

مجلس الإدارة

الدورة 346، جنيف، تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر 2022

INS

القسم المؤسسي

التاريخ: ٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٢
الأصل: إنكليزي

البند التاسع من جدول الأعمال

تعزيز النظم الإيكولوجية للإنتاجية من أجل العمل اللائق

غرض الوثيقة

تُقَدَّم هذه الوثيقة لتشجيع مناقشة مسألة النظم الإيكولوجية للإنتاجية من أجل العمل اللائق وآثارها على العمل اللائق، وخلق العمالة وتنمية المنشآت المستدامة. ومجلس الإدارة مدعو إلى تقديم الإرشادات بشأن النظم الإيكولوجية للإنتاجية من أجل العمل اللائق في إطار تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية ومتابعة إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل (انظر مشروع القرار في الفقرة ٣٧).

الهدف الاستراتيجي المعني: العمالة.

النتيجة الرئيسية المعنية: النتيجة ٤: المنشآت المستدامة بوصفها مَوْلدة للعمالة وحافزة للإبتكار والعمل اللائق.

الانعكاسات السياسية: نعم. العمل عبر جميع النتائج السياسية على القضايا المتصلة بالعمل اللائق والإنتاجية.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: لا توجد.

إجراء المتابعة المطلوب: نعم.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة المنشآت.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.341/POL/2؛ الوثيقة GB.341/PV؛ إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل.

المحتويات ◀

الصفحة

٥	أولاً - تمهيد الطريق: العلاقة بين الإنتاجية والعمل اللائق.....
٨	ثانياً - اهتمام متجدد بالإنتاجية والعمل اللائق في صفوف الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية.....
١٠	ثالثاً - النُظم الإيكولوجية للإنتاجية من أجل العمل اللائق: نهج لتعزيز النمو الشامل.....
١٠	١- حل شمولي لمشكلة معقدة: أسس نهج "النُظم الإيكولوجية للإنتاجية من أجل العمل اللائق".....
١١	٢- آخر المستجدات عن عمل منظمة العمل الدولية بشأن الإنتاجية والعمل اللائق منذ دورة مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠٢١.....
١١	تجريب نهج "النُظم الإيكولوجية للإنتاجية من أجل العمل اللائق".....
١١	دور منظمات الإنتاجية في تعزيز الإنتاجية والعمل اللائق.....
١٢	بناء قدرات الحكومات والشركاء الاجتماعيين.....
١٣	٣- التطلع إلى المستقبل.....
١٣	البيئة والإنتاجية والعمل اللائق.....
١٤	قياس الإنتاجية.....
١٥	نظام إيكولوجي للإنتاجية والعمل اللائق.....
١٥	مشروع القرار.....

◀ أولاً - تمهيد الطريق: العلاقة بين الإنتاجية والعمل اللائق

١. نظر مجلس الإدارة في دورته ٣٤١ (آذار/ مارس ٢٠٢١)، في وثيقة عن العمل اللائق والإنتاجية،^١ تلخص العلاقة بين العمل اللائق والإنتاجية والصلة بولاية منظمة العمل الدولية على النحو المعبّر عنه منذ عهد أقرب في إعلان منوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل.^٢ وقدمت الوثيقة أيضاً نهج "النظم الإيكولوجية للإنتاجية من أجل العمل اللائق" بهدف تعزيز الإنتاجية والعمل اللائق بطريقة كاملة وشمولية. وأعرب مجلس الإدارة عن دعمه العام لهذا النهج وشدد في الوقت ذاته على الجوانب المختلفة التي ينبغي أن تُراعى من أجل ضمان أن تُعزز الإنتاجية والعمل اللائق بعضهما البعض. وتمشياً مع القرار الذي اتخذته مجلس الإدارة في الدورة المذكورة،^٣ واصل المكتب تعميق عمله في هذا المجال. وتقدم هذه الوثيقة معلومات محدثة سعيًا إلى الحصول على مزيد من الإرشادات من مجلس الإدارة.
٢. وتشكل العلاقة بين الإنتاجية والعمل اللائق عاملاً رئيسياً في المناقشات بشأن تحسين مستويات المعيشة وتحقيق النمو الاقتصادي. ويرتبط نمو الإنتاجية والعمل اللائق ببعضهما البعض، على الرغم من أن طبيعة هذا الارتباط معقدة. وعلى مستوى الاقتصاد الكلي، يمكن لنمو الإنتاجية أن يدفع بنمو الأجور ودخل الفرد عندما تكون مؤسسات سوق العمل القوية والأطر السياسية للعمال قائمة. ويؤدي ارتفاع دخول العمال الذي يغذي بدوره الدورة الاقتصادية إذ يولد زيادة في الطلب تحفز مزيداً من الاستثمار الخاص، وبفضل ما يتأتى عن ذلك من زيادة في الإيرادات العامة، إلى تحقيق تحسينات في التعليم والبنية التحتية والخدمات الاجتماعية والإدارة السديدة.^٤ وفي بعض البلدان، تنطوي عملية العمل ورأس المال من الأنشطة ذات القيمة المضافة المنخفضة، ومعظمها في الزراعة التقليدية، إلى الصناعات التحويلية والخدمات ذات القيمة المضافة العليا (التحول الهيكلي) على إمكانيات تتيح تحقيق مكاسب حاسمة في العمل اللائق والإنتاجية من أجل إحراز تقدم نحو تحقيق دخل أعلى للفرد وعمل لائق للجميع.^٥
٣. إن الإنتاجية والعمل اللائق مرتبطان ببعضهما البعض أيضاً على مستوى المنشأة. وفيما يتعلق بالعمال، يمكن أن تؤدي زيادة الإنتاجية إلى تحسين ظروف العمل، بما في ذلك زيادة الأجور وخفض ساعات العمل وتحسين السلامة والصحة في العمل والحصول على الحماية الاجتماعية، على الرغم من أن هذه الروابط ليست تلقائية وتعتمد بشكل حاسم على قوة مؤسسات سوق العمل مثل المفاوضة الجماعية. وتساهم ظروف العمل المحسنة، من قبيل ساعات عمل مخفضة^٦ وأجور أعلى،^٧ هي الأخرى في نمو الإنتاجية. وفيما يتعلق بالمنشآت، تؤدي مكاسب الإنتاجية إلى انخفاض تكاليف وحدات الإنتاج مما يحقق مزيداً من الأرباح. وعندما يتجلى عن انخفاض التكاليف في انخفاض الأسعار، يعود ذلك بالفائدة على المستهلكين ويمكن أن يعزز مكانة المنشآت في السوق. وختاماً، تحقق المنشآت التي تقدم وظائف أفضل من المتوسط والتي تستثمر في المهارات وفي رفاه عمالها واستبقائهم على الأمد الطويل، إنتاجية أعلى من المتوسط كذلك.
٤. وفي العقود الأخيرة، شهد العديد من الاقتصادات المتقدمة فصلاً بين الإنتاجية ونمو الأجور وتراجع حصص الدخل من العمل. وتظهر البيانات المستمدة من الدول الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي تباطؤاً في متوسط نمو الأجور الحقيقي فيما يتعلق بنمو الإنتاجية.^٨ وقد أظهرت الدراسات التجريبية أن هذا الفصل بين الأجور والإنتاجية وانخفاض حصة الدخل من العمل يمكن أن يعزى إلى مزيج من عدة عوامل خاصة بكل بلد، بما في ذلك:

^١ الوثيقة GB.341/POL/2

^٢ منظمة العمل الدولية، إعلان منوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، ٢٠١٩.

^٣ الوثيقة GB.341/PV، الفقرة ٦٤٩.

^٤ انظر: ILO، "Global Employment Policy Review"، 2021؛ منظمة العمل الدولية، محضر الأعمال - تقارير لجنة المناقشة المتكررة: العمالة. قرار مقترح واستنتاجات مقدمة إلى المؤتمر من أجل اعتمادها. ILC.110/Record No. 6A، 2022.

