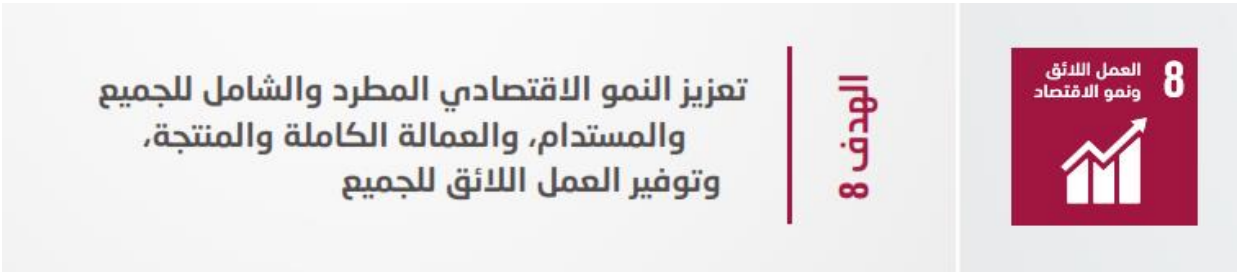
الهدف الثامن: تعزيز النمو المطّرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع

- شرح الهدف

ينص الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة على: **"تعزيز النمو المطّرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع"** و"أيقونته" باللون الأحمر الخمري وتلخص الهدف على النحو الآتي: "العمل اللائق ونمو الاقتصاد"، وهو تلخيص للبعدين الرئيسيين المكونين للهدف ذي البعد المتصل بالعمل اللائق، والبعد المتصل بالنمو الاقتصادي، وهو لا يفصّل في خصائصهما بحكم الحاجة إلى التكثيف.



مقارنة مع ما كان عليه الأمر في أهداف الألفية الإنمائية، هناك تغيير جذري وكبير لا يتعلق بالهدف الثامن حصرًا بما هو هدف منفرد، بل يتعلق بالأهمية الكبيرة التي تعطيها أجندة 2030 للبعد الاقتصادي في مجمل الأجندة وفي أهداف التنمية المستدامة، مقارنة بتناول هامشي وجزئي في أهداف الألفية الإنمائية، التي اقتصرت على مقصد يتعلق بالتشغيل، أضيف عام 2008 إلى الهدف الأول وأدرج التشغيل بما هو آلية للحد من الفقر، بالإضافة إلى تناول البعد الاقتصادي الدولي في الهدف الثامن عن الشراكة الدولية من أجل التنمية الذي يقابل الهدف 17 من أهداف التنمية المستدامة. أما في أجندة 2030 فالبعد الاقتصادي حاضر بقوة على أكثر من مستوى:

أ- على مستوى الديباجة والإعلان،
ب- على مستوى الأهداف التي لها طابع اقتصادي غالب مثل الهدفين الثامن والتاسع والثاني عشر والسابع عشر،
ت- على مستوى الحضور المتضمن في الأهداف والمقاصد الأخرى التي تفترض توجهًا اقتصاديًّا محددًا أو تدخلا له طبيعة اقتصادية من أجل تحقيقها، لذلك هو فعليا حاضر بشكل أو بـآخر في كل أهداف التنمية المستدامة.

ويعود السبب في هذا التركيز إلى التحول في مقاربة أجندة 2030 نفسها، حيث أن أهداف الألفية الإنمائية كانت تقتصر على التعامل مع أولويات عالمية محددة وبسيطة صالحة بالدرجة الاولى للدول الأقل نموًّا والدول النامية، وتتعامل مع النتائج والآثار لا مع أسباب المشكلات التنموية وعواملها الهيكلية، لذلك يكن هناك تركيز على البعد الاقتصادي – الذي يكمن غالبًا في الهياكل والآليات ويتسبب في قصور التنمية – ولم يكن لأهداف الألفية طابع تحويلي، وهو ما يميز أجندة 2030 التي تحمل وظيفة "تحويل عالمنا" في تسميتها نفسها، وبناء على ذلك لا بد أن يحتل البعد الاقتصادي حيزًا بالغ الأهمية في هذه الأجندة، إضافة إلى التحول الذي تتضمنه في مقاربة البعد الاقتصادي نفسه، على ما سيجري توضيحه في سياق النص التدريبي.

يقارن الشكل أدناه مضمون الهدف الثامن مع المضمون المشابه في أهداف الألفية الإنمائية:



إن صياغة المقصد 1 – ب من أهداف الألفية الإنمائية تتضمن صياغة مشابهة لما جاء في الهدف الثامن في الجانب المتعلق بالعمل اللائق للجميع، وهو يرد هناك بما هو وسيلة للحد من الفقر من خلال العمل اللائق، في حين هو في الهدف الثامن أحد مكونين إلى جانب المكون المتعلق بالنمو الاقتصادي نفسه، مع تحديد مواصفات هذا النمو (انظر لاحقًا). كما أن الهدف الثامن – الاقتصادي يرد بشكل مستقل عن هدف القضاء على الفقر (والمساواة) رغم الترابط الشديد بينهما، إلا أن الهدف الثامن يشكل قلب المكون الاقتصادي في أجندة 2030 وفي أهداف التنمية المستدامة، وقلب مجال "الازدهار" (وهو أحد المجالات الخمسة الكبرى التي أشارت إليها ديباجة الأجندة.



للمدرب

لا بد من التنبه منذ البداية إلى هذا التحول النوعي الذي أشير أليه في الفقرات السابقة. أهمية البعد الاقتصادي مرتبطة بالطابع التحويلي للأجندة ومعالجة أسباب المشكلات التنموية. كما أن مقاربة الأجندة للبعد الاقتصادي مختلفة عن المقاربة التقليدية للنمو الاقتصادي، ويجب ربطه بفكرة الازدهار التي سبق عرضها وشرحها في القسم الأول من هذا الدليل. وينصح المدرب بالعودة إلى الوحدة الأولى ومراجعة ما جاء فيها تحت عنوان مكون الازدهار الذي لا بد أن يشكل الخلفية النظرية لعرض ومناقشة الهدف الثامن (وغيره من الأهداف الاقتصادية أيضًا).

الهدف ومقاصده

نشدد أولًا على أهمية تناول الهدف الثامن في سياق خلفيته الفكرية وربطه بفكرة الازدهار، حيث إن النمو الاقتصادي ليس مطلوبًا لذاته بل بما هو وسيلة في خدمة رفاه الإنسان الفردي والجماعي، وأن يكون مشروطًا بالعدالة والمساواة (المسوؤلية الاجتماعية) وباحترام متطلبات الاستدامة (أن يكون صديقًا للبيئة)، وبمعنى أوسع أن يحترم إطار حقوق الإنسان ويساهم في أعمال هذه الحقوق. الانطلاق من هذه الخلفية له تأثير مباشر على تناول المقصد الثامن وتحديد مضمونه والتعرف إلى غايته الكلية وأهدافه الوسيطة، كما أنه مؤثر في تحديد السياسات والتدخلات المناسبة لتحقيق غايته وأهدافه المعبر عنها بالهدف نفسه وبالمقاصد على نحو متسق مع أجندة 2030 ومنظور التنمية – الحقوق. ودون ذلك ثمة خطر للانزلاق إلى مقاربة النمو التقليدية السائدة في أوساط الاقتصاديين النيوليبراليين والانزياح عن المقاربة التنموية.

بعد ذلك يمكن الانتقال إلى تناول الهدف الثامن مع تفاصيل مقاصده ومؤشراته.

النص الكامل للهدف ومقاصده هو كما يأتي:

الهدف 8 - تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع

8-1 الحفاظ على النمو الاقتصادي الفردي وفقًا للظروف الوطنية، وبخاصة على نمو الناتج المحلي الإجمالي بنسبة 7 في المائة على الأقل سنويًا في أقل البلدان نموًا

8-2 تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية الاقتصادية من خلال التنويع، والارتقاء بمستوى التكنولوجيا، والابتكار، بما في ذلك من خلال التركيز على القطاعات المتسمة بالقيمة المضافة العالية والقطاعات الكثيفة العمالة

8-3 تعزيز السياسات الموجهة نحو التنمية والتي تدعم الأنشطة الإنتاجية، وفرص العمل اللائق، ومباشرة الأعمال الحرة، والقدرة على الإبداع والابتكار، وتشجع على إضفاء الطابع الرسمي على المشاريع المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة الحجم، ونموها، بما في ذلك من خلال الحصول على الخدمات المالية

8-4 تحسين الكفاءة في استخدام الموارد العالمية في مجال الاستهلاك والإنتاج، تدريجيًا، حتى عام 2030، والسعي إلى فصل النمو الاقتصادي عن التدهور البيئي، وفقًا للإطار العشري للبرامج بشأن الاستهلاك والإنتاج المستدامين، مع اضطلاع البلدان المتقدمة النمو بدور الريادة

8-5 تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بما في ذلك الشباب والأشخاص ذوو الإعاقة، وتكافؤ الأجر لقاء العمل المتكافئ القيمة، بحلول عام 2030

8-6 الحد بدرجة كبيرة من نسبة الشباب غير الملتحقين بالعمالة أو التعليم أو التدريب بحلول عام 2020

8-7 اتخاذ تدابير فورية وفعالة للقضاء على السخرة وإنهاء الرق المعاصر والإتجار بالبشر لضمان حظر واستئصال أسوأ أشكال عمل الأطفال، بما في ذلك تجنيدهم واستخدامهم كجنود، وإنهاء عمل الأطفال بجميع أشكاله بحلول عام 2025

8-8 حماية حقوق العمل وتعزيز بيئة عمل سالمة وآمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة

8-9 وضع وتنفيذ سياسات تهدف إلى تعزيز السياحة المستدامة التي توفر فرص العمل وتعزز الثقافة والمنتجات المحلية بحلول عام 2030

