات العمل المضمونة.
- 7- العمل بنشاط على تعزيز التمثيل الجماعي للعمال وأصحاب العمل والحوار الاجتماعي من خلال السياسات العامة.
- 8- تسخير التكنولوجيا وإدارتها دعماً للعمل اللائق واعتماد نهج تظل التكنولوجيا بموجبه "تحت إشراف الإنسان".

### زيادة الاستثمار في العمل اللائق والمستدام

- 9- وضع حوافز لتشجيع الاستثمارات في المجالات الرئيسية للعمل اللائق والمستدام.
- 10- إعادة رسم معالم هياكل حوافز الأعمال لتشجيع الاستثمارات طويلة الأجل في الاقتصاد الحقيقي ووضع مؤشرات تكميلية عن التقدم المحرز نحو تحقيق الرفاه والاستدامة البيئية والمساواة.





# تحمل المسؤولية



## 3- تحمل المسؤولية

يوجد تناقض صارخ بين نطاق التغييرات التحويلية الجارية في عالم العمل ومستوى استعدادنا لإدارتها بغية زيادة فوائدها إلى أقصى حد وضمان تقاسمها على نحو عادل. وفي غياب المزيد من الإجراءات الحاسمة لاستباق التغييرات ورسم معالمها من أجل تحقيق الأهداف المتفق عليها، فإنه يُخشى من أن يزيد هذا الاختلال من حدة انعدام اليقين وأن يستقطب الرأي بين أولئك الذين ينظرون إلى أنفسهم على أنهم فائزون في مستقبل العمل وأولئك الذين يخافون من أن ينقلبوا خاسرين في كل الأحوال، وهم أكثر.

والواقع أن النظام الدولي قد اتخذ بالفعل خطوات مهمة في هذا الاتجاه باعتماد برنامج عام 2030 في عام 2015. ويضع هذا البرنامج خطة عمل شاملة للتنمية العالمية للعقد المقبل والقضية المشتركة التي يمكن حشد منظومة الأمم المتحدة حولها بعد إصلاحها. ونعتقد أن التوصيات الواردة في تقريرنا يمكن أن تسهم إسهاماً مهماً في تنفيذ برنامج عام 2030، لا سيما تحقيق الهدف 8 بشأن العمل اللائق والنمو الاقتصادي.

وندعو جميع أصحاب المصلحة إلى تحمل مسؤولية بناء مستقبل العمل الذي نريد. ومن شأن إجراءات عاجلة وحازمة على الصعيدين الوطني والدولي، أن تحدث أثراً إن هي استندت إلى الالتزام والتمثيل الحقيقيين للحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والمؤسسات الدولية، حيث تقيم تعاوناً على مستويات أعلى مما هي عليه الحال اليوم من حيث الثقة والهدف المشترك والاتساق.

### إنعاش العقد الاجتماعي

ندعو إلى إنعاش مكرس للعقد الاجتماعي الذي أبرزنا أهميته في تحقيق العدالة الاجتماعية في مختلف أجزاء تقريرنا. وفي حين تعتبر المبادئ التي تقوم عليها العقود الاجتماعية شاملة، فإن نطاق تغطيتها لم يكن شاملاً بما فيه الكفاية. ونأمل أن نرى تأكيداً صريحاً للالتزام بالعقود الاجتماعية الشاملة في جميع أنحاء العالم، استناداً إلى الفهم الجماعي الذي مفاده أن الأشخاص يتمتعون بالحماية من التقلبات المتأصلة في اقتصاد السوق وتُحترم حقوقهم، في مقابل إسهامهم في النمو والازدهار. وتتمثل المسؤولية الملحة للجهات الفاعلة في عالم العمل في الاجتماع للعمل على رسم معالم مستقبل العمل الذي يلبي مطامحها المشتركة. كما أن هذه مسؤولية تجاه الأجيال المقبلة. ولتحقيق النجاح في هذا الصدد، تتطلب هذه الجهود تحقيق التضامن بين الناس والأجيال والبلدان والمنظمات الدولية.

وسيؤثر التغيير التحويلي في الحياة المهنية للشباب الذين يلتحقون الآن بأسواق العمل. وعلينا أن نهئى لهم واحداً واحداً أفضل الفرص للتعامل بنجاح مع عمليات الانتقال المعنية، وأن نُعد مجتمعاتنا معاً بغية الاستفادة إلى أقصى حد من الفرص المتاحة.

ونوصي بأن تضع جميع البلدان استراتيجيات وطنية بشأن مستقبل العمل، معتمدة من أجل تطويرها على المؤسسات القائمة بشأن الحوار الاجتماعي أو على إنشاء مؤسسات جديدة، حسب مقتضى الحال. وينبغي لهذه الاستراتيجيات أن تضع التوصيات الواردة في التقرير موضع التنفيذ، استجابةً لظروف وطنية محددة. وتحقيق الحوار الشامل يعني التواصل مع مختلف وقائع المنشآت وأماكن العمل والمجتمعات المحلية من جهة، والتواصل عبر الحدود لاستيعاب الأبعاد الدولية للنقاشات ومزايا الإثراء المتبادل، من جهة أخرى.

### مسؤوليات منظمة العمل الدولية

تتسم لجنتنا بالاستقلالية، ونتحمل وحدنا المسؤولية عن تقريرنا وتوصياتنا. ومع ذلك، فإننا ندرك أن هذا التقرير سيُحال إلى المناقشة خلال مؤوية المنظمة في مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيه 2019، وسنناقش على المستوى الوطني أثناء أحداث مناسبة المؤوية التي ستعظمها الدول الأعضاء على مدار العام. وبناءً على ذلك، فإننا نقدم التوصيات التالية بشأن المسؤوليات المحددة للمنظمة، مشددين على أنه يتعين عليها أن تظل وفيه لولايتها المعيارية التي تراعي الحقوق بشكل راسخ وأن تسترشد بها، وأن تحترم احتراماً تاماً طابعها الثلاثي. ونوصي بأن تضع منظمة العمل الدولية الترتيبات المؤسسية اللازمة التي تمكنها من الاضطلاع بدور جهة تنسيقية في النظام الدولي من أجل تطوير استراتيجيات وطنية لمستقبل العمل وإجراء تحليل سياسي مقارن لها. كما نوصي بأن تعزز منظمة العمل الدولية التنسيق بين جميع المؤسسات متعددة الأطراف ذات الصلة بصياغة وتنفيذ برنامج العمل الذي يركز على الإنسان الوارد في تقريرنا.

ونوصي بأن تولي منظمة العمل الدولية أولوية قصوى للتحديات الرئيسية التي يطرحها التغيير التحولي في العمل. ولا بد للمنظمة من أن تقيم معاييرها وأن تضمن تحديثها ومواءمتها وإخضاعها للإشراف المناسب. والأهم من ذلك أننا نرى أن لمنظمة العمل الدولية دوراً استراتيجياً في تعميق فهم الطريقة التي يتواصل بها تأثير عمليات الرقمنة والأتمتة في عالم العمل، من أجل إدارتها لصالح الجميع. ويشمل ذلك إجراء تقييم لآثار التكنولوجيات الجديدة في تصميم العمل ورفاه العامل.

ونوصي، على وجه التحديد، بأن تنشئ منظمة العمل الدولية مختبراً للابتكار بشأن التكنولوجيات الرقمية التي يمكن أن تدعم العمل اللائق. ومن شأن المختبر أن يوجه ويسهل تكيف التكنولوجيات واعتمادها لدعم أصحاب العمل والعمال وهيئات تفتيش العمل في رصد ظروف العمل، وأن يوفر التدريب والدعم بشأن طريقة تحليل البيانات المجمعمة واستخدامها. وبما أن التغيير التكنولوجي هو عملية مستمرة، وليس مجرد حدث عابر، فإننا نوصي بأن تنشئ المنظمة فريق خبراء معني بالرصد بهدف تتبع مسار الابتكار وتقديم المشورة بشأن الطريقة التي ينبغي أن تعالج بها التحديات السياسية الناتجة عن هذا التغيير.

ونوصي بأن تولي منظمة العمل الدولية اهتماماً خاصاً لشمولية ولايتها. وهذا يعني توسيع نطاق أنشطتها ليشمل أولئك الذين ظلوا على مر التاريخ مستبعدين من العدالة الاجتماعية والعمل اللائق، لا سيما العاملون في الاقتصاد غير المنظم. كما يعني اتخاذ إجراءات ابتكارية لمعالجة التنوع المتنامي للحالات التي يُنجز فيها العمل، لا سيما الظاهرة الناشئة للعمل المنجز رقمياً في اقتصاد المنصات. وإننا ننظر إلى الضمانة الشاملة للعمال على أنها أداة ملائمة للتصدي للتحديات، ونوصي بأن تولي المنظمة اهتماماً عاجلاً لتنفيذها.



