

عرض تقرير التنمية البشرية: برنامج الأمم المتحدة الانمائي ٢٠١٥ (التنمية فى كل عمل)

أ.د. زينات طبالة*

مقدمة:

صدر تقرير التنمية البشرية ٢٠١٥ بعنوان التنمية فى كل عمل، عقب مؤتمر قمة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، ومنها الهدف ٨ الذى يركز على العمل: تعزيز النمو الاقتصادى المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع.

أنطلق هذا التقرير أبعد من الفكر التقليدى، ليجعل العمل فى مقام الثروة من حياة الإنسا، وبدأ بسؤال جوهرى:

كيف للعمل أن يعزز التنمية البشرية؟ ويتناول العمل بمفهومه الأوسع^١، فيتجاوز الوظيفة، ليضئ على أبعاد أخرى فى العمل غير المدفوع الأجر، كالرعاية والتطوع والإبداع، وكلها تثرى الحياة.

وحسب التقرير، فإن ما بين العمل والتنمية البشرية، ليس صلة تلقائية، فدور العمل فى التنمية البشرية، رهن بنوعيته التى لها بعد هام فى تعزيز التنمية البشرية، وبعوائق مثل التمييز والعنف، تضعف دور العمل فى تعزيز التنمية البشرية، حيث إن بعض العمل هو نقيض للتنمية البشرية، مثل عمل الأطفال، والعمل بالإكراه وعمل الأشخاص المتجر بهم. ويشير التقرير إلى أن المرأة فى موقع الخاسر فى عالمى العمل المدفوع وغير المدفوع الأجر. فحصتها فى الأول هى الأقل، مشاركة فى القوى العاملة، وأجراً، وأستقراراً فى العمل. وتمثيلاً فعلى الصعيد العالمى تتقاضى المرأة ٢٤% أقل من أجر الرجل، وهى لا تشغل، سوى

* أستاذ متفرغ بمركز التنمية البشرية بمعهد التخطيط القومى.

٢٥% من المناصب الإدارية والقيادية في عالم الأعمال، ولا تشغل أى منصب في الإدارة العليا في ٣٢% من الشركات، ولا تزال حصة المرأة تناهز ٢٢% من المقاعد النيابية في المجالس الوطنية.

العمل أوسع من الوظيفة:

بالعمل يتمكن الأفراد من كسب رزقهم والعيش في أمان إقتصادي. وتحقيق النمو الاقتصادي المنصف، والحد من الفقر، وتعميم المساواة بين الجنسين، وفي العمل قوة المجتمعات. فعندما يعمل البشر معاً لا يزيدون رفاههم المادي فحسب، بل يكونون مخزوناً معرفياً متراكماً تبنى عليها الثقافات والحضارات. وعندما يكون العمل صديقاً للبيئة، تتراكم فوائده من جيل، إلى جيل والعمل يحرر طاقات البشر، ويصقل حسن الإبداع وفهم الروح الإنسانية.

يبدأ التقرير بالإشارة إلى أهمية منهج التنمية البشرية، وما أحرزه العالم منذ بداية إصدار تقارير التنمية البشرية عام ١٩٩٠ من إنجازات كبيرة، فقد زادت قيمة دليل التنمية البشرية على مستوى العالم أكثر من الربع، وفي أقل البلدان نمواً أكثر من النصف. وتراجع عدد الذين يعيشون في ظروف التنمية البشرية المخفضة من ٣ مليارات في عام ١٩٩٠ إلى حوالي مليار نسمة في عام ٢٠١٤. واليوم، بات الإنسان يعيش حياة أطول، والأطفال يلتحقون بالمدارس بأعداد أكبر، وأصبح بإمكان المزيد الحصول على مياه نظيفة وخدمات أساسية للصرف الصحي. ورافق هذا التقدم إرتفاع في الدخل، لتشهد البشرية أعلى مستويات للمعيشة في التاريخ. وفي عالم اليوم ثورة رقمية تتيح الإتصال بين الأفراد عبر المجتمعات والبلدان.

وبين عامى ١٩٩٠، ٢٠١٥، تراجع فقر الدخل فى البلدان النامية أكثر من الثلثين، وانخفض عدد الذين يعيشون فى فقر مدقع فى العالم من ١.٩ مليار إلى ٨٣٦ مليون شخص، وانخفض معدل وفيات الأطفال أكثر من النصف، وعدد وفيات دون سن الخامسة من ١٢.٧ مليون إلى ٦ ملايين طفل.

وأصبح بإمكان أكثر من ٢.٦ مليار شخص الحصول على مياه الشرب من مصادر محسنة، وبإمكان ٢.١ مليار الوصول إلى مرافق محسنة للصرف الصحى، حتى مع إرتفاع سكان العالم من ٥.٣ مليار إلى ٧.٣ مليار نسمة. فعمل نحو مليار شخص فى الزراعة وما يزيد عن ٥٠٠ مليون مزرعة عائلية، ينتج أكثر من ٨٠ % من غذاء العالم. وعمل ٨٠ مليون فى الصحة والتعليم، يساهم فى بناء القدرات البشرية، وعمل أكثر من مليار شخص فى قطاع الخدمات يساهم فى التقدم البشرى. وللعمل قيمة إجتماعية أبعد من مكاسب العاملين الأفراد.

