

**مداخلة حول :**

**" دور أطراف الإنتاج الثلاثة في ظل التحول الرقمي "**

**منجية هادفي: خبيرة منظمة العمل العربية**

**الكويت : 26-27 نوفمبر 2023**

شهد عالم العمل تحولات اقتصادية واجتماعية حيث غير الاقتصاد الرقمي عالم العمل على مدى العقد الماضي، فكان للتوسع في الاتصالات النطاق العريض والحوسبة السحابية، والابتكارات في مجال المعلومات والاتصالات بالغ الأثر في بروز أنماط جديدة للعمل إعتمدت في غالبيتها على الكفاءة المعرفية والتمكن من تكنولوجيا المعلومات خاصة في إنجاز المهام التي تعتمد العمل عن بعد والعمل بالمنزل والعمل الحر والمنصات الرقمية (التسويق الإلكتروني ومراكز النداء...)، ساهمت هذه الأخيرة في تنامي الاقتصاد غير المنظم وبرزت أشكال جديدة لعقود وعلاقات العمل، ومن هذا المنطلق برز الدور الهام لأطراف الانتاج في تطوير العلاقة بين طرفي العمل وتحسين شروط وظروف العمل بما من شأنه تحقيق العمل اللائق مهما كان إطار هذه العلاقة تقليدية كانت أم حديثة. وإزداد الإقبال على أنماط العمل الجديدة القائمة على تكنولوجيا الاتصالات خلال جائحة " كوفيد - 19 " مما سهل سبل التواصل بين طالب العمل وصاحب المنشأة وبذلك عوضت أماكن العمل الافتراضية العديد من مواقع العمل التقليدية كما تعتبر أهم المجالات الجاذبة للعمالة الشبابية في الدول العربية.

### 1- تغييرات أحدثها التطور التكنولوجي في عالم العمل

- هناك شبه توافق دولي وعربي بشأن ضرورة التسريع في عمليات التحول الاقتصادي مع التركيز ليس فقط على النمو الاقتصادي ولكن أيضاً على العمالة المنتجة والعمل اللائق، والاستدامة البيئية، وتوزيع الدخل، والوصول الى الخدمات العامة والحماية الاجتماعية وذلك ضمن أهداف إستراتيجية أخرى تصنع من الأزمة فرصاً لعالم أكثر إشراق.
- توقع تقرير منظمة العمل الدولية حول " اتجاهات التوظيف العالمية للشباب 2022 : الإستثمار في تحويل مستقبل الشباب"، أن يصل معدل البطالة وسط الشباب في دول المنطقة إلى 24.8% عام 2022، وأبرز نفس التقرير أن " أكثر ما يحتاجه الشباب " هو أسواق عمل تعمل بكفاءة مع

فرص عمل لائقة لأولئك الذين يشاركون بالفعل في سوق العمل، إلى جانب التعليم الجيد وفرص التدريب لمن لم يدخلها بعد.

- إن بروز مهن وأنماط عمل جديدة نتيجة إعتداد الرقمنة والذكاء الاصطناعي بالمؤسسات أدى إلى إختفاء مهن قديمة وفرض تطوير كفاءات العمال لتحقيق التلاؤم بين الإنسان والآلة، بما يساهم في رفع قدرة العامل الإنتاجية، وقدرته على أداء العمل وبالتالي ستفرض التطورات في مجال تكنولوجيا المعلومات على الدول العربية إعادة ترتيب أولويات أطراف الإنتاج الثلاثة وذلك لمواكبة مجمل التغيرات المُحدثة في المؤسسات وفي أسواق العمل.

- أثرت الأزمات العالمية (جائحة " كوفيد - 19 "، وأزمة التغير المناخي، والنزاع الروسي الأوكراني) على إقتصاديات الدول العربية وبشكل خاص على سوق العمل الذي شهد بروز مهن ووظائف حديثة ومستحدثة وأنماط عمل جديدة.

- لقد دفعت تداعيات الأزمات العالمية الدول العربية الى ضرورة مواكبة التغيرات في عالم العمل، وتنظيم الأنماط الجديدة القائمة على التكنولوجيا الحديثة بما يتماشى مع حاجة المؤسسات الاقتصادية لإحكام التصرف في مواردها البشرية وتعزيز قدراتها التنافسية من جهة وحاجة العمال للاستقرار الوظيفي، والحماية الاجتماعية وضمان العمل اللائق من جهة أخرى.

