ILC.113/I(B)

منظمة
العمـل
الدولية

الوظائف والحقوق والنمو: توطيد الصلة

مؤتمر العمل الدولي
الدورة ١١٣، ٢٠٢٥

مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١١٣، ٢٠٢٥

التقرير الأول (باء)

◀ الوظائف والحقوق والنمو: توطيد الصلة

تقرير المدير العام

البند الأول من جدول الأعمال

مكتب العمل الدولي، جنيف

حقوق النشر محفوظة © لمنظمة العمل الدولية ٢٠٢٥
الطبعة الأولى ٢٠٢٥

هذا العمل مرخص بموجب ترخيص المشاع الإبداعي نسب المصنف ٤,٠ دولي. انظر الموقع التالي creativecommons.org/licences/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: *الوظائف والحقوق والنمو: توطيد الصلة - تقرير المدير العام*، جنيف: مكتب العمل الدولي، ٢٠٢٥. © 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.

لمزيد من التفاصيل بشأن الحقوق والتراخيص يرجى التواصل عبر البريد الإلكتروني: rights@ilo.org. وللحصول على مزيد من التفاصيل حول منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية، يرجى زيارة الموقع التالي: www.ilo.org/publns

ISBN 978-92-2-041583-2 (print)
ISBN 978-92-2-041584-9 (web PDF)
ISSN 0252-7022

يتوفر كذلك باللغات التالية:

الإنكليزية: ISBN 978-92-2-041577-1 (print), ISBN 978-92-2-041578-8 (web PDF)؛
الفرنسية: ISBN 978-92-2-041579-5 (print), ISBN 978-92-2-041580-1 (web PDF)؛
الاسبانية: ISBN 978-92-2-041581-8 (print), ISBN 978-92-2-041582-5 (web PDF)؛
الألمانية: ISBN 978-92-2-041587-0 (print), ISBN 978-92-2-041588-7 (web PDF)؛
الروسية: ISBN 978-92-2-041589-4 (print), ISBN 978-92-2-041590-0 (web PDF)؛
الصينية: ISBN 978-92-2-041585-6 (print), ISBN 978-92-2-041586-3 (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. انظر الموقع التالي: www.ilo.org/disclaimer

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.

تصميم إدارة الاجتماعات والوثائق والعلاقات الرسمية (RELMEETINGS): ILC113(2025)-I(B)-[CABINET-250407-001]-Ar.docx
طبع في سويسرا

تمهيد

في السنوات الأخيرة، ازداد قلقي إزاء الإحباط الذي لاحظته في صفوف العمال في جميع أنحاء العالم. فالكثيرون منهم يشعرون بأنّ أصواتهم غير مسموعة وبأنهم غير محميين وبأنهم لا يملكون السيطرة على القرارات التي تؤثر على حياتهم. وما فتئت الثقة في المؤسسات تتلاشى ويشعر الكثيرون بأنّ الوعود بمكافأة جهودهم وعملهم بحياة كريمة وفرص جديدة ذهبت أدراج الرياح. وهذه المشكلة ليست أزمة اقتصادية فحسب، بل هي أزمة ثقة تمس جوهر التماسك الاجتماعي والعدالة الاجتماعية.

وما يثير دهشتي هي الطريقة التي يتم بها التعبير عن هذه المخاوف في كثير من الأحيان، ليس بعبارات مُجردة بل بطريقة شخصية للغاية: "هل ستظل وظيفتي موجودة غدًا؟"، "هل سأتمكّن من تلبية احتياجاتي؟"، "هل سيكون لي رأي في ما يحدث؟". هذه الأسئلة منطقية تماماً. ويجب ألا نتجاهل الفجوة المتزايدة بين ما يتوقعه الناس وما يختبرونه على أرض الواقع.

ومع ذلك، أرفض الإذعان لفكرة أننا عاجزون عن مواجهة هذه التحديات. بل على العكس، أنا مقتنع بأننا نعرف ما يجب القيام به. لقد استند تأسيس منظمة العمل الدولية في عام ١٩١٩ إلى قناعة مكرّسة في دستورها مفادها أنه حيثما "كانت ظروف العمل تنطوي على إلحاق الظلم والضنك والحرمان بأعداد كبيرة من الناس، تولّد سخطاً يبلغ من جسامته أن يعرّض السلام والوئام العالميين للخطر ... وكان من الملحّ تحسين الظروف المذكورة". ويُذكّرنا إعلان فيلادلفيا لعام ١٩٤٤ بأنّ جميع السياسات والتدابير الوطنية والدولية، ولا سيما تلك المتخذة على المستويين الاقتصادي والمالي، يجب النظر إليها من حيث فائدتها في تعزيز العدالة الاجتماعية. ومن مسؤوليتنا المؤسسية أن نتصرف وفقاً لذلك.

ويُؤكد هذا التقرير - وهو التقرير الثالث الذي أقدمه إلى مؤتمر العمل الدولي - أنّ تحقيق العدالة الاجتماعية يعتمد على تعزيز الصلة بين الوظائف والحقوق والنمو. ويوضّح التقرير أيضاً أنّ هذه العلاقة المُعمّقة تعززها القيم والمؤسسات الديمقراطية التي تضمن في حد ذاتها احترام مبدأ المساءلة والمشاركة والإنصاف، والأهم من ذلك، المشاركة الديمقراطية. ونحن على يقين من شيء واحد: إنّ الحوار الاجتماعي يمنح الأفراد مساحة للتعبير عن آرائهم بشأن القضايا المهمة، فلا يكون دورهم مجرد تقبل النتائج، بل صياغة الحلول التي ترسم ملامح مستقبلنا الجماعي.

بمعنى آخر، إنّ الحوار الاجتماعي هو منبع هذه القيم. ويمكننا، من خلاله، استعادة الثقة والتوفيق بين المصالح المتباينة وتحقيق تقدم مستدام. وفي زمن التغيير السريع وعدم اليقين العميق، يمثل الحوار الاجتماعي أيضاً وسيلتنا الواعدة لتحقيق النمو الاقتصادي الشامل والعمل اللائق والمؤسسات المستجيبة.

لدينا الولاية اللازمة ولدينا الأدوات والمعرفة المطلوبة. وما نحتاج إليه الآن هو العزم على الإنصات عن حق والعمل بما يعزز اتساق السياسات والاعتراف مجدداً بأنّ عالم العمل العادل في متناول أيدينا. وكلي ثقة بأنّ هذا التقرير سيساعدنا على المضي قدماً، يداً بيد، نحو تحقيق العدالة الاجتماعية من أجل سلام دائم.

جيلبرت ف. هونغبو
المدير العام

المحتويات

الصفحة

تمهيد ٣
الفصل ١- مسائل قديمة لأوقات عصيبة جديدة..... ٧
الفصل ٢- ازدياد الروابط ضعفاً ١١
الفصل ٣- مسألة خيار: التغيرات التحويلية كفرصة لمثلث ديناميكي ١٧
الفصل ٤- الجهات الفاعلة والسلطة..... ٢٥
الفصل ٥- الديمقراطية: غراء محوري في الارتباط بين النمو والوظائف والحقوق ٣١
الفصل ٦- إلى أي وجهة سنمضي الآن؟ ٣٥

الفصل ١

مسائل قديمة لأوقات عصيبة جديدة

١. يواجه العالم تحديات أكثر حدة وتعقيداً من أي وقت مضى، تزداد معها صعوبة الفصل بين الأزمة والوضع الطبيعي. وتنشأ هذه الأزمات - التي تشمل المجالات الصحية والمناخية والجيوسياسية والاقتصادية والاجتماعية - في تتابع سريع الواحدة تلو الأخرى وغالباً ما تتداخل ليتفاقم أثرها.

٢. وقد تركت هذه الاضطرابات ندوباً عميقة على عالم العمل، وعليه أصبح من الضروري أن نواجه التحدي الصعب المتمثل في البحث عن حلول فعالة ومقبولة على نطاق واسع لبناء مستقبل أكثر قدرة على الصمود. وفي هذا السياق، قدمت لكم في عام ٢٠٢٣ رؤيتي للنهوض بولايتنا الدستورية من أجل تعزيز العدالة الاجتماعية في عالم منقسم يسوده انعدام اليقين. وفي العام الماضي، ذهبتُ إلى أبعد من ذلك من خلال تحليل كيفية تعزيز العقد الاجتماعي المتجدد كاستراتيجية رئيسية لضمان عالم عمل عادل ومنصف في البلدان ذات الظروف الاجتماعية والسياسية المتنوعة.

٣. ويواجه العالم حالياً فترة جديدة من الاضطرابات وانعدام اليقين - فترة يمكنني وصفها بأنها "زمن السخط". ولكن هذه المرة، لا يتعلق الأمر فقط بالمناخ أو التكنولوجيا أو التضخم، بل يتعلق أيضاً *بالناس* المتأثرين بهذه التغيرات والذين يعبّرون عن التوترات التي تراكمت على مدى سنوات من التحول الاقتصادي والاحتكاك الجيوسياسي، بمظاهر مختلفة. وكانت نتائج الانتخابات الأخيرة في جميع أنحاء العالم تذكيراً أمام الملأ بأنّ تأخير التدابير الرامية إلى تخفيف الصعوبات اليومية التي يواجهها الناس له عواقب سياسية خطيرة. ويعلّمنا التاريخ أنّ الفجوات الاقتصادية والاجتماعية تؤدي بشكل متوقع إلى استقطاب سياسي، الأمر الذي يهدد بدوره أسس المجتمع الديمقراطي والازدهار المشترك.

٤. وكما قال جون مينارد كينز ذات مرة، "إنّ المشكلة السياسية التي تواجه البشرية تتمثل في الجمع بين ثلاثة أمور: الكفاءة الاقتصادية والعدالة الاجتماعية والحرية الفردية". وهذا هو بالضبط ما يخفق فيه العالم حالياً. وعلى نحو أكثر تحديداً، يريد الناس أن يروا كيف يمكن تحقيق هذه "الأمور الثلاثة" في حياتهم اليومية ويطالبون صناع القرار بحلول موثوقة وملموسة. علاوة على ذلك، يريدون أن يكونوا جزءاً من عملية البحث عن الحلول، وليس مجرد متلقين للنتائج التي لا تلبي في كثير من الأحيان احتياجاتهم الحقيقية.

٥. وتشكّل هذه القضية جوهر ولاية منظمة العمل الدولية، وهي في الواقع متجذرة بعمق في تاريخها. ويشكل العمل جزءاً أساسياً من الحياة اليومية لمليارات الأشخاص في جميع أنحاء العالم، مما يجعله مقياساً حاسماً لالتزامنا وقدرتنا على معالجة "المشكلة السياسية للبشرية". وسواءً في وسائل الإعلام أو في صناديق الاقتراع أو في الشوارع، يتّضح أنّ قسماً كبيراً من عدم رضا الناس من السياسات الحالية ينبع من شعورهم بالعجز والوحدة. ويتفاقم هذا الشعور بالتخلي عنهم بسبب سلسلة من التحديات المتزايدة، بما في ذلك ارتفاع تكاليف المعيشة وتدابير التقشف وتنامي الديون، وكلها عوامل تفاقم الأوضاع المالية المتوترة أصلاً بالنسبة للعديد من الناس وتقلّص الحيز المالي المتاح للحكومات من أجل توفير المساعدة. ويبدو هذا الشعور أكثر حدة في عالم العمل اليوم، في ظل النقص المزمن في الوظائف اللائقة وانعدام المساواة في الوصول إليها.

٦. ومن منظور منظمة العمل الدولية واستلهاماً من كينز، إنني أميل إلى تعزيز ثلاثة أمور: الوظائف والحقوق والنمو. وتحقيقاً لهذه الغاية، فإنّ السؤال الرئيسي هو: كيف يمكننا ضمان أن يولّد النمو الاقتصادي وظائف أكثر وأفضل بالتوازي مع تعزيز احترام حقوق العمل للجميع. ويتعلق الأمر بكيفية وضع الوظائف والحقوق في صميم السياسات الاقتصادية والمالية - وهي فكرة اقترحتها العام الماضي كركيزة أساسية للعقد الاجتماعي. وباختصار، كيف يمكننا إقامة صلة أقوى بين الوظائف والحقوق والنمو؟ إنّ هذا السؤال المطروح منذ وقت طويل، والذي سبق أن كان محور الإعلان الخاص بأهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية (١٩٤٤) (إعلان فيلادلفيا)، والذي سعت منظمة العمل الدولية إلى الإجابة عليه طوال تاريخها، هو محور تقريري هذا العام، لأنه أصبح الآن أكثر أهمية من أي وقت مضى. وفي أوقات السخط هذه، يتناول هذا السؤال بشكل مباشر أعمق شواغل الناس.

٧. وقبل التطرق إلى مسألة الارتباط بين الوظائف والحقوق والنمو، يجب تحديد ثلاث فرضيات مهمة. تتعلق الفرضية الأولى بما يشار إليه غالباً باسم "معضلة النمو". وفي حين أنّ النمو الاقتصادي - لا سيما عندما يكون مدفوعاً بمكاسب الإنتاجية - يُعتبر على نطاق واسع شرطاً ضرورياً لخلق عمالة منتجة ووظائف لائقة، إلا أنه لم يكن قط شرطاً كافياً. فالنمو يمكن أن يكون سيفاً ذا حدين، فهو يؤدي في بعض الأحيان إلى تفاقم أوجه انعدام المساواة والإضرار بالبيئة وإضعاف المجتمعات المحلية، بل إلى تقويض الديمقراطية وحقوق العمال.

٨. ولا يجب أن يكون الأمر على هذا النحو. فعلى الرغم من أنّ إقامة ارتباط إيجابي بين الوظائف والحقوق والنمو- وهو ما يستلزم سياسات ومؤسسات وموارد وحواراً وإرادة سياسية صحيحة - لم يكن بالأمر السهل على الإطلاق، فمن الممكن تماماً تحويل ما يسمى بالمعضلة الثلاثية إلى مثلث ديناميكي تعزز فيه العناصر الثلاثة بعضها البعض. والتحدي الحقيقي اليوم لا يكمن في التعارض المتأصل بينها، بل في التقاعس والإخفاق في تحويل الرؤية إلى واقع ملموس. ويصبح هذا الافتقار إلى التحرك أكثر خطورة حتى في البيئة الاقتصادية والسياسية السائدة مؤخراً التي تهز أسس التعاون العالمي واتساق السياسات.

٩. أما الفرضية الثانية فهي الإقرار بالقيمة الاجتماعية الكاملة للعمل اللائق. فكما يفشل الناتج المحلي الإجمالي، وهو المقياس الأكثر استخداماً لقياس النمو الاقتصادي، في استشفاف الرفاه على نحو دقيق، فإنّ التقييم النقدي للوظائف اللائقة غالباً ما يقلل من أهميتها الحقيقية. وقد تم التعبير عن هذه النقطة ببلاغة في مستهل تقرير اللجنة العالمية بشأن مستقبل العمل، المعنون *"العمل من أجل مستقبل أكثر إشراقاً"*، الذي ينص على ما يلي:

> إنّ العمل يؤمّن 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.

١٠. ونظراً لهذه الانعكاسات الأوسع نطاقاً للعمل في مجتمعنا، قد يرى علماء الاقتصاد أنّ *الوظائف اللائقة* تولّد عوامل خارجية إيجابية، في حين أنّ *الوظائف السيئة* تخلق عوامل خارجية سلبية وتؤدي إلى تقويض القدرات البشرية. وعندما تنتشر هذه العوامل الخارجية السلبية على نطاق واسع ولا تتم معالجتها، تواجه المجتمعات نقصاً مزمناً في الوظائف اللائقة وفائضاً في الوظائف السيئة. وإذا كان هذا هو الحال، فإنني آمل ألا يتردد أصدقائي الاقتصاديون في تشجيع تدخلات سياسية استباقية من أجل استثمار أكبر وأفضل في الوظائف اللائقة. ومثل هذا الوضع ليس افتراضياً، كما رأينا خلال جائحة كوفيد-١٩، عندما أثر النقص المستمر في العمالة وارتفاع معدل دوران الموظفين، نتيجة الانتقاص من شأن العمال في الأنشطة الاقتصادية الرئيسية (العاملون في مجال الرعاية الصحية وسائقو الشاحنات وعمال الصرف الصحي والمزارعون)، على توفير الخدمات الأساسية. ويُعد هؤلاء العمال أساسيين، ولكن كثيراً ما يتم التعامل مع مساهماتهم على أنها هامشية ويعانون في بعض الأحيان من هشاشة ظروف عملهم.[١]

١١. أما الفرضية الثالثة فغالباً ما تُعتبر أمراً مفروغاً منه - ألا وهي مسألة القيم الديمقراطية التي تدعم الجهات الفاعلة بالقدرة اللازمة لتنفيذ السياسات وتعزز عمليات ومؤسسات تدعم تعاونها ومشاركتها. وبما أنّ هذه الفرص يجب أن تكون متاحة للجميع في المجتمع، فإنّ المثلث الديناميكي والتآزري المتمثل في الوظائف والحقوق والنمو يتطلب بطبيعته عملية ديمقراطية. وكما قال المهاتما غاندي بحكمة، في ظل الديمقراطية "يجب أن يحصل الأضعف على نفس الفرص التي يحصل عليها الأقوى". ونحن نعلم الآن أيضاً أنّ المساواة ليست ترفاً يمكن المطالبة به بمجرد وصول اقتصاد ما إلى مرحلة النضج، بل هي جزء أساسي من محرك التنمية. وانعدام المساواة يرتدّ علينا في شكل نمو بطيء ومتقلب وعدم استقرار اجتماعي وسياسي. ومن الضروري الاعتراف بأنّ إقامة حوار اجتماعي فعال يمكن، بل ينبغي، أن تحصل. ولكي يكون هذا الحوار الاجتماعي مجدياً، يجب احترام الحقوق الأساسية مثل الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، بغض النظر عن النظام السياسي السائد.

