



# ◀ نحو عقد اجتماعي متجدد

مؤتمر العمل الدولي  
الدورة ١١٢، ٢٠٢٤



التقرير الأول (باء)

## ◀ نحو عقد اجتماعي متجدد

تقرير المدير العام

البند الأول من جدول الأعمال



هذا العمل مرخص بموجب ترخيص المشاع الإبداعي نسب المصنف ٤,٠ دولي. للاطلاع على نسخة من هذا الترخيص، يرجى زيارة الموقع التالي <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>. ويمكن للمستخدم إعادة استعمال أو مشاركة (نسخ وإعادة توزيع) وتكييف (إعادة مزج وتحويل والاستناد إلى العمل الأصلي) كما هو مفصل في الترخيص. ويجب على المستخدم أن يذكر منظمة العمل الدولية بوضوح باعتبارها مالكة العمل الأصلي وأن يشير إلى ما إذا تم إجراء تغييرات عليه. لا يُسمح باستخدام رمز واسم وشعار منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالترجمات أو التعديلات أو غيرها من الأعمال المشتقة.

**الإسناد** - يجب على المستخدم الإشارة إلى ما إذا كان قد تم إجراء تغييرات ويجب أن يستشهد بالعمل على النحو التالي: نحو عقد اجتماعي متجدد، جنيف: مكتب العمل الدولي، ٢٠٢٤. © منظمة العمل الدولية.

**الترجمات** - في حالة ترجمة هذا العمل، يجب إضافة نص إخلاء المسؤولية التالي إلى الإسناد: هذه ترجمة لحقوق الطبع والنشر الخاصة بمنظمة العمل الدولية. ولم يتم إعداد هذه الترجمة أو مراجعتها أو المصادقة عليها من جانب منظمة العمل الدولية ولا ينبغي اعتبارها ترجمة رسمية لمنظمة العمل الدولية. وتخلي منظمة العمل الدولية مسؤوليتها الكاملة عن محتواها ودقتها. وتقع المسؤولية على عاتق صاحب (أصحاب) الترجمة فقط.

**التعديلات** - في حالة تعديل هذا العمل، يجب إضافة نص إخلاء المسؤولية التالي إلى الإسناد: هذا تعديل لعمل محمي بحقوق الطبع والنشر لمنظمة العمل الدولية. ولم يتم إعداد هذا التعديل أو مراجعته أو المصادقة عليه من جانب منظمة العمل الدولية ولا ينبغي اعتباره تعديلاً رسمياً لمنظمة العمل الدولية. وتخلي منظمة العمل الدولية مسؤوليتها الكاملة عن محتواه ودقته. وتقع المسؤولية على عاتق صاحب (أصحاب) التعديل فقط.

**مواد صادرة عن طرف ثالث** - لا ينطبق ترخيص المشاع الإبداعي هذا على المواد المحمية بحقوق الطبع والنشر غير التابعة لمنظمة العمل الدولية والواردة في هذا المنشور. إذا كانت المادة مسندة إلى طرف ثالث، فإنّ مستخدم هذه المواد هو المسؤول الوحيد عن الحصول على الأذونات اللازمة من صاحب الحقوق وسيكون وحده المسؤول عن أي انتهاك مزعوم.

أي نزاع ينشأ بموجب هذا الترخيص ولا يمكن تسويته ودياً يُحال إلى التحكيم وفقاً لقواعد التحكيم الخاصة بلجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي (الأونسيترال). ويلتزم الطرفان بأي حكم يصدر نتيجة لهذا التحكيم باعتباره الحكم النهائي لمثل هذا النزاع.

يجب توجيه جميع الاستفسارات بشأن الحقوق والتراخيص إلى وحدة مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص) على البريد الإلكتروني: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). ويمكن العثور على معلومات حول منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية على الرابط التالي: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

ISBN 978-92-2-039662-9 (print)  
ISBN 978-92-2-039663-6 (web PDF)

#### يتوفر كذلك باللغات التالية:

الإنكليزية: ISBN 978-92-2-039658-2 (print), ISBN 978-92-2-039659-9 (web PDF)  
الفرنسية: ISBN 978-92-2-039660-5 (print), ISBN 978-92-2-039661-2 (web PDF)  
الاسبانية: ISBN 978-92-2-039670-4 (print), ISBN 978-92-2-039671-1 (web PDF)  
الألمانية: ISBN 978-92-2-039666-7 (print), ISBN 978-92-2-039667-4 (web PDF)  
الروسية: ISBN 978-92-2-039668-1 (print), ISBN 978-92-2-039669-8 (web PDF)  
الصينية: ISBN 978-92-2-039664-3 (print), ISBN 978-92-2-039665-0 (web PDF)

إنّ التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية وقواعد بياناتها، التي تتفق مع ممارسات الأمم المتحدة، وعرض البيانات الوارد فيها، لا تنطوي على أي رأي من جانب منظمة العمل الدولية بشأن الوضع القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها. الآراء ووجهات النظر المعرب عنها في هذا المنشور هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا تمثل بالضرورة آراء منظمة العمل الدولية أو وجهات نظرها أو السياسات التي تتبعها.

الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، كما أنّ إغفال ذكر شركات أو منتجات أو عمليات تجارية معينة ليس علامة على عدم إقرارها.

إنّ الاهتمام المستمر بالثروة سيجعل الأمة يوماً ما تواجه حشداً هائلاً من الناس المعادين لمؤسساتها، الذين سيحتقرون كل ما كان يعتبر مقدساً في يوم من الأيام وسيضعون مصيرهم تحت رحمة الدهماء الأكثر وحشية.

دانييل ليجراند، رجل أعمال سويسري، أربعينات القرن التاسع عشر.

في أفريقيا، ثمة مفهوم معروف باسم الأوبونتو - هو الوعي العميق بأننا بشر بسبب إنسانية الآخرين فقط وأنا حينما نحقق شيئاً في هذا العالم نكون مدينين لعمل الآخرين وإنجازاتهم على حد سواء.

نيلسون مانديلا، ٢٠٠٨.

إنّ مفهومي للديمقراطية هو أنه في ظلها ينبغي للأضعف أن يحظى بالفرصة ذاتها التي يحظى بها الأقوى.

المهاتما غاندي، ١٩٥٢.

لقد تطورت فكرتنا حول ما يشكل الخير الاجتماعي على مر العصور، بدءاً من تلك الأوقات العصيبة حينما كان مجرد الحفاظ على الجسد والروح معاً يُعتبر إنجازاً، وصولاً إلى الحاضر العظيم الذي يُعتبر فيه أنّ مفهوم "الخير" هو حضارة مقبولة ومستقرة في متناول الجميع والفرصة المتاحة لكل فرد لتطوير عبقريته الخاصة وامتياز المنفعة المتبادلة.

فرانسيس بيركنز، وزيرة العمل الأمريكية، ١٩٣٤.

نحن لا نرث الأرض من أجدادنا، بل نقترضها من أبنائنا.

الزعيم سياتل، زعيم السكان الأصليين في أمريكا، ١٨٥٤.

## تمهيد

تبقى العدالة الاجتماعية ضرورة حتمية وشرطاً أساسياً لإقامة السلام العالمي والدائم.

غير أننا نعلم أنّ الثقة في الإدارة السديدة الوطنية والدولية أخذت في التآكل. ويتسم عصرنا بعدم استقرار جيوسياسي كبير، مع استشراء الحروب في أجزاء معينة من العالم. ويخضع التماسك الاجتماعي للاختبار، في حين يتعزز الاستقطاب السياسي الأخذ في التزايد أكثر فأكثر. ويشعر الكثيرون أنّ النظام ينقلب عليهم في حين كان من المفترض ألا يتركهم خلفهم. ويبدو أنّ التوازن الدقيق الذي تمكنت العديد من المجتمعات من الحفاظ عليه في السابق - من حيث تقاسم المسؤوليات والمنافع الجماعية وكذلك في ممارسة التضامن عندما تكون الأوقات صعبة - قد انهار لصالح قلة قليلة من المحظوظين. وعندما تحدث أزمة اقتصادية أو ظاهرة بيئية شديدة، فإنّ الأفراد الأكثر ضعفاً في مجتمعاتنا - النساء في أغلب الأحيان - هم الذين يتضررون بشدة ويدفعون الثمن الباهظ.

كيف يمكننا التصدي لأوجه الظلم وانعدام المساواة وانعدام الأمن التي نواجهها اليوم؟

هذا التقرير، وهو التقرير الثاني الذي أنتشر بتقدمه إلى مؤتمر العمل الدولي، يسلط الضوء على موضوع العدالة الاجتماعية من خلال التركيز على الأساس نفسه الذي تقوم عليه المجتمعات العادلة، والذي تقوم عليه فرص العمل اللائق والمؤسسات التي تساهم فيه: العقد الاجتماعي.

ما المقصود بالعقد الاجتماعي؟ ببساطة، أعني الفهم الضمني أو الصريح في بعض الأحيان، الذي لدينا لمسؤولياتنا الجماعية تجاه بعضنا البعض والذي يجد تعبيراً عنه في المعايير والمؤسسات الجماعية والسياسات التي تفي بوعده إعلان فيلادلفيا: "إنّ لجميع البشر، أيّاً كان عرقهم أو معتقدتهم أو جنسهم، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص".

كيف يمكننا تجديد هذا العقد الاجتماعي اليوم وتحقيق العدالة الاجتماعية كأساس للسلام الدائم والرخاء المشترك وتكافؤ الفرص والانتقال العادل؟ بالنسبة لمنظمة العمل الدولية، هناك ميزة يمكن تحقيقها وفرصة يجب اغتنامها.

بادئ ذي بدء، في متناولنا الوسائل المؤسسية اللازمة لتجديد العقد الاجتماعي. والحوار الاجتماعي الذي أتاح لنا صياغة الالتزامات بين الشركاء الثلاثين في عالم العمل، هو شرط أساسي لتجديد العقد الاجتماعي والمضي قدماً بالعدالة الاجتماعية. ولهذا الغرض بالتحديد تأسست منظماتنا.

ومن ثم، أمامنا فرصة فريدة مع انعقاد القمة العالمية الثانية للتنمية الاجتماعية، تحت رعاية الأمم المتحدة في عام ٢٠٢٥.

ويحدوني الأمل في أن يحقّ هذا التقرير النقاش حول الأولويات التي يتعين تحديدها وكيف يمكن تجديد العقد الاجتماعي بينما نستعد للمشاركة في أعمال القمة العالمية.

جيلبرت ف. هونغبو  
المدير العام

## المحتويات

### الصفحة

٥	تمهيد .....
٩	الفصل ١ - الأهمية العالمية للعقد الاجتماعي.....
١١	الفصل ٢ - العقود الاجتماعية على المحك .....
١٥	الفصل ٣ - العقد الاجتماعي: تكيف أم إعادة ابتكار؟ .....
٢٥	الفصل ٤ - تجديد العقد الاجتماعي.....