- هذا وفرضت الوظائف في الاقتصاد الرقمي كالمعمل عن بعد والمنصات الرقمية تحديات جديدة في تشريعات العمل العربية المتعلقة ببيئة العمل الرقمية وما نتج عنها من علاقات عمل جديدة وشروط تعاقد تختلف عن الشروط التقليدية وتأثيرها على مستقبل الحوار الاجتماعي وعلى تركيبة الشركاء الاجتماعيين.

- كما أكدت التقارير الدولية أنه " من المتوقع أن تؤثر الرقمنة في أنماط الانتاج والعمالة والتجارة، وستتطلب تكييف أطر السياسات القائمة في مجالات شتى مع ما يصاحب ذلك من آثار بالنسبة إلى تنفيذ

- لقد تطورت التكنولوجيا الرقمية بسرعة تفوق أي إبتكار أو توقع في تاريخنا - حيث وصلت خلال عقدين من الزمن حوالي 50% من سكان العالم النامي<sup>2</sup>، ويعتبر دور التكنولوجيا التي تعتمد الذكاء الاصطناعي ثورة في بعض المجالات، ففي مجال التعليم حيث أثبتت جائحة " كوفيد – 19 " أن الثورة الرقمية أنقذت العديد من المتعلمين من الإقصاء التعليمي بفضل التعلم الافتراضي.
- تشير التقارير إلى أن 800 مليون شخص قد يفقدون وظائفهم بسبب التشغيل الآلي بحلول عام 2030، كما تؤكد أن النسبة الغالبة من الموظفين يشعرون بالقلق من ألا يكون لديهم التدريب الضروري أو المهارات اللازمة للحصول على عمل جيد الأجر<sup>3</sup>.

## 2-دور أطراف الإنتاج في التحول الرقمي

### أ-دور الحكومات

- **إعتماد منظومة للتعليم والتدريب المهني قائمة على الرقمنة** وذلك من خلال :  
الاستثمار في تعزيز برامج التعليم والتدريب لتزويد المتعلمين بالمهارات اللازمة للتكنولوجيا الحديثة، بما في ذلك التركيز على تعليم المهارات التقنية بما يتلاءم والنماذج التنموية الجديدة القائمة على العنصر البشري.
- **تعزيز التعاون والشركة بين القطاعين العام والخاص :**
- عبر إصلاح وتطوير البرامج في مجال التدريب والتأهيل المهني بما يتوافق التغير الحاصل في الوظائف ومتطلبات أسواق العمل وتطوير البنية التحتية الرقمية الحاضنة وإكساب القوى العاملة المهارات اللازمة والعمل على تعزيز المساواة في الفرص، وتشجيع مؤسسات القطاع الخاص التي تتبنى

<sup>1</sup> الأمم المتحدة مجلس التجارة والتنمية

<sup>2</sup> الأمم المتحدة

<sup>3</sup> تقارير مجموعة مكنيزي

سياسات تنمية العمل اللائق عبر تخصيص حوافز ومكافأة.

- **دعم الابتكار والبحث والتطوير في مجال الذكاء الاصطناعي** وتطوير مجال ريادة الأعمال والمشاريع الصغرى، والناشئة وإيجاد فرص جديدة لتنشيط سوق العمل.
- **إيجاد بيئة تشريعية مرنة ومواكبة للتطورات التكنولوجية** وحاضنة للأفكار الريادية والابتكار وداعمة للعمل المستقل متسلحة في ذلك بالقوانين المحترمة للأخلاقيات والخصوصية والأمن السيبراني .
- **وضع استراتيجيات محكمة لتطوير الاستثمار في النماذج الاقتصادية الواعدة** خاصة في الاقتصاد الرقمي، والتكيف مع معطيات التغير المناخي بمضاعفه الاستثمار في الاقتصاد الأخضر بمشاركة بين الحكومات وأصحاب العمل<sup>4</sup>.
- **مراجعة قوانين ونظم الحماية الاجتماعية** حتى تتلائم مع أنماط العمل الجديدة، وخاصة منها العمل عن بعد، والعمل في المنصات الرقمية هذا إضافة الى ما يفرضه القطاع غير المنظم في مجال التكنولوجيا الحديثة والذي ينتج علاقات عمل جديدة مثل المنصات الرقمية.
- **زيادة تغطية شبكة النطاق العريض** وتقليص الفجوة الرقمية بين الأقاليم، وبين المدن والأرياف وبين الجنسين في استخدام الانترنت.

