



منظمة
العمل
الدولية

الاجتماع العربي الثلاثي حول مستقبل العمل

بيروت - ٣ نيسان ٢٠١٧



أعدت من قبل:

د. تادر سعيد - فقهاء

المؤسس والرئيس، مركز العالم العربي
للبحوث والتطوير (أورد)

السيد نيكولاس هيمن

محلل أبحاث، مركز العالم العربي
للبحوث والتطوير (أورد)

تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال مبادرة ديموغرافية: تلبية الاحتياجات الفريدة للشباب والنساء واللاجئين

مقدمة

يمرّ العالم العربي حالياً بفترة من التغيير الاجتماعي الاقتصادي الكبير، الذي لم يسبق له مثيل منذ الثورات وحروب الاستقلال منذ أكثر من نصف قرن. وتُعتبر مسألة العدالة الاجتماعية التي شكّلت تحدياً للدول العربية على مدى العقود الماضية، مسألة مثيرة للقلق بشكل خاص.

إن موجة الصراعات والاضطرابات التي هيمنت على المنطقة في العقد الماضي كانت على حدّ سواء عارض وسبب لعدم إعطاء الأولوية الكافية للعدالة الاجتماعية كهدف إنمائي. ومع ذلك، فإن التركيز على الصراعات العنيفة والاضطرابات المعطّلة كقضية أساسية في تحقيق العدالة الاجتماعية، لن يكون كافياً. إن عالم العمل يشهد تحولات. ويؤكد الاقتصاديون أننا نعيش في «ثورة صناعية رابعة»، محددة بأنها عبارة عن «مزيج من التكنولوجيات التي تمّوه الخطوط الفاصلة بين المجالات الفيزيائية والرقمية والبيولوجية» (المنتدى الاقتصادي العالمي، ٢٠١٦). وقد أدى صعود كليهما إلى تحويل عالم العمل مع نتائج عميقة تم اختبارها في جميع أنحاء العالم. والمؤسف أن الدول العربية يبدو أنها تجني أسوأ نتائج هذا التحول. بالفعل، سيتم القضاء على سبل عيش العمال ذوي المهارات المنخفضة وغير الماهرين في القطاعين الصناعي والزراعي بسبب المكنة المتعدية. وعلى النقيض من ذلك، يبدو أن الأشخاص الذين يتمتعون بالمهارات التكنولوجية يستعدون لجني أكبر الفوائد الاقتصادية، وما ذلك إلا تغيير من شأنه أن يزيد من تصنيف الطبقات الاجتماعية ويعمق عدم المساواة ويزيد من حدة التوترات الاجتماعية واحتمال حدوث الاضطرابات (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦).

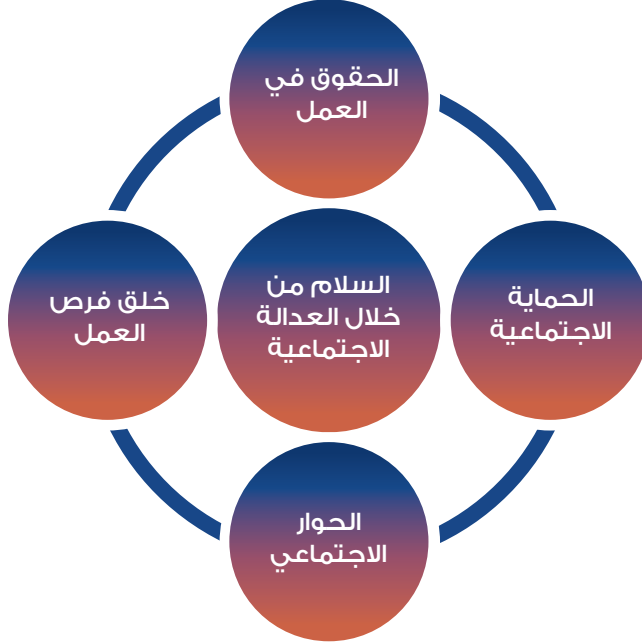
في العالم العربي، من الطبيعي أن تعيق القضايا الهامة المتعلقة بالعمالة الناقصة والبطالة وعدم التوظيف أي جهود تنموية أو إصلاحية تقوم على تحقيق العدالة الاجتماعية لهذه الفئات. وتشكل سبل العيش المتدهورة ومسارات العمالة المحتملة لهؤلاء الأفراد، إلى جانب المؤسسات السياسية غير التمثيلية ومنظمات المجتمع المدني العاجزة، تهديداً خطيراً لاستقرار المنطقة على نطاق أوسع. ومن جهة أخرى، فإن الحكومات تخاطر بوقف وتيرة المكنة والرقمنة على مسؤوليتها، إذ إن العديد من الدول العربية تشهد مستويات منخفضة من الاتصال بسلاسل القيمة العالمية والابتكار الأساسي (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦). فالنظم الاقتصادية الريعية هي السائدة في العالم العربي. وبالإضافة إلى ذلك، تعتمد اقتصادات دول الخليج إلى حد كبير على إنتاج النفط، في حين تبدي دول أخرى علامات ومستويات متباينة من الهشاشة وتعتمد إلى حد كبير على المساعدات الدولية والإقليمية وتعريف بتصدير المنتجات الخام والمواد ذات القيمة المضافة المنخفضة والموارد البشرية. إن عدم اعتماد الابتكارات التكنولوجية الأخيرة سيغرق الدول العربية في مزيد من العزلة الاقتصادية. ولا يمكن إلا للإصلاح المستدام للاقتصادات الإقليمية أن يحل هذه المعضلة ويرسم طريقاً يمنع العمال المستضعفين من استبعادهم من الاقتصاد، مع تشجيع التكامل التكنولوجي وتنمية الاقتصادات الحديثة التنافسية.

اللفية المفاهيمية

في غياب تعريف متفق عليه داخلياً أو إقليمياً، تشمل العدالة الاجتماعية عناصر من قبيل التوزيع العادل والمنصف للثروة والموارد الاجتماعية، وتكافؤ إمكانية الحصول على الحماية والفرص، وتكريس الدولة للموارد لجميع مواطنيها وسكانها وإشراك الهيئات المكونة في عملية صنع القرار. وتشكّل العدالة الاجتماعية أساس حيوي لتعزيز التنمية الاقتصادية والوحدة الاجتماعية والشرعية السياسية. وعلى النقيض من ذلك، فإن غياب العدالة الاجتماعية وتجاهلها يمكن أن يشكل دافعاً لفك الارتباط الاجتماعي وإحباط المواطنين وعدم الاستقرار، الأمر الذي يشكل مخاطر عميقة على مستقبل الحكومات والدول. إن الاضطرابات الأخيرة التي حدثت في العقد الماضي والفضى العارمة والدمار ما هي إلا تذكير صارخ بنتائج تجاهل العدالة الاجتماعية في التنمية (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠١٦).

وفي هذا السياق، يجدر التذكير بأن منظمة العمل الدولية قد أنشئت على أساس أن السلام العالمي والدائم لا يمكن تحقيقه إلا إذا كان قائماً على العدالة الاجتماعية. وفي السياق الحالي للعولمة والتغيير المتسارع، يجب أن تركز الجهود العالمية في هذا الصدد على اتجاهات السياسة العامة التالية: ١ - الحقوق في العمل؛ ٢ - تعزيز خلق فرص العمل اللائق؛ ٣ - تعزيز الحوار الاجتماعي؛ ٤ - توسيع نطاق الحماية الاجتماعية (إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨).