فعمل أكثر من ٤٥٠ مليون من رواد الأعمال يسهم فى الإبتكار والإبداع، وعمل نحو ٥٣ مليوناً من العاملين المنزليين لقاء أجر يلبي حاجة الناس إلى الرعاية. والعمل فى رعاية الأطفال يربى الأجيال للمستقبل. والعمل فى رعاية المسنين وذوى الإحتياجات الخاصة يساعدهم فى استخدام إمكاناتهم، وعمل الفنانين والموسيقيين والكتاب يثرى حياة كل إنسان. وعمل أكثر من ٩٧٠ مليون شخص فى أنشطة تطوعية فى السنة يساعد العائلات والمجتمعات، ويبنى الشبكات الإجتماعية، ويوطد التماسك الاجتماعى.

وفى ظل إنجازات متفاوتة فى التنمية البشرية، ينتشر الحرمان، وفى العالم، يقاسى ٧٩٥ مليون شخص الجوع المزمن، ويعتمد أكثر من ٦٦٠ مليون شخص

على مصادر غير محسنة لمياه الشرب، ٢.٤ مليار شخص على مرافق غير محسنة للصرف الصحى، ويقضى نحو مليار شخص حاجتهم فى العراء. وفى العالم ٧٨٠ مليون بالغ و١٠٣ ملايين شاب (من الفئة العمرية ١٥-٢٤ سنة) لا يلمون بالقراءة والكتابة. وتضم البلدان المتقدمة ١٦٠ مليون شخص من الأميين وظيفياً، ولا يزال ٢٥٠ مليون طفل يفتقرون إلى المهارات الأساسية، مع أن ١٣٠ مليوناً منهم أمضوا أربع سنوات على الأقل فى المدرسة. ومن أخطر أوجه الحرمان البشرى عدم إستخدام الطاقات البشرية الكامنة، أو قلة إستخدامها، أو سوء استخدامها فى العمل الذى يعزز التنمية البشرية، فى عام ٢٠١٥، كان حسب الإحصاءات الرسمية للبطالة، ٢٠٤ ملايين شخص يفتقرون إلى عمل، منهم ٧٤ مليون شاب كما كان ٨٣٠ مليون شخص فى العالم من العاملين الفقراء، يعيشون على أقل من دولارين فى اليوم، وأكثر من ١.٥ مليار هم فى نمط تشغيل غير مستقر، يفتقرون إلى ظروف العمل اللائق، وإمكانية إعلاء الصوت، والضمان الإجتماعى.

ويؤكد التقرير على أن الصلة بين العمل والتنمية البشرية ليست تلقائية فهى رهن بنوعية العمل، وظروفه، وقيمه المجتمعية. وتوفر العمل لا يلغى أهمية المتطلبات الأخرى، فهل العمل آمن؟ هل يحمل الإكتفاء والرضا لصاحبه؟ هل يفتح أمامه آفاق التقدم؟ هل يسمح له أن يعيش التوازن بين العمل والحياة الشخصية؟ هل يتيح فرصاً متساوية بين الرجال والنساء؟

وتتلاشى قيمة العمل وصلته بالتنمية البشرية، عندما يشويه التمييز والعنف ومن أوضح أشكال التمييز، ما يقع بين المرأة والرجل فى المناصب والأجور والمعاملة (فى الولايات المتحدة لا تتجاوز رواتب النساء المتخصصات فى المجال المالى ٦٦% من رواتب الرجال).

وفى العالم نحو ١٦٨ مليون طفل عامل، أى حوالى ١١% من مجموع الأطفال، منهم ١٠٠ مليون فتى و ٦٨ مليون فتاة ونصف هؤلاء تقريباً يشتغلون فى أعمال خطيرة.

العولمة وثورة التكنولوجيا تغيران بسرعة طبيعة عملنا وطريقته:

تغيرت ظروف العمل بفعل العولمة وثورة التكنولوجيا، ولا سيما الثورة الرقمية ولهذا التغير تأثير على التنمية البشرية، فالعولمة وثقت الترابط العالمى، وأثرت على أنماط التجارة، والاستثمار، والنمو، واستحداث فرص العمل وإزالتها، وعلى شبكات العمل الابداعى والتطوعى، وبتنا نعيش فى ثورة تكنولوجية متجددة ومتسارعة. ففى الأعوام العشرة الأخيرة، تضاعف حجم التجارة بالسلع والخدمات، ليصل إلى ٢٤ تريليون دولار تقريباً فى عام ٢٠١٤ بعد أن كان ١٣ تريليون دولار فى عام ٢٠٠٥، وتزايدت أيضاً المكونات الرقمية فى هذه الحركة التجارية.

والواقع أن الإنتفاع من الثورة الرقمية متفاوت بين المناطق، وبين الجنسين، وبين الفئات العمرية، وبين الأرياف والمدن. ففى عام ٢٠١٥ بلغت نسبة نفاذ الأسر إلى الإنترنت ٨١% فى البلدان المتقدمة مقابل ٣٤ فى المائة فى البلدان النامية، و ٧% فى أقل البلدان نمواً .