### مسؤوليات وتحديات النظام متعدد الأطراف

في الوقت نفسه الذي يحتل فيه النقاش بشأن مستقبل العمل مركز الصدارة، بات النظام متعدد الأطراف موضع تساؤلات جدية بشأن فعاليته وشرعيته بالذات، وهما ليستا عرضيتين. وتتعرض الرؤية متعددة الأطراف لهذه الضغوط على وجه التحديد بسبب الشكوك التي تكتنف قدرتها على تقديم استجابات موثوقة للتحديات العالمية الحالية. ومن شأن البرهنة على أن بإمكان النظام أن يوفر هذه الاستجابات من خلال العمل سوية في اتساق تام أن يُساعد بشكل كبير على استعادة الدعم السياسي الذي يحتاجه لكي يعمل بأقصى إمكاناته.

ونوصي بشدة بأن تستكشف جميع المنظمات المعنية في النظام متعدد الأطراف سبل تعزيز العمل الموضوعي المشترك لتنفيذ التوصيات الواردة في هذا التقرير.

ومما يشجعنا على تقديم هذه التوصية إدراكنا بأن دساتير وولايات منظمات منظومة الأمم المتحدة ومؤسسات بريتون وودز ومنظمة التجارة العالمية تجسد أهدافاً تكملية ومتلائمة. وولاياتها مترابطة وتعزز كل منها الأخرى، ومن اللازم تحسين استغلال أوجه التآزر المدمجة.

ونوصي على وجه الخصوص بإقامة علاقات عمل أكثر منهجية وموضوعية بين منظمة التجارة العالمية ومؤسسات بريتون وودز ومنظمة العمل الدولية. إن ثمة روابط قوية ومعقدة وحاسمة بين السياسات التجارية والمالية والاقتصادية والاجتماعية. ويعتمد نجاح برنامج النمو والتنمية الذي يركز على الإنسان الذي نقترحه اعتماداً كبيراً على تحقيق الاتساق في مختلف هذه المجالات السياسية. وتعتبر السياسات التجارية والمالية وسائل مهمة لتحقيق الرفاه المادي والتقدم الروحي للشخص من خلال العمل اللائق.

وبالمنطق ذاته، نوصي بإقامة المزيد من التعاون الدولي في مجالات محددة متعلقة بالعمل. ولا بد للإجراءات متعددة الأطراف والدولية من أن تكفل العقد الاجتماعي. وعلى سبيل المثال، ستكون منظومة الأمم المتحدة بحلول موعد نشر تقريرنا، قد اعتمدت رسمياً الاتفاقات العالمية من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية وبشأن اللاجئين. وستتيح هذه الاتفاقات فرصاً جديدة لإقامة تعاون أقوى على نطاق المنظومة بشأن الهجرة وسبل وصول اللاجئين إلى أسواق العمل. وعلى غرار ذلك، توفر المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان التي اعتمدت في حزيران/يونيه 2011، إطاراً عالمياً يحظى بدعم واسع النطاق لمنع ومواجهة الآثار الضارة بحقوق الإنسان الناشئة عن الأنشطة المرتبطة بالأعمال التجارية. ويمكن تسخير هذا الإطار لتشجيع الإسهام الإيجابي، على نطاق أوسع، لقطاع الأعمال في العمليات والأهداف التي حددناها.

وفي السياق نفسه، نوصي بأن تواصل منظمة العمل الدولية مع منظمة الصحة العالمية واليونسكو، على التوالي، عمليات تنفيذ توصيات اللجنة بشأن السلامة والصحة المهنيين والتعلم المتواصل.

### التعليقات الختامية

ترى اللجنة أن تقريرها لا يمثل سوى بداية الرحلة. ونأمل أن تتواصل هذه الرحلة بأوسع نطاق ممكن من المشاركة على الصعيدين الوطني والدولي.

وقد تمثلت مهمتنا في تحديد ما نعتقد أنها التحديات الرئيسية التي تواجه مستقبل العمل وتقديم توصية بشأن كيفية معالجتها. وإننا نعلم أن هذه المسائل يجري بحثها في أماكن أخرى، ولا نتوقع أن تكون وجهات نظرنا هي الوحيدة التي يتعين الأخذ بها.

ولكننا على يقين من أمرين اثنين. أولهما، بالنظر إلى أن منظمة العمل الدولية تجمع بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال في العالم، وأيضاً بالنظر إلى ولايتها، فإنها الأصلح لتكون بوصلة ودليلاً خلال هذه الرحلة. وثانيهما أنه مهما كانت مزايا تقريرنا، فإن المسائل التي طُلب منا النظر فيها هي جديرة بالاهتمام. وهي مهمة بالنسبة إلى الناس في كل مكان على كوكبنا ومهمة بالنسبة إلى الكوكب نفسه. وعلى الرغم من أن تناولها تعتوره المتابع، فإننا نتجاهل ذلك على حسابنا. وإذا تمكنا من تقديم إجابات جيدة، فسوف نساعد على فتح آفاق استثنائية جديدة أمام الأجيال المقبلة في العمل.



# الحواشي

11 عموماً، انخفض مقياس جيني لانعدام المساواة على المستوى العالمي منذ الثمانينات، رغم أنه لا يزال يسجل مستوى عالياً للغاية تاريخياً

(Bourguignon and Morrisson, 2002; Lakner and Milanovic, 2016).

وزاد انعدام المساواة في الدخل داخل البلد (في المتوسط، على الصعيد العالمي)، مقترناً بتركز للثروة بأعلى واحد في المائة من توزيع الدخل (Alvaredo et al., 2018). وازداد انعدام المساواة في الأجور، مقيساً بمقياس D9/D1، في معظم بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (ILO, 2014).

12 انظر: ديباجة دستور منظمة العمل الدولية، 1919.

13 يستمد العقد الاجتماعي جذوره من أعمال الفلاسفة السياسيين من قبيل توماس هوبس (1651) وجون لوك (1690) وجان جاك روسو (1762)، وفي القرن العشرين، من أعمال جون راولس (1971). وهو يضع الأساس الذي تقوم عليه شرعية سلطة الدولة على المواطنين. ويوافق المواطنون على بعض القيود المفروضة على حرياتهم غير القابلة للتصرف في مقابل حماية حقوقهم وتلبية مصالح المجتمع.

14 الحوار الاجتماعي عملية يقوم فيها ممثلو الحكومات وأصحاب العمل والعمال بتبادل المعلومات والتشاور التفاوض فيما بينهم لبناء توافق في الآراء ومواجهة التحديات الاقتصادية والاجتماعية الرئيسية (مكتب العمل الدولي، 2013).

15 انظر: ILO, 2017c, p. 24.

16 انظر: ILO, 2018c, p. 8.

17 انظر: Messenger, 2018, p. 2.

18 انظر: ILO, 2017d.

19 للاطلاع على المزيد بشأن زيادة انعدام المساواة، انظر: الحاشية رقم 11؛ وللإطلاع على المزيد بشأن انعدام المساواة بين الأجيال، انظر: Narayan et al., 2018; Nybom, 2018.

20 انظر: توصية منظمة العمل الدولية بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، 2015 (رقم 204).

21 يستجيب المجتمع النشط مدى الحياة للتحديات الهيكلية التي يطرحها شيخ السكان. وهو مجتمع تُستخدم فيه إرادة الأشخاص المسنين وقدرتهم استخداماً كاملاً. كما أنه يُشجع على توظيف المسنين إذا ما اختاروا مواصلة العمل، ويسعى إلى تقليل عبء الحماية الاجتماعية على الأجيال المقبلة. انظر: Seike, 2016.

22 انظر: Sen, 1999. وللإطلاع على المزيد بشأن النهج القائم على القدرات، انظر: Nussbaum, 2000 and 2013.

1 بحثت اللجنة مجموع التحليلات والتنبؤات بشأن الأثر المحتمل للابتكار التكنولوجي في العمالة في المستقبل. وتهمين هذه المسألة على جزء كبير من النقاش بشأن مستقبل العمل، وهناك تقديرات متباينة لأعداد الوظائف التي سيتم استحداثها وإلغاؤها (انظر Ernst, Merola and Samaan 2018). وقررت اللجنة عدم الانكباب على المزيد من نماذج المحاكاة بشأن هذا الموضوع.

2 انظر: Merkel, 2018.

3 يشير العمل اللائق إلى فرص العمل المنتجة والمدرة لدخل عادل؛ الأمن في مكان العمل والحماية الاجتماعية للأسر؛ تحسين إمكانات التنمية الشخصية والاندماج الاجتماعي؛ حرية الناس في التعبير عن شواغلهم والتنظيم والمشاركة في القرارات التي تؤثر في حياتهم؛ تساوي جميع النساء والرجال في المعاملة وتكافؤ الفرص المتاحة لهم. ويرمي برنامج العمل اللائق إلى تحقيق أربع أولويات استراتيجية هي: تعزيز العمالة؛ وضع وتعزيز تدابير للحماية الاجتماعية؛ تعزيز الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي؛ احترام وتعزيز وإعمال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. انظر: إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، 2008.