^٥ انظر: "Global Employment Policy Review"، ILO؛ منظمة العمل الدولية، محضر الأعمال - تقارير لجنة المناقشة المتكررة: العمالة.

^٦ انظر: Eurofound، *Organisation of Working Time: Implications for Productivity and Working Conditions - Overview Report*، 2012.

^٧ انظر:

Natalia Emanuel. and Emma Harrington، "The payoffs of higher pay: Elasticities of productivity and labor supply with respect to wages". Harvard University، 2020.

^٨ انظر:

OECD، "Decoupling of Wages from Productivity: What Implications for Public Policies?"، in *OECD Economic Outlook*، 2018، No. 2، OECD Publishing، Paris، 2018.

انخفاض حصص العمل^٩ الناتجة عن الابتكار التكنولوجي^{١٠}؛ العولمة المقترنة بالمنافسة الشديدة^{١١}؛ التباعد المتزايد في مستويات الأجور والإنتاجية بين المنشآت المستجدة (المنشآت التي تظهر إنتاجيةً وأجوراً عاليةً) والمنشآت الأخرى وبين قطاعات الإنتاجية العالية والمنخفضة^{١٢} وعلى خلفية الضغوط الإضافية الناجمة عن تباطؤ نمو الإنتاجية الذي لوحظ منذ الأزمة المالية عام ٢٠٠٨، وتزايد عدم تطابق المهارات^{١٣} وأوجه انعدام المساواة الاقتصادية^{١٤} المتفاقمة بسبب جائحة كوفيد-١٩، تظل المفاوضات الجماعية والحوار الاجتماعي حاسمين للحفاظ على دورة إيجابية بين الإنتاجية وظروف العمل وتعزيزها^{١٥}.

٥. وفي كثير من الاقتصادات، تباطأ تحول هيكل الإنتاج القطرية من الأنشطة ذات القيمة المضافة المنخفضة إلى الأنشطة ذات القيمة المضافة العالية. ونتيجةً لذلك، اتسع نطاق العمالة غير المنظمة التي تظهر مستويات منخفضة من الإنتاجية بدلاً من انتقال العمل نحو تحقيق إنتاجية أعلى في الوظائف المنظمة. وشهدت السنوات الأخيرة "تناقص التصنيع"^{١٦}، لا سيما في أمريكا اللاتينية وأجزاء من أفريقيا، حيث تباطأ التقدم المحرز في التحول الهيكلي المتعلق بالإنتاجية واستحداث العمل اللائق، واتخذ مساراً معاكساً في بعض الحالات^{١٧}. أما الاندماج في سلاسل القيم العالمية، الذي يشكل إذا أمكن وضع العمل اللائق في صميمه، عاملاً رئيسياً في حفز عمليات أوجه نقل التكنولوجيا وعمليات الإدارة الأكثر فعالية على مستوى المنشآت، فقد شهد بدوره ركوداً بل تراجعاً^{١٨،١٩}.
٦. وسيطلب تسريع وتيرة التحول الهيكلي من أجل تعزيز الإنتاجية والوظائف اللائقة أطر سياسات عمالة وطنية شاملة واستباقية تشمل سياسات نقدية وسياسات متعلقة بالميزانية تحقق التوازن بين أهداف الاستقرار والنمو والتنمية الصناعية القوية والسياسات التجارية التي تحفز الاستثمارات الخاصة في القطاعات الرئيسية، وسياسات المنافسة والسياسات التعليمية والاستثمار العام^{٢٠}.
٧. وتُظهر المنشآت العاملة في الاقتصاد غير المنظم، وهي في غالبيتها وحدات اقتصادية صغيرة، إنتاجية كلية أدنى من إنتاجية المنشآت العاملة في الاقتصاد المنظم^{٢١}. ويفيد أحدث تقرير صادر عن منظمة العمل الدولية بعنوان تقرير الأجور

٩ انظر:

Cyrille Schwellnus, Andreas Kappeler, Pierre-Alain Pionnier, "Decoupling of Wages from Productivity: Macro-Level Facts", OECD: Economics Department Working Papers No. 1373, 2017.

١٠ انظر:

Xavier Raurich, Hector Sala, and Valeri Sorolla, "Factor Shares, the Price Markup, and the Elasticity of Substitution between Capital and Labor", *Journal of Macroeconomics*, 34, No. 1 (2012): 181-198.

١١ انظر: ILO, *Global Wage Report 2008/09: Minimum Wages and Collective Bargaining: Towards Policy Coherence*, 2008.

١٢ انظر: OECD, "Decoupling of Wages from Productivity: What Implications for Public Policies?"

١٣ انظر:

Chiara Criscuolo et al., "The Human Side of Productivity: Uncovering the Role of Skills and Diversity for Firm Productivity", OECD Productivity Working Paper No. 29, 2021.

١٤ انظر:

Jesica Torres et al., "The Impact of the COVID-19 Pandemic on Women-Led Businesses", World Bank Policy Research Working Paper No. 9817, 2021.

١٥ سيجري تحليل دور الحوار الاجتماعي وتأثيره في ترجمة التنمية الاقتصادية إلى تقدم اجتماعي، والتقدم الاجتماعي إلى تنمية اقتصادية فضلاً عن تأثيره على الأداء الاقتصادي والقدرة التنافسية للمنشآت، تحليلاً مستفيضاً في تقرير الحوار الاجتماعي لمنظمة العمل الدولية لعام ٢٠٢٣ (انظر منظمة العمل الدولية، قرار بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي. مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٧، ٢٠١٨).

١٦ انظر:

De-industrialization describes a decline in manufacturing as a share of total employment and as a share of GDP. Fiona Tregenna, "Characterising Deindustrialisation: An Analysis of Changes in Manufacturing Employment and Output Internationally", *Cambridge Journal of Economics*, 33, No. 3 (2009): 433-466.

١٧ انظر: Dani Rodrick, "Premature Deindustrialization", *Journal of Economic Growth*, 21, No. 1 (2015): 1-33.

١٨ انظر: Rodrick, "Premature Deindustrialization"

١٩ انظر: ILO, "Global Employment Policy Review"; منظمة العمل الدولية، محضر الأعمال - تقارير لجنة المناقشة المتكررة: العمالة.

٢٠ انظر:

Margaret McMillan, Dani Rodrik, Íñigo Verduzco-Gallo, "Globalization, Structural Change, and Productivity Growth, with an Update on Africa", *World Development*, 63 (2014): 11-32.

٢١ انظر: OECD and ILO, *Tackling Vulnerability in the Informal Economy*, Development Centre Studies, 2019.

في العالم بأن "الإنتاجية المنخفضة هي أحد محركات السمة غير المنظمة".^{٢٢} وقد دفعت جائحة كوفيد-١٩ بالعديد من العمال والمنشآت إلى السمة غير المنظمة وكشفت المخاطر المصاحبة لذلك بالنسبة إلى العمال.^{٢٣} وإضفاء السمة المنظمة أمر مهم لتحسين ظروف العمل (على سبيل المثال، من خلال تسهيل وصول العمال إلى التأمين الاجتماعي).^{٢٤} وفي المقابل، يمكن أن يسهل نمو الإنتاجية الانتقال إلى السمة المنظمة. وفي استعراض للأدلة العالمية، تبيّن أن التدخلات السياسية الهادفة لتعزيز الإنتاجية تخلف آثاراً إيجابية على إضفاء السمة المنظمة بين المنشآت العاملة أصلاً على مستوى إنتاج كافٍ والمتفاعلة مع أنشطة السوق المنظمة.^{٢٥} ومع ذلك، فإن التحسينات المتعلقة بالإنتاجية تستغرق وقتاً حتى تتحقق. بالإضافة إلى ذلك، هناك العديد من العوامل التي تؤثر على قرار المنشآت غير المنظمة لأن تنتقل إلى السمة المنظمة، بما في ذلك: سماتها الاجتماعية والتعليمية؛ الغرض من أعمالها؛ مستويات الإنتاجية الحالية؛ سوق العمل السائد والسياق الاقتصادي؛ عدم فعالية أسواق الائتمان والأنظمة الضريبية؛ اللوائح والسياسات والاستراتيجيات الحكومية ودعم إضفاء السمة المنظمة على المنشآت؛ القدرة الكافية على الإنفاذ.^{٢٦} ويمثل تعزيز نمو الإنتاجية عاملاً تمكينياً، إلى جانب تدابير إضفاء السمة المنظمة الخاصة بكل سياق.

٨. وتوجد فوارق في الإنتاجية أيضاً بين المنشآت التي تقودها النساء وتلك التي يقودها الرجال وكذلك بين النساء والرجال من العاملين. وتجد الأبحاث أن المنشآت التي تقودها النساء تواجه حواجز أكبر في اعتماد التكنولوجيا والوصول إلى الاستثمار الأجنبي وحماية نفسها من بيانات الأعمال الضارة مقارنةً بالمنشآت التي يقودها الرجال.^{٢٧} ويؤثر ذلك بشكل سلبي على إنتاجية المنشآت التي تقودها النساء.^{٢٨} علاوةً على ذلك، تهيمن النساء العاملات في القطاعات ذات القيمة المضافة المنخفضة مثل الضيافة والبيع بالتجزئة،^{٢٩} وبما أن هذه القطاعات تضررت بشدة من جائحة كوفيد-١٩، فإن النساء كنّ أكثر عرضةً لفقدان الوظائف والدخل.^{٣٠} وتقوم النساء أيضاً بما يقدر بثلاثة أرباع أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر،^{٣١} وهو ما لم يؤخذ في الاعتبار في قياسات الإنتاجية على الرغم من أن الإنتاجية "مدعومة بشكل غير مباشر" من خلال العمل غير مدفوع الأجر،^{٣٢} على النحو المسلّم به في تقرير المدير العام المقدم إلى الدورة ٩٥ لمؤتمر العمل الدولي.

٩. وأدت الجائحة إلى تسريع اعتماد التكنولوجيات الجديدة وأشكال العمل عن بعد، مما قد يعزز نمو الإنتاجية الكلية إنما مع تأثيرات غير واضحة على ظروف العمل. وينطوي اعتماد التكنولوجيات الجديدة على إمكانيات خفض التكاليف التشغيلية وتسهيل الوصول إلى الأسواق وتحسين ظروف العمل (على سبيل المثال، عن طريق إتاحة مدفوعات الأجور الرقمية المسؤولة).^{٣٣} وفي الوقت نفسه وفي بعض الحالات، تنطوي التكنولوجيات الجديدة أيضاً على مخاطر مثل استبدال

^{٢٢} انظر: ILO, *Global Wage Report 2020-21 – Wages and Minimum Wages in the Time of COVID-19*, ILO Flagship Report, 2020.

^{٢٣} انظر: ILO, "ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work. Eighth Edition", 2021.

^{٢٤} انظر: ILO, "Theory of Change: Enterprise Formalization for Decent Work", 2021.

^{٢٥} انظر:

Miriam Bruhn, and David McKenzie, "Entry Regulation and Formalization of Microenterprises in Developing Countries", World Bank Policy Research Working Paper No. 6507, 2013.

^{٢٦} انظر: ILO, "Theory of Change"

^{٢٧} انظر:

Asif Islam, et al., "The Labor Productivity Gap Between Formal Businesses Run by Women and Men", *Feminist Economics*, 26, No. 4 (2020): 228-258.

^{٢٨} انظر: Islam, et al., "The Labor Productivity Gap Between Formal Businesses Run by Women and Men"

^{٢٩} انظر:

ILO, "An Uneven and Gender-unequal COVID-19 Recovery: Update on Gender and Employment Trends 2021", ILO brief, 2021.

^{٣٠} انظر:

ILO, "Building forward fairer: Women's rights to work and at work at the core of the COVID-19 recovery", ILO brief, 2021.

^{٣١} انظر:

Jacques Charmes, *The Unpaid Care Work and the Labour Market: An Analysis of Time Use Data Based on the Latest World Compilation of Time-Use Surveys*, ILO, 2019.

^{٣٢} منظمة العمل الدولية، *تغيير الأنماط في عالم العمل*، تقرير المدير العام (ILC.95/I(C)، ٢٠٠٦.

^{٣٣} على وجه التحديد، تؤدي خدمات كشوف الأجور الرقمية، بما في ذلك دفع الأجور على حسابات مالية محمولة إلى زيادة الكفاءة على مستوى المنشأة، وتمكّن العمال - عند توفيرها بطريقة مسؤولة - من التحكم بشكل أفضل في أجورهم وتسهيل الوصول إلى الخدمات المالية المنظمة.

ILO, "Research and Learning Agenda on Digital Wages for Decent Work - ILO Global Centre on Digital Wages for Decent Work", 2021.

الوظائف والإدارة الحسابية ومراقبة العمال.^{٣٤} وفي بعض القطاعات، يؤدي اعتماد العمل عن بُعد وترتيبات العمل المرنة استجابةً للجائحة إلى تغيير ممارسات العمل. وفي حين أن هذه الممارسات قد تعزز إنتاجية العمل، فإن الآثار على جودة العمالة، فضلاً عن آثارها على الإدماج والمساواة، هي أقل وضوحاً.^{٣٥}

١٠. وفي موازاة ذلك، تدرج الديناميات المعقدة أصلاً المرتبطة بالإنتاجية واستحداث العمل اللائق، في سياق تسارع تغير المناخ. وعليه، يجب ألا تتقدم جهود تعزيز الإنتاجية على حساب البيئة. وعلى مستوى المنشآت، يُشكل اعتماد ممارسات قطاع الأعمال المراعية للبيئة أمراً في غاية الأهمية، لا سيما بين المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر.^{٣٦} وعلى الرغم من أن الانتقال إلى عمليات إنتاج أكثر مراعاةً للبيئة قد يحفز إنتاجية المنشآت على الأمد المتوسط إلى الطويل، فإن هذا الانتقال يتطلب الوصول إلى رأس مال كبير وتكنولوجيات نظيفة وطاقات متجددة ميسورة التكلفة ودراية ومهارات مناسبة على الأمد القصير.^{٣٧} ومن المهم أيضاً أن ندرك أنه في حين أن بعض الممارسات البيئية قد تحفز الإنتاجية، فإنها لا تولد وظائف لائقة على نحو تلقائي. فعلى سبيل المثال، يعمل ملايين الأشخاص في البلدان النامية في الاقتصاد الدائري وصناعة إدارة النفايات في ظل ظروف عمل سيئة وغير منظمة.^{٣٨} ويوضح ذلك أهمية معالجة الصلة الثلاثية بين الآثار البيئية والاقتصادية والاجتماعية الناجمة عن نمو الإنتاجية من خلال انتقال عادل تلقى فيه المنشآت والعمالون فيها دعماً كافياً وتراعى فيه فرص خلق وظائف لائقة ومؤاتية للبيئة، مراعاة كاملة.

١١. ويسلط ذلك الضوء على أهمية نهج "النظم الإيكولوجية للإنتاجية من أجل العمل اللائق"، الذي عُرضت دعائمه على مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠٢١. ويقترح أن تجتمع الحكومات وأصحاب العمل ومنظمات العمال معاً لتحديد الإنتاجية والاختناقات المتعلقة بالعمل اللائق ومعالجتها على نحو مشترك وبطريقة منهجية.