وفى الأعوام الأخيرة، أصبحت المعرفة أساساً فى الإنتاج. وحتى فى الصناعة التحويلية، تستمد السلع التامة الصنع قيمتها أكثر فأكثر من المضمون المعرفى. وفى عام ٢٠١٢ بلغت قيمة التجارة بالسلع والخدمات والمشتقات المالية الكثيفة المضمون المعرفى ١٣ تريليون دولار.

والتقدم التكنولوجى لم يغير أنماط العمل فحسب، بل هو محرك لأشكال جديدة من الإبداع والإبتكار، ويعمل أصحاب الرؤى على تحويل الأفكار إلى سلع وخدمات ملموسة.

كما غيرت الثورة الرقمية نمط العمل التطوعي، فأصبح بالإمكان إنجازه في بيئة افتراضية.

ومن التكنولوجيات الفاعلة في تغيير أنماط العمل التكنولوجية السحابية، والطباعة الثلاثية الأبعاد، والروبوت المتطور، وتخزين الطاقة، وأتمتة العمل المعرفي. فهذه التكنولوجيات، التي تعتمد على البرمجيات الذكية، ستحول تنظيم العمل المعرفي وإنتاجيته، وتمكن الملايين من استخدام أجهزة المساعدة الرقمية الذكية.

وفي عالم العمل الجديد، من الضروري أن يكتسب العاملون المزيد من المرونة والقدرة على التكيف، وأن يملكو الإستعداد للتدريب، والتنقل والتفاوض على ظروف العمل. ومن الضروري أيضاً أن يخصصوا مزيداً من الوقت للبحث عن الفرص الجديدة.

وأكثر الأفراد صلة بالعالم الجديد هم من جيل الألفية، المولودون منذ عام ١٩٨٠. فهذا الجيل كبر مع تكنولوجيات رقمية وتكنولوجيات متقدمة للمعلومات والاتصالات، تخترق جميع مناحى الحياة، وترعرع وسط شيوع مفاهيم مثل المرونة، والقدرة على التكيف، والعمل غير التقليدي.

عولمة العمل : مكاسب للبعض وخسائر للبعض الآخر

بدأت وظائف التجميع في البلدان المتقدمة، تنتقل عبر التلزم^٢ إلى مناطق تجهيز الصادرات، ما أن باشرت البلدان النامية التصنيع الموجه نحو التصدير، وبدأ تلزم وظائف الخدمات خارج حدود البلدان يزدهر منذ التسعينات، عندما سمح التقدم في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بتأمين العديد من خدمات الدعم عن بعد. فارتفع عدد فرص العمل في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الهند والإتحاد الروسي وأمريكا اللاتينية وأفريقيا، وذلك تلبية لمصالح الشركات في

الإستفادة من فارق الوقت بين المناطق، لتأمين الخدمات على مدار الساعة. غير أن التلزم للبلدان النامية لم يأت بالفائدة على جميع القطاعات والعاملين. فالتلزم الذى يأتى بفوائد على مناطق البلدان النامية، يلحق أضراراً بالعاملين فى البلدان المتقدمة، وتتفاوت التقديرات، وتبدو الآثار أقل وضوحاً فى الأجل الطويل منها فى الأجل القصير. ولكن الصناعات التحويلية تخسر من الوظائف أكثر من قطاعات الخدمات.

واليوم، تبدو وظائف الدعم الإدارى، والعمليات المالية والتجارية، وأعمال الحاسوب والرياضيات أكثر الوظائف المرجحة للتلزم. ففى أستراليا وكندا والولايات المتحدة، تتراوح نسبة الوظائف التى يمكن نقلها إلى الخارج بين ٢٠. ٢٩ % من مجموع الوظائف، ولكن من المستبعد أن تنقل كلها. وتقع وظائف كثيرة من هذه النسبة فى فئات المهارات المتوسطة والعالية فى قطاع الخدمات التى يمكن الإضطلاع بها بكلفة أقل فى الخارج، مع إرتفاع مستويات التعليم وتطور البنية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

وينتج من نقل الأنشطة إلى الخارج فوائد جمة على صعيد توفر فرص العمل فى البلدان المستقبلية، غير أن الأفراد الذين يخسرون وظائفهم، قد يحتاجون إلى التدريب وإكتساب المهارات الجديدة التى تتطلبها البيئة التنافسية. ولتسهيل التكيف مع البيئة الجديدة، لابد من وضع برامج تساعد الأفراد على إيجاد فرص عمل جديدة، وتطوير مهاراتهم، وتأمين الحصول على حد أدنى من الدخل. ويمكن أن يعزز التدريب قدرة العاملين فى البلدان النامية على الفوز بالوظائف الجديدة.

وأدى دمج البلدان النامية فى سلاسل التنمية العالمية^٣ إلى زيادة فرص العمل المدفوع الأجر، وحقق تحولاً فى مشاركة المرأة فى القوى العاملة. ولكن هذا الإندماج لا يقول الكثير عن نوعية العمل، وعن توسيع إمكانات العاملين. وي طرح تساؤلات حول ما هو متاح للعاملين من مستويات الحماية، وفرص تطوير

المهارات. فنظام سلسلة القيمة العالمية ينتج رابحين وخاسرين، داخل البلدان والقطاعات وفي ما بينها. وكان الانتقال إلى سلاسل القيمة العالمية مصدر تعقيدات جديدة للعاملين في البلدان المتقدمة والبلدان النامية معاً. وفي الواقع ما يدل على أن الإنتاجية ترتفع في بيئة العمل ضمن سلاسل القيمة العالمية، ولكن أجور العاملين تبقى نفسها ضمن سلاسل القيمة العالمية وخارجها.