#### ب- دور منظمات أصحاب الأعمال

- استخدام الذكاء الاصطناعي والروبوتات والأتمتة لتحسين عمليات الإنتاج وتطوير وسائل التوزيع.

<sup>4</sup> تقرير الدورة 49 لمؤتمر العمل العربي 2022

- إعتقاد بيئة عمل رقمية، وبرامج تدريب وتطوير كفاءات الموارد البشرية وخطط تكوين مستمر تسمح للعمال بالحفاظ على مواطن عملهم وبالترقى في المسار المهني كما يتدرب العمال على كيفية إستخدام التكنولوجيا الذكية والذكاء الاصطناعي كما يجب أن تضمن هذه البيئة شروط الصحة والسلامة المهنية.
- إعتقاد سياسات تأمين العاملين، وفق التطور في أشكال العمل الجديدة وخاصة العمل عن بعد.
- الحد من الفوارق بين الجنسين في الاستخدام والمهنة وفي الأجور في الأعمال متساوية القيمة.
- تحسين البنية التحتية الرقمية المحفزة على الإنتاج وإعتقاد بيئة العمل الرقمية الضامنة لشروط العمل اللائق.

#### ج - دور منظمات العمال

- التأكيد على الأهمية الحيوية للحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.
- على النقابات العمالية المطالبة بتعزيز شروط العمل اللائق في ظل الرقمنة وبيئة العمل الرقمية وأن تدافع عن الحقوق الأساسية في العمل، بما في ذلك حماية العمال من الآثار المترتبة عن هذا التغيير والتي تمس من شروط العمل والصحة والسلامة المهنية، هذا إلى جانب التكثيف من برامج التوعية التي تساعد النقابات العمالية في الإستشارات القانونية لحمايتهم بإعتبارهم يواجهون تحديات جديدة نتيجة لتطبيق التقنيات الذكية.
- على المنظمات العمالية التعاون مع بقية أطراف الإنتاج بأفق التكامل وذلك للتأثير في التشريعات والسياسات المتعلقة بالذكاء الاصطناعي حيث يمكن أن يسهم هذا التعاون في وضع مبادئ وشروط إنتقال رقمي عادل.
- على النقابات العمالية القيام بمتابعة مدى الاستعمال المحكم في التقنيات الرقمية المعتمدة في

بيئة العمل وتأثيرها على العمال كما يتحول دور النقابات من قوة إحتجاج إلى قوة إقتراح وتقديم التقارير والدراسات ذات الصلة.

### 3- تكامل أدوار أطراف الإنتاج لمواجهة تحديات الرقمنة.

بات من الأكيد أن التطور التكنولوجي غير في هيكله الوظائف فالعديد من المؤسسات تخلت عن العديد من العمال الخارجة عن نطاق الأتمتة، بفعل التطور التكنولوجي، ولكن تتحمل المؤسسة مسؤولية تطوير كفاءات الموارد البشرية وفق متطلبات أسواق العمل، أمام هذا الوضع تجد أطراف الإنتاج نفسها مضطرة للتعاون فيما بينها، لضمان إنتقال عادل.

ومن جهة أخرى ومع بروز أنماط العمل الجديدة في الاقتصاد الرقمي، جعلت مجمل التغيرات في أشكال العمل وعلاقاته دور أطراف الإنتاج في حاجة أكثر من أي وقت مضى إلى تعديل آليات تدخلاتهم لتصبح أكثر ملاءمة وجدوى ونجاعة مع هذا الواقع المتغير، وهو ما يفرض عليهم الإلمام بهذه المتغيرات والقدرة على إنفاذ التشريعات وإمتثال المؤسسات لها.

### 4- دور الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية في الإنتقال إلى نماذج تنموية واعدة : " الاقتصاد الرقمي نموذجاً".

#### أ- أسس ومبادئ الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية

تشكل معايير العمل العربية والدولية أساس الحوار الاجتماعي، وتمثل المفاوضة الجماعية عنصراً أساسياً من عناصر الحوار الاجتماعي بإعتبارها الصيغة الأكثر تطوراً والتي تجسد بصفة فعلية مبدأ الثلاثية بما أنها تسمح بمشاركة أطراف الإنتاج في تحديد شروط وظروف العمل اللائق من خلال إبرام الاتفاقيات المشتركة، في هذا الإطار أصدرت منظمي العمل الدولية والعربية إتفاقيات وتوصيات من أجل تعزيز الحق في الحرية النقابية وفي المفاوضة الجماعية.

