



منظمة
العمل
الدولية

المبادرة المئوية حول مستقبل العمل

سلسلة الأوراق التحليلية

٤

ترسل التعليقات
والاقتراحات إلى
futureofwork@ilo.org

يشهد عالم العمل تغييرات كبرى مرشحة للاستمرار والتوسع في المستقبل. وبغية فهم هذه التحديات الجديدة والاستجابة لها على نحو فعال، أطلقت منظمة العمل الدولية «مبادرة مستقبل العمل» واقترحت «مبادرات الذكرى المئوية» لفتح باب النقاش خلال السنوات القليلة التي تسبق الاحتفال بالذكرى السنوية لتأسيسها عام ٢٠١٩: (١) العمل والمجتمع؛ (٢) العمل اللائق للجميع؛ (٣) تنظيم العمل والإنتاج؛ و(٤) حوكمة العمل. وتسعى هذه الورقة التحليلية إلى تقديم لمحة عن الاتجاهات والقضايا الأساسية في مجالات مواضيعية محددة ذات أهمية خاصة للمبادرات، بهدف إعلام وتسهيل الحوار والنقاشات على المستويات الوطنية، والإقليمية، والعالمية.

العقد الاجتماعي ومستقبل العمل:

التفاوت، وتأمين الدخل، وعلاقات العمل والحوار الاجتماعي*

* استلذت هذه الورقة
على مساهمات من:
Christina Behrendt
Isabel Ortiz
Emmanuel Julien
Yucef Ghellab
Susan Hayter,
Florence Bonnet

تناقش هذه الورقة دور العقد الاجتماعي بين الدولة والجهات الأخرى في تحديد التوقعات المتبادلة لتوزيع السلطة والموارد تحقيقاً للعدالة الاجتماعية، وازمحلال هذا العقد نتيجةً لازدياد التفاوت والتطورات الأخرى في عالم العمل، إضافةً إلى السياسات التي تستلزم المعالجة لتجديد العقد الاجتماعي.

١. مقدّمة: عالم العمل المتغيّر وترتباته على العقد الاجتماعي

يتميّز عالم العمل بتفاعل مستمرّ بين السوق والدولة والمواطن، وهي علاقة دائمة التطور. ونتيجة لهذه العملية، غالباً ما ينشأ اتفاق اجتماعي ضمني يحدّد بشكل عام العلاقة بين الجهات ويرسي المبادئ التوجيهية لبناء المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. ويسمى هذا الاتفاق بالعقد الاجتماعي.

ورغم اختلافه باختلاف البلدان والأزمنة، يُمكن فهم العقد الاجتماعي كاتفاق ضمني يُحدّد العلاقة بين الحكومة والمواطنين، أو بين اليد العاملة ورأس المال، أو بين مختلف المجموعات السكانية. ويعكس العقد الاجتماعي أساساً الفهم العام لكيفية توزيع السلطة والموارد بغية تحقيق العدالة الاجتماعية. ويعكس هذا المفهوم البعدين الجوهري والإجرائي. ويتّصل البعد الجوهري للعقد الاجتماعي بالطريقة التي يتمّ فيها تأطير الأهداف المشتركة مثل الإنصاف والعدالة والحرية والأمن وتحديد أولوياتها في المجتمع، في حين يتّصل البعد الإجرائي بالمؤسسات والإجراءات التي تُستخدم لتحديد شكل المفهوم العام وتشريعه.

ويعتمد كلّ من فاعلية العقد الاجتماعي وأهميته بقدرته على تكيف نفسه مع الحقائق الاقتصادية والاجتماعية والسياسية الجديدة. وإذا ما شهد عالم العمل تغييرات عميقة، تزداد حدة التوتر ما يهدّد بانتفاء العقد الاجتماعي القائم. وعلى سبيل المثال، يشيع القلق من أنّ فكرة العقد الاجتماعي القائم على النمو الاقتصادي، والعمالة الكاملة، والضمان الاجتماعي التي برزت عقب الحرب العالمية الثانية ما عادت موضوع توافق في بعض أنحاء العالم. وفي الوقت عينه، تجد بلدان أخرى صعوبة الآن في التوصل إلى عقد اجتماعي مستقرّ، في ظلّ التذبذب الاقتصادي، والنزاعات الاجتماعية، وتراجع الثقة في الحكومات والمؤسسات. وكما هي الحال بالنسبة إلى علاقة العمالة (أنظر الورقة التحليلية رقم ٣) تختلف هذه الظاهرة بشكل كبير باختلاف البلدان.

وتبقى بلورة عقد اجتماعي فعال ومستدام يعكس الحقائق المتغيرة في بلد معين تحديًا مشتركًا. وبالتالي، لا غرو أن تكون اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة (٢٠٠٤، ص. ٦٥)، وفي مسعى لتحقيق العولمة العادلة، قد دعت إلى «عقد اجتماعي جديد» يشمل ما يلي: (أ) التزام بالحوار الاجتماعي في صياغة السياسات الاقتصادية والاجتماعية؛ (ب) الإقرار بضرورة إرساء التوازن بين الدفع باتجاه زيادة الفاعلية والانتاجية وحق العمال بالأمن وتكافؤ الفرص؛ و(ج) الالتزام باتباع «الطريق العالي» المتمثل بالتعاون بين الشركات واليد العاملة لتحقيق مكاسب الفاعلية، وتفاذي «الطريق المنخفض» المتمثل باقتطاع التكاليف وتقليص الحجم. وقد لاقت دعوة اللجنة صدىً متزايدًا في السنوات الأخيرة، ولاسيما في إطار الأزمة الاقتصادية العالمية المستمرة منذ عقد من الزمن وعالم العمل السريع التبدل.