وتقع ضغوط السوق الناتجة من سلاسل القيمة العالمية على العاملين سواء في انخفاض الأجور بفعل المنافسة العالمية، وإتساع القطاع غير النظامي، وإنعدام الأمن التعاقدى (من خلال تعدد سلاسل التعاقد من الباطن)، أو في تسريح العاملين (خلال فترات الركود).

وتعتمد الشركات متعددة الجنسيات على القوى العاملة المجردة الحقوق، فتستخدمها بعقود لمدة محددة، وعقود مؤقتة، وعقود مستقلة، وللعمل في المشاريع، والتعاقد من الباطن، وذلك لكسب المزيد من المرونة والتحكم بتكاليف الإنتاج. والمشاركة في سلاسل القيمة تتيح للبعض فرص عمل لائقة وآمنة، وتترك البعض الآخر، في ظروف عمل غير مستقرة (حتى في البلد الواحد والقطاع الواحد)، وذلك في نوع من "الإزدواجية في نظام العمل".

الإستفادة من مستقبل الثورة الرقمية ليس قضية صدفة أو قدر، بل مهارة وبصيرة:

تؤدى التكنولوجيات الجديدة إلى تحويل أنواع وطرق العمل الذى يزاوله البشر. فالتكنولوجيات الرقمية، بما هى عليه من إنتشار ونفاذ، تغير عالم العمل فى كل مكان، ولكن آثارها تتفاوت بين بلد وآخر. وتبلغ بعض التكنولوجيات من الإنتشار ما يعبر حدود القطاعات، كتكنولوجيات المعلومات والإتصالات، والهواتف النقالة،

وغيرها من الأجهزة اليدوية. ولكن هياكل الإنتاج والتشغيل، وإستخدامات التكنولوجيا الرقمية، ستبقى مختلفة بين بلد وآخر، بسبب إختلاف الحيز الذى تشغله الزراعة والصناعة والخدمات فى الإقتصاد، وحجم الموارد التى تستثمر فى توسيع إمكانات البشر. كما تختلف بين بلد و آخر أسواق العمل، ونسبة العمل غير المدفوع الأجر، وأنواع أماكن العمل، لذلك تختلف آثار التكنولوجيات الرقمية على العمل.

ولا يقتصر تأثير الثورة الرقمية على صناعات التكنولوجيات المتقدمة، بل يطل أيضاً مجموعة واسعة من الأنشطة غير النظامية، من الزراعة إلى البيع فى الشوارع.

وتسهل الهواتف النقالة اليوم الكثير من فرص العمل من خلال المكالمات الصوتية، والرسائل القصيرة، والتطبيقات النقالة. وتستفيد من التكنولوجيا أنشطة كثيرة فى القطاعين النظامى وغير النظامى فى العمل المدفوع وغير المدفوع الأجر، من بيع الأغذية فى القاهرة، وتنظيف الشوارع فى السنغال، إلى تقديم الرعاية فى لندن.

ويساهم استخدام الإنترنت والهاتف النقال فى تمكين الأفراد من تطوير قدرتهم على الإبداع والإبتكار. والإمكانات كثيرة إذا ما تحققت المساواة فى الحصول على هذه الخدمات بين الرجال والنساء، وبين المدن والأرياف وإذا تساوت البلدان النامية بالبلدان المتقدمة فى النفاذ إلى الإنترنت، فىمكن الوصول بالمكاسب المحققة إلى ٢.٢ تريليون دولار فى الناتج المحلى الإجمالى، وإستحداث أكثر من ١٤٠ مليون فرصة عمل، ٤٤ مليونا منها فى أفريقيا و٦٥ مليونا فى الهند..

ويمكن تحسين الإنتاجية فى البلدان النامية على المدى الطويل بنسبة قدرها ٢٥%.

وقد مكن الإقتصاد الرقوى العديد من النساء من الحصول على عمل يتيح لهن إستثمار طاقاتهم فى الإبداع والإبتكار. وفى عام ٢٠١٣، بلغ عدد النساء اللواتى يستخدمن الإنترنت ١.٣ مليار امرأة. وقد دخلت بعضهن معترك التجارة الإلكترونية فى ريادة المشاريع، واستطاعت أخريات إيجاد فرص العمل من خلال آلية العمل الحشدى، أو فى الخدمات الإلكترونية. ولكن هذا العالم الجديد فى العمل يجذب ذوى المهارات والمؤهلات فى مجال العلوم والتكنولوجيا، حيث تقل نسبة النساء.