4 مليارات عامل (1,983 مليون)، يمثلون 61.2 في المائة من السكان العاملين في العالم. انظر: ILO, 2018b, p. 13.

5 انظر: ILO, 2018c, p. 8.

6 تشير التقديرات إلى أن عدد ضحايا الرق المعاصر بلغ 40.3 مليون شخص في عام 2016، ربعهم يبلغون من العمر أقل من 18 سنة (ILO, 2017a).

7 انظر: ILO, 2017b, p. 2; Messenger, 2018, p. 3.

8 انظر: ILO, 2016.

9 تبين الأدلة الخاصة بالاقتصادات ذات الدخل المرتفع أن معظمها واجهت فصل ارتباط نمو متوسط الأجور بالقيم الحقيقية عن نمو الإنتاجية، مما يفسر سبب بقاء حصة الدخل من العمل (حصة تعويض العمل في الناتج المحلي الإجمالي) في العديد من البلدان دون الحصة المسجلة في أوائل التسعينات بدرجة ملموسة (ILO, 2018d; OECD, 2018). ويضاف إلى اللغز التحليلي القلق من أنه من المحتمل على نحو متزايد أن يكون مقياسنا للإنتاجية في عصر الذكاء الاصطناعي والأتمتة مفصلاً عن الخبرة الاقتصادية العامة. ويُعزى ذلك على وجه الخصوص إلى دور "الشركات الرائدة" (الشركات الرائدة ذات الإنتاجية العالية في كل قطاع) والانتشار غير المتساوي للتكنولوجيا داخل القطاعات وبين البلدان

(Andrews, Criscuolo and Gal, 2015; Dorn et al., 2017).

10 انظر: ILO, 2018d.

- 23 ينص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الذي اعتمد في عام 1948، في المادة 26 على أن: "لكل فرد الحق في التعليم" (الأمم المتحدة، 1948).
- 24 انظر: Nybom, 2018.
- 25 انظر: Schmid, 1998 and 2017 بشأن أسواق العمل الانتقالية وAnxo et al., 2010 بشأن عمليات الانتقال خلال المراحل العمرية. وتحدد الدراسات، على السواء، السياسات الموجهة لدعم الناس خلال عمليات الانتقال هذه.
- 26 انظر: Schmillen and Umkehrer, 2017.
- 27 فيما يتعلق بحالة أفريقيا، انظر: Lopes, 2019, p. 112.
- 28 زاد متوسط مدة الحياة المهنية في الاتحاد الأوروبي من 32.9 سنة في عام 2000 إلى 35.9 سنة في عام 2017 (انظر: Eurostat; Gratton and Scott, 2016).
- 29 انظر: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، 1952 (رقم 102).
- 30 يشير العمل عن بعد إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لغرض العمل خارج مباني صاحب العمل (انظر: Eurofound and ILO, 2017).
- 31 انظر: ILO, 2018e.
- 32 انظر: ILO, 2018f. انظر أيضاً: Grimshaw and Rubery, 2015، فيما يتعلق بالسياسات التي تتناول فجوة أجور الأمومة.
- 33 انظر: ILO, 2018d.
- 34 انظر: Berg et al., 2018; Adams and Berg, 2017; Barzilay and Ben-David, 2017.
- 35 انظر: Mann and O'Neil, 2016.
- 36 فقط 29 في المائة من سكان العالم تشملهم نُظم الضمان الاجتماعي الشاملة التي تضم المجموعة الكاملة من الإعانات، في حين أن 55 في المائة غير محميين بالكامل (ILO, 2017d).
- 37 انظر: Behrendt and Nguyen, 2018; ILO, 2018g.
- 38 تمشياً مع توصية منظمة العمل الدولية بشأن أرضيات الحماية الاجتماعية، 2012 (رقم 202).
- 39 انظر: ILO, 2017d.
- 40 انظر: ديباجة دستور منظمة العمل الدولية، 1919.
- 41 تنص اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تحديد المستويات الدنيا للأجور، 1970 (رقم 131)، على حد أدنى للأجور، مع مراعاة ما يلي: (أ) احتياجات العمال وعائلاتهم مع مراعاة المستوى العام للأجور في البلد وتكاليف المعيشة وإعانات الضمان الاجتماعي ومستويات المعيشة النسبية للمجموعات الاجتماعية الأخرى؛ (ب) العوامل الاقتصادية ومنها متطلبات التنمية الاقتصادية ومستويات الإنتاجية والرغبة في بلوغ مستوى مرتفع من العمالة والحفاظ عليه. ويمكن تصميم طرائق التنفيذ بحيث تتناول أيضاً معدلات العمل بالقطعة وأجر ساعة العمل بالنسبة إلى العاملين لحسابهم الخاص.
- 42 انظر: دستور منظمة العمل الدولية، 1919.
- 43 انظر: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنية، 1981 (رقم 155).
- 44 يعترف الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948 بالحق في مستوى معيشة يكفي لضمان الصحة والرفاه (المادة 25). ويعترف العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966 (المادة 7(ب)) بالحق في ظروف عمل آمنة وصحية. وينطبق هذا الحق على الصحة العقلية والجسدية على السواء.
- 45 انظر: ILO, 2017b.
- 46 انظر: توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، 2015 (رقم 2014) لمنظمة العمل الدولية.
- 47 انظر: توصية منظمة العمل الدولية بشأن علاقة الاستخدام، 2006 (رقم 198).
- 48 انظر: Lee, McCann and Messenger, 2007.
- 49 انظر: Messenger, 2018.
- 50 المرجع نفسه.
- 51 هذا مجال متنام في البحث التجريبي. انظر Wheatley, 2017.
- 52 انظر: Hayter, 2015. وانظر أيضاً الحاشية رقم 11.
- 53 انظر: Brandl and Lehr, 2016.
- 54 انظر: Johnston and Land-Kazlauskas, 2018. وللإطلاع على مختلف المبادرات، بما فيها أول اتفاق جماعي في اقتصاد المنصات، موقع في الدانمارك، انظر: <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives>.
- 55 انظر: Kabeer, Milward and Sudarshan, 2013.
- 56 انظر: Hayter and Lee, 2018; Doellgast Lillie and Pulignano, 2018.

- 72 انظر: ILO, 2018e.
- 73 انظر: ILO, 2017e. انظر كذلك، Bhatt, 2015.
- 74 انظر: UNECA and AU, 2009.
- 75 انظر: Karnik, 2018.
- 76 انظر: ILO, 2018a.
- 77 اعترف المجتمع العالمي صراحة بأهمية إقامة بنية تحتية قادرة على الصمود في الهدف 9 من أهداف التنمية المستدامة، كما أن تحقيق عدد من أهداف التنمية المستدامة الأخرى يعتمد عليه. انظر: <https://sustainabledevelopment.un.org/>.
- 78 انظر: Kenney, Rouvinen and Zysman, 2015; Nathan, 2018.
- 79 انظر: Bakhshi, Frey and Osborne, 2015.
- 80 يمكن أن يتأتى ذلك من خلال سياسات منسقة تهدف إلى تعزيز تمويل الديون وتخفيف عبء الديون وإعادة هيكلة الديون وإدارتها بشكل سليم، حسب الاقتضاء. انظر خطة عمل أديس أبابا (الأمم المتحدة، 2015).
- 81 نلاحظ توافقاً بارزاً في الآراء تطور منذ الأزمة المالية للفترة 2008-2009، في صفوف مستشارين أكاديميين رفيعي المستوى في مجال السياسات، يدعو إلى إحداث تحول في نهج إدارة الشركات. وتشمل هذه النهج، فيما تشمل، أفكاراً بشأن تمثيل أصحاب المصلحة المتعددين وتقارير متكاملة عن الشركات والحوافز الضريبية.
- (Appelbaum and Batt, 2014; Batt, 2018; Bullen, 2007; Deakin, 2018; Jubé, 2018; Lazonick, 2014; Mazzucato, 2018; Plender, 2016.)
- 82 على مدى العقود الثلاثة الماضية، خفضت اقتصادات منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي في المتوسط معدلات ضرائب الشركات من 45 في المائة تقريباً في منتصف الثمانينات إلى 24 في المائة في عام 2018. ويؤدي هذا الإجراء إلى خفض حصة ضرائب الشركات من إجمالي الإيرادات الحكومية، وي طرح وفق الأمين العام لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي "مسائل عويصة" أمام الحكومات التي تسعى إلى الإبقاء على الخدمات العامة الحيوية والبرامج الاجتماعية والبنية التحتية الضريبية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي: [\(http://www.oecd.org/tax/](http://www.oecd.org/tax/)
- 83 تشكل الثروة التي تُنقل إلى الخارج تهرباً من الضرائب إذانة رئيسية للنظام الاقتصادي الحالي. وقد توصل صندوق النقد الدولي إلى أن 40 في المائة من جميع الاستثمارات الأجنبية المباشرة التي تصل إلى 12 تريليون دولار أمريكي هي "مصطنعة"، تتألف من استثمارات مالية توجه من خلال "هياكل منشآت فارغة" دون أي نشاط حقيقي (IMF, 2018).
- 57 انظر: Luterbacher, Prosser and Papadakis, 2017.
- 58 انظر: Grimshaw, Bosch and Rubery, 2014.
- 59 انظر: ILO, 2018d; Rani, 2017; Hayter, 2018.
- 60 نظرت هيئات الإشراف لمنظمة العمل الدولية في ادعاءات تتعلق بالعنف المناهض للنقابات بشأن 32 بلداً في عام 2016 و32 بلداً في عام 2017 و30 بلداً في عام 2018. انظر تقارير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات للفترة 2017-2018، والتقرير المرتقب لعام 2019 وتقارير لجنة الحرية النقابية، والتقارير رقم 377-387.
- 61 تستند مجموعة كبيرة من الأعمال التجريبية إلى الأفكار الثاقبة المبكرة الواردة في Wrzesniewski and Dutton, 2001.
- 62 يشار إليها كذلك باسم منصات العمل التشاركي، لأنها تستعين بمصادر خارجية لإنجاز العمل. ولا تشير مناقشتنا إلى منصات العمل المحلية التي يُخصص فيها العمل من خلال تطبيقات برامج الحاسوب، لأن عملياتها تخضع لقوانين الولاية القضائية المحلية.
- 63 انظر: Berg et al., 2018.
- 64 انظر: الحاشية رقم 3.
- 65 انظر: ILO, 2018e, p. 273.
- 66 انظر: Benería, Berik and Floro, 2015؛ Folbre, 2006. يُكمل الاستثمار في اقتصاد الرعاية ميزنة الاقتصاد الكلي القائم على المساواة بين الجنسين الجارية في العديد من البلدان، والمصممة لضمان جمع الموارد وإنفاقها بما يكفل المساواة بين الجنسين. كما أنه يعزز جهود الحكومات للحد من أعمال الرعاية بلا الأجر التي يقوم بها الأطفال. وحسب التقديرات، يقوم زهاء 54 مليون طفل تتراوح أعمارهم بين 5 سنوات و17 سنة بالأعمال المنزلية (بما في ذلك الرعاية) لساعات لا تقل عن 21 ساعة أسبوعياً (ILO, 2017c).
- 67 انظر: ILO, 2018e; Razavi, 2012.
- 68 يعترف اتفاق باريس بشأن تغير المناخ لعام 2015 وأهداف التنمية المستدامة بالحاجة الملحة لمنع المزيد من الضرر للناس والكوكب. انظر: <https://unfccc.int/process-and-meetings/the-paris-agreement/the-paris-agreement>.
- 69 انظر: ILO, 2015.
- 70 انظر: ILO, 2018a.
- 71 المرجع نفسه.

