

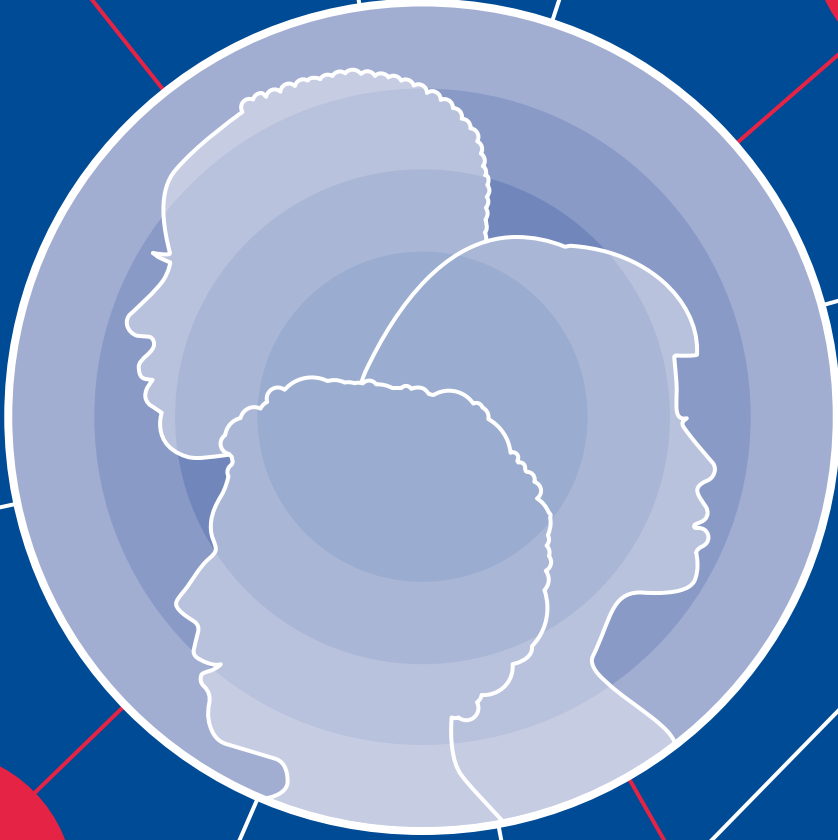


منظمة
العمل
الدولية

100
1919-2019

اللجنة العالمية المعنية بمستقبل العمل

العمل من أجل مستقبل أكثر إشراقاً



موجز تنفيذي

مستقبل العمل

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

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

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

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

اغتنام اللحظة: إنعاش العقد الاجتماعي

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

برنامج عمل يركز على الإنسان

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

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

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

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

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

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

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

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

• إرساء ضمانات شاملة للعمال. ينبغي أن يتمتع جميع العمال، بصرف النظر عن ترتيبات تعاقدهم أو وضع استخدامهم، بحقوق العمال الأساسية و"أجور معيشية كافية" (دستور منظمة العمل الدولية، 1919) وحدود قصوى لساعات العمل وحماية السلامة والصحة في العمل. ويمكن أن تؤدي الاتفاقات الجماعية أو القوانين واللوائح إلى النهوض بأرضية الحماية هذه. ويسمح هذا المقترح أيضاً بالاعتراف بالسلامة والصحة في العمل كمبدأ وحق أساسي في العمل.

• توسيع نطاق التحكم بالوقت. يحتاج العمال إلى مزيد من الاستقلالية في تنظيم وقت عملهم، مع تلبية احتياجات المنشأة. ويمكن أن يساعد تسخير التكنولوجيا لتوسيع نطاق الخيارات وتحقيق توازن بين العمل والحياة الشخصية على بلوغ هذا الهدف ومعالجة الضغوط التي تترافق مع انطماش الحدود بين وقت العمل والوقت الخاص. وسيطلب الأمر بذل جهود متواصلة لتنفيذ حدود قصوى لوقت العمل، إلى جانب إجراءات لتحسين الإنتاجية، فضلاً عن ضمانات الحد الأدنى لساعات العمل لإيجاد خيارات حقيقية للمرونة والتحكم بأوقات العمل.

• ضمان التمثيل الجماعي للعمال وأصحاب العمل من خلال الحوار الاجتماعي كمصلحة عامة يجري الترويج لها من خلال السياسات العامة. يجب أن يتمتع جميع العمال وأصحاب العمل بالحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية، حيث تضطلع الدولة بدور الضامن لهذه الحقوق. ويتعين على منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أن تعزز شرعيتها التمثيلية من خلال تقنيات تنظيم ابتكارية تصل إلى أولئك الذين يشاركون في اقتصاد المنصات، بما في ذلك من خلال استخدام التكنولوجيا. ويجب عليها أيضاً أن تستخدم قدرتها التنظيمية على تسليط الضوء على المصالح المتنوعة.

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

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

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

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

تحمل المسؤولية

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

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

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

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

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