تنظر هذه الورقة في طبيعة العقد الاجتماعي وديمومته على ضوء التغييرات المستجدة والواسعة النطاق في عالم العمل (أنظر الأوراق التحليلية ١ و ٢ و ٣). وإذ تعكس مناقشة اللجنة للعقد الاجتماعي، تركز على القضايا المتداخلة التالية: توزيع الدخل، التفاوت وتأمين الدخل، علاقات العمل والحوار الاجتماعي. أما القسم الثاني فيستعرض بإيجاز تطور العقد الاجتماعي خلال السنوات الأخيرة وعوارض «العقد الاجتماعي تحت الضغط». ويتضمن القسم الثالث تالياً القوى الكبرى التي أسهمت في تقويض أساس العقد الاجتماعي، مع النظر في مختلف الظروف السائدة في البلدان المتقدمة والنامية. ويدرس القسم الرابع الطريقة التي تضغط فيها هذه التغييرات على السياسات والمؤسسات الكبرى التي تشكل أساس العقد الاجتماعي الحالي، بينما يختم القسم الخامس باقتراح القضايا الأساسية للنقاشات المستقبلية.

٢. العقد الاجتماعي تحت ضغط متزايد

تتيح التغييرات في عالم العمل العديد من الفرص والتحديات المتصلة بصياغة العقد الاجتماعي في القرن الواحد والعشرين. وتشكل العمالة عنصرًا بنيويًا أساسيًا للعقد الاجتماعي، إذ تحدد الحقوق والمسؤوليات للعمال وأصحاب العمل، واليد العاملة ورأس المال، ولها تأثير بالغ على توزيع الموارد والسلطة في المجتمع.

يتمثل أحد التحديات الأساسية للعقد الاجتماعي في القرن الواحد والعشرين بالمستوى المرتفع والمتزايد في معظم الأحيان من التفاوت وعدم القدرة على تأمين الدخل في أنحاء شتى من العالم، على الرغم من تحقيق بعض التقدم في خفض الفقر واجتياز خطوات كبيرة في مجال التنمية البشرية، بما في ذلك الحد من وفيات الأمهات والأطفال، إلى ارتفاع مستويات التعليم (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠١٥). غير أن الأشخاص الذين يعيشون في أفسى أشكال الفقر لا يزالون متخلفين عن الركب (Ravallion, 2014)، في حين لا يزال الإقصاء الاجتماعي، ولاسيما بالنسبة إلى المجموعات المحرومة، من بين الشواغل الأساسية (UN DESA, 2016). ويعاني عمال كثيرون في العالم مع عائلاتهم من تدني الدخل وتقلبه، ومن ظروف العمل السيئة، ومن نقص الحماية الاجتماعية، كما أن العديدين منهم لا يزالون يعيشون في الفقر على الرغم من كدهم في العمل (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦ ب). ويشكل الإقصاء الاقتصادي أحد العوامل المساهمة في ذلك والمترسخة في تدني الانتاجية وبنى الإنتاج المتخلفة التي تميل إلى توليد مستويات عالية من الفقر، واللانظامية وانعدام المساواة. وفي أنحاء شتى من العالم، خابت التطلعات إلى رفع مستوى التعليم والمهارات بشكل متزايد لدى السكان وصولاً إلى العمل اللائق في ظل المستويات العالية من البطالة، والعمالة الناقصة، واللانظامية.

إلى ذلك، لم يف الحراك الاجتماعي بوعوده التي أطلقت خلال العقود المنصرمة. ففي أنحاء كثيرة من العالم، لم يعد باستطاعة الأجيال الشابة ضمان تحقيق مستويات معيشة أعلى من تلك التي حققها أهلهم، كما درجت العادة سابقًا. والواقع أن المراقبين قد حذروا من أن شباب اليوم قد يتحولون إلى «جيل ضائع» ستخيب طموحاته بإيجاد العمالة اللائقة بسبب الكساد المستمر ونمو البطالة (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦ ب، أنظر أيضاً الورقة التحليلية ٢). ويعيق التفاوت في الوصول إلى الرعاية الصحية والتعليم وتطوير المهارات والعمالة الحراك الاجتماعي التصاعدي، في حين أنه يلجم التقدم الاقتصادي والاجتماعي. وتسهم عوامل مختلفة في مثل أوجه التفاوت هذه، وتتضمن النوع الاجتماعي والإعاقة والتباينات الريفية/الحضرية، والهجرة (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦ أ). وفي الوقت عينه، تتعزز المخاوف من الحراك الاجتماعي التراجعي، بما في ذلك في صفوف الطبقة الوسطى، وذلك بسبب ركود الرواتب الحقيقية وضعف القدرة على تأمين الدخل، وتلقي بثقلها على التصورات المتصلة بالمساواة والعدالة الاجتماعية.