84 تعمل الشركات الرقمية الكبرى في بيئة "يستحوذ فيها الفائز على حصة الأسد" وتتسم بمزايا المتحرك الأول وسلطة السوق والذكاء المتعلق بالبيانات الكلية و "وفورات الحجم المؤثرة في الطلب" (انظر الأونكتاد، 2018).

85 انظر:

Berik, 2018; Stiglitz, Sen and Fitoussi, 2009.

86 إن التقدم المحرز في بيانات استخدام الوقت والتعريف الإحصائي الدولي الجديد للعمل يتيحان تحقيق ذلك. وفي عام 2013، قدم المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل تعريفاً جديداً للعمل يتضمن أيضاً إنتاج السلع والخدمات المقدمة في المنزل والمجتمع، بما في ذلك العمل بلا أجر والعمل الطوعي. انظر: ILO, 2018h.

87 انظر:

Suh and Folbre, 2016; Antonopoulos and Hirway, 2010; Budlender, 2008; Hirway and Jose, 2011.

88 نتابع هنا العمل الرائد لصاحبه

Thomas Piketty and colleagues. انظر، على سبيل المثال: Piketty, Saez and Zucman, 2018.







- Behrendt, C.; Nguyen, Q.A. 2018. *Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work*, Research Paper No. 1, ILO Future of Work Research Paper Series (Geneva, ILO).
- Benería, L.; Berik, G.; Floro, M. S. 2015. *Gender, development and globalization: Economics as if all people mattered* (London, Routledge).
- Berg, J.; Furrer, M.; Harmon, E.; Rani, U.; Silberman, M.S. 2018. *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world* (Geneva, ILO).
- Berik, G. 2018. *Toward more inclusive measures of economic well-being: Debates and practices*, Research Paper No. 2, ILO Future of Work Research Paper Series (Geneva, ILO).
- Bhatt, E.R. 2015. *Anubandh: Building hundred-mile communities* (Ahmedabad, Navajivan Publishing House).
- Bourguignon, F.; Morrisson, C. 2002. "Inequality among world citizens: 1820–1992", in *American Economic Review*, Vol. 92, No. 4, pp. 727–744.
- Brandl, B.; Lehr, A. 2016. "The strange non-death of employer and business associations: An analysis of their representativeness and activities in Western European countries", in *Economic and Industrial Democracy*, 4 October.
- Budlender, D. 2008. *The statistical evidence on care and non-care work across six countries*, Gender and Development Programme Paper No. 4 (Geneva, UNRISD).
- Bullen, M.L. 2007. "Human resource accounting: A useful tool for measurement and management in organizations", in *Leadership and Organizational Management Journal*, Vol. 2, No. 8, pp. 85–103.
- Chang, J.-H.; Phu, H. 2016. *ASEAN in transformation: The future of jobs at risk of automation*, Bureau for Employers' Activities Working Paper No. 9 (Geneva, ILO).
- Adams, A.; Berg, J. 2017. *When home affects pay: An analysis of the gender pay gap among crowdworkers*, paper available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3048711>.
- AfDB (African Development Bank); ADB (Asian Development Bank); EBRD (European Bank for Reconstruction and Development); IDB (Inter-American Development Bank). 2018. *The Future of Work: Regional perspectives* (Washington, DC).
- Alvaredo, F.; Chancel, L.; Piketty, T.; Saez, E.; Zucman, G. (eds). 2018. *World Inequality Report 2018* (Cambridge, MA, Belknap Press of Harvard University Press).
- Andrews, D.; Criscuolo, C.; Gal, P. 2015. *Frontier firms, technology diffusion and public policy: Micro evidence from OECD countries*, OECD Productivity Working Paper No.2 (Paris, OECD).
- Antonopoulos, R.; Hirway, I. (eds). 2010. *Unpaid work and the economy: Gender, time use and poverty in developing countries* (New York, Palgrave Macmillan).
- Anxo, D.; Bosch, G.; Rubery, J. 2008. *The welfare state and life transitions: A European perspective* (Cheltenham/Northampton, Edward Elgar).
- Appelbaum, E.; Batt, R. 2014. *Private equity at work: When Wall Street manages Main Street* (New York, Russell Sage Foundation).
- Bakhshi, H.; Frey, C.B.; Osborne, M. 2015. *Creativity vs. robots: The creative economy and the future of employment* (London, Nesta).
- Barzilay, A.R.; Ben-David, A. 2017. "Platform inequality: Gender in the gig economy", in *Seton Hall Law Review*, Vol. 47, No. 2, pp. 393–431.
- Batt, R. 2018. "When Wall Street manages Main Street: Managerial dilemmas, sustainability and inequality", in *Journal of the British Academy*, Vol. 6, pp. 65–96.