ثانياً - اهتمام متجدد بالإنتاجية والعمل اللائق في صفوف الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية

١٢. لطالما أقرت الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بدور الإنتاجية كمحرك لتحقيق النمو الاقتصادي واستحداث العمالة والتنمية المستدامة. وكما يذكر التقرير السابق المقدم إلى مجلس الإدارة بشأن العمل اللائق والإنتاجية،^{٣٩} فإن دور الإنتاجية في تحقيق النمو والإصلاح الاجتماعي معترف به في إعلان فيلادلفيا^{٤٠} وتكرر تأكيده في إعلان مؤوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، الذي يدعو المنظمة إلى "[تسخير] ... أقصى طاقات التقدم التكنولوجي ونمو الإنتاجية، بما في ذلك من خلال الحوار الاجتماعي، من أجل تحقيق العمل اللائق والتنمية المستدامة، بما يضمن الكرامة وتحقيق الذات بالتوافق مع حصول الجميع على قسط عادل من المنافع".^{٤١}

١٣. وشددت الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في جميع الأقاليم، على أهمية العلاقة بين نمو الإنتاجية والعمل اللائق. ويشير إعلان بالي^{٤٢} إلى أهمية تقاسم المكاسب، لا سيما في سياق النمو الكبير للإنتاجية في إقليم آسيا والمحيط الهادئ

^{٣٤} انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2022*, ILO Flagship Report, 2022.

^{٣٥} انظر:

ILO, *Social Dialogue Report 2022: Collective Bargaining for an Inclusive, Sustainable and Resilient Recovery*, ILO Flagship Report, 2022.

^{٣٦} انظر: International Trade Centre, "SME Competitiveness Outlook 2021: Empowering the Green Recovery", 2021.

^{٣٧} انظر:

OECD, "No Net Zero without SMEs: Exploring the Key Issues for Greening SMEs and Green Entrepreneurship", OECD SME and Entrepreneurship Working Paper No. 30, 2021.

^{٣٨} انظر: Sarah O'Connor, "Not All Green Jobs are Safe and Clean", *Financial Times*, 26 October 2021.

^{٣٩} الوثيقة GB.341/POL/2.

^{٤٠} وفقاً لإعلان فيلادلفيا، تقع على عاتق منظمة العمل الدولية "مسؤولية دراسة جميع السياسات والتدابير الاقتصادية والمالية الدولية والحكم عليها على ضوء [هذا] الهدف الأساسي" للعدالة الاجتماعية. ويقر الإعلان أيضاً بالإنتاجية كمحرك رئيسي للنمو الاقتصادي واستحداث العمالة والإصلاح الاجتماعي. منظمة العمل الدولية، إعلان فيلادلفيا، ١٩٤٤.

^{٤١} منظمة العمل الدولية، إعلان مؤوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، الجزء ثانياً، الفقرة ألف "٢"، ٢٠١٩.

^{٤٢} منظمة العمل الدولية، إعلان بالي، ٢٠١٦.

في السنوات الأخيرة. وينص إعلان بنما من أجل ذكرى مئوية منظمة العمل الدولية^{٤٣} على أن "زيادة الإنتاجية والتنوع الإنتاجي عاملان رئيسيان لتحقيق النمو المطرد والشامل والمستدام"، ويؤكد أيضاً على أهمية ربط الإنتاجية ونمو الأجور ببعضهما البعض.

١٤. وسلطت الهيئات المكونة في إقليم أفريقيا الضوء على دور نمو الإنتاجية في تسريع الانتقال نحو زيادة العمالة المنتجة والمنظمة. وأقر إعلان أديس أبابا لعام ٢٠١٥^{٤٤} بالتقدم البطيء في "تنوع القدرة الإنتاجية" في معظم اقتصادات القارة، الذي يرتبط بزيادة أوجه انعدام المساواة والفقر. ويُذكر الإعلان أيضاً بأهمية تعزيز نمو الإنتاجية بشكل عام وفي القطاع الزراعي. ويرد في تقرير صادر عن منظمة العمل الدولية يفحص تنفيذ إعلان أديس أبابا،^{٤٥} أن "الإنتاجية المنخفضة هي أحد الأسباب الجذرية لظاهرة "العمال الفقراء" ". وينص أيضاً على أن "زيادة الإنتاجية - وضمان تقاسم مكاسب الإنتاجية بشكل متساوٍ بين أصحاب الأعمال والمستثمرين ... والعمال (أجور أعلى وظروف عمل أفضل) - تتسم بالتالي بأهمية حيوية في الجهود الرامية إلى الحد من الفقر". ويخلص التقرير إلى أن "زيادة الإنتاجية هي المصدر الرئيسي لتحقيق تحسينات في مستويات المعيشة [و] عامل رئيسي لرسم طريق مستدام للخروج من براثن فقر العاملين والسمة غير المنظمة". ويدعو أيضاً إلى وضع استراتيجيات ترمي إلى تسهيل "الانتقال التدريجي للأيدي العاملة من المهن متدنية الأجر وغير المنتجة إلى عمالة بأجر تصبح تدريجياً منظمة وأكثر إنتاجية".

١٥. ويؤكد إعلان أبيدجان^{٤٦} من جديد أهمية نمو الإنتاجية. وتنص خطة التنفيذ الخاصة به^{٤٧} على أنه "وفيما يتعلق بالإنتاجية، تتبع منظمة العمل الدولية نهجاً متكاملًا يعالج مواطن العجز في الإنتاجية والعمل اللائق على ثلاثة مستويات متميزة ولكن مترابطة فيما بينها". وتشير الخطة إلى أنه ينبغي تناول مسألة نمو الإنتاجية والعمل اللائق على المستويات الوطنية والقطاعية وعلى مستوى المنشآت، مع تكرار نهج "النظم الإيكولوجية للإنتاجية من أجل العمل اللائق" كما تم ذكره ومناقشته في دورة مجلس الإدارة في آذار/مارس ٢٠٢١.^{٤٨} وتشير الخطة، كجزء من أولويات السياسة، إلى أن سياسات التنمية الإنتاجية المطبقة على جميع قطاعات الاقتصاد ضرورية لتوليد نمو مطرد وشامل ومستدام بالإضافة إلى وظائف أكثر عدداً وأفضل نوعاً.

١٦. وعلى الرغم من أن هذه الإعلانات الصادرة عن الاجتماعات الإقليمية تسبق جائحة كوفيد-١٩، فإن المناقشات حديثة العهد في مؤتمر العمل الدولي تؤكد أن نمو الإنتاجية ينبغي أن يضطلع بدور في تحقيق انتعاش شامل من الجائحة. أما النداء العالمي من أجل اتخاذ إجراءات سعيًا إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩، يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود، الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٢١، فيدعو المكتب إلى تعزيز دعمه للدول الأعضاء عن طريق نهج "تحفز الإنتاجية من خلال التنوع والابتكار".^{٤٩} وبالمثل، شجعت استنتاجات المناقشة بشأن العمالة خلال الدورة ١١٠ للمؤتمر،^{٥٠} المكتب على ما يلي: "تعزيز التركيز على معالجة أوجه انعدام المساواة، بما في ذلك أوجه انعدام المساواة في الأجور؛ تعزيز عمله بشأن "البحوث والمشورة السياسية وبناء القدرات، بما في ذلك في مجال النظم الإيكولوجية للإنتاجية" بهدف دعم المنشآت في تحسين الإنتاجية واستحداث فرص عمل لائقة؛ بناء قدرات الهيئات المكونة بشأن "سياسات تعزيز الإنتاجية" من أجل تعزيز الروابط بين النمو الشامل والعمالة المنتجة ودخل العمل والإنتاجية. وتؤكد الاستنتاجات أيضاً على أن مثل هذه السياسات يجب أن تضمن تقاسم المكاسب بشكل عادل، بما في ذلك من خلال الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية على جميع المستويات.

^{٤٣} انظر: ILO, Panama Declaration for the ILO Centenary: The Future of Work in the Americas, 2018.

^{٤٤} منظمة العمل الدولية، إعلان أديس أبابا - تحول أفريقيا بفضل العمل اللائق من أجل تنمية مستدامة، ٢٠١٥.

^{٤٥} منظمة العمل الدولية، المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية - رسم معالم مستقبل العمل في أفريقيا: تقرير المدير العام، ٢٠١٩.

^{٤٦} منظمة العمل الدولية، إعلان أبيدجان - المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية - رسم معالم مستقبل العمل في أفريقيا، ٢٠١٩.