ووفقا لمعايير العمل العربية والدولية المتعلقة بالحقوق الأساسية في العمل (الحق في التنظيم، والمفاوضة الجماعية الواردة بالإتفاقيات الدولية رقم 87، 98، 144، 151، 154، والتوصيتان رقم 163 و 91 ، الصادرة عن منظمة العمل الدولية. والاتفاقيتين العربيتين رقم 8 لسنة 1977 و 11 لسنة 1979 ، الصادرة عن منظمة العمل العربية، تركز المفاوضة الجماعية على المبادئ التالية:

- **المشاركة الطوعية** في المفاوضة الجماعية.

- **الحرية** (في إختيار المفاوضين وموضوع التفاوض)

- **حق التنظيم والمفاوضة الجماعية :**

وتشترط إجراءات قيام التفاوض على ما يلي :

1- الإقرار التشريعي للعمال وأصحاب الأعمال بالحق في الحماية والتنظيم والمفاوضة الجماعية،

إنسجاما مع المواثيق العربية والدولية، ويشترط في المنظمات المُفاوضة :

- التمثيل الجيد لأعضائها.

- التمتع بالإستقلالية الكاملة في إتخاذ مواقفها وقراراتها وسياساتها دون تدخل من أي جهة.

- أن تكون قوية وفاعلة في المفاوضة.

2- وجود أطراف راغبة ، مُقتنعة بأهمية التفاوض ، مؤهلة ومستعدة للتفاوض بحسن نية.

3- وجود بيئة تدعم المفاوضة وتعززها عبر:

- توفر مناخ ديمقراطي يضمن الحريات العامة والفردية وهي شرط لتحقيق حرية التنظيم

والمفاوضة.

- توفر بيئة قانونية وتشريعية مناسبة لضمان حرية التفاوض.

4- ضرورة توفر المعلومات والبيانات الصحيحة والمحدثة للأطراف المفاوضة ، مع ضرورة الاحتفاظ



بسرية هذه المعلومات في حال تطلب مبدأ السرية في ذلك، وعدم إفشائها تحت طائلة المسؤولية.

5- التكافؤ النسبي بين طرفي المفاوضة (الندية) لئلا يستقوى طرف على طرف آخر ويفرض شروطه عليه.

#### ب - من هم أطراف التفاوض والحوار الاجتماعي

بموجب إتفاقية العمل الدولية رقم 154 لسنة 1981 ، بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية وإتفاقية العمل

العربية رقم 11 لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية يتم التفاوض عن كل طرف من طرفي العمل،

(العمال وأصحاب العمل) كما يلي :

#### ● عن العمال:

- يشارك في المفاوضات نقابة عمالية أو أكثر ، غير أن إتفاقية العمل الدولية رقم (135)، المتعلقة

بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات وإتفاقية العمل العربية 11 لسنة 1979

، بشأن المفاوضة الجماعية سمحت أيضا بأن يمثل العمال في المفاوضات ممثلين منتخبين من قبل

عمال المؤسسة بحرية وفقاً لقواعد خاصة تنص عليها القوانين الوطنية أو الإتفاقيات الجماعية ،

على أن لا تتضمن مهامهم أي نشاطات تدخل في إختصاص النقابات العمالية، وعلى أن تتخذ

التدابير التي تضمن عدم إستخدام وجود هؤلاء الممثلين لإضعاف موقف وأهمية النقابات العمالية

التي تمثل القطاع.

- حددت إتفاقية العمل الدولية رقم 144 لسنة 1976 ، بشأن المشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق

معايير العمل أن المنظمات أو النقابات العمالية الممثلة هي « الأكثر تمثيلاً » للعمال المتمتعين

بحق الحرية النقابية.

## ■ عن أصحاب العمل

- يشارك في المفاوضات صاحب العمل أو مجموعة أصحاب عمل، أو منظمة أو أكثر من منظمات أصحاب عمل، ويتوقف ذلك على إختيار أصحاب العمل لأسلوب تمثيلهم.
- وحددت إتفاقية العمل الدولية رقم 144 لسنة 1976 ، بشأن المشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية أن منظمات أصحاب الأعمال هي الأكثر تمثيلاً لأصحاب الأعمال المتمتعين بحق الحرية النقابية.