## الفصل ١

### الأهمية العالمية للعقد الاجتماعي

١. تحدد العقود الاجتماعية ما ينبغي أن تأتي به الجماعة داخل مجتمع بعينه وطريقة تقديمه والجهة التي ستقدمه. وتخلق هذه العقود صلة وصل بين الأفراد والمجتمعات المحلية وتكون بمثابة مصدر إلهام لمجتمعات مزدهرة. وهي تجسد ضمناً توقعات غير معلنة وتسهل التبادلات بين الأفراد والمؤسسات، بما يخدم المنافع الجماعية. وفي أوقات الرواج، تكون العقود الاجتماعية تعبيراً، فيما بين أفراد مجتمع أو مجتمع محلي ما والحكومة، عن مسؤوليات وواجبات كل منهم تجاه الآخر. وهي تعكس فهماً مشتركاً لقضايا محددة من قبيل كيفية تلبية احتياجاتنا على مدار حياتنا، بدءاً من الحصول على الخدمات الأساسية إلى فرص العمل والحماية الاجتماعية. وكثيراً ما تضع هذه العقود القواعد التي تحكم العلاقات بين الأفراد والمؤسسات وفيما بين كل منهما، مثلاً فيما يخص حقوق المرأة والعديد من الجوانب الأخرى للمجتمع. كما تتطوي على مسؤوليات من قبيل تسديد الضرائب وتحديد دور الدولة وتوقعاتها. وفي الواقع، غالباً ما يكون العقد الاجتماعي هو الذي يضيء الشرعية على ممارسة سلطة الحكم. وفي الأوقات العصيبة، خاصة أثناء جائحة أو كارثة طبيعية، يمكن لهذه الاتفاقات أن تجعل الدولة تلعب دور الضامن في الملاذ الأخير. وبهذه الطريقة، فهي تعزز التماسك الاجتماعي والمرونة الاقتصادية والاستقرار السياسي.
٢. وتتشكل العقود الاجتماعية من التجربة الإنسانية ضمن المكان والزمان. وتؤكد بعض التقاليد على الشبكة المعقدة للتفاعلات البشرية. وعلى المستوى الفردي، ثمة واجب تكميلي - هو ثمرة ميثاق غير معلن - ألا وهو العمل ليس فقط من أجل رفاهية أصحاب المصلحة، بل من أجل خير المجتمع بأكمله. وهذه الروابط التي توحدنا تجعلنا مسؤولين تجاه بعضنا البعض، للجمع بين المكاسب الفردية والرخاء المشترك. وتنتظر تقاليد أخرى إلى العقود الاجتماعية كوسيلة للحماية. ونظراً لاختلال توازن القوى في أي مجتمع كان، يذكرنا العقد الاجتماعي بما ندين به لبعضنا البعض وبالترابط فيما بيننا. ووفقاً لهذا التقليد، فإن سعي البعض إلى تحقيق المصلحة الشخصية يقابله اتفاق جماعي يحفظ ويصون الحريات الأساسية للجميع. ويعترف منظور ثالث بدور ومسؤولية السلطات في الحفاظ على الوثام داخل المجتمع. وتمنح هذه التقاليد القادة قدراً أكبر من الحرية في صنع القرارات، مسترشدين بالمبادئ الأخلاقية. وتمتد مهمتهم إلى ما هو أبعد من الإدارة السديدة، إذ يطمحون إلى تنمية الفضيلة الفردية والوثام الجماعي. وفي هذه الحالة، يوفر العقد الاجتماعي بوصلة أخلاقية للمجتمع.
٣. وتتقاسم جميع المجتمعات أساساً مشتركاً ألا وهو السعي الدائم والعالمي إلى تحقيق العدالة الاجتماعية والحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص. ومن خلال هذه العقود، تسعى المجتمعات إلى تحقيق التوازن بين المسؤوليات الفردية والمسؤوليات الجماعية. وتحقيق هذا الهدف لا يخلو من التحديات، حيث إن اختلال توازن القوى وتضارب المصالح يمكن أن يؤدي إلى عرقلة الجهود الرامية إلى تحقيق التوازن بين المكونات المختلفة للعقد الاجتماعي. وهذا يضيف أهمية خاصة على المفهوم القائل بأن الفقر أينما كان يشكل خطراً على الازدهار في أي مكان، على النحو المنصوص عليه في إعلان فيلادلفيا لعام ١٩٤٤، الذي يؤكد على أهمية التعاون والتضامن على المستوى الدولي في تنفيذ خطتنا المشتركة.
٤. ولكي تتمكن العقود الاجتماعية من الحفاظ على شرعيتها والاستمرار في توليد الدعم، لا بد من تحديثها على فترات منتظمة لتأخذ في الاعتبار تطور السياق الذي تحدث فيه. ويتطلب هذا التحديث إعادة تقويم السياسات والمؤسسات التي تقوم عليها هذه الاتفاقات. وقد يتضمن الأمر أيضاً إعادة النظر على نحو جماعي في أدوارنا ومسؤولياتنا، وما ندين به لبعضنا البعض وما يتعين علينا القيام به لتحقيق العدالة الاجتماعية في الأوقات التي تشهد تغيرات غير مسبوقة.
٥. ومن الصعب قياس فعالية العقد الاجتماعي من خلال مؤشرات معزولة. على سبيل المثال، قد تُفضي أسعار المواد الغذائية المدعومة أو مستوى التحصيل العلمي العالي إلى تقليص بعض أبعاد الفقر، ولكنها لن تكون ذات فائدة كبيرة من حيث تلبية تطلعات الشباب إن لم يوفر لهم سوق العمل آفاقاً جديدة. ولن تتمكن من تلبية احتياجات المجتمعات المتشعبة إن لم تتوفر فرص كافية للعمال الذين يرغبون في مواصلة المساهمة مع تقدمهم في السن أو الحصول على الدعم والرعاية عندما يتعذر عليهم القيام بذلك بأنفسهم.
٦. وأحد المؤشرات الواضحة على فعالية العقد الاجتماعي هو قدرته على تعزيز العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق. ويحتل العمل مكانة مركزية في حياة الأفراد والمجتمعات، فهو يسمح لنا بكسب لقمة عيشنا لنحصل على السلع والخدمات التي نحتاج إليها. ويمكن أن يوفر لنا العمل أيضاً الفرصة لتحقيق إمكاناتنا الإنتاجية والاعتراف بنا واحترام مساهمتنا في المجتمع. ويمكن أن يعطي هدفاً وهيكلية لحياتنا. لذلك، فإن خبرتنا في العمل تشكل جزءاً مهماً من هويتنا. وكما أوضحت في تقريرتي المقدم إلى مؤتمر العمل الدولي في دورته ١١١ (٢٠٢٣)، فإن توفير العمل اللائق والحصول عليه يلعبان دوراً

مركزياً في النهوض بالعدالة الاجتماعية. وبالمثل، تشكل العدالة الاجتماعية والعمل اللائق ضرورة أساسية لبناء عقد اجتماعي فعال ومستدام على المستويين الوطني والعالمي<sup>١</sup>.

---

<sup>١</sup> منظمة العمل الدولية، الدفع قداماً بالعدالة الاجتماعية، تقرير المدير العام، التقرير ILC.111/I(A)(Rev.)، ٢٠٢٣.



## الفصل ٢

### العقود الاجتماعية على المحك

٧. في عام ١٩٩٥، أعلن بطرس بطرس غالي، الأمين العام للأمم المتحدة آنذاك، في كلمته في مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية، أنّ هناك حاجة إلى عقد اجتماعي جديد على المستوى العالمي، للتصدي للفقر ومكافحة الاستبعاد والتفكك الاجتماعي وإيجاد عمالة منتجة واستثارة ووعي جديد بشأن المسؤولية الاجتماعية.<sup>٢</sup> وقد أقرّ برنامج العمل الذي اعتمده مؤتمر القمة العالمي بأنّه، منذ تأسيس الأمم المتحدة، لم يسفر السعي وراء إقامة مجتمعات للجميع تتميز بالإنسانية والاستقرار والأمان والتسامح والعدالة إلا عن "نتائج ملتبسة في أفضل الأحوال".<sup>٣</sup> ومنذ ذلك الحين، أثرت الاضطرابات الناجمة عن تغير المناخ وانعدام المساواة الهيكلية والتغيرات الديمغرافية والتحويلات التكنولوجية وتقلص الحيز المدني، تأثيراً كبيراً على إضعاف جهودنا الجماعية التي نبذلها للنهوض بالتنمية الاجتماعية.
٨. وفي الواقع، يؤثر تغير المناخ تأثيراً عميقاً على أسواق العمل، حيث يعيد تنظيم طريقة عيشنا وعلنا. وسيؤدي الانتقال إلى مستقبل أكثر استدامة إلى استحداث فرص عمل جديدة في مجال الحفاظ على البيئة والطاقة المتجددة والممارسات المستدامة. ومع ذلك، ينتقل العديد من العمال من وظائفهم في القطاعات كثيفة الكربون إلى أنشطة أخرى لا تضاهي مهاراتهم الحالية. ويؤدي ارتفاع مستويات سطح البحر إلى نزوح السكان ويهدد التدهور البيئي سبل العيش والأمن الغذائي. وتشكل الظواهر المناخية القاسية مخاطر صحية كبيرة على العمال المعرضين للحرارة الشديدة أو الرطوبة أو البرودة. وتضع هذه التحويلات ضغوطاً على العقود الاجتماعية، بما في ذلك بين الجيل الحالي والأجيال القادمة.
٩. وربما تكون هذه التحويلات حتمية، ولكن من غير المرجح أن تحصل من دون التسبب في اضطرابات اجتماعية واقتصادية. ومحاولات القضاء على الممارسات غير المستدامة تواجه بالفعل مقاومة من أولئك الذين تعتمد أساليب حياتهم عليها. كما يؤدي إدخال التكنولوجيات الرقمية، بما فيها الذكاء الاصطناعي، إلى خلق شعور بعدم الأمان لدى أصحاب العمل والعمال على حد سواء، ويثير المخاوف بشأن الشفافية وحماية البيانات واحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وقد أثرت مخاوف، على سبيل المثال، بشأن ممارسات تمييزية بسبب التحيز الخوارزمي. فهل يستطيع نظامنا الحالي من المعايير والسياسات والمؤسسات معالجة المصادر الجديدة لانعدام اليقين وانعدام الأمن التي تستحضرها هذه التحويلات؟
١٠. وهناك عوامل أخرى تفرض ضغوطاً على العقود الاجتماعية. وقد أدى الافتقار إلى الشفافية والمساءلة واستجابة السلطات العامة للأزمته المالية والصحية إلى اضمحلال الثقة بالمؤسسات العامة. لذلك، ينبغي أن نسأل أنفسنا: ما هو الضرر الذي ألحقته هذه الأزمات بالمبادئ الأساسية للديمقراطية وحقوق الإنسان وسيادة القانون؟ وفي غياب الثقة الكافية بمؤسسات الإدارة السديدة الوطنية والدولية، سواء كانت عامة أو خاصة، ماذا سيحدث للمساعي الرامية إلى تحقيق الازدهار المشترك والسلام الدائم والعدالة الاجتماعية والاستدامة البيئية؟ ويغذي الخوف ردود الفعل القمعية أو الانعزالية أو العنصرية البحتة التي تولد شعوراً زائفاً بالأمان عندما نكون عالقين في دوامة الأزمات والصراعات.
١١. والنقائات المفترقة في الدخل وانعدام المساواة داخل البلدان وفيما بينها والاستبعاد الاجتماعي، كلها أمور تهدد الاستقرار الاجتماعي. وتساهم التوقعات المحبطة وانعدام الثقة في تفاقم الاستقطاب السياسي، مما يجعل البحث عن التسوية والتوافق والحلول الإبداعية مستحيلًا. وعدم القدرة على التغلب على الاختلافات يزيد من اتساع الفجوات بيننا.
١٢. وقد أدت جائحة كوفيد-١٩ إلى تفاقم انعدام المساواة وهشاشة الفئات الأكثر استضعافاً داخل مجتمعاتنا وكشفت عن خطوط صدع عميقة في اقتصادنا العالمي. فأصبحت أوجه انعدام المساواة والظلم هذه سمات هيكلية لاقتصاداتنا وتفاقت تحت تأثير تغير المناخ الذي لا مناص منه وانتشار (أو انكماش) السكان والأتمتة والرقمنة. ويبدو أنّ مجموعة السياسات والمؤسسات التي تشكل القاعدة التي تقوم عليها عقودنا الاجتماعية القائمة غير مهيأة للاستجابة لهذه التحويلات ومعالجتها. ونحن نعلم أنّه من غير المرجح أن تنجح الحلول المعتادة وسوف نحتاج إلى تكييف سياساتنا ومؤسساتنا والتوصل إلى فهم جديد لمسؤولياتنا تجاه بعضنا البعض.
١٣. وقد صُممت خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام ٢٠١٥، لمعالجة هذه التحديات الملحة. وقدمت إطاراً طموحاً وعالمياً واسع النطاق يهدف إلى القضاء على الفقر والحد من انعدام المساواة من خلال تعزيز الروابط بين الالتزامات الوطنية والالتزامات متعددة الأطراف. وقد قطعنا الآن أكثر من نصف الطريق نحو

<sup>٢</sup> الأمم المتحدة، تقرير مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية، الوثيقة A/CONF.166/9، ١٩٩٥، الصفحة ١٢٥.

<sup>٣</sup> الأمم المتحدة، تقرير مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية، الفصل الأول، القرار ١، المرفق الثاني، الفقرة ٦٦.

عام ٢٠٣٠، ومن الواضح أنّ هناك ثغرة صارخة بين الالتزامات والحقائق، مما يدفعنا إلى التساؤل حول فهمنا المشترك لتعقيدات التغيير والدعم الذي قد يلزم حشده لتحقيق ليس فقط اقتصادات منتجة بل أيضاً مجتمعات منتجة وعادلة. وقد توقف التقدم نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة، لا بل انعكس في بعض الحالات.

١٤. لنأخذ على سبيل المثال الهدف ٨، الذي يهدف إلى تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام والعمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع. وتحقيق هذا الهدف سيتطلب اتخاذ إجراءات من خلال سياسات العمالة الوطنية الشاملة واستراتيجيات عمالة الشباب وخلق بيئة مؤاتية للاستثمارات التي تشجّع في الوقت نفسه الانتقالات إلى انبعاثات كربون مساوية للصفر واستحداث فرص عمل لائقة ومنتجة.

١٥. وفي حين انتعش معدل البطالة العالمي في عام ٢٠٢٢ ليلعب مستويات ما قبل الجائحة، فإنّ معدل البطالة الجزئية المرتبطة بالوقت والمعدل الأكبر للاستغلال الناقص للعمل لم ينتعشا. علاوة على ذلك، شهدت البلدان منخفضة الدخل معدلات انتعاش في البطالة أقل بكثير من البلدان متوسطة ومرتفعة الدخل. ولا يزال معدل البطالة بين الشباب على مستوى العالم أعلى بثلاثة أمثال معدل البطالة بين البالغين. وهناك ما يقرب من ٢٢ في المائة من الشباب خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب. واحتمال تعرّض الشباب لهذه الحالة هو ضعف احتمال تعرّض الشبان لها، وهو الأمر الذي ينبغي أن يؤخذ في الاعتبار إلى جانب مشاركتهم في العمل غير مدفوع الأجر. ويعمل ما يقرب من ٦٠ في المائة من القوى العاملة العالمية ونحو ٨٥ في المائة في بعض الأقاليم في وظائف غير منظمة. وهناك نسبة مذهلة قدرها ٧٧ في المائة من المنشآت غير المنظمة التي تضم أقل من عشرة عمال.

١٦. ويؤدي تزايد انعدام الأمن الاقتصادي واختلال النتائج بالنسبة إلى بعض العمال والشركات والمجتمعات، إلى تقويض رغبتها في احترام الجزء الخاص بها من العقد الاجتماعي. فعندما يفشل الاقتصاد في توفير إمكانية الحصول على السلع والخدمات العامة، سواء فيما يتعلق بالتغذية الكافية أو المياه النظيفة أو التعليم الجيد، أو يفشل في حماية الحقوق أو يفشل ببساطة في إتاحة احتمالات تحقيق حياة أفضل، فإنّ هذا يؤدي إلى فقدان الثقة في جدوى المشاركة المدنية وتنمية شعور بعدم الاكتراث بالمؤسسات وزعزعة الثقة بتحقيق العدالة. وفي أسوأ الحالات، يتسبب ذلك بانعدام الاستقرار الاجتماعي ويؤدي إلى صراعات عنيفة. ومن شأن العقد الاجتماعي الجديد الذي يتكيف بشكل أفضل مع الاحتياجات أن يمنح رياح الاستياء من تأجيج النار في الهشيم.