^{٤٧} الوثيقة GB.340/INS/8(Rev.1). (انظر الملحق الثالث).

^{٤٨} الوثيقة GB.341/POL/2.

^{٤٩} منظمة العمل الدولية، نداء عالمي من أجل اتخاذ إجراءات سعيًا إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩، يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود، مؤتمر العمل الدولي، ٢٠٢١.

^{٥٠} منظمة العمل الدولية، محضر الأعمال - تقارير لجنة المناقشة المتكررة: العمالة.

◀ ثالثاً - النظم الإيكولوجية للإنتاجية من أجل العمل اللائق: نهج لتعزيز النمو الشامل

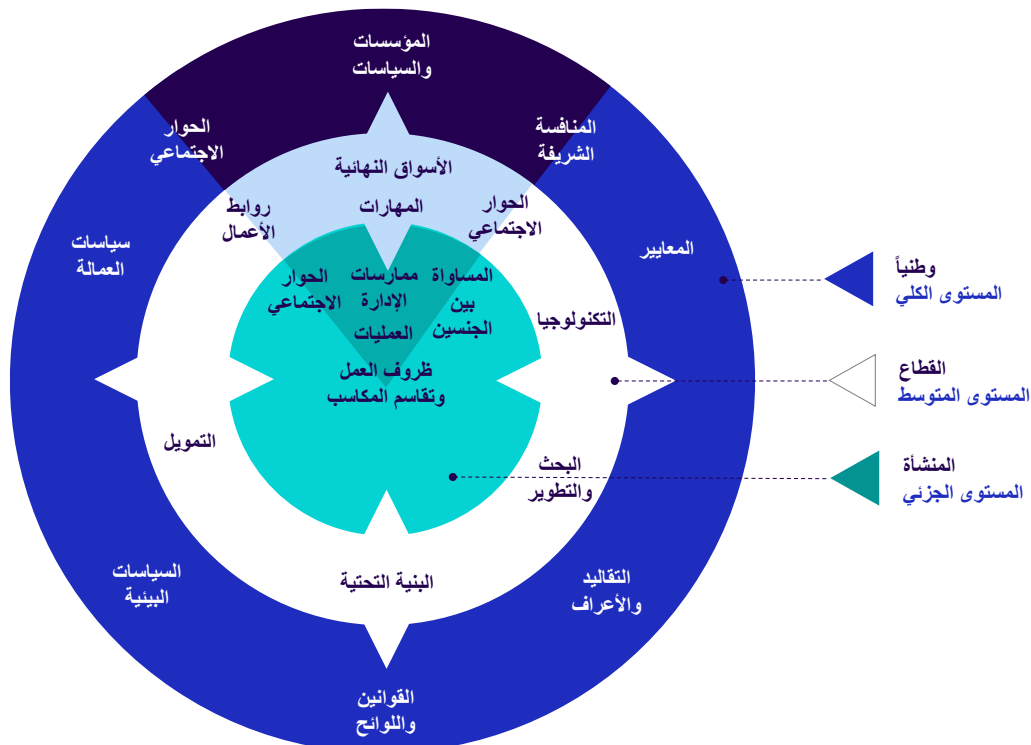
1- حل شمولي لمشكلة معقدة: أسس نهج "النظم الإيكولوجية للإنتاجية من أجل العمل اللائق"

17. تقترح المنظمة نهجاً منهجياً وشمولياً قائماً على مبدأ "منظمة عمل دولية واحدة" لمعالجة العوائق التي تحول دون تحسين الوظائف ونمو الإنتاجية، ألا وهو: نهج "النظم الإيكولوجية للإنتاجية من أجل العمل اللائق". وتتدمج المنشآت والعمالون فيها في "نظام إيكولوجي" تترابط فيه محركات نمو الإنتاجية والعمل اللائق عبر ثلاثة مستويات: المستوى الوطني (الكلي) والقطاعي (المتوسط) والمنشآت (الجزئي). ويعمل نهج "النظم الإيكولوجية للإنتاجية من أجل العمل اللائق" عبر هذه المستويات الثلاثة لتعزيز المحركات الرئيسية للإنتاجية وخلق فرص العمل. ويتكون النهج من المستويات التالية:

- **المستوى الكلي:** تقييم بيئة السياسات لتحديد العوائق الهيكلية أمام نمو الإنتاجية والعمل اللائق والتنمية المستدامة للمنشآت في سياق الانتقال المزدوج (الرقمي والأخضر). ووضع استراتيجيات شاملة وإصلاحات سياسية لدعم خطط التنمية الوطنية من أجل تعزيز الإنتاجية وتنمية المهارات وخلق فرص العمل اللائقة وظروف العمل وريادة الأعمال والابتكار والانتقال إلى الاقتصاد المنظم. وتعزيز إجراء حوار اجتماعي مُجدٍ بشأن الإنتاجية والعمل اللائق.
- **المستوى المتوسط:** تقييمات قطاعية وتوصيات سياسية لتعزيز التغيير الهيكلي نحو تحقيق إنتاجية أعلى ووظائف أفضل وزيادة التعقيد الاقتصادي لنظم الإنتاج. والتدخلات الخاصة بكل قطاع لمواجهة التحديات المتعلقة بالإنتاجية وظروف العمل في القطاعات ذات الأولوية العالية عن طريق تحسين أداء سلاسل القيم والقواعد ووظائف الدعم في القطاعات المستهدفة وتعزيز إجراء حوار اجتماعي مُجدٍ بشأن الإنتاجية على مستوى القطاع وخلق فرص العمل اللائقة.
- **المستوى الجزئي:** تقييمات على مستوى المنشأة وتوصيات للإرتقاء بممارسات الإدارة؛ تحسين ظروف العمل؛ تعزيز إجراء حوار اجتماعي مُجدٍ؛ زيادة كفاءة الموارد؛ تسريع الانتقال إلى الإنتاج المستدام؛ تعزيز قدرة الأعمال على الصمود واستمراريتها؛ دعم المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر في الانتقال إلى القطاع المنظم وتحقيق حد أدنى من الكفاءة والجدوى الاقتصادية والحفاظ عليهما.

18. وفي البلد المستهدف، من شأن التحليلات والمشاورات مع أصحاب المصلحة الرئيسيين أن تحدد القطاعات الفرعية في الاقتصاد أو "جزء" النظام الإيكولوجي (انظر الشكل أدناه) الأكثر احتمالاً لأن تكون موضع تدخلات هادفة إلى خلق عمل لائق من خلال تحقيق نمو مستدام وشامل في الإنتاجية لفائدة المنشآت وعمالها.

◀ الشكل: إطار مفاهيمي للنظام الإيكولوجي للإنتاجية ذو "جزء" مختار من النظام الإيكولوجي