العالم الجديد وعمل المسنين :

- ويتيح هذا العالم الجديد خيارات عمل المسنين، فى حال رغبتهم فى الاستمرار فى العمل، أو عدم قدرتهم على تحمل أعباء التقاعد.
- ينحاز التغيير الذى تحدته ثورة التكنولوجيا للمهارات، والحصيلة انخفاض فى الطلب على العاملين من فئات المهارات غير المتخصصة، وزيادة فى الطلب على العاملين من فئات المهارات المتخصصة.
- واليوم هو زمن المهارات المتخصصة والتعليم المناسب، لأن العاملين بهذه الصفات، هم الذين يستخدمون التكنولوجيا لتكوين التنمية والحفاظ عليها. وقد ولى زمن المهارات والقدرات المتوسطة، لأن الحاسوب والروبوت والتكنولوجيا الرقمية، تكتسب هذه المهارات والقدرات بسرعة فائقة.
- ومما بشرت به الثورة الرقمية فى الإنتاجية، وبالتالى فى الأجور فلم تتحقق هذه ولا تلك، فلا الإنتاجية تحسنت بالمعدلات المتوقعه، وما سجل من تحسن لم يحقق

سوى القليل من المكاسب للأجور. وفي العديد من الاقتصادات (كما في هولندا)، اتسعت الفجوة بين نمو الإنتاجية، وزيادة الأجور على مدى السنين، والأخطر من ذلك أن متوسط الأجور، يحجب ثنائية الركود في الأجور الحقيقية لمعظم العاملين، والإرتفاع الحاد في مكاسب ذوى الدخل المرتفع. وقد رافق ثورة التكنولوجيا تفاقم في عدم المساواة، ويحصل العاملون على حصة متناقصة من مجموع الدخل.

ويطرح التقرير السؤال التالي:

هل العاملون وأصحاب العمل وصانعو السياسات على إستعداد لمواجهة التحديات في عالم العمل الجديد؟ ففي هذا العالم، سرعان ما تتقدم المعارف التقنية المتخصصة، وسياسات وقواعد الأمس، قد لا تصلح لمواجهة تحديات اليوم أو الغد.

خلل يترك المرأة في موقع الخاسر في عالم العمل المدفوع وغير المدفوع الأجر في عالمي العمل، عالم عمل الرعاية غير المدفوع الأجر وعالم العمل المدفوع الأجر، كثيراً ما تسود الفوارق بين الجنسين، نتيجة لإختلاف القيم المحلية، والتقاليد الاجتماعية، والأدوار التاريخية للمرأة والرجل. ويشمل العمل في الرعاية: الأعمال المنزلية، كتحضير الطعام للأسرة، وتنظيف المنزل، وجمع المياه والوقود، وكذلك رعاية الأطفال والمسنين والمرضى من أفراد الأسرة.

وفي معظم البلدان والمناطق، تعمل المرأة أكثر من الرجل، وتشير التغيرات إلى أن مساهمة المرأة في العمل على الصعيد العالمي تبلغ ٥٢ % مقابل ٤٨ % للرجال.

أما العمل المدفوع الأجر ومعظمه خارج المنزل ونسبته ٥٩ % ، بين ٣٨ % للرجال و ٢١ % للنساء.

أما العمل غير المدفوع الأجر ونسبته ٤١% ، تتوزع بين ٣١% للنساء، ١٠ في المائة للرجال أى للنساء ثلاثة أمثال حصة الرجال. وفي الحصيلة، يطلب الرجال في عالم العمل المدفوع الأجر، والنساء في عالم العمل غير المدفوع الأجر.

وتواجه المرأة الحرمان والتمييز، عندما تنخرط في العمل المدفوع الأجر، فحصولها قليلة في المناصب العليا في إدارة الأعمال على الصعيد العالمى.

المرأة تتحمل الحصة الكبرى من العمل فى الرعاية:

تتولى النساء فى مختلف أنحاء العالم معظم أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر، وفى ظل هذا التوزيع غير المناسب لمسئوليات الرعاية، لا يتسع للمرأة ما يتسع للرجل من وقت للقيام بأنشطة أخرى مثل العمل المدفوع الأجر والتعلم، ومن وقت الفراغ. وفى عينة من ٦٢ بلداً، يخصص الرجال فى المتوسط ٤.٥ ساعات فى اليوم للحياة الإجتماعية والترفيه والنساء ٣.٩ ساعات وفى بلدان التنمية البشرية المنخفضة يخصص للرجل ٣٠% أكثر من الوقت الذى تمضيه المرأة فى الحياة الاجتماعية والترفيه، وفى بلدان التنمية البشرية المرتفعة جداً ينخفض الفارق إلى ١٢%.

وتشارك النساء بأعداد كبيرة فى عمل الرعاية المدفوع الأجر. وقد يرتفع الطلب على العاملين المنزليين بأجر.

ويشير التقرير إلى أنه لا بد من تغيير فى التوزيع التقليدى للعمل بين المرأة والرجل. وتشهد مجتمعات كثيرة تحولات فى توزيع أعباء العمل فى الرعاية بين الرجل والمرأة على مر الأجيال، ولا سيما فى أسر الطبقة الوسطى ذات التحصيل العلمى. ولكن الطريق لا يزال طويلاً، ولا بد من التحرك سريعاً للتصدى للأبعاد المتجذرة من عدم المساواة بين الجنسين.

وينبغي إتخاذ خطوات على محاور أربعة من السياسات، أى تخفيف عبء أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر وتقاسمها، وتوسيع الفرص المتاحة للمرأة فى الأعمال المدفوعة الأجر، وتحسين فوائد العمل المدفوع الأجر، وتغيير التقاليد الاجتماعية.