## ■ عن الحكومة

- وهي طرفاً هاماً في المفاوضة الجماعية والتشاور بشأن قضايا العمل ويختلف الممثل الحكومي من بلد لآخر (وزارة العمل أو الشؤون الاجتماعية)

## ج - مأسسة الحوار الاجتماعي

- يمكن إستخدام المؤسسات الثلاثية الوطنية، مثل المجالس الاقتصادية والاجتماعية والمجالس الاستشارية للعمل<sup>5</sup>، لتحديد السياسات الوطنية اللازمة للانتقال الرقمي ومتابعة مدى تنفيذ هذه السياسات، وهي مؤسسات تقوم على مبدأ التشاركية.
- إن الحوار الاجتماعي الثلاثي يتطلب مناخاً من الحرية والإعتراف بالحقوق الأساسية في العمل بما في ذلك حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية.
- ويجب أن يكون بمقدور الشركاء الإجماعيين تحديد أهداف وأولويات مشتركة رغم تباين آرائهم ومواقفهم، ويجب على جميع الممثلين المتفاوضين الإعتراف ببعضهم البعض كشركاء متساوين.

## د-الحوار الاجتماعي كآلية لتيسير الانتقال الرقمي

دفعت التغيرات الاقتصادية التي شهدتها دولنا العربية في السنوات الأخيرة توجهاً من قبل أطراف

<sup>5</sup> تقرير المدير العام للدورة 49 لمؤتمر العمل العربي

الانتاج الثلاثة نحو التوسع والتجديد في المواضيع والقضايا التي يتناولها الحوار الاجتماعي الثلاثي ليلعب دورا هاما في تسيير التحول نحو نماذج تنموية واعدة منها الاقتصاد الرقمي . ويعتبر ضمان شروط العمل اللائق موضوعا أساسيا من مواضيع الحوار الاجتماعي في فترة التحول الرقمي ويهم ثلاث نقاط أساسية تتعلق ب:

- احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

- إستحداث المزيد من فرص العمل اللائق.

- تعزيز الحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي.

ويمثل الحوار الاجتماعي الثنائي أو الثلاثي بين منظمات العمال وأصحاب العمل والحكومات بوصفه أداة أساسية لإدارة الصراعات و الأزمات الاجتماعية من خلال تعزيز تبادل المعلومات والمقترحات للوصول إلى درجة أكبر من التوافق الواضح، وسيلة ناجحة في المساعدة على حل القضايا الاقتصادية والاجتماعية و تعزيز الحوكمة الرشيدة و التقدم الاجتماعي والسلام والاستقرار والتنمية الاقتصادية<sup>6</sup> ، وهذا الدور يتبين خاصة في معالجة نتائج التحول الرقمي على العمال ومسألة فقدان الوظائف أو تقليصها بفعل الرقمنة .

**5- نحو عقد اجتماعي جديد في الدول العربية : الحوار الاجتماعي سبيلنا نحو مستقبل آمن وعادل ومستدام (مبادرة منظمة العمل العربية) مرفق.**

أصدرت منظمة العمل العربية مبادرة بشأن عقد اجتماعي جديد في الدول العربية : "الحوار الاجتماعي سبيلنا نحو مستقبل آمن وعادل ومستدام ، الذي أقره مؤتمر العمل العربي في دورته 49 لسنة 2023 ، وتأتي هذه المبادرة كتجسيد للحوار بين مكوناتها والذي يميز تركيبها الثلاثية، كما يعتبر إستجابة

<sup>6</sup> تقرير المدير العام للدورة 49 لمؤتمر العمل العربي 2023

لحاجيات أطراف الإنتاج والمؤسسات ذات الصلة لتقوم بالأدوار والمهام المنوطة بها والمتعلقة أساساً بقضايا العمل والحفاظ على الحقوق الأساسية في العمل، وضمان ديمومة المؤسسات وذلك من خلال الحوار الاجتماعي بإعتباره الخيار الاستراتيجي الأمثل لتعزيز مقدررة الاقتصاد والمجتمع على الصمود وبإعتباره أحد ركائز السلم الاجتماعي.

والهدف الرئيسي من العقد الاجتماعي هو المساهمة في النهوض بالحوار الاجتماعي لدى الدول العربية وتجديد مضامينه من خلال معالجة التحديات الاقتصادية والاجتماعية الراهنة والمتعلقة أساساً بالبعد التنموي وما يفرضه من إصلاح منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني وسياسات التشغيل وشروط العمل والمتغيرات المناخية وتأثيراتها على العمل وشروطه، والحماية الاجتماعية والانتقال العادل نحو نماذج واعدة كالاقتصاد الرقمي والاقتصاد الأخضر لبناء تنموي ينهض بدولنا العربية لكسب التحديات وتحقيق التنمية المستدامة<sup>7</sup>.