١٢. ومن هذا المنظور، تعمل قيم المشاركة الديمقراطية كقوة ملزمة (أو غراء) تربط بين الوظائف والحقوق والنمو، وتعزز وحدة ديناميكية تدعم بعضها بعضاً يتم فيها معالجة التوترات المتغيرة والتحديات الجديدة من خلال حوار شامل يضم الشركاء الاجتماعيين وجميع أصحاب المصلحة المعنيين الآخرين، مما يدفع إلى العمل المنسق. وتتوافق هذه الرسالة مع رسالتي العام الماضي، التي حثثت فيها بقوة على تعزيز "الديمقراطية في العمل" من خلال العقد الاجتماعي. وهذا العام، أدعو إلى تعميق التزامنا بقيم المشاركة الديمقراطية، التي ستسمح للمثلث التآزري المتمثل في الوظائف والحقوق والنمو بأن يصبح حقيقة ديناميكية.

---

[١] انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook 2023: The Value of Essential Work*, 2023

١٣. وفي هذا التقرير، سأقيّم أولاً الروابط المتطورة بين الوظائف والحقوق والنمو الاقتصادي. ثانياً، سأنتقل إلى التركيز على التغيرات التحويلية - أي التقدم التكنولوجي والتحولات الديمغرافية وتغير المناخ وديناميات التجارة - مستكشفاً انعكاساتها على الروابط. ثالثاً، بما أنّ هذه التقييمات تبرز الأهمية البالغة للخيار الاقتصادي والاجتماعي في تحديد النتيجة النهائية للتغيرات التحويلية، سأنتقل إلى النظر في مسائل تتعلق بالجهات الفاعلة الاجتماعية وديناميات السلطة والأطر المؤسسية. وستقودني هذه المناقشة إلى القيمة الحاسمة للمشاركة الديمقراطية في استدامة وتعزيز الارتباط بين الوظائف والحقوق والنمو. وسأختتم ببعض الأفكار الإضافية حول كيفية تجديد التزامنا من أجل تعزيز الروابط بين المثلث الديناميكي المتمثل في النمو الاقتصادي والعمل اللائق وحقوق العمال، من أجل ضمان تعزيز كل منها للآخر بطريقة مستدامة وشاملة.

الفصل ٢

ازدياد الروابط ضعفاً

١٤. أين نحن الآن من الارتباط بين الوظائف والحقوق والنمو؟ ليس من السهل الإجابة على هذا السؤال. ولحسن الحظ، سبق أن وفرت بحوث منظمة العمل الدولية أساساً تجريبياً صلباً للتقييم. إنّ الصورة العامة غامضة، وتظهر بعض العلامات التي تشير للأسف إلى أنّ هذا الارتباط يزداد ضعفاً.

النمو والوظائف

١٥. في البداية، من الضروري تقييم كيفية ترجمة النمو الاقتصادي الذي ينعكس عادةً في الناتج المحلي الإجمالي، إلى وظائف لائقة. وفي حين أنّ هذه المسألة قد تذكّرنا على الفور بالمناقشات المكثفة بشأن "النمو غير المولد للوظائف"، يبقى الواقع الملموس أكثر تعقيداً وتمايزاً. وعلى مدى العقدين الماضيين، بلغ متوسط نمو الناتج المحلي الإجمالي حوالي ٣,٥ في المائة سنوياً، وهي زيادة مرتفعة نسبياً، على الرغم من أنها شهدت فترات متكررة من الأزمات الاقتصادية والاختلافات بين البلدان والأقاليم.[٢] وفي موازاة ذلك، ازدادت العمالة بنسبة ١,٣ في المائة سنوياً في المتوسط - وحتى لو لم تكن هذه النسبة مرتفعة، لا يمكننا وصفها بالنمو غير المولد للوظائف.

١٦. ومع ذلك، يكمن القلق في أنّ النمو الاقتصادي يخلق عدداً *أقل* من الوظائف مع مرور الوقت. وقد بلغت كثافة العمالة في النمو - أي زيادة العمالة مقابل كل ارتفاع بنسبة ١ في المائة في الناتج المحلي الإجمالي - ٠,٤٠ خلال العقد الماضي. يعكس هذا الرقم تحسناً مقارنة بنسبة ٠,٣٢ في العقد السابق، ويُعزى السبب الرئيسي في ذلك إلى زيادة مشاركة المرأة وحقيقة أنّ غالبية الوظائف قد استُحدثت في قطاع الخدمات كثيف العمالة. ولكنّ الأثر كان متبايناً، حيث شهدت البلدان ذات الدخل المتوسط الأعلى بشكل خاص تباطؤاً في خلق فرص العمل، مما أثار مخاوف من ركود اقتصادي وعمليات تحول هيكلي غير كافية وغير مكتملة وتنامي أوجه انعدام المساواة.

١٧. وتبرز مسألة رئيسية أخرى هي أنّ جزءاً كبيراً من هذا النمو في الوظائف يُعزى إلى الزيادة في عدد السكان، وليس بالضرورة إلى اقتصادات أقوى. ونتيجة لذلك، يضطر الناس في العديد من البلدان النامية إلى العمل في وظائف غير منظمة بسبب الفرص المحدودة في العمالة المنظمة. وبالتالي، فإنّ السؤال الحقيقي هو: كيف يمكننا ضمان أن يؤدي النمو إلى توليد وظائف منظمة؟

١٨. وهذا الاتجاه مثير للقلق. في مطلع القرن الحادي والعشرين، أدى نمو اقتصادي بنسبة ١ في المائة إلى ارتفاع بنسبة ٠,٥٠ في المائة في الوظائف المنظمة - أي بوتيرة أسرع من النمو الإجمالي للعمالة. ومع ذلك، انخفضت هذه النسبة خلال العقد الماضي إلى ٠,٣٨ في المائة، مما يدل على ضعف الارتباط بين النمو وخلق فرص العمل المنظمة.

١٩. بالإضافة إلى ذلك، لا يجب تقييم النمو من خلال حجم العمالة المنظمة المستحدثة فحسب، لأنّ نوعية الوظائف تشكّل أيضاً عاملاً مهماً. وفي هذا السياق، دعونا نلقي نظرة على أثر النمو على العاملين بأجر وكيفية تقاسم المنافع الاقتصادية المستمدة من الإنتاج. والخبر السار هو أنّ متوسط الأجور ارتفع على المستوى العالمي وانخفض انعدام المساواة في الأجور في معظم البلدان وتراجع عدد العاملين الذين يعيشون في فقر مدقع (أي من يكسبون أقل من ٢,١٥ دولار أمريكي في اليوم) على مدى السنوات الثلاثين الماضية.[٣]

---

[٢] شهدت أمريكا اللاتينية بشكل خاص أداءً ضعيفاً في النمو خلال العقد الماضي الذي يشار إليه بالتالي بالعقد الضائع.
ويشير المنشور بعنوان *The 2024 Labour Overview: Latin America and the Caribbean, Executive Summary*، إلى أنه إذا تم تأكيد معدلات النمو الاقتصادي، ستكون المنطقة قد نمت "بمعدل سنوي متوسط قدره ١ في المائة بين عامي ٢٠١٥ و٢٠٢٤، مما يعني تسجيل ركود في نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي خلال هذه الفترة ... ومستويات نمو أقل بكثير من المعدل المتوسط البالغ حوالي ٣ في المائة سنوياً والمسجل بين عامي ١٩٩٠ و٢٠١٠".

[٣] اعتباراً من عام ٢٠٢٣، لا تزال أفريقيا تضم أعلى نسبة من الفقراء العاملين، حيث تعيش نسبة ٢٩ في المائة من سكانها العاملين في فقر مدقع؛ في أفريقيا جنوب الصحراء وحدها، يتأثر بهذه الظاهرة حوالي ١٤٥ مليون عامل، أي ما يقرب من ثلث السكان العاملين.

٢٠. ومع ذلك، لا تزال الأجور متخلّفة عن نمو إنتاجية العمل - وهو عامل حاسم في تكوين تصورات الناس عن "الأجور العادلة" - وقد اتسعت الفجوة بشكل أكبر في الآونة الأخيرة. وفي البلدان المتقدمة، تشير التقديرات إلى أنّ الفجوة بين النمو الحقيقي للإنتاجية والأجور الفعلية اتسعت بنحو ١٤,٢ نقطة مئوية منذ بداية القرن الحادي والعشرين، مما أدى إلى انخفاض حصة العمالة في ثمار التقدم الاقتصادي.[٤]

٢١. فضلاً عن ذلك، إنّ السؤال المطروح بالنسبة لملايين الأشخاص هو سؤال بسيط للغاية. وبعبارة بسيطة، هل يمكن للعمال تلبية احتياجاتهم الأساسية واحتياجات أسرهم بالدخل الذي يكسبونه، وهو أمر يزداد صعوبة مع الزيادات في تكاليف المعيشة في جميع أنحاء العالم. وفي خضم هذا الوضع الملحّ، يناقش كل من المنشآت والعمال بشكل متزايد تفعيل مفهوم الأجور المعيشية كوسيلة لضمان عمل لائق والحد من الفقر وتعزيز علاقة متكافلة بين الأجور والنمو الاقتصادي المستدام.[٥] وعندما يجني العمال ما يكفي من المال لينعموا بمستوى معيشي لائق، تصبح لديهم قوة شرائية أكبر تؤدي إلى تعزيز الطلب على السلع والخدمات وتحفيز الأعمال التجارية وتوسيع الحيز المالي ودعم التنمية الاقتصادية المستدامة في نهاية المطاف.

٢٢. باختصار، يشكل النمو الاقتصادي وسيلة رئيسية لضمان استحداث المزيد من الوظائف وكسب مداخيل أفضل والحد من أوجه انعدام المساواة. وعلينا أن نفهم لماذا استحدث النمو الذي تحقق مؤخراً وظائف أقل من المتوقع، لا سيما في الاقتصاد المنظم، ولماذا يتم تعويض هذه الوظائف في كثير من الأحيان بأقل مما تساهم به في الاقتصاد. ولا يمكننا أن نتجاهل حقيقة أنّ الرابط الإيجابي بين النمو والوظائف يضعف بسبب أثره السلبي على التنمية الاجتماعية والاقتصادية والمساواة والنمو في المستقبل.

النمو والحقوق

٢٣. ماذا عن الرابط بين النمو والحقوق؟ هل أدى النمو الاقتصادي، من خلال تحسين الظروف المادية، إلى توسيع نطاق حقوق العمال؟ أو على العكس من ذلك، هل ساهم العمال الذين يتمتعون بحقوق قوية على نحو أكثر فعالية في التقدم الاقتصادي؟ في الواقع، يمكن للرابط بين العمل والحقوق، بل ينبغي، أن يعمل في كلا الاتجاهين. وكما جزم جوزيف ستيغليتز، الحائز على جائزة نوبل، بحزم في منظمة العمل الدولية: "هناك عيوب في المنافسة وعيوب في الإدارة السديدة للشركات، وقد تفيد القوانين التي تمنح العمال حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في إعادة التوازن والتعبير عن مخاوف العمال بفعالية أكبر وتعزيز الكفاءة الاقتصادية الشاملة".[٦]

٢٤. وقد أكدت التحليلات التي أجرتها منظمة العمل الدولية مراراً وتكراراً المنافع الاقتصادية لحقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، خاصة منذ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨)، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢ (إعلان العدالة الاجتماعية)، الذي أشار إلى الأهمية الخاصة لهذه الحقوق في سياق العولمة الاقتصادية. وغالباً ما تركز النقاشات حول حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية على تأثير الأجور المرتفعة على أعضاء النقابات، على الرغم من أنّ هذه الحقوق تُحدث أيضاً تأثيرات إيجابية غير مباشرة على غير الأعضاء في النقابات وتقلل من انعدام المساواة في الأجور بشكل عام. وينطبق ذلك على البلدان المتقدمة والنامية على حد سواء. وفي كثير من الأحيان، يمكن أن تكون هذه الأجور المرتفعة مصحوبة بإنتاجية عمل أكبر، مما يساهم في تعويض تأثيرها على تكاليف العمل. وهذه رؤية رئيسية لممارسات "الطريق السريع" في التوظيف، حيث أنّ دفع أجور أعلى للعمال يؤتي ثماره فيما يتعلق باستبقائهم وزيادة الإنتاجية.[٧]

---

[٤] انظر: ILO, *Global Wage Report 2024–25: Is Wage Inequality Decreasing Globally?*, 2024

[٥] تتيح هذه الصفحة الإلكترونية إمكانية الوصول إلى الوثائق والمنشورات الأساسية لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بالأجور المعيشية:
ILO, The Question of Living Wages

[٦] خطاب ألقي في المنتدى العالمي للعمالة الذي نظمته منظمة العمل الدولية في عام ٢٠٠١.

[٧] انظر:
David Kucera and Dora Sari, "Globalization and freedom of association and collective bargaining rights", in K. Elliot (ed.) *Handbook on Globalisation and Labour Standards* (Edward Elgar).
لا تُظهر هذه البحوث أي أثر سلبي على تعزيز حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية على الصادرات، حتى بالنسبة للقطاعات كثيفة اليد العاملة مثل الملابس والأحذية. ومن الواضح جداً أنّ تعزيز حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في البلدان المصدرة ذات الدخل المنخفض والمتوسط يرتبط بزيادة الصادرات في العديد من القطاعات، نتيجة تحسين الإنتاجية واستقرار القوى العاملة وثقة المشتري، وهي مزايا تنافسية رئيسية.

٢٥. وتتمثل المأساة اليوم في أنه على الرغم من الكثير من التوقعات والبيّنات، هناك إشارات على تقويض حقوق العمال في أنحاء كثيرة من العالم وسط النمو الاقتصادي المستدام.[٨] وعموماً، من المؤسف أنّ الرابط بين النمو وحقوق العمال يتعرض لضغوط هائلة على العديد من الجبهات المختلفة.

٢٦. ولنأخذ على سبيل المثال الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، وهما جانبان مهمان من الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة (المؤشر ٨-٨-٢). جرى تكليف منظمة العمل الدولية بتقييم التطورات العالمية، استناداً إلى المصادر النصية لهيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية والتشريعات الوطنية على حد سواء. وبعد ركود أولي في النتائج على مدى السنوات العشر الماضية، ازدادت الاتجاهات العالمية في حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية سوءاً بطريقة مثيرة للقلق منذ الجائحة. وبين عامي ٢٠٢٠ و٢٠٢٣، شهدت حوالي ٤٠ في المائة من البلدان تدهوراً في وضع الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، بينما تمكنت ١٥ في المائة فقط من البلدان من تحسينه - مما أدى إلى تدهور بنسبة ٧ في المائة على مستوى العالم في حماية هذه الحقوق. وبالتالي، تقدَّم الاقتصاد العالمي في حين تراجع محرك حقوق العمال.[٩]

٢٧. كما توقف التقدُّم في القضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري. على سبيل المثال، اعتباراً من عام ٢٠٢١، وقع ٢٧,٦ مليون شخص ضحية العمل الجبري، أو ٣,٥ أشخاص لكل ألف شخص على المستوى العالمي. وقبل عشر سنوات، كانت النسبة ٣,٤ أشخاص لكل ألف شخص. وعلى الرغم من أنّ هذا التغيير في النسبة قد يبدو ضئيلاً، لكنه يعني أنّ العمل الجبري زاد بالأرقام المطلقة بمقدار ٢,٧ مليون شخص. ويُعزى الارتفاع الإجمالي بشكل رئيسي إلى الزيادات الكبيرة في العمل الجبري المفروض من القطاع الخاص.[١٠]

٢٨. لقد تراكمت الثروات الاقتصادية على حساب حياة الإنسان وكرامته. فلنأخذ مثلاً المستوى الهائل للأرباح السنوية التي يولّدها العمل الجبري في العالم اليوم: ٢٣٦ مليار دولار أمريكي. وكما هو مذكور في التقرير المعنون *Profits and poverty: The economics of forced labour*، "يعكس هذا الرقم الأجور أو المكاسب المسروقة فعلياً من جيوب العمال ... إنه يمثل أموالاً مقتطعة من دخل العمال الذين غالباً ما يكافحون أصلاً لتلبية احتياجات أسرهم. أما بالنسبة للعمال المهاجرين، فهي أموال تؤخذ من التحويلات المالية التي يرسلونها إلى أسرهم وأقاربهم. وبالنسبة للحكومات، تمثل هذه الأرباح غير القانونية خسارة في إيرادات ضريبية ... وعلى نطاق أوسع، يمكن أن تساهم الأرباح المحققة من العمل الجبري في تحفيز المزيد من الاستغلال وتقوية الشبكات الإجرامية وتشجيع الفساد وتقويض سيادة القانون".[١١] لا يمكن لأحد أن يستفيد من فظائع العمل الجبري، إلا أنه لا يزال يحدث بل ويتزايد.