وتطرح هذه التطورات تحديات كبيرة للعقد الاجتماعي. ففي حين تختلف نهج البلدان لجهة ما يُعتبر توزيعًا عادلاً للموارد، تُعتبر بعض العناصر مشتركة في الكثير من المجتمعات. ومن بين هذه العناصر

نذكر دور تكافؤ الفرص، الذي يتصل بمسألة كفاءة توفير الأدوات اللازمة للأفراد لتحقيق النجاح بصرف النظر عن الظروف، وكيفية المكافأة على الجدارة، ومدى مسؤولية من يتمتعون بقدر أكبر من الموارد عن مشاركتها مع آخرين بما يدفع بالتقدم بشكل عام.

ويمكن أن يُعزى دخول ارتفاع التفاوت مؤخراً دائرة الضوء في النقاش على الصعيد العالمي إلى التنبّه إلى بلوغ التفاوت مستوى بات يُهدّد المبادئ الأساسية للعقد الاجتماعي. وبالإضافة إلى إشعال الاستياء والاضطراب السياسي، بات يُنظر إلى الاقصاء الاجتماعي والاقتصادي أكثر فأكثر كعامل يُعمن في تقويض التنمية، إذ يُبعد عن الركب قسماً كبيراً من سگان المعمورة. وبالتالي تدعو الحاجة بشكل ملح إلى تجديد العقد الاجتماعي.

٣. ما هي القوى التي تقوّض العقد الاجتماعي؟

ما هي القوى المحرّكة التي تعزّز هذه التحديات التي تمنع استقرار العقد الاجتماعي؟ وفي حين أنّ رزمة العوامل التي تحدّد العقد الاجتماعي في مجتمعاتنا اليوم معقّدة، كان لبعض هذه العوامل أثراً سلبياً كبيراً على العقد الاجتماعي بحدّ ذاته. وترتبط جميعها بتغييرات بالغة في معروض اليد العاملة والطلب عليها، كما في علاقة العمالة (كما ناقشنا في الأوراق التحليلية ١، ٣، و٥).

العولمة وأمّولة الاقتصاد

يكمن أحد التحديات الأساسية التي تواجه العقد الاجتماعي في القرن الواحد والعشرين في ازدياد التكامل الاقتصادي الناجم عن عولمة الاقتصاد. ففي حين أنّ العولمة قد أتاحت الكثير من الفرص، فقد أسهمت أيضاً في تحويل التوازن بين اليد العاملة ورأس المال إلى تنافس أكثر شراسة على الصعيد العالمي، وانعدام في الاستقرار الاقتصادي الكلي، وزيادة قياسية في التفاوت في الدخل (Piketty, 2014). وأسهم التخفيف المتسارع من القيود التنظيمية المفروضة على أسواق المنتجات والعمل منذ بداية التسعينيات في هذا التطور، والضغط مستمرّ لمواصلة هذا المسار (صندوق النقد الدولي، ٢٠١٦). وحيثما تسيطر الأسواق المالية على «الاقتصاد الحقيقي»، يزداد استئثار البعض بمكاسب النشاطات الاقتصادية، عوضاً عن توزيعها على نطاق أوسع (World Commission on the Social Dimension of Globalization, 2004; ILO, 2014a).

وتنسب أمولة الاقتصاد أيضاً إلى انعدام الاستقرار المتزايد في الاقتصاد العالمي. فقد أسهمت سياسات التخفيف من القيود التنظيمية النافذة منذ الثمانينيات، كما الاعتماد المتزايد للاقتصادات على القطاع المالي، في تعزيز هذا الاتجاه إلى حدّ كبير. وحيثما ترتبط النشاطات الاقتصادية ارتباطاً وثيقاً بمستويات أعلى من الأعباء المالية، يمكن لأيّ أزمة مالية أن تتطور سريعاً إلى أزمات اقتصادية واجتماعية واسعة الانتشار، كما نبيّن التبعات الطويلة الأمد للأزمة المالية عام ٢٠٠٨. وعلى الرغم من بعض إجراءات إعادة القيود المالية للقطاع المصرفي التي رافقت عمليات الإنقاذ التي قامت بها الحكومات، لا تزال تحديات كبيرة ماثلة. ولكن، لا يتمّ تخصيص ما يكفي من الموارد المالية للاستثمارات المنتجة التي من شأنها أن تتيح الفرص لزيادة الإنتاجية وإيجاد فرص عمالة جديدة (أنظر الورقة التحليلية رقم ٥).

التكنولوجيا وأشكال العمل الجديدة

من شأن التغيرات التكنولوجية، على غرار زيادة الأتمتة والرقمنة، أن تترك آثاراً بالغة وتحويلية على عالم العمل، يعتبرها البعض «ثورة صناعية رابعة» (أنظر الورقة التحليلية رقم ١). ويتخوّف بعض المراقبين من أن تؤدي هذه التغييرات إلى «سباق ضدّ الآلة» (Brynjolfsson and McAfee, 2015) أو إلى «مستقبل خالٍ من الوظائف» (Ford, 2015). ويشير آخرون إلى قدرات المجتمعات على التكيف استجابةً لهذه التغييرات، وإلى الفرص الناشئة عن هذه التطورات والمتصلة بنشوء أعمال أكثر جدوى عن المهام الخطرة أو الروتينية. ولكن، تُطرح الشواغل لجهة زيادة استقطاب المجتمعات المستقبلية، مع ارتفاع هائل في عدد العمّال والأسر ذات الدخل المتدني، في ظلّ مستويات متزايدة من انعدام الاستقرار، وتقلّص الطبقة الوسطى، وتسلق أقلية لا تتفكّ تزداد ثراءً إلى رأس سلّم الدخل (Degryse, 2016).