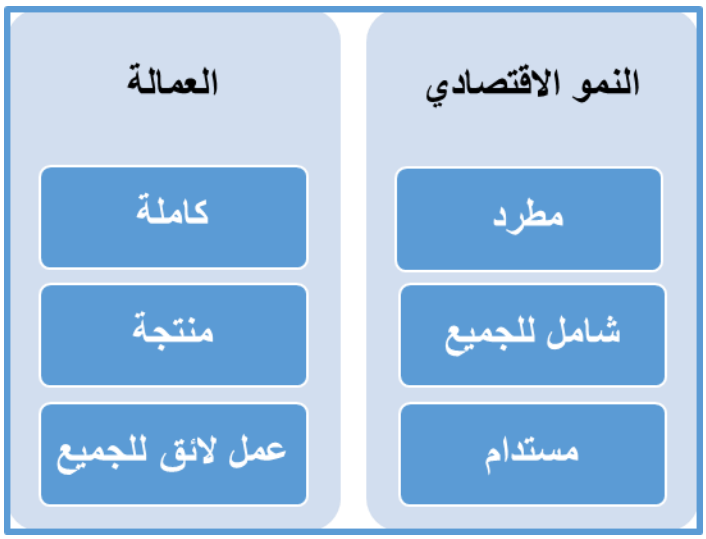
8-10 تعزيز قدرة المؤسسات المالية المحلية على تشجيع إمكانية الحصول على الخدمات المصرفية والتأمين والخدمات المالية للجميع، وتوسيع نطاقها

8-أ زيادة دعم المعونة من أجل التجارة للبلدان النامية، وبخاصة أقل البلدان نموًا، بما في ذلك من خلال الإطار المتكامل المعزز للمساعدة التقنية المتصلة بالتجارة إلى أقل البلدان نموًا

8-ب وضع وتفعيل استراتيجية عالمية لتشغيل الشباب وتنفيذ الميثاق العالمي لتوفير فرص العمل الصادر عن منظمة

النمو والعمل اللائق مكونان متساويا الأهمية

من الخطأ حصر هذا الهدف بالنمو الاقتصادي بالمعنى الضيق، وهذا مخالف لفلسفة أجندة 2030 أصلًا. المكون المرتبط بالعمل واحترام متطلبات العمل اللائق يشكل نصف المقاصد كميًّا، علمًا أنه لا يمكن اجتزاء المقاصد والفصل بينها. وتتضمن المقاصد المشار إليها التأكيد على اعتماد سياسات تنموية، ومتطلبات العمل اللائق، والحد من البطالة، والقضاء على السخرة وعمل الأطفال، واحترام حقوق العمال المهاجرين لاسيما النساء منهن. كما أن عددًا من المقاصد يشدد على أهمية الفصل بين النمو الاقتصادي والتدهور البيئي، هو ما يجعل احترام الطبيعة شرطًا عضويًّا للاعتراف بالطابع التنموي لخيار النمو الاقتصادي.



لدى النظر في صياغة الهدف نفسه، وكذلك نص المقاصد، يتبين أن الهدف يقوم على مكونين كبيرين **الأول هو النمو الاقتصادي** – ضمنه البعد البيئي (ويشمل المقاصد 1، 2، 4، 9، 10، 8-أ)، والمكون **الثاني هو العمل اللائق** (ويشمل المقاصد 3، 5، 6، 7، 8، 8-ب).

أبعد من ذلك، فإن صياغة الهدف ومفرداته تضع مواصفات محددة لكل من النمو والعمل. فالنمو الاقتصادي لا بد يكون مطّردا (أو مستمرًّا sustained)، وشاملًا للجميع (تضمينيًّا inclusive) ومستدامًا (sustainable). والعمالة (التشغيل) يجب أن تكون كاملة (لا بطالة) ومنتجة (أي توفر أجرًا كافيًا للمعيشة اللائقة) ولائقة (أي أن يتمتع العاملون بمزايا العمل اللائق من أجر عادل، وعقود عمل نظامية، وإجازات مدفوعة الأجر، وحماية اجتماعية وصحية، والحق في التنظيم النقابي، والحق في الترقي الوظيفي.... الخ).

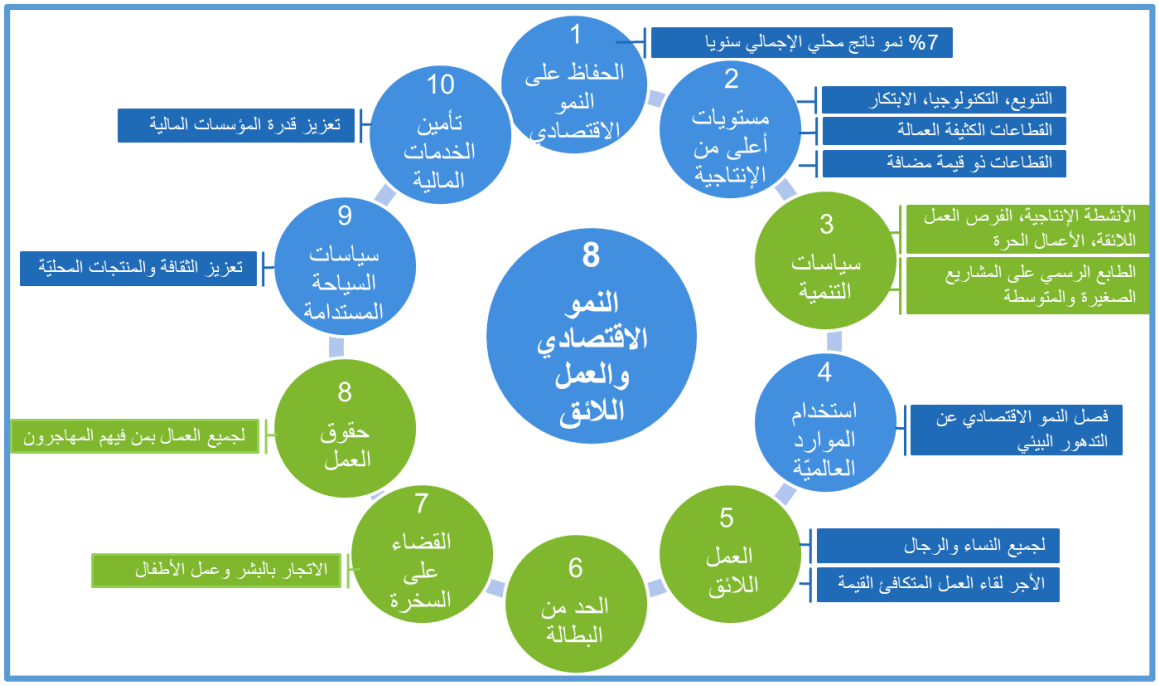
هذه المواصفات تكوينية في مفهوم الازدهار في نمط النمو الاقتصادي لكي يعتبر اقتصادًا تنمويًّا.

للمدرب

يفضل أن يقوم المدرب بشرح التحول في مقاربة البعد الاقتصادي والهدف الثامن في قلبه، قبل عرض المقاصد التفصيلية للهدف. وسوف يساعد ذلك المشاركين في التدريب على النفاذ إلى جوهر المقصد المعني، وتحديد تموضع كل مقصد ربطًا بالمكونين الرئيسيين: المكون الأول النمو الاقتصادي، وضمنه البعد الفرعي المتعلق بالبيئة، والمكون الثاني المتعلق بالتشغيل والذي يؤدي إلى البعد الاجتماعي.

كما في الأهداف الأخرى، يمكن للمدرب أن يختار طريقة العرض المناسبة حسب رأيه، وحسب مستوى التفصيل الذي سيعتمده في تناول الهدف حيث إن الجدول يتضمن النص الحرفي للمقاصد وكل التفاصيل، خلافًا للشكل البصري الأكثر اختصارًا، مع العلم أن الشكل البصري يستعيد المقاصد كما وردت في النص الأصلي دون اختزال. ويميز الجدول والشكل البصري بين المقاصد باستخدام اللون الأزرق من أجل تنسيب المقصد المعين إلى مكون النمو الاقتصادي، واللون الأخضر حيث يغلب الطابع الاجتماعي، مع التذكير دائمًا أن لا فصل قطعيًّا بين المكونين، وإنما إشارة إلى غلبة الاقتصادي أو الاجتماعي في المقصد المعني.

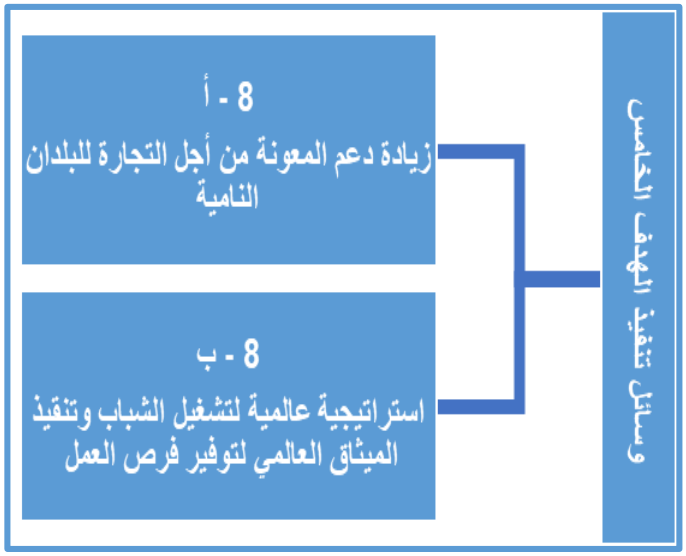
الهدف الثامن: مقاصد النتائج	
8 - 1	الحفاظ على النمو الاقتصادي الفردي وفقًا للظروف الوطنية، وبخاصة على نمو الناتج المحلي الإجمالي بنسبة 7 في المائة على الأقل سنويًا في أقل البلدان نموًا
8 - 2	تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية الاقتصادية من خلال التنويع، والارتقاء بمستوى التكنولوجيا، والابتكار، بما في ذلك من خلال التركيز على القطاعات المتسمة بالقيمة المضافة العالية والقطاعات الكثيفة العمالة.
8 -3	تعزيز السياسات الموجهة نحو التنمية والتي تدعم الأنشطة الإنتاجية، وفرص العمل اللائق، ومباشرة الأعمال الحرة، والقدرة على الإبداع والابتكار، وتشجع على إضفاء الطابع الرسمي على المشاريع المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة الحجم، ونموها، بما في ذلك من خلال الحصول على الخدمات المالية.
8- 4	تحسين الكفاءة في استخدام الموارد العالمية في مجال الاستهلاك والإنتاج، تدريجيًّا، حتى عام 2030، والسعي إلى فصل النمو الاقتصادي عن التدهور البيئي، وفقًا للإطار العشري للبرامج المتعلقة بأنماط الاستهلاك والإنتاج المستدامة، مع اضطلاع البلدان المتقدمة النمو بدور الريادة.
8 – 5	تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بمن فيهم الشباب والأشخاص ذوو الإعاقة، وتكافؤ الأجر لقاء العمل المتكافئ القيمة، بحلول عام 2030.
8 - 6	الحد بدرجة كبيرة من نسبة الشباب غير الملتحقين بالعمالة أو التعليم أو التدريب بحلول عام 2020.
8 - 7	اتخاذ تدابير فورية وفعالة للقضاء على السخرة وإنهاء الرق المعاصر والإتجار بالبشر وضمان حظر واستئصال أسوأ أشكال عمل الأطفال، بما في ذلك تجنيدهم واستخدامهم كجنود، وإنهاء عمل الأطفال بجميع أشكاله بحلول عام 2025.
8 - 8	حماية حقوق العمل وإيجاد بيئات عمل توفر السلامة والأمن لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة.
8 - 9	وضع وتنفيذ سياسات تهدف إلى تعزيز السياحة المستدامة التي توفر فرص العمل وتعزز الثقافة والمنتجات المحلية بحلول عام 2030.
8 – 10	تعزيز قدرة المؤسسات المالية المحلية على تشجيع إمكانية الحصول على الخدمات المصرفية والتأمين والخدمات المالية للجميع، وتوسيع نطاقها