- Frey, C.B.; Osborne, M. 2015. *Technology at work: The future of innovation and employment*, Citi Global Perspectives and Solutions (Citi GPS) (Oxford and New York, University of Oxford and CitiGroup).
- Gratton, L.; Scott, A. 2016. *The 100-year life: Living and working in an age of longevity* (London, Bloomsbury).
- Grimshaw, D.; Bosch, G.; Rubery, J. 2014. "Minimum wages and collective bargaining: What types of pay bargaining can foster positive pay equity outcomes?", in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 52, No. 3, pp. 470–498.
- ; Rubery, J. 2015. *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*, Conditions of Work and Employment Series (Geneva, ILO).
- Hayter, S. 2015. "Unions and collective bargaining", in J. Berg (ed.): *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21<sup>st</sup> century* (Cheltenham, Edward Elgar), pp. 95–122.
- . 2018. "Industrial relations and inclusive development in South Africa: A dream deferred?", in Hayter and Lee (eds), 2018, pp. 69–114.
- ; Lee, C.-H. (eds). 2018. *Industrial relations in emerging economies: The quest for inclusive development* (Cheltenham and Geneva, Edward Elgar and ILO).
- Hirway, I.; Jose, S. 2011. "Understanding women's work using time-use statistics: The case of India", in *Feminist Economics*, Vol. 17, No. 4, pp. 67–92.
- Hobbes, T. 1651. *Leviathan*. C.B. Macpherson (ed.) (London, Penguin, 1985).
- Houlder, V. 2017. "OECD countries in bout of corporate tax competition", in *Financial Times*, 13 Sep.
- IASB (International Accounting Standards Board). 2011. *IAS 19: Employee benefits* (London).
- Deakin, S. 2018. "Reversing financialization: Shareholder value and the legal reform of corporate governance", in C. Driver and G. Thompson (eds): *Corporate governance in contention* (Oxford, Oxford University Press).
- Doellgast, V.; Lillie, N.; Pulignano, V. (eds). 2018. *Reconstructing solidarity: Labour unions, precarious work, and the politics of institutional change in Europe* (Oxford, Oxford University Press).
- Dorn, D.; Katz, L.F.; Patterson, C.; Van Reenen, J. 2017. "Concentrating on the fall of the labor share", in *American Economic Review*, Vol. 107, No. 5, pp. 180–185.
- Eaton, A.E.; Schurman, S.J.; Chen, M.A. (eds). 2017. *Informal workers and collective action: A global perspective* (Ithaca, NY, ILR Press of Cornell University Press).
- Ernst, E.; Merola, R.; Samaan, D. 2018. *The economics of artificial intelligence: Implications for the future of work*, Future of Work Research Paper No. 5, Future of Work Research Paper Series (Geneva, ILO).
- Estevadeordal, A. et al. 2017. "Robotlution: The future of work in Latin American Integration 4.0", *Integration and Trade Journal*, Vol. 21, No. 42, Aug.
- Eurofound; ILO. 2017. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* (Luxembourg and Geneva).
- Eurostat. *Duration of working life – annual data [lfsi\_dwl\_a]* (indicator). Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat> [5 Dec. 2018].
- Folbre, N. 2006. "Measuring care: Gender, empowerment, and the care economy", in *Journal of Human Development*, Vol. 7, No. 2, pp. 183–199.
- . 2012. "Should women care less? Intrinsic motivation and gender inequality", in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 50, No. 4, pp. 597–619.

- . 2018f. *Game changers: Women and the future of work in Asia and the Pacific* (Bangkok, ILO Regional Office).
- . 2018g. *Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work*, Future of Work Issue Brief No. 12 (Geneva).
- . 2018h. *Addressing care for inclusive labour markets and gender equality*, Future of Work Issue Brief No. 3 (Geneva).
- IMF (International Monetary Fund). 2018. *Fiscal Monitor: Capitalizing on good times* (Washington, DC).
- ITU (International Telecommunication Union). 2017. *ICT Facts and Figures 2017* (Geneva).
- Johnston, H.; Land-Kazlauskas, C. 2018. *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*, Conditions of Work and Employment Series No. 94 (Geneva, ILO).
- Jubé, S. 2018. "Le démantèlement des instruments comptables de la solidarité", in A. Supiot (ed.): *Face à l'irresponsabilité: La dynamique de la solidarité* (Paris, Collège de France).
- Kabeer, N.; Milward, K.; Sudarshan, R. 2013. "Organising women workers in the informal economy", in *Gender and Development*, Vol. 21, No. 2, pp. 249–263.
- Karnik, K. 2018. *Advanced technologies and the future of work* (Ahmedabad and New York, Self Employed Women's Association (SEWA) and Ford Foundation).
- Kenney, M.; Rouvinen, P.; Zysman, J. 2015. "The digital disruption and its societal impacts", in *Journal of Industry, Competition and Trade*, Vol. 15, No. 1, pp. 1–4.
- Lakner, C.; Milanovic, B. 2016. "Global income distribution: From the fall of the Berlin Wall to the Great Recession", in *World Bank Economic Review*, Vol. 30, No. 2, pp. 203–232.
- ILO (International Labour Office). 2011. *World of Work Report 2011: Making markets work for jobs* (Geneva).
- مكتب العمل الدولي. 2013. الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني: دليل منظمة العمل الدولية للإدارة السديدة (جنيف).
- . 2014. *Global Wage Report 2014–15: Wages and income inequality* (Geneva).
- . 2015. *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all* (Geneva).
- . 2016. *Workplace stress: A collective challenge* (Geneva).
- . 2017a. *Global estimates of modern slavery: Forced labour and forced marriage* (Geneva).
- . 2017b. *ILO Flagship Programme, OSH-GAP: Occupational Safety and Health Global Action for Prevention* (Geneva).
- . 2017c. *Global estimates of child labour: Results and trends, 2012–2016* (Geneva).
- . 2017d. *World Social Protection Report 2017–19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals* (Geneva).
- . 2017e. *Portfolio of policy guidance notes on the promotion of decent work in the rural economy* (Geneva).
- . 2018a. *World Employment and Social Outlook 2018: Greening with jobs* (Geneva).
- . 2018b. *Women and men in the informal economy: A statistical picture (3rd ed.)* (Geneva).
- . 2018c. *World Employment and Social Outlook: Trends 2018* (Geneva).
- . 2018d. *Global Wage Report 2018/19: What lies behind the gender pay gap* (Geneva).
- . 2018e. *Care work and care jobs for the future of decent work* (Geneva).

- Messenger, J. 2018. *Working time and the future of work*, Research Paper No. 6, ILO Future of Work Research Paper Series (Geneva, ILO).
- Narayan, A.; Van der Weide, R.; Cojocaru, A.; Lakner, C.; Redaelli, S.; Gerszon Mahler, D.; Ramasubbaiah, R.G.N.; Thewissen, S. 2018. *Fair progress? Economic mobility across generations around the world* (Washington, DC, World Bank).
- Nathan, D. 2018. *Technology and the future of work: The unorganized sector and global value chains* (Ahmedabad and New York, Self Employed Women's Association (SEWA) and Ford Foundation).
- Nussbaum, M.C. 2000. *Women and human development: The capabilities approach* (Cambridge, Cambridge University Press).
- . 2013. *Creating capabilities: The human development approach* (Cambridge, MA, Harvard University Press).
- Nybohm, M. 2018. *Intergenerational mobility: A dream deferred?*, Research Paper No. 7, ILO Future of Work Research Paper Series (Geneva, ILO).
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2016. *Automation and independent work in a digital economy*, Policy Brief on the Future of Work (Paris).
- . 2018. *Good jobs for all in a changing world of work: The OECD jobs strategy* (Paris).
- . Tax database. Available at: [www.oecd.org/tax/](http://www.oecd.org/tax/) [24 Oct. 2018].
- Piketty, T.; Saez, E.; Zucman, G. 2018. "Distributional national accounts: Methods and estimates for the United States", in *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 133, No. 2, pp. 553–609.
- Plender, J. 2016. "Blowing the whistle on buybacks and value destruction", in *Financial Times*, 29 Feb.
- Lazonick, W. 2014. "Profits without prosperity", in *Harvard Business Review*, Vol. 92, No. 9, pp. 46–55.
- Lee, S.; McCann, D.; Messenger, J. C. 2007. *Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective* (London and New York, Routledge and International Labour Office).
- Locke, J. 1690. *Two treatises of government and a letter concerning toleration* (Yale, Yale University Press, 2003).
- Lopes, C. 2019. *Africa in transformation: Economic development in the age of doubt* (London, Palgrave Macmillan).
- Luterbacher, U.; Prosser, A.; Papadakis, K. 2018. "An emerging transnational industrial relations? Exploring the prospects for cross-border labour bargaining", in *International Labour Review*, Vol. 156, No. 3–4, pp. 309–341.
- Mann, G.; O'Neil, C. 2016. "Hiring algorithms are not neutral", in *Harvard Business Review* (9 Dec.).
- Mazzucato, M. 2018. *The value of everything: Making and taking in the global economy* (London, Allen Lane, Penguin).
- McKinsey Global Institute. 2017. *A future that works: Automation, employment, and productivity*.
- Merkel, A. 2018. *Rede von Bundeskanzlerin Merkel beim 21. Ordentlichen DGB-Bundeskongress* [Speech by Federal Chancellor Merkel at the 21st Ordinary DGB Federal Congress], Berlin, 15 May (Berlin, Federal Government of Germany, 2018). Available at: [www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/rede-von-bundeskanzlerin-merkel-beim-21-ordentlichen-dgb-bundeskongress-am-15-mai-2018-in-berlin-1008658](http://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/rede-von-bundeskanzlerin-merkel-beim-21-ordentlichen-dgb-bundeskongress-am-15-mai-2018-in-berlin-1008658) [28 Nov. 2018].

care in the U.S.: A prototype satellite account using the American Time Use Survey”, in *Review of Income and Wealth*, Vol. 62, No. 4, pp. 668–684.

الأمم المتحدة. 1948. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (باريس).

الأمم المتحدة. 2015. خطة عمل أديس أبابا الصادرة عن المؤتمر الدولي الثالث لتمويل التنمية (خطة عمل أديس أبابا)، A/RES/69/313 (نيويورك).

الأونكتاد (مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية). 2018. تقرير التجارة والتنمية لعام 2018: السلطة ومنصات الانطلاق ووهم التجارة الحرة (جنيف).