### ترسيخ العمل اللائق والعدالة الاجتماعية في التنمية المستدامة

١٧. يشكل انعدام الأمن الاقتصادي وانعدام اليقين وانعدام المساواة انعكاساً لتفكك العقد الاجتماعي فيما يتعلق بعناصر متعددة مرتبطة بالتنمية البشرية. ولذلك، لا يمكننا أن نتحدث عن العمل اللائق والعدالة الاجتماعية من دون التركيز أيضاً على مسؤولياتنا الجماعية - على النحو المبين في خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ - فيما يتعلق بهذه العناصر. ومن بين هذه العناصر نذكر الوصول الفعال إلى مستوى معيشي مناسب، بما في ذلك الحصول على الغذاء والمياه والصرف الصحي؛ الحصول على التعليم الجيد؛ الحصول على الرعاية الصحية. ولطالما أدركت منظمة العمل الدولية أنّ السعي إلى تحقيق العدالة الاجتماعية فيما يتعلق بهذه العناصر الخاصة بالتنمية البشرية أمرٌ أساسي لتنفيذ ولايتها وأنه لا يمكن تحقيق التنمية المستدامة من دون العمل اللائق.

١٨. ومع ذلك، فإنّ الواقع مرير حيث إنّ التقديرات تشير إلى أنّ واحداً من كل ثلاثة أشخاص في جميع أنحاء العالم كان يعاني من انعدام الأمن الغذائي الذي تراوح مستوى شدته بين المعتدل والحاد في عام ٢٠٢٢، ويعيش معظم هؤلاء في أفريقيا وآسيا. علاوة على ذلك، زاد عدد سكان العالم الذين يعانون من الجوع المزمن منذ عام ٢٠١٩.٤؛ ويزداد الوضع سوءاً بسبب تضخم أسعار المواد الغذائية، المدفوع بمزيج معقد من العوامل، بما في ذلك الصراعات وارتفاع تكاليف النقل وتعطل سلاسل التوريد والإمداد والتغيرات في السياسات التجارية. ومع تقلص المداخيل وانخفاض الإنفاق العام على الزراعة، يزيد تغير المناخ من تفاقم التحديات التي يواجهها الأمن الغذائي. ويمتد تأثير الجوع إلى ما هو أبعد من البطون الفارغة - فهو يؤثر على رفاه مجتمعات محلية بأكملها ويقوّض قدرة الحكومات على تعزيز النمو المستدام والاقتصادات المنتجة.

١٩. ويتوقف تحقيق هدف توفير العمل اللائق للجميع أيضاً على ضمان الحصول على إمدادات المياه المأمونة والموثوقة وميسورة التكلفة وخدمات الصرف الصحي الكافية، وهي عناصر أساسية لاستدامة الحياة والصحة وإنتاج الغذاء. كما يساهم ضمان الحصول على المياه والصرف الصحي في خلق بيئة مؤاتية لفرص العمل على المدى الطويل، فضلاً عن التنمية والنمو في مختلف القطاعات الاقتصادية. وبالمثل، فإنّ توفير العمل اللائق والحصول عليه يمكن أن يلعب دوراً في ضمان نظافة المياه

وسهولة الحصول عليها وإدارتها على نحو سليم. ومع ذلك، يمكن أن يكون الحصول على المياه مصدراً لانعدام المساواة المترسخ بين سكان المناطق الحضرية وسكان المناطق الريفية، وبين النساء والرجال، وبين الأغنياء والفقراء.

٢٠. وبهيئتي التعليم والتعلم الجيدان الأرضية الخصبة اللازمة لتنمية المهارات والحصول على فرص العمل اللائق الذي يوفر للأسر مستوى معيشياً لائقاً. وفيما تتقدم التكنولوجيا وتخضع القطاعات لتحولات، ينبغي للأفراد تكييف مهاراتهم باستمرار طوال حياتهم من أجل ضمان قابليتهم للاستخدام وتوسيع نطاق العمالة المنظمة المتاحة لهم<sup>٥</sup>. وتعتمد قدرتهم على التكيف على نوعية التعليم الذي يتلقونه. والتعليم الجيد في مرحلة الطفولة المبكرة يعزز التعلم المتواصل والرفاه الاجتماعي.

٢١. وكان نحو ٧٦٣ مليون شخص بالغ أميين في عام ٢٠٢٠، ثلثاهم من النساء<sup>٦</sup>. علاوة على ذلك، لا تزال مختلف الفئات المحرومة في المجتمع - من قبيل السكان الأصليين وسكان الريف والمهاجرين وكبار السن والأشخاص ذوي الإعاقة والسجناء - تواجه عقبات هائلة تحول بينها وبين الحصول على فرص التعليم الأساسي. وفي غياب إجراءات تدخل إضافية لمعالجة هذا الوضع، تشير التقديرات إلى أنه بحلول عام ٢٠٣٠، لن يتمكن عدد هائل من الطلاب قدره ٣٠٠ مليون طالب من إتقان أساسيات الحساب والقراءة والكتابة، مما يحد بشدة من احتمالات حصولهم على عمل مجد<sup>٧</sup>. فينبغي لنا القيام باستثمارات استراتيجية في البنية التحتية الأساسية للمدارس، بما في ذلك الخدمات الأساسية مثل الكهرباء والمياه والصرف الصحي. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي إيلاء الأولوية لضمان حصول جميع المعلمين على الحد الأدنى من المؤهلات المطلوبة لممارسة مهنتهم وتمتعهم بظروف عمل لائقة. ولكن هذا ليس سوى جانب واحد من القصة: فقد توقف التقدم المحرز في مكافحة عمل الأطفال على مستوى العالم وبالتالي، يجد ثلث الأطفال المنخرطين في عمل الأطفال أنفسهم غير ملتحقين بالمدارس، مما يهدد فرصهم المستقبلية في الحصول على مستوى معيشي مناسب.

٢٢. وخلص القول، من الواضح أنّ السياسات التي تؤثر في الحصول على الغذاء والمياه والصرف الصحي والتعليم وغيرها من عناصر التنمية البشرية ليست فقط ذات صلة بالتقدم الناجح للعمل اللائق والعدالة الاجتماعية للجميع، بل هي أيضاً مكونات حاسمة لهما. وبالتالي، عندما نفكر في عقد اجتماعي متجدد يتكيف مع عالم اليوم، علينا أن نأخذ في الاعتبار ما يتطلبه هذا العقد من كل واحد منا وكيف يرتبط بالاحتياجات والالتزامات التي تقع خارج النطاق المباشر لولاية منظمة العمل الدولية.

<sup>٥</sup> توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤)، الفقرة ١٥(و).

<sup>٦</sup> انظر:

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, *Global Education Monitoring Report: Technology in Education - A Tool on Whose Terms?*, 2023, 271.

<sup>٧</sup> الأمم المتحدة، تقرير أهداف التنمية المستدامة ٢٠٢٣، الصفحة ٢٠.

## الفصل ٣

### العقد الاجتماعي: تكيف أم إعادة ابتكار؟

إن الاقتناع بأن السلام العالمي والدائم لا يمكن تحقيقه إلا إذا كان مبنياً على العدالة الاجتماعية دفع بمؤسسي منظمة العمل الدولية إلى جعل العدالة الاجتماعية الهدف الأسمى لمنظمة تركز على تحسين ظروف العمل. وقد أدى هذا العقد الاجتماعي الأولي - القائم على الاعتراف بمبدأ الحرية النقابية - إلى ظهور نوع فريد من أنواع الإدارة السديدة. واجتمعت الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في منظمة العمل الدولية لمعالجة ظروف العمل وانعدام الأمن واسع النطاق غير المقبولين في كثير من الأحيان والحرمان والاضطرابات الصناعية في تلك الفترة. فأصبح الهيكل الثلاثي الذي لم يكن موجوداً على المستوى الوطني عند تأسيس منظمة العمل الدولية، وسيلة إجرائية راسخة للدفع قديماً بالعدالة الاجتماعية.<sup>٨</sup>

٢٣. لقد مر أكثر من قرن منذ أن حددت منظمة العمل الدولية شروط العقد الاجتماعي العالمي الذي أثبت قيمته بشكل واضح: أولاً، في صياغة شروط التقدم الاقتصادي والاجتماعي في مواجهة التوسع الصناعي واسع النطاق؛ من ثم، في تحديد الأهداف السياسية وبناء المؤسسات اللازمة لأسواق عمل عادلة اجتماعياً في الدول المستقلة حديثاً؛ وفي الأونة الأخيرة، في تحديد الحاجة إلى آرضيات للحماية الاجتماعية والمبادئ الرئيسية للإدارة السديدة لتسخير فوائد العولمة من أجل العمل اللائق.

٢٤. وعلى مدار المائة عام الماضية، استخدمت منظمة العمل الدولية أسس العقد الاجتماعي - الحوار الاجتماعي وحقوق العمل والمساءلة، بما يعكس مبادئ الديمقراطية وحقوق الإنسان وسيادة القانون التي تدعمها الأمم المتحدة - لبناء نظام معياري فريد من نوعه يتطور على مر العقود والأزمات ويواجه التحديات الجديدة. وبالتالي، لا حاجة إلى إعادة ابتكار هذا النظام.

٢٥. ومع ذلك، هناك حاجة ملحة إلى تجديد العقد الاجتماعي الحالي والتزاماتنا تجاه بعضنا البعض في مواجهة التحديات الحالية والتحديات الجارية. ومن الممكن أن يتم هذا التجديد في ثلاث خطوات، تتضمن: أولاً، دراسة الدقة التي يضطلع بها كل منا بمعرض أدائه لمسؤولياته بموجب العقد الاجتماعي الحالي؛ ثانياً، تحديد التحديات التي لم تجر معالجتها والتوقعات التي لم تجر تلبيتها في العقد الاجتماعي الحالي؛ أخيراً، توسيع نطاق العقد الاجتماعي الحالي للتصدي للتحولات الناجمة عن التقدم التكنولوجي وتغير المناخ والتحويلات الديمغرافية.

٢٦. ويستلزم تجديد العقد الاجتماعي تكيف معاييرنا وسياساتنا ومؤسساتنا مع السياق العالمي المتغير مع الحفاظ على المبادئ الراسخة واستخدام الأدوات المتاحة لنا. ومبدأ منظمة العمل الدولية القائل بأن العمل ليس بسلع لا يزال مجدياً أكثر من أي وقت مضى، وكذلك مفهومها بأن الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي هما الأداة الأكثر فعالية وشرعية لصياغة السياسات والمعايير الدنيا العالمية من أجل ضمان ظروف عمل إنسانية. ولا بد من التأكيد على أهمية التضامن، وهو أمر أساسي لبناء الثقة. ولكي ينجح هذا الإجراء، ينبغي لجميع أصحاب المصلحة أن يؤديوا دورهم.

٢٧. ولكي تكون تدابير التكيف فعالة، ينبغي تنسيق العمل الجماعي تنسيقاً قوياً على المستوى المحلي والوطني والدولي. ففي نهاية المطاف، بالرغم من أن التحديات قد تختلف باختلاف البلدان والأقاليم، فإن العديد منها مشترك ومترايط. وسوف تتطلب مواجهة هذه التحديات استجابات منسقة دولياً. ولكي ينجح العقد الاجتماعي الجديد، لا بد من أن يكون له ركيزة وطنية وأن يجري تصميمه بما يتناسب مع الظروف والأولويات الوطنية المحددة، وفي الوقت نفسه أن يندرج ضمن إطار عالمي مشترك ومعايير متفق عليها دولياً.

٢٨. وكما هو معترف به أعلاه، فإن توفير فرص العمل اللائق والحصول عليها يؤديان دوراً محورياً في الدفع قديماً بالعدالة الاجتماعية. والعدالة الاجتماعية هي أساس أي عقد اجتماعي. وتعتمد فعالية العقد الاجتماعي وشرعيته واستجابته على قدرته على تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق. وعلينا أن نجدد العقد الاجتماعي حتى نتمكن من الدفع قديماً بالعدالة الاجتماعية للجميع. وتجرى بالفعل بعض المناقشات الثلاثية لتحديد السياسات والمؤسسات التي تحتاج إلى تجديد لضمان العدالة الاجتماعية في ضوء التحويلات الجارية. وقد حددت المنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال أولوياتهما في هذا الصدد. وباعتبارهما هيتين فاعلتين تمثيليتين في الاقتصاد الحقيقي، لا بد من الاستماع إلى أصواتهما وأولوياتهما.

<sup>٨</sup> منظمة العمل الدولية، الدفع قديماً بالعدالة الاجتماعية، الفقرة ٢.