إلا أنّ الرقمنة والأتمتة تتيحان أيضاً فرصاً اقتصادية أفضل ومزيداً من المرونة (Hill, 2015). فخدمات الهواتف الجوّالة على سبيل المثال تتيح للمنتجين الزراعيين في المناطق النائية التحقق من أسعار المحاصيل والمفاوضة على نحو أفضل على بيع منتجاتهم. أما العمل عن بعد، والعمل من خلال التهديد

الجماعي، غيرها من أشكال العمل المماثلة، فتقدّم فرصاً جديدة للأشخاص للانخراط في العمالة على نحو أكثر مرونة، ومنهم مثلاً الأشخاص المحدودو القدرة على التنقل، وذوو الأطفال الصغار، وغيرهم من مقدّمي الرعاية لأفراد العائلة. ويمكن أن تؤدي استفادة مجموعات محدّدة من العمّال من الأتمتة والرقمنة أو عدم استفادتهم إلى مصدر لمزيد من أوجه التفاوت.

وتنقض الأشكال «الجديدة» من العمالة المتّصلة بالأتمتة والرقمنة والتي تنشأ في بعض من أنحاء العالم الحقوق والمسؤوليات المرتبطة بعلاقة العمالة (الصريحة أو الضمنية) (أنظر الورقة التحليلية ٣). وفي حين أنّ منظومة العلاقات الصناعية تقوم على فكرة تحمّل أصحاب العمل للمسؤولية عن رفاه القوّة العاملة، فإنّ مثل هذه المسؤولية في اقتصاد «غيب الطلب» أو «العربية» لا تعتبر مبدأ لدى «شراة» العمل (طالبى الخدمات) ولا لدى «منظّميه» (المنصّات) (Berg، سيصدر؛ De Stefano، 2016). وتعاين الكثير من البلدان رهنًا لتحديد وضع هؤلاء العمّال ولتوفير الحماية الملائمة؛ مع الأخذ بالاعتبار أنّ الحدود بين قانون العمل والقانون التجاري باتت مشوشة. وفي حين أنّ هذه الأشكال «الجديدة» من العمالة تؤثر حاليًا على أقلية من مجموع العمالة، يتوقّع مراقبون كثير بأنّ تستمرّ في النموّ بشكل أسّي في المستقبل القريب.

اللانظاميّة

في الكثير من أنحاء العالم، ترتبط المستويات العالية من التفاوت والفقير، إضافةً إلى المستويات المتدنيّة من القدرة على تأمين الدخل، بانتشار العمالة اللانظاميّة وما يتّصل بها من غياب الحماية. ويتّسم الاقتصاد غير النظاميّة بنقص في التنمية الإنتاجيّة، وبعبوات كبيرة لجهة العمل اللائق، كما بغياب حماية اليد العاملة والحماية الاجتماعية لغالبية العمّال، ما يؤدي إلى مستويات دخل متدنيّة ودرجة عالية من عدم القدرة على توفير الدخل. وتواجه المؤسسات القائمة المعنيّة بعلاقات العمل صعوبات في معالجة هذه التحديات وإيجاد الطرق الجديدة لجمع مصالح العمّال (Hayter، 2015a; Hyman، 2015; Sen and Lee، 2015).

وللانظاميّة ترتيبات أوسع نطاقًا على العقد الاجتماعي في المجتمع، إذ تشكّل أحد الأعراض التي تدلّ على وجود اختلال كبير في العلاقة بين الدولة ومواطنيها. ويتطلّب العقد الاجتماعيّ الفعّال توازنًا عادلاً بين الحقوق والواجبات، وتطبيقًا منصفًا وفعليًا للقانون ولآليات الإنفاذ الملائمة، بالإضافة إلى آليات المساءلة الفاعلة. فإذا عجز المواطنون (واللاعبون الاقتصاديون) عن وضع ثقهم في الدولة حتّى توفّر لهم الخدمات والحماية اللازمة، وإذا لم يتمّ إنفاذ القوانين على نحوٍ منصف وفعّال، وإذا ما اعتبرت الأطر القانونيّة والمؤسسيّة معطلّة وغير فعّالة، وإذا ما لم يتمّ الاعتراف بالنظام الضريبي كآلية عادلة وفعليّة لتمويل الأصول الجماعيّة، بقي الامتثال للأطر القانونيّة متدنّيًا.

إضعاف مؤسسات سوق العمل

نُسب الارتفاع في التفاوت وانعدام القدرة على تأمين الدخل بشكل أساسي إلى التغيّرات في أنماط العدالة والكسب، واستمرار البطالة والعمالة الناقصة (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦ج)، بالإضافة إلى تراجع واسع النطاق لحصّة اليد العاملة (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٤أ). وبقيت الأجور راکدة في أجزاء عديدة من العالم، وتخلّفت عن ركب الإنتاجيّة، وأرباح الشركات ودخل الملكية. وقد أسهمت الطبيعة المتغيّرة لعلاقات العمل والعمالة، إضافةً إلى إضعاف مؤسسات سوق العمل، في الدفع في هذا الاتجاه، وهما يُعتبران من العوامل الأساسيّة التي تزيد من التفاوت وانعدام الأمن (Berg، 2015).