أما مقاصد السياسات فهما اثنان، الأول له علاقة بالنمو الاقتصادي، والثاني بالتشغيل. ويلخصهما الجدول والشكل أدناه.

الهدف الثامن: مقاصد السياسات/الوسائل	
8 - أ	زيادة دعم المعونة من أجل التجارة للبلدان النامية، وبخاصة أقل البلدان نموًّا، بما في ذلك من خلال الإطار المتكامل المعزز للمساعدة التقنية المتصلة بالتجارة المقدمة إلى أقل البلدان نموًّا.
8 – ب	وضع وتفعيل استراتيجية عالمية لتشغيل الشباب وتنفيذ الميثاق العالمي لتوفير فرص العمل الصادر عن منظمة العمل الدولية بحلول 2020.

لكن ما تجدر الإشارة اليه هنا هو أن كلا مقصدي السياسات يتعلق بالبعد الدولي (مساعدات التنمية لتعزيز التجارة، واستراتيجية عالمية لتشغيل الشباب) أكثر من تعلقه بالسياسات الوطنية. وفي واقع الأمر، فإن متطلبات البيئة الاقتصادية الدولية المساعدة على النمو الاقتصادي والتنمية في البلدان النامية خصوصًا، مذكورة على نحو أكثر تفصيلًا في الهدف 17 وفي وثائق أخرى منها خطة عمل اديس أبابا لتمويل التنمية.



2 - نقد الهدف الثامن

نقاط قوة ونقاط ضعف

كما سبقت الإشارة إلى ذلك، فإن إضافة البعد الاقتصادي بشكل قوي ومفصل نسبيًّا إلى أهداف التنمية المستدامة شكل أحد التحسينات الجوهرية في أجندة 2030 مقارنة بأهداف الألفية الإنمائية. وقد أشرنا إلى أن نص الهدف الثامن – صياغته وتكوينه – أعطى أهمية متساوية لبعدي النمو الاقتصادي والتشغيل الكامل واللائق. كما أنه لجهة الخصائص التي اشترط توفرها ركز على البعد البيئي (الاستدامة وفك الارتباط بين النمو الاقتصادي والتدهور البيئي) والبعد الاجتماعي أي يكون الاقتصاد تضمينيًّا ويساهم في تحقيق المساواة والقضاء على الفقر. ويلاحظ في هذا الصدد أن الخاصية التضمينية inclusiveness ذكرت مباشرة في نص الهدف (نمو اقتصادي شامل للجميع – وهي تعريب inclusive التي نستخدم تعبير تضمين وتضميني بدلاً منها – إلا أن هذا الحضور المباشر للبعد التضميني هذا الذي يتصل مباشرة بهدف تعزيز المساواة (والقضاء على الفقر) لم يكن له الحضور المتوقع في نص الأهداف التي اكتفت بالتركيز على التشغيل وخصائصه (وهذا أمر هام جدًّا) في حين لم تحضر فكرة التضمين مباشرة بشكل متسق، بل جرى ذكر بعض الفئات المحددة من السكان أو العاملين (الشباب، العمال المهاجرين) في حين تم اغفال أي ذكر مباشر للعمل غير النظامي (غير المهيكل) الذي يشكل اليوم نسبة كبيرة من القوى العاملة لاسيما في الدول النامية وتبلغ في الدول العربية ما يتراوح بين 50% و75% من القوى العاملة فيها.

وكان المفترض مثلًا أن يلحظ المقصد الأول هذا الأمر (النمو الاقتصادي) إلا أنه اكتفى بأن اقتصر تعريف النمو الاقتصادي وقياسه على الناتج المحلي الأمر الذي يوحي بحصر الهدف مجددًا ضمن المقاربة الاقتصادية التقليدية. أما الأهداف الخاصة بالعمل والتشغيل فقد أشارت إلى فئات سكانية وفئات من العاملين والعمل بشكل محدد في كل هدف (الشباب، السخرة وعمل الأطفال، العمال المهاجرون...) وهذا هام وضروري لكن تم إغفال ذلك العمل غير النظامي والقطاع الاقتصادي غير المهيكل بما هما خاصيتان هيكليتان في الاقتصاد العالمي والعولمة الراهنة، وفي الاقتصادات الوطنية على حد سواء، وأن الطابع التحويلي لأجندة 2030 كان يفرض التعامل بشكل مباشر وأكثر وضوحًا مع هذه الظاهرة والديناميات التي تولدها لا مجرد التعاطي السكوني مع نتائجها بالنسبة إلى هذه الفئة أو تلك دون التصدي للتغيير الهيكلي المطلوب في النسق الاقتصادي نفسه.

أخيرًا، فإن بعض مقاصد الهدف الثامن قابلة للدمج أو الاختصار سواء ضمن الهدف نفسه أو مع مقاصد مشابهة في الأهداف الأخرى (على سبيل المثل تشابه بين المقصد 8-6 (عمل الشباب) وبين المقصد 9-ب في الهدف التاسع، لا بل ثمة تشابه كثير بين الهدفين الثامن والتاسع سوف يجري عرضه في النص الخاص بالهدف التاسع).

للمدرب

من المفيد للمدرب الاطلاع على ما جاء عن الهدف الثامن في تقرير المجلس الدولي للعلوم: مراجعة مقاصد أهداف التنمية المستدامة – منظور علمي على الرابط:
https://www.researchgate.net/publication/272355248_Review_of_Targets_for_The_Sustainable_Development_Goals_The_Science_Perspective

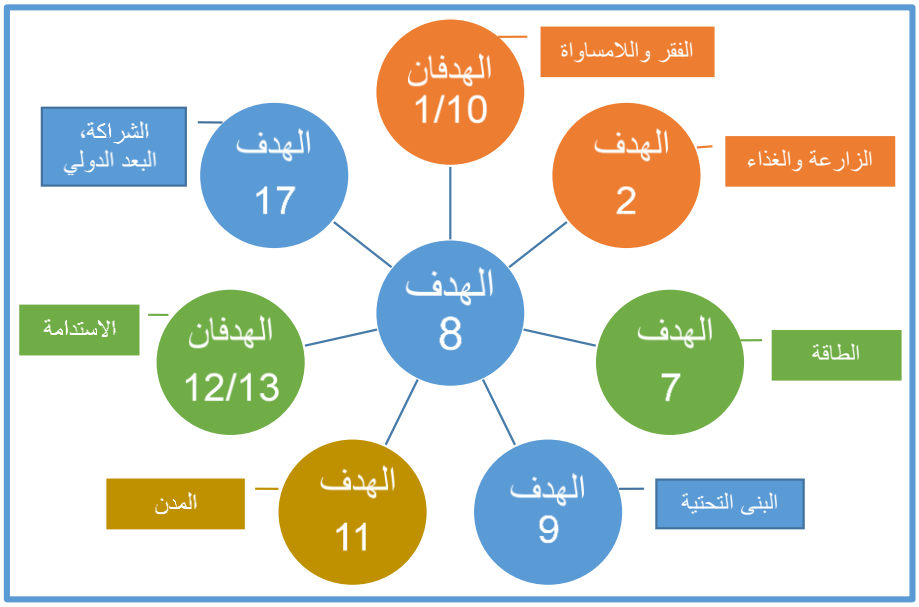
ترابط الهدف السابع مع الأهداف الأخرى

يمكن تناول ترابط الهدف الثامن مع الأهداف الأخرى على مستويات ثلاثة:

- **المستوى الأول هو الترابط بين الهدف الثامن بما هو ممثل للبعد الاقتصادي مع الابعاد الأخرى،** لاسيما البعدين الاجتماعي والبيئي. وقد تمت الإشارة إلى ذلك في تقديم الهدف. وأهمية ذلك تكمن في كون نمط النمو الاقتصادي (ضمنًا الهدف الثامن) يعتبر بمثابة وسائل تنفيذ وتحقق للهدف الاجتماعي المتمثل بالدرجة الأولى في القضاء على الفقر وتحقيق المساواة والعدالة لاجتماعية، والهدف البيئي المتمثل بالاستخدام الرشيد للموارد الطبيعية والحد من االتلوث والتصدي للتغير المناخي والتدهور البيئي من خلال المساهمة الحاسمة في التحول إلى أنماط إنتاج واستهلاك مستدامة. ومن الناحية الواقعية واستنادًا إلى المسار التاريخي للعقود (والقرون السابقة) فإن نمط النمو الاقتصادي كان المساهم الأكبر في ديناميات الاستقطاب الاجتماعي والاقتصادي واللامساواة، وعن التدهور البيئي. لذلك يجب لحظ هذه المسؤولية دائمًا أثناء التعامل مع الهدف الثامن ومقاصده. وعلينا أن نضيف إلى البعدين الاجتماعي والبيئي مسؤولية نمط النمو الاقتصادي على البعد الثقافي أيضًا، ذلك أن نمط النمو الاقتصادي السائد منذ عقود (أو قرون) يتحكم به مبدأ المنفعة وقانون الربح والمنافسة، الأمر الذي يشجع على السلوك الاستهلاكي المبذر خدمة لزيادة الإنتاج والتجارة (أثر مباشر على الاستدامة) كما أنه يشجع على تعميم مبدأ التنافس المنفلت على دوائر الحياة الاجتماعية والثقافية بدلا من قيمة التضامن والتعاون. فكل هذ الجوانب الاجتماعية والبيئية والقيمية وثيقة الارتباط بالاقتصاد ونمط النمو الذي يمكن أن يؤدي أدوارًا سلبية أو إيجابية ربطًا بنمط النمو المعتمد، وما يدعو إليه الهدف الثامن (تحقيق الازدهار في نهاية المطاف كما سبق تحديده)، هو التحول من النمط السابق على نمط تنموي تتوفر فيه الخاصية الأساسية المتمثلة بمحورية الإنسان وبكون الاقتصادي وسيلة لا غاية قائمة بذاته.

- **المستوى الثاني هو الترابط العام بين الهدف الثامن والأهداف الأخرى** من أهداف التنمية المستدامة الـ 17. وقد سبقت الإشارة إلى أن الأهداف كلها مترابطة بشكل متشابك دون أن ينفي ذلك إمكانية التمييز بين ترابطات أكثر مباشرة واكثر قوة بين حزمة من الأهداف. وفي هذا الصدد فإن الترابط قائم بين ما يمكن أن نعتبره أهدافًا اقتصادية أو يغلب عليها الطابع الاقتصادي والتي تجمع الهدف الثامن مع الأهداف الأخرى لاسيما الأهداف الآتية: 1 و2 و7 و9 و11 و12 و13 و17.

اللون البرتقالي للدلالة على مضمون اجتماعي قوي. والأخضر للدلالة على مضمون بيئي. واللون المائل إلى البني (الهدف 11) الهدف الخاص بالمدن له طابع شامل لمختلف الأبعاد. في ما الأزرق للدلالة على مضمون اقتصادي مباشر.



- المستوى الثالث هو الترابط الأكثر تفصيلًامع المقاصد أو القضايا الفرعية المتضمنة في الأهداف الأخرى. ويكثف الشكل ادناه هذه الترابطات وفق الأسلوب نفسه المعتمد في الأهداف الأخرى.



ولا ينفي ذلك وجود ترابطات مع الأهداف والمقاصد الأخرى طبعًا، إلا أن ما أتى في الشكل هو الأكثر أهمية بشكل عام. **ونشير على وجه التحديد إلى الترابط مع الهدف 16 سواء في شقه المتعلق بالحروب والنزاعات وأثرها المباشر على الاقتصاد؛ أو الشق المتعلق بالحكومة الرشيدة والإدارة الشفافة ومكافحة الفساد وما إلى ذلك من النقاط المؤثرة في النشاط الاقتصادي والتي سيتم التطرق اليها في سياق النص وعند تناول الهدف 16.**

مراجعة المقاصد

يتضمن الجدول التالي عرضًا لمقاصد الهدف الثامن مع تعليقات على كل مقصد بشكل منفرد.

للمدرب

يمكن للمدرب أن يلاحظ أن مستوى التناول النقدي للهدف الثامن ومقاصده أكثر تشددًا من الأهداف الأخرى، والسبب في ذلك هو أهمية المقصد والبعد الاقتصادي في بلوغ النتائج المرغوب بها في مجمل الأجندة. كما أن ذلك يعود إلى كون معظم الفاعلين التنمويين ينظرون إلى الشأن الاقتصادي كأنه اختصاص حكومي أو اختصار الخبراء الاقتصاديين حصرًا، ولا يولونه اهتمامًا فعليا في مجال عملهم (الاجتماعي أو البيئي أو السياسي – الحوكمة أو حتى الثقافي) إذ يعتبرونه شأنًا موجودًا يتعاملون مع نتائجه ويقومون ببعض الرصد والمتابعة والنقد الخارجي له أغلب الأحيان. والتشديد على البعد الاقتصادي والهدف الثامن (والأهداف الاقتصادية الأخرى) هو لكسر هذه الصورة النمطية وسد الفجوة المعرفية وتعزيز القدرة على ممارسة النقد من منظور التنمية وحقوق الإنسان، ومن منظور المجالات الأخرى للتنمية، وعدم إهمال مساهمة الجميع في التأثير في الخيارات الاقتصادية لاسيما الكلية منها.

الهدف 8 - تعزيز النمو الاقتصادي المطّرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع	
8-1 الحفاظ على النمو الاقتصادي **الفردي** وفقًا للظروف الوطنية، وبخاصة على نمو الناتج المحلي الإجمالي بنسبة 7 في المائة على الأقل سنويًّا في أقل البلدان نموًّا	- الترجمة العربية للمقصد غير دقيقة، فما ترجم بأنه النمو الاقتصادي **الفردي** مقصود به **حصة الفرد من النمو الاقتصادي** per capita. - يكتفي هذا المقصد بالمقاربة التقليدية للنمو الاقتصادي التي تعرفه وتقيسه من خلال الناتج المحلي القائم (الخام) gross domestic product، وهو مفهوم إشكالي وهو لا يعبر بشكل مرضٍ عن طبيعة النمو الاقتصادي المرغوب به من منظور التنمية التي تولي عناية لطبيعة النمو ونتائجه وآثاره على الناس والبيئة وهي كلها أمور مطلوبة من منظور الهدف الثامن وأجندة 2030. - من ناحية أخرى فإن المقصد لم يحدد ما هو حجم النمو في الناتج المحلي للفرد المطلوب من الدول وترك ذلك للظروف الخاصة لكل بلد، إلا أنه كسر هذا التوجه بأن طلب من الدول الأقل نموًّا أن تحقق معدل نمو في حصة الفرد من الناتج المحلي يبلغ 7% سنويًّا على الأقل، وهذا مطلب غير واقعي لاسيما أنه وفقًا لنص المقصد المطلوب الحفاظ على هذا المستوى لعدد من السنوات وإن لم يحدد هذا العدد.
8-2 تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية الاقتصادية من خلال التنويع، والارتقاء بمستوى التكنولوجيا والابتكار، بما في ذلك من خلال التركيز على القطاعات المتسمة بالقيمة المضافة العالية والقطاعات الكثيفة العمالة	- المقصد يطلب تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية الاقتصادية، ولا يحدد نسبتها أيضًا. وهو يفترض أن يتحقق ذلك من خلال التنويع الاقتصادي والتكنولوجيا والابتكار، مع التركيز على القطاعات ذات القيمة المضافة العالية (وهذا يتفق مع زيادة الإنتاجية) والقطاعات الكثيفة العمالة (القصد هنا غير واضح، هل المقصود استخدام التكنولوجيا وزيادة الإنتاجية من أجل تقليص حجم العمالة في هذه القطاعات، ام إجراء تحول في طريقة التعامل مع القطاعات الكثيفة العمالة بحيث يتم تطوير تكنولوجيات مبتكرة تحسن من إنتاجيتهم وظروف عملهم دون قذفهم إلى البطالة. هذا غير واضح في المقصد، إذ غالبًا ما تعني الإنتاجية تحسنًا في الإنتاج مقابل قوة عمل أقل. - المقصد لا يتضمن أيضًا أي تحديد أو اقتراح لإنجاز كمي مطلوب بلوغه، ويلفه الغموض على هذا المستوى، إذ يكفي أن تتحقق زيادة في الإنتاجية كي يعتبر المقصد محققًا، مع افتراض تحديد مستوى التقدم المطلوب وطنيًّا.
8-3 تعزيز السياسات الموجهة نحو التنمية والتي تدعم الأنشطة الإنتاجية، وفرص العمل اللائق، ومباشرة الأعمال الحرة، والقدرة على الإبداع والابتكار، وتشجع على إضفاء الطابع الرسمي على	- هذا المقصد واسع ومتعدد المكونات وصياغته عامة غير محددة ويفتقد إلى معايير لتقييم التقدم في بلوغه. - هو يتعلق بتعزيز السياسات الموجهة نحو التنمية أي هو يعطي النمو الاقتصادي هدفًا من خارجه (التنمية) ويحدد ضمنًا المطلوب بالبنود الآتية: - دعم الأنشطة الإنتاجية، بدلًا من الأنشطة غير المنتجة وغير المولدة لقيمة مضافة (وهذا يعني أولوية الصناعة والزراعة والخدمات المنتجة)،

المشاريع المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة الحجم، ونموها، بما في ذلك من خلال الحصول على الخدمات المالية	- زيادة فرص العمل اللائق، أي النمو الاقتصادي الذي يولد هذه الفرص بمعدلات أعلى، كما يشمل ذلك الأجر اللائق والتنظيم النقابي والحماية الاجتماعية...الخ. أي أن هذا يطرح إشكالية العمل غير النظامي (منظور العمل) والقطاع غير المهيكل (منظور الاقتصاد)، ولا يوجد في المقصد وفي الهدف أي تعامل حقيقي مع هذه النقطة بما يعني أن ما ذكر هنا سيبقى على الأرجح دون سياسات عملية لتحقيقه، - التشجيع على مباشرة الأعمال الحرة، وهذا يجب أن يكون اختيارًا شخصيًّا حرًّا للأفراد ولا يعني أبدًا حكما قيميًّا يجعل من العمل لحسابه الخاص أعلى شأنًا من أشكال العمل الأخرى، وهذا أيضًا يعيدنا إلى مسألة القطاع غير المهيكل، حيث إن غالبية المشاريع من هذا النوع هي مشاريع صغيرة الحجم وفي القطاع غير المهيكل، - سياسات تشجع على الإبداع والابتكار.... وهو كلام مكرر ولا يعني شيئًا محددًا، وغالبًا ما يربط بالتكنولوجيات الحديثة بدل أن يربط بإيجاد حلول مبتكرة وقليلة الكلفة لمشكلات الحياة الفعلية في الدول النامية، - سياسات تشجع على إضفاء الطابع الرسمي على المشاريع الصغيرة والمتوسطة، بما في ذلك توفير الخدمات المالية لها... وهذه مقاربة غير تنموية لاسيما فكرة التحويل الطوعي أو القسري للمؤسسات الصغيرة غير المهيكلة إلى مؤسسات مهيكلة وهو أمر غير واقعي أيضًا لأن التوسع في القطاع غير المهيكل والمؤسسات الصغيرة والمتناهية الصغر لاسيما الهامشية منها، إنما هو نتيجة النسق الاقتصادي السائد وتوجه عولمي نيوليبرالي مفروض على أصحاب هذه المشاريع للهروب من موجبات الاقتصاد المهيكل المنحازة في غير صالحهم والتي ليس لديهم قدرة على الإيفاء بها. أي أن هذه النقطة تذهب في حقيقة الأمر في اتجاه فرعي لا يتلاءم بالكامل مع متطلبات التنمية الاقتصادية التضمينية.
8-4 تحسين الكفاءة في استخدام الموارد العالمية في مجال الاستهلاك والإنتاج، تدريجيًّا، حتى عام 2030، والسعي إلى فصل النمو الاقتصادي عن التدهور البيئي، وفقًا للإطار العشري للبرامج بشأن الاستهلاك والإنتاج المستدامين، مع	- جوهر المقصد هنا هو في فصل النمو الاقتصادي عن التدهور البيئي، أي أننا أمام مقصد له طابع بيئي ويتعلق بالاستدامة، ويتم ذلك من خلال التزام بالإطار العشري بشأن الاستهلاك والإنتاج. - صياغة المقصد أيضًا عامة وغير محددة، وبلوغ الهدف يتم من خلال تحسين الكفاءة في استخدام المواد العالمية استهلاكًا وإنتاجًا. ولا يوجد تحديد لطبيعة التقدم المطلوب ومستواه ووسائل تقييمه. - الإحالة إلى الإطار العشري يجب أن لا تحل محل تحديد نقاط ومستويات محددة مطلوب بلوغها.

اضطلاع البلدان المتقدمة النمو بدور الريادة	
8-5 تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بمن فيهم الشباب والأشخاص ذوو الإعاقة، وتكافؤ الأجر لقاء العمل المتكافئ القيمة، بحلول عام 2030	- هذا المقصد والثلاثة التي تليه هي عن العمل اللائق. ينص المقصد على تحقيق العمالة الكاملة التي تفترض أن معدل البطالة هو صفر، كما تفترض أن توفير العمل للجميع نساء ورجالًا يجب أن يكون عملًا منتجًا وتتوفر فيه مواصفات العمل اللائق. وهذا هدف مستحيل التحقق بشقيه: العمالة للجميع حيث إن النسق الاقتصادي عاجز عن توفيره لا بل إن البطالة مكون عضوي منه؛ والثاني عدم إمكانية توفير العمل اللائق لجميع العاملين حيث إن التوسع في العمل غير النظامي وغير المحمي والتوسع في القطاع غير المهيكل هو خاصية هيكلية للنسق الاقتصادي السائد عالميًّا، ولا توجد مؤشرات على أي إرادة للتحول عنه. - يذكر المقصد على وجه التخصيص إيجاد فرص العمل اللائق للشباب والأشخاص ذوي الإعاقة، ويشير إلى تكافؤ الأجر بين النساء والرجال. وهذه نقاط تقع من ضمن التضمين والبعد الاجتماعي، إلا أنها لا تلغي التحفظات السابقة عن استحالة تحقيق الهدف وعدم اتساقه مع النسق الاقتصادي السائد، وتحققه مشروع بحصول تغير نوعي وهيكلي فيه.
8-6 الحد بدرجة كبيرة من نسبة الشباب غير الملتحقين بالعمالة أو التعليم أو التدريب بحلول عام 2020	- تخصيص لفئة الشباب، بتوفير فرص العمل. - لا ينص على انجاز كمي يجب تحديده، والصياغة عامة مبهمة. - مطلوب تحقيق هذا المقصد بحلول عام 2020 أي يفترض أن يكون قد تحقق. ولكن ما هو المقدار الذي يعتبر "الحد بدرجة كبيرة" من بطالة الشباب؟ وهل تحقق فعلًا؟ وأي تبعات في حال لم يتحقق؟
8-7 اتخاذ تدابير فورية وفعالة للقضاء على السخرة وإنهاء الرق المعاصر والإتجار بالبشر لضمان حظر واستئصال أسوأ أشكال عمل الأطفال، بما في ذلك تجنيدهم واستخدامهم كجنود، وإنهاء عمل الأطفال بجميع أشكاله بحلول عام 2025	- المقصد يتعلق بحالات خاصة من العمل القسري مثل السخرة وعمل الأطفال، وصولًا إلى تجنيد الأطفال في الحروب والنزاعات. - هذه انتهاكات لحقوق الإنسان وعلى الأرجح ليس مكانها في هذا الهدف على الرغم من أهمية البعد الاجتماعي في الهدف الثامن وضرورة أن يكون موجودًا. إلا أن تحديد هذه النقاط على هذا النحو يتجاوز طبيعة الهدف ويعتبر إلحاقًا غير ضروري، حيث يمكن التعامل معها في أهداف أخرى، أو ضمن أطر منظومة حقوق الإنسان وآلياتها.
8-8 حماية حقوق العمل وإيجاد بيئات عمل توفر السلامة والأمن لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات،	- أيضًا مقصد مختص ببيئة العمل وهي أحد شروط العمل اللائق (توفير السلامة والأمان في أمكنة العمل)، أيضًا مع تخصيص للعمال المهاجرين وبخاصة المهاجرات، والعاملين في الوظائف غير المستقرة وهي تعبير غير واضح تمامًا ويمكن أن يعني العاملين غير النظاميين ومن الأفضل استخدام هذا المصطلح لو كان هو المقصود.

والعاملون في الوظائف غير المستقرة	- الصياغة عامة أيضًا ولا تحدد ما هو المقصود تمامًا بحماية الحقوق، وهو ما يمكن أن يتضح من المؤشرات المختارة لتقييم الإنجاز في هذا المقصد.
8-9 وضع وتنفيذ سياسات تهدف إلى تعزيز السياحة المستدامة التي توفر فرص العمل وتعزز الثقافة والمنتجات المحلية بحلول عام 2030	- المقصد يطلب وضع سياسات لتعزيز السياحة المستدامة (أي السياحة البيئية ويمكن أن تضم إليها السياحة الثقافية كما يفهم من سياق المقصد). تخصيص السياحة هنا من بين القطاعات الأخرى ليس له تفسير سوى أن الهدف الثاني تطرق إلى الزراعة، والهدف التاسع إلى الصناعة والبنى التحتية. مع ذلك يبقى هذا المقصد مقحمًا بمعنى ما على الهدف الثامن. - لا يذكر المقصد معايير أو خصائص معينة للسياسات التي تعتبر معززة للسياحة المستدامة، ولا كذلك المقصود من تعزيز الثقافة والمنتجات المحلية إلا من منظور تجاري – سياحي حيث تباع المنتجات إلى السياح.
8-10 تعزيز قدرة المؤسسات المالية المحلية على تشجيع إمكانية الحصول على الخدمات المصرفية والتأمين والخدمات المالية للجميع، وتوسيع نطاقها	- تناول النظام المالي هنا مجتزأ ولا يلحظ الجوانب المتعلقة بالاقتصاد الكلي ومتطلبات العدالة وإعادة التوزيع (ما يحقق الربط مع الهدف 10)، ويقتصر على توفير الخدمات المصرفية وتوسيع نطاقها. - الصياغة أيضًا غير محددة، إذ أن النص يتحدث عن **تعزيز قدرة** المؤسسات المالية المحلية **على تشجيع إمكانية الحصول** على الخدمات ... (المفردات المعلمة بالأسود التي تشير كلها إلى إمكانيات واحتمال لا إلى أمر محقق)،
8-أ زيادة دعم المعونة من أجل التجارة للبلدان النامية، وبخاصة أقل البلدان نموًّا، بما في ذلك من خلال الإطار المتكامل المعزز للمساعدة التقنية المتصلة بالتجارة إلى أقل البلدان نموًّا	- هدف دولي يتعلق بالمعونة الدولية من أجل التجارة للبلدان النامية. إذا عطفنا ذلك على ممارسات سابقة يكون المقصود بناء قدرات البلدان النامية على التفاوض للدخول في النظام التجاري العالمي (منظمة التجارة العالمية)، لا تعديل آليات التجارة العالمية لتكون أكثر عدالة. - أيضًا الصياغة ملتبسة: زيادة دعم المعونة من أجل التجارة... دون تحديد هدف كمي محدد.
8-ب وضع وتفعيل استراتيجية عالمية لتشغيل الشباب وتنفيذ الميثاق العالمي لتوفير فرص العمل الصادر عن منظمة العمل الدولية بحلول عام 2020	- هذا المقصد هو عبارة عن كلام عام مكرر يذكر بالتزامات سابقة تتعلق باستراتيجية عالمية لتشغيل الشباب يفترض أن تتحقق بحلول عام 2020. أي يفترض أنها تحققت. فهل هذا هو الواقع؟ ولماذا؟

3- مؤشرات الهدف الثامن

للمدرب أن يستعين بالتقديم الذي سبق عرضه في الهدف الأول عن المبادئ العامة ثم ينتقل إلى عرض مؤشرات الهدف الثاني.

الهدف الثامن مع مقاصده والمؤشرات

يعرض الجدول التالي مقاصد الهدف الثامن والمؤشرات المقترحة لقياسها، مع ملاحظات تفصيلية على المؤشرات.

الهدف 8 ـ تعزيز النمو الاقتصادي المطّرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع		
8-1 الحفاظ على النمو الاقتصادي الفردي وفقًا للظروف الوطنية، وبخاصة على نمو الناتج المحلي الإجمالي بنسبة 7 في المائة على الأقل سنويًّا في أقل البلدان نموًّا	8-1-1 معدل النمو السنوي لنصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي	- هو من أكثر المؤشرات استخدامًا في قياس النمو الاقتصادي رغم الملاحظات الكثيرة عليه سواء لجهة الدلالة أم الملاحظات الفنية. - من ناحية الدلالة، لا يعتبر الناتج المحلي القائم تعبيرًا دقيقًا عن الثروة المنتجة في بلد ما: هناك تعدد في مناهج الحساب ينتج عنها تفاوتات هامة في معدلات نمو الناتج المحلي. كما أنه لا يعبر عن طبيعة النمو الاقتصادي وخصائصه ولا عن التوزيع والتفاوت حيث مؤشر حصة الفرد من الناتج المحلي هو متوسط وطني يخفي غالبًا تفاوتًا هامًّا وهو لا يقيس مستوى معيشة الناس ولا دخلهم الحقيقي. أي هو مؤشر تقريبي لا أكثر وغالبًا ما يكون تفاوتًا محسوسًا بين نتائج القياسات الكلية (الناتج المحلي) ونتائج مسوحات الأسرة التي هي أكثر تعبيرًا عن واقع معيشة الأسرة. - من ناحية الدلالة أيضًا، وعلى المستوى الكلي، وجهت انتقادات كثيرة لهذا المؤشر، حيث إنه لا يأخذ بالاعتبار الاستنزاف الحاصل في الموارد الطبيعية أو التدهور البيئي. ويمكن أن يرد ذلك بصفته إنتاجًا للثروة بما يزيد من قيمة الناتج المحلي، إلا أنه من منظور تنموي يمكن أن يعتبر استنزافًا وخسارة للثروة بدل العكس. كما أن هذا المفهوم لا يلحظ المساهمة التي يقدمها العمل الرعائي والأعمال المنزلية التي تساهم فيها النساء بالدرجة الأولى، فلا تدخل في الحسابات الوطنية رغم أنها تشكل جزءًا من الثروة المنتجة في البلاد. وقد قدمت اقتراحات مباشرة في هذا الصدد من أجل لحظ إدماج التدهور البيئي أو العمل الرعائي في حساب هذا المؤشر. - اعتماد مؤشر حصة الفرد من الناتج المحلي يعني أنه يجب قسمة القيمة الإجمالية للناتج المحلي في سنة محددة على عدد السكان المقيمين في السنة نفسها، ثم يجب قياس هذا النمو مقارنة بالسنة السابقة بالأسعار الثابتة لعام 2015 التي هي سنة الأساس لأهداف التنمية المستدامة. وثمة نقطة إضافية يمكن أن تقلل من دقة القياس هنا تتعلق بتقدير عدد السكان في البلدان التي مضى وقت طويل على إجراء آخر تعداد سكاني فيها، أو في البلدان التي تزيد فيها نسبة الوافدين على المواطنين، كما هو حال بعض دول مجلس التعاون الخليجي حيث ثمة إبهام في ما إذا كانت الأرقام المنشورة عن حصة الفرد من الناتج المحلي قد لحظت العدد الكامل للمقيمين من غير المواطنين في هذه البلدان أم لا. - المؤشر المقترح هو لنسبة نمو نصيب الفرد من الناتج المحلي لسنة واحدة، في حين أن المقصد ينص على تحقيق معدل نمو مرتفع لعدة سنوات متتالية دون أن يحدد هذا العدد، ذلك أنه يمكن أن يحقق أي بلد – لسبب أو لآخر – نموًّا مرتفعًا في الناتج المحلي في سنة

		محددة، إلا أن الأثر التنموي والاقتصادي المطلوب لا يتحقق إلا إذا كان معد النمو المرتفع مستقرًّا لعدد من السنوات (لنقل ثلاث أو خمس سنوات مثلًا). والمؤشر لا يلحظ ذلك بل الاتكال على التحليل والتقييم اللاحق للقياس. وكان بالإمكان مثلًا اعتماد مؤشر متوسط معدل النمو في حصة الفرد في الناتج المحلي في السنوات الخمس الأخيرة، وفي هذه الحالة فإن تحقيق الهدف المطلوب في الدول النامية 7% سيكون أكثر استحالة.
8-2 تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية الاقتصادية من خلال التنويع، والارتقاء بمستوى التكنولوجيا والابتكار، بما في ذلك من خلال التركيز على القطاعات المتسمة بالقيمة المضافة العالية والقطاعات الكثيفة العمالة	8-2-1 معدل النمو السنوي لنصيب الفرد العامل من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي	- مقياس الإنتاجية يقاس هنا في حجم الناتج المحلي مقسومًا على عدد العاملين الإجمالي في البلاد في سنة محددة (بدل عدد السكان). والفكرة هي أن الإنتاجية ترتفع كلما زاد حجم الإنتاج للعدد نفسه من العاملين. - الملاحظات السابقة عن دلالة ودقة مؤشر الناتج المحلي القائم تبقى صالحة هنا. كما أن معدل الإنتاجية هو متوسط وطني لكل فئات العاملين في كل القطاعات، في حين أن الزيادة في الإنتاجية قد تكون محققة في قطاعات معينية دون غيرها، لاسيما مع وجود حصة هامة للعمل غير النظامي وللقطاع غير المهيكل التي غالبًا ما لا تساهم في زيادة الإنتاجية، لذلك فإن القياس هو متوسط وطني وقياس تقريبي كما هي الحال دائمًا. - المقصد يشير إلى دور التكنولوجيا في زيادة الإنتاجية، وهذه قد تلعب الدور الأول في زيادة الإنتاجية وطنيًّا بالترافق مع المزيد من البطالة مثلًا، أو مع تشديد شروط الاستغلال للعاملين. لا يلحظ المؤشر هذه الاحتمالات.
8-3 تعزيز السياسات الموجهة نحو التنمية والتي تدعم الأنشطة الإنتاجية، وفرص العمل اللائق، ومباشرة الأعمال الحرة، والقدرة على الإبداع والابتكار، وتشجع على إضفاء الطابع الرسمي على المشاريع المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة الحجم،	8-3-1 نسبة العمالة غير الرسمية إلى إجمالي العمالة، بحسب القطاع والجنس	- يحتوي المقصد مسألتين، الأولى هي العمل اللائق مقابل العمل غير النظامي، والثانية تتعلق بإضفاء الطابع الرسمي على المؤسسات الصغيرة والمتناهية الصغر وإدماجها في النظام المالي. هاتان مسألتان مختلفتان، والمؤشر المقترح يقيس الظاهرة الأولى فقط. - المؤشر يقيس نسبة العاملين غير الرسميين (المقصود غير النظاميين) إلى إجمالي العاملين حسب القطاع وحسب الجنس. والمقصود بالقطاع التمييز بين القطاع الزراعي والقطاعات الأخرى، إذ إن القطاع الزراعي يتميز بحصة كبيرة من العمل غير النظامي ومن شأن ذلك أن يكون محجوبًا في حال اقتصر الأمر على المتوسط العام. كما أن الأمر نفسه ينطبق على النساء والرجال، حيث إن رصد الواقع على امتداد العالم يشير إلى حصة أكبر للنساء في العمل غير النظامي. - العمل غير النظامي يدل على غياب أو عدم توفر كل متطلبات العمل اللائق، وحسب التعريف المعتمد لهذا المؤشر يعبر عمال غير نظاميين عن الفئات الأربع الآتية: العاملون لحسابهم الخاص والمستخدمون في القطاع غير المهيكل؛ - العاملون لحسابهم الخاص الذين

ونموها، بما في ذلك من خلال الحصول على الخدمات المالية		ينتجون حصرًا للاستهلاك الذاتي؛ المساعدون العائليون؛ العاملون غير النظاميين في القطاع المهيكل أو غير المهيكل (أي عاملون بدون عقود، أو بدون حماية، لا يخضعون لقانون العمل، لا يدفعون ضرائب ... الخ). - المؤشر هام وله دلالة كبيرة. إلا أن الهدف والمقاصد لم تولِ عناية مباشرة مخصصة للعاملين غير النظاميين بما هم انعكاس لخصائص هيكلية في الاقتصاد (العالمي والوطني) كما سبقت الإشارة إلى ذلك.
8-4 تحسين الكفاءة في استخدام الموارد العالمية في مجال الاستهلاك والإنتاج، تدريجيًّا، حتى عام 2030، والسعي إلى فصل النمو الاقتصادي عن التدهور البيئي، وفقًا للإطار العشري للبرامج بشأن الاستهلاك والإنتاج المستدامين، مع اضطلاع البلدان المتقدمة النمو بدور الريادة	8-4-1 الأثر المادي ونصيب الفرد من الأثر المادي ونصيب الناتج المحلي الإجمالي من الأثر المادي 8-4-2 الاستهلاك المادي المحلي ونصيب الفرد من الاستهلاك المادي المحلي ونصيب الناتج المحلي الإجمالي من الناتج المحلي الإجمالي	- هذا المؤشر (الأول) مركب وهو ثلاث مؤشرات لا مؤشر واحد: الأثر المادي، وحصة الفرد منه، وحصة الأثر المادي المحلي من إجمالي الأثر المادي. اذن ثلاث مؤشرات. - الأثر المادي يعبر عن **إجمالي المواد الأولية** التي جرى استهلاكها في بلد ما من أجل تلبية متطلبات الإنتاج والاستهلاك للمقيمين فيه. - يحسب الأثر المادي بجمع معادل المواد الأولية في السلع المستوردة، زائدًا قيمة المواد الأولية المستخرجة في البلد، مطروحًا منها قيمة المواد الأولية المستخرجة في البلد التي جرى تصديرها إلى الخارج (أي أنها لم تستهلك محليًّا). - هناك قائمة محددة بالمواد التي تدخل في الحساب. - المؤشرات تحسب القيمة الإجمالي للأثر المادي، وحصة الفرد منه، وحصة الأثر المادي المحلي من إجمالي الأثر المادي (مؤشر تبعية واعتماد على الخارج أو العكس بلد مصدر للمواد الخام). - المؤشر الثاني، هو نفسه المؤشر الأول لكن يقتصر على الأثر المادي المحلي، وهو أيضًا ثلاثة مؤشرات. - حساب المؤشرين معقد ويتم على المستوى الوطني واستنادًا إلى قاعدة البيانات الدولية وبمساعدات الجهات الدولية التي تجمع هذه البيانات (UNEP).

8-5 تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بمن فيهم الشباب والأشخاص ذوو الإعاقة، وتكافؤ الأجر لقاء العمل المتكافئ القيمة، بحلول عام 2030	8-5-1 متوسط الدخل في الساعة للنساء والرجال العاملين، بحسب الوظيفة والعمر والأشخاص ذوي الإعاقة 8-5-2 معدل البطالة، بحسب الجنس والعمر والأشخاص ذوي الإعاقة	- يقيس المؤشر الأول عنصرًا واحدًا من عناصر المقصد المتعلق بالعمالة المنتجة أي التي يقابلها أجر مناسب وعادل، لكن دون تحديد معايير لذلك. غالبًا ما يكون في البلد المعين قانون بتعيين الحد الأدنى للأجر للعمل بدوام كامل، يمكن أن يعتبر معيارًا، إلا أن هذا الحد الأدنى للأجور نفسه قد يكون دون خط الفقر الحقيقي، أي لا يؤدي وظيفته في توفير الحياة اللائقة. القياس هو الأجر بالساعة لاعتباره أكثر دقة لقياس التفاوت حسب خصائص معينة (الجنس، العمر، الإعاقة)، وذلك بسبب التفاوت في ساعات العمل بين العاملين والتي يمكن لمتوسط الدخل الشهري أو الأسبوعي أن يحجبها. إلا أن ذلك في المقابل يضعف دلالة الأجر على مستوى المعيشة الذي يتوقف في نهاية المطاف على إجمالي الدخل المحقق للأسرة المرتبطة بدورة الاستهلاك الحقيقية. - المؤشر الثاني عن البطالة هو لقياس عنصر آخر من المقصد وهو العمالة الكاملة. والتعريف الدولي للبطالة يعتبر أن شخصًا عمل لساعة واحدة خلال الأسبوع السابق للتحقيق الميداني غير عاطل عن العمل. وهذا قياس جزئي جدًّا وغير معبر عن المضمون الحقيقي للمقصد. إن فكرة العمالة الكاملة تعني أولًا أن يكون هناك عمل للجميع، وتعني ثانيًا أن تكون فرصة العمل نفسها كاملة لا أن تكون عملًا جزئيًّا سواء كان عملًا موسميًّا أو بعدد ساعات عمل أقل مما يعتبره القانون الدوام الكامل. لا ينطبق ذلك على الحالات التي يختار فيها الشخص نفسه العمل لساعات محددة، لكن الحالة الأكثر شيوعًا أنها حالة مفروضة. نسبة البطالة لا تقيس هذه الظاهرة. أي أن المؤشر جزئي هنا. - المؤشران لا يقيسان العنصر الثالث المذكور في المقصد وهو العمل اللائق. وهذا أيضًا نقص.
8-6 الحد بدرجة كبيرة من نسبة الشباب غير الملتحقين بالعمالة أو التعليم أو التدريب بحلول عام 2020	8-6-1 نسبة الشباب (الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و24 سنة) خارج دائرة التعليم والعمالة والتدريب	- هذا المؤشر تقليدي وشائع الاستخدام. الفرضية هي أن الشباب من عمر 15 – 24، يفترض إما أن يكونوا يتابعون تعليمهم، أو يعملون، أو يتدربون. ومن لا ينتمي إلى هذه الفئات الثلاث فهو في حالة بطالة أو هو مستبعد من الأنشطة والآليات المجتمعية المتناسبة مع عمره وهذه ظاهرة سلبية. وهذا المفهوم - يختصر بالانكليزية بـ NEET – يحاول أن يتجاوز نسبيًّا مفهوم البطالة لدى فئة الشباب إلى مفهوم أكثر مرونة وقدرة على التعبير عن واقعهم. - المقصد والمؤشر طبعًا لا يحددان ما هي النسبة التي تعتبر مقبولة أو التي لا تعتبر كذلك، ولا ما هو الإنجاز المفترض بلوغه عام 2020 (وقد بلغنا هذا التاريخ).

8-7 اتخاذ تدابير فورية وفعالة للقضاء على السخرة وإنهاء الرق المعاصر والإتجار بالبشر لضمان حظر واستئصال أسوأ أشكال عمل الأطفال، بما في ذلك تجنيدهم واستخدامهم كجنود، وإنهاء عمل الأطفال بجميع أشكاله بحلول عام 2025	8-7-1 النسبة المئوية للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 5 و 17 سنة والمنخرطين في سوق عمل الأطفال وعددهم، بحسب الجنس والعمر	- مؤشر تقليدي وشائع الاستخدام. يلتزم المؤشر بالفئة العمرية المحددة في اتفاقية حقوق الطفل حيث يعتبر طفلًا كل من لم يبلغ الثامنة عشرة. - يحسب المؤشر بنسبة الأطفال العاملين ضمن الفئة العمرية 5-17 إلى إجمالي الأطفال ضمن هذه الفئة. وكلما زادت النسبة اعتبر ذلك مؤشرًا سلبيًّا. - هناك ازدواجية بين هذا المؤشر ومؤشر الشباب السابق، إذ إن الفئة العمرية 15-17 (ثلاث سنوات) تعتبر هنا من ضمن الأطفال الذين يجب أن لا يعملوا؛ في حين هي تقاس ضمن فئة الشباب في المؤشر السابق ويمكن أن يعملوا. أما من الناحية القانونية فيجب التمييز بين تفضيل عدم عمل الأطفال تحت عمر 18 سنة، وبين تحريم عمل الأطفال قانونًا دون 15 سنة (في معظم الدول وحسب المعايير الدولية). وكلما كان البلد أكثر تطورًا واحترامًا لحقوق الطفل، وكلما كانت سنوات الدراسة الإلزامية أكثر عددًا، كلما تقلص هامش التضارب هنا. - المؤشر يقيس عمل الأطفال ولا يقيس الجوانب الأخرى الواردة في المقصد، الذي توسع بما يتجاوز البعد الاقتصادي، في حين أن المؤشر أكثر التصاقًا بالبعد الاقتصادي.
8-8 حماية حقوق العمل وإيجاد بيئات عمل توفر السلامة والأمن لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة	8-8-1 التواتر في معدلات إصابات العمل المميتة وغير المميتة، بحسب جنس المهاجرين ووضعهم 8-8-2 زيادة في الامتثال لحقوق العمل (حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية) استنادًا إلى نصوص منظمة العمل الدولية والتشريعات	- المؤشر الأول يقيس مستوى السلامة في بيئة العمل من خلال قياس نسبة حوادث العمل، مفصلة حسب وضعية العمال (مهاجرون، عمل غير مستقر)، بما يسمح بتقدير وجود تساهل في إجراءات السلامة في قطاعات معينة تلجأ إلى العمالة المهاجرة أو العمالة غير النظامية. المؤشر يقيس السلامة ولا يقيس حماية حقوق العمال بالسلامة، أي هو قياس تقريبي، يمكن أن يستكمل بمعرفة كيف يتم التعامل مع هذه الحالات سواء لجهة الوقاية أو لجهة العلاج وحقوق العاملين بعد حصول الحوادث. كما أن السلامة لا تقاس ولا تقتصر على الحوادث المميتة وغير المميتة – وهي حالات متطرفة – بل ثمة مسائل أخرى لا تقل أهمية (التهوئة مثلًا، شروط الوقاية الأخرى لاسيما في ظل كورونا على سبيل المثال). - المؤشر الثاني يحاول قياس مدى الامتثال باتفاقيات منظمة العمل الدولية في مجال العمل اللائق وحماية حقوق العمال. المؤشر هو عبارة عن دليل مركب ومعقد، وهو مكون من عشرات المتغيرات والمعايير والأسئلة الكمية والنوعية التي يجب توفير إجابة عنها ثم حساب رقم إجمالي يتراوح بين صفر و10، وكلما كان الرقم قريبًا من الصفر كلما كان التزام الدولة بالمعايير المعنية أفضل (يتم رصد الانتهاكات وتعطى علامة 1 في حال كان هناك انتهاك وصفر في حال عدم وجود انتهاك).

	الوطنية، بحسب الجنس ووضع المهاجرين	- حساب المؤشر معقد جدًّا وتقوم به منظمة العمل الدولية.
8-9 وضع وتنفيذ سياسات تهدف إلى تعزيز السياحة المستدامة التي توفر فرص العمل وتعزز الثقافة والمنتجات المحلية بحلول عام 2030	8-9-1 الناتج المحلي الإجمالي للسياحة المباشرة كنسبة من مجموع الناتج المحلي الإجمالي ومن معدل النمو	- المؤشر هو مؤشران في واقع الأمر، الأول يقيس مساهمة القطاع السياحي من الناتج المحلي الإجمالي. وتشمل مساهمة الناتج المحلي قيمة السلع والخدمات المنتجة محليًّا والسلع المستوردة من الخارج والمخصصة لتلبية استهلاك السياح الأجانب في البلد المعني. والثاني يقيس مساهمة القطاع السياحي في نسبة نمو الناتج المحلي. - المؤشر لا يقيس جوهر المقصد الذي يتعلق بالسياحة البيئية والثقافية واستهلاك منتجاتها المحلية.

8-10 تعزيز قدرة المؤسسات المالية المحلية على تشجيع إمكانية الحصول على الخدمات المصرفية والتأمين والخدمات المالية للجميع، وتوسيع نطاقها	8-10-1 عدد فروع المصارف التجارية وأجهزة الصرف الآلي لكل 000 100 نسمة من البالغين 8-10-2 نسبة البالغين (15 سنة فأكثر) الذين لهم حساب مصرفي أو حساب في مؤسسة مالية أخرى أو لدى مقدم خدمات مالية متنقلة	- المؤشر الأول هو مؤشران الأول عدد فروع المصارف التجارية لكل 100 ألف بالغ، والثاني هو عدد أجهزة الصرف الآلي لكل 100 الف بالغ. - المؤشران يقيسان عرض الخدمات المالية ومدى انتشارها. لكنه لا يقيس القدرة الفعلية على الاستفادة من هذه الخدمات، كما أنه لا يقيس مدى ملاءمة شروط هذه المؤسسات التي قد تكون غير عادلة (مثلا معدلات الفوائد المرتفعة، أو التشدد في الضمانات...الخ). وفي كل حال هو مؤشر جزئي. - المؤشر الثاني يقيس نسبة البالغين الذين لديهم حساب مصرفي مستقل أو مشترك، بما في الحساب المتنقل باستخدام الهاتف النقال (صيغة موجودة في بعض البلدان). تم تحديد الفئة العمرية بـ 15 سنة فأكثر (يمكن لمن هم دون الـ 18 أن يكون لديهم حساب مصرفي انشأه لهم اشخاص بالغون قانونيًّا مثل الأهل غالبًا). - المؤشران يقيسان مستوى عرض واستخدام الخدمات المالية، ولا يقيسان شروطها ومساهمتها في التنمية أو في النمو الاقتصادي.
8-أ زيادة دعم المعونة من أجل التجارة للبلدان النامية، وبخاصة أقل البلدان نموًّا، بما في ذلك من خلال الإطار المتكامل المعزز للمساعدة التقنية المتصلة بالتجارة إلى أقل البلدان نموًّا	8-أ-1 المعونة من أجل الالتزامات والمدفوعات المتصلة بالتجارة	- مؤشر كمي يقيس نسبة المعونة الدولية المخصصة لدعم التجارة وبناء القدرات في هذا المجال. المؤشر يعبر عن المقصد، الا أن دلالته التنموية والاقتصادية محدودة جدًّا.
8-ب وضع وتفعيل استراتيجية عالمية لتشغيل الشباب وتنفيذ الميثاق العالمي لتوفير فرص العمل الصادر	8-ب-1 وجود استراتيجية وطنية متطورة ومفعلة لتشغيل الشباب، سواء كانت مستقلة أم	- مؤشر نوعي يعكس وجود استراتيجية وطنية **متطورة ومفعلة** لتشغيل الشباب. يتم تقييم وضع البلد من قبل منظمة العمل الدولية وتصنف الدول وفقًا لما يأتي: لا معلومات، صفر إذا لم يكن لديها استراتيجية، واحد إذا كانت بصدد إعداد استراتيجية، اثنان إذا كان لديها استراتيجية معتمدة أصولًا، وثلاثة إذا كانت استراتيجيتها مفعلة واقعيًّا.

عن منظمة العمل الدولية بحلول عام 2020	جزءًا من استراتيجية تشغيل وطنية	- البيانات مجمعة لدى منظمة العمل الدولية، والقياس يقتصر على وجود الاستراتيجية لا على مضمونها.

4- الهدف الثامن: منظور الحقوق

الفقرات التالية تتناول الهدف الثامن من منظور الحقوق من زاويتين متناسبتين مع تكوينه، الأولى تتعلق بالنمو الاقتصادي، والثانية تتعلق بالحق في العمل والعمل اللائق، وسوف يجري تناولهما تباعًا.

أولًا، النمو الاقتصادي حقوق الإنسان

لا تفرض المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان عمومًا التزامات قانونية مباشرة على مؤسسات الأعمال، وتقع بالتالي المسؤولية القانونية والإنفاذ عن انتهاك الشركات للمعايير الدولية لحقوق الإنسان على عاتق القانون الوطني إلى حد كبير[1]. وقد أظهرت التجربة أن الشركات ومؤسسات الأعمال يمكن أن تنتهك حقوق الإنسان، بل إنها لا تولي اهتمامًا كافيًا لهذا الاحتمال وكيفية الحد منه.

أدَّى تنامي دور وتأثير الشركات ومؤسسات الأعمال التجارية على مختلف مجالات الحياة المجتمعية إلى حوار بخصوص أدوار هذه الجهات الفاعلة ومسؤولياتها في ما يتعلق بحقوق الإنسان وإلى وضع الأعمال التجارية وحقوق الإنسان ضمن خطة الأمم المتحدة. وتوفر الشرعة الدولية لحقوق الإنسان والاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية نقاطًا مرجعية أساسية للشركات في هذا المجال. كما تعد الشراكات مع قطاع الأعمال جزءًا أساسيًا من استراتيجية تحقيق أهداف التنمية المستدامة، حيث يجب أن يكون احترام حقوق الإنسان حجر الزاوية عند تصور دور الأعمال التجارية في السعي لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، كمعيار متفق عليه عالميًا للدول والشركات لضمان ألا تأتي الأعمال التجارية والاستثمار على حساب حقوق الإنسان.

تؤكد أجندة 2030 أن قطاع الأعمال شريك رئيسي للأمم المتحدة والحكومات في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. ويتحدث الهدف 17 بشكل خاص عن تنشيط الشراكات لهذه الغاية، بما في ذلك الشراكات بين القطاعين العام والخاص. كما أن كلًّا من خطة التنمية المستدامة لعام 2030 وخطة عمل أديس أبابا تشيران صراحة إلى المبادئ التوجيهية لحقوق الإنسان الخاصة بالقطاع الخاص، والحاجة إلى حماية الحقوق في سياق خصوصية مساهمات القطاع في حل تحديات التنمية المستدامة.

إن الأهداف، التي وافق عليها قادة العالم كجزء من خطة التنمية المستدامة لعام 2030، تتصور إقامة شراكات بين القطاع الخاص والحكومات كجزء من الجهود المبذولة لحل تحديات التنمية في العالم. ومع ذلك، ما لم تكن هذه المساهمات التجارية مبنية على المساءلة واحترام حقوق الإنسان، فإن القطاع الخاص يخاطر بتقويض التنمية المستدامة بدلاً من دعمها.

مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان[2]

هذه المبادئ التوجيهية هي نتاج ست سنوات من البحث والمشاورات المكثفة شاركت فيها الحكومات والشركات وجمعيات الأعمال والمجتمع المدني والأفراد والجماعات المتضررة والمستثمرون وغيرهم في جميع أنحاء العالم.

[1] https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf
[2] https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_AR.pdf

تسلط المبادئ التوجيهية الضوء على الخطوات التي ينبغي للدول اتخاذها لتعزيز احترام الأعمال التجارية لحقوق الإنسان. صادق عليها مجلس حقوق الإنسان بالإجماع في حزيران/يونيو 2011. وشكَّلت هذه المبادئ التوجيهية أول المعايير العالمية من أجل منع تعرض حقوق الإنسان لتأثيرات سلبية مرتبطة بنشاط تجاري والتصدي لها، وهي لا تزال تمثل الإطار المعترف به دولياً من أجل تشجيع المعايير والممارسات في ما يتعلق بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان.

تقوم هذه المبادئ التوجيهية على الاعتراف بما يأتي:

1- التزامات الدول القائمة باحترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية وحمايتها وأعمالها؛
2- دور المؤسسات التجارية بوصفها هيئات متخصصة من المجتمع تضطلع بمهام متخصصة، ويُطلب منها الامتثال لجميع القوانين المعمول بها وحماية حقوق الإنسان؛
3- الحاجة إلى تحصين الحقوق والالتزامات بسبل انتصاف مناسبة وفعالة عندما تُنتهك.

تنطبق هذه المبادئ التوجيهية على جميع الدول وجميع المؤسسات التجارية، سواء كانت وطنية أو شركات عالمية عبر وطنية، بغض النظر عن حجمها وقطاعها وموقعها وملكيتها وهيكلها.

وينبغي أن تُفهم المبادئ التوجيهية على أنها كل متكامل غير قابل للتجزئة، وأن تُقرأ، منفردة أو مجتمعة، من منظور خدمتها لغايتها المتمثلة في تعزيز المعايير والممارسات المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان من أجل تحقيق نتائج ملموسة للأفراد والمجتمعات المتأثرة، ومن ثم أيضًا الإسهام في عولمة مستدامة اجتماعياً.

ولا ينبغي قراءة أي شيء في هذه المبادئ التوجيهية على أنه ينشئ التزامات قانونية دولية جديدة، أو يحد أو يقوّض أي التزامات قانونية قد تكون أخذتها أي دولة على عاتقها أو قد تكون خاضعة لها بموجب القانون الدولي في ما يتعلق بحقوق الإنسان.

كما أن هذه المبادئ التوجيهية يجب أن تُنفذ بطريقة غير تمييزية، مع إيلاء اهتمام خاص لحقوق واحتياجات الأفراد المنتمين إلى جماعات أو فئات سكانية قد تكون معرضة لخطر مضاعف بأن تصبح مستضعفة أو مهمشة، وكذلك للتحديات التي يواجهها هؤلاء الأفراد، ومع المراعاة الواجبة لمختلف المخاطر التي قد تهدد النساء والرجال من منظور جنوسي يلحظ الأدوار الاجتماعية لكل منهما.

موجبات الحكومات

وفق هذه المبادئ، يجب على الدول أن تحمي من انتهاك حقوق الإنسان داخل إقليمها و/أو ولايتها القضائية من جانب أطراف ثالثة، بما فيها المؤسسات التجارية. ويقتضي ذلك اتخاذ خطوات مناسبة لمنع هذا الانتهاك والتحقيق فيه والمعاقبة عليه والانتصاف منه من خلال سياسات وتشريعات وأنظمة وأحكام قضائية فعالة. كما على الدول أن تعلن بوضوح توقعها من جميع المؤسسات التجارية المقيمة في إقليمها و/أو ولايتها القضائية أن تحترم حقوق الإنسان في كل عملياتها.

بالتوازي، ينبغي للدول، عند الوفاء بواجبها في الحماية، أن تقوم بما يأتي:

1- إنفاذ القوانين التي يكون الهدف منها، أو الأثر المترتب عليها، هو طلب أن تحترم المؤسسات التجارية حقوق الإنسان، وأن تقيّم دورياً مدى كفاية هذه القوانين وتسد أي ثغرات؛

2- كفالة ألا تكون القوانين والسياسات الأخرى التي تنظم إنشاء المