



منظمة  
العمل  
الدولية

## الاجتماع العربي الثلاثي حول مستقبل العمل

بيروت - ٣ نيسان ٢٠١٧



أعدت من قبل:

السيدة أورشولا كولكيه،

المستشارة الاقليمية للضمان الاجتماعي،  
منظمة العمل الدولية/المكثي الاقليمي للدول  
العربية

السيد صالح العريمي،

مدير عام سابق، الهيئة العامة  
للتأمينات الاجتماعية، سلطنة عُمان

# الحماية الاجتماعية في ظل التغيرات في عالم العمل: نحو مستقبل تتوافر فيه الحماية الاجتماعية للجميع في الدول العربية

« ٢٠ في المائة فقط من سكان العالم لديهم تغطية كافية للضمان الاجتماعي بينما أكثر من النصف يفتقرون إلى أي تغطية على الإطلاق. لهذا السبب لا يزال يعتبر دور منظمة العمل الدولية، التي أنشئت عام ١٩١٩، هاماً اليوم. وفي عالم يتسم بأمكن عمل المؤتمتة بصورة متزايدة وتآكل به العلاقات بين الموظفين وأصحاب العمل، يكون دور القيم المشفرة في معايير العمل لمنظمة العمل الدولية ضروري أكثر من أي وقت مضى.

غاي رايدر، المدير العام لمنظمة العمل الدولية، ٢٢ كانون الثاني/يناير ٢٠١٥، «العمل في عصر الروبوتات»

## مقدمة

يستعرض هذا الموجز السبل التي ستتأثر من خلالها منظومات الحماية الاجتماعية في الدول العربية بالتغيرات التكنولوجية والديموغرافية والإقتصادية والبيئية الحاصلة في عالم العمل. كما يتناول الموجز القضايا الرئيسية والتحديات والفرص التي يجب مراعاتها في النقاشات المستقبلية بدون إغفال أوجه القصور القائمة في منظومات الحماية الاجتماعية السائدة في المنطقة.

تلعب سياسات الحماية الاجتماعية دوراً أساسياً في إحقاق الحق في الضمان الاجتماعي للجميع، والتخفيف من الفقر واللامساواة ودعم النمو الشامل- من خلال تحفيز رأس المال البشري والإنتاجية، ودعم الطلب المحلي وتسهيل التحوّل البنوي في الإقتصاديات الوطنية والمساهمة في الإستقرار السياسي. وبالرغم من الإعتراف السائد بالحاجة إلى الحماية الاجتماعية، يبقى الحق الأساسي المتمثل في الحق بالضمان الاجتماعي بعيد المنال بالنسبة إلى الأكثرية الساحقة لسكان العالم وعدد كبير من الأفراد في الدول العربية. لقد دفعت التأثيرات الإيجابية القوية بالحماية الاجتماعية إلى واجهة الأجندة التنموية، حيث تُعتبر الحماية الاجتماعية عنصراً أساسياً في الإستراتيجيات الوطنية الرامية إلى تعزيز التنمية البشرية والإستقرار السياسي والنمو الشامل. وتأتي توصية منظمة العمل الدولية رقم ٢٠٢ (٢٠١٢) بشأن أراضيات الحماية الاجتماعية لتعكس التوافق حول توفير الضمان الاجتماعي بين الحكومات ومنظمات العمال وأصحاب العمل في ١٨٥ دولة وعلى جميع مستويات التنمية. يتم ذكر الحماية الاجتماعية أيضاً بشكل صريح كأداة أساسية من أجل تحقيق هدف التنمية المستدامة (الهدف ١) (القضاء على الفقر بجميع أشكاله في كل مكان) والهدف ١٠ (الحد من انعدام المساواة داخل البلدان وفيما بينها). بالإضافة إلى ذلك، يشدّد الهدف ١ من أهداف التنمية المستدامة في إحدى غاياته (١،٣) على وضع منظومات الحماية الاجتماعية المناسبة وطنياً والإجراءات ذات الصلة موضع التطبيق، بما فيها الأرضيات، وتحقيق التغطية الأساسية للفقراء والمستضعفين بحلول العام ٢٠٣٠. كما وافقت مجموعة العشرين والأمم المتحدة على نشر أراضيات الحماية الاجتماعية.

لكن بالرغم من الاتجاه العام إلى توسيع نطاق الحماية الاجتماعية وإصلاح منظوماتها في عدد من الدول العربية، يهدّد كل من أزمة اللاجئين وغياب الاستقرار السياسي ناهيك عن الترشيد المالي وبروز أشكال جديدة من العمالة فعالية منظومات الحماية الاجتماعية في المنطقة. فقد شهدت ٧ دول عربية من أصل ١٠ تراجعاً في الإنفاق على الحماية الاجتماعية في خلال الفترة ٢٠٠٠-٢٠١٠. وفيما يُقدّر متوسط الاستثمار العالمي في الحماية الاجتماعية بـ ٨,٦ في المائة من إجمالي الناتج المحلي، تقوم دولتان عربيتان فقط بالاستثمار عند هذا المستوى وما فوق<sup>(١)</sup>.

تعتمد فعالية وملاءمة منظومات الحماية الاجتماعية في المنطقة على ما يلي:

- كيفية تأقلم الدول مع الواقع الجديد الاقتصادي والاجتماعي والسياسي بموازاة سد العجز القائم في مجال الحماية الاجتماعية، إلخ.
- كيفية تطبيق الدول للتوصية الصادرة عن منظمة العمل الدولية حول أرضيات الحماية الاجتماعية (٢٠٢)، ٢٠١٢<sup>(٢)</sup> واتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا) (رقم ١٠٢)، ١٩٥٢<sup>(٣)</sup>.

## التغيّرات الحاصلة في عالم العمل

مع مرور الوقت، أفضت التغيّرات البارزة في الاقتصاد السياسي إلى تحولات في هيكليات العمالة وعلاقات الاستخدام، حيث يُعتبر عالم العمل جزءاً لا يتجزأ من الاقتصاد المتغيّر الذي يتأثر بدوره إلى حد كبير بالعولمة وسلاسل القيمة الدولية وسلاسل الإمدادات العالمية فضلاً عن زيادة التقسيم في اليد العاملة والإختلالات الرقمية.

وتحدث التغيّرات التكنولوجية في الكثير من الميادين، بما فيها الزراعة، وكفاءة الطاقة، والماكينات وتكنولوجيا المعلومات. وتزخر التكنولوجيات الجديدة بإمكانات واسعة النطاق وغير مستغلة بشكل كامل تتخطى تأثيرها المباشر على أسواق العمل. ومع تسارع وتيرة التقدم التكنولوجي وانتشاره أكثر من أي وقت مضى، سيتكشف الوصول إلى مثل هذه التكنولوجيات عن عود ومطبات بالنسبة إلى عالم العمل. فمن جهة، ستساهم التغيّرات التكنولوجية في تعزيز النمو والإنتاجية وتحسين نوعية المنتجات وفي زيادة فرص جني العائدات وتحسين السلامة والصحة المهنيين<sup>(٤)</sup>؛ ومن جهة أخرى، قد تؤدي إلى خسائر في الوظائف.