ولا تقتصر التحديات التي تواجه مؤسسات سوق العمل على القوى الخارجيّة، بل تشمل أيضًا عدم القدرة على التكيف مع سياق سريع التحوّل في العديد من البلدان. وتُعدّ مجاراة هذه المؤسسات مع الحاجات المتغيّرة للعمّال وأصحاب العمل من المسؤوليّة «الداخلية» للجهات الفاعلة فيها.

ويكتسي دور النقابات والمفاوضة الجماعيّة أهميّة خاصّة في هذا الصدد (Hayter، 2015b). فالمفاوضة الجماعيّة قد خضعت للضغوط في الكثير من البلدان منذ الأزمة الماليّة عام ٢٠٠٨، بعد تراجع أطول مدوّ في معدّلات العضويّة في النقابات. وثمة شواغل من أن تزداد هذه الاتجاهات سرعة أيضًا في المستقبل مع الارتفاع في اقتصاد «بناءً على الطلب» والأشكال «غير النموذجيّة» من العمالة (Degryse، 2016). فالتنوع الكبير في ترتيبات العمل، والانتقال إلى حوكمة الشركات من قبل المساهمين أو على أساس السوق، ونشوء شبكات إنتاج عالميّة، تطرح جميعها التحديات لعلاقات العمل والمفاوضات الجماعيّة. ولكن، خلال الأزمة الاقتصاديّة العالميّة الأخيرة، تمكّنت البلدان التي دعمت المفاوضة الجماعيّة التشاركيّة من خلال مجموعة من التدابير السياسيّة من زيادة تغطية المفاوضة الجماعيّة، ولاسيما بالنسبة إلى الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم، والمهاجرين والعمّال المنخرطين في أشكال غير نموذجيّة من العمالة (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٥).

٤. التحديات بالنسبة إلى السياسات والمؤسسات الوطنية التي تصوغ العقد الاجتماعي

تنقض جميع الاتجاهات التي ناقشناها أعلاه، والتي ينجم عنها تفاوت في التفاوت وعدم القدرة على تأمين الدخل، القيم المجتمعية المتصلة بالعدالة والانصاف، بل بالعقد الاجتماعي بحد ذاته. فإذا ما حصل الأكثر ثراءً المكاسب الاقتصادية، وإذا ما لم تستفد أكثرية المجتمع من النمو الاقتصادي، يصبح التماسك الاجتماعي على المحك. وبات من المعترف به اليوم على نطاق أوسع أن المستويات العالية من التفاوت تمنع النمو الاقتصادي المستدام وتقوض إمكانية التنمية الاقتصادية في المستقبل (Ostry et al. 2014; IMF, 2014; OECD, 2012; ILO, 2014a; ILO, 2008). ولكن، يبدو أن هذا الإدراك لم يترجم بعد إلى سياسات ملموسة لمعالجة التفاوت المتزايد بشكل مجدٍ، ولإرساء عقد اجتماعي مُجدد.

يكن أحد التحديات التي تواجه العقد الاجتماعي في كيفية تعزيز تمثيل مجموعات مختلفة من العمال وأصحاب العمل. فمن جهة العمال، ينطوي ذلك على تحدي إعادة تنظيم الصوت الجماعي للعمال غير النظاميين، بالإضافة إلى أصوات العمال من خارج علاقات العمالة النموذجية، إلى الحاجة لبناء تحالفات واسعة النطاق مع المنظمات التي تتشاطر المصالح نفسها، مثل التعاونيات، ومجموعات المستخدمين، وجمعيات التجار، وغيرها من منظمات المجتمع المدني. أما من جهة أصحاب العمل، فيشمل ذلك تحدي تمثيل مصالح المشاريع الصغيرة والمتوسطة بشكل فعلي، وتعزيز العلاقة بين الشركات المتعددة الجنسيات ومنظمات أصحاب العمل الوطنية. وتعتمد فاعلية الحوار الاجتماعي على تحقيق هذا التمثيل. وسبق أن انطلق حوار واسع النطاق بشأن دور الأعمال التجارية في المجتمع. وترتفع التوقعات لجهة دور الشركات في النمو المتكامل والتنمية المستدامة، ولكن في الوقت نفسه تُطرح أسئلة مهمة بشأن التجاذب بين مصالح الشركات والمصالح العامة في الشراكات بين القطاعين العام والخاص. وفي هذا السياق، يتم إيلاء اهتمام متزايد للدور الممنوح للسياسة الحكومية في تحفيز المساهمة الإيجابية من الشركات في المجتمع.