ويمكن للتشريعات والسياسات الموجهة أن تزيد من فرص المرأة فى العمل المدفوع الأجر، ويمكن تذليل الحواجز من خلال تسهيل وصول المرأة إلى التعليم العالى فى جميع الميادين، وبذل الجهود الاستباقية لتشغيلها، لا سيما فى المجالات، حيث تقل نسبة حضورها أو حيث التفاوت فى الأجر لصالح الرجل. ويمكن للسياسات أيضاً أن تذلل الحواجز التى تعوق تقدم المرأة فى مكان العمل فنتائج عمل المرأة يمكن أن تتحسن، إذا ما أتخذت تدابير بشأن المساواة فى الأجر، وإجازة الأمومة والأبوة والإلزامية، وتكافؤ فرص تطوير المعارف والخبرات، وتدابير لوقف إستنزاف رأس المال البشرى والخبرة.

ومن الضرورى تأمين إجازة الأمومة والأبوة المدفوعة الأجر. فتشجيع هذه الإجازة وقيمتها بالتساوى للأم والأب، يسهم فى إرتفاع معدلات مشاركة النساء فى القوى العاملة، وخفض التفاوت فى الأجر. وتحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية للمرأة كما للرجل.

العمل المستدام هو حجر أساس فى التنمية المستدامة:

العمل المستدام ضرورة لاستدامة الحياة على هذه الأرض. وليكون العمل مستداماً لا بد من تغيير على ثلاثة مسارات متزامنة:

- ١- الإلغاء (بعض العمل سينتهى).
- ٢- التحول (بعض العمل سيستمر بفضل الاستثمار فى التكنولوجيات الجديدة القابلة للتكيف، وإعادة تدريب أصحاب المهارات، وتطوير مهاراتهم).
- ٣- الإبتكار (بعض العمل سيستحدث).

حيث يتوقع أن تلغى مهن فى القطاعات التى تعتمد بشدة على الموارد الطبيعية، أو تسبب إنبعاثات غازات الاحتباس الحرارى أو غيرها من الملوثات - وتتسع نطاق بعض المهن ومنها مهنة تقنى السكك الحديدية، إذ تستثمر البلدان فى شبكات النقل والعبور. وتشمل مجالات العمل المستحدثة التكنولوجيات الكهروضوئية الشمسية، وهى جزء مهم من إستراتيجيات الطاقة المتجددة فى العديد من البلدان.

لأهداف التنمية المستدامة تأثير عميق على العمل المستدام:

من أكثر أهداف التنمية المستدامة تأثيراً على العمل المستدام الهدف ٨ (تعزيز النمو الاقتصادى المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع) وتحدد غاياته معالم هذا التأثير. فالغاية ٧-٨ تقضى بإتخاذ تدابير فورية وفعالة للقضاء على السخرة والإتجار بالبشر والعمل بالإكراه، وضمان خطر وإستتصال أسوأ أشكال عمل الأطفال، بما فى ذلك تجنيد الأطفال وإستخدامهم كجنود، بحلول عام ٢٠٢٥، من أجل إنهاء عمل الأطفال بجميع أشكاله.

والغاية ٨-٨، حول حماية حقوق العمل وتعزيز بيئة عمل سالمة وآمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون وبخاصة المهاجرات، والعاملون فى وظائف غير المستقرة.

والغاية ٨-٩، حول وضع وتنفيذ سياسات لتعزيز السياحة المستدامة التى توفر فرص العمل وتعزز الثقافة والمنتجات المحلية بحلول عام ٢٠٣٠، فتؤيد نمطاً محدداً من أنماط العمل المستدام.

تعزيز التنمية البشرية من خلال العمل يستلزم سياسات محكمة وبرنامج عمل

متماسك:

ينبغي أن تتمحور خيارات السياسة العامة لتعزيز التنمية البشرية بالعمل حول أبعاد شاملة ثلاثة: إيجاد المزيد من فرص العمل لتوسيع الخيارات، وضمان رفاه العاملين لتوثيق الترابط بين العمل والتنمية البشرية، وإعتماد التدابير المحددة الأهداف للتصدى للتحديات الماثلة أمام مجموعات معينة في ظروف محددة. ولا بد أيضاً من خطة عمل للدفع إلى التغيير تستند إلى نهج قائم على ثلاثة أركان، عقد إجتماعى جديد، وإتفاق عالمى، وبرنامج توفير العمل اللائق. وهو ما يوضحه الجدول التالى:

<ul style="list-style-type: none"> - إستراتيجيات لضمان رفاه العاملين - ضمان حقوق العاملين ومستحقاتهم. - توسيع الحماية الاجتماعية. - معالجة أوجه عدم المساواة 	<ul style="list-style-type: none"> - إستراتيجيات لإستحداث فرص العمل - إغتنام الفرص فى عالم العمل المتغير. - صياغة إستراتيجيات وطنية للتصدى للآزمات فى العمل.
<ul style="list-style-type: none"> - برنامج عمل - برنامج توفير العمل اللائق. - إتفاق عالمى. - عقد إجتماعى جديد 	<ul style="list-style-type: none"> - إستراتيجيات لإجراءات هادفة - الإنتقال إلى العمل المستدام - الموازنة بين العمل فى المنزل وخارجه. - إتخاذ مبادرات خاصة بمجموعات معينة.