UNDESA (United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division). 2017. *World Population Prospects: The 2017 revision, key findings and advance tables* (New York).

UNECA (United Nations Economic Commission for Africa); AU (African Union). 2009. *Economic Report on Africa 2009: Developing African agriculture through regional value chains* (Addis Ababa, UNECA).

WEF (World Economic Forum). 2018. *The Future of Jobs Report 2018* (Geneva).

Wheatley, D. 2017. “Autonomy in paid work and employee subjective well-being”, in *Work and Occupations*, Vol. 44, No. 3, pp. 296–328.

World Bank. 2016. *World Development Report 2016: Digital dividends* (Washington, DC).

Wrzesniewski, A.; Dutton, J.E. 2001. “Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work”, in *Academy of Management Review*, Vol. 26, No. 2, pp. 179–201.

Rani, U. 2017. “Minimum wage policies and their effects in developing countries: A comparative perspective,” in *The Indian Journal of Labour Economics*, Vol. 60, No. 1 (Mar.), pp. 33–55.

Rawls, J. 1971. *A theory of justice* (Cambridge, MA, Harvard University Press).

Razavi, S. (ed.). 2012. *Seen, heard and counted: Rethinking care in a development context* (London, Wiley-Blackwell).

Rousseau, J.-J. 1762. *The social contract, or principles of political right*. Available in many editions, public domain.

Schmid, G. 1998. *Transitional labour markets: A new European employment strategy* (Berlin, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)).

—. 2017. “Transitional labour markets: Theoretical foundations and policy strategies,” in *The New Palgrave Dictionary of Economics* (London, Palgrave Macmillan).

Schmillen, A.; Umkehrer, M. 2017. “The scars of youth: Effects of early-career unemployment on future unemployment experience”, in *International Labour Review*, Vol. 156, No. 3–4, pp. 465–494.

Seike, A., 2016. “Towards a lifelong active society: Coping with Japan's changing population”, in *Asia & the Pacific Policy Studies*, Vol. 3, No. 3, pp. 533–539.

Sen, A. 1999. *Development as freedom* (New York, Anchor Books).

Stiglitz, J.E.; Sen, A.; Fitoussi, J.-P. 2009. *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*. Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/118025/118123/Fitoussi+Commission+report> [3 Dec. 2018].

# ملحق: أعضاء اللجنة العالمية المعنية بمستقبل العمل

## الرئيسان المتشاركان

**السيد ستيفان لوفين، رئيس وزراء السويد** منذ عام 2014 وزعيم الحزب الديمقراطي الاجتماعي منذ عام 2012. وقبل أن يصبح رئيساً للوزراء، كان السيد لوفين نقابياً نشطاً وعمل كأول رئيس لاتحاد نقابات العمال IF Metall من 2006 إلى 2012. وعمل السيد لوفين أيضاً كعامل لحام وأمين للمظالم في شمال السويد لأكثر من 15 عاماً.

**السيد ماتامبلا سيريل رامافوزا، رئيس جمهورية جنوب أفريقيا** منذ شباط/فبراير 2018، عقب انتخابه رئيساً للمؤتمر الوطني الأفريقي في عام 2017. وبصفته رئيساً للجمعية الدستورية في عام 1994، فقد كان مسؤولاً عن الإشراف على صياغة أول دستور ديمقراطي في جنوب أفريقيا. ويتمتع السيد رامافوزا بخبرة موسعة ومتنوعة، كما أنه اضطلع بدور أساسي في إنشاء مؤتمر المركز الوطني لنقابات عمال جنوب أفريقيا.

## الأعضاء

شغل **السيد ثوربن ألبرخت** منصب المدير الاتحادي للحزب الديمقراطي الاجتماعي في ألمانيا منذ عام 2018. وفي الفترة من كانون الثاني/يناير 2014 إلى آذار/مارس 2018، كان يشغل منصب وزير الدولة في الوزارة الاتحادية للعمل والشؤون الاجتماعية. وتشمل أهم مشاريعه التشريعية اعتماد حد أدنى قانوني للأجور في ألمانيا وإطلاق حوار "العمل 4.0".

**السيدة هيفاء الكيلاني، الرئيسة** المؤسسة للمنتدى العربي الدولي للمرأة، تحظى بشهرة واسعة داخل المجتمع الدولي لعملها على تعزيز ريادة المرأة وتمكين الشباب في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وكذلك على مستوى العالم. وقد أسست السيدة هيفاء الكيلاني، التي تعتبر خبيرة اقتصادية مختصة في شؤون التنمية وعضواً في مبادرة الريادة المتقدمة في جامعة هارفارد، حصيل، وهو مشروع ابتكاري رائد في الأردن يقدم نماذج ابتكارية للزراعة المستدامة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. والسيدة الكيلاني عضو في العديد من المجالس وحصلت على جوائز وألقاب متعددة في المملكة المتحدة والعالم العربي ودولياً تقديراً لعملها.

**السيدة ويني بياننيمبا، المديرة** التنفيذية لمنظمة أوكسفام الدولية، وهي شبكة عالمية تعمل في أكثر من 90 بلداً من أجل إيجاد عالم عادل خال من الفقر. وهي زعيمة عالمية في مجال حقوق المرأة وواحدة من المدافعين عن حقوق الإنسان وخبيرة مختصة في انعدام المساواة الاقتصادية. وقبل أن تعمل في منظمة أوكسفام، قادت السيدة بياننيمبا مديرتي قضايا الشؤون الجنسانية والتنمية في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2006 – 2013) وفي مفوضية الاتحاد الأفريقي (2004 – 2006). كما شغلت منصب نائبة برلمانية لمدة 11 عاماً في البرلمان الأوغندي.

**البروفسورة تشنسونغ تشانغ**، أستاذة علم الاجتماع في جامعة سيول الوطنية، جمهورية كوريا. وقد شغلت البروفسورة تشانغ منصب رئيسة الرابطة الكورية لدراسات المرأة والرابطة الكورية لعلم الاجتماع. وهي تشغل حالياً منصب رئيسة الرابطة الكورية لدراسات حقوق الإنسان ورئيسة لجنة المساواة بين الجنسين التابعة لوكالة الشرطة الوطنية ووكالة الشرطة في مدينة سيول. وعملت البروفسورة تشانغ كعضوة في اللجنة الفرعية للأمم المتحدة لتعزيز وحماية حقوق الإنسان التابعة للجنة الأمم المتحدة الاستشارية لمجلس حقوق الإنسان، وهي الآن عضوة في لجنة القضاء على التمييز العنصري، التابعة للأمم المتحدة.

**البروفسورة كلوديا كوستين**، مديرة مركز الامتياز والابتكار في السياسات التعليمية، وهو مجموعة تفكير داخل مؤسسة Getulio Vargas، التي تعتبر جامعة خاصة رائدة في البرازيل، إذ تعمل فيها السيدة كوستين كأستاذة. وعملت السيدة كوستين أيضاً بصفتها أستاذة زائرة في كلية التعليم العليا في جامعة هارفارد وتولت منصب كبيرة مديري التعليم العالمي في البنك الدولي من عام 2014 إلى عام 2016. وقبل أن تنضم إلى البنك الدولي، عُينت وزيرة للتعليم في بلدية ريو دي جانيرو (2009 – 2014) وشغلت منصب الوزيرة الاتحادية للإدارة العامة وإصلاح الدولة.

**السيد ألان دهاز**، الرئيس التنفيذي لمجموعة Adecco منذ عام 2015، بعد أن عمل كعضو في لجنها التنفيذية لعدة سنوات. وقبل أن ينضم إلى مجموعة Adecco في عام 2009، شغل السيد دهاز منصب الرئيس التنفيذي لشركة خدمات التوظيف الهولندية Humares، و USG People عندما استحوذت هذه الأخيرة على شركة Solvus. ومنذ عام 2016، تولى منصب شبكة التلمذة الصناعية العالمية، فضلاً عن دوره كقيم على مبادرة نظام المنتدى الاقتصادي العالمي بشأن رسم معالم مستقبل التعليم وقضايا الجنسين والعمل.

**البروفسور إنريكو جيوفاني**، خبير اقتصادي وإحصائي، وهو عضو في نادي روما ومدير التحالف الإيطالي للتنمية المستدامة. ومنذ عام 2002، عمل أستاذاً متفرغاً في جامعة روما Tor Vergata وأستاذاً في مجال التنمية المستدامة في جامعة LUISS. وشغل البروفسور جيوفاني منصب وزير العمل والسياسات الاجتماعية في حكومة ليتا (2013 – 2014) ورئيس المعهد الإحصائي الإيطالي (2009 – 2013) ومدير الإحصاءات وكبير الإحصائيين في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (2001 – 2009).