## ما هي عناصر العقد الاجتماعي المتجدد؟

٢٩. ينبغي أن يقوم العقد الاجتماعي على احترام حقوق الإنسان، بما في ذلك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. إلا أن عقدنا الاجتماعي الحالي لم يف بكل وعده. وظل التقدم العالمي في مكافحة عمل الأطفال، بما في ذلك عمل الأطفال الخطر، يشهد ركوداً منذ عام ٢٠١٦، مما يقوّض فرص أجيال المستقبل في الإفلات من براثن الفقر. ويتزايد عدد الأشخاص الذين يقعون في شرك العمل الجبري، مما يدر أرباحاً غير مشروعة أكثر مما كان معترفاً به من قبل.<sup>٩</sup> وتشير التقديرات إلى أن مرتكبي العمل الجبري الذين يعملون في القطاع الخاص يدرون مبلغاً مدهلاً قدره ٢٣٦ مليار دولار أمريكي سنوياً - وهو ما يمثل زيادة بنسبة ٣٧ في المائة على مدى العقد الماضي. ويعد العنف والتحرش ضد النساء والعمال المهاجرين واللاجئين والأقليات العرقية والدينية من مظاهر التمييز المستمر الذي دفع بالمنظمة إلى وضع معايير جديدة. فالعمال يموتون أو يصابون أثناء العمل كل يوم. وبالنسبة للكثيرين، لا تزال الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية بعيدة كل البعد عن أن تكون حقيقة واقعة. ويعمل أكثر من نصف القوى العاملة العالمية في بلدان لم تصدّق بعد على المعايير الأساسية المتعلقة بهذه المبادئ.
٣٠. ونحن بحاجة إلى نهج متكامل ومتجدد من أجل احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتعزيزها وتحقيقها. وإدراج بيئة عمل آمنة وصحية في عام ٢٠٢٢ في إطار منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، أدى إلى تجديد الالتزام الثلاثي بتحقيق تلك المبادئ والحقوق. وبالتالي، قد يكون الوقت مناسباً لتعزيز المتابعة السنوية لإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨)، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢. ومضاعفة الجهود الرامية إلى دفعنا خطوة إلى الأمام نحو التصديق العالمي على الاتفاقيات الأساسية، وبالتالي تعزيز العقد الاجتماعي الجديد.
٣١. وتتطلب سيادة القانون من الدول حماية سكانها من انتهاكات حقوق الإنسان، بما في ذلك الانتهاكات التي ترتكبها كيانات خاصة وتلك الناجمة عن الأنشطة التجارية. وبالتالي، يقع على عاتق الدول واجب منع انتهاكات حقوق الإنسان وضمان التحقيق في أي انتهاك لهذه الحقوق والمعاقبة عليها والتعويض عن أضرارها. وهذا ينطوي على وضع وإنفاذ القوانين واللوائح والسياسات لهذا الغرض. ومع ذلك، غالباً ما تكافح الدول ذات الموارد المحدودة من أجل أداء هذا الواجب أداءً كاملاً. وهذا يعزز حاجة جميع مؤسسات الأعمال بغض النظر عن حجمها، إلى الامتثال للقوانين المعمول بها واحترام حقوق الإنسان، وبالتالي تعزيز النمو الشامل والتنمية المستدامة المتجذرة في حقوق الإنسان.
٣٢. وفي حين أنّ المبادرات الطوعية التي تتخذها الشركات تستحق الثناء، إلا أنها لا يمكن أن تحل محل الإنفاذ الفعال للقوانين الوطنية والامتثال لها ومحل احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وما انفكّ العقد الاجتماعي العالمي يستوجب أن تتبنى جميع مؤسسات الأعمال ممارسات بيئية واجتماعية وإدارية مستدامة. ومن المهم بذل العناية الواجبة الشاملة لتحديد الآثار السلبية على حقوق الإنسان ومنعها والتخفيف منها ولتوفير سبل الانتصاف. ولكل من الدول ومؤسسات الأعمال دور توديه في توفير آليات تسوية النزاعات وإجراءات التظلم. ويجب على الدول أن تتخذ الخطوات المناسبة لضمان وصول الضحايا إلى سبل الانتصاف الفعالة من خلال الوسائل القضائية أو الإدارية أو التشريعية أو غيرها من الوسائل، عندما تُرتكب الانتهاكات على أراضيها أو ضمن حدود ولايتها القضائية. وبغية تسهيل المعالجة السريعة والمباشرة للتظلمات، ينبغي لمؤسسات الأعمال أن تنشئ آليات تظلم فعالة على المستوى التشغيلي أو المشاركة فيها، للأفراد والمجتمعات المحلية التي قد تتأثر سلباً من تلك التظلمات. ولسوء الحظ، ما برحت سبل الوصول إلى قضاء العمل غير كافية بالنسبة إلى جزء كبير من القوى العاملة على مستوى العالم، مما يسلط الضوء على ضرورة أن يستثمر عقدنا الاجتماعي في هذا البُعد من العدالة الاجتماعية.
٣٣. وقد تلزم معالجة العديد من الأسئلة الأخرى لضمان استدامة المنشآت من خلال اضطلاعها اضطلاعاً فعالاً بمسؤولية أكبر تجاه الآثار الاجتماعية وتلك المتعلقة بحقوق الإنسان الناجمة عن عملياتها التجارية. وللدول الأعضاء ونقابات العمال دور مهم توديه في هذا الصدد. فهل ينبغي لنا أن نركز جهودنا على تهيئة بيئة مؤاتية لاحترام حقوق الإنسان الخاصة بالعمال في كل بلد، في حين ندعم المنشآت ونحفزها على بذل العناية الواجبة الفعالة؟ وكيف يمكننا تعزيز قدرات منظمات أصحاب العمل لكي تؤدي دوراً ريادياً في بناء ثقافة داخل الشركات المحلية تقوم على الالتزام باحترام حقوق العمال؟ وكيف يمكننا دعم نقابات العمال كي تضطلع بدور أكثر فعالية من خلال الانخراط مع قطاع الأعمال لبذل العناية الواجبة في مجال حقوق الإنسان؟

<sup>٩</sup> انظر: ILO, *Profits and poverty: The economics of forced labour*, 2024

<sup>١٠</sup> هذا هو موضوع المناقشة المتكررة التي أجراها المؤتمر في دورته ١١٢ (٢٠٢٤). انظر منظمة العمل الدولية، المبادئ والحقوق الأساسية في العمل عند مفترق طرق حاسم: المناقشة المتكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢، التقرير ILC.112/IV، ٢٠٢٤.

٣٤. ويمكن توجيه هذه الأسئلة إلى مؤسسات التمويل الإنمائي الدولية في سياق عمليات الإقراض والمشتريات العامة، نظراً لدورها الحاسم في إصلاح العقود الاجتماعية. ومن شأن تعزيز سياسات الضمانات أن يساعد على تحديد المخاطر البيئية والاجتماعية المرتبطة بالمشاريع الاستثمارية ومنعها وتقليلها إلى أدنى حد، كما أنه يمكن البلدان والعملاء من اعتماد ممارسات مسؤولة في مجال التنمية المستدامة.
٣٥. ويعتمد العقد الاجتماعي على الإدارة السديدة الشاملة والفعالة التي تشمل آليات صنع القرار ووضع القواعد والامتثال التي ترسم معالم العقد الاجتماعي. والإدارة السديدة الشاملة والقائمة على الحوار الاجتماعي على المستويات جميعها أساسية لتحقيق أهدافنا الاجتماعية والاقتصادية والبيئية المعاصرة. وتحقيق الإدارة السديدة الجيدة هو هدف بحد ذاته، حيث إن انتهاكات حقوق الإنسان والفساد والتهغرات في الإدارة السديدة تقوّض نسيج العقد الاجتماعي بحد ذاته.
٣٦. وفي سياق التكامل المتزايد للاقتصادات من خلال التجارة والاستثمار، جدد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨)، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢، العقد الاجتماعي على أساس الحوار الاجتماعي الثلاثي في منظمة العمل الدولية. وفي إطار الجهود التي تبذلها جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية إلى تحقيق المواكبة بين التقدم الاجتماعي والنمو الاقتصادي، فهي تلتزم باحترام وتعزيز وإعمال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ولهذه الضمانة أهمية ودلالة متميزتان إذ تضمن للمعنيين إمكانية "المطالبة بحرية وعلى أساس من التكافؤ في الفرص بمشاركة عادلة في الثروات التي أسهموا في تحقيقها، كما تضمن لهم تحقيق أقصى ما يتمتعون به من طاقات بشرية كامنة"<sup>١١</sup>.
٣٧. والزيادة المطردة في عدد التصديقات على المعايير الأساسية وانتشار أحكام العمل في اتفاقات التجارة والاستثمار تبيّن أنّ إنشاء أرضية اجتماعية للعلومة تتكون من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل كان شكلاً مبتكراً من أشكال الإدارة السديدة مكّن العديد من البلدان وأصحاب العمل والعمال من الاستفادة من الفرص التي تتيحها العولمة. وحقوق العمل هذه هي حقوق الإنسان، وبالتالي ينبغي لها أن تظل في صميم العقد الاجتماعي.
٣٨. ولكنّ سحبا مشؤومة تلقي بظلالها على نظام التجارة والاستثمار القائم على القواعد، مما يعيق تحقيق العمل اللائق للجميع. والصعوبة المتزايدة التي تواجهها البلدان في الحفاظ على المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وانخفاض حصة دخل العمل واستمرار العمالة غير المنظمة ونقص الاستثمار في الحوار الاجتماعي، كلها أمور تشير إلى أنّه ينبغي لشكل من أشكال الإدارة السديدة الشاملة والفعالة أن يكون جزءاً من عقد اجتماعي متجدد. وبدون ذلك، سوف يتضاءل دعم النظم الاقتصادية والاجتماعية الوطنية والدولية، ويسود الشعور بالاستبعاد من الفوائد التي وعد بها العقد الاجتماعي في صفوف الناس الذين يعيشون في الفقر وانعدام الأمن.
٣٩. ويحتاج تجديد العقد الاجتماعي إلى تنشيط وإعادة تنظيم السياسات والاستراتيجيات التي تستحدث عمالة كاملة ومنتجة ومختارة بحرية. وقد اجتذبت اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) التي تركز العمل كحق من حقوق الإنسان من خلال الدعوة إلى تعزيز العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية، ٢٥ تصديقاً جديداً منذ عام ٢٠٠٠، بالرغم من تصنيفها كصك (ذي أولوية) بشأن الإدارة السديدة.<sup>١٢</sup> وسواء كان ذلك نتيجة للإجهاد الناجم عن التنفيذ أو نقص الموارد أو قضايا مرتبطة بتكامل السياسات وتنسيقها، فإنه يشير إلى وجود ثغرة سينعّين على عقدنا الاجتماعي سدّها.
٤٠. وقد تساعدنا بعض الأسئلة في مباشرة سد هذه الثغرة. فلطالما كانت الحكمة التقليدية هي النظر إلى التصنيع باعتباره محركاً رئيسياً للنمو الاقتصادي وتوليد فرص العمل. وبما أنّ الخدمات، وليس التصنيع، هي التي تحفّز النمو الاقتصادي واستحداث الوظائف في العديد من البلدان، هل تتطلب هذه الأنماط مزيجاً جديداً من سياسات العمالة؟ وكيف يمكننا أن نكيّف السياسة الصناعية لمواجهة التحديات المعاصرة والدفع بعجلة التحوّل الهيكلي؟ وكيف يمكننا الاستثمار في الصناعات الناشئة التي تلعب دوراً محورياً في تعزيز الاستدامة الاجتماعية والبيئية والاقتصادية، مع توفير فرص العمل للمجتمعات المهمشة؟ وكيف يمكننا تصميم سياسات العمالة الشاملة التي تستهدف الاستثمار (العام والخاص) في القطاعات ذات الإمكانيات العالية لاستحداث العمل المنظم، بما في ذلك الاقتصاد الأخضر والاقتصاد الرقمي واقتصاد الرعاية؟ وما هو مزيج السياسات الذي نحتاج إليه لتسريع الانتقالات نحو الانبعاثات الصفورية للكربون لمواجهة التغيير التكنولوجي؟ وإذا كنا سنستمر في الاعتماد على سلاسل التوريد والإمداد الأخذ في التوسع لتحقيق النمو الاقتصادي، كيف يمكننا ضمان الشفافية والمعايير الأخلاقية وإدارة المخاطر الاجتماعية والمرونة؟
٤١. وتجدد العقد الاجتماعي، يتعين علينا أن ننبنى نظرة جديدة وربما أوسع نطاقاً لسياسة العمالة وأهدافها الاجتماعية. فهل نحتاج إلى إطار اقتصادي جديد؟ وكيف يمكننا ضمان سياسات اقتصاد كلي مؤاتية للعمالة؟ وتحتاج المنشآت المستدامة أيضاً

<sup>١١</sup> إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨)، بصيغته المعدلة عام ٢٠٢٢، الديباجة.

<sup>١٢</sup> صدق ١١٥ بلداً حتى الآن - أي ما يعادل تقريباً ثلثي الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية - على الاتفاقية رقم ١٢٢.

بيئة مؤاتية لأداء دورها في تحفيز النمو الاقتصادي واستحداث الوظائف اللائقة. ويمكن للنمو الاقتصادي والإنتاجي ودينامية الأعمال والاستثمارات في التكنولوجيا والابتكار والقدرة التنافسية للشركات، أن تساهم في تحقيق الأهداف الاجتماعية لسياسة العمالة عندما تُستكمل بالحوار الاجتماعي والسياسات التي تضمن العمل اللائق والانتقال العادل.

٤٢. وفي إطار سياسات العمالة الشاملة، يتمثل التحدي الرئيسي في التعقيد الذي ينطوي عليه ضمان تكامل السياسات الاقتصادية والسياسات اللازمة لتعزيز استحداث العمل اللائق والانتقال العادل. وغالباً ما تركز السياسات الاقتصادية على عدد صغير من الأهداف المحددة للغاية والمتعلقة بالاستقرار المالي واستقرار الأسعار، وأحياناً على حساب العمالة ودخل العمل. ومن المؤسف أنّ هذا النهج خلق توترات اجتماعية وسياسية تهدد أساس العقود الاجتماعية ذاته. وقد أبرزت الأزمات الأخيرة أهمية حماية الاستثمار في الوظائف اللائقة. وبدلاً من التعامل مع استحداث الوظائف اللائقة باعتبارها شاغلاً ثانوياً، ينبغي أن يكون هدفاً رئيسياً للتعاش الاقتصادي وإعادة الإعمار. وعلى الرغم من أنّ التجارب والأدلة تظهر بوضوح ضرورة تبني سياسات مؤاتية للعمالة، فإننا لا نزال نفتقر إلى الإجراءات السياسية الحاسمة. وبغية معالجة هذا القصور، يتعين علينا مرة أخرى أن نعزز سياسات العمالة الشاملة لاستحداث ٦٠٠ مليون فرصة عمل بحلول عام ٢٠٣٠، بهدف تحقيق العمالة الكاملة.

٤٣. ولطالما كان إدخال التكنولوجيات الجديدة محور مناقشات حول ما إذا كانت هذه التكنولوجيات تؤدي إلى فقدان الوظائف أو على العكس من ذلك إلى مكاسب صافية في الوظائف. ويقف التاريخ شاهداً بشكل مقنع إلى حد ما، على أنّ التقدم التكنولوجي كان محركاً رئيسياً للتقدم الاقتصادي والاجتماعي. وكان للعقد الاجتماعي دور كبير في تحقيق هذه الغاية حيث ضمن حصة عادلة من التقدم، وفي بعض البلدان، دعم أولئك الأكثر تضرراً من فقدان الوظائف أو الدخل. وما فتئ وضع الشركات يزداد تنوعاً وتختلف القدرة على تسخير التقدم التكنولوجي بشكل كبير من شركة إلى أخرى. وإذا لم تتم معالجة هذه الثغرات الرقمية، لن يتمكن سوى عدد قليل من الشركات من تركيز فوائد التكنولوجيات المعززة للإنتاجية، بما في ذلك الذكاء الاصطناعي، واستيعاد البلدان والمنشآت والعمال الذين لا يملكون البنية التحتية اللازمة. وفي وقت سابق من هذا العام، دعت الجمعية العامة للأمم المتحدة إلى وضع تدابير "لتحديد وتقييم آثار استخدام نظم الذكاء الاصطناعي على أسواق العمل، وتقديم الدعم للتخفيف من الآثار السلبية المحتملة على القوى العاملة، خاصة في البلدان النامية".<sup>١٣</sup> وتعترف معايير العمل الدولية أيضاً بأن الوصول المحدود إلى التكنولوجيات الجديدة يشكل تحدياً كبيراً أمام تنمية ونمو المنشآت الصغيرة والمتوسطة وقدرتها على توليد فرص عمل ذات نوعية جيدة.<sup>١٤</sup>

٤٤. وهل لا تزال المسؤوليات المشتركة على النحو المحدد في عقدنا الاجتماعي ملائمة للهدف المنشود من حيث إتاحة استحداث الحد الأقصى من فرص العمل ومنع أوجه انعدام المساواة الهيكلية المرتبطة بالتكنولوجيات الرقمية الجديدة؟ لا يتعلق هذا السؤال بالمستخدمين بأجر المعرضين لخطر النزوح فحسب، بل أيضاً بالمنشآت الصغيرة منخفضة الموارد. وإذا جرى دعمها بشكل صحيح وتزويدها بالحوافز المناسبة، سوف تتمكن المنشآت المستدامة واقتصادات بأكملها من جني فوائد التكنولوجيا. والسؤال موجه أيضاً إلى العمال الذين يستفيدون من فرص العمل الجديدة المحقّزة رقمياً وإلى الحكومات التي تسعى إلى الاستفادة من فوائد التقدم التكنولوجي إلى أقصى حد، مع السعي جاهدة لمنع الآثار السلبية للأتمتة أو الذكاء الاصطناعي في سوق العمل أو تقلييلها إلى أقصى حد أو التخفيف منها. وأخيراً، يتعلق هذا السؤال بالعمال الذين يشعرون بالقلق إزاء فقدان وظائفهم أو تراجع نوعيتها وبأصحاب العمل الذين يواجهون صعوبات بسبب المسؤوليات والالتزامات القانونية التي تتطلب منهم حماية العمال من المخاطر غير المعروفة على سلامتهم وصحتهم.

٤٥. وقد يلهمنا السعي إلى تجديد عقدنا الاجتماعي بالاسترشاد بنموذج "عدم ترك أحد خلف الركب" عند النظر في الأهداف الاجتماعية لسياسات التكنولوجيا وتأثيرها على الإنتاجية والابتكار. وتوصي مجموعتنا المعيارية بالفعل إلى "تنمية الصلات في ميدان التكنولوجيا بين المؤسسات الكبيرة والصغيرة" و"تعزيز الاستثمارات في تكنولوجيات تشجع خلق العمالة، بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، وتساهم في زيادة الإنتاج تدريجياً، وفي تلبية الاحتياجات الأساسية للسكان".<sup>١٥</sup>

٤٦. وما هو الدور الذي يجب أن تؤديه المنشآت المستدامة في هذه العملية؟ وهي تساهم بشكل حاسم في توطيد العقود الاجتماعية. ومن خلال وضع أنشطتها في منظور طويل الأجل، فإنها توفر فرص عمل مستقرة وعالية الجودة وتشجع السلوك المسؤول بيئياً من خلال الابتكار وتعزز الثقة والتعاون بواسطة العمل بصورة فعالة مع المجتمعات المحلية. وتتوقف استدامة هذه

<sup>١٣</sup> الجمعية العامة للأمم المتحدة، القرار ٢٦٥/٧٨، اغتنام الفرص التي تتيحها نظم الذكاء الاصطناعي المأمونة والمؤمنة والموثوقة لأغراض التنمية المستدامة، الوثيقة A/RES/78/265، ٢٠٢٤، الفقرة ٦(ف).

<sup>١٤</sup> انظر، على سبيل المثال، توصية خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ١٩٩٨ (رقم ١٨٩)، الفقرة ٦(ب) (و) والديباجة.

<sup>١٥</sup> توصية سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤ (رقم ١٦٩)، الفقرتان ٢٤ و٢٦(د).

المنشآت على العديد من العوامل التي تستلزم تعاون المجتمع ككل. فبمجرد دعمها بسياسة وبيئة تمكينية، فإنها تستطيع الاستفادة من العقود الاجتماعية لإحداث تأثير دائم.

٤٧. **وينبغي أن يتضمن العقد الاجتماعي البعد البيئي والانتقال العادل.** فهل ساهم التكامل المستمر بين الاقتصادات، بغض النظر عن عواقبه على العمال والبيئة، في ترسيخ انعدام الأمن الاقتصادي وانعدام المساواة الاقتصادية؟ تُطرح مثل هذه الأسئلة في مختلف المحافل الدولية. ففي مؤتمر الأمم المتحدة المعني بتغير المناخ لعام ٢٠٢٣، اعتمدت الأطراف في اتفاق باريس برنامج عمل بشأن مسارات الانتقال العادل يدعو للمرة الأولى إلى "الانتقال العادل للقوى العاملة وإيجاد العمل الكريم والوظائف اللائقة، وفقاً لأولويات الإنمائية المحددة وطنياً، بسبل منها الحوار الاجتماعي والحماية الاجتماعية والاعتراف بحقوق العمل"<sup>١٦</sup>.

٤٨. **ويتعين على العقد الاجتماعي أن يضمن حصة عادلة من ثمار التقدم.** كيف يمكن معالجة انخفاض حصة دخل العمل في العديد من البلدان؟ وكيف يمكننا تعزيز السياسات والمؤسسات الضرورية لمعالجة أوجه انعدام المساواة المتزايدة داخل البلدان وفيما بينها؟ وهل ينبغي لعقد اجتماعي متجدد أن يسعى إلى تقليص الثغرة الكبيرة في مكاسب الإنتاجية؟ يشعر كثيرون بالقلق إزاء التركيز المتزايد لهذه المكاسب على مجموعة مختارة من المنشآت، مما يكبح نمو الدخل المستدام وتوزيعه ويؤدي إلى إقصاء بعض الأفراد والشركات وأماماً بأكملها. وتكثر الأدلة التي تشير إلى أن انعدام المساواة الناتج عن ذلك يؤدي بدوره إلى الإضرار بالنمو والاستقرار الاقتصاديين. ومع تركيز حصة متزايدة من القوى العاملة في قطاعات غير منظمة ذات النمو المنخفض والإنتاجية المنخفضة، ربما ينبغي لنا أن نبدأ في تصميم أو إعادة تنظيم سياسات تكميلية تعمل على تعزيز تقاسم مكاسب الإنتاجية بين أفراد المجتمع جميعهم.

٤٩. وأحد الأسئلة المطروحة في الواقع هو ما إذا كان عقدنا الاجتماعي، في وضعه الحالي، فعالاً بما يكفي لتمهيد مسارات للخروج من سياسة الكفاف التي تمثل قسماً كبيراً من الاقتصاد غير المنظم في جميع أنحاء العالم. ونحن على دراية بأسباب السمة غير المنظمة وعواقبها، وقمنا بمضاغفة جهودنا لتعزيز المسارات المؤدية إلى العمالة المنظمة في المنشآت المستدامة الخالية من المنافسة غير العادلة. وتشمل هذه الجهود الإصلاحات التنظيمية الرامية إلى تسهيل إجراءات تسجيل العمال غير المنظمين وتكييف قوانين العمل مع احتياجاتهم وضمان حقوقهم في الحماية الاجتماعية. وتتطلب مكافحة السمة غير المنظمة أيضاً الإدماج المالي والوصول على نطاق واسع إلى الخدمات المصرفية والائتمانية المنظمة وبذل الجهود لتعزيز قابلية العمال للاستخدام من خلال التعليم وتنمية المهارات وفي الظروف المثلى، يكون ذلك من خلال اتباع مسار دائم وطويل الأمد. ويجب أن نستمر في دعم فرص العمل المنظم من خلال دعم المنشآت الصغيرة وتشجيع الاستثمار. وعلينا أيضاً أن نستمر في إعادة تقييم علاقات الاستخدام وإشراك الشركاء الاجتماعيين مباشرة في السياسات التي تشجع على إضفاء السمة المنظمة.

٥٠. وهل يا ترى لا نولي الاهتمام الواجب لحقيقة أنّ العقد الاجتماعي، في صيغته الحالية، لا يعالج بالقدر الكافي التحديات المرتبطة بالانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم؟ وبينما نحن في منتصف الطريق نحو الموعد النهائي في عام ٢٠٣٠، فإذا بالبطالة العالمية تتراجع بعد أن بلغت ذروتها التاريخية في عام ٢٠٢٠، تحت التأثير المدمر للجائحة والخسائر المباشرة التي تقدّر بأكثر من ١٧٠ مليون وظيفة بدوام كامل. ومع ذلك، ارتفع عدد العاملين في الاقتصاد غير المنظم فجأة من ١,٥ مليار في عام ٢٠١٥ إلى ٢ مليار في عام ٢٠١٩، من بينهم نسبة كبيرة من النساء والشباب.

٥١. وفي ضوء ارتفاع متوسط العمر وتشيخ السكان، ألا ينبغي لنا أن نسعى إلى تعزيز التضامن الدولي وبين الأجيال؟ ولماذا لا يحصل أكثر من ٢٢ في المائة ممن تجاوزوا سن التقاعد على معاشات تقاعدية على مستوى العالم، مع ارتفاع الرقم إلى ما يقرب من ٧٧ في المائة في البلدان منخفضة الدخل<sup>١٧</sup> ومن الضروري وضع سياسات متكاملة تعزز الحصول على الرعاية الصحية والتعليم والحماية الاجتماعية وتمنع الفقر أو تخفف من حدته على الأقل وتستحدث فرص العمل اللائق في الاقتصاد المنظم، لتحقيق الأمن الاقتصادي والحد من أوجه انعدام المساواة والحفاظ على الاستدامة المالية. علاوة على ذلك، ينبغي التصدي للفوارق بين الجنسين في توفير الحماية الاجتماعية، نظراً للتحديات الفريدة التي تواجهها النساء في كثير من الأحيان بسبب الثغرات في العمالة والعمل غير المنظم وانعدام المساواة في تقاسم مسؤوليات تقديم الرعاية.

٥٢. **ويتعين على العقد الاجتماعي أن يضمن الحماية الكافية للعمال.** فعلى مر التاريخ، اتحدت البشرية للتعبير عن قيمها المشتركة التي تتمثل في حماية الكرامة المتأصلة في كل إنسان. وفي مواجهة القمع السياسي والاقتصادي، أعربنا بشكل جماعي عن التزامنا بحقوق الإنسان وأرسيناها ضمن إطار سيادة القانون. وقد وجدت بعض حقوق الإنسان هذه مكانها كجزء من

<sup>١٦</sup> اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغيير المناخ، تقرير مؤتمر الأطراف العامل بوصفه اجتماع الأطراف في اتفاق باريس عن دورته الخامسة، المعقودة في الإمارات العربية المتحدة، في الفترة من ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر إلى ١٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٣، إضافة، المقرر CMA.5/3، الفقرة ٢(هـ).

<sup>١٧</sup> البيانات مستقاة من لوحات المعلومات الخاصة بمنظمة العمل الدولية بشأن الحماية الاجتماعية في العالم ومن منظمة العمل الدولية، تقرير الحماية الاجتماعية في العالم للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٢: الحماية الاجتماعية عند مفترق طرق - سعيًا إلى تحقيق مستقبل أفضل، ٢٠٢١.



الأرضية التي توفرها المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وهناك حقوق أخرى، من قبيل تلك المرتبطة بتحديد ساعات العمل وضمان الأجور التي تضمن مستوى معيشياً لائقاً للعمال وأسرهم والضمان الاجتماعي وحماية الأمومة والحصول على ما يكفي من الغذاء والملبس والسكن والتعليم، تشكل ضمانات لا تقل أهمية أثناء الانتقالات التي قد يتعين عليهم التفاوض بشأنها خلال حياتهم المهنية. وفي الواقع، أكد إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل (٢٠١٩) الحاجة إلى تعزيز مؤسسات العمل لضمان الحماية الكافية لجميع العمال إلى جانب خطة تحويلية لتحقيق المساواة بين الجنسين.

٥٣. وفيما نعمن النظر في عقد اجتماعي متجدد، نجد أنفسنا أمام سؤال محوري: هل ينبغي أن نغتنم هذه الفرصة لبناء أرضية لحماية العمال تشمل الطيف الكامل لحقوق الإنسان في العمل؟ وتكمن الإجابة في التزامنا الجماعي بالعدالة والإنصاف والرفاه للجميع بغض النظر عن الوضع الوظيفي.