يتطلب إستحداث فرص العمل خطياً محكمة لتشغيل العاملين وإستراتيجيات لإغتنام الفرص التى يتيحها عالم العمل المتغير. ويؤكد التقرير على أن العمل من أجل التنمية البشرية أبعد من الوظيفة. فالتنمية هى توسيع الخيارات وإتاحة الفرص، ولا سيما توفير فرص العمل المدفوع الأجر الكافية والجيدة للذين يحتاجون إلى عمل أو يريدون العمل لقاء أجر. ولا بد من وضع إستراتيجيات وطنية للتشغيل من أجل التصدى للتحديات المعقدة المرتبطة بالعمل فى العديد من البلدان.

وقد إعتد نحو ٢٧ بلداً نامى إستراتيجيات وطنية للتشغيل، ويعمل ١٨ بلد على إستحداثها، وتعيد ٥ بلدان النظر فى سياساتها، من أجل التصدى على نحو أفضل لتحديات التشغيل الناشئة. ويمكن للإستراتيجيات الوطنية للتشغيل أن تشمل الأدوات التالية:

١ - تحديد هدف للتشغيل

٢- وضع استراتيجية للنمو تركز على التشغيل.

٣ - الإنتقال إلى التحويل الشامل.

٤- وضع إطار إقتصادى كلى داعم.

إستراتيجيات لضمان رفاه العاملين تركز على الحقوق والمستحقات والحماية الاجتماعية والمساواة:

أشار التقرير فى هذا الصدد أنه لا بد من ضمان حقوق العاملين ومستحقاتهم، لتعزيز الصلة الإيجابية بين العمل والتنمية البشرية، وإضعاف الصلة السلبية، ومما يمكن أن تشمله السياسات التالية:

- وضع تشريعات وأنظمة: تتناول المفاوضة الجماعية، والتأمين ضد البطالة والحد الأدنى للأجور، وحماية حقوق العاملين وسلامتهم، وإتخاذ الخطوات اللازمة للتصديق على إتفاقيات منظمة العمل الدولية حول العمل (وعددتها ثمان)، ووضع الأطر القانونية لإنفاذها.

- ضمان عمل الأشخاص ذوى الإعاقة.

- جعل حقوق العاملين وسلامتهم قضية عابرة للحدود.

- تشجيع التحرك الجماعى والحركة النقابية، فى ضوء العولمة وثورة التكنولوجيا والتغيرات فى سوق العمل.

مع ضرورة أن تركز جهود توسيع نطاق الحماية الاجتماعية على إعتداد البرامج الفعالة، والدمج بين الحماية الاجتماعية وإستراتيجيات العمل المناسبة،

وتأمين دخل كاف للمعيشة، وتكييف برامج الحماية الاجتماعية الناجحة حسب الظروف المحلية، وتنفيذ برامج ضمان التشغيل المباشر- وبرامج تستهدف المسنين.

وبما أن حصة العاملين من مجموع الدخل تنقلص، وإنعدام المساواة في الفرص لا يزال مشكلة كبيرة ، لذا ينبغي أن تركز السياسة العامة على وضع وتنفيذ استراتيجيات لصالح الفقراء، وتقديم الدعم المكمل لتحقيق تكافؤ فرص العمل، وديمقراطية التعليم خاصة التعليم العالي على الصعيدين الوطني والعالمى، والتشارك فى الأرباح وإشراك العامل فى الملكية، وإعتماد سياسات تضمن التوزيع السليم وإنفاذها (ضرائب تصاعديّة على الدخل والثروة - خفض الإعتماد على الربح - توجيه الإنفاق لصالح الفقراء... الخ)، وتنظيم القطاع المالى للحد من الآثار السلبية لتقلبات الدورة الاقتصادية، وإزالة التفاوت بين حركة اليد العاملة وحركة رأس المال.

إستراتيجيات لإجراءات هادفة:

- يمكن تحقيق التوازن بين العمل المدفوع والعمل غير المدفوع الأجر، بإتخاذ التدابير التالية على مستوى السياسة العامة:
- توسيع وتفعيل سياسات تراعى الفوارق بين الجنسين لتشجيع عمل المرأة لقاء أجر (تعليم رياضيات وعلوم- تعليم مطابق لمتطلبات سوق العمل... الخ).
 - إتخاذ إجراءات لزيادة تمثيل المرأة فى موقع القرار.
 - إجراءات محددة وتدابير تشريعية للحد من أوجه عدم المساواة.
 - توسيع خيارات الرعاية.
 - تشجيع ترتيبات العمل المرنة بما فيها العمل عن بعد.
 - تقدير العمل فى الرعاية.
 - جمع بيانات وافيه عن العمل المدفوع وغير المدفوع الأجر.