١٩. والأهم من ذلك أن هذا النهج مستند إلى الطلب ومراعٍ للسياق ومتجذر في الحوار الاجتماعي. وتحل أهمية تعزيز دور الحكومة والشركاء الاجتماعيين بوصفهم عناصر تغيير من أجل تحسين الإنتاجية والعمل اللائق، صميم نهج "النظم الإيكولوجية للإنتاجية من أجل العمل اللائق". وينبغي بعد ذلك جعل الأنشطة المرتبطة بالنهج تتماشى مع السياسات والأولويات القطاعية للحكومات وتستند إلى الأطر السياسية القائمة والبنى التحتية للحوار الاجتماعي.
٢٠. ويعتمد نهج "النظم الإيكولوجية للإنتاجية من أجل العمل اللائق" على خبرة منظمة العمل الدولية وتجربتها في ربط العمل اللائق بالإنتاجية. وعلى المستوى الكلي، يترسخ النهج في ولاية المنظمة ومصداقيتها في دعم الحوار على المستوى الوطني ووضع السياسات بشأن العمالة والمنشآت الصغيرة والمتوسطة والعمل اللائق. ويستند هذا النهج إلى خبرة إدارة سياسة العمالة في منظمة العمل الدولية في مجال سياسات العمالة الوطنية، كما يستند إلى عمل إدارة المنشآت في المنظمة، في مجال تقديم الحلول السياسية وخدمات الدعم لتعزيز العمل اللائق في المنشآت المستدامة. ويشمل ذلك أيضاً الدعم الذي يقدمه مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل إلى منظمات أصحاب العمل من أجل تحسين قدرتها على تقييم بيئة الأعمال وتصميم مقترحات السياسة العامة الهادفة إلى تسريع النمو الاقتصادي وزيادة الإنتاجية وتنمية منشآت مستدامة يمكنها أن تولد وظائف أكثر عدداً وأفضل نوعاً. ويتسم عمل مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال بأنه مفيد أيضاً في هذا الصدد، على سبيل المثال من خلال بناء قدرات نقابات العمال على تحسين الإنتاجية ومن خلال دور هذه النقابات.^{٥١} وعلى المستوى المتوسط، يعتمد النهج المنهجي لمنظمة العمل الدولية منظور العمل اللائق، مما يسمح للمنظمة بإثبات أهمية إدماج أهداف العمل اللائق في الخطط القطاعية (على سبيل المثال، من خلال نهج "تطوير نظم السوق من أجل العمل اللائق") بالترافق مع تعزيز المؤسسات من أجل معالجة أوجه العجز في العمل اللائق. وعلى مستوى المنشأة، يستند هذا النهج إلى خبرة منظمة العمل الدولية في ربط تعزيز الإنتاجية بخلق عمل أفضل، بما في ذلك من خلال الحوار الاجتماعي (على سبيل المثال من خلال البرامج العمل الأفضل واستدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس).

٢- آخر المستجدات عن عمل منظمة العمل الدولية بشأن الإنتاجية والعمل اللائق منذ دورة مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠٢١

تجريب نهج "النظم الإيكولوجية للإنتاجية من أجل العمل اللائق"

٢١. بفضل دعم حكومتي سويسرا والنرويج، وُضع برنامج تعاون إنمائي لتجريب نهج "النظم الإيكولوجية للإنتاجية من أجل العمل اللائق" في غانا وجنوب أفريقيا وفيتنام. وبدأ البرنامج في كانون الثاني/يناير ٢٠٢٢ وسيستمر حتى عام ٢٠٢٥. وهو يُنفذ بالتعاون بين إدارة سياسة العمالة وإدارة المنشآت وسيكون بمثابة فرصة مهمة لاختبار النهج وتوليد أفضل الممارسات فيما يتعلق بتنفيذه. وفي كل بلد من هذه البلدان، تجري صياغة استراتيجيات التنفيذ الملموسة بعناية مع الحكومة والشركاء الاجتماعيين من أجل ضمان التأثير والاستدامة. وفي أعقاب إطلاق البرنامج في وقت سابق من هذا العام، يجري العمل التحليلي على قدم وساق لتحديد القطاعات الرئيسية والاختناقات المتعلقة بالإنتاجية وأوجه العجز في العمل اللائق في البلدان الثلاثة. وسترصد لجنة استشارية استراتيجية عالمية هذا البرنامج، وستوفر إرشادات استراتيجية شاملة. وستضم اللجان التوجيهية الوطنية للبرنامج في البلدان الثلاثة الحكومة والشركاء الاجتماعيين لضمان استمرار مواصلة أنشطة البرنامج مع الأولويات الوطنية.

دور منظمات الإنتاجية في تعزيز الإنتاجية والعمل اللائق

٢٢. تشكل منظمات الإنتاجية ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل الوطنية والمتمتعة بولاية متمثلة في تعزيز نمو الإنتاجية والعمل اللائق، أدوات مهمة لتشجيع التعاون وتوليد المعارف ونشرها وبناء القدرات عبر البلدان والأقاليم. وتلخص خطة تنفيذ إعلان أبيدجان إلى أن مراكز الإنتاجية الوطنية ينبغي أن تعتمد نهج "النظم الإيكولوجية للإنتاجية من أجل العمل اللائق"، على الرغم من أن هذه المراكز موجودة حالياً في ثمانية بلدان أفريقية فقط. وبالإضافة إلى تعزيز قدرة المراكز الموجودة في أفريقيا، سيكون من المهم إنشاء مثل هذه المراكز في بلدان أفريقية أخرى.^{٥٢}
٢٣. ويمكن للهياكل الإقليمية مثل منظمة الإنتاجية الآسيوية وجمعية عموم أفريقيا للإنتاجية أن تسهل إنشاء منظمات إنتاجية وطنية، وتعزز التعاون بشأن الإنتاجية والعمل اللائق عبر البلدان. وتتمتع العديد من المنظمات الإنتاجية بهياكل ثلاثية. وتلخص دراسة لمنظمة العمل الدولية تستكشف الطرائق المختلفة التي أنشئت من خلالها هذه المنظمات وكيف تعمل،

^{٥١} انظر: ILO, *Productivity Improvement and the Role of Trade Unions*, 2015

^{٥٢} الوثيقة GB.340/INS/8(Rev.1)

إلى أن التمثيل الثلاثي في مجالس الإدارة والمجالس هو أحد عوامل النجاح المهمة، لا سيما "حيثما يمكن للأعضاء تكريس وقت كافٍ لمنظمة الإنتاجية الوطنية، وعندما يمكن الاستفادة من شبكات أعضائها ومجموعات مهاراتها من أجل إقامة الشراكات وتحقيق النفاذ".^{٥٣} وتؤكد الدراسة أيضاً على أهمية أن تكون منظمات الإنتاجية والهياكل المماثلة على اتساق مع الأولويات الاستراتيجية للحكومة والشركاء الاجتماعيين وأن تُمنح الولاية والموارد اللازمة لإثبات وجودها بوصفها جهات قادرة على أن تجمع وتبني القدرات وتضطلع بدور قادة الرأي بشأن الإنتاجية والعمل اللائق جنباً إلى جنب مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

٢٤. وفي هذا السياق، تدعم منظمة العمل الدولية إنشاء منظمات إنتاجية وطنية وإقليمية وبناء قدراتها. وتتعاون المنظمة مع جمعية عموم أفريقيا للإنتاجية والاتحاد الأفريقي لإجراء تقييم لحالة النظم الإيكولوجية الوطنية للإنتاجية للمنشآت في الدول الأعضاء في الاتحاد الأفريقي. وتهدف الدراسة إلى تحليل دور منظمات الإنتاجية وعملها في جميع هذه البلدان بهدف تحديد أفضل الممارسات بشأن الطريقة التي يمكن بها لهياكل الإنتاجية الوطنية والهيكل الإقليمي للجمعية أن تعزز تحقيق نظام إيكولوجي للإنتاجية من أجل العمل اللائق. وتتكب منظمة العمل الدولية أيضاً على تعزيز قدرة جمعية عموم أفريقيا للإنتاجية على الوصول إلى البلدان الأعضاء الحالية والمحتملة وتشجيع عضوية أكبر بين البلدان في شمال أفريقيا وغربها ووسطها. ويشمل العمل وضع رؤية واستراتيجية للاتصالات ودعم تنفيذها، فضلاً عن تنظيم أحداث لتبادل المعارف بشأن العمل المشترك بين جمعية عموم أفريقيا للإنتاجية ومنظمة العمل الدولية والاتحاد الأفريقي بشأن النظم الإيكولوجية للإنتاجية من أجل العمل اللائق. ويتمثل الهدف طويل الأمد في تعزيز مراكز الإنتاجية الوطنية في جميع أنحاء إقليم أفريقيا للوصول إلى المنشآت الصغيرة والمتوسطة، وذلك من خلال تدخلات إنتاجية عملية تتماشى مع أولويات إعلان أبيدجان.