تُنشئ التغيرات في عالم العمل أيضًا تحديات أخرى مهمة بالنسبة إلى السياسات العامة. وفي حين أن انعدام الاستقرار يزيد من الحاجة إلى سياسات إعادة التوزيع، فقد تقلصت القدرات المالية في أنحاء عديدة في العالم، فيما يُعزى جزء منه إلى زيادة في حركة رأس المال والتنافس الضريبي. وعلى الرغم من بذل بعض الجهود للسيطرة على التنافس الضريبي الضار، مثل تآكل القاعدة وإعادة توزيع الأرباح (OECD, 2013; OECD, 2015; Crivelli et al. 2015)، تقلصت السيادة المالية في ظلّ العولمة والضغط المالي. ويقيد المجال المالي المحدود والتنافس الضريبي العالمي من هامش المناورة للحكومات للاستثمار في سياسات إعادة التوزيع، بما فيها توفير نوعية الخدمات العامة والتحويلات الحكومية. وبما أن ذلك يشكل أدوات سياسية أساسية بيد الحكومات لاحتواء التفاوت، قد تؤدي محدودية المجال المالي إلى زيادة أكبر في التفاوت (أنظر الورقة التحليلية الخامسة).

تشكل نُظم الحماية الاجتماعية أدوات أساسية لسياسات إعادة التوزيع، إلى جانب النُظم الضريبية. وفي الواقع، قام عدد كبير من الدول النامية مؤخرًا بتوسيع نُظم الحماية الاجتماعية لديها بغية الحد من الفقر ومنعه ومعالجة التفاوت (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٤ ب). غير أن بعض الإصلاحات السياسية الأخيرة في عدد من الاقتصادات المتقدمة قد حذت من قدرة نُظم الحماية الاجتماعية على معالجة بعض أوجه التفاوت وضمان الأمن الوظيفي للسكان حاضراً ومستقبلاً، ولا سيما لجهة المعاشات التقاعدية (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٤ ب). وفي حين أن الكثير من البلدان قد نفذت تدابير لتكييف نُظم الحماية الاجتماعية مع الحقائق المتغيرة في عالم العمل، كما من خلال توسيع التغطية لتشمل فئات معينة من العمال لحسابهم الخاص، فهي لم تبلغ حدّ ضمان التغطية الشاملة ومستويات كافية من المنافع. لا زالت الحاجة تدعو لمزيد من الجهود لضمان قدرة آليات الحماية الاجتماعية على الإستمرار كآليات ضرورية للتعاقد الاجتماعي، على أساس مبادئ تجميع المخاطر، إضافة إلى المساواة إن لجهة التمويل (مع أخذ القدرات الإسهامية بالاعتبار) أو لجهة الأرباح (بحسب الحاجة).

وستشكل قدرة البلدان على توفير العمالة والحماية الاجتماعية الكافيتين للعمال المنخرطين في مختلف أشكال العمالة اختباراً فعلياً لاستعدادها لمستقبل العمل. فحينئذٍ فقط سيتمكن العمال من اقتناص الفرص الاقتصادية، بما فيها الفرص الناشئة عن الرقمنة والأتمتة. ويُعتبر توفير الحماية الاجتماعية للعمال في الأشكال الجديدة كما العمالة التي تنسم بالضعف الشديد، والتقلب، والتعرض لمخاطر مختلفة مسألة حيوية. ولدى بعض البلدان أصلاً آليات لضمان الحماية الاجتماعية للعمال بدون راتب ثابت والعمال المعرضين، بما فيهم العاملون لدى أكثر من صاحب عمل (Hill, 2015) والعاملون

لحسابهم الخاص وأصحاب المشاريع الفرديين (ILO, 2014b; European Commission, 2014)، بالإضافة إلى المنخرطين في العمل الحر المقتنع (Eichhorst et al. 2013). ويمكن لهذه الآليات أن تقدّم دروساً قيّمة بشأن تكييف نظم الحماية الاجتماعية لتلبية حاجات العمّال.

٥. قضايا أساسية لتجديد العقد الاجتماعي في القرن الواحد والعشرين

يُرجّح أن تؤثر الاتجاهات الأنف وصفها على أسس العقد الاجتماعي التي قام عليها استقرار المجتمعات. وقد طرح التفاوت المتزايد، وانعدام الاستقرار والأمن، واللانظامية تحديات أساسية للعقد الاجتماعي في مطلع القرن الواحد والعشرين. والواقع أنّ هذه المسائل قد سبق أن نوقشت بأشكال مختلفة: فكيف يُمكن للبلدان أن تطوّر «تسوية اجتماعية جديدة تفيد أصحاب العمل والعمّال على حدّ سواء» (حكومة ألمانيا، ٢٠١٥)؛ أو «تسوية اجتماعية جديدة قادرة على رفع تحديات القرن الواحد والعشرين» (New Economics Foundation, 2015)؛ أو «عقد اجتماعي ثانٍ» (Perez, 2015). وتشير كلّ من هذه الصياغات بتركيز مهمّ على تجديد العقد الاجتماعي.