وحدد التقرير التدابير الممكنة إتخاذها على صعيد البلد لتحقيق العمل المستدام

فيما يلي:

- تحديد التكنولوجيات المناسبة وخيارات الإستثمار، ومنها فرص الإرتقاء والتقدم.
 - وضع الأطر التنظيمية على صعيد الإقتصاد الكلى لتسهيل إعتداد السياسات المستدامة.
 - تزويد الأفراد بقاعدة المهارات المناسبة.
 - إعادة تدريب أعداد كبيرة من العاملين فى قطاعات غير نظامية مثل الزراعة، وتطوير مهارتهم.
 - إدارة الآثار السلبية لعملية التحول من خلال تقديم أشكال متنوعة من الدعم، وتحقيق تكافؤ الفرص لوقف توريث عدم المساواة بين الأجيال.
 - مواصلة بناء قاعدة مهارات الأفراد.
 - تيسير المفاضلات بدعم العاملين الذين يخسرون عملهم نتيجة لإيقاف الأنشطة فى قطاع معين أو لتنفيذ المعايير.
- ويؤكد التقرير أهمية التعليم وبناء المهارات فى التصدى لبطالة الشباب، ولكن هذا التحدى الجسيم المتعدد الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، يتطلب تدخلات موجهة لإستحداث فرص عمل، تجذب الشباب، وتمكنهم من إطلاق طاقاتهم فى الإبداع والإبتكار، وريادة الأعمال فى عالم العمل الجديد.

برنامج العمل:

طرح التقرير برنامج عمل للدفع إلى التغيير تستند إلى نهج قائم على ثلاثة أركان:

- ١- وضع عقد إجتماعى جديد فى عالم العمل الجديد.

٢- السعى إلى إتفاق عالمي، حيث لا تكفي السياسات والعقود الاجتماعية الوطنية. فالعولمة تقتضى تعبئة جميع الشركاء من عاملين، ومؤسسات ودول في جميع أنحاء العالم.

٣- تنفيذ برنامج العمل اللائق ويرتكز على ركائز أربع:

- إستحداث فرص العمل وتنمية المشاريع كمنفذ رئيسي للخروج من الفقر.
- المعايير والحقوق في العمل، ودور رئيسي لمنظمة العمل الدولية في ذلك.
- الحماية الاجتماعية وتوفير الحد الأدنى من الحماية الاجتماعية مثل: الرعاية الصحية والتقاعد الآمن.
- الحوكمة والحوار الاجتماعي بين الحكومات والعاملين وأصحاب العمل.

وفي النهاية يطرح التقرير السؤال التالي:

هل لا يزال جوهر التنمية البشرية يتماشى مع واقع الخطاب الإنمائي، ويصلح مقياساً للرفاه البشرى؟

فالعالم اليوم مختلف كثيراً عما كان في عام ١٩٩٠، عام أطلق مفهوم التنمية البشرية ومقاييسها لتقييم رفاه الإنسان، ومع تغير ملامح الوضع الإنمائي، وتغير الاقتصاد العالمي، وتساعد نفوذ الإقتصادات الناشئة، وانخفاض حصة الإقتصادات المتقدمة من الناتج المحلي الاجمالي العالمي، وغيرت الثورة الرقمية طرح التفكير والحل، وتفاقت أوجه عدم المساواة، وتزعزع الأمن البشرى، وبات تغير المناخ يؤثر على حياة المزيد من البشر.

مع كل ذلك فلا يزال جوهر التنمية البشرية، يتماشى مع واقع الخطاب الإنمائي اليوم أكثر من أى وقت مضى. وفي هذا العالم الدائم التغير، وفي ضوء الخطة الإنمائية، والأهداف الإنمائية الجديدة، من الضروري إعادة النظر في

مفهوم التنمية البشرية ومقاييسها. وسيكون هذا موضوع تقرير التنمية البشرية الخامس والعشرون، فى العام المقبل.

هكذا إختتم تقرير ٢٠١٥ بالدعوة إلى إعادة النظر فى مفهوم التنمية البشرية ومقاييسها. وذلك بعد أن أقر المجتمع الدولى خطة التنمية لما بعد عام ٢٠١٥ ومجموعة من أهداف التنمية المستدامة.

وهذه الخطة هى خطة عالمية النطاق، لكن تكييفها سيختلف بين بلد وآخر وكذلك تنفيذها. وخلاصة ما يؤكد عليه التقرير أن المبدأ الذى يوحد الجميع هو "لا إقصاء لأحد" وبنص ما ورد فى ذلك:

" وبهذه الروح وبهدف تجديد الإلتزام العالمى والتغيير، يظهر هذا التقرير مدى أهمية الإبداع والإبتكار، والعبقرية البشرية، وأهمية العمل فى توسيع الخيارات، وتأمين الرفاه، وضمان الحرية لكل إنسان فى جو من الإنصاف والإستدامة، حتى لا يترك أحد على قارعة مسار التقدم البشرى".

الهوامش :

١- عرف العمل لأغراض هذا التقرير بأنه أى نشاط لا يودى إلى إنتاج وإستهلاك السلع أو الخدمات فحسب بل يتجاوز الإنتاج للتنمية الاقتصادية ليشمل الأنشطة التى تؤدى إلى رفاه الإنسان فى الحاضر وفى المستقبل.

٢- التلزم هو من أهم نتائج العولمة فى مجال العمل. وهو خيار يقضى بنقل بعض خدمات الشركات بعيداً عن المقر حيث إنخفاض الأجور، أو التعاقد من الباطن لبعض الأنشطة غير الرئيسية مع شركات فى بلدان حيث إنخفاض التكلفة (أو المزج بين الطريقتين) - تقرير ٢٠١٥ صفحة ٨٥.

٣- يجرى دمج العديد من الأنشطة الاقتصادية فى شبكات إنتاج وسلاسل قيمة عالمية تمتد عبر بلدان عديدة بل قارات أحياناً.