٢٩. لماذا حدث هذا التراجع؟ هناك العديد من الأسباب، ولكن من المؤكد أنّ أبرزها تدهور سيادة القانون واحترام الحريات المدنية وحقوق الإنسان وتقلص الحيز الديمقراطي وضعف المؤسسات الديمقراطية وتنامي سلطة الشركات. وقد أدت كل هذه العوامل إلى تقويض التنفيذ الفعال لجميع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في بعض البلدان.

الوظائف والحقوق

٣٠. نظراً للانتكاسات التي حدثت في الرابط بين النمو والوظائف والرابط بين النمو والحقوق، ليس من المستغرب أن تظهر أيضاً تصدعات جديدة في الرابط بين الوظائف والحقوق، وكنتُ قد ألمحتُ إلى بعضها أعلاه. فالعمل اللائق، وهو نوع العمل الموعود لكل شخص بموجب الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة (تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع) يقترن ببعض الحقوق، مثل الحماية الاجتماعية ومنح الصوت والتمثيل في العمل واحترام جميع حقوق العمل. ولكنّ هذا الأمر بعيد عن الواقع بالنسبة للكثير من الناس. ويتمثل أحد دواعي القلق المباشرة في هذا الصدد في ارتفاع الأعداد المطلقة للعمال غير المنظمين، مما يبقي المعدل الإجمالي للعمالة غير المنظمة راكداً إلى حد ما، حتى خلال فترة الانتعاش القوي ما بعد الجائحة. وبالطبع، وكما نناقش في هذه الدورة من المؤتمر، فإنّ العمالة غير المنظمة هي ظاهرة غير متجانسة إلى حد كبير. وفي حين أنّ التحديات تتطلب مجموعة من السياسات الهادفة والمحددة تحديداً جيداً، يواجه العمال غير المنظمين تحدياً مشتركاً وهو عدم قدرتهم على الحصول على

---

[٨] منظمة العمل الدولية، *المنتدى السياسي رفيع المستوى لعام ٢٠٢٤، الاستعراض المواضيعي للهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة*، وثيقة داخلية لاجتماع فريق الخبراء، ٢٠٢٥.

[٩] منظمة العمل الدولية، *المنتدى السياسي رفيع المستوى لعام ٢٠٢٤، الاستعراض المواضيعي للهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة*.

[١٠] انظر: ILO, *Profits and Poverty: The Economics of Forced Labour*, 2024
من الضروري التمييز بين الممارسات الإجرامية - التي غالباً ما ترتكبها جهات فاعلة غير مشروعة - والغالبية العظمى من المنشآت التي تعمل على دعم العمل اللائق. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أنّ معظم حالات عمل الأطفال والعمل القسري تحدث في الاقتصاد غير المنظم.

[١١] انظر: ILO, *Profits and Poverty*, 2024

الحماية الاجتماعية، مما يفاقم انعدام أمن دخلهم ويقوض في نهاية المطاف الاستقرار الاقتصادي الأوسع نطاقاً من خلال الحد من مضاعِفات الاقتصاد الكلي.[١٢]

٣١. وقد أثارت التطورات الأخيرة مسائل أوسع نطاقاً تتجاوز السمة غير المنظمة، مما يدفعنا إلى التساؤل: ما هي أنواع الوظائف المستحدثة؟ كثيراً ما يقال إنّ استحداث أي وظيفة يبقى أفضل من عدم وجود وظيفة، ولكن يجب أن نكون حذرين من هذا الاستنتاج الواسع والشامل ومن الافتراضات الكامنة وراءه. في الواقع، من السهل تصنيف الشخص على أنه "عامل" ولكنّ تصنيفه على أنه "عاطل عن العمل" أصعب بكثير، حتى وإن كان الواقع الاقتصادي للكثير من الناس أقرب بكثير إلى أن يكونوا عاطلين عن العمل، على الرغم من أنهم يعملون.

٣٢. وأود أن أوضح هذه النقطة من خلال إلقاء نظرة فاحصة على مصطلح البطالة، وهو مؤشر سوق العمل الأكثر استخداماً على الرغم من أنه لا يقدم صورة كاملة، وما الذي يطلعنا عليه وما لا يطلعنا عليه. ومن اللافت أنّ العالم يتقارب عندما يتعلق الأمر بمعدل البطالة. ففي عام ٢٠٢٤، بلغ معدل البطالة العالمي ٥,٠ في المائة، مع فارق ضئيل قدره ٠,٧ نقطة مئوية فقط بين فئة الدخل التي لديها أعلى معدل (البلدان ذات الدخل المتوسط الأعلى عند نسبة ٥,٧ في المائة) وتلك التي لديها أدنى معدل (البلدان ذات الدخل المتوسط الأدنى والبلدان ذات الدخل المرتفع عند نسبة ٤,٤ في المائة).[١٣] والتفسير وراء هذا التقارب الغريب بسيط: لا يستطيع الكثير من العمال في العالم النامي أن يكونوا عاطلين عن العمل. وبالنسبة لهم، كما ذكرتُ سابقاً، إنّ "الخيار" الحقيقي هو بين العمالة المنظمة والعمالة غير المنظمة، وليس بين العمالة والبطالة. فالعمال غير المنظمين يُحتسبون في عداد العاملين ولكنهم يفتقرون على الدوام تقريباً إلى الحقوق الأساسية والحماية.

٣٣. وفي الواقع، كما يذكّرنا خبراء الإحصاء في منظمة العمل الدولية، إنّ التعريف الحالي للبطالة هو تعريف ضيّق، ويجب استكماله بمقاييس أخرى عن نقص استخدام اليد العاملة من أجل إدراك مدى انتشاره وفهم مجموعة الصعوبات التي تواجهها الفئات المختلفة في الحصول على فرص العمل. وفي حالة الشباب، على سبيل المثال، إنّ قياس نسبة الأشخاص غير الملتحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب يساعدنا على تقييم حجم التحديات التي يواجهها الشباب في عالم العمل وكيفية تفاعلها مع مشاركتهم في التعليم. ولا تزال معدلات الشباب غير الملتحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب عند مستويات مرتفعة بشكل خطير إذ إنها تتجاوز ٢٠ في المائة، وتبدو مثيرة للقلق بشكل خاص بالنسبة للشابات (٢٨,١ في المائة في عام ٢٠٢٣، أي أكثر من ضعف معدل الشباب)، مما يشير إلى العوائق التي تواجهها النساء، بما في ذلك الحصول على التعليم والتوظيف، والقدر غير المتناسب من أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر التي تؤديها النساء.

٣٤. وبالمثل، بغية إظهار جميع أشكال نقص استخدام اليد العاملة، يشير المجتمع الإحصائي الدولي إلى مؤشر مركب لنقص استخدام اليد العاملة لا يشمل البطالة فحسب، بل أيضاً البطالة الجزئية المرتبطة بالوقت والمشاركة في القوى العاملة المحتملة (أي أن يكون الشخص خارج القوى العاملة ولكنه يبقى مستعداً ويبحث عن عمل). وعندما ننظر في هذا الأمر، تصبح الصورة العامة مختلفة وأكثر تعقيداً. فقد بلغ معدل نقص استخدام اليد العاملة ١٤,١ في المائة في عام ٢٠٢٢، وهو أعلى بقليل من نسبة ١٣,٧ في المائة المسجلة في عام ٢٠١٩. وبعبارة أخرى، يفتقر ما يقرب من واحد من أصل كل ستة عمال في العالم اليوم إلى قدرٍ كافٍ من العمل مدفوع الأجر. والوضع أسوأ مرة أخرى بالنسبة للنساء اللواتي غالباً ما يواجهن صعوبة أكبر في سوق العمل، ويُعزى ذلك أساساً إلى مسؤوليات الرعاية والمسؤوليات المنزلية.[١٤]

٣٥. لكنّ الحصول على عمل، حتى لو كان وظيفة منظمة، ليس نهاية القصة. فهناك العديد من الأبعاد الأخرى للعمل التي تؤثر على ما يعتبره الناس "وظيفة جيدة" تتمتع بحقوق للعمال والحماية الاجتماعية. وأحد الجوانب المهمة هو الأمن الوظيفي. سيشعر الناس بعدم الأمان إذا كانت توقعاتهم منخفضة بشأن استمرارهم في العمل. كما أنهم سيشعرون بعدم الأمان إذا وقعوا في فخ العمالة المؤقتة أو العرضية (أو الأسوأ من ذلك، في عقود عمل بدون ساعات عمل محددة) من دون أي أمل لتغيير وضعهم. وعلى مدى العقدين الماضيين، كان هناك اتجاه تصاعدي في حصة الموظفين العاملين بعقود مؤقتة، حيث أفاد أكثر من موظف واحد من أصل خمسة موظفين، في ٥٠ بلداً تتوفر لنا بيانات عنها، بالعمل بموجب عقود مماثلة. وفي حين أنّ بعض أسباب العمل بعقود مؤقتة قد تكون مرغوبة - على سبيل المثال، إذا كان الشخص في مرحلة التعليم أو التدريب -

---

[١٢] على سبيل المثال، تشير بحوث منظمة العمل الدولية إلى أنّ الإنفاق على الحماية الاجتماعية يؤدي إلى نمو اقتصادي إيجابي. وبعد مرور عامين ونصف، بلغ المضاعِف التراكمي الوسيط ١,٥٢، مع نطاق واسع يتراوح بين ٢,١- في أيرلندا و٧,٤ في المكسيك. وهذا يعني أنه مقابل كل دولار إضافي يُستثمر في الحماية الاجتماعية، يزيد الناتج الاقتصادي بمقدار ١,٥٢ دولار أمريكي بعد عامين ونصف. انظر:
Dante Cardoso et al., *The Multiplier Effects of Government Expenditures on Social Protection: A Multi-Country Study*, working paper 18, MADE/USP, 28 August 2023.

[١٣] انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2025*, 2025

[١٤] يبلغ معدل نقص استخدام اليد العاملة ١٦,١ في المائة للنساء، مقارنة بنسبة ١٢,٨ للرجال.

يفضل العمال في معظمهم أشكالاً أكثر استقراراً من الاستخدام. وفي أوروبا، على سبيل المثال، لم يتمكن ثلثا العمال الذين كانوا يعملون بعقود مؤقتة من إيجاد وظيفة دائمة.

٣٦. ومن المثير للقلق أيضاً استمرار الفجوات في الأجور بين البلدان وبين مجموعات العمال داخل البلد الواحد. وعلى الرغم من نمو الأجور المطرد والإيجابي والانخفاض الكبير في فقر العاملين عالمياً، على النحو المشار إليه سابقاً، لا تزال المستويات العالية من انعدام المساواة في الأجور قائمة في العديد من البلدان. فعلى سبيل المثال، في البلدان منخفضة الدخل حيث يكون انعدام المساواة في الأجور مرتفعاً بوجه خاص، يُصنَّف ٢٢ في المائة من العاملين بأجر على أنهم من "ذوي الأجور المنخفضة"، أي أنهم يكسبون أقل من نصف الأجر الوسيط (الأجر الذي يكسبه الشخص في منتصف سلم الأجور). وعواقب هذا النوع من انعدام المساواة وخيمة. وعلى المستوى العالمي، إنّ القوة الشرائية لأدنى ١٠ في المائة من العمال لا تتجاوز ٦ في المائة من القوة الشرائية لأعلى ١٠ في المائة من العمال. علاوة على ذلك، لا تزال الفجوة في الأجور بين الجنسين قائمة في مختلف البلدان وفي جميع فئات الدخل. وتشير تقديرات منظمة العمل الدولية إلى أنّ النساء ما زلن يتقاضين، على المستوى العالمي، أجوراً أقل من الرجال بنسبة ٢٠ في المائة تقريباً، وهي فجوة يبدو أنها استقرت عند هذا المستوى على الرغم من زيادة الوعي والإجراءات السياسية في أنحاء كثيرة من العالم.[١٥]

٣٧. وهناك أبعاد أخرى لنوعية العمل نرى فيها إحراز تقدم متفاوت. أولاً، دعونا ننظر إلى ما يحدث فيما يتعلق بوقت العمل. وأحد التحديات الرئيسية المتعلقة بوقت العمل يكمن في ساعات العمل المفرطة التي لا تزال تشكل الواقع الحقيقي لملايين الأشخاص حول العالم. وفي هذا الصدد، من الضروري تطبيق مستويات قصوى مقبولة لساعات العمل اليومية والأسبوعية، وتحديد فترات راحة كافية، مثل فترات الراحة الأسبوعية والإجازة السنوية مدفوعة الأجر. وفي الوقت نفسه، يواجه الكثير من الناس مشاكل ناجمة عن ساعات العمل غير الكافية أو غير المرنة، مما يزيد من صعوبة كسب دخل لائق أو تحقيق توازن صحي بين العمل والحياة الخاصة. وتعيق كلتا الحالتين (ساعات العمل المفرطة وغير الكافية) تعافي المجتمعات وقدرتها على الصمود. وتشير أحدث تقديرات منظمة العمل الدولية إلى أنّ أكثر من ثلث جميع العمال يعملون بانتظام أكثر من ٤٨ ساعة في الأسبوع، في حين أنّ خُمس القوى العاملة العالمية تقع في الكفة الأخرى من الميزان، حيث أنها تعمل لساعات قصيرة (يغلب عليها اسم العمل بدوام جزئي) تقل عن ٣٥ ساعة في الأسبوع.[١٦]

٣٨. وتبقى السلامة والصحة المهنيتان أيضاً مصدر قلق مشترك. ففي حين أنّ إدراج السلامة والصحة المهنيتين في إطار المبادئ والحقوق الأساسية في العمل يُعد إنجازاً كبيراً، نعلم أنّ هذا الحق لا يُحترم في كل مكان. واعتباراً من عام ٢٠٢٣، يموت حوالي ٣ ملايين عامل سنوياً بسبب الحوادث والأمراض المرتبطة بالعمل، في زيادة نسبتها ٥ في المائة مقارنة بعام ٢٠١٥.[١٧] وتكتسب السلامة والصحة المهنيتان أهمية خاصة في ضوء تغير المناخ والعدد المتزايد المرتبط به من الظواهر المناخية المتطرفة التي تشكل مخاطر صحية كبيرة لما يقارب ٧٠ في المائة من القوى العاملة في العالم. وفي هذا السياق، هناك حاجة ماسة لتطبيق استراتيجيات تكييفية في مجال السلامة والصحة المهنيتين.[١٨]

٣٩. ويحق للناس الحصول على وظيفة لائقة بجميع أبعادها، ومن واجب المجتمعات توفير مثل هذه الوظائف والحد من أوجه انعدام المساواة. ولا يمكننا أن نتحمل زيادة الإحباط، لا سيما بين الشباب الذين لا تتحقق تطلعاتهم في إيجاد عمل لائق ورغبتهم في أن يكونوا جزءاً من مجتمعات شاملة للجميع. وبخلاف ذلك، إننا نعرّض السلم الاجتماعي للخطر.

---

[١٥] انظر: ILO, *Global Wage Report 2024–25*

[١٦] انظر: ILO, *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, 2022

[١٧] انظر: ILO, *A Call for Safer and Healthier Working Environments*, 2023

[١٨] انظر: ILO, *Report at a Glance: Ensuring Safety and Health at Work in a Changing Climate* , 2024

الفصل ٣

مسألة خيار: التغيرات التحويلية كفرصة لمثلث ديناميكي

٤٠. في معرض تقييمي للارتباط بين الوظائف والحقوق والنمو، أشرتُ إلى عدد من المخاوف المتزايدة. وبغية استكمال هذا التقييم، لا بد من النظر في القوى الهيكلية العميقة التي تُحدث التغيرات التحويلية.

٤١. وتشمل هذه التغيرات التكنولوجيا والمناخ والديمغرافيا والتجارة. وفي حين نريد أن نعترف بهذه التحولات كفرص لتحقيق الازدهار والحصول على وظائف لائقة، إلا أنّ أياً من النتائج غير محددة سلفاً. ومثلما يوحي مصطلح "الفرصة"، فإنه مجرد احتمال يعتمد على الخيارات التي نتخذها فيما يتعلق بالقرارات السياسية والتدابير العامة وبناء المؤسسات وإصلاحها والعمليات الديمقراطية التي توجه عملية صنع القرار.

٤٢. ونظراً للأثر العميق وبعيد المدى لهذه التغيرات على عالم العمل، من الواضح أنه ما لم نتمكن من إدارة العواقب المترتبة على أسواق العمل بصورة فعالة، فإننا نخاطر بتبديد فرص قيّمة لتحويل المعضلة الثلاثية إلى مثلث ديناميكي يعزز بعضه بعضاً.

التكنولوجيا

٤٣. دعوناً أولاً نلقي نظرة على التغيرات التكنولوجية التي تشغل بال الجميع حالياً. لقد أظهر التاريخ أنّ التغير التكنولوجي يخلق رابحين وخاسرين في سوق العمل ويمكن أن يساهم في زيادة أوجه انعدام المساواة في المجتمعات. ومرة أخرى، ستترك جميع الابتكارات التكنولوجية، بما في ذلك الذكاء الاصطناعي، أثراً على الوظائف والحقوق والنمو. وستؤدي الوتيرة السريعة لتطورها ونشرها إلى خلق تحديات جديدة وحالة من انعدام اليقين في السنوات المقبلة، ولكنها قادرة أيضاً على تحفيز نمو الإنتاجية والتنمية الاقتصادية.