الرسم ا: العدالة الاجتماعية وعالم العمل



الضعف والعمل اللائق

تتألف العمالة الهشة من عمال على الهامش الاقتصادي، أفراد يحصلون على فوائد وحمايات قليلة، معرضين لصدمة السوق، ولا يتمتعون بالوسائل للتعبير عن آرائهم. تشكل العمالة الهشة حالياً ١٨ في المائة من القوى العاملة في الدول العربية (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦ أ). فإن هذا المعدل مرتفع بشكل خطير، والجهود التي تبذل للحد منه لا يتم اعتمادها أو النظر فيها بشكل كاف من قبل أصحاب المصلحة المعنيين. فعلى سبيل المثال، لم تصدق دول كثيرة على اتفاقيات هامة لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بحقوق العمال وحمايتهم، بما فيها اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)، واتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨). وفي الوقت نفسه وفي حين أن عدداً من الدول على سبيل المثال صدقت على اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)، فبعضهم صدق على اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)، وصدقت جميع الدول على اتفاقية النقابية الحد الأدنى لسن الاستخدام، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨) واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢). بيد أن التصديق بحد ذاته غير كاف؛ لا سيما عندما يكون العمال الأكثر استفادة لا يدركون الحقوق المحمية أو لا يستطيعون ممارستها. ويعتبر التفتيش والرصد والإنفاذ عوامل بالغة الأهمية لضمان حماية هذه الحقوق وفقاً لما تقتضيه الاتفاقيات المعنية. وفي العديد من الدول التي تعمل فيها الحكومات على تعزيز حقوق العمال غير كافية، بدلاً من أن تكون منظمة العمل الدولية وجماعات المجتمع المدني بمثابة محفزة أو حامية، فإنه يتعين عليها أن تؤدي دوراً حاسماً في تحفيز وضمن التزام الدول الموقعة بالتزاماتها.

إن عدم القدرة على التكيف مع التغيرات التكنولوجية المتأصلة في مستقبل العمل من شأنها أن نسهم على الأرجح في زيادة الضعف، وكنتيجة لذلك، في عدم المساواة الاجتماعية والاقتصادية. وفي السنوات الماضية، تناقش الأكاديميون والخبراء حول ما إذا كانت الثورة الصناعية الرابعة ستخلق فرص عمل أو تقضي عليها. ويؤكد الإجماع الحالي على أن كلا الأمرين سيحدث: إذ إنه ستضيع فرص عمل معينة، في حين ستظهر فرص عمل أخرى. ومع ذلك، فإن ذلك لن يشكل تبادل ١: ١. وبدلاً من ذلك، من المتوقع أن تؤدي المكنة وغيرها من أوجه التقدم في مجال الحواسيب والألات إلى القضاء على عدد من الوظائف التي كان يشغلها سابقاً عمال غير ماهرين أو من ذوي المهارات المنخفضة، مرفقاً بإضافة عدد أقل في المناصب الإدارية والمهارات العالية المتصلة بصيانة القوى العاملة المزودة بالألات والتكنولوجيا (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦ أ). إن أولئك الذين تكون وظائفهم معرضة للخطر، هم بالفعل مستضعفين.

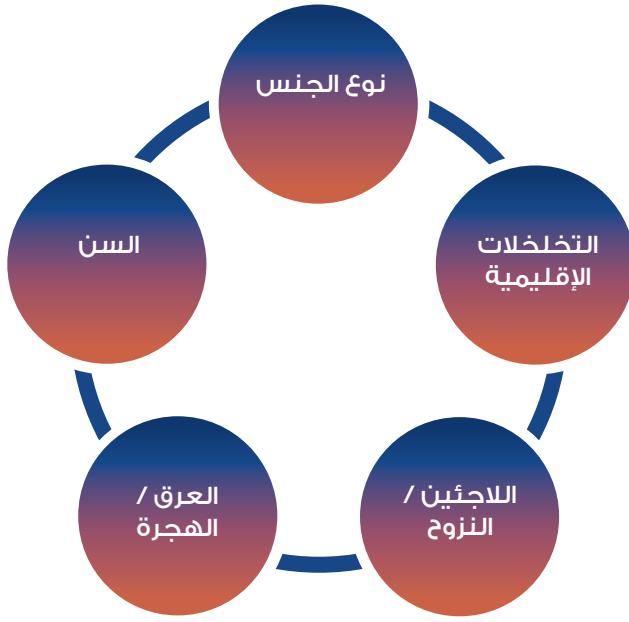
إن المعدلات المنخفضة للمشاركة في القطاع الرسمي تخفي، جزئياً، النسبة المرتفعة للقطاع غير الرسمي السائد في معظم الاقتصادات العربية مما يجعل معدلات القوة العاملة/السكان منخفضة، وذلك أمر خاطئ، ولا تدل على الحالة الكاملة للمشاركة في العمالة. غير أن الضعف يشكل تهديداً خطيراً بوجه خاص للعاملين في القطاع غير الرسمي، الذين غالباً ما يحرمون من الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والمعاشات التقاعدية وإجازة الأمومة وغيرها من أشكال الحماية الأساسية التي تدعم رفاههم الاقتصادي والشخصي. ويرتبط الضعف بالنشاط غير الرسمي الذي يحد بدوره من النمو الاقتصادي. وفي المتوسط، فإن الدخل في الاقتصاد غير الرسمي منخفض، في حين أن التكاليف والمخاطر مرتفعة، مما يجعل من الصعب على الفقراء العاملين أن يعملوا على الخروج من دائرة الفقر. ولأنهم يفتقرون إلى الحماية والحقوق والتمثيل، غالباً ما يبقى العمال غير الرسميين عالقين في الفقر. وتُسجّل أعلى معدلات للنشاط غير الرسمي في القطاع الزراعي.^(١١)

وفي الدول العربية، كان احتمال تعرض النساء العاملات لأشكال العمل الضعيفة نحو ١,٤ أكثر من الرجال (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦ أ).

وبصفة عامة، يتفاقم الضعف الاقتصادي بسبب أشكال أخرى من الاستبعاد والتمييز. وهي مشتقة كلها من عدد من العوامل المترابطة والتي تشكل حلقة مفرغة متعددة الأبعاد. وفي العالم العربي، تعتبر العوامل التالية محورية في أي تحليل لحالة العدالة الاجتماعية: النوع الاجتماعي والسن والمنطقة والعرق والهجرة ووضع اللاجئ (الرسم ٢).

(١١) تضمنت العمالة غير الرسمية ٨٢ في المائة من العمالة غير الزراعية في في جنوب آسيا و٦٥ في المائة في شرق وجنوب شرق آسيا (باستثناء الصين) - وهو معدل أعلى من المناطق الأخرى في العالم. إن البيانات بشأن الدول العربية غير متوفرة.

الرسم ٢: الضعف والعدالة الاجتماعية: خلفة مفرغة من الاستبعاد والتهميش



الشباب والعدالة الاجتماعية

إن مستقبل الشباب كأعضاء منتجين ومبتكرين ومبتكرين في عالم العمل والمجتمع قد أصبح أكثر عرضة للخطر في السنوات الماضية. فالبطالة، وتدني جودة الوظائف وانخفاض الأجور، والتعليم غير الملائم، وتصورات التهميش هي عوامل منتشرة في حياة غالبية الشباب العربي وتهدد بتحويل «القوى البناءة التي تخدم التنمية» إلى «مصدر قوي لعدم الاستقرار الاجتماعي المطول» (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠١٦). ويبدو أن الاتجاهات للعقد المقبل مشؤومة. وتقدر منظمة العمل الدولية معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي للفترة ٢٠١٥-٢٠٢٠ بـ ٣,٨ في المائة، وهو ما يقل بمقدار نقطة كاملة عن الفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ (٤,٧ في المائة). ومن المتوقع أن يكون نمو إنتاجية العمالة بطيئاً، حيث يتزايد بمعدل غير مشجع بنسبة ١,٥ في المائة (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦). وفي ظل تراجع الأداء الاقتصادي وارتفاع معدلات عدم المساواة، تبدو قدرة الدول العربية على خلق عدد كاف من الوظائف الجيدة للسكان من الشباب ضعيفة.