وانطلاقاً من المحادثات الجارية، يمكن الدفع أكثر بالنقاشات من خلال النظر بالأسئلة الشاملة التالية:

- كيف يمكن ضمان شمل أكثر الجماعات ضعفاً في المجتمع في العقد الاجتماعي، ومشاركة جميع الجهات، بما فيها تلك العاملة عبر الحدود الوطنية (القطاع المالي، الشركات المتعدّدة الجنسيات)؟
- كيف يمكن لمنظمة العمل الدولية، بصفتها «البرلمان العالمي للعمل»، أن تسهم في الارتقاء بالعقود الاجتماعية وتعزيز العدالة الاجتماعية على الصعيد العالمي، في إطار خطة التنمية ٢٠٣٠؟

ويتفرّع عن هذه القضايا مسائل أكثر تحديداً يمكن مناقشتها كما يلي:

- التكيّف مع التغييرات في تنظيم النشاط الاقتصادي وصياغة نتائج أفضل: كيف يعكس العقد الاجتماعي التغييرات في تنظيم العمل وأشكال العمالة بالإضافة إلى أدوار العمل المتغيرة (المدفوع وغير المدفوع الأجر) في المجتمع (أنظر الورقتين التحليليتين ٢ و٣)؟ وكيف يُمكن للعقد الاجتماعي المُجدد أن يمنع التسابق الضار إلى الأسفل في سياق العولمة والأمولة؟ وكيف يمكن إعادة صياغة النظم الضريبية لضمان استفادة البلدان والمجتمعات التي تطبّق فيها وحيث تدرّ الأرباح؟ ما هي هياكل حوكمة الشركات الأكثر ملاءمة لتشاطر المنافع بين الإدارة والعمّال وبين الشركة والمجتمعات التي تعمل فيها (أنظر الورقة التحليلية الخامسة)؟
- معالجة أوجه التفاوت وضمان توزيع عادل للموارد: ما هي السياسات الضرورية لتعزيز الإنصاف في المجتمعات، مع زيادة استقرار الأسواق والعدالة فيها والتوزيع العادل للموارد؟ كيف يمكن لمثل هذه السياسات أن تسهم في تعزيز العقد الاجتماعي وإعادة تجديده؟ كيف يُمكن للأطر القانونية ولغيرها من أشكال التنظيم أن تتكيّف مع السياقات المتغيرة، وأن تضمن الأمن والمرونة (أنظر الورقة التحليلية ٣)؟ كيف يُمكن تنفيذ السياسات العامّة على نحو أكثر فاعلية، وكيف يمكن ضمان الحيّز المالي الضروري من خلال النظم الضريبية الفعّالة والمنصفة (أنظر الورقة التحليلية ٥)؟ كيف يمكن ضمان التمويل المنصف والمستدام للحماية الاجتماعية وغيرها من سياسات الحدّ من أوجه التفاوت؟ وكيف يمكن تعزيز التماسك الاجتماعي والمصالح الجماعية في ظلّ الضغوط لتفريد المخاطر؟
- تحسين الأطر المؤسسية لرفع الصوت وتعزيز المشاركة: ماذا يلزم لتحقيق ذلك على مستوى الشركات والقطاعات والبلدان؟ كيف يمكن للحوار الاجتماعي أن يتكيّف مع الاتجاهات الجديدة؟ ما هي أشكال التنظيم والتمثيل الجديدة الناشئة، بما في ذلك في صفوف العمّال في الاقتصاد غير النظامي والأشكال غير النموذجية من العمالة، وما هي ترتيبات ذلك على سير عمل مؤسسات الحوار الاجتماعي؟

المراجع

Berg, J. forthcoming. "Income security in a platform-regulated labour market: Findings and policy lessons from a survey of crowd workers", in *Comparative Labor Law and Policy Journal*.

—. 2015. "Labour market institutions: the building blocks of just societies", In Berg, J. (ed.) *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st Century* (Geneva, ILO, Edward Elgar), pp. 1–38.

Brynjolfsson, E.; McAfee, A. 2015. *Race against the machine: How the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity, and irreversibly transforming employment and the economy* (Lexington, Mass, Digital Frontier Press).

Crivelli, E.; de Mooij, R.; Keen, M. 2015. *Base erosion, profit shifting and developing countries* (Washington D.C., International Monetary Fund).

De Stefano, V. 2016. The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy» (Geneva, ILO). Available at:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. [22 September 2016].

Degryse, C. 2016. *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets* (Brussels, European Trade Union Institute). Available at: <https://www.etui.org/content/download/22130/184851/file/ver+2+web+ver-sion+Working+Paper+2016+02-EN+digitalisation.pdf>. [Accessed 22 September 2016].

Eichhorst, W.; Braga, M.; Famira-Mühlberger, U. 2013. *Social protection rights of economically dependent self-employed workers* (Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities). Available at: http://bookshop.europa.eu/is-bin/INTERSHOP.enfinity/WFS/EU-Bookshop-Site/en_GB/-/EUR/ViewPublication-Start?PublicationKey=BA3013643. [22 September 2016].

European Commission, Mutual Information System on Social Protection/Social Security (MISSOC). 2014. *Social Protection for the Self-Employed* (Brussels). Available at: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5662&langId=en>. [22 September 2016].

Ford, M. 2015. *Rise of the robots: Technology and the threat of a jobless future* (New York, Basic Books).

Government of Germany. 2015. *Work 4.0: Re-imagining work (Green Paper)* (Berlin, Federal Ministry of Employment and Social Affairs). Available at:

http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/arbeiten-4-0-green-paper.pdf;jsessionid=2C748B2967CB4FB770B648A88B1948EF?__blob=publicationFile&v=2 [Accessed: 25 April 2016]. [22 September 2016].

Hayter, S. 2015a. "Introduction: What future for industrial relations?" in *International Labour Review*, 154 (Geneva, ILO), pp. 1–4. Available at: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/>

j.1564-913X.2015.00220.x/ abstract [Accessed: 2 March 2016]. [22 September 2016].