من المتوقع أن تُرخي الكثير من محرّكات التحولات الأساسية الحاصلة في القطاعات الصناعية العالمية بظلالها على الوظائف، بدءاً باستحداث الوظائف وصولاً إلى الإزاحة من الوظائف، وبدءاً من ارتفاع إنتاجية العمل وصولاً إلى إتساع الهوة بين المهارات. وكلما زاد مستوى المهارة، زادت أرجحية أن تكون التكنولوجيات مكملاً للوظيفة. لكن هذا لا يستبعد خطر الاستبدال، مثلاً نتيجة التغيّر السريع في مجال الذكاء الاصطناعي و«البيانات الضخمة». وتُظهر الدراسات أتمتة بعض المهام اليدوية المتدنية المهارات، وبخاصة المهام الروتينية وغير الإدراكية من خلال استخدام التكنولوجيات الجديدة<sup>(٥)</sup> التي قد تؤدي إلى فقدان الوظائف على المدى القصير. وسيقتات مدى إحتمال فقدان الوظائف تبعاً للهيكلية الراهنة للإنتاج والسياسات والأطر المؤسسية. وأبعد من الحلول مكان الوظائف القائمة أو إستكمالها، من الأرجح أن تستحدث مهناً جديدة بالكامل. وفي الكثير من القطاعات الصناعية والدول، كانت المهن أو الوظائف، التي تشهد أعلى طلب عليها اليوم، غير موجودة منذ ١٠ سنوات أو حتى منذ ٥ سنوات، وتيرة التغيّر إلى تسارع أكبر. وبحسب إحدى التقديرات الشعبية، سينتهي ٦٥ في المائة من الأطفال في المدارس الابتدائية اليوم إلى العمل في أنواع جديدة من الوظائف التي ليست موجودة في الوقت الراهن<sup>(٦)</sup>.

لن يبقى العمل مفهوماً ثابتاً بل سيصبح مصطلحاً جامعاً للأدوار التي يتم تأديتها بطرق مختلفة وبموجب ترتيبات قانونية مختلفة. فقد أفرزت الأشكال الجديدة من المنشآت في إقتصاد «العربة/التطبيقات» المتمثل مثلاً في خدمة أوبر لسيارات الأجرة أنشطة إقتصادية كما أضفت المرونة. لكن بالنسبة إلى الكثير من العمال، يُعتبر هذا النشاط متدني الأجر وخارج إطار الترتيبات النظامية<sup>(٧)</sup>، حيث يُعتبر سائق أوبر عاملاً لحسابه الخاص،

<sup>(١)</sup> التقرير الإحصائي عقد العمل اللانق ٢٠٠٦-٢٠١٥: آسيا- الهادئ والدول العربية، منظمة العمل الدولية (بانكوك، ٢٠١٦).

<sup>(٢)</sup> المذكورة هنا بالتوصية رقم ٢٠٢.

<sup>(٣)</sup> المذكورة هنا بالاتفاقية رقم ١٠٢.

<sup>(٤)</sup> "بناء مستقبل يشمل الجميع بالتوافق مع العمل اللانق: نحو تحقيق التنمية المستدامة في آسيا والمحيط الهادئ"، تقرير المدير العام 16 لآسيا والإجتماع الإقليمي في منطقة الهادئ، بالي، إندونيسيا، 6-9 كانون الأول/ديسمبر 2016، منظمة العمل الدولية، جنيف، 2016.

<sup>(٥)</sup> D. Campbell and P. Egger: The future of work in Asia-Pacific: What do the disparate trends portend ، ورقة أساسية، الإجماع الإقليمي ١٦ آسيا والهادئ ٢٠١٦، منظمة العمل الدولية، (بانكوك ٢٠١٦).

<sup>(٦)</sup> McLeod, Scott and Karl Fisch, "Shift Happens", <https://shifthappens.wikispaces.com>، منظمة العمل الدولية، (بانكوك ٢٠١٦).

<sup>(٧)</sup> <https://iloblog.org/2016/07/28/does-uber-signal-the-end-of-social-security>

فيما يُعتبر سائق الأجرة التقليدي في أكثر الأحيان أجيراً<sup>(٨)</sup>. وهكذا أصبح العمل الحر والعمل عن بعد أشكلاً شائعة من الوظائف التي تمنح العمال وأصحاب العمل المرونة والمنافع. في المقابل، يُعتبر العمل الجماعي مثلاً آخر على الوظائف المرنة في دول مثل اليابان حيث سادت «الوظيفة لمدى العمر» لسنوات وسنوات. وبالتالي، باتت الخطوط التقليدية الفاصلة بين «صاحب العمل» و«العامل» أكثر وأكثر ضبابية، فيما بات كل من الإمتياز والتعاقد من الباطن وعولمة سلاسل الإمدادات رديفاً لتدوير- أو تجاهل<sup>(٩)</sup> حقوق العمال الأساسية، بما فيها الحق في الضمان الاجتماعي.

<sup>(٨)</sup> Campell and Egger: The Future of Work in Asia-Pacific: What are the disparate trends portend?, .op.cit

<sup>(٩)</sup> <https://iloblog.org/2016/07/28/does-uber-signal-the-end-of-social-security>

تتيح التغيرات التحولية في عالم العمل كوكبة من الفرص والتحديات من أجل تحديد ملامح العقد الاجتماعي في القرن الحادي والعشرين. وفي ضوء التقدم الحاصل في مجال الاتصالات والابتكارات التكنولوجية، يُرخص هذا التغيير بتبعاته على التوازن القائم بين الحماية الاجتماعية كحق من حقوق الإنسان وعلى أمن الدخل والهشاشة والفقر كحاجة إنسانية على مستوى العامل وصاحب العمل. وعليه، تُعتبر العمالة عنصراً بنوياً أساسياً من عناصر العقد الاجتماعي، مما يحدّد حقوق ومسؤوليات العمال وأصحاب العمل، واليد العاملة ورأس المال، ويؤثر بقوة على توزيع الموارد والسلطة في المجتمع. وهنا تؤدي علاقة الاستخدام دوراً أساسياً في التأطير المفهومي للحماية الاجتماعية وتوفيرها، وبالتالي تبرز الأهمية القصوى لبناء الثقة وتعزيز العدالة الاجتماعية كمدماك أساسي في العقد الاجتماعي المتوازن. وفي هذا السياق، تُعتبر الجهات المزودة للحماية الاجتماعية مثل مؤسسات الضمان الاجتماعي وسواها من الهيئات العامة المسؤولة عن السياسات الاجتماعية الأشمل عنصراً أساسياً في الارتقاء بالحوار مع الشركاء الاجتماعيين المسؤولين عن تعزيز الحماية الاجتماعية على المستويين الوطني والعالمي. وعليه، تنتظم منظومات الحماية الاجتماعية حول علاقة الاستخدام: حيث يساهم الموظفون وأصحاب العمل عادة بشكل مباشر في تمويل سياسات الحماية الاجتماعية؛ من خلال الاشتراكات والضرائب التي تصب في خانة توفير الحماية الاجتماعية وفي تحقيق الغايات الأشمل للسياسات الاجتماعية. من هنا تُعتبر منظومات الحماية الاجتماعية والأنظمة الضريبية أداة رئيسية في سياسات إعادة التوزيع.

كانت علاقات الاستخدام ومنظومات الحماية الاجتماعية وسيلة ضرورية من أجل تحسين شروط وظروف العمل والعيش في شتى أرجاء العالم. وبالتالي، ليست التحديات القائمة فردية وحسب إنما مؤسسية وسياسية على حد سواء. وبالتالي، تدعو الحاجة إلى تحديث وتحسين مستوى المؤسسات في أسواق العمل للتعاطي مع آثار إزاحة الوظائف نتيجة اعتماد التكنولوجيا ولضمان العمل اللائق، بما في ذلك الحماية الاجتماعية، في أنواع جديدة من الوظائف.

## إتجاهات العمالة وتركيباتها، التحديات المتمثلة في توسيع نطاق التغطية الاجتماعية في الدول العربية

تتوافق التغيرات السريعة في عالم العمل مع تباطؤ النمو وارتفاع مستويات البطالة، مما يفاقم معدلات الفقر وغياب أمن الدخل والإنخراط في القطاع غير النظامي.

ليست الدول العربية بمنأى عن هذه الإتجاهات العالمية. فقد أفضت الحرب الدائرة في سوريا على وجه الخصوص والنزاعات الحاصلة في العراق واليمن وغياب الإستقرار السياسي في عدد من الدول الأخرى في المنطقة إلى تزايد البطالة، والعمالة الهشة والعاملين الفقراء، ولا سيما في صفوف العاملات والعاملين من الشباب.

الجدول ا: النمو السنوي لإجمالي الناتج المحلي في الدول العربية (٢٠١٥-٢٠٠٠)

GDP growth (annual %)

World Bank national accounts data, and OECD National Accounts data files.  
License: Open



تُعتبر معدلات البطالة في الدول العربية الأعلى من حيث المعدلات الإقليمية، حيث بلغت ما مجموعه ١٠,٢ في المائة؛ ١٥,٥ في المائة في دول غير مجلس التعاون الخليجي و ٤,٦ في المائة في دول مجلس التعاون الخليجي في العام ٢٠١٦<sup>(١٠)</sup> مقابل ٥,٨ في المائة كمتوسط عالمي. وتُعتبر المرأة أكثر الفئات تأثراً، حيث تبلغ معدلات البطالة في صفوف الإناث في الدول العربية ٣ أضعاف معدلات البطالة في صفوف الذكور، أي الأعلى في العالم<sup>(١١)</sup>.

يُعتبر الوضع أسوأ بالنسبة إلى الشباب، حيث ينخرط ربع الشباب فقط في دول مجلس التعاون الخليجي بشكل ناشط في سوق العمل، فيما ينخرط أقل من ٠,٢ في المائة من الشباب في سوق العمل خارج دول مجلس التعاون الخليجي. ويُعزى تدني مشاركة الشباب في القوى العاملة في جزء منه إلى التقاليد الاجتماعية والاقتصادية الراسخة وإلى الإعتماد الكبير على الوظيفة في القطاع العام. ويأتي تدني معدلات المشاركة في القوى العاملة ليقترن بمعدلات البطالة المرتفعة في الدول العربية، حيث بلغ ٥٢ في المائة في العام ٢٠١٦ قياساً بالمتوسط العالمي البالغ ٦٢,٨ في المائة. وتجدر الإشارة هاهنا إلى حسن أداء الدول العربية من حيث إستحداث الوظائف قياساً بالنمو الإقتصادي فيها، وذلك بالمقارنة مع نظيراتها في إقليم آسيا والهادئ، حيث كانت الدول الوحيدة التي حسّنت نسبة العمالة إلى السكان (EPR) ومعدلات مشاركة القوى العاملة (LFPR) في خلال العقد الآسيوي للعمل اللائق ٢٠٠٦-٢٠١٥<sup>(١٢)</sup>. وإذا ما أخذنا بعين الاعتبار الأثر المضاعف للتغير السريع في عالم العمل والأفاق الاقتصادية في الدول العربية، ستشكل التحديات المستقبلية المحتملة المتمثلة ببطالة الإناث والشباب تحديات أكبر حتى بالنسبة إلى هذه الدول.

كما تنسم الدول العربية بفروقات جندرية كبيرة في مجال العمالة، كما يبرز من خلال تدني مشاركة المرأة في القوى العاملة بواقع ٢١,٢ في المائة قياساً بالمتوسط العالمي لمشاركة المرأة في القوى العاملة والبالغ ٤٩,٥ في المائة في العام ٢٠١٦.

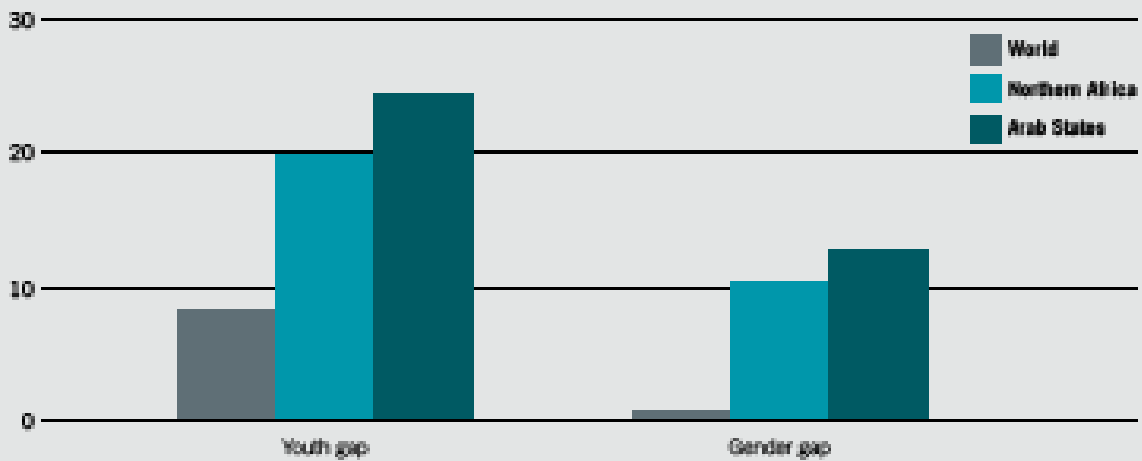
World<sup>(١٠)</sup>  
Employment Social  
Outlook Trends  
منظمة العمل الدولية  
(جنيف ٢٠١٦)

المصدر ذاته<sup>(١١)</sup>

Statistical<sup>(١٢)</sup>  
Report of the  
Decent Work  
Decade 2006-  
2015: Asia-  
Pacific and  
the Arab  
States. ILO  
(Bangkok.  
(2016)

الجدول ٢: النوع الاجتماعي ومعدلات البطالة بحسب الشريحة العمرية في مختلف الأقاليم، مع أعلى الفروقات، ٢٠١٦ (بالنسب المئوية)

Gender and age decomposition of unemployment rates across regions with the widest gaps, 2016 (percentage points)



Source: ILO Trends Econometric Models, November 2016.

المصدر: النماذج الاقتصادية القياسية للإتجاهات، منظمة العمل الدولية، تشرين الثاني / نوفمبر ٢٠١٦

ارتفعت نسبة العمالة الهشة في الدول خارج مجلس التعاون الخليجي إلى ما يزيد عن ٣٣ في المائة في العام ٢٠١٦، فيما تزايد إنتشار العاملين الفقراء (أي العاملين بأقل من ٣,١٠ د.أ يومياً (تعادل القوة الشرائية) من ٣١,٨ في المائة في العام ٢٠١٤ إلى ٣٨ في المائة في العام ٢٠١٥. وبالرغم من تحسّن أفاق النمو الإقتصادي في العام ٢٠١٧، لا تتوافر الكثير من الوظائف، فيما تتسم الكثير من الوظائف بتدني المهارات أو النوعية؛ وبالتالي، يتوقع أن يراوح معدل البطالة (١٠,٢ في المائة في العام ٢٠١٦) مكانه عموماً في ظل وجود عجز كبير في الوظائف اللائقة في الدول العربية.

لا يزال الفقر وغياب أمن الدخل أيضاً عملة رائجة في المجتمعات العربية. وتشير التقديرات الأخيرة إلى أن نحو ٢٠ في المائة من السكان في المنطقة العربية، أي ما يعادل ٣٤,٦ مليون نسمة، يعيشون في الفقر. كما تعاني الكثير من الدول العربية من ظاهرة العمل في القطاع غير المنظم وما يستتبعها من فروقات في تغطية الضمان الإجتماعي. إلى ذلك، تشهد منطقة الشرق الأوسط أعلى نسبة من العمال المهاجرين في العالم، حيث تُسجّل أعداد كبيرة منهم في دول مجلس التعاون الخليجي، مثلاً ٧٥,٥ في المائة في قطر وما يفوق الـ٥٠ في المائة كمتوسط عام. وتجدر الإشارة هاهنا إلى أنهم يعملون بدون حماية إجتماعية في معظم الدول في المنطقة.



الرسم ٣: الإتجاهات والإسقاطات ذات الصلة بالبطالة والعمالة الهشة والعمال الفقراء، الدول العربية، (٢٠١٧-٢٠١٨)

Unemployment, vulnerable employment and working poverty trends and projections, Arab States, 2007-18

| Country/region | Unemployment rate, 2007-18 (percentages)             |      |      |      | Unemployment, 2016-18 (millions)             |      |      |
|----------------|------------------------------------------------------|------|------|------|----------------------------------------------|------|------|
|                | 2007-2015                                            | 2016 | 2017 | 2018 | 2016                                         | 2017 | 2018 |
| Arab States    |                                                      | 10.7 | 10.6 | 10.5 | 5.8                                          | 5.9  | 5.9  |
| GCC            |                                                      | 5.5  | 5.6  | 5.5  | 1.4                                          | 1.5  | 1.5  |
| Saudi Arabia   |                                                      | 5.5  | 5.5  | 5.5  | 0.7                                          | 0.7  | 0.7  |
| Non-GCC        |                                                      | 15.5 | 15.2 | 15.0 | 4.4                                          | 4.4  | 4.5  |
|                | Vulnerable employment rate, 2007-18 (percentages)    |      |      |      | Vulnerable employment, 2016-18 (millions)    |      |      |
|                | 2007-2015                                            | 2016 | 2017 | 2018 | 2016                                         | 2017 | 2018 |
| Arab States    |                                                      | 17.8 | 17.9 | 18.0 | 8.6                                          | 8.8  | 9.1  |
| GCC            |                                                      | 2.7  | 2.7  | 2.7  | 0.7                                          | 0.7  | 0.7  |
| Non-GCC        |                                                      | 33.3 | 33.2 | 33.1 | 7.9                                          | 8.1  | 8.4  |
|                | Extreme working poverty rate, 2007-18 (percentages)  |      |      |      | Extreme working poverty, 2016-18 (millions)  |      |      |
|                | 2007-2015                                            | 2016 | 2017 | 2018 | 2016                                         | 2017 | 2018 |
| Arab States    |                                                      | 4.2  | 3.9  | 3.7  | 2.0                                          | 1.9  | 1.9  |
| GCC            |                                                      | 1.9  | 1.8  | 1.8  | 0.5                                          | 0.5  | 0.4  |
| Non-GCC        |                                                      | 6.6  | 6.1  | 5.7  | 1.6                                          | 1.5  | 1.5  |
|                | Moderate working poverty rate, 2007-18 (percentages) |      |      |      | Moderate working poverty, 2016-18 (millions) |      |      |
|                | 2007-2015                                            | 2016 | 2017 | 2018 | 2016                                         | 2017 | 2018 |
| Arab States    |                                                      | 17.2 | 16.9 | 16.7 | 8.3                                          | 8.4  | 8.4  |
| GCC            |                                                      | 5.9  | 5.8  | 5.7  | 1.4                                          | 1.4  | 1.4  |
| Non-GCC        |                                                      | 29.0 | 28.2 | 27.5 | 6.9                                          | 6.9  | 7.0  |