٢٥. وعلى المنوال نفسه، دأبت منظمة العمل الدولية على دعم حكومة سورينام في جهودها الرامية إلى استهلال مركز للإنتاجية والابتكار، تأسس في عام ٢٠١٩ ومن المتوقع أن يبدأ عمله في عام ٢٠٢٢. وأجرى المكتب تقييماً للبيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة انصب التركيز فيه على القيود الخارجية على الإنتاجية في سورينام،^{٥٤} ويعمل حالياً مع الحكومة والشركاء الاجتماعيين ومركز الإنتاجية والابتكار لترجمة نتائج التقييم إلى استراتيجية قابلة للتنفيذ من أجل تعزيز الإنتاجية والابتكار والعمل اللائق في البلد.

بناء قدرات الحكومات والشركاء الاجتماعيين

٢٦. يضطلع الشركاء الاجتماعيون بدور أساسي في تعزيز تحقيق دورة إيجابية بين الإنتاجية والعمل اللائق وفي تعزيز تحول هيكلي نحو تحقيق إنتاجية أعلى وعمالة منتجة. فعلى سبيل المثال، جاء في دراسة استقصائية أجرتها منظمة العمل الدولية أن الأعضاء يرون توفير المعلومات ذات الصلة بتطورات الأجور والإنتاجية بمثابة خدمة رئيسية تقدمها منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال.^{٥٥} وعليه، من الضروري بناء القدرات المتعلقة بالمفاهيم المرتبطة بالإنتاجية والعمل اللائق وبُنهج عملية قابلة للتنفيذ، مثل النظم الإيكولوجية للإنتاجية من أجل العمل اللائق. وأصدرت منظمة العمل الدولية أيضاً إرشادات عملية لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال^{٥٦} ومنظمات العمال بشأن الإنتاجية والعمل اللائق.^{٥٧}

٢٧. وفي أيار/ مايو ٢٠٢٢، نظمت منظمة العمل الدولية والمركز الدولي للتدريب التابع لها (مركز تورينو) دورة تدريبية إلكترونية لمدة أسبوعين بشأن نهج "النظم الإيكولوجية للإنتاجية من أجل العمل اللائق" بهدف بناء قدرات الحكومات والشركاء الاجتماعيين والجهات الممارسة الأخرى. وتناولت الدورة الفرضيات والأهداف التي يقوم عليها نهج "النظم الإيكولوجية للإنتاجية من أجل العمل اللائق"، وساهمت في بناء قدرات المشاركين بشأن النهج في حد ذاته. وشارك ٣٩ شخصاً، بمن فيهم ممثلو الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل. وسيُقدّم مركز تورينو الدورة على أساس

^{٥٣} انظر: Marina Ramkissoon, *National Productivity Organizations: Repositioning for Relevance and Impact*, ILO, 2020

^{٥٤} انظر:

ILO, *The Enabling Environment for Sustainable Enterprises in Suriname – An Assessment with a Focus on Productivity Drivers*, 2020.

^{٥٥} انظر: ILO, *Social Dialogue Report 2022*

^{٥٦} انظر: ILO, *Driving up Productivity: A guide for Employer and Business Membership Organizations*, 2020

^{٥٧} انظر: ILO, *Productivity Improvement and the Role of Trade Unions*

سنوي. وتكتمل الدورة دورات أخرى بشأن الإنتاجية والعمل اللائق، مثل الدورات التدريبية بشأن تعلم قياس الإنتاجية وحفزها^{٥٨} وسياسات الاقتصاد الكلي والسياسات القطاعية لإنعاش الوظائف.^{٥٩}

٢٨. ويستخلص تقرير صدر في عام ٢٠٢١ عن المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية لأمريكا اللاتينية والكاريبية،^{٦٠} أفضل الممارسات والإرشادات التشغيلية بشأن الاستفادة من اجتماعات الموائد المستديرة بين القطاعين العام والخاص لاستدراك أوجه القصور في التنسيق داخل الحكومات وبين الحكومات والشركاء الاجتماعيين بهدف تعزيز تنمية الإنتاجية والعمل اللائق. ويمكن أن تساهم هذه الموائد المستديرة بين القطاعين العام والخاص المنفذة على المستوى القطاعي أو الوطني في تفعيل الحوار الاجتماعي وتحقيق التعاون من أجل تحسين الإنتاجية وخلق وظائف أكثر وأفضل في الاقتصاد المنظم.

٢٩. ومنذ مناقشة مجلس الإدارة في آذار/مارس ٢٠٢١ بشأن الإنتاجية والعمل اللائق، ما فتئ المكتب يحلل الاتجاهات الإقليمية في الإنتاجية والعمل اللائق. ونشرت منظمة العمل الدولية، عن طريق استخدام إطار "النظم الإيكولوجية للإنتاجية من أجل العمل اللائق"، تقارير توضح اتجاهات الإنتاجية وتحدد التحديات والفرص فيما يخص نمو الإنتاجية وتحقيق التنمية المستدامة للمنشآت وخلق فرص العمل اللائقة والتحول الهيكلي في بلدان مختارة من منطقة الدول العربية^{٦١} وإقليم أمريكا اللاتينية والكاريبية.^{٦٢}

٣- التطلع إلى المستقبل

البيئة والإنتاجية والعمل اللائق

٣٠. تؤثر آثار تغير المناخ سلباً على جودة الوظائف والإنتاجية، بل سيزداد هذا التأثير بشكل أوضح في المستقبل القريب.^{٦٣} وتقدر منظمة العمل الدولية أنه بحلول عام ٢٠٣٠، ستضيع ما نسبته ٢ في المائة من ساعات العمل على مستوى العالم نتيجة الإجهاد الحراري، وهو أحد الآثار الفورية لتغير المناخ على عالم العمل.^{٦٤} وسيتأثر أكثر العمال استضعافاً، لا سيما "العمال من البلدان ذات الدخل المنخفض والدول الجزرية الصغيرة النامية والعمال الريفيون والأشخاص الواقعون في شراك الفقر والشعوب الأصلية والقبلية وغيرهم من المجموعات المحرومة الأخرى"، متأثراً شديداً بتغير المناخ.^{٦٥} وعليه، فإن إلحاح تحقيق انتقال عادل للجميع وأهميته أمر لا يحتمل الشك.

٣١. ولا يمكن أن يأتي نمو الإنتاجية على حساب البيئة. وهذا يعني أن النماذج الخطية للنمو الاقتصادي ستستلزم إعادة النظر فيها مع ما يترتب على ذلك من انعكاسات على كيفية رؤيتنا للإنتاجية. ووفقاً لتقرير منظمة العمل الدولية المعنون نظرة عامة عالمية على العمالة والشؤون الاجتماعية لعام ٢٠١٨: التخضير المترافق مع الوظائف، "من اللافت للنظر أنه في سياق الموارد الشحيحة والقدرة المحدودة على استيعاب النفايات، تعتمد الأنماط الحالية للنمو الاقتصادي إلى حد كبير على استخراج الموارد والتصنيع والاستهلاك وتوليد النفايات".^{٦٦} وسيكون من المحتمل التحول نحو نماذج دائرية لنمو اقتصادي يُعاد فيه استخدام الموارد وتكون عملية استخراج موارد جديدة وتوليد النفايات محدودةً فيه. وتفترض النماذج الدائرية أيضاً عدم تساوي جميع أوجه نمو الإنتاجية، حين تأخذ في الاعتبار درجة استغلال الموارد وتوليد النفايات من

^{٥٨} انظر:

International Training Centre of the ILO, Turin, "Why Productivity Matters? Learning how to Measure and Boost Productivity", 2022.

^{٥٩} انظر: Turin Centre, "Macroeconomic and Sectoral Policies for a Sustained Job Recovery", 2022.

^{٦٠} انظر: ILO, *Las Mesas Ejecutivas para la productividad y el trabajo decente: enfoque y metodología*, 2021.

^{٦١} منظمة العمل الدولية، نمو الإنتاجية والتنوع والتغيير الهيكلي في الدول العربية، ٢٠٢٢.

^{٦٢} انظر:

ILO, *Regional Productivity Report: Digital Transition, Technological Change and Productive Development Policies in LAC: Challenges and Opportunities*, 2022.