٥٤. ويطمح العمال أكثر فأكثر إلى السيطرة على تنظيم وقت عملهم. وتحقيق التوازن بين هذا الطموح ومصالح أصحاب العمل في سياق يتسم بالمرونة المتزايدة يمثل معضلة فيما يتعلق بعقدنا الاجتماعي. فمن ناحية، وبفضل التكنولوجيا، يستطيع العمال إدارة ساعات عملهم بشكل أكثر مرونة - ساعات العمل المرنة وحسابات توفير الوقت وترتيبات العمل المختلطة - وهو الاتجاه السائد على الأقل في عدد من بقاع العالم، - في إطار الحوار الاجتماعي. ويبدو أنّ هذا التطور يخدم هدف تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الخاصة. ومن ناحية أخرى، تشير التقديرات إلى أنّ ثلث العمال على مستوى العالم يقضون بانتظام أكثر من ٤٨ ساعة أسبوعياً في تأدية عمل مدفوع الأجر. وفي بعض البلدان، يشعر غالبية العمال أنّ وتيرة العمل تزداد ثقلاً ومتطلباته صعبة، وكثيراً ما يُشار إلى عبء العمل المفرط باعتباره السبب الأكثر شيوعاً للإجهاد المرتبط بالعمل والإجازات المرضية طويلة الأجل. والعمل لساعات طويلة على نحو منتظم يبقى مصدر قلق بالغ في معظم أنحاء العالم اليوم، وفي مناطق معينة على وجه الخصوص. وفي الواقع، تُثبت أنّ العمل لساعات طويلة تزيد عن ٥٥ ساعة أسبوعياً هو عامل الخطر المهني الذي يتسبب في أكبر عدد من الأمراض المرتبطة بالعمل، والتي تكون نتيجتها مميتة في بعض الأحيان، وهو ما أدى إلى تسجيل ما يقرب من ٧٤٥ ٠٠٠ حالة وفاة على مستوى العالم في عام ٢٠١٦. ويشير ذلك إلى ضرورة تجديد التوافق في الآراء في العقد الاجتماعي حول مفهوم وقت العمل. وتدعو ديباجة دستور منظمة العمل الدولية إلى تحسين ظروف العمل وذلك بتنظيم ساعات العمل، بما في ذلك وضع حد أقصى لساعات العمل اليومية والأسبوعية. وبالتالي، هل يتعين علينا أن نؤكد من جديد موقفنا المشترك على أنّ الراحة وأوقات الفراغ، بما في ذلك تحديد معقول لساعات العمل، هي حق من حقوق الإنسان؟<sup>١٩</sup> أوليس من واجبنا أن نعيد النظر في أحد أقدم مطالب العمال في تاريخ البشرية ونتوصل إلى اتفاق يحمي نوعية العمل ويسعى إلى تحسين التوازن بين مكاسب الإنتاجية وأوقات الفراغ؟

٥٥. ويؤدي ارتفاع التضخم إلى تقويض نمو الأجور الحقيقية في العديد من البلدان. ويؤثر ارتفاع تكاليف المعيشة بشكل غير متناسب على أصحاب الدخل المنخفض وأسرهم المعيشية، مما يعكس سلباً على الجهود المبذولة لمكافحة انعدام المساواة في الدخل والفقير. ونحن نعلم أنّه ينبغي لنا أن نبقى متنبهين للفصل بين الأجور والإنتاجية من جهة وانخفاض حصة الدخل من العمل من جهة أخرى، باعتبارها الدوافع وراء أوجه انعدام المساواة في عالم العمل. وقد توقفت عجلة التقدم لسد الثغرة في الأجور بين الجنسين حيث لا تزال النساء يكسبن ما لا يقل عن نسبة ٢٠ في المائة من أجر الرجال. ولا تزال النساء يتحملن العبء الأكبر من الأعمال المنزلية وأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، مما يؤدي إلى تفاقم أوجه انعدام المساواة.

٥٦. وجرى الاعتراف بأهمية الحوار الاجتماعي بالنسبة إلى العقد الاجتماعي في الاتفاق الثلاثي المبرم مؤخراً بشأن تفعيل أجر المعيشة كجزء من عمليات تحديد الأجور التي تأخذ في الاعتبار احتياجات العمال وأسرهم والعوامل الاقتصادية على النحو المنصوص عليه في اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣١). ويمثل هذا الاتفاق خطوة هامة إلى الأمام بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية. وتقوم العديد من البلدان بمراجعة الحد الأدنى للأجور على نحو منتظم وتكييفه على أساس الحوار الاجتماعي عندما يُعتبر غير كافٍ. واستمر التصديق على الصكوك التي تعزز المفاوضة الجماعية بشكل مطرد في القرن الحادي والعشرين. وكانت الالتزامات المعيارية فيما يتعلق بصكوك سياسة الأجور الأخرى أقل ميلاً. ويجب إعادة التأكيد على هذا الجانب من عقدنا الاجتماعي حتى يتمكن الجميع من التمتع بمستوى معيشي لائق.

٥٧. ومن شأن زيادة تفعيل الأجور المعيشية كجزء من عمليات تحديد الأجور أن تكون بمثابة استثمار في الإدماج الاجتماعي. وفي عام ٢٠٢٣، كان ما يقرب من ٧٠٠ مليون شخص في جميع أنحاء العالم يعيشون تحت خط الفقر المدقع الدولي، في حين كان ما يقرب من ٧ في المائة من العمال في العالم يعيشون في فقر مدقع. وعلى الرغم من انخفاض الأرقام الإجمالية بشكل كبير في العقود القليلة الماضية، فإنّ الأهداف التي حددناها لن يتم تحقيقها في عام ٢٠٣٠، خاصة وأنّ التقدم الذي تم إحرازه قد تراجع بسبب الجائحة في عام ٢٠٢٠. وقد أثبتنا أننا قادرون على التعبئة لمعالجة أوجه انعدام المساواة الهيكلية

<sup>١٨</sup> انظر:

WHO and ILO, *WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000–2016: Global Monitoring Report*, 2021.

<sup>١٩</sup> انظر أيضاً المادة ٢٤ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمادة ٧(د) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

واتخاذ خطوات حاسمة لبناء عالم أكثر شمولية. ويكمن التحدي في كيفية تفعيل الاتفاق الثلاثي بشأن تحديد الأجور المعيشية في إطار عمليات تحديد الأجور على المستوى الوطني والصناعي والمحلي. ومن شأن تفعيل الأجر المعيشي المقترن بالحماية الاجتماعية الشاملة أن يساعد البلدان الراغبة في تحسين أحوال العمال الفقراء وإرساء الأساس للعقد الاجتماعي أكثر إنصافاً. وقد تكون هذه وسيلة للاعتراف بعمل الرعاية غير مدفوع الأجر وتقييمه، وهو غالباً ما تؤديه النساء ويسهم بشكل كبير في المجتمع.

#### ٥٨. وينبغي للعقد الاجتماعي أن يعزز الديمقراطية في العمل.

لكي تنجح المفاوضات الاجتماعية في إرساء أسس عقد أو ميثاق اجتماعي ووضعه موضع التطبيق، ينبغي لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال القوية بما فيه الكفاية أن تكون نشطة على المستويات كافة، من ناحية، ومن ناحية أخرى ينبغي للدولة أن تكون الضامنة لذلك ولا تتخلى عن وظيفتها كمحكم... وتعتبر المساعدة التي تقدمها منظمة العمل الدولية ذات ضرورة ملحة، لأنّ هناك حاجة إلى اتخاذ إجراءات سريعة لدرء الأخطار الجسيمة التي تهدد الديمقراطية في الفترات الانتقالية أو برامج التكيف الهيكلي.<sup>٢٠</sup>

هذا ما اعتقدته أسلافنا في عام ١٩٩٢، عندما كانوا يسعون إلى تغيير عالم العمل في وقت كان من المتوقع أن تحقق فيه الديمقراطية السياسية والانتقال إلى اقتصاد السوق تطلعات الناس إلى الحرية وتكافؤ الفرص والمشاركة الفعالة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية لبلادهم. وهذه الأفكار بمثابة تذكير بأنه، مهما كانت الصعوبات التي تثيرها الإصلاحات أو التحولات، فإنّ الناس حريصون على المساهمة في خلق بيئة اجتماعية واقتصادية من المرجح أن تكافأ فيها جهودهم. ويتحمل الأفراد مسؤولياتهم الاقتصادية عن طيب خاطر، ليس لأنهم مجبرون على القيام بذلك أو يعانون من مشقة لا تُحتمل، بل لرغبتهم في المشاركة في حوار بناء من أجل التوصل إلى اتفاقات بشأن الإصلاحات الضرورية. وبالتالي، فإنّ الديمقراطية في مكان العمل والحريات الأساسية والعدالة الاجتماعية تشكل ركائز أساسية للعقد الاجتماعي.

٥٩. وتمثّل منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال القوية والقائمة على العضوية شريان الديمقراطية وصنع القرارات الديمقراطية. وتتوقف قدرة هذه المنظمات على إعداد العقد الاجتماعي والالتزام به، على احترام الحقوق الأساسية والتطبيق السليم لمبدأ التمثيل. إلا أنّه وللأسف، أصبح من النادر على نحو متزايد تلبية هذين الشرطين. ولا يزال التمييز والترهيب والعنف ضد نقابات العمال مستمراً في العديد من البلدان. كما أنّ الحرية النقابية لأصحاب العمل معرضة للتهديد في بعض البلدان. وتعتمد فعالية وشرعية الحوار الاجتماعي على الأصوات والمصالح الممثلة على طاولة المفاوضات. وفي بعض البلدان، يؤدي انخفاض الكثافة النقابية والتغطية التي توفرها الاتفاقات الجماعية إلى منع المزيد والمزيد من القوى العاملة من إسماع صوتها؛ ومع ذلك، تشير المبادرات المشجعة إلى أنه من الممكن عكس هذا المسار. ومع ازدياد تنظيم الشركات الصغيرة وانضمامها إلى منظمات الأعمال ومنظمات أصحاب العمل، تبنت مجموعات مختلفة - من قبيل عمال المنصات والعمال المنزليين والعمال المهاجرين وأصحاب المشاريع بالغة الصغر وغير المنظمة - استراتيجيات مبتكرة لإسماع صوتها داخل أماكن العمل ورسم معالم مسارها الاقتصادي. ومن الجدير بالذكر أنّ التعاون بين نقابات العمال ومنظمات العمال غير الممثلة تمثيلاً كافياً أو غير المعترف بها، يفتح آفاقاً جديدة للحركة العمالية، من خلال سد الثغرة بين العاملين في هيكلية العمالة المعترف بها وأولئك الذين يعملون خارجها.

٦٠. ويكمن التحدي في توسيع نطاق هذه التجارب. فكيف عسانا نبرز النماذج الناجحة ونخلق عالم عمل أكثر شمولاً وإنصافاً؟ وربما حان الوقت لاستكشاف استراتيجيات تعاونية ودعم استحداث الشراكات بين القطاعات وتشجيع سياسات تمكّن العمال من مختلف الأطياف وتزوّد مؤسسات الحوار الاجتماعي بأفضل الموارد على شتى المستويات.

٦١. وقد ثبت أنّ الحوار الاجتماعي هو بمثابة محقّر لحوض غمار الصعوبات وإيجاد الحلول متى وأينما دعت الحاجة إليها. وعندما يركز الحوار الاجتماعي على التمثيل المناسب، يمكن أن يوفر الشمولية والتوازن والإنصاف. ومن خلال تعزيز الديمقراطية في عالم العمل، فإننا نساهم في نسيج ديمقراطي أوسع نطاقاً يحمي الحيز المدني.

٦٢. والحقيقة أنّ جائزة كوفيد-١٩ أتاحت لنا إعادة اكتشاف وقياس القيمة الهائلة التي يمكن أن يضيفها الحوار الاجتماعي الممتين إلى أماكن عملنا. وفي ذروة الجائحة، برزت المفاوضات الجماعية كآلية تنظيمية حاسمة وسريعة الاستجابة، توفر اليقين لأصحاب العمل والعمال في سياق يخيم عليه عدم اليقين. وتناولت هذه المفاوضات مجموعة من المسائل الأساسية، مثل الصحة والسلامة والإجازات المرضية وإعانات الصحة ومرونة وقت العمل وغيرها من الترتيبات التي تهدف إلى تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية، فضلاً عن الأمن الوظيفي. وجرى التوصل إلى اتفاقات لتوسيع نطاق الحماية الصحية لتشمل العاملين في الخطوط الأمامية الذين كانوا أكثر عرضة للفيروس. بالإضافة إلى ذلك، ضمنت هذه الاتفاقات الوضع

<sup>٢٠</sup> انظر:

التعاقد للعمال الذين كانوا يعملون في السابق في وظائف مؤقتة من دون الاستفادة من التغطية المناسبة للرعاية الصحية. واضطلعت الاتفاقات الثلاثية - التي ضمت الحكومات وأصحاب العمل والنقابات - بدور محوري. وتعد أصحاب العمل بالاحتفاظ بالقوى العاملة لديهم وتعاونت النقابات لتقليل ساعات العمل وذلك للحفاظ على الاستقرار الاقتصادي وقدمت الحكومات المساعدات وإعانات الأجور لدعم العمال والمنشآت على حد سواء.<sup>٦١</sup>

٦٣. ويمكن للعقود الاجتماعية أن تعزز العمل اللائق بطرق مختلفة، على سبيل المثال من خلال ضمان بيئات عمل آمنة وصحية. وتتسبب الحوادث والأمراض المرتبطة بالعمل في ما يقرب من ٣ ملايين حالة وفاة كل عام، وهو ما يمثل زيادة بأكثر من ٥ في المائة مقارنة بعام ٢٠١٥. ويشكل تغير المناخ عاملاً مفاقماً للظروف، وتضاف الظواهر الجوية القاسية والإجهاد الحراري وتلوث الهواء إلى قائمة المخاطر المرتبطة بالعمل التي يمكن أن تسبب مآسي إنسانية وتقلل الإنتاجية بملايين ساعات العمل الضائعة. ونحن نعلم أنّ هناك علاقة مباشرة بين تحسين السلامة والصحة في أماكن العمل والنجاح الاقتصادي؛ ويتجلى هذا الارتباط بشكل خاص في البلدان التي يكون فيها الحوار الاجتماعي راسخاً، وهذا ليس من قبيل الصدفة. إنّ عناصر الحل، وهي احترام الحق في بيئة عمل آمنة وصحية ونظام الحقوق والمسؤوليات والالتزامات المحددة والتدابير الوقائية في الوقت المناسب، منصوص عليها منذ فترة طويلة في المعايير المعترف بها دولياً. ومع ذلك، لكي يؤدي تطبيق هذه العوامل مجتمعة إلى تحقيق نتائج بعيدة المدى، يجب علينا تعزيز ثقافة الحوار الاجتماعي على جميع المستويات، بما في ذلك: المشاورات الثلاثية لإنشاء أطر تنظيمية مستدامة؛ الاتفاقات الجماعية التي تأخذ في الاعتبار الاحتياجات المحددة لكل قطاع أو مكان عمل من حيث بروتوكولات السلامة وبرامج التدريب وآليات التبليغ؛ التعاون في مكان العمل لضمان التبادل المنتظم للمعلومات مع تطور المخاطر.