—. 2015b. "Unions and collective bargaining," in Berg, J. (ed.) *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st Century* (Geneva, ILO, Edward Elgar), pp. 95–122.
Hill, S. 2015. *New economy, new social contract: A plan for a safety net in a multi-employer world* (Washington D.C., New America Foundation). Available at:

https://static.newamerica.org/attachments/4395-new-economy-new-social-contract/New%20Economy,%20Social%20Contract_Updated_Final.34c973248e6946d0af17116fbd6bb79e.pdf. [22 September 2016].

Hyman, R. 2015. "Three scenarios for industrial relations in Europe", in *International Labour Review*, 154, pp. 5–14. Available at: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1564-913X.2015.00221.x/abstract>. [22 September 2016].

ILO. 2008. *World of Work Report 2008: Income inequalities in the age of financial globalization* (Geneva, ILO and International Institute for Labour Studies). Available at: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/world08.pdf>. [22 September 2016].

—. 2012. *Global Employment Trends for Youth 2012* (Geneva, ILO). Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_180976.pdf. [22 September 2016].

—. 2014a. *Global Wage Report 2014/15: Wages and income inequality* (Geneva, ILO). Available at: http://www.ilo.ch/global/publications/books/WCMS_324678/lang--en/index.htm. [22 September 2016].

—. 2014b. *World Social Protection Report 2014/15: Building economic recovery, inclusive development and social justice* (Geneva, ILO). Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_245201.pdf; <http://www.social-protection.org/gimi/gess/ShowTheme.action?th.themeld=3985>. [22 September 2016].

—. 2015. *Trends in collective bargaining coverage: Stability, erosion or decline?* (Geneva, ILO). Available at: <http://www.ilo.org/public/english/iira/pdf/labourrelations.pdf>. [22 September 2016].

—. 2016a. *Women at Work: Trends 2016* (Geneva, ILO). Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf. [22 September 2016].

—. 2016b. *World Employment and Social Outlook 2016: Transforming jobs to end poverty* (Geneva, ILO). Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_481534.pdf. [22 September 2016].

—. 2016c. *World Employment and Social Outlook: Trends 2016* (Geneva, ILO). Available at: www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2016/WCMS_443480/lang--en/index.htm. [22 September 2016].

International Monetary Fund (IMF). 2014. *Fiscal policy and income inequality*. (Washington D.C.).

—. 2016. *World Economic Outlook April 2016: Too slow for too long* (Washington D.C.). Available at: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2016/01/pdf/text.pdf>. [22 September 2016].

International Labour Review, Special issue: "What Future for Industrial Relations?" Volume 154, Issue 1, pages 68–72, March 2015. Available at: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/>

International Labour Review, Special issue: "What Future for Industrial Relations?" Volume 154, Issue 1, pages 68–72, March 2015. Available at: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/>

ilr.2015.154.issue-1/issuetoc. [22 September 2016].

New Economics Foundation. 2015. People, planet, power: Towards a new social settlement (London). Available at: <http://www.neweconomics.org/publications/entry/people-planet-power-towards-a-new-social-settlement>. [22 September 2016].

OECD. 2012. Jobs, wages and inequality: Progress report (Paris).

—. 2013. Addressing base erosion and profit shifting (Paris). Available at: <http://www.oecd.org/tax/beps.htm>. [22 September 2016].

—. 2015. Explanatory Statement, OECD/G20 Base Erosion and Profit Shifting Project (Paris).

Ostry, J.D.; Berg, A.G.; Tsangarides, C.G. 2014. Redistribution, inequality, and growth (Washington D.C., International Monetary Fund). Available at: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2014/sdn1402.pdf>. [22 September 2016].

Perez, T.E. 2015. Remarks at the Department of Labor Future of Work Symposium, Washington, D.C., 10 December. Available at: <https://www.dol.gov/newsroom/speech/20151210>. [22 September 2016].

Ravallion, M. 2014. Are the world's poorest being left behind? (Washington D.C., National Bureau of Economic Research). Available at: <http://www.nber.org/papers/w20791.pdf>. [22 September 2016].

Sen, R.; Lee, C.H. 2015. "Workers and social movements of the developing world: Time to rethink the scope of industrial relations?" in *International Labour Review*, 154, pp. 37–45. Available at: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1564-913X.2015.00224.x/abstract> [22 September 2016].

UN DESA. 2016. Report on the World Social Situation 2016: Leaving no one behind: Progress towards achieving socially-inclusive development, Overview (New York). Available at: <http://www.un.org/esa/socdev/docu-ments/2016/RWSS2016ExecutiveSummary.pdf>. [22 September 2016].

UNDP. 2015. Human Development Report 2015: Work for human development (New York). Available at: http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015_human_development_report_1.pdf. [22 September 2016].

World Commission on the Social Dimension of Globalization. 2004. A Fair Globalization - Creating Opportunities for All (Geneva, ILO). Available at: <http://www.ilo.org/public/english/wcsdg/docs/report.pdf>. [22 September 2016].

World Economic Forum. 2016. The future of jobs: Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution (Geneva). Available at: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf.

ملاحظات

A series of horizontal dotted lines for taking notes.





A series of horizontal dotted lines for writing, arranged in a single column across the page.



A series of horizontal dotted lines for writing, arranged in a regular grid across the page.