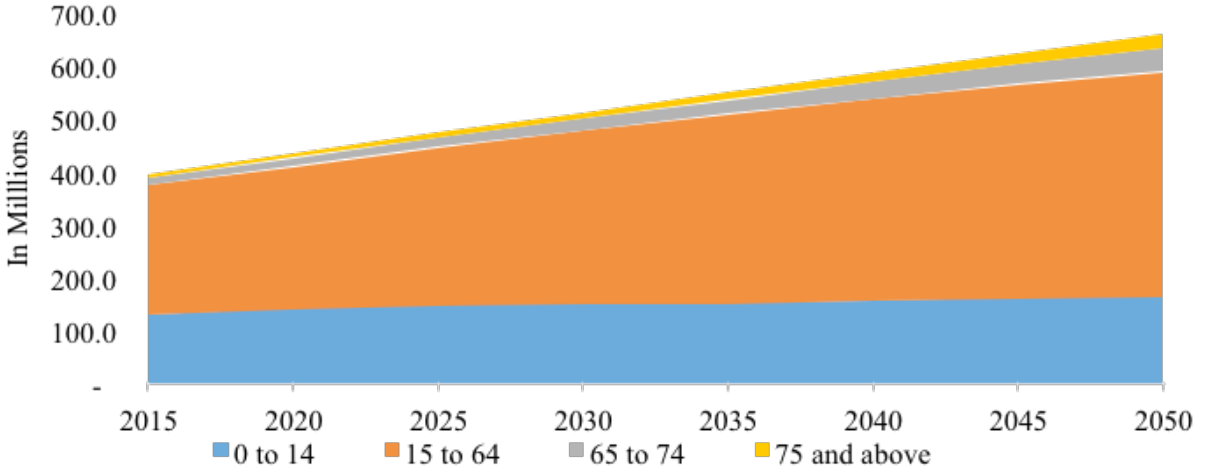
ملاحظة: يُقصد بمعدل العمالة الهشة حصة العاملين لحسابهم الخاص والعاملين المعيلين لأسرهم من إجمالي العمالة. ويُقصد بمعدلات العمال الفقراء المعتدلة والقصوى حصة العاملين بدخل أو إنفاق للفرد الواحد يتراوح بين ١,٩٠ د.أ. و ٣,١٠ د.أ. يومياً (تكافئ القدرة الشرائية) وأقل من ١,٩٠ د.أ. يومياً تبعاً. ويُقصد بمجموع دول مجلس التعاون الخليجي الدول التي تنتمي إلى مجلس التعاون الخليجي، أي البحرين والكويت وعمان وقطر والسعودية والإمارات العربية المتحدة. ويُقصد بدول خارج مجلس التعاون الخليجي العراق والأردن ولبنان والأرض الفلسطينية المحتلة واليمن.

المصدر: النماذج الاقتصادية القياسية للإتجاهات، منظمة العمل الدولية ٢٠٢١.

## التحديات الديموغرافية

يتمثل أحد أبرز التحديات القائمة أمام الدول العربية في التغيّر الديموغرافي. وفيما يتوقع أن تنمو الشريحة السكانية ٥٦-٧٤ سنة والشريحة السكانية ٧٥ وما فوق بمعدل سنوي يبلغ ٤ في المائة و ٤,٤ في المائة تبعاً، من المتوقع أن تزداد نسبة الشباب في الدول العربية بواقع ٠,٧ في المائة فقط سنوياً وذلك نتيجة تراجع معدلات الخصوبة. وبالتالي، سيتضاعف عدد السكان في سن الـ ٦٥ وما فوق أربعة أمثال، أي من ١٧ مليون نسمة اليوم إلى ٧٠ مليون نسمة في العام ٢٠٥٠. ومن المتوقع أيضاً أن تتضاعف نسب الإعالة أو الدعم في المستقبل القريب، الأمر الذي سيمثل أعلى عبء على منظومات الضمان الإجتماعي، وذلك نتيجة إمتداد عمر المستفيدين من المنافع وازدياد الإنفاق على الرعاية الصحية.

الرسم ٤: التغيرات الديموغرافية المتوقعة في الشرق الأوسط (٢٠١٥-٢٠٥٠)



ستشكل التغيرات الديموغرافية مع ما تنطوي عليه من أوجه قصور هيكلية من حيث التصميم والحوكمة، وبخاصة في غياب سياسات التمويل على المدى البعيد التي تحقق التوازن بين الأصول والخصوم في المستقبل، هواجس ملحوظة في ما يخص الإستدامة المالية لخطط الضمان الإجتماعي في الدول العربية.

## التحديات ذات الصلة بالحماية الإجتماعية

لقد بادرت قلة قليلة من الدول العربية إلى تطوير سياسات وطنية متسقة للضمان الإجتماعي. وفي معظم الدول، تبقى الحماية الإجتماعية مشتتة، حيث تعتمد على مجموعة متنوعة من الأدوات مثل تأمينات الخدمة العامة والتأمينات الإجتماعية لمصلحة قلة قليلة في القطاع المنظم في مقابل الدعومات والمساعدات للعاملين بدون عقود عمل نظامية.

في معظم الدول، تشمل خطط الضمان الإجتماعي القائمة العاملين فقط بعقود نظامية في القطاعين العام والخاص وتستثني عموماً العمال الموقتين والعرضيين والعمال الزراعيين والعاملين في الخدمة المنزلية والعاملين في الإقتصاد غير المنظم والعمال المهاجرين وإلى حد كبير العاملين لحسابهم الخاص. وتؤدي محدودية التغطية في المنظومات القائمة للضمان الإجتماعي جنباً إلى جنب مع تدني مستويات مشاركة القوى العاملة إلى إرتفاع فروقات التغطية في الضمان الإجتماعي التي تتجاوز في أغلب الأحيان عتبة الـ ٥٠ في المائة من السكان في دول معينة. وتتسم تغطية الحماية الإجتماعية للنساء بحدة التدني بسبب ضعف مشاركة المرأة في القوى العاملة، حيث لا تشمل التغطية في عدد قليل من دول منطقة الشرق الأوسط أكثر من ١٠ في المائة من النساء.

تتيح خطط التأمينات الإجتماعية نادراً مجموعة كاملة من المنافع مثل منافع البطالة، والأمومة، والرعاية الصحية والمرض، وإصابات العمل، والمنافع الأسرية، ومنافع الشيخوخة، والإعاقة والناجين. وتجدر الإشارة هاهنا إلى أن وحدها البحرين والأردن والكويت والسعودية تتمتع بخطط لتأمين البطالة التي تلعب دوراً مهماً في تثبيت الاستقرار الإقتصادي والإجتماعي في أوقات الأزمات والتراجع الإقتصادي. كما لا تتمتع معظم الدول بخطط لتأمين الأمومة، حيث يقع عبء دفع أجور العاملات في خلال فترة الأمومة على كاهل أصحاب العمل، الأمر الذي يؤدي إلى رفع كلفة القوى العاملة النسائية قياساً بالقوى العاملة الذكورية؛ وبالتالي لا يساهم في تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل. إلى ذلك، لا تتمتع أي من هذه الدول المذكورة أعلاه بمنظومات للضمان الإجتماعي تتيح منافع المرض والأسرة<sup>(١٧)</sup>.

(١٧) بعض الدول لديها ترتيبات تشريعية راسخة في قوانين العمل التي تنجح أياً ما مدفوعة الأجر بنطاق محدود جداً. ويعتبر أصحاب العمل هذه الأحكام بمثابة عبء مالي كبير.

كما تفتقر معظم الدول العربية إلى الحماية من الإنفاق الضخم على الخدمات الصحية، مما يساهم إلى حد كبير في مفارقة الهشاشة والفقر.