٦٤. وفي عام ٢٠٢٢، ساعد الحوار الاجتماعي على سد ثغرة في العقد الاجتماعي العالمي عندما أدى إدراج بيئة عمل آمنة وصحية كواحد من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ويتعين علينا الآن أن نجدد طاقات التعاون وبناء التحالفات وتوسيع الشراكات لحشد القدرات والموارد اللازمة، وبالتالي جعل ضمان بيئة عمل آمنة وصحية أولوية في كل مكان وعبر جميع السياسات الاقتصادية والاجتماعية.

٦٥. وينبغي أن يضمن العقد الاجتماعي توفير الخدمات الأساسية والوصول إليها وحصول الجميع على الحماية الاجتماعية. وقد قامت الأجيال المتعاقبة من المعايير بترسيخ النهج المتسق للضمان الاجتماعي الذي يمنح الدولة المسؤولية الشاملة عن إرساء وصيانة نظام يكفل حماية سكانها من الحالات الطارئة التي يواجهها الناس طوال حياتهم، بما في ذلك عندما تتجم هذه الحالات عن صدمات نظامية، من خلال مزيج من الآليات الاكتتابية وغير الاكتتابية.

٦٦. وهناك مزايا واضحة لضمان حصول جميع الناس على المنافع والخدمات الأساسية، بغض النظر عن خلفيتهم الاجتماعية والاقتصادية. وعندما يتم ضمان الوصول إلى الرعاية الصحية والتعليم والحماية الاجتماعية، يمكن للأسر الاستثمار في مستقبلها وتعزيز مرونة الاقتصاد والنهوض بمجتمع أكثر شمولاً، مما يجعل المجتمعات المهمشة أكثر قدرة على المشاركة. والاستثمار في الحماية الاجتماعية الشاملة يفيد الاقتصاد من خلال تشجيع الابتكار وريادة الأعمال والإنتاجية. وتتجاوز الحماية الاجتماعية الشاملة التقسيمات القائمة على نوع الجنس والعمر والجغرافيا. وتضمن الوصول السريع إلى الرعاية الصحية، مما يساعد على الحد من انتقال الأمراض والتعامل بشكل أفضل مع الأوبئة. والحماية الاجتماعية الشاملة حق من حقوق الإنسان. فهي تعزز العقد الاجتماعي لأنها تنشئ التزامات متبادلة بدلاً من اعتبار المنافع الاجتماعية مجرد علاوات يمكن تخفيضها أو إلغاؤها اعتماداً على من يستحق أو لا يستحق الاستفادة منها في نظر صانع قرار ما. وقد تكون الحماية الاجتماعية الشاملة أفضل أمل لنا لإثارة موجة من التضامن العالمي وإعادة تنفيذ أهداف التنمية المستدامة إلى المسار الصحيح لجعل العالم أكثر عدالة واستدامة.

٦٧. ولم تعد الحماية الاجتماعية الشاملة مفهوماً مجرداً. وقد جرى تقديم مقترحات ملموسة لجعلها حقيقة واقعة. وتشمل هذه المقترحات إنشاء صندوق عالمي للحماية الاجتماعية لأقل البلدان نمواً وتخصيص حصة متزايدة من أموال المساعدات الإنمائية للحماية الاجتماعية وإدخال إصلاحات مالية على المستوى الوطني. ومن الممكن أن تساهم مثل هذه التدابير بشكل فعال في عكس مسار الانحدار في حصة العمل من الدخل العالمي والحد من أوجه انعدام المساواة التي تقوّض العقد الاجتماعي حالياً.

٦٨. وإذا أردنا حقاً تعزيز الحماية الاجتماعية الشاملة كوسيلة لمكافحة أوجه انعدام المساواة وإحياء التضامن بين البلدان، يجب علينا أيضاً أن ننظر في تخفيف عبء الديون. وتدابير التقشف والانضباط المالي المتخذة لتحقيق استقرار الاقتصادات وإنعاش النمو الاقتصادي كثيراً ما أهملت في الماضي قضايا السياسة الاجتماعية، على حساب فعاليتها. وتتركز شروط الإقراض للمؤسسات المالية الدولية بشكل أساسي على خفض الإنفاق العام، مما له آثار ضارة على البنية التحتية والخدمات

الاجتماعية الأساسية مثل الصحة والتعليم والحماية الاجتماعية. علاوة على ذلك، تعرّض الخصخصة القطاعات الضعيفة لمزيد من المنافسة، وهو ما يضر بالصناعات المحلية وفرص العمل، والتي غالباً ما تكون السبيل الوحيد للحماية الاجتماعية. وأزمة الديون الحالية تقوض بشكل خطير قدرة العديد من البلدان النامية على الاستثمار في السياسات الاجتماعية، مما يؤكد مرة أخرى مدى أهمية استعادة الحيز المالي لضمان العدالة الاجتماعية. وتضاعف الدين الخارجي للبلدان منخفضة ومتوسطة الدخل بين عامي ٢٠١٠ و ٢٠٢٢، وتحديداً عندما أصبحت أكثر عرضة من أي وقت مضى لتغير المناخ وواجهت زيادة هائلة في احتياجات الحماية الاجتماعية لتعزيز الانتقال العادل. ورغم أنّ التضامن الدولي يشكل ضرورة أساسية، يتعين على المجتمع الدولي أيضاً أن يدرس السبل الكفيلة بمعالجة نقص الأموال المتاحة لتمويل الحماية الاجتماعية، مثل الالتزامات الرسمية لمساعدات التنمية، والتي لا يتم الوفاء بها في أغلبها، أو إنشاء آليات تمويل دولية جديدة.

٦٩. وينبغي أن يركز العقد الاجتماعي على معايير تستجيب لعالم العمل المتغير. وتتوقف فعالية العقد الاجتماعي المتجدد على استمرارية ملاءمة المعايير التي تحكمه وشرعيتها والوضوح الذي تحدد به مسؤولياتنا المشتركة. وباعتبارنا منظمة تضع المعايير، فإنّ حرصنا على الحفاظ على مجموعة واضحة ومتينة ومحدثة من معايير العمل الدولية الخاصة بنا، يُعد مساهمة حيوية في سيادة القانون وتأكيداً دائماً على مبدأ مساواة الجميع أمام القانون في بيئة ليست فيها القوة الاقتصادية متاحة للجميع على قدم المساواة.

٧٠. وعلينا أن نتوقع، خاصة مع تسارع التغيرات في عالم العمل، أن يكشف الاستعراض الثلاثي الدوري للمعايير عن ثغرات تنظيمية سيكون من واجبنا سدها. وبغية إنجاز هذه المهمة الصعبة، يجب أن نكون قادرين على مراجعة المعايير التقنية الحالية باستخدام عمليات مبتكرة وبمبسطة. وبالتالي، فإنّ هيئتنا المعنية بوضع المعايير قادرة على التركيز على الفجوات الهيكلية في العقد الاجتماعي الناجمة عن التحديات المرتبطة بعمليات التحويل.

٧١. وبما أنّ منظمة العمل الدولية هي المنظمة الوحيدة في العالم المخولة بوضع معايير دولية تعزز العدالة الاجتماعية بطريقة ثلاثية، فقد يكون من المرغوب فيه النظر في مدى استصواب اعتماد معايير جديدة تتعلق بالتحويلات البيئية والتكنولوجية والديمقراطية وأثارها على عالم العمل. وفي إطار تجديد العقد الاجتماعي، ربما ينبغي لنا أيضاً التأكيد من جديد على أنّ التنمية المستدامة تقوم على مبدأ الاعتماد المتبادل العالمي، والذي يعني بدوره أنّ المزاي والصعوبات يتم تقاسمها داخل البلدان وفيما بينها. وسواء كان الأمر يتعلق بتكامل الاقتصادات أو القضايا البيئية والتكنولوجية، فإنّ القضية هي نفسها: لا يمكننا أن نترك البلدان الأضعف أو الأقل قدرة على المواجهة وحدها أمام التأثيرات الضارة الناجمة عن التحويلات الجارية والقيود التي تفرضها هذه التحويلات على التنمية. وفي حين تجاهد بعض البلدان لتوفير فرص للشباب النابض بالحياة في سوق العمل المنظم، تفشل بلدان أخرى في توفير رعاية جيدة لسكانها المسنين، والصعوبات التي تواجهها لها تداعيات على بلدان أخرى. ولهذا السبب، وفقاً للولاية التي عهد بها إعلان فيلادلفيا إلى منظماتنا، يجب علينا أن نضمن تنسيق السياسات الاجتماعية والاقتصادية والمالية على نطاق دولي. واحتمال اعتماد معيار جديد يمكن أن يوفر للدول الأعضاء إطاراً مرجعياً مشتركاً وتوجيهات بشأن التطورات الاجتماعية والبيئية والتكنولوجية التي تعزز العدالة الاجتماعية والتنمية المستدامة. ويمكن لمثل هذا المعيار أن يؤكد على الحاجة إلى الاستثمار في حقوق الإنسان والقدرات لدعم الانتقالات العادلة والحماية الاجتماعية الشاملة والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتقاسم المنافع والتحديات، وقبل كل شيء، التضامن الدولي والمسؤولية باعتبارهما شرطين أساسيين لتحقيق العدالة الاجتماعية والسلام الدائم.

٧٢. وعشية الاحتفال بمئوية منظمة العمل الدولية، اتفقنا على مجموعة من التدابير لتعزيز نظام الإشراف، على أساس أنه في حين أنّ وضع المعايير مهم لعقدنا الاجتماعي، فإنّ تنفيذ هذه المعايير ومراقبة تطبيقها يتسمان بنفس القدر من الأهمية، إن لم يكن أكثر. وربما ينبغي وضع مبادرة جديدة لضمان أخذ تحديات الانتقال في الاعتبار بشكل أكثر منهجية في إعداد التقارير ومن خلال هيئات الرصد، وتطبيق أطر التنمية بشكل متنسق كوسيلة لتعزيز تطبيق المعايير بشكل أكثر فعالية.

٧٣. وهناك حاجة أيضاً إلى مزيد من المعلومات عن الجهود التي تبذلها البلدان التي لم تصدق على الاتفاقيات الأساسية من أجل احترام وتعزيز وتنفيذ المبادئ المنصوص عليها في هذه الاتفاقيات. ومن الممكن أن تساعدنا هذه المعلومات على الاقتراب من هدف التصديق العالمي على الاتفاقيات الأساسية، وبالتالي توطيد العقد الاجتماعي الجديد.

## ◀ الفصل ٤

### تجديد العقد الاجتماعي

٧٤. إن الأزمات والتحويلات أمر لا مفر منه. والقرارات التي تتخذها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال اليوم لتجديد العقد الاجتماعي الأصلي، والتي ميزت منظمة العمل الدولية كمنظمة ثلاثية، ستحدد ما إذا كانت على مستوى المهمة الموكلة إليها أم لا، ألا وهي تهيئة الظروف الكفيلة بإرساء السلام الشامل والدائم المبني على العدالة الاجتماعية. ومن الممكن أن توفر التغييرات الديمغرافية والتكنولوجية الفرص، شريطة أن تكون لدينا القدرات البشرية اللازمة للاستفادة منها. وكما أشرت في التقرير الذي قدمته إلى المؤتمر في عام ٢٠٢٣، إن حقوق الإنسان العالمية والقدرات ضرورية بسبب مساهمتها، من ناحية، في الوصول الفعال إلى التعليم والخدمات العامة، ومن ناحية أخرى، في إعمال الحقوق التمكينية، مثل الحرية النقابية. وهي تحدد الإمكانيات المتاحة للجميع للحصول على عمل والمشاركة في النشاط الإنتاجي. ونحن بحاجة إلى إعادة التفكير في العقد الاجتماعي وتجديده إذا أردنا اغتنام الفرص المتاحة أمامنا.

٧٥. ونحن نعلم أنّ العدالة الاجتماعية هي رحلة ووجهة في آن واحد. ففي تقريرنا الأخير الذي قدمته إلى المؤتمر، عرضت أربعة أبعاد مترابطة ومتعاضدة للعدالة الاجتماعية، تميز الطرائق التي تدار بها المجتمعات والشكل الذي تتخذه العقود الاجتماعية الضمنية. وهذه الأبعاد هي التالية: حقوق الإنسان العالمية والقدرات؛ التكافؤ في الحصول على الفرص؛ التوزيع المنصف؛ الانتقالات العادلة. ونحن بحاجة إلى تجديد العقد الاجتماعي على أساس هذه الأبعاد.

٧٦. ونعلم أيضاً أنّ عقدنا الاجتماعي الحالي أخذ في التفتت. لذلك، علينا أن نجد طريقة لرتق النسيج الذي يضمن تماسك مجتمعاتنا المحلية وأمننا، مع تعزيز التضامن الدولي، من خلال تجديد العقد الاجتماعي. وتحقيقاً لهذه الغاية، لا بد من تركيز جهودنا حول ثلاثة محاور أو مكونات، كما هو موضح فيما يلي.

• **المساءلة.** كلُّ منا لديه دور يلعبه. وعلى الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال واجبات تجاه أنفسها وتجاه بعضها البعض. وستتطلب المساءلة مضاعفة الجهود لتحمل مسؤوليات كل منا في إطار عقد اجتماعي متجدد؛ الالتزام بالمساءلة عن الإجراءات التي تقع في حدود اختصاصاتهم وخارجها؛ الشفافية؛ وبطبيعة الحال، الوصول إلى العدالة كمبدأ أساسي لسيادة القانون. وقد يتطلب الأمر استثماراً أكبر في آليات الحوار الاجتماعي والآليات المعيارية على جميع المستويات. ولا شك في أنّ الأمر سيتطلب بذل جهد للتعاون والتآزر والتوصل إلى حل توافقي، بينما نعمل على هدم جدران انعدام الثقة ونلتزم مجدداً بمستقبل يتقاسم فيه الجميع الحقوق والمسؤوليات والرخاء، بدلاً من أن يتقاسمها القليلون فقط.