\* \* \* \*

---

<sup>7</sup> تقرير المدير العام المقدم للدورة 49 لمؤتمر العمل العربي

## التوصيات

### دعوة الدول العربية الى :

- العمل على تعزيز الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية من أجل وضع وإرساء تشريعات تضمن الحق في الحماية الاجتماعية للعاملين في إطار بيئة العمل الرقمية بما يتماشى مع خصوصيات هذا النمط الجديد من العمل.
- التركيز على الاستثمارات الموجهة في التقنيات الرقمية لأنها تجذب أعداداً كبيرة من العمالة وتحويل التحديات الى فرص.
- اتباع سياسات عامة لضمان إنجاح الانتقال إلى نماذج تنمية جديدة كالاقتصاد الرقمي والاخضر والاقتصاد الاجتماعي والتضامني، مع ربط النمو بأنظمة الحماية الاجتماعية والاستثمار في الإنسان بإعتباره محور كل السياسات.
- الاستثمار في البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ورقمنة قطاع الخدمات (صحة، تعليم والتجارة ...) عن بعد وتعميمها، كما تواجه الدول العربية التحولات التي تمس سوق العمل نتيجة الثورة الرقمية، مما يدعو للعمل على إرساء عقد اجتماعي جديد لضمان مستقبل يسود فيه العمل اللائق والعدالة الاجتماعية من أجل إنتقال رقمي عادل.
- على أطراف الإنتاج الثلاثة العمل على توسيع قاعدة إهتمام الحوار الاجتماعي من حيث القضايا المستجدة
- على اقتصادات المنطقة العربية وخاصة منها ما يتعلق بأثر التطورات التكنولوجية والانتقال الرقمي على علاقات العمل وأنماط العمل الجديدة والنماذج التنموية الواعدة كالاقتصاد الأخضر والاقتصاد الاجتماعي والتضامني الخ.
- دعوة الدول العربية للعمل على مواءمة التشريعات الوطنية المتعلقة بالحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية ومعايير العمل العربية والدولية ذات الصلة.
- على منظمات أصحاب الاعمال والعمال الالتزام بالإستقلالية والدفاع عن أعضائها وخاصة في وضع تأثيرات الرقمنة على المؤسسة والعمال .

\* \* \* \*

## الخاتمة

ستساعدنا التطورات التكنولوجية في خلق عالم عمل أكثر عدل وسلم هذا إذا ما إستخدمنا هذه التطورات بشكل سليم يجعل المصلحة الإنسانية أعلى قيمة ويحول التحديات إلى فرص، هذا كما بينت لنا جائحة "كوفيد - 19"، أن الأزمة بقدر ما أدت الى نتائج كارثية بقدر ما سرعت في الإنتقال الى نظام رقمي يشمل غالبية الخدمات التي يستفيد منها المواطن العربي كالصحة والتعليم والزراعة والعمل اللائق والتوجه نحو نمو أكثر إستدامة، مع إعتبار الفجوة الرقمية بين الدول وبين الأقاليم داخل الدول ذاتها، ولكن تطرح هذه التطورات تحديات هامة منها تعميق عدم المساواة وإشكالات تتعلق بالأمن السيبراني، وفيما يخص عالم العمل فإن هذه التطورات أحدثت تغيرات جذرية في طبيعة العمل وما ترتب عنه من علاقات عمل جديدة كما ساهمت هذه التطورات في فقدان الآف الوظائف والتخلي عنها وفي الوقت نفسه إستحداث فرص عمل أخرى، إن مجمل هذه التحديات تطرح على أطراف الإنتاج مسؤوليات هامة تتعلق بتحدي تطوير المؤسسة وإستدامتها من جهة ومواكبتها لإحتياجات الرقمنة التي تكتسح عالمنا و الحفاظ على وظائف العمال من جهة أخرى، من هنا تأتي ضرورة الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية كتجسيد هام لمبدأ الثلاثية، وهو ما يدعو كافة الأطراف لتفعيل مبادرة منظمة العمل العربية المتعلقة بتبني عقد إجتماعي عربي جديد من حيث موضوعاته وآفاقه.

دتمم سالمين في حفظ الله ورعايته.

\* \* \* \*

منجية هادفي  
مصطفى عمر