الإطار ١: مشاركة الشباب في القوى العاملة هي الأدنى؛ البطالة هي الأعلى

إن معدل بطالة الشباب في المنطقة هو الأعلى في العالم. ولا يستطيع أكثر من ٢٨ في المائة من جميع الناشطين اقتصادياً الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ عاماً إيجاد وظائف، أي أكثر من ضعف المتوسط العالمي. إن معدل بطالة الشباب في المنطقة أكثر بأربعة أضعاف تقريباً من معدل البالغين، مما يشير إلى أن الشباب يواجهون حواجز فريدة من نوعها في العثور على وظائف، إضافة إلى قوى سوق العمل العامة التي يواجهها العمال من الشباب والبالغين على حد سواء.

وفي الوقت نفسه، فإن ٣٠ في المائة فقط من الفئة العمرية ١٥-٢٤ سنة في الدول العربية، و١٣ في المائة من الشباب العربيات، في القوى العاملة، ما يشكل أدنى معدلات المشاركة في القوة العاملة في العالم (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦د).

إن ارتفاع معدل البطالة هو أكثر القضايا خطورة المتعلقة بالشباب العربي. حالياً، يُصنّف أكثر من ٢٨ في المائة من الشباب على أنهم عاطلين عن العمل، وهو رقم يكتسب أهمية كبيرة متزايدة عندما نأخذ بعين الاعتبار انخفاض مشاركة المرأة في القوة العاملة والعديد الكبير من الشباب الذين يختارون مواصلة تعليمهم. ولعل الرقم الأكثر دلالة هو معدل الأشخاص خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب، وهو بديل فعال لقياس عدم النشاط بين الشباب. إن معدل الأشخاص خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب مرتفع في الأردن (٢٥ في المائة) والمملكة العربية السعودية (١٨,٤

في المائة) وفي اليمن، يصل معدل الأشخاص خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب إلى ٤٨ في المائة بالنسبة لجميع الشباب و٧٣ في المائة لدى الشباب - منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦). ويشكل الانفصال المستمر عن قوة العمل خطراً كبيراً على تنمية اقتصاد يقوم على العمل اللائق واستقرار الدول. وتعني البطالة الممتدة أن الشباب أقل قدرة على اكتساب مهارات عملية، مما يوجههم إلى عمالة منخفضة وغير مهرة في المستقبل، وأكثر احتمالاً لتطويع عدم الثقة بالنفس، الأمر الذي يمكن أن يؤدي إلى الإحباط وفك الارتباط الدائم عن سوق العمل، والإحباط إزاء الوضع الراهن، ما يشكل حافزاً للاضطرابات الاجتماعية.

ويتمثل موضوع مشترك بين الشباب الذين يمكن العثور على العمل في انتشار العمالة الناقصة وعدم التطابق. ويمكن تحديد العاملين بقبول الشباب لوظائف (١) إما أنها خارج نطاق تخصصهم أو (٢) أنها تحت مستوى مهاراتهم (W4Y، 2016). والعوامل المشتركة هي أسباب كلي العاملين، ولا سيما غياب الوظائف اللائقة، وأصحاب الأعمال الذين يشكون في كفاءات الشباب واحتلال التوازن في القطاعات الاقتصادية. ويتعلق غياب الوظائف الجيدة بندرة فرص العمل المتاحة للشباب. وعلى الرغم من انخفاض نسبة العمالة إلى عدد السكان في المنطقة، إلا أن الاقتصادات العربية لا تزال تواجه عقبات في خلق فرص عمل لائقة.

الإطار ٢: القطاع غير الرسمي مرتبط بالظلم الاجتماعي

إن التحديات التي يواجهها الشباب في سوق العمل ليست كمية فحسب، بل أنها نوعية أيضاً حيث أن وظائف الشباب في معظمها غير مستقرة وضعيفة:

- حوالي واحد من بين كل عشرة شبان عاملين في العراق والأرض الفلسطينية المحتلة يعانون من العمالة الناقصة، أي أن لديهم وظائف توفر لهم ساعات أقل من الساعات التي يرغبونها أو مستعدون لمثلها، وهي ظاهرة يشار إليها أحياناً بتسمية «البطالة المقنعة».
- يتمتع أقل من ثلث الشباب العامل في العراق وخمس من الشباب العامل في اليمن بوظائف في القطاع الرسمي. وفي كلا البلدين، تعاني الشبابات من الحرمان بوجه خاص في هذا الصدد. إن نسبة العمل في القطاع غير الرسمي أعلى لدى الشباب الأردني، ولكن حتى هناك يقبل اثنان من كل خمسة شباب لوظائف غير مستقرة في القطاع غير الرسمي.
- يتمتع فقط خمس من الشباب العراقي العامل، وحتى أقل من الشباب العاملين في الأرض الفلسطينية المحتلة واليمن، بعقود مكتوبة. والحالة في هذا الصدد أفضل بكثير في الأردن، حيث أن ٥٩ في المائة من جميع الشباب العامل لديهم عقد مكتوب. والعقد المكتوب، بدوره، يرتبط بصفة عامة بزيادة الاستقرار الوظيفي والحماية القانونية والحصول على استحقاقات غير الأجور مثل المعاشات التقاعدية والرعاية الصحية (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦ د).

تتعلق شكوك أصحاب الأعمال بضعف نظام تنمية المهارات المتأصل في نظم التعليم العربية، والذي يتركز المفرط على المهارات الفنية وغياب الاهتمام المكثف للكفاءات المهنية والشخصية (W4Y، 2016). ويوجه التعليم في العالم العربي عن طريق الخطأ نحو توظيف القطاع العام، الذي غالباً ما لا تكون مهاراته قابلة لنقلها إلى القطاع الخاص، الذي يتطلب الابتكار (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦ أ). ونتيجة لذلك، يواجه المتخرجون الشباب أنفسهم انخفاض في الطلب في مجال تخصصهم وغالباً ما يضطرون إلى العمل خارج مجالهم في محاولة للعثور على عمل.