٤٤. والطفرة الحالية في تطبيقات الذكاء الاصطناعي هي تتويج لموجة طويلة من التكنولوجيات الرقمية وقدرة الوصول إلى مجموعات كبيرة من البيانات التي ساهمت في توسيع الاقتصاد الرقمي وبدّلت كيفية إنتاجنا للسلع والخدمات وبيعها وتوزيعها.

٤٥. وزادت إمكانية الوصول إلى الإنترنت بشكل ملحوظ خلال العقود الأخيرة، حيث ارتفعت نسبة السكان الذين يستخدمون الإنترنت من ١٦ في المائة فقط في عام ٢٠٠٥ إلى ٦٨ في المائة في عام ٢٠٢٤. ولكن، لا تزال هناك فجوة رقمية كبيرة: فقد بلغت نسبة الأشخاص الذين يستخدمون الإنترنت ٩٣ في المائة في البلدان ذات الدخل المرتفع، مقارنة بنسبة ٢٧ في المائة فقط في الاقتصادات متدنية الدخل. وما يقرب من ثلث سكان العالم غير متصلين بالإنترنت، مما يحد من قدرتهم على الاستفادة من التكنولوجيات الجديدة، مثل الذكاء الاصطناعي التوليدي. وفي غياب سياسات واستثمارات محددة، فإنّ البلدان التي باتت تملك الطاقة والبنية التحتية الرقمية والمهارات الرقمية ستكون المستفيد الأكبر من هذه التكنولوجيات، تاركةً البلدان الأقل نمواً تتخلف أكثر فأكثر وراءها.

٤٦. ولا يقتصر التحدي على الافتقار إلى فرص وصول ملايين الأشخاص إلى التكنولوجيات. فقد أدت التكنولوجيات الجديدة، بما في ذلك الشبكات الرقمية والبنية التحتية للاتصالات، إلى إنشاء منصات جديدة وأشكال جديدة من الإنتاج والعمل. وفي حين أنه من الصعب جمع البيانات عنها، تفيد تقديرات منظمة العمل الدولية بأنّ منصات العمل الرقمية تمثل ٣ إلى ٥ في المائة من العمالة في معظم البلدان، مما يخلق فرص عمل وتحديات أيضاً من حيث ظروف العمل ونوعية الوظائف.[١٩]

٤٧. والمخاوف الأكثر نقاشاً التي أثرت بشدة على تصورات الناس، هي أنّ الذكاء الاصطناعي سيدمر الوظائف. وعلى الرغم من أنّ هذا الخطر موجود بالتأكيد، يجب أن نكون حذرين من التعميم. وبحسب تقديرات منظمة العمل الدولية، إنّ تأثير زيادة العمل بفضل الذكاء الاصطناعي التوليدي (أي استكمال العمل بأتمتة عدد قليل من المهام فقط) أكبر بستة أضعاف من تأثير الأتمتة الذي ينشأ عند أتمتة نسبة كبيرة من المهام في وظيفة ما (٣,٣ في المائة من العمالة العالمية معرضة لخطر الأتمتة

[١٩] انظر: ILO, *Digital Platforms and the World of Work in G20 Countries: Status and Policy Action*، وثيقة أُعدت للفريق العامل المعني بالعمالة في ظل رئاسة إيطاليا لمجموعة العشرين، ٢٠٢١.

المحتمل، بالمقارنة مع ٢٠,٥ في المائة من الوظائف التي يُحتمل زيادتها).[٢٠] علاوة على ذلك، وبسبب الاختلافات في المهام، إنّ بعض المهن أكثر عرضة للأتمتة من غيرها، لا سيما الوظائف المكتبية. وبالتالي، فإنّ النساء أكثر تأثراً بمقدار الضعف من الرجال بالأتمتة المحتملة.

٤٨. وتتماشى هذه الاستنتاجات مع الأدلة التاريخية التي تُظهر أنّ التكنولوجيات الجديدة تفيد بعض العمال أكثر من غيرهم، بما في ذلك من حيث مستويات المهارات. وقد تمحورت الآراء السابقة حول عملية التغير التكنولوجي القائم على المهارات، حيث يجني العمال الذين يتمتعون بمهارات أعلى يستفيدون أكثر من التكنولوجيات الجديدة فيما يتعلق بحصتهم في العمالة ومستوى أجورهم. وعند التمعّن في تفاصيل آثار الحوسبة والأتمتة على المهام، كشفت البيّنات في بعض البلدان عن استقطاب سوق العمل (الاستغناء عن الوظائف التي تتطلب مهارات متوسطة والوظائف الروتينية) وتزايد انعدام المساواة.[٢١]

٤٩. وفي الوقت نفسه، تُستحدث الوظائف، بما في ذلك من خلال تطوير الذكاء الاصطناعي، بدءاً من وظائف علماء البيانات وصولاً إلى المشرفين على المحتوى عبر الإنترنت. وحتى قبل الظهور السريع للذكاء الاصطناعي خلال السنوات القليلة الماضية، لم يكن ما يصل إلى حوالي ٦٠ في المائة من الوظائف في الولايات المتحدة الأمريكية في عام ٢٠١٨ موجودة في الأربعينات.[٢٢] ولا يزال الارتفاع في العمل عن بُعد بسبب جائحة كوفيد-١٩ مستمراً. وقد أدى هذا الواقع إلى استحداث فرص جديدة، لاسيما في صفوف النساء، من خلال العمل عن بُعد. ومع ذلك، يظل هذا الأمر حكراً بشكل أساسي على البلدان ذات الدخل المرتفع وبعض القطاعات والمهن.

٥٠. وفي هذا النقاش بشأن التكنولوجيات الجديدة التي تخلق الوظائف أو تدمرها، يجب ألا ننسى أنّ أهم الآثار التي ستخلّفها التكنولوجيات الرقمية الجديدة لن تطال على الأغلب كمية الوظائف، بل أسلوب عملنا ونوعية الوظائف. وبالتالي، تتمتع تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي بإمكانيات كبيرة لاستخدامها فيما يندرج عادةً ضمن المهام الإدارية، مثل توظيف العمال وجدولة وقت عملهم والإشراف عليهم وتقييمهم. وفي الوقت نفسه، يثير استخدام الخوارزميات وأتمتة بعض المهام وإجراءات العمل أيضاً مخاوف بشأن قدرة العمال على التصرف (أو سلطة صنع القرار) وخصوصية بياناتهم.

٥١. وفي الختام، يجب أن ينصب التركيز على استخدام التكنولوجيا لاستحداث فرص العمل وحماية الحقوق واحترام الكرامة وتعزيز الإنتاجية وبناء الثقة.

التحولات الديمغرافية

٥٢. لننتقل الآن إلى مسألة لا تقل تعقيداً وهي التغيرات الديمغرافية. فالتفاعل بين التحولات الديمغرافية (بما في ذلك تلك الناجمة عن الهجرة) والحماية الاجتماعية والتنمية الاجتماعية والاقتصادية، يؤثر تأثيراً عميقاً على الارتباط بين الوظائف والحقوق والنمو الاقتصادي، لا سيما في أوقات التحول. ويجب أن نفهم هذه الديناميات من أجل تعزيز التنمية الشاملة والمستدامة.[٢٣]

٥٣. ووفقاً لتقرير الأمم المتحدة المعنون "التوقعات السكانية في العالم"، من المتوقع أن يصل عدد سكان العالم الذين تبلغ أعمارهم ٦٠ عاماً وما فوق إلى ١,٤ مليار نسمة بحلول عام ٢٠٣٠، في حين من المتوقع أن يبلغ عدد الأطفال دون سن ١٠ سنوات حوالي ١,٣٥ مليار نسمة. وهذا يعني أنه بحلول عام ٢٠٣٠، سيتجاوز عدد الأشخاص الذين تزيد أعمارهم عن ٦٠ عاماً عدد الأطفال دون سن العاشرة. علاوة على ذلك، من المتوقع أن يعيش ما يقرب من ثلاثة أرباع كبار السن في العالم في البلدان النامية بحلول عام ٢٠٣٠.

---

[٢٠] انظر:
Paweł Gmyrek, Janine Berg and David Bescond, *Generative AI and Jobs: A Global Analysis of Potential Effects on Job Quantity And Quality*, ILO Working Paper 96 (ILO, 2023).

[٢١] انظر:
David H. Autor, "Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation", *Journal of Economic Perspectives,* 29(3) (2015), 3–30; Daron Acemoglu and Pascual Restrepo, "Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor", *Journal of Economic Perspectives,* 33(2) (2019), 3–30.

[٢٢] انظر:
David Autor et al., "New Frontiers: The Origins and Content of New Work, 1940–2018", *The Quarterly Journal of Economics*, 139(3), 2024, 1399–1465.

[٢٣] نوقش هذا الموضوع آخر مرة في مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١٣. ولا يزال التقرير المقدم إلى المؤتمر ذا جدوى ويتضمن تحليلاً مفصلاً وخيارات سياسية. انظر منظمة العمل الدولية، *العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد*، التقرير ILC.102/IV، ٢٠١٣.

٥٤. ومع ذلك، لا يزال الوضع الديمغرافي العالمي يتسم حالياً باتجاهين متناقضين: الزيادة السريعة في عدد السكان الشباب في بعض الأقاليم، وتشيّخ السكان في أقاليم أخرى نتيجة انخفاض معدلات الخصوبة وزيادة طول العمر. وفي العديد من البلدان النامية، وخاصة في أفريقيا وأجزاء من آسيا، إنّ نسبة كبيرة من السكان دون سن ٢٥ سنة. وتمثل "زيادة نسبة الشباب" هذه فرصاً وتحديات في آنٍ واحد. فمن ناحية، يمكن لفئة كبيرة من الشباب أن تدفع عجلة النمو الاقتصادي من خلال زيادة عرض اليد العاملة والاستهلاك - وهذا ما أدى إلى نجاح بعض البلدان الآسيوية وما تتنبأ به نظريات النمو التقليدية. ومن ناحية أخرى، يمكن أن يؤدي الافتقار إلى وظائف لائقة للشباب إلى تبديد الموارد المستثمرة في القدرات البشرية وزيادة أوجه انعدام المساواة والاضطرابات الاجتماعية والركود الاقتصادي، كما حدث خلال الربيع العربي وما زال يحدث في العديد من البلدان النامية، ولا سيما في أفريقيا.

٥٥. ولا يزال وضع الشباب قاتماً، كما ذكرنا سابقاً. وتظل البطالة بين الشباب، على الرغم من انخفاضها إلى أدنى مستوياتها التاريخية في العالم، أعلى بكثير من بطالة البالغين، ويبدأ عدد كبير جداً من الأشخاص عملهم في الاقتصاد غير المنظم (ولا يتركونه أبداً على الأرجح). وتظل معدلات الأشخاص غير الملتحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب مرتفعة، لا سيما بين الشابات. وعندما لا يؤتي الاستثمار في تعليم الشباب ثماره، فإنه يولد انعدام ثقة في المؤسسات ويقوّض التماسك الاجتماعي. وقد ازدادت حصة العمال الشباب في المهن التي لا تتناسب مع مستوى تعليمهم العالي (هذا النوع من عدم التوافق بين التدريب واحتياجات السوق يسمى الإفراط في التعليم) مع مرور الوقت، ولكن في المقابل يشكو أصحاب العمل في جميع أنحاء العالم من عدم امتلاك الشباب للمهارات اللازمة. وفي الاقتصادات النامية، يتمتع اثنان من كل ثلاثة من العمال البالغين الشباب بمؤهلات لا تتناسب مع وظائفهم،[٢٤] في حين أنّ أكثر من ٨٠ في المائة من الشركات تتأثر بنقص العمالة في بعض البلدان.[٢٥] علاوة على ذلك، إنّ التحدي المتمثل في تنمية مهارات العمال الشباب للعمل في الاقتصاد الرقمي والقائم على الذكاء الاصطناعي هو الأكبر في البلدان النامية، حيث لا تشجع المستويات المرتفعة للعمالة غير المنظمة على الاستثمار المناسب في نُظم التعليم والتدريب المهني. ومن هذه المجموعة من العوامل، تنشأ مخاطر اقتصادية على الشباب ومخاطر على المجتمعات، ليس فقط من المنظور الاقتصادي، ولكن أيضاً من منظور التماسك الاجتماعي، لأنّ الشباب يميلون بشكل متزايد إلى النضال من أجل حقوقهم العمالية وإمكانية العمل في ظروف لائقة.

٥٦. وفي المقابل، تعاني الاقتصادات المتقدمة، وعلى نحو متزايد الاقتصادات الناشئة، من تشيّخ السكان، مما يؤدي إلى ارتفاع نسب الإعالة الاقتصادية والنقص المحتمل في العمالة والمهارات. ومع ذلك، يوفّر التشيّخ أيضاً بعض الفرص، على الأقل إذا كان كبار السن قادرين على التقدم في العمر بنشاط وبصحة جيدة، وإذا كانوا يتمتعون بحماية جيدة من الفقر. ويشكل اقتصاد الرعاية مثالاً جيداً على ذلك، حيث يترافق الطلب المتزايد في المجتمعات المتشيّخة مع فتح آفاق النمو الاقتصادي وخلق وظائف لائقة - خاصة للنساء اللواتي يشكلن الفئة الأكثر عرضة لخطر الفقر بين كبار السن. بالإضافة إلى ذلك، يتيح تطوير قطاع الرعاية فرصة لتحسين نوعية حياة المسنين، وبالتالي تحويل حقهم في التقدم بالسن بكرامة إلى واقع ملموس.

٥٧. وثمة اعتبار حاسم آخر في المجتمعات المتشيّخة ألا وهو مفهوم التشيّخ النشط، أي السماح للأفراد الأكبر سناً بالبقاء منخرطين في سوق العمل. فمن خلال تنفيذ سياسات العمالة وسوق العمل المراعية للسن، يمكن للمجتمعات أن تطلق العنان لإمكاناتها الاقتصادية والاجتماعية الكبيرة: فعندما تتاح أمام الأفراد المسنين فرصة المساهمة، فإنهم يجلبون الخبرة والمهارات والاستقرار، فيساهمون في تحفيز النمو. ولكن، على الرغم من ارتفاع متوسط العمر المتوقع، لا يزال العديد منهم مهمشين، وتمثل إمكاناتهم غير المستغلة خسارة ليس فقط لهم، بل أيضاً للاقتصاد والمجتمع ككل.

٥٨. فضلاً عن ذلك، هناك اتجاه ديمغرافي عالمي: تعاني القوى العاملة في المناطق الريفية من التشيّخ. وفي حين يجري إدارة المشاكل الناجمة عن ذلك في الاقتصادات المتقدمة، غالباً من خلال الاستخدام الأمثل للتكنولوجيا، لا يشكل هذا الأمر حتى الآن خياراً متاحاً في العديد من الاقتصادات النامية. وينطوي تشيّخ القوى العاملة في المناطق الريفية على مخاطر كبيرة لأنه يبطئ الإنتاج الزراعي الذي لا يزال يلعب دوراً محورياً في دفع النمو في العديد من البلدان النامية.

---

[٢٤] انظر: ILO, *Global Employment Trends for Youth 2024: Decent Work, Brighter Futures*, 2024

[٢٥] دراسة استقصائية بشأن النقص في مواهب القوى العاملة، مقتبسة من STATISAT.

تغير المناخ

٥٩. في العام الماضي، تجاوزت درجة حرارة الأرض عتبة ١,٥ درجة مئوية.[٢٦] وتغير المناخ ليس تهديداً بعيداً، بل هو واقع راهن يعيد رسم ملامح عالمنا بسرعة مثيرة للقلق، ويعرّض آفاق النمو والتنمية الاجتماعية ومستقبل أطفالنا للخطر. لقد حذرت منظمة العمل الدولية منذ فترة طويلة من العواقب الوخيمة لهذه الأزمة على عالم العمل، ومع ذلك لا تزال الإجراءات المتخذة على المستويين الوطني والعالمي غير كافية. وما لم نبطئ سرعة التقدم باتجاه هذه الأزمة، فإنّ المسار الحالي سوف يهدد إنتاجية العمل وسُبل العيش ويقوّض الحقوق الأساسية المهمة ويعيق التقدم نحو مجتمعات أكثر مساواة وشمولاً ويعرّض الازدهار المستقبلي للخطر.