**السيدة أولغا غولوديتس**، نائبة رئيس وزراء الاتحاد الروسي المعنية بالرياضة والسياحة والتنمية الثقافية منذ أيار/ مايو 2018. وعُينت السيدة غولوديتس في عام 2012 نائبة لرئيس الوزراء مكلفة بالشؤون والسياسات الاجتماعية في مجلس الوزراء. وتشمل المناصب التي عُينت فيها سابقاً ما يلي: مديرة إدارة السياسة الاجتماعية والموارد البشرية (1999-2001) ونائبة المدير العام المعنية بالموارد البشرية والسياسة الاجتماعية (2002-2008) في شركة "نوريلسك نيكيل" للتعدين والمعادن؛ ونائبة رئيس بلدية موسكو (2010-2012)؛ ورئيسة رابطة عموم روسيا لأصحاب العمل في مختلف الصناعات ورئيسة مجلس الإدارة في شركة "سوغلاسي" للتأمين (2008-2010)؛ ونائبة محافظ معنية بالقضايا الاجتماعية في منطقة تايمير المتمتعة بالحكم الذاتي (2001).



**السيدة ربيكا غرينسبان**، الأمينة العامة للمؤتمر الإيبيري - الأمريكي منذ عام 2014. وشغلت السيدة غرينسبان، قبل هذا التعيين، منصب أمينة عامة مساعدة في الأمم المتحدة، وتقلدت وظيفة مديرة معاونة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في الفترة ما بين عامي 2006 و2010. وتولت، قبل التحاقها بالأمم المتحدة، منصب نائبة رئيس كوستاريكا في الفترة من عام 1994 إلى عام 1998 .

**السيد فيليب جينينغز**، هو الأمين العام المؤسس للشبكة الدولية للنقابات العمالية، وهي نقابة عمالية جديدة أنشئت في عام 2000 لرسم معالم عالم العمل في المستقبل، واستمر في أداء هذا الدور حتى عام 2018. وقد أدت استراتيجية "الاختراق" التي تبنتها الشبكة إلى تكريس العضوية النقابية في الاقتصاد الجديد والتفاوض بشأن إبرام اتفاقات عالمية مع المنشآت متعددة الجنسية والكفاح من أجل تحسين إدارة سلاسل التوريد والإمداد من خلال إبرام اتفاق بنغلاديش بشأن السلامة في المصانع. والسيد جينينغز شريك مؤسس للرابطة العالمية للاعبين التي تمثل 85 000 لاعب محترف من جميع أنواع الرياضات. وقد انضم إلى الاتحاد الدولي للموظفين التجاريين والإداريين والمهنيين والتقنيين في عام 1980، وتولى منصب الأمين التنفيذي لهذا الاتحاد في الفترة ما بين عامي 1985 و1989، وأمينه العام في الفترة ما بين عامي 1989 و1999. وعمل، قبل التحاقه بالاتحاد الدولي للموظفين التجاريين والإداريين والمهنيين والتقنيين، موظفاً نقابياً في نقابة العاملين في المصارف وشركات التأمين والمؤسسات المالية في المملكة المتحدة (1976-1979).

**البروفيسور كارلوس لوبيز**، أستاذ في كلية مانديلا للإدارة العامة في جامعة كيب تاون في جنوب أفريقيا. وهو أيضاً أحد أعضاء الفريق المعني بإصلاح الاتحاد الأفريقي والممثل السامي لهذه المنظمة المعني بالشراكة مع أوروبا. وقد ترأس البروفيسور لوبيز عدة مؤسسات تابعة للأمم المتحدة، آخرها لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأفريقيا. ويشارك في الوقت الراهن في عضوية عدة مجالس للإدارة ولجان عالمية، وهو صاحب مؤلفات منشورة على نطاق واسع.

**السيدة ريما نانافاتي** هي رئيسة رابطة النساء العاملات لحسابهن الخاص، التي تنشط فيها منذ عام 1984. وقد نقلت السيدة نانافاتي عضوية الرابطة، التي انتخبت بصفتها رابع أمين عام لها في عام 1999، إلى أفاق جديدة، لتكون النقابة الكبرى الوحيدة للعاملين في القطاع غير المنظم. وقد ساعدت على إنشاء آلاف الاتحادات العمالية النسائية والجمعيات والتعاونيات والمتاحف وشركات سلاسل البيع بالتجزئة ومراكز تيسير التجارة والعيادات الرقمية ومعاهد الإدارة في مختلف أنحاء الهند، وكذلك في نيبال وسري لانكا وأفغانستان، في مجالات تتراوح من الحرف اليدوية التقليدية والمنتجات الزراعية وسبل العيش المستدامة والمشاريع الريفية إلى الحراجة وجمع المياه والطاقة الشمسية والتمويل الأخضر. واعترافاً بالعمل الذي اضطلعت به السيدة نانافاتي، فقد قُدمت في عام 2013 وسام الشرف الوطني الهندي "بادما شري".

**السفيرة جوزفين ويدراوغو**، سفيرة بوركينا فاسو منذ كانون الأول/ ديسمبر 2016 لدى الجمهورية الإيطالية والممثلة الدائمة لبوركينا فاسو لدى منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، وبرنامج الأغذية العالمي، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية. وقد أنشأت السيدة ويدراوغو شركة بحوث وتدريب تركز على قضايا التنمية المحلية والإقليمية والوطنية في بوركينا فاسو. وأصبحت في عام 1997 مديرة المركز الأفريقي للشؤون الجنسانية والتنمية التابع للجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأفريقيا وترأست منظمة البيئة والتنمية في العالم الثالث، وهي منظمة دولية غير حكومية، في الفترة من عام 2007 إلى عام 2011. وشاركت في الحكومة الانتقالية في بوركينا فاسو بصفقتها وزيرة العدل وحقوق الإنسان والنهوض بالمسؤولية المدنية (2014-2016).

**السيد ريتشارد سامانز** هو مدير إداري وعضو مجلس إدارة المنتدى الاقتصادي العالمي، والمسؤول عن ملف التأثير السياسي والمؤسسي. وقد شارك أيضاً في رئاسة مركز المنتدى المعني بالثورة الصناعية الرابعة والذي يوجد مقره في سان فرانسيسكو. وتولى السيد سامانز منصب المدير العام للمؤسسة العالمية للنمو الأخضر في الفترة من عام 2011 إلى عام 2013. وشغل أيضاً مناصب أخرى في الحكومة والقطاع الخاص ومجامع الفكر، منها منصب المساعد الخاص للرئيس الأمريكي بيل كلينتون في مجال السياسة الاقتصادية الدولية وكبير مديري الشؤون الاقتصادية الدولية في مجلس الأمن القومي. وترأس أيضاً، منذ عام 2007، مجلس معايير الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بتغير المناخ.

**البروفيسور أتوش سييكي**، يشغل منذ عام 2017 منصب مستشار تنفيذي للشؤون الأكاديمية في جامعة كيو في طوكيو بعد أن أمضى ثمانية أعوام كرئيس لهذه الجامعة. وتشمل الأدوار التي يضطلع بها حالياً الأستاذ سييكي في اللجان الحكومية شغله لمنصب رئيس مجلس تعزيز إصلاح نظام الضمان الاجتماعي، ورئيس اللجنة المعنية بالصناعة التحويلية التابعة لمجلس الهيكل الصناعي، والرئيس الفخري لمعهد البحوث الاقتصادية والاجتماعية. وقد تقلد أيضاً منصب رئيس الجمعية اليابانية لإدارة الموارد البشرية في الفترة من عام 2015 إلى عام 2017.

**الدكتور ألوين ديدار سينغ**، أمين عام سابق لاتحاد الغرف التجارية والصناعية الهندية ووزير متقاعد في حكومة الهند. والدكتور سينغ هو كبير المسؤولين في مجموعة دلهي السياسية منذ عام 2018، ويشغل أيضاً منصب رئيس مجموعة الشتات التابعة لشبكة المعارف المتعلقة بالهجرة في البنك الدولي. وقد عُيّن الدكتور سينغ في آذار/ مارس 2017 عضواً عالمياً في معهد "IC2 Institute" التابع لجامعة تكساس في الولايات المتحدة.

**السيدة كريستين سكوجين لوند**، الرئيسة التنفيذية لمجموعة Schibsted الإعلامية منذ كانون الأول/ ديسمبر 2018. وتولت السيدة سكوجين لوند، في الفترة من عام 2012 إلى عام 2018، منصب المدير العام لاتحاد المنشآت النرويجية. وشغلت وظائف تنفيذية في شركات الإعلام والاتصالات مثل Telenor و Aftenposten و Scanpix و Scandinavia Online، بالإضافة إلى عضويتها في مجلس إدارة شركة Ericsson. وهي عضوة في اللجنة العالمية للاقتصاد والمناخ منذ عام 2015. وقد حصلت على درجة الماجستير في إدارة الأعمال من المعهد الأوروبي لإدارة الأعمال وعلى درجة البكالوريوس في الدراسات الدولية وإدارة الأعمال من جامعة أوريغون في الولايات المتحدة.