^{٦٣} انظر:

Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC), *Summary for Policymakers of the Working Group II Contribution to the Sixth Assessment Report of the IPCC*, 2022.

^{٦٤} انظر: ILO, *Working on a Warmer Planet: the Impact of Heat Stress on Labour Productivity and Decent Work*, 2019.

^{٦٥} انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook 2018: Greening with Jobs*, 2018.

^{٦٦} انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook 2018*.

أجل تحقيق نمو الإنتاجية.^{٦٧} وستكون السياسات الصناعية المستدامة والتحسينات في كفاءة استخدام الموارد (بمعنى استخدام أكثر فعالية للطاقة والمواد في عمليات الإنتاج) مفيدة لتحقيق نمو إنتاجية مستدامة بيئياً.

قياس الإنتاجية

٣٢. إن قياس الإنتاجية وتحليل مساهمات رأس المال والعمل والمدخلات الوسيطة في النمو الاقتصادي، أمر بالغ الأهمية من أجل صنع سياسات مستنيرة. وينبغي أن تساعد قياسات الإنتاجية على تنوير عملية وضع وتكييف خطط التنمية والسياسات الاقتصادية الوطنية، وينبغي أن توفر مدخلات مهمة للحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، بما في ذلك بشأن الأجور والإعانات الملائمة. وقياس الإنتاجية هو مجال معياري لإحصاءات المحاسبة الوطنية في جميع أنحاء العالم.^{٦٨} وتضمن هذه المعايير الجودة وإمكانية المقارنة فيما بين البلدان. ويوصى باعتماد عدة طرق ضمن هذه المعايير، وهناك متطلبات تقنية ومتطلبات مختلفة لتوافر البيانات. وتقيس إنتاجية العمل القيمة المضافة الإجمالية لكل ساعة عمل خلال فترة زمنية معينة. وتقيس الإنتاجية متعددة العوامل (أو "مجموع العوامل") المساهمات المتغيرة لرأس المال والعمل والمدخلات الأخرى في النمو، ويمكن أن تمثل الإنتاجية المتبقية ("التغير التقني المجرّد"). وتشمل الأمور ذات الأهمية الخاصة، الطرق التي لا تراعي فقط عدد الأشخاص المستخدمين أو عدد ساعات العمل وإنما تراعي أيضاً مساهمة المهارات والتعليم، فضلاً عن ديمغرافية القوى العاملة ونسبة المشاركة في تحقيق النمو الاقتصادي. ويمكن لمنظمة العمل الدولية أن تدعم الدول الأعضاء في تحسين جودة قياسات الإنتاجية لديها بهدف تحليل المساهمة الكمية والنوعية لرأس المال والعمل في النمو الإجمالي. وقد يساهم ذلك بدوره في تنوير الحوارات السياسية رفيعة المستوى التي تضم منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

٣٣. ويتطلب قياس الإنتاجية على المستوى الوطني والقطاعي وعلى مستوى المنشأة قدرات مناسبة. وتعاني المنشآت الصغيرة والمتوسطة على وجه الخصوص من محدودية القدرات والموارد، مما يمنعها من قياس الإنتاجية وظروف العمل بشكل موثوق. وعلى المستويين القطاعي والوطني، يمكن للاقتصادات غير المنظمة الكبيرة والأسواق الضحلة في بعض شرائح الاقتصاد أن تفاقم التحديات التقنية والتحديات المتعلقة بجمع البيانات. وعليه، فإن القدرة على تنفيذ قياسات موثوقة أمر بالغ الأهمية. وفي هذا الصدد، اتخذت منظمة العمل الدولية مع جمعية عموم أفريقيا للإنتاجية والاتحاد الأفريقي، خطوات أولى لدعم اعتماد مؤشرات الكتاب السنوي للقدرة التنافسية العالمية الصادر عن المعهد الدولي للتنمية الإدارية،^{٦٩} في مجموعة واسعة من الاقتصادات الأفريقية من أجل دعم جمع البيانات المنهجية أيضاً، فضلاً عن وضع سياسات قائمة على الأدلة بشأن الإنتاجية والعمل اللائق.

٣٤. وقد تجد مقاييس الإنتاجية المستخدمة على نطاق واسع صعوبة في مراعاة العلاقة بين الإنتاجية والبيئة. ولا تعبر مقاييس إنتاجية العمل وإنتاجية مجموع العوامل عن الاستنفاد المرتبط بالموارد الطبيعية وتوليد النفايات ولا عن الجهود المبذولة للتخفيف من الأضرار البيئية في قياساتها لمدخلات رأس المال والعمل. ونتيجة لذلك، فإن القطاعات أو البلدان التي تعتمد على استخراج الموارد الأولية قد تظهر نمواً في الإنتاجية دون مراعاة الأثار البيئية. وبالمثل، فإن الاستثمار في مجال الحد من التلوث، على سبيل المثال في الصناعات التحويلية، يمكن تفسيره بالخطأ على أنه يقلل من الإنتاجية لأن المكاسب البيئية المتصلة بذلك لم تؤخذ في الاعتبار. وقد سبق اقتراح تكييف تدابير الإنتاجية المستخدمة حالياً لتشمل جهود مكافحة التلوث أو درجة استغلال الموارد الطبيعية.^{٧٠} ومع ذلك، يجب تعزيز قدرات الهيئات المكونة في هذا المجال لتمكينها من تنفيذ مثل هذه التدابير المكيفة وتفسير النتائج لاتخاذ القرارات السياسية.

^{٦٧} انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook 2018*

^{٦٨} شعبة الإحصاءات في الأمم المتحدة، *نظام الحسابات القومية ٢٠٠٨*؛

UN Statistics Division, *Handbook on Supply and Use Tables and Input-Output Tables with Extensions and Applications*, 2018; OECD, *Measuring Productivity: Measurement of Aggregate and Industry-Level Productivity Growth*, 2001.

^{٦٩} انظر: Institute for Management and Development (IMD), "World Competitiveness Center", 2022

^{٧٠} انظر:

OECD, *Greening Productivity Measurement: Environmentally Adjusted Multifactor Productivity Growth*, Policy Perspectives, 2016.

نظام إيكولوجي للإنتاجية والعمل اللائق

٣٥. إن العلاقة بين الإنتاجية والعمل اللائق عامل مهم لتحقيق النمو الاقتصادي وتخفيف حدة الفقر. وليس قيام حلقة حميدة بين نمو الإنتاجية وخلق الوظائف اللائقة بالأمر التلقائي، كما يتبين من فصل الإنتاجية عن نمو الأجور في الاقتصادات المتقدمة وانخفاض حصص الدخل من العمل وتباطؤ التحول الهيكلي والتوسع اللاحق للوظائف غير المنظمة في الاقتصادات الناشئة.

٣٦. وتؤكد الطلبات الصادرة عن الهيئات المكونة أن للمكتب دوراً هاماً يؤديه في تعزيز الحلقة الحميدة بين الإنتاجية والعمل اللائق. وتقترح منظمة العمل الدولية نهج "النظم الإيكولوجية للإنتاجية من أجل العمل اللائق" بوصفه مساراً يفضي إلى تعزيز نمو الإنتاجية المستدامة اقتصادياً واجتماعياً وبيئياً من أجل خلق فرص عمل لائقة. ويوفر هذا النهج، بفضل الجمع بين الحكومات والشركاء الاجتماعيين والجهات الفاعلة الرئيسية الأخرى، طريقة قابلة للتنفيذ من أجل المضي قدماً في تحديد عوامل النجاح وتعزيزها توجهاً لإحراز فائدة ثلاثية تتمثل في تحقيق وظائف لائقة واستدامة ونمو اقتصادي.

◀ مشروع القرار

٣٧. أحاط مجلس الإدارة علماً بالمعلومات المستجدة عن عمل المكتب بشأن النظم الإيكولوجية للإنتاجية من أجل العمل اللائق، وطلب من المدير العام أن يُراعي إرشاداته عند تنفيذ النهج المذكور.