ويتعلق عدم التوازن في القطاعات الاقتصادية بالهيمنة المشتركة للقطاع العام على القطاع الخاص وهيمنة قطاع الخدمات على القطاع الصناعي وقطاع الصناعة التحويلية. وفي الدول العربية، يمكن أن تعزى الطبيعة المتضخمة للقطاع العام إلى عدة عوامل. وفي معظم بلدان المنطقة العربية، يُستخدم التشغيل في القطاع العام كأداة لتأمين سبل العيش الأساسية للمواطنين. وقد استخدمت دول أخرى القطاع العام كسفنج لخرجي التعليم العالي، الذين لن يستطيع الكثير منهم على العثور على وظيفة مهنية (البنك الدولي، ٢٠١٢). ونتيجة لذلك، لم ينمو القطاع العام إلى حجم مرهق فحسب، بل ينظر إليه الآن كوجهة للعديد من الباحثين عن عمل من الشباب الذين يجذبهم دخله المضمون والوظيفة الآمنة. وهذه الرغبة قوية بشكل خاص لدى الشباب اللواتي يهتمين بتوفير سياسات إجازة الأمومة

ورعاية الأطفال، لأنها غالباً ما تفتقر في القطاع الخاص (عمل الشباب، ٢٠١٦). ويشكل نمو قطاع الخدمات الغير نسبي تطوراً آخر محفوفاً بالمخاطر حيث أنه يحد من قدرة الدول العربية على الاندماج في سلاسل القيمة العالمية أو تطوير اقتصادات تشكّل عوامل دافعة للنمو الاقتصادي. ونتيجةً لذلك، يعكس انخفاض التركيز على الابتكار التكنولوجي والمنتجات ذات القيمة المضافة فإن المنطقة تُعدّ مستوراً صافياً للتكنولوجيا. ويعكس ذلك الدور المحدود الذي تلعبه قطاعات الصناعات التحويلية والصناعية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الدول العربية، التي يسيطر عليها قطاع الخدمات بدلاً من ذلك. في الواقع، إن قطاع الخدمات الكبير بشكل مفرط يحول دون تنمية القوى العاملة الماهرة والاقتصاد المتوسع، مما يقلل بدوره من فرص العمل.

إن الحاجة الماسة إلى خلق العمل اللائق للشباب تتضاعف بسبب الظروف الديمغرافية المتغيرة للشباب العربي من الرجال والنساء. ومن بين البلدان العشرين التي شهدت أكبر زيادة في متوسط سنوات الدراسة من الفترة ١٩٨٠-٢٠١٠، كانت ثماني منها دول عربية (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠١٣). ومع ذلك، فإن هذه الزيادات في التحصيل التعليمي لم تقابلها فرص في سوق العمل وتشكّل الاضطرابات في العديد من البلدان [...] تذكير بأن الناس، وخاصة الشباب، الذين يتمتعون بمستويات تعليم وثروة أكبر من الأجيال السابقة، يولون اهتماماً كبيراً إلى العمل المجدي، وإيداء رأيهم في الشؤون التي تؤثر على حياتهم، والتعامل معهم باحترام» (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠١٣). ولا تزال هذه الظروف تحدد المجتمع العربي المعاصر، وإذا استمرت الحكومات وأصحاب الأعمال في الفشل في جهودهم من أجل توفير العمل اللائق «من المحتمل أن تشمل العواقب الاضطرابات المدنية المتزايدة» (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠١٣).

ومن التحديات الوثيقة الصلة بالتحديات التي تواجه الشباب، يكمن تحدي عمل الأطفال. وتطلق منظمة العمل الدولية على هذين التحديين تسمية (التحديان التوأمان في الدول العربية).

الإطار ٣: عمل الأطفال

لا يزال عدد الأطفال العالقين في عمل الأطفال مرتفعاً في العديد من الدول العربية، في الوقت الذي يواجه فيه الشباب في جميع أنحاء المنطقة مستويات عالية من البطالة وندرة الوظائف الجيدة. ويتعين أيضاً على العديد من الأطفال العرب العالقين في عمل الأطفال العمل لساعات طويلة جداً كل أسبوع، مما يؤدي إلى زيادة تعرضهم لمخاطر مكان العمل والحد من وقتهم لأنشطة أخرى. التأثير السلبي لعمل الأطفال على تعليم الأطفال في الدول العربية وبالتالي على آفاقهم المستقبلية؛ إن حظوظ الأطفال العاملين بالتحاق المدارس أقل بكثير من أقرانهم غير العاملين، مما يؤكد الحاجز الذي يضعه عمل الأطفال أمام أهداف التعليم الأساسي العالمي في المنطقة العربية؛ إن هؤلاء الأطفال العاملين الذين يتمكنون من حضور المدرسة يتخلفون عن نظرائهم غير العاملين من حيث تطور الصف - وهو ما يشير جزئياً إلى أداء أسوأ في المدرسة (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦د).

المرأة والعدالة الاجتماعية

لا تزال المرأة في جميع أنحاء الدول العربية ناقصة التمثيل ومهمشة ومستبعدة بشكل تام. وتبقى ثلاث نساء من أصل أربع نساء عربيات خارج القوى العاملة، وإن كان الكثير منهن يشاركن في القوة العاملة غير الرسمية. فالشابات اللواتي يدخلن سوق العمل محرومات بالمقارنة مع أقرانهم من الذكور. وتبلغ نسبة العاطلات عن العمل ٤٩ في المائة من النساء الشابات اللواتي يبحثن عن عمل بنشاط في الشرق الأوسط، أي ما يقرب من ضعف معدل بطالة الشباب البالغة نسبته ٢٦ في المائة (قاعدة البيانات الإحصائية المركزية لدى منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦).

ولا تزال المساواة بين الجنسين واندماج الإناث في قوة العمل تشكل أولوية خطيرة. وفقاً لمؤشر الفجوة بين الجنسين، لا تحتل أي دولة عربية مرتبة أعلى من ١٠٠، ومنذ عام ٢٠١١، تراجعت عشر دول. وكان أداء كل من الكويت والإمارات العربية المتحدة الأفضل ضمن المنطقة، حيث احتلتا المرتبة ١١٧ و ١١٩ على التوالي في عام ٢٠١٥. بحلول عام ٢٠٣٠، يقدر أن زيادة المساواة بين الجنسين في القوى العاملة يمكن أن تزيد الناتج المحلي الإجمالي للدول العربية بنسبة تتراوح بين ٧,٣ و ١١,٤ في المائة (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦ ب). ومع ذلك، إذا ظلت الإمكانيات الاقتصادية للمرأة غير مستغلة، فإن النساء العاملات سيقفن فئة مستبعدة ومستغلة، كما ستبقى ثروات الدول العربية مقيدة.

وفي جميع العناصر الأساسية للعمل اللائق، والحماية والفرص، تواجه المرأة تمييزاً بحكم القانون وبحكم الواقع. وفيما يتعلق بالشق القانوني، لم تصادق أي دولة على اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣) التي تكفل السياسات الملائمة لإجازة الأمومة، أو على اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) التي تنظم توظيف العمال المنزليين، وأغلبهم من النساء (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦ أ). ولا يقتصر الأمر على فشل الدول العربية في ضمان حقوق المرأة في عالم العمل، بل إن العديد منها قد وضع عمداً حواجز تحول دون تحقيق التقدم والمساواة. كل دولة لديها ما لا يقل عن ١٠ قوانين تقنن الاختلافات بين الرجال والنساء في القوى العاملة. غير أن هذا لا يؤدي تلقائياً إلى انخفاض مشاركة القوة العاملة. فقد بلغت نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة في الدول العربية ٢٤ في المائة في المتوسط في عام ٢٠١٥، مقارنة بالمتوسط العالمي البالغ ٥٠ في المائة.