٦٠. وتشير التقديرات إلى أنه بحلول عام ٢٠٣٠ يمكن أن يدفع تغير المناخ ما بين ٦٨ و١٣٥ مليون شخص إضافي إلى براثن الفقر، ما لم تُتخذ الإجراءات المناسبة.[٢٧] علاوة على ذلك، إنّ النزوح الذي تسببه الكوارث الناجمة عن المناخ يؤدي إلى هجرة داخلية ودولية، ويدفع بالمزيد من العمال إلى الاقتصاد غير المنظم حيث يفتقرون إلى الحماية الاجتماعية أو القدرة على إنفاذ حقوقهم الأساسية. وبحسب بعض التقديرات، قد يصل عدد اللاجئين بسبب المناخ إلى ١,٢ مليار شخص بحلول عام ٢٠٥٠. ومرة أخرى، يؤثر هذا الانتقاص من الحقوق بشكل غير متناسب على أكثر الفئات استضعافاً وتلك التي هي الأقل حماية أصلاً، مما يؤدي إلى تفاقم مواطن استضعافها.[٢٨]

٦١. كما سيواجه عدد أكبر من العمال تدهوراً في ظروف عملهم. فعلى سبيل المثال، وكما سبق ذكره، يهدد ارتفاع درجات الحرارة والظواهر المناخية المتطرفة حق العمال في ظروف عمل آمنة وصحية. وعلى سبيل المثال، لا يقلل الإجهاد الحراري الإنتاجية فحسب، بل يعرّض حياة العمال للخطر أيضاً، لا سيما العمال الذين يعملون في الهواء الطلق. وتفيد تقديرات منظمة العمل الدولية بأنّ أكثر من ٢,٤ مليار عامل (٧٠ في المائة من القوى العاملة العالمية) سيتعرّضون عاجلاً أم آجلاً للحرارة المفرطة.[٢٩] وبحلول عام ٢٠٣٠، من المتوقع أن يتسبّب الإجهاد الحراري وحده في خسائر في الإنتاجية تعادل ٨٠ مليون وظيفة بدوام كامل. وسيتضرر قطاعا الزراعة والبناء بشكل خاص.[٣٠]

٦٢. وداخل البلدان، تتأثر المناطق الريفية بشكل خاص: إذ سيزيد تغير المناخ من المنافسة على الأراضي والمياه، مما سيؤدي إلى ارتفاع الأسعار والتضخم الإجمالي ويعرّض المزارع الصغيرة لأشد المخاطر. وستؤدي زيادة وتيرة الجفاف والفيضانات وأنماط الطقس التي لا يمكن التنبؤ بها إلى تلف المحاصيل وانخفاض الغلات، مما يؤثر بشكل مباشر على مداخيل المزارعين وأمنهم الغذائي. ومن المتوقع أن تنخفض غلة المحاصيل بنسبة ٢,٦ في المائة (تلف المحاصيل) و٢,٩ في المائة (انخفاض الغلات) بحلول عام ٢٠٥٠ بسبب الآثار الناجمة عن تغير المناخ.[٣١] وإذ أضفنا إلى ذلك تأثير تشيّخ السكان والانفصال عن التكنولوجيات الحديثة، وهو ما ناقشناه سابقاً في هذا التقرير، نجد أنّ هذه المناطق تتحمل عبئاً ثلاثياً فيما يتعلق بأثر محركات التغيير الرئيسية التي تواجه العالم.

٦٣. وكما هو الحال مع محركات التغيير الأخرى، يؤثر تغير المناخ على الجميع، لكنّ عبء المرحلة الانتقالية يقع بشكل غير متناسب على عاتق بعض المناطق والسكان، وغالباً ما يكونون أقل من ساهم في انهيار المناخ. وكما هي الحالة عادة، هناك رابحون وخاسرون في هذا المجال. ولكنّ التصدي لتغير المناخ والتدهور البيئي يمكن أن يكون مكسباً مؤاتياً للناس والكوكب على حد سواء. على سبيل المثال، تشير تقديراتنا إلى أنّ التحول نحو اقتصادات منخفضة الكربون ودائرية يمكن أن يخلق ١٠٠ مليون وظيفة بحلول عام ٢٠٣٠، بما في ذلك عن طريق التقدم في مجال الطاقة المتجددة والزراعة المستدامة والاستخدام الفعال للموارد.[٣٢] وستنشأ العديد من الفرص الاقتصادية نتيجة التدابير الرامية إلى التصدي لتغير المناخ والتغير

---

[٢٦] المنظمة العالمية للأرصاد الجوية، "المنظمة العالمية للأرصاد الجوية تؤكد أن ٢٠٢٤ هو العام الأحر على الإطلاق بنحو ١,٥٥ درجة مئوية فوق مستويات ما قبل الثورة الصناعية"، بيان صحفي، ١٠ كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٥. تشير عتبة ١,٥ درجة مئوية في تغير المناخ إلى الهدف المتفق عليه دولياً، الذي حدده اتفاق باريس، لإبقاء الاحترار العالمي دون ١,٥ درجة مئوية فوق مستويات ما قبل الثورة الصناعية من أجل منع أشد الآثار البيئية والاجتماعية والاقتصادية الناجمة عن تغير المناخ.

[٢٧] الأمم المتحدة، "خمس طرق يؤثر بها تغير المناخ على الأمن البشري"؛ انظر:
Global Facility for Disaster Reduction and Recovery (GFDRR) and World Bank, "Managing the Impacts of Climate Change on Poverty", feature (2015).

[٢٨] منظمة العمل الدولية، *تقرير الحماية الاجتماعية في العالم لفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٦: الحماية الاجتماعية الشاملة من أجل العمل المناخي والانتقال العادل*، ٢٠٢٤.

[٢٩] منظمة العمل الدولية، *الحرارة في العمل: الآثار المترتبة على السلامة والصحة - مراجعة عالمية للعلوم والسياسات والممارسات*، ٢٠٢٤.

[٣٠] انظر: ILO, *Working on a Warmer Planet: The Impact of Heat Stress on Labour Productivity and Decent Work*, 2019

[٣١] انظر: TechnoServe, "5 Ways Climate Change is Threatening the Livelihoods of Smallholder Farmers", August 2022

[٣٢] انظر: ILO, *Skills for a Greener Future: A Global View*, 2019

البيئي. على سبيل المثال، هناك الآن عدد أكبر من الوظائف في قطاع الطاقات المتجددة - ٣٥ مليون وظيفة - مقارنة بقطاع الوقود الأحفوري - ٣٢ مليون وظيفة.[٣٣] ويشارك أكثر من ٦٠ مليون شخص في أنشطة تنطوي على حلول قائمة على الطبيعة،[٣٤] وغالباً ما تدعم التكيف والقدرة على الصمود، ويمكن أن تولد هذه الحلول ما يصل إلى ٣٢ مليون وظيفة إضافية بحلول عام ٢٠٣٠.[٣٥] مع تزايد الطلب على المعادن الأساسية للانتقال في مجال الطاقة، تظهر فرص عمل جديدة في جميع أقاليم العالم.

٦٤. ومع ذلك، سيخسر العديد من الناس وظائفهم وبالتالي سُبل عيشهم، وسيكون الفقراء الأكثر تضرراً لأنهم لا يملكون الوسائل ولا القدرة على التخفيف من عواقب تغيّر المناخ. ويواجه آخرون احتمالاً مرهقاً يتمثل في الانتقال إلى أماكن توفر فرص عمل جديدة، هذا إذا كان ذلك ممكناً أصلاً. وفي محاولة من البلدان أن تتصدى لتغير المناخ، يتعيّن عليها أن تعمل على تحسين الآفاق الاجتماعية والاقتصادية، مع ضمان معالجة التحديات التي قد تنشأ عن عملية الانتقال وتقليلها إلى أدنى حد.

٦٥. وفي حين يرى البعض أنّ السياسات المناخية الصارمة تعيق النمو، فإنّ حقيقة عدم إيجاد حلول لتغير المناخ ستؤدي إلى اضطرابات أكبر بكثير في الاقتصاد وسوق العمل. وقد أظهرت التجربة بوضوح أنّ السياسات المدروسة لتشجيع الابتكار يمكن أن تؤدي إلى استحداث تكنولوجيات ومنتجات وأسواق جديدة توفر فرصاً جديدة لنمو الوظائف والعمل اللائق.

٦٦. يجب ألا نخشى من وجود السياسات، بل من غيابها. وتدمير البنية التحتية وفقدان الإنتاجية وزيادة التكاليف الصحية ليست سوى عدد قليل من العواقب الاقتصادية الناجمة عن تغيّر المناخ. فالازدهار الحقيقي لا يكمن في المكاسب قصيرة الأجل، بل في التنمية المستدامة التي تضمن المواءمة بين الأنشطة الاقتصادية والتوازن البيئي. وتغير المناخ ليس مجرد مسألة بيئية واقتصادية، بل إنه يهدد حقوق الإنسان وحقوق العمال.

التجارة والعولمة

٦٧. لقد ثبُت أنّ جميع أنواع التغير التحويلي الثلاثة يمكن أن تعطّل، بل إنها تعطل بالفعل، الصلة الدقيقة بين الوظائف والحقوق والنمو. وليس من الصعب أن نتصور أنه بمجرد قطع هذه الصلة، ستظهر قوى مضادة تتحدى عملية التحول بحد ذاتها. وهذا ما حدث بالضبط مع التجارة والعولمة.

٦٨. والتوترات متعددة الأطراف الحالية متجذرة بعمق في السخط الذي يعتمل في نفوس العمال في جميع أنحاء العالم. وعلى الرغم من النمو الاقتصادي العالمي، يتفاقم انعدام المساواة وتضعف الحماية الاجتماعية ويتكشّف واقع مقلق: فبالنسبة للكثيرين، إنّ وعد العولمة - تلك الظاهرة التي تعود بالفائدة على الجميع - يبقى حبراً على ورق. وبدلاً من ذلك، يجد العمال الذين يكافحون فقط من أجل الصمود والاستمرار، أنّ النظام خذلهم، أقله حتى الآن.

٦٩. ويواجه نظامنا التجاري الليبرالي تحديات عميقة. فالسياسات التجارية سيئة التنسيق والتي تعتمد على المنافسة قصيرة الأجل بدلاً من التعاون طويل الأجل - يمكن أن تتسبب بزعزعة سلاسل التوريد والإمداد وتقليص أسواق العمل وتقويض ثقة المستثمرين. والأسوأ من ذلك، إنّ النُهج المعاكسة للعولمة، والتي غالباً ما أهملت الأولويات الاجتماعية والبيئية، تهدد بتصديع الترابط الاقتصادي ومفاقمة أوجه انعدام المساواة تاركةً العمال والصناعات تحت وطأة العبء الأكبر من التداعيات.

٧٠. وجوهر هذه الشواغل يكمن في السؤال المتعلق بكيفية استفادة الجميع من التجارة رغم آثارها التوزيعية الكبيرة، التي غالباً ما تسفر عن رابحين وخاسرين. على مدى سنوات عدة، وثّقت بحوث منظمة العمل الدولية كيف يمكن للتجارة الدولية أن تكون محركاً للنمو والرفاه وخلق فرص عمل لائقة، بما في ذلك للنساء.[٣٦]

٧١. ولا يمكن ضمان تحقيق هذه النتائج المفيدة إلا إذا تمكن أولئك المتأثرون سلباً بالتجارة من الانتقال إلى فرص اقتصادية أخرى مكافئة وإذا أعطت الدول الأولوية للعمل اللائق. وبخلاف ذلك، يمكن أن تكون الآثار المتمايزة للتجارة مصدراً لتزايد أوجه انعدام المساواة في الدخل. علاوة على ذلك، هناك أدلة على تراجع قدرة التجارة على خلق فرص عمل. وفي الآونة

---

[٣٣] انظر: International Energy Agency, *World Energy Employment 2024*, 2024

[٣٤] الحلول القائمة على الطبيعة هي نُهج تَستخدم النُظم الإيكولوجية والعمليات الطبيعية لمواجهة التحديات المجتمعية، بما في ذلك تلك المتعلقة بتغير المناخ، وفي الوقت نفسه استحداث فرص العمل اللائق وتعزيز التنمية المستدامة.

[٣٥] انظر:

ILO–United Nations Environment Programme–International Union for Conservation of Nature, *Decent Work in Nature-Based Solutions 2024: Unlocking Jobs Through Investment in Skills and Nature-Based Infrastructure*, 2024.

[٣٦] انظر:

Marva Corley-Coulibaly, Pelin Sekerler Richiardi and Franz Christian Ebert (eds), *Integrating Trade and Decent Work: Has Trade Led to Better Jobs? Findings based on the ILO's Decent Work Indicators, Volume 1* (ILO, 2023).

الأخيرة، أظهر البنك الدولي أنّ الآثار الإيجابية للتجارة على العمالة والإيرادات والإنتاجية تضاءلت في أعقاب الأزمة المالية العالمية في عام ٢٠٠٧.[٣٧]

٧٢. وبفضل هذه الأدلة، كانت منظمة العمل الدولية صوتاً رائداً في الدعوة إلى ضمان أن تعود التجارة بالنفع على الناس، ولا سيما التجارة الغنية بفرص العمل اللائق. ودعا إعلان العدالة الاجتماعية إلى تجديد الجهود المبذولة من أجل ضمان أن تمكن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل البلدان وأصحاب العمل والعمال من الاستفادة من الفرص التي تتيحها العولمة. والزيادة الكبيرة في عدد الأحكام الاجتماعية والأحكام المتعلقة بالعمل في الاتفاقات التجارية تعكس الإدراك المتزايد بضرورة إرساء التجارة على أسس اجتماعية متينة.

٧٣. وبغية أن تصل منافع التجارة إلى الناس، لا بد من توفير فرص عمل لائقة، لا سيما لأولئك الذين يعانون أكثر من غيرهم من توسع التجارة. وبالتالي، فإنّ التجارة الغنية بفرص العمل والشاملة للجميع تتطلب سياسات متماسكة ومنسقة على المستوى العالمي والإقليمي والمحلي، بما في ذلك السياسات الاقتصادية والصناعية وسياسات العمالة التي تضمن أن تعزز التجارة الوظائف والمداخيل اللائقة.[٣٨]

٧٤. ولكن مرة أخرى، كانت النتائج متباينة. فعلى الرغم من إحراز بعض التقدم، لا سيما في ربط التجارة بالتقدم المحرز في احترام حقوق العمال، تم تجاهل شواغل مهمة أخرى. وببساطة، إنّ المؤسسات التي تحكم التجارة العالمية لم تستجب للمتأثرين بأوجه القصور فيها. ولم يمر هذا الإهمال بدون عواقب، ولم يعد الناس يترددون في التعبير عن إحباطهم. والآن، تقف التجارة العالمية عند نقطة تحوّل، حيث أصبحت مبادؤها موضع تساؤل بشكل متزايد. وما هو الإطار التنظيمي الذي سيدعم التجارة المستدامة والشاملة؟

٧٥. إن تجزئة وتعطّل سلاسل التوريد والإمداد العالمية وتسارع إقليميتها وتوطينها والمخاوف بشأن مخاطر التركز والهشاشة وصعود التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي، ليست سوى أمثلة قليلة على عمليات التحول الرئيسية التي تمر بها العولمة والتجارة. ويمكن أن تؤدي التجزئة إلى خسائر اقتصادية كبيرة، بينما تضيف التحولات واسعة النطاق في الهيكلية من إنتاج السلع إلى توفير الخدمات مزيداً من التعقيد، لا سيما بالنسبة للبلدان النامية.

٧٦. بالإضافة إلى ذلك، إنّ الاتجاه نحو المزيد من السياسات الحمائية والتدخلية يعكس السخط الشعبي المتزايد والشعور الذي يتقاسمه العديد من العمال والمنشآت بعدم الاستفادة من آثار العولمة. وفي أنحاء كثيرة من العالم، يؤدي الوعي بندرة الوظائف التقليدية في مجال التصنيع إلى زيادة الشعور بانعدام الأمن الاقتصادي.

٧٧. وفي هذا السياق العالمي المليء بالتحديات، يصعب دائماً التنبؤ بالأثر المتفاوت للسياسة التجارية على الصناعات المحلية وأنماط الاستهلاك والعمالة وأسواق العمل والأجور وتوزيع الدخل. ولا أحد يعرف على وجه اليقين حتى الآن ما هو الأثر الذي ستخلّفه الجولة الأحدث من الزيادات في التعريفات الجمركية، ولكنّ التاريخ أظهر أنّ تراجع التجارة يميل إلى إبطاء حركة النمو. وفي حين أنّ النمو الناجم عن التجارة ليس بالضرورة مصدراً لخلق وظائف لائقة أو وسيلة لاستثارة الوعي بحقوق العمال، فإنّ الافتقار إلى التجارة المدارة بشكل جيّد يترافق مع خطر كبير يتمثل في المزيد من التباعد وأوجه انعدام المساواة بين البلدان وداخلها. وللتوضيح فقط: يجب علينا أن نجد حلاً يقر بالحاجة إلى أوضاع مربحة للجميع تشمل جميع الناس في كافة البلدان، دون الإضرار بالبلدان التي استفادت من التجارة.

ما الذي نفتقر إليه؟ الأفكار والقدرات والإجراءات

٧٨. بشكل عام، إنّ نتائجنا متباينة في أحسن الأحوال. فقد أدت التغيرات التحويلية الكبرى إلى خلق فرص العمل اللائق، ولكن في الوقت نفسه، تخلّف الكثير من الناس عن الركب من دون الحصول على أي دعم حقيقي. وقد يجادل البعض بأننا بحاجة إلى أفكار أفضل وأساليب أكثر ابتكاراً، وأنا أوافق على ذلك بالتأكيد. ولكن، أعتقد أيضاً أنّ مأزقنا الحالي لا يمكن أن يُعزى بالكامل إلى نقص المعارف. ففي الواقع، لا يوجد نقص في الأفكار المتعلقة بالسياسات. وقد عرضت في تقاريري السابقة وجهة نظري بشأن خيارات السياسات التي تعزز استثمارات أكبر وأفضل في الناس وفي تعزيز المؤسسات وفي استحداث وظائف لائقة - وهو بالضبط ما دعا إليه إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل (٢٠١٩) (إعلان المئوية).