**البروفسور آلان سوبيو**، أستاذ في Collège de France في باريس، وحاصل على درجة الدكتوراه في القانون وعلى الدكتوراه الفخرية من جامعة لوفان في بلجيكا وجامعة Aristotle في ثيسالونيكى في اليونان. وقد انتخب عضواً مراسلاً في الأكاديمية البريطانية في عام 2015 وعضواً فخرياً في المعهد الجامعي الفرنسي الذي درس فيه في الفترة من عام 2001 إلى عام 2012. ويشغل الأستاذ سوبيو منذ عام 2012 كرسي "الدولة الاجتماعية والعولمة: التحليل القانوني لأشكال التضامن" في Collège de France. وقد أسس في عام 2008 معهد نانت للدراسات المتقدمة. والبروفسور سوبيو عالم يحظى بشهرة عالمية وله أعمال منشورة على نطاق واسع بالعديد من اللغات. وتتمحور بحوثه بشكل رئيسي حول قانون العمل وفلسفة القانون ونظرياته.

**السيد دارين ووكر**، رئيس مؤسسة فورد، هو شخصية رائدة في القطاع غير الهادف للربح والقطاع الخيري. وقد ترأس السيد ووكر لجنة الأعمال الخيرية التي ساعدت على إيجاد حل للإفلاس التاريخي الذي شهدته مدينة ديترويت (2013-2014) وهو يرأس حالياً تحالف الولايات المتحدة بشأن الاستثمار المؤثر. وقد شغل، قبل التحاقه بمؤسسة فورد في عام 2013، منصب نائب رئيس في مؤسسة روكفلر، وهي المؤسسة التي أدار فيها المبادرة الرامية إلى إعادة إعمار نيو أورليانز في أعقاب إعصار كاترينا. وتولى السيد ووكر، في تسعينات القرن الماضي، منصب مدير العمليات في مؤسسة التنمية الحبشية -وهي أكبر منظمة لتنمية المجتمع المحلي في حي هارليم. وكان له، في وقت سابق، مسار مهني امتد طوال عقد من الزمن في القانون الدولي والشؤون المالية في شركة المحاماة Cleary Gottlieb Steen & Hamilton وفي اتحاد المصارف السويسرية.

**السيد كسياوشو وانغ**، نائب رئيس لجنة الشؤون الخارجية للمؤتمر الشعبي الوطني الثاني عشر لجمهورية الصين الشعبية منذ عام 2013. وقد تقلد، قبل انتخابه في هذا المنصب، وظيفة نائب وزير الموارد البشرية والضمان الاجتماعي، وأشرف على السياسات والبرامج الوطنية المتعلقة بتنمية الموارد البشرية وإدارتها، وكذلك على إصلاح نظام إدارة شؤون الموظفين في المؤسسات العمومية. وشغل السيد وانغ، منذ عام 2005، منصب مفوض لجنة الخدمة المدنية الدولية التابعة للأمم المتحدة.

**السيدة جايانثا ويكرامانياكي**، مبعوثة الأمين العام للأمم المتحدة المعنية بالشباب منذ حزيران/يونيه 2017. وفي إطار هذا الدور، تعمل السيدة ويكرامانياكي، التي عُيِّنت في هذا المنصب وهي في سن السادسة والعشرين، على توسيع نطاق الجهود التي تبذلها الأمم المتحدة في مجال إشراك الشباب وتوعيتهم، وتعمل بصفتها ممثلة ومستشارة للأمين العام. وقد عملت السيدة ويكرامانياكي، التي ترجع أصولها إلى سري لانكا، بشكل مكثف على تنمية الشباب ومشاركتهم، واضطلعت بدور رئيسي في إحداث تحول في قطاع تنمية الشباب في بلدها الأصلي.

ملحوظة: السيدة أمينة غريب فقيم، الرئيسة السابقة لجمهورية موريشيوس، عملت كرئيسة مشاركة في اللجنة العالمية خلال جلستها الأوليين.

### المشاركون بحكم المنصب\*

**السيد لوك كورتبيك**، الرئيس السابق لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي (2017-2018). وقد شغل السيد كورتبيك، في وقت سابق، منصب نائب رئيس الاتحاد الدولي لنقابات العمال (2006-2014)؛ ورئيس اتحاد نقابات العمال المسيحية في بلجيكا (1999-2011)؛ ونائب رئيس اللجنة الاستشارية للنقابات العمالية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (1999-2012)؛ ورئيس مجموعة العمال في لجنة تطبيق المعايير التابعة لمنظمة العمل الدولية (2000-2011)؛ ورئيس منظمة التضامن العالمي، وهي منظمة إنمائية غير حكومية (2011-2016)؛ ورئيس مجموعة العمال ونائب رئيس مجلس إدارة مكتب العمل الدولي (2011-2017).

**السفير كلاوديو دي لا بوينتي**، رئيس مجلس إدارة مكتب العمل الدولي. وقد امتد المسار الوظيفي للسيد دي لا بوينتي على مدى 40 عاماً في السلك الدبلوماسي لبيرو حيث شغل منصب نائب وزير الخارجية (2014-2015)؛ والمدير العام لإقليم الأمريكتين (2010-2014)؛ ومدير شؤون أمريكا الجنوبية؛ ومدير الأمن والدفاع؛ وسفير بيرو في أستراليا (2005-2010) والمملكة المتحدة (2017)؛ ونائب رئيس البعثة في واشنطن العاصمة (1999-2002) وفي بوغوتا (1997-1999)؛ ومستشار، في بروكسل (1990-1994)؛ وقائم بالأعمال، في كوبنهاغن (1985-1986). وقد عُيِّن في عام 2017 ممثلاً دائماً لبيرو لدى الأمم المتحدة ومنظمة التجارة العالمية في جنيف وانتخب بعد ذلك رئيساً لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي.

**السيد مثنوي مدوابا**، مؤسس شركة "TZoro IBC" ورئيسها ومديرها التنفيذي، وهي شركة استشارية استراتيجية عالمية تقدم الاستشارات في مجال الاستثمار والأعمال التجارية. والسيد مدوابا، ابن ريف جنوب أفريقيا والرياضي الجَلَد، هو صاحب مشاريع ورجل أعمال وإداري ناجح فضلاً عن كونه مدافعاً متحمساً عن قطاع الأعمال في جميع أشكاله المختلفة في الدول النامية والمتقدمة. وهو يشغل في الوقت الراهن مناصب استراتيجية عديدة داخل الساحة العالمية لأصحاب العمل، بما في ذلك منصب نائب رئيس المنظمة الدولية لأصحاب العمل لدى منظمة العمل الدولية، وهو ما يجعله المتحدث الرسمي باسم أصحاب العمل، ومن ثم أحد نائبي رئيس مجلس إدارة مكتب العمل الدولي. وهو يرأس الفريق العامل المعني بحقوق الإنسان والسياسات المتعلقة بالسلوك التجاري المسؤول التابع للمنظمة الدولية لأصحاب الأعمال، ويرأس مجلس إدارة مؤسسة "Productivity SA". ويشغل أيضاً وظيفة أستاذ مساعد في القانون بجامعة كيب الغربية.

\* شارك موظفو مجلس الإدارة في مناقشات اللجنة بدعوة من الرئيسين المشاركين والمدير العام، مع مراعاة وضعهم في مجلس الإدارة. ومع ذلك، فقد قدمت إسهامات جميع المفوضين بصفة شخصية، وبالنسبة إلى المشاركين بحكم المنصب، فإن الآراء التي أبدوها لم تلتزم بموقف المجموعات التي يمثلونها في منظمة العمل الدولية. ومع ذلك، وحفاظاً على استقلال اللجنة ومراعاة لمختلف الآراء والتوصيات التي تسنى النظر فيها في مشروع التقرير، فقد تقرر ألا يكون المشاركون بحكم المنصب من الموقعين على التقرير النهائي.

**السيد غي رايدر، المدير العام لمنظمة العمل الدولية،** انتخب لأول مرة في عام 2012 واستهل فترة ولايته الثانية في عام 2017. وقد تولى وظائف مختلفة في منظمة العمل الدولية، بما في ذلك منصب المدير التنفيذي لمعايير العمل والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وتولى السيد رايدر، في وقت سابق، منصب أول أمين عام للاتحاد الدولي لنقابات العمال (2006-2010) والأمين العام للاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة (2002-2006). وهو أحد خريجي جامعة كمبريدج.





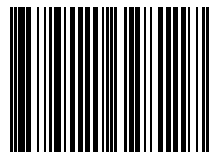
صادر عن إدارة إصدار وطباعة وتوزيع الوثائق والمنشورات في مكتب العمل الدولي.  
تصميم الرسوم والتصميم المطبعي وإعداد المخطوطة وتنقيح النسخة والتنسيق والتأليف  
والتدقيق والطباعة والنشر والتوزيع الإلكترونيان.  
يسعى مكتب العمل الدولي إلى استخدام الورق المستمد من الغابات المدارة بطريقة مستدامة  
بيئياً ومسؤولة اجتماعياً.

الرقم الرمزي: ELK-WEI-ICA





ISBN 978-92-2-132811-7



9 789221 328117