وتتعرض المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة في عالم العمل لمزيد من العوائق والتهديد بسبب العواقب الواقعية. ويشمل ذلك معدل تشغيل منخفض بشكل ملحوظ بين النساء في العديد من الدول العربية، وغالباً ما يكون ذلك نتيجة للفرص المحدودة في القوى العاملة، والعوائق الاجتماعية والثقافية، وفرص التعليم المحدودة في بعض البلدان، وعدم تطابق بين التعليم ومهارات السوق اللازمة التي تعيق الفرص بعد الحصول على شهادات الثانوية العامة وعدم رغبة أصحاب الأعمال في توظيف الإناث في وظائف معينة. ونتيجة لذلك، فإن مشاركة الإناث في القوة العاملة محدودة من حيث القطاع والمناصب. وفيما يتعلق بالشق الأول، تتركز النساء في قطاع الخدمات والزراعة، في حين يعمل عدد قليل منهن في قطاعات مثل التصنيع أو البناء أو التكنولوجيا (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦ أ). وفيما يتعلق بالشق الثاني، تواجه المرأة أيضاً عقبات هيكلية أمام الترقية إلى المناصب العليا. وتسجل المنطقة أدنى نسبة من المديرات، حيث تسجل فلسطين (١٥ في المائة) على أعلى نسبة، تليها قطر (١٢ في المائة) والإمارات العربية المتحدة (١٠ في المائة) (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦ ب). كذلك، لا تزال المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً في النقابات العمالية والهيئات المماثلة، مما يحد من قدرتها على الاستفادة من المفاوضات الجماعية أو إدماج شواغلها في استراتيجية العمل المنظم. ومن بين النساء الحاضرات، لم يحصل سوى عدد قليل منهن على مناصب أعلى من العضوية الأساسية، مثل القيادة أو المشاركة في هيئات صنع القرار. وقد دعت شبكة المرأة العربية النقابية إلى تخصيص حصة نسبتها ٣٠ في المائة للمرأة في عضوية النقابات، على الرغم من أن هذه الدعوات يبدو أنها لم تجد آذاناً صاغية (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦ ب).

ومن المسائل التي تشعر بها المرأة بشكل حاد، طبيعة العمل غير الرسمي. ولا تظهر إحصاءات العمالة الرسمية، التي تبلغ عن انخفاض معدلات مشاركة المرأة في القوة العاملة، العدد الكبير من النساء اللواتي يعملن في القطاع غير الرسمي، وغالباً في الأعمال المنزلية وفي الزراعة وفي الشركات العائلية. ولهذه الأنشطة إمكانيات كبيرة للعمل الخطر والاستغلال، وبطبيعة طابعها غير الرسمي، تحرم المرأة من مبادئها وحقوقها الأساسية. وبالإضافة إلى ذلك، إن النساء العاملات غير مشمولات بسياسات وطنية تنظم إجازة الأمومة كما لا تتوفر لهن إمكانية الحصول على خطط الضمان الاجتماعي أو المعاشات التقاعدية. إن هذا الشق الأخير مقلق بشكل خاص بالنسبة للأسر التي تعيلها نساء والتي لا يمكنها الاعتماد على مصدر دخل خارج عملهن الخاص (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦ ب).

التمييز القائم على الأصل والتراث

ينظر إلى الكثير من الصراعات في الدول العربية على أنها ناشئة عن التمييز والتهميش لمجموعات معينة على أساس المنطقة أو الأصل أو الطائفة أو الإثنية. وفي بعض الحالات، يرتبط التمييز الإقليمي بالتمييز العرقي والطائفي. ولا تزال العديد من المجموعات تعاني من التمييز المؤسسي والقانوني والثقافي. وعلى الرغم من بعض الإصلاحات التي تكفل العدالة على أساس هذه العوامل، فإن العمل على تحقيق المساواة في الحقوق مستمر. فالحقوق المتساوية لجميع المواطنين هي وحدها التي تكفل السلام الاجتماعي والسياسي المستدام.

العمال المهاجرون والعدالة الاجتماعية

في هذه الورقة، يستخدم مصطلح «عامل مهاجر» وفقاً للمعايير الدولية، وعلى وجه الخصوص، المادة ٢ من الاتفاقية الدولية لحماية جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (١٩٩٠)، التي تعرف «العمال المهاجرين» باعتباره «الذي سيزاول أو زاول أو ما يرحل يزاول نشاط مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها». ومن المهم الإشارة إلى أن الحكومات في الشرق الأوسط تفضل استخدام مصطلح «العمال المتعاقدين المؤقتين» أو «العمال الوافدين المؤقتين».

ولا يزال العمال المتعاقدين المؤقتين أو العمل المهاجرين شائعين في الدول العربية. وغالباً ما يكون العمال المهاجرون من ذوي المهارات المتدنية أو غير ماهرين، ويستخدمون عادةً للعمل في مهن وضيعة، مثل البناء أو الزراعة، مما يزيد من خطر تعرضهم للعمل الخطير والضعيف. وفي عام ٢٠١٥، قُدر أن حوالي ١٨ مليون عامل مهاجر يقيمون في الدول العربية، غالبية من آسيا (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦). وفي دول الخليج، يشكل العمال المهاجرون ٩٥ في المائة من العاملين في قطاعي البناء والأعمال المنزلية. ولا يزال توفير الأرقام الدقيقة للمهاجرين صعباً فيما يتعلق بالبلدان الأصلية وبلدان المقصد على السواء، بسبب الهجرة غير النظامية وتجاوز فترة الإقامة. وغالباً ما تكون الهجرة غير النظامية ممكنة بفضل جهات التشغيل عديمي الضمير والوسطاء الآخرين، في حين يلجأ البعض منهم إلى تهريب البشر والاتجار بهم، مما يجعل العديد من العمال المهاجرين «مخفيين»، وأكثر عرضة للإساءة. وفي الواقع، يقدر أن ٦٠٠,٠٠٠ مهاجر وقعوا ضحايا للاتجار القسري (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٣). إن وضع الهجرة غير النظامية يجعل العمال المهاجرين «مخفيين»، وأكثر عرضة للإساءة.

وهناك أوجه قصور كبيرة في الجهود التي تبذلها الدول العربية لضمان العدالة الاجتماعية في عمل المهاجرين، على الرغم من إحراز بعض التقدم. وتشهد أوجه القصور بشكل خاص في الإطار التنظيمي. ولم تصادق أي دولة عربية على اتفاقية الهجرة من أجل العمل (المنقحة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧) أو اتفاقية العمال المهاجرين (الأحكام التكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣). وفيما يتعلق بحماية المهاجرين وأسرهم، لم تصادق أي دولة على اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١) أو اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩). وتوفر هذه الاتفاقيات الإطار التنظيمي الأساسي الضروري لتحقيق العدالة الاجتماعية وتمثل الخطوات الأولى التي ينبغي أن تتخذها منظمة العمل الدولية (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦).

وتخضع علاقات العمل بين أصحاب العمل والعمال المهاجرين في الشرق الأوسط لنظام الكفالة - وهو مجموعة شاملة من القوانين واللوائح الإدارية والقواعد والممارسات العرفية. وبموجب نظام الكفالة، ترتبط حالة الهجرة والإقامة الخاصة بالعمال المهاجرين بالفرد الراعي (الكفيل) طوال فترة العقد بحيث لا يستطيع العامل المهاجر عادة دخول البلد أو الاستقالة من العمل أو نقل العمل أو (في بعض حالات البلدان) مغادرة البلد دون الحصول أولاً على إذن صريح من صاحب العمل. وهذا يخلق اختلالاً بين حقوق وقدرات العمال وأصحاب العمل على إنهاء علاقة العمل، والتمتع بإمكانية التنقل في سوق العمل في البلد المعني. ويتيح إعلان بالي، الذي اعتمده الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، سبيلاً مباشراً للمضي قدماً بحيث أن الهيئات المكونة وافقت على تعزيز سياسات هجرة العمال التي من شأنها (من بين أمور أخرى) «إصلاح العلاقات بين أصحاب العمل والعاملين التي تعيق حرية العمال في التنقل، وحقهم في إنهاء العمل أو تغيير أصحاب العمل، مع مراعاة أي التزامات تعاقدية قد تنطبق، وحقهم في العودة بحرية إلى بلدانهم الأصلية».