---

[٣٧] انظر: Maryla Maliszewska and Deborah Winkler, *Leveraging Trade for More and Better Jobs* (World Bank, 2024)

[٣٨] للحصول على معلومات مثيرة للاهتمام ومفصلة عن أحكام العمل والاتفاقات التجارية، انظر:
ILO, "Labour Provisions in Trade Agreements Hub".
يتيح هذا المركز للمستخدمين تصفح وتحليل أحكام العمل في اتفاقات التجارة من خلال خريطة تفاعلية للعالم ورسوم بيانية للاتجاهات وجداول موضحة.

٧٩. إنّ ما نفتقر إليه حقاً هو الإرادة السياسية والعمل والقدرة على ترجمة الأفكار إلى تغيرات مادية وملموسة للناس. ونحن، بصفتنا المجتمع الدولي، بحاجة إلى فهم دورنا في ذلك. ونحن بحاجة إلى بناء شراكات عالمية تحدث فرقاً، وتعزيز الشراكات القائمة، بما في ذلك على المستوى العالمي وبين بلدان الجنوب وعلى المستويين الإقليمي والقطري، وضمان تحمّل هذه المسؤوليات بشكل جماعي في هذا الإطار. ونحن بحاجة إلى أن نفهم بشكل أفضل ما هي القوى الاقتصادية والاجتماعية التي تحد من قدرة الجهات الفاعلة الاجتماعية على اتخاذ الإجراءات اللازمة. وهذا هو السؤال الذي أريد أن أتطرق إليه الآن.

◄ الفصل ٤

الجهات الفاعلة والسلطة

٨٠. لم نقبل يوماً في منظمة العمل الدولية أن يكون أثر التغيرات التحويلية الرئيسية محدداً سلفاً. وعلى العكس من ذلك، إننا عازمون على مواصلة عملنا والحفاظ على الإيمان بقدرة مؤسساتنا على التكيف. ولكننا نحتاج إلى الإجابة على سؤال حاسم: كيف يمكن للمجتمعات أن تعيد تنشيط نسيجها الاجتماعي والمؤسسي لتعزيز الارتباط الحيوي بين الوظائف والحقوق والنمو؟ وعلى نحو أكثر إلحاحاً حتى، يجب أن نسأل أنفسنا لفهم سبب إضعاف مؤسسات العمل الديمقراطية - ولماذا تعمل قوى نابذة على تفكيك هذا المثلث الديناميكي الذي يعزز بعضه بعضاً. ويثير هذا الأمر التساؤل حول الجهات الفاعلة ووسائل عملها وقدرتها على استدعاء القوى الموحّدة التي ستمكّن، في رأيي، من مكافحة التشرذم الاجتماعي وتركيز السلطات.

الشركاء الاجتماعيون في عالم عمل متشرذم

٨١. أعتقد اعتقاداً راسخاً أنّ التاريخ يقدم رؤى لا تقدر بثمن لفهمنا للحاضر واستيعاب المستقبل. وشكّل الاحتفال بمئوية منظمة العمل الدولية فرصة للتعمّق في تاريخها وتحليل الدروس المستفادة على امتداد قرن من الاضطرابات شبه المتواصلة. وقد استند إعلان المئوية إلى "التجربة المستخلصة من القرن الماضي" لإعادة التأكيد على الدور المركزي للعمل المستمر والمتضافر للحكومات وأصحاب العمل والعمال من أجل تحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي على مدى القرن الماضي. ويذكّر هذا الاعتراف بإعلان فيلادلفيا الموقّع قبل ٧٥ عاماً، والذي أقر الوحدة الثلاثية التي تتكوّن من الوظائف والحقوق والنمو الاقتصادي.

٨٢. والدور الفريد والقوي الذي يضطلع به الشركاء الاجتماعيون في حماية الارتباط بين الوظائف والحقوق والنمو مكرّس في معايير العمل الدولية. وبناءً على ذلك، ينبغي لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في القطاعين العام والخاص على حد سواء أن تعمل على تعزيز السياسات التي تنسجم مع أهداف العمالة الكاملة والمنتجة والنمو الاقتصادي وتحسين مستويات المعيشة، من دون المساس بالأهداف المشروعة للشركاء الاجتماعيين ومنظماتهم.[٣٩] وقد رأينا أيضاً كيف يمكن ترجمة هذه المبادئ إلى إجراءات تُحدث فرقاً. ومن أبرز الأمثلة الحية على ذلك ما حدث خلال أزمة كوفيد-١٩، عندما ساعدت المفاوضة الجماعية، وغيرها من أشكال الحوار الاجتماعي، في العديد من البلدان على التخفيف من أثر الجائحة على العمالة والأجور، وبالتالي على أوجه انعدام المساواة مع تعزيز قدرة المنشآت وأسواق العمل على الصمود.[٤٠]

٨٣. وفي هذا السياق، ليس من المستغرب أن يقوم تقريرنا الأخير بعنوان *تقرير بشأن الحوار الاجتماعي ٢٠٢٤: الحوار الاجتماعي رفيع المستوى بشأن التنمية الاقتصادية والتقدم الاجتماعي*، بتسليط الضوء على الأهمية المستمرة للتعاون الثلاثي بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال في مواءمة الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. فبين عامي ٢٠١٩ و٢٠٢٤، جرى توقيع حوالي ٨٠ ميثاقاً اجتماعياً ثلاثياً، يهدف الكثير منها إلى تسهيل التوافق بشأن إصلاحات العمل والضرائب والمعاشات التقاعدية، ومؤخراً معالجة أثر أزمة تكاليف المعيشة.[٤١] والتأثير على الوظائف والحقوق والنمو يتوقف على الملكية الكاملة لنتائج الحوار الاجتماعي والتنفيذ الفعال للاتفاقات.

٨٤. ومع ذلك، هناك واقع آخر مليء بالتحديات. ففي عالم العمل اليوم، حيث فرص العمل تزداد تنوعاً وتلازمها مخاطر ومواطن ضعف جديدة، من الواضح أنّ التشاور والحوار يزدادان أهمية، ولكنّ الاحتياجات في هذا المجال لا تزال غير مستوفاة. وتحقيقاً لهذا الغرض، يتعيّن على منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال أن تكون قوية ومستقلة وتمثيلية.

٨٥. بيد أنّ الواقع يبدو مختلفاً تماماً. دعونا أولاً نلقي نظرة على منظمات العمال. هناك عدة عوامل قد تساهم في تغيير جاذبية انتساب الشركاء الاجتماعيين بشكل عام ومنظمات العمال بشكل خاص. فقد أدى التحول من اقتصادات التصنيع إلى الاقتصادات الموجهة نحو الخدمات إلى تقليص الوظائف في القطاعات المنظمة تقليدياً في نقابات. وفي قطاع الخدمات، غالباً ما تكون الوظائف بما يشمل الاقتصاد غير المنظم، أكثر تجزئة وصعوبة في التنظيم. وقد أدت عولمة سلاسل التوريد والإمداد إلى تجزئة الإنتاج عبر الحدود، مما أدى إلى تشتيت العمال في ولايات قضائية متنافسة وتعقيد التضامن عبر الحدود

---

[٣٩] توصية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)، الفقرة ٢٩ (٢)(و). تكرس الفقرة ٢٩ قسماً كاملاً للتدابير العملية التي ينبغي لأصحاب العمل والعمال ومنظماتهم اتخاذها لتعزيز تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية والحفاظ عليها.

[٤٠] انظر: ILO, *Social Dialogue Report 2022: Collective Bargaining for an Inclusive, Sustainable and Resilient Recovery*, 2022

[٤١] انظر: ILO, *Social Dialogue Report 2024: Peak-level Social Dialogue for Economic Development and Social Progress*, 2024

والحد من نفوذ منظماتهم. وغالباً ما تفتقر الوظائف بدوام جزئي والوظائف المؤقتة ووظائف اقتصاد الأعمال الصغيرة إلى الأمن الوظيفي والمزايا التي تشجع العمال على الانضمام إلى نقابة. بالإضافة إلى ذلك، قد يكون العمال الأصغر سناً وفئات محددة مثل العمال الريفيين، أقل دراية بفوائد الانضمام إلى نقابة، وقد لا يرون أنّ النقابات ذات أهمية فيما يتعلق بأوضاع عملهم.

٨٦. وكثيراً ما يُستشهد بتعزيز النقابات كشرط أساسي لتنشيط الديناميات المترابطة بين الوظائف وحقوق العمال والنمو الاقتصادي. وتلعب الحكومات دوراً حاسماً في تعزيز بيئة تستطيع فيها النقابات العمالية تمثيل العمال بفعالية والمشاركة في كل مرحلة من مراحل عمليات صنع السياسات العامة، بما في ذلك السياسات الاقتصادية وليس فقط سياسات العمل والتوظيف، من خلال توفير الدعم التنظيمي والمؤسسي والاستثمار في الحوار الاجتماعي.

٨٧. ومع ذلك، لا بد أيضاً من تسريع وتيرة التغيير في استراتيجيات الحركات النقابية في جميع أنحاء العالم لتحقيق أثر كبير. والعديد من التدابير التي أوصي بها منذ عقود مضت لمساعدة النقابات على زيادة عضويتها لا تزال صالحة حتى اليوم. وتشمل هذه التدابير تنظيم قوى عاملة أكثر تنوعاً - مثل العاملين بدوام جزئي والعاملين العرضيين والعاملين في اقتصاد المنصات - وتكثيف جهودها لتشمل القطاعات الناشئة، مثل الخدمات والتكنولوجيا. ومن الضروري أيضاً أن ينعكس تطور القوى العاملة بشكل أفضل على مستوى القيادة، وأن تعالج هذه القيادة على وجه الخصوص القضايا المتعلقة بنوع الجنس مثل الإنصاف في الأجور. كما يجب على النقابات وبشكل استباقي رسم معالم السياسات المتعلقة بالأتمتة والرقمنة من أجل حماية حقوق العمال في مواجهة الاضطراب التكنولوجي. علاوة على ذلك، من الضروري أن ينجحوا في كسب الرأي العام لقضيتهم من خلال مواءمة أهداف النقابات مع الغايات المجتمعية الأوسع نطاقاً، مثل العدالة الاجتماعية والمساواة الاقتصادية، لإثبات أهميتها المستمرة في عالم سريع التغير. وإذا لم تتكيّف النقابات بشكل سريع، فإنّ قدرتها على تحقيق تقدم ذي جدوى في هذه المجالات ستكون مهددة.

٨٨. وفي حين تتمتع نُظم المفاوضة الجماعية متعددة أصحاب العمل بمعدلات تغطية متوسطة أعلى بكثير مقارنة بالنُظم المختلطة أو التي تضم صاحب عمل واحد، وهي أكثر ميلاً لتوفير أشكال شاملة ومتجاوبة من حماية العمال، لم يختر سوى عدد قليل جداً من البلدان حتى الآن مثل هذه النُظم، وفي البلدان التي توجد فيها هذه النُظم فإنها تتعرض لضغوط متزايدة.

٨٩. وجرى وضع استراتيجيات لتعزيز معدلات العضوية في منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال حول مواضيع مماثلة، بما في ذلك التكيف مع ديناميات القوى العاملة المتغيرة (مثلاً، توفير الإرشادات بشأن دمج علاقات الاستخدام غير التقليدية في نماذج الأعمال)؛ تعزيز الدعم المقدم إلى الأعضاء وتوسيع نطاق التعاون (مثلاً، تقديم خدمات وموارد مصممة خصيصاً لمواجهة التحديات المحددة التي تعترض القطاعات وأحجام الأعمال المختلفة أو إنشاء منصات للأعضاء من أجل التواصل وتبادل أفضل الممارسات والتعاون بشأن التحديات المشتركة)؛ تزويد الأعضاء باستشرافات قائمة على البيانات وقابلة للتنفيذ بشأن اتجاهات السوق ولوائح العمل والتطورات الاقتصادية؛ تسليط الضوء على دور منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال في دفع النمو الاقتصادي وخلق فرص العمل وتعزيز التقدم الاجتماعي.

٩٠. ومن الضروري أن تتمتع منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال بأسس قوية، إلا أنه يمكن مواصلة تعزيزها. ولا يمكن لأصحاب العمل المشاركة بشكل فعال في الحوار الاجتماعي وصنع السياسات إلا إذا كانت هذه المنظمات قوية وتمثيلية ومستقلة. وتمكّنها هذه العوامل من تمثيل المصالح المختلفة لأصحاب العمل والمشاركة في الحوار الثلاثي والدفاع عن السياسات المؤيدة للمنشآت المستدامة والعمل اللائق.

٩١. ومع ذلك، تواجه منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال تحديات في الاحتفاظ بأعضائها واستقطاب أعضاء جدد في ظل التحولات الاقتصادية والسمة غير المنظمة ونماذج الأعمال الجديدة. ولذلك، اختار العديد منها الاندماج مع غرف التجارة أو إقامة شراكات استراتيجية ومعالجة مسائل الأعمال بشكل أكثر شمولية. ووسعت منظمات أخرى عضويتها لتشمل منشآت متوسطة وصغيرة وصناعات ناشئة ومنشآت من القطاع غير المنظم، مما ساهم في تعزيز أهميتها.

٩٢. ويجب اعتبار منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال شرعية ومزودة بموارد كافية وقابلة للتكيف من أجل المساهمة بفعالية في الوظائف والحقوق والنمو. وكون هذه المنظمات قوية ومستقلة ليست مجرد معياراً تقنياً بل هي شرط أساسي للهيكلية الثلاثية لمنظمة العمل الدولية ولتطوير سياسات سوق العمل الشاملة.

٩٣. وينبغي ألا ننسى أنّ المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر تلعب دوراً حيوياً في الربط بين الوظائف والحقوق والنمو، ولكن يتعيّن عليها أيضاً أن تجعل صوتها مسموعاً بشكل أكبر وأن تزيد من نفوذها الاقتصادي لمواجهة القوة السوقية المركزة بشكل متزايد. وعلى المستوى العالمي، تمثل المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر حوالي ٩٠ في المائة من قطاعات الأعمال وأكثر من ٥٠ في المائة من العمالة، وهي المصدر الرئيسي للوظائف في البلدان النامية. وفي بعض الاقتصادات، تساهم بما يصل إلى ٧٠ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي. وإلى جانب أثرها الاقتصادي، تؤدي هذه المنشآت دوراً محورياً في خلق الفرص للسكان المحرومين ودعم الاقتصادات الريفية من خلال استحداث الوظائف محلياً وتوفير منصة

مهمة لصاحبات المشاريع وتعزيز القدرة على الصمود خلال الأزمات. ومع ذلك، غالباً ما تعمل المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر في بيئات أعمال دون المستوى الأمثل، مما يفاقم التحديات المستمرة، بما في ذلك الوصول المحدود إلى التمويل وانخفاض الإنتاجية والحواجز التنظيمية والمنافسة الشرسة في السوق.[٤٢]

٩٤. ولطالما كان هناك إقرار بأنّ الاتفاقات القطاعية توفر وسيلة لتوحيد الأجور والإعانات ومتطلبات المهارات وظروف العمل. وبالنسبة للمنشآت المتوسطة والصغيرة، يمكن أن تكون هذه الاتفاقات مفيدة بشكل خاص، حيث إنها تقلل من تعقيد وتكلفة الامتثال للوائح المتباينة، وتخفف من العبء الإداري المرتبط بالتزامات التشاور وتخلق بيئة تنظيمية أكثر استقراراً وقابلية للتنبؤ. بالإضافة إلى ذلك، تساعد الاتفاقات القطاعية على تحقيق تكافؤ الفرص بين المنشآت المتوسطة والصغيرة والشركات الأكبر حجماً منها. وقد شجعت وفورات الحجم التي تحققت من خلال الحوار الاجتماعي القطاعي بعض البلدان على استكشاف مسار التنظيم القطاعي المشترك، مما ساهم في استكمال نُهج تقليدية مثل المفاوضة على مستوى المنشأة والتنظيم على نطاق الولاية القضائية.

٩٥. ومما لا شك فيه أنّ تعزيز المشاركة التمثيلية لتلبية احتياجات وتطلعات مختلف فئات العمال وأصحاب العمل في جميع أجزاء أسواق العمل، فضلاً عن مختلف الجهات الفاعلة الاقتصادية والاجتماعية، يشكل التحدي الأكبر أمام استعادة الارتباط بين الوظائف والحقوق والنمو، الذي يدعم العقد الاجتماعي ويضفي الشرعية على نُظم الإدارة السياسية السديدة. وتتطلب مواجهة هذه التحديات من النقابات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال تكييف استراتيجياتها والانخراط مع طائفة أوسع من أصحاب العمل والعمال وإيجاد طرق جديدة لإظهار قيمتها في مشهد اقتصادي متغير.

التحدي المتعلق بتركز السوق والقوة السوقية

٩٦. إلى جانب التشرذم الاقتصادي والاجتماعي، إنّ حركة التركز المعاكسة تؤدي إلى توزيع غير متوازن للسلطة [٤٣] فيمكن لتركز القوة الاقتصادية في بعض القطاعات أن يقوّض المنافسة المنصفة والوصول إلى الأسواق والابتكار وفرص النمو الشامل، الذي يعود بالنفع على المستخدمين أو العاملين لحسابهم الخاص والمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر على حد سواء. وغالباً ما تواجه المنشآت المتوسطة والصغيرة والمؤسسات الناشئة عوائق حقيقية عند التنافس في الأسواق التي تتحكم فيها الجهات الفاعلة المهيمنة في تحديد المعايير والوصول والتسعير والتوزيع.