تتيح الكثير من الدول في منطقة الشرق الأوسط نوعاً من برامج المساعدة الاجتماعية الممولة بواسطة الضرائب. لكن لا تستند هذه البرامج إلى الحقوق، وبالتالي يتم إتاحة المنافع بشكل إستراتيجي بعيداً عن وضوح الحقوق والمستحقات. ويتراوح مزودو هذه البرامج بين هيئات حكومية تفتقر في أغلب الأحيان إلى التنسيق المناسب، مما يؤدي إلى ازدواجية في دعم بعض المجموعات، فيما تستفيد مجموعات أخرى بالكاد من المنافع المتاحة. أضف إليه، تكمن المشكلة أيضاً في تمويل هذه البرامج الذي يتقرر على أساس مخصص، مما يؤدي إلى ارتفاع مستوى غياب الأمان بالنسبة إلى المؤسسات والمستفيدين على حد سواء.

الجدول ٥: خطط الحماية الاجتماعية في مختلف دول منطقة الشرق الأوسط

|                           | Bahrain | Iraq | Jordan | Kuwait | Lebanon | oPt | Oman | Qatar | Saudi Arabia | Syria | UAE | Yemen |
|---------------------------|---------|------|--------|--------|---------|-----|------|-------|--------------|-------|-----|-------|
| Old age                   | SI      | SI   | SI     | SI     | OI      | ... | SI   | SI    | SI           | SI    | SI  | SI    |
| Survivors                 | SI      | SI   | SI     | SI     | ...     | ... | SI   | SI    | SI           | SI    | SI  | SI    |
| Invalidity/<br>disability | SI      | SI   | SI     | SI     | OI      | ... | SI   | SI    | SI           | SI    | SI  | SI    |
| Employment<br>injury      | SI      | ...  | SI     | SI     | ...     | ... | SI   | SI    | SI           | SI    |     | ...   |
| Sickness                  | ...     | ...  | ...    | ...    | SI      | ... | ...  | ...   | ...          | ...   | ... | ...   |
| Medical care              | ...     | ...  | ...    | ...    | SI      | ... | ...  | ...   | ...          | ...   | ... | ...   |
| Maternity                 | ...     | ...  | SI     | ...    | ...     | ... | ...  | ...   | ...          | ...   | ... | ...   |
| Unemployment              | SI      | ...  | (SI)   | SI     | ...     | ... | ...  | ...   | SI           | ...   | ... | ...   |
| Family                    | ...     | ...  | ...    | ...    | SI      | ... | ...  | ...   | ...          | ...   | ... | ...   |
| Social<br>assistance      | SN      | SN   | SN     | SN     | SN      | SN  | SN   | SN    | SN           | SN    | SN  | SN    |

SI = التأمينات الاجتماعية  
OI = ترتيبات التأمين الأخرى (صندوق الإيداع)  
SSA = (المساعدات الاجتماعية القانونية)  
SN = برنامج شبكة السلامة (غير مستندة إلى الحقوق)

المصدر: ملامح قطرية للمرصد التابع للجمعية الدولية للضمان الاجتماعي.

وأخيراً تفرض تدابير التقشف في معظم دول مجلس التعاون الخليجي الحكومات على التخفيف من الدعومات أو إلغائها. في المقابل، لا يتم إعادة تخصيص الوفورات من إلغاء الدعومات لتعزيز إجراءات الحماية الاجتماعية، مما يساهم في زيادة الهشاشة والفقر على حد سواء.

## التقدم المحرز في مجال توسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية

لقد وضعت الكثير من دول المنطقة موضع التطبيق الإجراءات الرامية إلى تكيف منظومات الحماية الاجتماعية مع الواقع المتغير في عالم العمل؛ على سبيل المثال، من خلال توسيع نطاق التغطية ليشمل بعض فئات العاملين لحسابهم الخاص أو تضمين المنافع الجديدة في منظومات الضمان الاجتماعي القائمة.



كانت البحرين، على سبيل المثال، أول دولة في منطقة الشرق الأوسط تبادر إلى اعتماد خطة لتأمينات البطالة وما يستتبعها من منافع لفترة زمنية محدودة للعاملين في القطاع الخاص فور فقدان وظيفتهم فضلاً عن مساعدات البطالة والتدريب للباحثين عن وظيفة للمرة الأولى. في العام ٢٠١٣، بادرت السعودية تلتها الكويت إلى تطبيق خطط مماثلة للعاملين العاطلين عن العمل والباحثين عن وظيفة للمرة الأولى. أما عُمان وإقليم كردستان العراق والإمارات العربية المتحدة فكلها بصدد دراسة الجدوى من إنشاء أولى خططها في مجال تأمينات البطالة. إلى ذلك، إعتمدت سلطنة عُمان أول خطة لتأمين العاملين لحسابهم الخاص على أساس اختياري، في مسعى إلى استهداف العاملين في القطاع غير المنظم. ويستفيد هذا النظام من دعومات الحكومة للأجراء ذوي الدخل المنخفض. كما تُعتبر المرأة العاملة لحسابها الخاص والمنشآت الصغيرة الحجم من أبرز المستفيدين.

في العام ٢٠١٤، أقرّ الأردن قانوناً جديداً للضمان الإجتماعي رقم ١ (٢٠١٤) تم بموجبه توسيع تغطية الضمان الإجتماعي لتشمل العاملين لحسابهم الخاص وتقديم أول خطة لمنافع الأمومة في العالم العربي. كما تم بموجب القانون المذكور إصلاح خطة التقاعد في حالات الشيخوخة والإعاقة والناجين التي ستصبح أول آلية للحدّ من الفقر في الأردن في خلال السنوات المقبلة.

الجدول ٦: الأردن: التأثير المتوقع لمنظومات الحماية/التأمينات الاجتماعية القائمة على الفقر لكامل مسار الحياة في العام ٢٠٢٥



في العام ٢٠١٤، قام إقليم كردستان العراق بمراجعة قانون الضمان الإجتماعي ليشمل ضمان الشيخوخة والإعاقة والوفاة والإصابة بالحوادث لمصلحة العمال العرضيين والعمال في قطاع البناء وأفراد أسرهم.

في العام ٢٠١٦، إعتمدت الأرض الفلسطينية المحتلة أول قانون للضمان الإجتماعي يشمل العاملين في القطاع الخاص وأسرهم، أي ما مجموعه ٨٢,٦٤٦ عامل للعام ٢٠١٦ تمهيداً لبلوغ ٣٣٦,٤٤٠ عامل بحلول العام ٢٠٣٠.