وتشمل الجهود الإيجابية الأخرى التي لوحظت بين الدول العربية فيما يتعلق بعمل المهاجرين الجهود الرامية إلى الحد

من استغلال الذي تمارسه وكالات الاستقدام وفرضها لرسوم على العمال المهاجرين. وتعلق بعض التطورات الأكثر إيجابية باعتماد اتفاقات الاعتراف المتبادل، واتفاقات العمل الثنائية، ومذكرات التفاهم. وتمثل هذه الموائيق اتفاقات رسمية بين الدول فيما يتعلق بتبادل العمال وعرض الوظائف، من خلال إطار قانوني يضمن الحماية الأساسية والعمل اللائق. ومع ذلك، لا تزال هناك بعض أوجه القصور. فأولاً، لا تغطي بعض اتفاقات الاعتراف المتبادل إلا جزء صغير من الوظائف وغالباً ما تكون محدودة بسبب الانقسام في التعليم التكنولوجي بين الدول التي تستخدم اليد العاملة والدول التي توفر العمالة. وثانياً، غالباً ما تتجاهل اتفاقات العمل الثنائية ومذكرات التفاهم المنظور الجنساني، كما أنها لا توفر أحكام محددة لحماية العاملات من الإناث، وذلك يشكل إغفال صارخ لأن الإناث أكثر عرضة للإساءة من الذكور. كذلك، لا تمنح الاتفاقات الأخرى العمال المهاجرين نفس الحقوق التي يتمتع بها المواطنون، مما يجرهم من العناصر الأساسية للعمل اللائق. وبوجه عام، أظهرت الدراسات أن اتفاقات الاعتراف المتبادل واتفاقات العمل الثنائية ومذكرات التفاهم تكون أكثر فعالية في حماية الحقوق وضمان العمل اللائق في البلدان التي توجد فيها أطر تنظيمية قوية (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦).

اللاجئين والعدالة الاجتماعية

قد لا يكون أي شخص معرض للخطر في العالم العربي المعاصر بقدر اللاجئين والنازحين داخلياً. وبسبب عدم ارتباطهم بشبكات وخدمات الدعم، وفي حالة اللاجئين، عدم استفادتهم من فوائد المواطنة في بلدانهم المضيفة، يواجه هؤلاء الأفراد تحديات خاصة في الاستفادة من العدالة الاجتماعية وإيجاد العمل اللائق. وغالباً ما يحتاج اللاجئون إلى تصاريح للعمل في البلدان المضيفة، مما يؤدي إلى زيادة التشغيل غير الرسمي وعمل الأطفال، ويكون ذلك إلى حد كبير في القطاعات الخطرة. وفي لبنان، كان ٩٢ في المائة من اللاجئين السوريين الناشطين اقتصادياً يعملون في القطاع غير الرسمي، إلى جانب ٩٩ في المائة في الأردن. وعلاوة على ذلك، في لبنان، كان هناك ٨ في المائة من الفتيان اللاجئين الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ١٠ سنة يعملون، و ٣ في المائة من الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ٩ و ١٥ سنة في الأردن، يعملون (المفوضية الأوروبية، ٢٠١٦). ومن الجوانب الأساسية لفهم قضية العمل اللائق للاجئين البعد المتعلق بنوع الجنس للنزوح. أما بالنسبة للسوريين، فإن نسبة النساء النازحات بسبب النزاع تتجاوز نسبة نزوح الرجال. وتواجه اللاجئات صعوبات متزايدة في العثور على عمل في حين أن اللاجئات اللواتي يجدن وظائف يتوجهن بشكل شبه حصري في الأنشطة غير الرسمية. وعلاوة على ذلك، فإن اللاجئات غالباً ما يكونن أمهات لديهن أطفال، مما يعني أن العديد من الأسر اللاجئة تعيلها المرأة وذلك يخلق حاجة إلى المزيد من الخدمات الاجتماعية وخدمات الرعاية الصحية في سوق العمل. وفي الأردن، زار ٦٠٠,٠٠٠ لاجئ مستشفيات في عام ٢٠١٥ وفي لبنان، أبلغت ٧٠ في المائة من الأسر اللاجئة أنها بحاجة إلى رعاية (المفوضية الأوروبية، ٢٠١٦).

يواجه اللاجئون السوريون بالفعل عقبات كبيرة نتيجة لظروفهم الديمغرافية. وتشير التقديرات إلى أن ٢٠ في المائة من اللاجئين في الأردن ولبنان من الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٥ و ٦٤ سنة لم يكملوا المرحلة الابتدائية، وأن ١٠ في المائة منهم فقط أكملوا المرحلة الثانوية (المفوضية الأوروبية، ٢٠١٦). في الواقع، إن افتقار اللاجئين للمهارات، إلى جانب ظروف النزوح، يعني أن الكثيرين يجرمون من الحصول على عمل لائق ويتعرضون لسوء المعاملة من جانب أصحاب الأعمال. وفي لبنان والأردن، تبيّن أن اللاجئين يعملون لساعات أطول مقابل أموال أقل من نظرائهم غير السوريين. ونتيجة لذلك، فإن غالبية الأسر السورية اللاجئة فقيرة، ولا سيما الأسر التي تعيلها امرأة، ويعتمد الكثير منها على المساعدة المقدمة من المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين وغيرها من المصادر (المفوضية الأوروبية، ٢٠١٦). وعلاوة على ذلك، أفادت التقارير بأن اللاجئين الفلسطينيين في لبنان ما زالوا يواجهون مسائل محددة بما فيها القيود القانونية المتعلقة بالحصول على العمل وفوائد الضمان الاجتماعي (المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ٢٠١٦). ويعاني النازحون داخلياً من ارتفاع معدلات البطالة والانتهاكات في مكان العمل. على سبيل المثال، منذ شهر تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣، أدى القتال الداخلي بين الجماعات المسلحة إلى نزوح أكثر من ٢٠,٠٠٠ شخصاً، بالإضافة إلى ٤٢,٠٠٠ نازح في النزاعات السابقة (اليونسيف، ٢٠١٤).

التوصيات

في سياق الدول العربية، تتطلب العدالة الاجتماعية نهجاً تشاركياً يشارك فيه جميع المواطنين والمقيمين في عملية التنمية ويستفيدون من ثمارها. ويجب أن يستند هذا النهج إلى حقوق الإنسان وتكافؤ فرص الوصول إلى التنمية وفرص العمل. ويجب أن يكون هذا النهج مدمجاً بشكل مناسب في استراتيجية إصلاح حقيقي، وأن يعزز تسوية الانضمام والتنسيق بين جميع أصحاب المصلحة وأن يرسى أساساً متيناً لاقتصاد المستقبل. وليس هناك ما يدل على أن الاضطراب السياسي في المنطقة يؤدي إلى مسار متغير لاتجاه السياسة العامة فيما يتعلق بالعدالة الاجتماعية. وهناك خوف من زيادة الظلم و/أو التمييز العكسي في بعض الحالات. وهذا لن يؤدي إلا إلى إطالة أمد الصراع، والأهم من ذلك كله لن يسمح بتحقيق نهضة حقيقية تقوم على العدالة الاجتماعية والمواطنة المتساوية، مما يدفع الدول العربية إلى الخروج من المأزق الحالي.