٩٧. وفي زمن الثورة الرقمية، يبدو مرة أخرى أنّ النمو لا يعود بالفائدة على الجميع. فعلى سبيل المثال، تواجه المنشآت المتوسطة والصغيرة تحديات جسيمة بسبب هيمنة شركات التكنولوجيا الكبيرة.[٤٤] وكشفت دراسة أنه في الاتحاد الأوروبي، تستحوذ نسبة ١ في المائة العليا من الشركات في صناعة التكنولوجيا على أكثر من ٥٠ في المائة من إجمالي الإيرادات، مما يحد من فرص النمو للشركات الأصغر حجماً. وفي الأسواق ذات التركز المصرفي المرتفع، تواجه المنشآت المتوسطة والصغيرة شروطاً أكثر صرامة للحصول على القروض. وفي مثال آخر، أظهرت دراسة أجريت على أكثر من ٢٥ ٠٠٠ شركة من ١٩ بلداً نامياً في آسيا وجود علاقة قوية بين التركز المصرفي في السوق والتحديات التي تواجهها المنشآت المتوسطة والصغيرة في الحصول على التمويل.[٤٥]

٩٨. ويؤدي تركز القوة السوقية إلى اختلال توازن القوى في أسواق العمل والمنتجات على حد سواء، مما يؤدي إلى تفاقم انعدام المساواة ويضر بالأجور وفرص العمل للعمال ويؤثر سلباً على المنشآت الأصغر حجماً. وفي أسواق العمل، ينشأ وضع الاحتكار عندما يهيمن عدد قليل من "المشترين" للعمل في منطقة جغرافية أو قطاع محدد، مما يمنح أصحاب العمل المحتكرين قوة سوقية تسمح لهم بتحديد الأجور بأقل مما قد تكون عليه في سوق تنافسية.[٤٦] وبالإضافة إلى انخفاض الأجور، يمكن أن تؤدي هذه القوة السوقية إلى انخفاض مستويات التوظيف وتقييد حركة تنقل العمال بحثاً عن فرص عمل أفضل.

٩٩. وقد أكدت الأدلة التجريبية التي تم جمعها على مدى العقود القليلة الماضية أنّ هذه الظاهرة تؤثر على أسواق العمل أكثر مما كان يُعتقد في السابق. وتُظهر بحوث منظمة العمل الدولية أنه كلما زاد تركز سوق العمل كلما اتسعت فجوة انعدام المساواة

---

[٤٢] في هذا السياق، تلعب التعاونيات، على الرغم من قلة عددها، دوراً حيوياً أيضاً من حيث إنّ نموذج الأعمال البديل هذا يسهم في تعزيز النمو الشامل وتقوية قدرة المجتمع المحلي على الصمود، وبالتالي يمكن أن يكون بمثابة حل للتحديات العالمية.

[٤٣] انظر: Colin Crouch, *Post-Democracy* (Polity, 2004); Colin Crouch, *Post-Democracy After the Crises* (Polity, 2020)

[٤٤] انظر: Annalisa Ferrando et al., "Monetary Policy, Market Power, and SMEs", AEA Papers and Proceedings, 113 (2023), 105–109

[٤٥] انظر:

Ei Ei Thein, Atsushi Niigata and Kazuo Inaba, "Concentrated Bank Market and SMEs' Collateral Issues: A Study of the Firms of Developing Asian Countries", *Journal of Economic Structures,* No. 13, Article 18 (2024).

[٤٦] انظر: Alan Manning, *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets* (Princeton University Press, 2003)

في الأجور وقلت آثار مكاسب الإنتاجية الناجمة عن الأتمتة على زيادة الأجور.[٤٧] وتشير بيّنات أخرى إلى أنّ التركز المتزايد لسوق العمل أدى إلى انخفاض طفيف في الأجور، بنسبة تتراوح بين ٢,١ في المائة و٣,٥ في المائة، في أربعة بلدان في الاتحاد الأوروبي.

١٠٠. ويشكل التركز في سلاسل التوريد والإمداد العالمية ظاهرة أخرى لها تأثير كبير على أسواق العمل وخيارات العمال. ويشير هذا التركز إلى هيمنة عدد قليل من الشركات الكبيرة (غالباً ما تكون منشآت متعددة الجنسية) أو المراكز الجغرافية المحددة، على قطاعات رئيسية من الإنتاج والتوزيع والتجارة العالمية. بعبارة أخرى، إما أن تفرض حفنة من الشركات شروطها على سلاسل التوريد والإمداد بأكملها، أو ينتهي الأمر بتمركز الإنتاج في عدد قليل من البلدان من دون أي سبب مقنع للقيام بذلك. ويقلّص هذا الأمر قدرة العمال على المفاوضة، إذ تتركز فرص العمل داخل عدد قليل من الشركات أو المراكز الجغرافية المهيمنة. وعندما يتركّز الإنتاج في منطقة جغرافية، قد يواجه العمال أيضاً عوائق أمام التنقل، مما يحد من قدرتهم على البحث عن فرص أفضل في أماكن أخرى.

١٠١. ويُظهر تقريران[٤٨] حديثان صدرا عن مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد) آثار التركز هذه في سلاسل التوريد والإمداد، لا سيما في القطاعات التي تستهدفها السياسات الصناعية (مثل التكنولوجيات المتقدمة والطاقات المتجددة) وفي تجارة السلع الزراعية. وتشير هذه الاتجاهات إلى أنّ التوريد العالمي للسلع أصبح يهيمن عليه بشكل متزايد عدد قليل من كبار المصدّرين، مما قد يؤدي إلى تهميش الاقتصادات الأصغر حجماً وتفاقم التوترات في التجارة العالمية.

١٠٢. وغالباً ما تكون الآثار السلبية لقوة الشركات الموحدة شديدة بشكل خاص في قطاعات معيّنة، مثل الزراعة، وبالنسبة للفئات المحرومة. وترتبط زيادة التركز في قطاع ما، لا سيما عندما تقترن بالأمولة، ارتباطاً وثيقاً بتراجع في الاستثمار التجاري والابتكار ونمو الإنتاجية. وتخلص البحوث إلى أنّ زيادة التركز تضع ضغوطاً نزولية على الأجور، وهو اتجاه يتسارع عند مستويات أعلى من التركز وعندما تكون معدلات العضوية النقابية منخفضة. وبما أنّ أجور العمال تراجعت، كان هناك انخفاض موازٍ في حصة العمل من الدخل، وهو محرك رئيسي لزيادة انعدام المساواة الاقتصادية.[٤٩] وحتى إذا حققت المنشآت أرباحاً أكثر، فإنّ هذه المكاسب لا يتم تقاسمها تلقائياً مع العمال، وقد يشهد الاقتصاد ككل تراجعاً في دينامية الأعمال: يدخل عدد أقل من المشاريع الصغيرة إلى السوق، بينما تكافح تلك القائمة أساساً لمنافسة الشركات المهيمنة. ويؤدي هذا التركز لقوة الشركات إلى تقويض الحيوية الاقتصادية والازدهار المشترك.

١٠٣. ويجب ألا نكتفي بمراقبة هذه الاتجاهات بصمت. ويمكن معالجة دواعي القلق المتعلقة بتركز قوة الشركات وأمولتها في إطار توصيات منظمة العمل الدولية بشأن السياسات العامة، بما في ذلك تلك المتعلقة بسلوك الأعمال المسؤول وأطر الحماية الاجتماعية.

١٠٤. ومما لا شك فيه أنّ أوجه انعدام المساواة هي نتيجة التغيرات في توزيع السلطة وأوضاع الجهات الفاعلة، وهي تهدد بدورها النمو الاقتصادي والحقوق وخلق فرص العمل. ويمكن أن تؤدي المستويات المرتفعة من انعدام المساواة في الدخل - من بين العديد من الآثار الأخرى - إلى نقص الاستثمار في رأس المال البشري، حيث تفتقر الفئات المحرومة في المجتمعات غير المتكافئة إلى فرص الوصول إلى التعليم والتدريب، مما يحد من مساهمتها المحتملة في الاقتصاد. ويؤدي هذا النقص في الاستثمار إلى إعاقة الإنتاجية والابتكار، وهما محركان أساسيان للنمو الاقتصادي. علاوة على ذلك، يمكن أن يؤدي انعدام المساواة إلى انخفاض الطلب الإجمالي، حيث يؤدي تركز الثروة بين الأثرياء إلى انخفاض معدلات الاستهلاك مقارنة بتوزيع الدخل بشكل أكثر إنصافاً. ويمكن أن يؤدي هذا النقص في الطلب إلى إعاقة توسع الأعمال وخلق فرص العمل، وبالتالي إدامة دورة الركود الاقتصادي واستمرار انعدام المساواة. ولذلك، ليس من المستغرب أن يخلص مصرف التسويات الدولية في دراسته الحديثة إلى أنه كلما ازدادت أوجه انعدام المساواة كلما كانت فترات الركود أكثر عمقاً وحدة - وهو ما يُعرف باسم " تأثير التباطؤ الناجم عن انعدام المساواة".[٥٠]

---

[٤٧] انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends, 2025*

[٤٨] انظر:

UNCTAD, *World Investment Report 2020: International Production Beyond the Pandemic*, 2020; and UNCTAD, *Trade and Development Report: Rethinking development in the Age of Discontent*, 2024.

[٤٩] انظر:

for example, David Autor et al., "The Fall of the Labor Share and the Rise of Superstar Firms", *The Quarterly Journal of Economics*, 135(2), May 2020, 645–709.

[٥٠] انظر:

Luiz Awazu Pereira da Silva et al., *Inequality Hysteresis and the Effectiveness of Macroeconomic Stabilisation Policies* (BIS, 2022).

١٠٥. لقد رأينا أنّ السلطة الاقتصادية تتغير. فما هو تأثير ذلك على السلطة السياسية؟ وعلى العكس من ذلك، ما هو تأثير تغير السلطة السياسية على السلطة الاقتصادية؟ هذا هو السؤال الأخير الذي أريد مشاركة بعض الأفكار بشأنه.

◄ الفصل ٥

الديمقراطية: غراء محوري في الارتباط بين النمو والوظائف والحقوق

١٠٦. يقودني هذا الأمر إلى مسألة القيم الديمقراطية. وبدايةً، يجدر بنا أن نتذكر بأنّ مناقشة هذه القيم تتطلّب إيلاء اهتمام خاص للجهات الفاعلة والمؤسسات التي تدعمها.

ما مدى أهمية القيم الديمقراطية بالنسبة لعالم العمل؟

١٠٧. كان هناك وجهة نظر تتكرر باستمرار ويُعبَّر عنها بأشكال مختلفة، مفادها أنّ الديمقراطية تشكل عائقاً أمام النمو الاقتصادي. ولكن، لطالما كُشف زيف هذا الرأي بالبيّنات والتحليلات. وأبدى أمارتيا سين الحائز على جائزة نوبل، استناداً إلى نتائج بحوثه، ملاحظات جوهرية في مؤتمر العمل الدولي عام ١٩٩٩، عندما قال: "من اللافت للنظر، عند دراسة المجاعات عبر التاريخ، أنّها لا تحدث في الأنظمة الديمقراطية ... وذلك لأنه يسهل إلى حد كبير، في الواقع، تفادي المجاعات إذا حاولت الحكومة تفاديها. وتتمتع الحكومات في البلدان ذات الأنظمة متعددة الأحزاب التي تقام فيها انتخابات ولديها وسائل إعلام حرة، بحوافز سياسية قوية لتجنب وقوع المجاعة". باختصار، تستطيع الأنظمة الديمقراطية منع المجاعات بفضل إنصاتها لصوت شعبها. وبعد عشرين عاماً، خلص دارون أسيموغلو، الحائز أيضاً على جائزة نوبل، مع زملائه إلى أنّ "عمليات إضفاء الطابع الديمقراطي تزيد نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي بنحو ٢٠ في المائة على المدى الطويل".[٥١] وهذا الأمر صحيح بغض النظر عن مستوى التنمية الاقتصادية.

١٠٨. أما الأسباب التي تجعل هذه الفكرة قائمة حتى الآن فهي عديدة وبعيدة المدى. وتعزيز القيم الديمقراطية يتطلّب دعم الآليات القادرة على تغيير الحوافز الاقتصادية التي تحقق المزيد من الرخاء لعدد أكبر من الناس. وتعمل هذه الآليات على زيادة الاستثمارات نحو المنافع والخدمات العامة، بما في ذلك الرعاية الصحية، وتحفيز الابتكار وروح تنظيم المشاريع ومستويات أعلى من الإنتاجية - وكلها عوامل مؤاتية للنمو الاقتصادي، وبالتالي تمكينهم من أخذ مصيرهم بأيديهم. ويجب أن تستند إلى مؤسسات شاملة توفر فرص العمل اللائق لأولئك الذين تخلفوا عن الركب. وفي الديمقراطيات، يحدث ذلك من خلال المنظمات التمثيلية والحيز المدني. بالإضافة إلى ذلك، تعمل المؤسسات الديمقراطية على تعزيز المساواة بين الجنسين والحراك الاجتماعي، مما يتيح مشاركة جزء أكبر من السكان في الاقتصاد، وبالتالي زيادة إمكانات النمو.

١٠٩. ومن بين العديد من أشكال المشاركة، تعزز الديمقراطيات أيضاً السلم الاجتماعي من خلال الحوار الاجتماعي مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. ويلعب الشركاء الاجتماعيون دوراً فعالاً في عمليات إضفاء الطابع الديمقراطي لأنهم يمتلكون القدرة على مساءلة الحكومات. وعندما يخضع الشركاء الاجتماعيون لحكم ديمقراطي، ويتمتعون بالقوة والاستقلالية والتمثيل، تكون لديهم أيضاً القدرة على الحماية من الاستقطاب وتشجيع الاعتدال من خلال نقاشات عقلانية وقائمة على الحقائق واتباع استراتيجيات طويلة الأجل في إطار التعاون المؤسسي. ولهذا السبب، ناضل عدد كبير من الشركاء الاجتماعيين من أجل الديمقراطية عبر التاريخ. وشاركت نقابات العمال بشكل نشط في إنشاء الديمقراطيات ومؤسساتها في العديد من البلدان، منها بولندا وجنوب أفريقيا والبرازيل وجمهورية كوريا. علاوة على ذلك، غالباً ما دعمت قطاعات الأعمال الديمقراطيات، لأنها توفر الاستقرار والشفافية وسيادة القانون والحيز المدني للاقتصاد، كما توفر المنافع العامة الحيوية مثل التعليم والصحة والبنية التحتية، وهي شرط مسبق مهم للاستثمار الخاص.

١١٠. والقيم الديمقراطية هي بمثابة غراء يجمع بين الوظائف والحقوق والنمو ويوجه المجتمع في مسار مستدام من التنمية الشاملة. ومن هذا المنظور، ليس من المستغرب أنّ إعلان كوبنهاغن بشأن التنمية الاجتماعية (١٩٩٥) عرّف الديمقراطية بأنها عنصر حيوي للتقدم الاجتماعي، وهو تعريف تردد صداه لاحقاً في إعلان المئوية. وقد سلط الضوء على أنّ المؤسسات والعمليات الديمقراطية ضرورية لضمان إسماع أصوات جميع الناس، ولا سيما الفئات المهمشة والمستضعفة، وأخذها في الاعتبار في إطار عملية صنع القرارات. كما أكد على أهمية العدالة الاجتماعية بوصفها ركناً أساسياً للديمقراطية، مما يضمن تكافؤ الفرص لجميع الأفراد في الاستفادة من التقدم الاجتماعي والاقتصادي.

[٥١] انظر: Daron Acemoglu et al., "Democracy Does Cause Growth", in *Journal of Political Economy*, 127(1), (2019) 47–100

التزام جديد بالقيم الديمقراطية

١١١. مع ذلك، لا شيء مضمون على الإطلاق. فلا يمكن اعتبار القيم الديمقراطية أمراً مسلّماً به. ويجب علينا تجديد التزامنا بتحقيق التوازن بين الأهداف السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وفي مجرى هذه العملية، تلبية احتياجات الناس.

١١٢. وكما جاء على لسان أحد أسلافي، السيد ميشال هانسن، في لحظة مفصلية من تاريخ الحركات الديمقراطية حول العالم في عام ١٩٩٢، "إنّ الديمقراطية لا تستنفد أغراضها بمجرد وضع بطاقة التصويت في صندوق الاقتراع، بل هي لا تستطيع أن تحيا إلا بمشاركة الجميع واهتمامهم المستمر بالشؤون العامة. وبدون هذه المشاركة، لن تتمكّن الديمقراطية من تلبية تطلعات الناس، ولن تكون سوى قشرة فارغة".[٥٢]

١١٣. ولم تظهر القيم والمؤسسات الديمقراطية من فراغ، بل تطورت على مر الزمن وغالباً ما كانت ثمرة نتائج إيجابية لسوق العمل وزيادة الدخل والثروة بالنسبة لطبقة وسطى ناشئة تمكنت لاحقاً من مساءلة السلطة. ولكن في الآونة الأخيرة، أدى انحسار الحريات المدنية وتراجع الثقة في المؤسسات وإضعاف سيادة القانون إلى خلق بيئة حيث يخاطر المنطق القائم على الأمن فيها بحجب التعاون متعدد الأطراف واحترام حقوق الإنسان، على حساب الديمقراطية.[٥٣]

١١٤. وتآكل القيم والمؤسسات الديمقراطية يرافقه تآكل القوة التنظيمية والسياسية - وأريد التشديد بشكل خاص على هذا الأمر - لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الحرة والمستقلة. فإلى جانب تراجع معدلات تشكيل النقابات والقوة التفاوضية لهذه المنظمات، تشير بياناتنا إلى أنّ هذا التحول نحو إضعاف الإدارة السديدة لسوق العمل والحوار الاجتماعي كان يُعزى إلى الزيادة الهائلة في انتهاكات الحريات المدنية الأساسية لهذه المنظمات.