## إنشاء أول منظومة للضمان الاجتماعي في الأرض الفلسطينية المحتلة

لقد أقرّ الرئيس الفلسطيني في العام ٢٠١٦ أول قانون للضمان الاجتماعي من أجل العاملين في القطاع الخاص وأفراد أسرهم. كما تم إدخال التعديلات على القانون الجديد في بحر العام ٢٠١٦ ليصبح القانون متماشياً مع المعايير الدولية للضمان الاجتماعي والممارسات الفضلى ذات الصلة، ثم تم إقرارها على شكل قانون من قبل الرئيس الفلسطيني في ٢٩ سبتمبر/أيلول ٢٠١٧. وباتت الأرض الفلسطينية المحتلة اليوم تتمتع بإطار قانوني مناسب على مستوى أول منظومة للضمان الاجتماعي تشمل العاملين في القطاع الخاص وأفراد أسرهم مع توفير منافع محددة في حالات الشيخوخة والإعاقة والوفاة وفي حالات الإصابة في العمل والأمومة. وقد تم تطوير إطار هذه المنظومة الجديدة في العام ٢٠١٣ في إطار اللجنة الوطنية الثلاثية الأطراف للضمان الاجتماعي، على أساس تقييم أكتواري للمحددات الخاصة بضمن الاستدامة على المدى الطويل. ويعمل حالياً مجلس الإدارة الثلاثي الأطراف والمكون بموجب القانون الجديد للضمان الاجتماعي على إنشاء مؤسسة مستقلة وثلاثية الأطراف للضمان الاجتماعي ستتولى بدورها إدارة منظومة الضمان الاجتماعي ووضعها موضع التطبيق.

في العام ٢٠١٦، أطلق لبنان «مشروع الرعاية الصحية الأولية الشاملة» تمهيداً للتغطية الصحية الشاملة. كما تقوم الجهات المعنية الثلاثية في لبنان بمراجعة مشروع القانون الجديد لضمان الشيخوخة والإعاقة والوفاة لمصلحة العمال المسجلين لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

إلى ذلك، بادرت بعض دول مجلس التعاون الخليجي إلى إصلاح وترشيد خططها التقاعدية بحيث تضمن إستدامة هذه الخطط من الناحية المالية على المدى الطويل.

وأخيراً، فإن الأردن والعديد من دول مجلس التعاون الخليجي بصدد إصلاح نظم الرعاية الصحية الخاصة بها من أجل الحصول على تغطية رعاية صحية شاملة.

## الاستجابة للتحديات من خلال سياسات الحماية الاجتماعية الفعالة

في ظلّ قيام العديد من الدول بتطبيق التدابير الآيلة إلى تكيف أنظمة الحماية الاجتماعية مع الوقائع المتغيرة في عالم العمل، على سبيل المثال من خلال توسيع نطاق التغطية ليشمل بعض الفئات من العاملين لحسابهم الخاص، لم تذهب هذه الدول بعيداً من أجل ضمان التغطية الشاملة والمستويات المناسبة من المنافع. لذا تدعو الحاجة إلى بذل المزيد من الجهود لضمان إستمرارية آليات الحماية الاجتماعية بصفتها آلية ضرورية للتكافل الاجتماعي إنطلاقاً من مبادئ تجميع المخاطر، فضلاً عن العدالة في التمويل (مع مراعاة القدرة على دفع المساهمات/الإشتراكات) والمنافع (حسب الحاجات) عل حد سواء.

وعليه، تحتاج السياسات العامة إلى الإستجابة للتحديات والاتجاهات الجديدة في عالم العمل وإلى الإستفادة من المرونة المرتبطة بأشكال العمل الجديدة مع التخفيف من الجوانب السلبية والنتائج غير المرغوب بها. لذا تحتاج الحكومات إلى طرق مبتكرة من أجل تأمين الحماية الاجتماعية التي تتكيف مع حاجات العمال وأفراد عائلاتهم في سياق إقتصادي متغير. وتُعتبر سياسات الحماية الاجتماعية أداة أساسية من أجل تنفيذ سياسات إعادة التوزيع، والسعي إلى الدمج، وتحقيق التماسك الاجتماعي والعدالة الاجتماعية. وعليه، يجب أن تشكّل الحماية الاجتماعية آلية ضرورية من أجل إستفادة المجتمع ككل وليس فقط حفنة قليلة من التطورات الجديدة الحاصلة في عالم العمل.

وفي ظل الفروقات الكبيرة من حيث الحماية الاجتماعية في الدول العربية، تدعو الحاجة في هذه البلدان إلى تكيف السياسات المتعلقة بالحماية الاجتماعية مع أشكال الإستخدام غير القياسية المرتبطة في الكثير من الأحيان بهجرة اليد العاملة على المديين القصير والطويل، والعمل غير النظامي وتسارع التشيخ السكاني، وهي

جميعها عوامل ترخي بظلالها على المعاشات التقاعدية والمنظومات الصحية. وعليه، لن تتشكل الأسر المعيشية بعد اليوم من رجل معيل ومن ربة منزل تقوم بتوفير الرعاية. وفيما تشهد الأدوار الجندرية التقليدية تغيرات على نحو تدريجي، ستحتاج الدول إلى تطوير التحويلات التي تتمحور حول الطفل والعائلة، والأهم من ذلك كله إلى بلورة إجازة الأمومة، وإجازة الأبوة والإجازة الوالدية مع الأخذ بعين الاعتبار خصوصيات القطاع غير النظامي والعمال المهاجرين. كما يساهم الارتفاع الملحوظ في معدلات اللاجئين في منطقة الشرق الأوسط البالغة (نحو ٦٠ في المائة من اللاجئين في العالم<sup>(١٤)</sup>) بحسب التقديرات الأخيرة) في مفاقمة التحديات الماثلة أمام أهداف سياسات الحماية الاجتماعية، مع العلم أن تطبيقها يستدعي تغطية قاعدة أوسع وحاجات مختلفة.

World Employment Social<sup>(١٤)</sup>  
Outlook Trends. ILO (Geneva  
(2016)

في هذا السياق، يجب أن تهدف سياسات الحماية الاجتماعية إلى ضمان الحماية الشاملة، وتحسين إمكانية نقل حقوق الحماية الاجتماعية وتكييف إدارات الضمان الاجتماعي. وبهدف الحدّ من الفروقات، تحتاج الدول العربية إلى توفير أرضية الحماية الاجتماعية للجميع، بغض النظر عن النوع الاجتماعي، والمنشأ الإثني أو الاجتماعي، أو الدين أو المهنة. وينطوي ذلك على رزمة شاملة من المنافع القائمة على الضمانات الموجودة في التوصية بشأن الأرضيات الوطنية للحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢):

- إمكانية الحصول على الرعاية الصحية الأساسية،
- توفير أمن الدخل الأساسي للأطفال،
- توفير أمن الدخل الأساسي للأشخاص في سن العمل غير القادرين على كسب دخل كاف،
- توفير أمن الدخل الأساسي للأشخاص المسنين.

في ضوء ما تقدم، تُعتبر الإصلاحات المستقبلية المستوحاة من معايير منظمة العمل الدولية بالغة الأهمية، لا سيما الاتفاقية (رقم ١٠٢) والتوصية (رقم ٢٠٢). وتوفّر التوصية رقم ٢٠٢، التي إعتمتها مكوّنات منظمة العمل الدولية بالإجماع تقريباً في العام ٢٠١٢، المشورة إلى الدول الأعضاء لبناء منظومات الضمان الاجتماعي الشاملة فضلاً عن توسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي من خلال إعطاء الأولوية لإتاحة الأرضيات الوطنية للضمان الاجتماعي أمام جميع الفئات المحرومة.