١. إعطاء الأولوية لتطوير آليات إنفاذ مستقلة وممكنة: تثبت الأدلة أن التصديق على الاتفاقيات الدولية وحده وإدماجها في الاستراتيجيات والمؤسسات الوطنية غير كاف لضمان العمل اللائق. وكثيراً ما لا تصل هذه التدابير إلى المستفيدين المستهدفين نتيجة لآليات الرصد والإنفاذ غير المستحدثة أو المستقلة بشكل كاف. وتكتسي هذه الهيئات أهمية أساسية في تحديد أن أصحاب الأعمال والحكومات يفيون بالتزاماتهم بموجب البروتوكولات المصدق عليها ويضعون استراتيجيات وتوصيات لمعالجة أوجه القصور. وقد تكون الهيئات الموجودة تجهل الآثار القانونية والاقتصادية للاتفاقيات، وتفقر للموارد اللازمة لإجراء رصد قوي، أو لا تتمتع بالاستقلالية الكافية عن المؤسسات الحكومية القوية. ولمواجهة هذه المشاكل وتطوير آليات فعالة للرصد والإنفاذ، ينبغي لمنظمة العمل الدولية وممثلي الدول الأعضاء والنقابات وأصحاب العمل تطوير آليات الرصد والإنفاذ هذه التي يجب أن:

- (١) يكون لها تفويضات واضحة بشأن قضايا العمل التي يجب التحقيق فيها (على سبيل المثال، حقوق المرأة، عمل الأطفال، وما إلى ذلك)؛
- (٢) يكون لها أطر زمنية للرصد محددة مسبقاً (على سبيل المثال، كل فصل، سنة، وما إلى ذلك)؛
- (٣) تكون مستقلة عن الهيئات الحكومية الأخرى؛
- (٤) أن تدمج في الاستراتيجيات والسياسات الوطنية.

٢. تشجيع الدول الأعضاء على إدماج الإحصاءات المتعلقة بالقطاع غير الرسمي ووضع السياسات المستهدفة: كثيراً ما يتم تجاهل القطاع غير الرسمي في إحصاءات العمل في الدول العربية. وغالباً ما تمنع الطبيعة الغامضة والمنتشرة للعمل غير الرسمي إجراء دراسة شاملة من قبل مؤسسات الدولة. ونتيجة لذلك، غالباً ما تكون احتياجات وأولويات القطاع غير الرسمي غائبة عن التخطيط والاستراتيجية والسياسات الوطنية، مما يحرم العمال من وسيلة حيوية لحماية حقوقهم والحصول على العمل اللائق. وهذا التهديد شديد بشكل خاص بالنسبة للعمال من الإناث والطفل. وينبغي تشجيع مبادرة جديدة وتطويرها في جميع الدول الأعضاء للاتفاق على تعريف للنشاط غير الرسمي والبدء في جمع الإحصاءات ودراسة القطاع غير الرسمي، مما يؤدي إلى مبادرات جديدة بشأن التخطيط والسياسات. وبما أن العمال والشركات غير الرسميين يشكلون في كثير من الأحيان في نوايا مؤسسات الدولة، يمكن للهيئات غير الحكومية والهيئات الخاصة أن تقوم بجمع البيانات والأنشطة المماثلة، مما يشكل فرصة قيمة للتعاون الثلاثي الأطراف والتنسيق بين الجهات الفاعلة الرئيسية في المجتمع وعالم العمل.

٣. تشجيع الدول الأعضاء على جمع البيانات المصنفة حسب نوع الجنس والنهوض بتشغيل المرأة والتصديق على الاتفاقية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين: لا يمكن بذل الجهود الرامية إلى تحسين فرص الحصول على العمل اللائق بطريقة لا تراعي المنظور الجنساني. بالفعل، ثمة حاجة شديدة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في التخطيط الإنمائي. وعند مقارنتهم مع نظرائهم من الرجال، تواجه العاملات تحديات فريدة من نوعها، وعدم مساواة متفاقمة، مما يستلزم استراتيجيات وتدخلات مستهدفة على الصعيدين الحكومي وغير الحكومي. ومن الأمور الحاسمة لنجاح أي مساعي، توفر المعلومات الدقيقة وإطار تنظيمي قائم على الحقوق. وفيما يتعلق بالعنصر الأول، من المهم تعزيز آليات جمع البيانات الوطنية في الدول الأعضاء، لضمان أن البيانات التي تجمع عن سوق العمل يمكن أن تعكس الظروف المختلفة للذكور والإناث. وتعتبر جهود بناء القدرات لتعزيز قدرات جمع البيانات وفهم جامعي البيانات خطوة فعالة متاحة لمنظمة

العمل الدولية. وسيساعد ذلك في قياس الوضع الحالي لتشغيل المرأة ويسمح بإجراء قياسات مع مرور الوقت. ويكفل التصديق على اتفاقيات المساواة بين الجنسين تنفيذ السياسات والاستراتيجيات والتدخلات بطريقة قائمة على الحقوق وتحت رعاية قانونية. وتشمل أهم الاتفاقيات التي يجب التصديق عليها اتفاقية حماية الأمومة، واتفاقية المساواة في الأجور، واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، واتفاقية العمال ذوي المسؤوليات الأسرية، واتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، واتفاقية العمال المنزليين. وينبغي أن يقرن ذلك بألية الإنفاذ الصحيحة لضمان التطبيق الفعلي لهذه التدخلات.

٤. تمكين ودعم الهيئات الإقليمية والحكومات لتنفيذ مبادرة إقليمية لتبادل

العمال: تتكون التبادلات الاقتصادية بين الدول العربية أساساً من المنتجات والسلع. إن تبادل الخدمات والعمال أقل تواتراً، على الرغم من المزايا الفطرية لهذه العملية. ولدى دول المشرق إمدادات فائضة من اليد العاملة الشابة التي تتناسب تماماً مع المطالب الاقتصادية لدول الخليج الأكثر ثراء في قطاعات البناء والصناعة والأعمال المنزلية. وعلى الرغم من الملاءمة المواتية، غالباً ما يتم تبادل العمال بطريقة مخصصة، ويتولى عملية التبادل أصحاب الأعمال والجهات التشغيل من القطاع الخاص في غياب استراتيجية أو مبادرة أوسع نطاقاً. وتتمتع العديد من دول الوجهة، مثل قطر والمملكة العربية السعودية وغيرها من الدول بالخبرات مع اتفاقات الاعتراف المتبادل واتفاقات العمل الثنائية ومذكرات التفاهم وغيرها من البروتوكولات التي ترعى هجرة اليد العاملة. وينبغي تشجيع مبادرة جديدة تدفع هذه الدول إلى النظر إلى الداخل، داخل المنطقة، والتنسيق مع الدول لتوفير العمالة بطريقة قانونية. وفي حال تم تنفيذها بشكل ناجح، من شأن مثل هذه المبادرة أن تخفف ضغط الشباب العاطلين عن العمل على الدول الهشة، وأن تلبي الطلبات الاقتصادية للدول الغنية المتلقية، وأن توفر العمل اللائق للشباب والشابات، وأن تكفل، من خلال الأطر القانونية، حماية المبادئ والحقوق الأساسية. وينبغي أن تتمثل الخطوة الأولى في تصميم استراتيجية إقليمية، استناداً إلى النفوذ الإقليمي الذي يتمتع به المكتب الإقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية، والجامعة العربية، واتحاد نقابات العمال العربية، وممثلي الدول الأعضاء، والجهات الفاعلة في المجتمع المدني، والنقابات، والمشاركين الآخرين في نهج ثلاثي.