١١٥. وفي بعض الأقاليم، كما نوقش في الفصل السابق، ينعكس التراجع في خسارة كبيرة للسلطة الاقتصادية بين العمال والمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر، إلى جانب ركود الأجور وانخفاض الإعانات وانعدام الأمن الوظيفي وتركز الثروة والقوة السوقية، على الرغم من الزيادات في النمو الاقتصادي في أغلب الأحيان. ويؤثر تآكل حقوق العمال بشكل غير متناسب على الفئات المحرومة والنساء، مما يؤدي إلى استمرار أوجه انعدام المساواة المنهجية.

١١٦. وفي حين أنه لا يوجد نموذج ديمقراطي واحد وأنّ الديمقراطيات تختلف اختلافاً كبيراً في مظاهرها الخارجية، ثمة قيم ديمقراطية أساسية تدعم الارتباط بين الوظائف والحقوق والنمو. والحكم من الشعب ومن أجل الشعب يدعم هذا المثلث الديناميكي التآزري.

١١٧. ويدعو "الحكم من الشعب" إلى احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية الواردة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ودستور منظمة العمل الدولية ومعايير العمل الدولية، مثل المساواة وحرية التعبير والحرية النقابية وحرية التجمع وحرية الدين، وحماية الأفراد والمجموعات من الاستبداد. وحقوق الإنسان ضرورية للأفراد والمجتمعات ككل، وهي ضرورية أيضاً لاستقلالية منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل. أما الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية فهما أمران أساسيان ليس بالنسبة لمنظمات الشركاء الاجتماعيين فحسب، بل أيضاً بالنسبة للديمقراطية نفسها. ويضمن الحوار الاجتماعي إسماع صوت العمال وأصحاب العمل في صياغة السياسات الاقتصادية والاجتماعية، بالإضافة إلى القرارات التي تتخذها السلطتان التشريعية والتنفيذية. ومن خلال تعزيز المشاركة القائمة على المساواة والتفاوض وبناء التوافق في الآراء، فإنه يعمل على تعزيز الثقة في المؤسسات ويحد من النزاعات ويعزز الاستقرار. وبهذه الطريقة، يعزز الحوار الاجتماعي الإدارة الديمقراطية السديدة، ويساعد على مواجهة الشعبوية وأوجه القصور الديمقراطي والفساد.[٥٤] ويجب أن تتسم الإجراءات والقرارات الحكومية بالشفافية، وينبغي مساءلة المسؤولين العموميين عن أفعالهم. ويجب أن يكون المواطنون مطلعين ومنخرطين ولديهم الاستعداد، والحرية أيضاً، للمشاركة في العملية الديمقراطية من خلال التصويت والمشاركة في الأنشطة المدنية والتعبير عن أنفسهم علناً. وذلك هو السبيل الوحيد لتمكين مجتمعاتنا من مواجهة الاختلال المتزايد الذي نشهده اليوم بين السلطة الاقتصادية والسلطة السياسية. وأكرر مرة أخرى أنّ الحوار الاجتماعي أداتنا الوحيدة لتطبيق مبادئ "الحكم من الشعب" وبالتالي ضمان حسن سير عمل الديمقراطيات نفسها.

---

[٥٢] انظر:
ILO, *Democratisation and the ILO*, Report of the Director-General (Part I), International Labour Conference, 79th Session, 1992.

[٥٣] انظر: The Economist Intelligence Unit (EIU) Democracy Index

[٥٤] انظر: ILO, *Social Dialogue Report 2024*

١١٨. أما "الحكم من أجل الشعب" فيدعو إلى هيكلة المؤسسات الديمقراطية من أجل تلبية الاحتياجات الحقيقية للناس وتزويدهم بالدعم الملموس في حياتهم اليومية. وهو يدعو كذلك إلى الثقة. ولكنّ الثقة في المؤسسات الديمقراطية تتراجع على المستوى العالمي، ليس لأنّ الناس يرفضون حقوق الإنسان والحريات الأساسية - بل على العكس من ذلك، تحظى هذه القيم الديمقراطية بتأييد واسع النطاق - بل لأنّ تراجع الثقة يعزى إلى الفشل المتكرر في تحقيق التطلعات المشروعة لكل من العمال والشركات. وينعكس هذا الفشل في الافتقار إلى الوظائف اللائقة والمداخيل المنصفة؛ محدودية البيئات المستقرة والتنافسية للمنشآت؛ الجمود السياسي المستمر؛ العجز عن إنفاذ الإصلاحات الاقتصادية طويلة الأجل؛ الشعور بأنّ قواعد اللعبة ليست هي نفسها بالنسبة للجميع.

١١٩. وخاصة في هذه الفترة من التغيرات التحويلية متعددة المستويات، حيث يستفيد البعض ويعاني البعض الآخر، يجب على أماكن عملنا واقتصاداتنا ومجتمعاتنا أن تُظهر دعمها لأولئك الذين تُركوا في الخلف بكرامة واحترام، مع الاعتراف بأنّ التغيرات التحويلية، بحكم تعريفها، تعني ضمناً أنّ البعض سيتحمل عبئاً أثقل. بمعنى آخر، إنّ المجتمع مدين للأشخاص الذين يواجهون الصعوبات، ويجب على الديمقراطية أن تجد طريقة لوضع الأمور في نصابها.

الالتزام بالقيم الديمقراطية كعملية تعلم مستمر

١٢٠. إنّ ضمان قدرة المؤسسات الديمقراطية على الصمود والاستجابة يستلزم اليقظة والقدرة على التكيف. ويجب تسخير الأسواق المفتوحة والتنافسية إلى أقصى طاقاتها لدفع عجلة الابتكار والنمو وفرص العمل، مع ضمان الحماية لأولئك الذين تخلفوا عن الركب.

١٢١. ولا يجوز لهذه الأسواق أن تخضع لقانون "شريعة الغاب"، حيث تتركز الضوابط والموازين في أيدي قلة قليلة من الناس. فبدون ضمانات متينة - مثل المنافسة الشريفة ولوائح مكافحة الاحتكار وفرض الضرائب العادلة والسياسات التي تعزز تكافؤ الفرص والتوزيع المنصف للثروة - تصبح القيم والمؤسسات الديمقراطية عرضة للوقوع في قبضة مجموعة صغيرة من النخب الاقتصادية. وبتنا نلمس هذا الأمر بالفعل اليوم، إذ يهدد تزايد انعدام المساواة والنفوذ غير المتناسب لمصالح الشركات بتقويض مبادئ الإنصاف والتمثيل التي تقوم عليها الإدارة الديمقراطية السديدة. ولمنع حدوث ذلك، لا بد للمجتمعات من تحقيق توازن: تعزيز الدينامية الاقتصادية وفي الوقت نفسه ضمان تقاسم فوائد النمو على نطاق واسع وعدم هيمنة كيان واحد على المشهد السياسي أو الاقتصادي.

١٢٢. ولهذا السبب تحديداً، من المناسب أن نذكّر بالمبادئ الأساسية لمنظمتنا، كما وردت في دستورنا وفي إعلان فيلادلفيا. فبدون الحرية النقابية ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الحرة والمستقلة، ستزول أسس الديمقراطية التشاركية. ونحن في منظمة العمل الدولية، قد أثبتنا منذ قرن كامل أنّ الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية والحرية النقابية، التي نشأت تعبيراً عن الديمقراطية في العمل، تشكل عنصراً أساسياً في رسم مسار مستقبلنا، سواء كان الأمر يتعلق بالتعافي أو التكنولوجيا أو تغير المناخ. ولا بد من ضمان ترسيخ مثلث الوظائف والحقوق والنمو. وقد أثبتت تجربتنا الممتدة لقرن من الزمن أيضاً أنّ الحقوق في العمل لا تستند فقط إلى الحقوق الديمقراطية، بل إنها تساعد على حماية الديمقراطية وتجعلها تزدهر. ولهذا السبب، فإنّ النشاط الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية في وضع المعايير أصبح أكثر أهمية من أي وقت مضى، لأنه لا يحمي حقوق الناس فحسب، بل يحمي الديمقراطية أيضاً.

١٢٣. وتعدّ الديمقراطية بطبيعتها "عملية تعلم مستمر" لأنها تقوم على التكيف والمشاركة والقدرة على التطور استجابة للتحديات المجتمعية. وبخلاف النُظم الجامدة، فإنّ الديمقراطيات مبنية على مبدأ التصحيح الذاتي، حيث أنّ التعليقات الواردة من المواطنين والمؤسسات والانتخابات تساهم في تعزيز التحسينات المستمرة. على سبيل المثال، يُظهر توسيع نطاق حقوق التصويت لتشمل النساء والأقليات والفئات المهمشة كيفية تعلم الديمقراطيات ونموها لتصبح أكثر شمولاً بمرور الوقت. بالإضافة إلى ذلك، يجب على الأنظمة الديمقراطية أن توازن باستمرار بين المصالح المتضاربة - مثل النمو الاقتصادي مقابل الاستدامة البيئية - مما يتطلب تجارب سياسية متكررة وتعبئة شعبية. وتضمن هذه الطبيعة الديناميكية أن تظل الديمقراطيات قادرة على الصمود، ولكنها تتطلب أيضاً من المواطنين أن يكونوا يقظين ومتعلمين وأن يشاركوا بنشاط في معالجة القضايا الناشئة مثل الاضطراب التكنولوجي وانعدام المساواة وتغير المناخ. وعليه، فإنّ الديمقراطية ليست غاية في حد ذاتها، بل رحلة دائمة التطور نحو قدر أكبر من الإنصاف وتمثيل أفضل والمزيد من الرفاه للجميع. وتعتمد الديمقراطية، باعتبارها عملية تعلم مستمر، اعتماداً كبيراً على حماية وممارسة الحقوق الدستورية الأساسية التي لا غنى عنها لقدرتها على التكيف والنمو. وتمكن هذه الحقوق - مثل حرية التعبير وحرية التجمع وحرية الصحافة - المواطنين من التعبير عن معارضتهم وإدانة الظلم ومحاسبة القادة، مما يخلق حلقة ردود تدفع عجلة التقدم المجتمعي.

١٢٤. وهناك سبب وجيه للتفاؤل. ومن الجدير بالملاحظة أنّ العديد من الدساتير الوطنية تشدد على الارتباط بين الوظائف والحقوق والنمو الاقتصادي من خلال رسم أطر النمو الاقتصادي أو التوسع أو التنمية كوسيلة لتحقيق توزيع عادل للثروة أو توزيع منصف للموارد أو تحسين مستويات المعيشة. وفي أقاليم مختلفة من العالم، كرس أكثر من ١٣٠ بلداً في الدساتير الوطنية الحق في العمل بتفسير يتماشى مع الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أنه الحق في الحصول على عمل لائق.[٥٥] وكثيراً ما نجد في الدساتير الوطنية أيضاً حقوق الوصول إلى سوق تنافسية، بوصفها طلب الحماية القانونية للأفراد والمنشآت من الاحتكارات وتحديد الأسعار وغيرها من وسائل الحد من المنافسة في السوق. ويعكس هذا الالتزام الدستوري ما دافعت عنه منظمة العمل الدولية: فالنمو المستدام لا يقتصر على زيادة النواتج فحسب، بل يشمل أيضاً ضمان تقاسم الرخاء وحماية الحقوق وعدم تخلّف أحد عن الركب.

[٥٥] انظر: ILO, *Social Dialogue Report 2022*

◄ الفصل ٦

إلى أي وجهة سنمضي الآن؟

١٢٥. لقد أظهر التاريخ ترابطاً عميقاً بين الديمقراطية والعقد الاجتماعي والمثلث التآزري المتمثل في النمو الاقتصادي والوظائف والحقوق. وفي القرن العشرين، ازدهرت الديمقراطيات من خلال الجمع بين الإنصاف السياسي - أي منح الناس صوتاً في الإدارة السديدة، إلى جانب الشمولية الاقتصادية - وتقاسم ثمار التقدم. وعززت العلاقة التكافلية بين هذين العنصرين الازدهار والاستقرار والثقة في الديمقراطيات، وفي الوقت نفسه استثمرت الديمقراطيات في المنافع العامة، مثل التعليم والرعاية الصحية والبنية التحتية، والتي بدورها دفعت عجلة النمو وعززت الدعم العام. وقد أرست كل هذه العوامل أسساً مهمة للعمل اللائق الذي كان بدوره عنصراً مؤسساً للديمقراطية. ومن الواضح إذن أنّ العلاقة بين العمل اللائق والديمقراطية تسير في اتجاهات متعددة، وأنّ ولاية منظمة العمل الدولية المتمثلة في توفير فرص العمل اللائق للجميع تساهم فعلياً في دعم القيم والمؤسسات الديمقراطية، بما في ذلك في عالم العمل.

١٢٦. ومع ذلك، على مدى العقود الماضية، جرى تقويض هذا التوازن ولم تكن الوظائف اللائقة كافية من حيث العدد وزاد انعدام المساواة وشهد الدخل من العمل ركوداً وارتفعت تكاليف المعيشة بشكل كبير وخنق عبء الديون الاقتصادات النامية وانهارت الثقة في المؤسسات. وقد أدى ذلك إلى تحويل مثلث الوظائف والنمو والحقوق إلى معضلة ثلاثية. ولهذا السبب، أكرر النداء الذي وجهته العام الماضي: إذا أردنا الحفاظ على شرعية الديمقراطية، فإننا بحاجة إلى عقد اجتماعي جديد يعطي الأولوية لمؤسسات الإدارة الديمقراطية السديدة على جميع المستويات ويقلل من انعدام المساواة ويضع احتياجات الناس وتطلعاتهم في قلب السياسة ويضمن مشاركة الشركاء الاجتماعيين ويوسع الحيز المدني ويسدّ الفجوات الثقافية.

١٢٧. إنّ المجتمعات التي ترعى القيم الديمقراطية وتعزز المؤسسات الديمقراطية تقدم منافع ملموسة لمواطنيها وتحقق نمواً أسرع واستقراراً أكبر. وبهذه الطريقة، يمكننا بل يجب علينا، أن نحوّل المعضلة الثلاثية المحيرة المتمثلة في الوظائف والحقوق والنمو إلى مثلث ديناميكي تآزري خلال ما تبقى من القرن الحادي والعشرين.

١٢٨. والآن، يقف العالم مرة أخرى عند مفترق طرق. ومن حق الناس أن يشعروا بالغضب. فهل يمكننا المساعدة في إعادة توجيه هذا الغضب إلى حيث يلزم إحداث تغييرات حقيقية، أي دعم القيم والمؤسسات الديمقراطية من خلال ضمان مساهمتها في استحداث العمل اللائق للجميع؟

١٢٩. هل يمكننا أن نوقظ الروح الحية والمتطورة الكامنة في صميم القيم والمؤسسات والجهات الفاعلة الديمقراطية بغية مواجهة التحدي المعقد المتمثل في تحقيق العدالة الاجتماعية من أجل سلام عالمي ودائم؟

١٣٠. ويبقى تحقيق العدالة الاجتماعية مسؤوليتنا جميعاً، على المستوى الفردي والوطني والعالمي. ومن منظور عالمي، يجب إقامة الشراكات على القيم الديمقراطية. وإنّ التعاون - بما في ذلك التعاون الثنائي والتعاون بين بلدان الجنوب وتعاون الأمم المتحدة وأي تعاون متعدد الأطراف - ضروري لتحقيق هذا الهدف. ويوفر تحالفنا العالمي من أجل العدالة الاجتماعية منبراً مهماً لمثل هذا التعاون، من خلال تسخير خبرة منظمة العمل الدولية خلال قرن من الزمن في الالتزامات السياسية والاستثمارات والإجراءات الملموسة. لدينا الأفكار، ولدينا الأطر ونعرف ما الذي يصلح، ولكننا بحاجة إلى الانتقال من الالتزام إلى العمل والتنفيذ.

١٣١. وقد أعيد تذكيري مؤخراً بأنّ " تاريخ الديمقراطية لم يكتبه مفكرون عظماء يؤلفون كتباً عظيمة فحسب؛ بل كان أيضاً تاريخاً بناه ناس عاديون يعملون بشكل واقعي ليحكموا أنفسهم بطريقة جماعية".[٥٦] إنّ الاعتراف بهذا الفهم البسيط، إنما العميق في الوقت نفسه، للقيم الديمقراطية الكامنة في الناس العاديين، وتطبيق هذا الفهم، قد حدد بشكل جذري ملامح منظمة العمل الدولية، والأهم من ذلك أنه وجّه عملها طوال القرن الأول من وجودها.

١٣٢. ولن يكون الأمر مختلفاً هذه المرة.

---

[٥٦] انظر:
David Stasavage, *The Decline and Rise of Democracy: A Global History from Antiquity to Today* (Princeton University Press, 2020), xii.