إلى ذلك، تدعو الحاجة إلى قيام الإصلاحات في المستقبل على مبدأ تجميع المخاطر وتحقيق التوازن بين توفير المنافع المناسبة من جهة وضمان الإستدامة من جهة أخرى. ويُشكّل تمويل الحماية الاجتماعية من خلال جمع الضرائب وتوسيع نطاق التأمينات الاجتماعية أولوية بالنسبة إلى الحكومات. إلى ذلك، تقع العديد من الأعباء الطارئة في أغلب الأحيان على عاتق صاحب العمل وبالتالي لا يتم توفير الحماية المناسبة في هذا الإطار.

يعتمد نجاح الإصلاح في مجال الحماية الاجتماعية على الحوار الاجتماعي، الأمر الذي يستوجب التمثيل الفعال لمصالح مختلف مجموعات العمال، وبخاصة العمال في الإقتصاد غير النظامي، وأصحاب العمل على حد سواء. وهنا يرتدي ضمان إستمرارية الحوار الفعال الثنائي أو الثلاثي الأطراف أهمية كبيرة في مجال تواجه فيه العديد من مؤسسات سوق العمل تحديات ناجمة عن التغيرات في مجالات التكنولوجيا، والديموغرافيا والاندماج، الأمر الذي يعزّز الأشكال غير القياسية من العمل. وفي هذا السياق، تدعو الحاجة إلى بناء قدرات منظمات العمال وأصحاب العمل من أجل تمثيل وخدمة أعضائها، والإرتقاء بشريتها، والمساهمة في إستقرار العلاقات الصناعية وتشجيع الإنخراط الفعال على كافة المستويات- الإقليمية، وشبه الإقليمية، والوطنية، والصناعية والمؤسسية.

إلى ذلك، تشكّل قدرة الدول على توفير الإستخدام المناسب والحماية الاجتماعية أمام العمال في مختلف أشكال العمل إختباراً مفصلياً لمدى جهوزيتها لمستقبل العمل. وعندئذ، سوف يتمكّن العمال من إنتهاز الفرص الإقتصادية، بما فيها الفرص المتاحة من خلال الرقمنة والأتمتة. من هنا تبرز أهمية تأمين الحماية الاجتماعية للعمال في الأشكال الجديدة وأيضاً الأشكال القديمة من الإستخدام التي تتميّز بمستوى عال من الهشاشة، والتقلّب والتعرّض لمختلف المخاطر. وتتمتع بعض الدول بالآليات من أجل ضمان الحماية الاجتماعية للعمال في وضع هش أو العمال غير الأجراء، بما فيهم العمال الذين يعملون لحساب أصحاب عمل متعددين، والعمال لحسابهم الخاص وأصحاب المشاريع الريادية<sup>(١٥)</sup> فضلاً عن العاملين لحسابهم الخاص بشكل مقنّع. وتُعتبر هذه الأمثلة قيمة من أجل تكييف منظومات الحماية الاجتماعية لتلبية حاجات العمال.

# المسائل الأساسية من أجل عقد اجتماعي متجدد في القرن الحادي والعشرين<sup>(١٦)</sup>

من المحتمل أن تؤثر الاتجاهات الموصوفة أعلاه على فعالية منظومات الحماية الاجتماعية. فقد شكّل الارتفاع في عدم المساواة، وإنعدام الأمن، وعدم الاستقرار، وظاهرة العمل غير النظامي تحدياً كبيراً بالنسبة إلى العقد الاجتماعي في بداية القرن الحادي والعشرين. وبالفعل، تُعتبر هذه المسائل مطروحة حالياً على بساط البحث والنقاش بطرق مختلفة: كيف تستطيع الدول التوصل إلى «تسوية اجتماعية» جديدة «تعود بالفائدة على أصحاب العمل والعمال على حد سواء»؛ «تسوية اجتماعية جديدة قادرة على مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين»؛ «الميثاق الاجتماعي نسخة ٢». وتكشف كل من هذه الصيغ النقاب عن أهمية التركيز على العقد الاجتماعي المجدد. وإستناداً إلى المناقشات الجارية حالياً، يُمكن التقدم في الحوار من خلال مراعاة الأسئلة الشاملة التالية:

<sup>(١٦)</sup> المصدر ذاته.

- كيف يُمكننا ضمان منظومات حماية اجتماعية تشمل الفئات الأكثر هشاشة في المجتمع وإشراك كافة الجهات المعنية، بما فيها الجهات العابرة للحدود الوطنية (القطاع المالي، والمنشآت المتعددة الجنسيات)؟
- كيف يُمكن لمنظمة العمل الدولية، بصفتها «البرلمان العالمي للعمل» أن تساهم في تعزيز الحماية الاجتماعية وتدعيم العدالة الاجتماعية على المستوى العالمي في سياق أجندة التنمية للعام ٢٠٣٠؟

## معالجة الفروقات وضمان التوزيع العادل للموارد

كيف يُمكن للأطر القانونية وسواها من اللوائح التنظيمية أن تتكيف مع السياق المتغير وأن تضمن الأمن والمرونة في الوقت عينه؟ كيف يُمكن تطبيق هذه السياسات العامة بفعالية أكبر، وكيف يُمكن ضمان الحيّز المالي من خلال أنظمة ضريبية فعالة وعادلة؟ كيف يُمكن تحقيق التمويل المنصف والمستدام للحماية الاجتماعية وسواها من السياسات الرامية إلى الحدّ من الفروقات؟ كيف يُمكن تعزيز اللحمة الاجتماعية والمصالح المشتركة بوجه الضغوطات الرامية إلى شخصنة المخاطر؟

## تعزيز الأطر المؤسسية من أجل الارتقاء بالتعبير والمشاركة

كيف يُمكن للحوار الاجتماعي أن يتكيف مع الاتجاهات الجديدة وأن يضمن تمثيل العمال، وبخاصة العمال في الإقتصاد غير النظامي وأشكال العمل غير القياسية، في عملية صنع سياسات الحماية الاجتماعية وإدارتها؟ كيف يُمكن تطبيق الحوكمة الرشيدة في منظومات الضمان الاجتماعي وضمان التزام الهيئات الإدارية بالممارسات الفضلى في إدارة منظومات الضمان الاجتماعي؟ من سيقوم بإسماع صوت الأجيال المقبلة من العمال في مجالس إدارة مؤسسات الضمان الاجتماعي؟

## ملاحظات

[illegible]

[illegible]



[illegible]

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  
أربيسكو سنتر - شارع جوستنيان - القنطاري  
ص.ب. ٤٠٨٨ - الرياض 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