٥. إجراء تحليل على نطاق المنطقة للطلب على اليد العاملة ومعرض اليد العاملة: أحد

التحديات التي تواجه وضع استراتيجية إقليمية لتبادل العمال هي الفجوة التكنولوجية القائمة بين البلدان. وتختلف مؤشرات المعرفة التكنولوجية، مثل انتشار الإنترنت، اختلافاً واضحاً بين البلدان المتقدمة والنامية. وهذا يحد من إمكانية الاندماج الناجح للعمال المهاجرين في الأعمال غير الوضيعة والتي تتطلب مهارات متوسطة، ويحول دون التشغيل من قبل البلدان. ولإعداد استراتيجية لتبادل العمال، من المهم فهم ظروف جانب العرض والطلب في عالم العمل. وتتمثل الوسيلة المثلى لإجراء مثل هذا التقييم في (١) تحليل الفجوات و(٢) توقع المهارات. وينبغي أن يقيّم تحليل الفجوات الكفاءات والمهارات الكعرضة من قبل العمال المحتملين، بعد قياسها بطلبات أصحاب الأعمال والبلدان المتلقية. وفي حين أن تحليل الفجوات يقيس الظروف الحالية، فإن توقع المهارات ينبغي أن يتوقع المستقبل. ومن شأن التكرار الناجح لهذه الأداة أن يقيّم التغيرات التي يحتمل أن تحدث في عالم العمل، والناجمة عن عوامل مثل التغيرات الديمغرافية أو دمج التكنولوجيا. ويشكل تحليل الفجوات وتوقع المهارات وسيلة فعالة لتطوير فهم شامل للظروف الإقليمية وإعداد استراتيجية تراعي هذه المعرفة وتسنفد منها.

٦. تحديد ودعم الإصلاحات الأكاديمية لإعطاء الأولوية للتعليم ذي الصلة: أحد العوامل الرئيسية في

إنشاء القوى العاملة الماهرة هو تعليم وتدريب العمال. وفي الوقت الراهن، هناك حاجة إلى عدة إصلاحات في التعليم في الدول العربية. ويشمل ذلك وضع آليات للمساعدة في انتقال الخريجين إلى سوق العمل، وتحويل مناهج التعليم العالي إلى التوجه نحو القطاع الخاص، والحد من معدلات التسرب، وبذل جهد متواصل لتعزيز صورة وخيارات التعليم المهني وفتح مجالات دراسة «غير تقليدية» للطلاب. وفي حين أن حجم الإصلاحات الضرورية قد يبدو شاقاً، فإنه يوفر أيضاً فرصة خفية، وعلى وجه التحديد فرصة لتطوير التنسيق الإقليمي، بما في ذلك المعايير والمناهج على مستوى المنطقة. ودعماً لزيادة تكامل سوق العمل وتبادل العمال، يمكن للمعايير الموحدة أو التكميلية في مجال التعليم أن تسهل الهجرة والتعاون الإقليمي. ويمكنها القضاء على المخاوف من وجود فجوة تكنولوجية وتخفيف أعباء نظام التصاريح. وينبغي تحديد مثل هذه الإصلاحات ووضع استراتيجياتها ودعمها بطريقة ثلاثية الأطراف، بالاستناد إلى المدخلات والمنظورات وموارد الوزارات الحكومية والمربين ونقاباتهم ونقابات العمال ومنظمة العمل الدولية وأصحاب المصلحة ذوي الصلة.

References

- European Commission (EC). 2016. The Syrian Refugee Crisis: Labour Market Implications in Jordan and Lebanon. http://publications.europa.eu/resource/ellar/878f00db11-4405-e9-6c-6401aa75ed71a1.0001.03/DOC_1
- Human Rights Watch (HRW). 2016. Occupation, Inc.: How Settlement Businesses Contribute to Israel's Violations of Palestinian Rights. <https://www.hrw.org/news/19/01/2016/occupation-inc-how-settlement-businesses-contribute-israels-violations-palestinian>
- Human Rights Watch (HRW). 2013. World Report 2013: Kuwait: Events of 2012. <https://www.hrw.org/world-report/2013/country-chapters/kuwait>
- HRW. 2009. Denied Dignity: Systematic Discrimination and Hostility toward Saudi Shia Citizens. <https://www.hrw.org/sites/default/files/reports/saudi0909webwcover.pdf>
- International Institute for Strategic Studies (iiss), 2017. Top 15 Defence Budgets, 2016. <http://www.iiss.org/-/media//images/publications/the20%military20%balance/milbal20%2017/final20%free20%graphics/mb-2017top-15-defence-budgets.jpg?la=en>
- International Labour Organization (ILO) 2016a. Statistical report of the Decent Work Decade 15-2006: Asia-Pacific and the Arab States. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_534136.pdf
- . 2016b. Gender equality in the labour market in Asia and the Pacific and the Arab States. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_534371.pdf
- . 2016c. Effects of gender inequality in employment and pay in Jordan, Lebanon and the Occupied Palestinian Territory: Three Questions Answered. http://www2.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_542454.pdf
- . 2016d. The twin challenges of child labour and youth employment in the Arab States. file:///C:/Users/user/Downloads/Arab_States_Twin_Challenges_FINAL_for_WEB_20160314.pdf
- ILO. 2013. Tricked and Trapped: Human Trafficking in the Middle East. http://www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_211214.pdf
- ILO. 2008. Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf
- The Economist. 2014. Israel's Arab Labor Force: Out of Work. <http://www.economist.com/blogs/pomegranate/02/2014/israels-arab-labour-force>
- United Nations Development Program (UNDP). 2016. Arab Human Development Report 2016: Youth and Prospects for Human Development in a Changing Reality. <http://www.arabstates.undp.org/content/dam/rbas/report/AHDR20%Reports/AHDR202016%/AHDR20%Final20%2016/AHDR2016En.pdf>
- UNDP. 2013. Human Development Report 2013: The Rise of the South: Human Progress in a Diverse World. http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/14/hdr2013_en_complete.pdf
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). 2016. More Arab countries are seeking

to orient their economies towards knowledge. http://www.unesco.org/new/en/natural-sciences/science-technology/single-view-sc-policy/news/more_arab_countries_are_seeking_to_orient_their_economies_to/

UNHCR. 2016. The Situation of Palestinian Refugees in Lebanon. <http://www.refworld.org/pdfid/56cc95484.pdf>

UNICEF. 2014. UNICEF Yemen Situation Report. https://www.unicef.org/mena/UNICEF_Yemen_SitRep_June_2014.pdf

Work4Youth (W4Y). 2016. Labour market transitions of young men and women in the Middle East and North Africa. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/documents/publication/wcms_536067.pdf

World Bank. 2013. Time for Action in the Middle East and North Africa. <http://documents.worldbank.org/curated/en/540401468051871415/pdf/724690v40Full00Prosperity0full0book.pdf>

World Bank. 2012. Governance and Public Sector employment in the Middle East and North Africa. <http://blogs.worldbank.org/arabvoices/governance-and-public-sector-employment-middle-east-and-north-africa>

World Economic Forum (WEF). 2016. The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond. <https://www.weforum.org/agenda/01/2016/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>

حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية © ٢٠١٧

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب منظمة العمل الدولية بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها. ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المواد أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعها هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب منظمة العمل الدولية على الآراء الواردة بها. والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، كما إن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

لمزيد من المعلومات، الاتصال:
منظمة العمل الدولية

المكتب الاقليمي للدول العربية

أريسكو سنتر - شارع جوستنيان - القنطاري

ص.ب. ٤٠٨٨ - ١١ رياض الصلح ٢١٥٠ - ١١٠٧ بيروت - لبنان

هاتف: +٩٦١١ ٧٥٢٤٠٠

فاكس: +٩٦١١ ٧٥٢٤٠٥

بريد الكتروني: beirut@ilo.org

شبكة انترنت: www.ilo.org/arabstates

تابع منظمة العمل الدولية في الدول العربية على تويتر: @iloarabstates