• **التكيف والاستجابة والشمولية.** يستوجب هذا المكوّن بذل جهود متواصلة للتأكد من أنّ مسؤولياتنا المشتركة، على النحو المحدد في العقد الاجتماعي الجديد، تتناسب مع توقعاتنا المشتركة. وينبغي أن يدفعنا هذا إلى سد الثغرات التنظيمية والسياسية، حيثما وجدت. وبالتالي، سيتعين علينا أن نعطي الأولوية لمعالجة ما سعى عقدنا الاجتماعي الأولي إلى تصحيحه، لا سيما أوجه الاختلال في أسواق العمل، التي تُعتبر نتيجة وعاملاً مفاقماً للفاوتات الهيكلية والاستبعاد، ما يمكن أن يعرّض الالتزامات طويلة الأمد للخطر. وكما ورد في إعلان المنوية، ينبغي إيلاء الاهتمام إلى ضمان ما يلي: الحماية المناسبة لجميع العمال، بما في ذلك احترام حقوقهم الأساسية؛ الحد الأدنى المناسب للأجر، القانوني أو المتفاوض عليه؛ الحد الأقصى لوقت العمل. وفيما يجري ضمان اتخاذ إجراءات فعالة لتحقيق الانتقال إلى السمة المنظمة، ينبغي إيلاء الاهتمام للعمال والمنشآت التي تقع خارج العقود الاجتماعية القائمة، بمن في ذلك العمال المهاجرون واللاجئون والعمال المنزليون والعاملون في المنزل والعمال الريفيون والشعوب الأصلية والعاملون في مجال الرعاية الصحية والبحارة والعاملون في منشآت صغيرة ومتوسطة.

• **التأكيد على طموحنا في اتساق السياسات الاجتماعية والاقتصادية والمالية.** سوف تبرز الحاجة إلى القيام بمزيد من الإجراءات وتنمية القدرات والتخلي بقوة إقناع هائلة من أجل مواجهة الانتقالات والتحويلات التي تهدد بالاستحواذ على مداخلتنا التقليدية فيما يتعلق بالسياسة. واستناداً إلى هذا المكوّن، ينبغي لمنظمة العمل الدولية عملاً بالمهمة الموكلة إليها بموجب إعلان فيلادلفيا، أن تنظر في السياسات المالية والاقتصادية الدولية لتقييم ما إذا كانت هذه السياسات تلبّي الهدف الأساسي المتمثل في تحقيق العدالة الاجتماعية. وسوف يتطلب الأمر تحسين جمع البيانات وتحليلها وإجراء البحوث بشأن عدم كفاية النفقات المخصصة للتنمية وتقديم التوصيات في هذا الصدد. وأخيراً، ينبغي مراعاة جميع العوامل الاقتصادية والمالية المعنية والتوصيات التي يمكن أن تدفع بالحوار الاجتماعي على جميع المستويات نحو تجديد العقد الاجتماعي، بما في ذلك، على سبيل المثال، بشأن توسيع الحيز المالي والإصلاحات الضريبية وإعادة هيكلة الديون وتمويل الأهداف الاجتماعية.

٧٧. وفي مناخ يخيّم عليه انعدام الأمن والاستقرار واليقين، إنني على يقين بأن براعم التجديد الخضراء تنفتح في منظمة العمل الدولية وقد تمثل نقطة تحول بالنسبة إلى سائر المجتمع الدولي. وها نحن نشهد تقارباً مطرداً حول الحاجة إلى عقد اجتماعي متجدد وحول المجالات والمسائل التي تتطلب التنبه لها في غمار عملية إعادة التوازن والتجديد هذه. ويحصل هذا التقارب في صفوف ممثلي الاقتصاد الحقيقي - أي الحكومات وأصحاب العمل والعمال الذين يحولون الالتزامات التي جرى التعهد بها في المنتديات متعددة الأطراف إلى سياسات وبرامج ملموسة تسعى إلى تحسين حياة الناس. وينبغي الاستماع إلى هذه الأصوات وجعل معارفها الواقعية ترسم المسار الذي ينبغي لقادتنا اتباعه.
٧٨. دعونا إذن نفكر في سؤالين. الأول هو **كيف ينبغي لنا أن نجدد العقد الاجتماعي؟** إن تجديد العقد الاجتماعي يتعلق أساساً بالاستثمار في الناس وفي حقوقهم وقدراتهم وفي فرصهم لتأمين العمل وعيش حياة منتجة وفي قدرتهم على التمتع بحصة عادلة من الثروات التي ساهموا في خلقها وثمار التقدم وفي قدرتهم على التمتع بالحماية من خطر فقدان الدخل وبالحماية في سن الشيخوخة. ويتعلق الأمر أيضاً بالاستثمار في القدرات والدعم الذي يحتاج إليه الناس والاقتصادات على حد سواء ليشق كلّ طريقه عبر الانتقالات العديدة التي تنتظره. وقد جرت مناقشة العديد من هذه الأولويات في الفصل السابق.
٧٩. وقد يتأتى عن هذه الأولويات الكثير من الخلافات والآراء المعارضة داخل الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وفي ما بينها. إلا أنه علينا أن نلتزم بتسوية هذه الخلافات من خلال الحوار الاجتماعي، إذ أثبت هذا الأخير نجاعته كوسيلة لتجديد العقد الاجتماعي.
٨٠. ولطالما كانت هناك مصالح متفاوتة سواء بشأن وتيرة التنمية أو المؤسسات المناسبة التي يمكن أن تقوم عليها مجتمعاتنا واقتصاداتنا حتى يتمكن الجميع من تحقيق رفاههم المادي في مناخ تسوده الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص أو كيفية ضمان حصول الجميع على حصة عادلة من ثمار التقدم. وعلى الرغم من أن الحوار الاجتماعي أثار الجدل أحياناً، إلا أنه سمح بتعزيز الثقة واعتماد المعايير الدولية وتنفيذ السياسات والتدابير على المستوى الوطني، مما أدى إلى تحسين ظروف عمل المليارات من الناس وتحفيز إنتاجية الأمم ورفاهها. وقد استندت منظمة العمل الدولية إلى الحوار الاجتماعي لبتّ الحياة من جديد في ولايتها في وجه العولمة وكما حصل مؤخراً، لرسم معالم مستقبل عمل يراعي التحولات التكنولوجية والبيئية والديمقراطية الحالية والمستقبلية.
٨١. واليوم، ينبغي لمنظمة العمل الدولية من خلال الحوار الاجتماعي أن تعيد صياغة العقد الاجتماعي، لجعله حجر الزاوية لنهج متمحور حول الإنسان يُقنّد به لمواجهة التحولات التي يشهدها عالم العمل والمرتبطة بالابتكارات التكنولوجية والتحولات الديمغرافية والتغيرات البيئية والمناخية. وبفضل الجهود التي تبذلها منظمة العمل الدولية والحوار العالمي الذي تجسّده، يمكن تحقيق تعددية الأطراف المتجددة والديمقراطية.
٨٢. وسيكون التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية الشراكة التي ستشعل العديد من المبادرات الجديدة لدعم العدالة الاجتماعية والعمل اللائق وسيبث حياة جديدة في المبادرات القائمة. والهدف من ذلك هو تحقيق رؤية مشتركة لبعض التحديات التي سيتجمع حولها العديد من الشركاء - بدءاً من ضمان الانتقال العادل وصولاً إلى التصدي لأوجه انعدام المساواة.
٨٣. ومؤتمر القمة العالمي الثاني للتنمية الاجتماعية المقرر عقده في عام ٢٠٢٥، هو أعظم فرصة تُتاح لنا في عصرنا لتغيير المسار. ولا يجدر بنا، لا بل لا يمكننا أن نضيّع هذه الفرصة.
٨٤. ونعلم أيضاً أننا سنحتاج إلى تعزيز التعاون الدولي وإصلاح النظام المالي الدولي حتى تتمكن البلدان من الاستثمار في السياسات والمؤسسات الاجتماعية الضرورية للدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية وتمويل الانتقال العادل على المستوى الوطني، بدلاً من الاستثمار في خدمة الديون إلى حد الوقوع في المديونية الحرجة. وينبغي لهذه السياسات والمؤسسات أن توفر أرضية من الحماية والفرص الكافية لجميع العمال، وأن توسّع الأفق أمام جميع البلدان وجميع قطاعات الأعمال. والتقارير الأخير الذي أصدرته منظمة العمل الدولية عن احتياجات التمويل أظهر أنّ تكاليف الاستثمار في الأرضية العالمية للحماية الاجتماعية ليس أمراً مستعصياً، إلا أنه يترتب على ذلك آثار اجتماعية وديمغرافية واقتصادية كبيرة. ففي حال أفريقيا مثلاً، في عام ٢٠٢٤، ستمثل التكلفة السنوية لضمان حصول الجميع على معاشات الشيخوخة المحددة عند خط الفقر الوطني، ٩,٠ في المائة فقط من الناتج المحلي الإجمالي وحوالي ٩,٧ في المائة من إجمالي المبلغ السنوي للمساعدة الإنمائية الرسمية. وإذا أضفنا إلى ما سبق الاستثمارات في إطار المسرّع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل، يمكننا أن نصوّر التغيرات العميقة الممكنة إحداثها.
٨٥. والسؤال الثاني هو **كيف يمكننا إسماع صوت الجهات الفاعلة في الاقتصاد الحقيقي؟** يتيح الفريق العامل بشأن العقد الاجتماعي الجديد لخطتنا المشتركة فرصة من أجل إعطاء الأولوية لمدخلات ثلاثية تقدمها الجهات الفاعلة في عالم العمل إلى مؤتمر القمة العالمي الثاني للتنمية الاجتماعية في عام ٢٠٢٥. ومن شأن هذه الأولويات وخارطة الطريق الموضوعية أن تعكس المصالح المتباينة وتتناول عدداً كبيراً من المسائل المثيرة للجدل. وهنا، تكمن قوتها. وبمجرد الوصول إلى اتفاق،

فإنكم أنتم، صنّاع التغيير، من ستشجعون مثل هذه السياسات مع الشركاء والجهات الفاعلة الأخرى وستكونون بالطبع مسؤولين عن تنفيذ تلك التدابير التي تقع ضمن اختصاصكم. ويجري تنظيم حوارات ثلاثية وطنية في بعض البلدان للإسهام على المستوى الوطني في هذه النظرة العالمية.

٨٦. وتتمتع منظمة العمل الدولية بالوسائل المؤسسية اللازمة للتوصل إلى توافق في الآراء وتسريع الإجراءات والوفاء بولايتها التي تقضي بتحقيق العدالة الاجتماعية من خلال تجديد العقد الاجتماعي، بما في ذلك عن طريق تعميق المشاركة مع الجهات الفاعلة المهمة الأخرى على النحو المنصوص عليه في دستورها. ودعونا لا نجعل من الهيكل الثلاثي أسلوب عمل عفا عليه الزمن؛ ولنستمد منه قوتنا.

٨٧. ويتعين علينا أن نعمل على إنعاش الهيكل الثلاثي ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال التي يقوم عليها. ولا مجال لمقارنة هذه المؤسسات بغيرها من المؤسسات الاجتماعية الجماعية. فهي تضيف سمة شرعية فريدة من نوعها إلى الأصوات الواجب سماعها. وهي حجر الأساس لإعادة بناء الثقة. وبصفتها جهات فاعلة، على منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال أن تستعيد زخمها وأن تعيد التزامها بالحوار الاجتماعي القائم على الحرية النقابية. ويتعين على الحكومات أن تعمل على توفير البيئة المؤاتية والمؤسسات اللازمة للهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي للاستفادة منها على نحو كامل. وبهذه الطريقة، يمكن لمنظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة أن تؤدي دوراً مؤثراً في صياغة العقد الاجتماعي وتجديده على المستوى الوطني، مدعومةً بالمساعدة التقنية التي يقدمها المكتب.

٨٨. ومنذ أقل من ٣٠ عاماً، في عام ١٩٩٥، عند انعقاد مؤتمر القمة العالمي الأول للتنمية الاجتماعية، خطا المجتمع الدولي ما يشبه خطوة صغيرة إلى الأمام بصياغة مجموعة من معايير العمل الأساسية<sup>٢٢</sup> واليوم، بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨)، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢، إن الدول الأعضاء ملزمة، بحكم عضويتها في منظمة العمل الدولية، باحترام هذا الإعلان وتعزيزه وتحقيقه. وفي عام ٢٠٢٢، اتفق المجتمع الدولي على إضافة بيئة عمل آمنة وصحية كمبدأ وحق خامس من المبادئ والحقوق الأساسية. وقد أن الأوان لنمغن التفكير في الركائز الاجتماعية والبيئية القادمة التي يتعين علينا أن نضعها فيما نجدد العقد الاجتماعي.

<sup>٢٢</sup> تعهدت الحكومات خلال برنامج عمل مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية بتحسين نوعية العمل والعمالة من خلال "حماية وتعزيز الاحترام لحقوق العمال الأساسية، بما في ذلك تحريم السخرة وعمل الأطفال، وحرية تكوين الجمعيات والحق في التنظيم وفي المساومة الجماعية والأجر المتساوي للرجال والنساء عن العمل المتساوي في القيمة، وعدم التمييز في العمالة، والتنفيذ التام لاتفاقيات منظمة العمل الدولية في حالة الدول الأطراف في تلك الاتفاقيات ومراعاة المبادئ المجسدة في تلك الاتفاقيات في حالة البلدان التي ليست من الدول الأطراف فيها، بما يكفل بحق إنجاز نمو اقتصادي مطرد وتنمية مستدامة." انظر الأمم المتحدة، تقرير مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية، الفصل الأول، القرار ١، المرفق الثاني، الفقرة ٥٤.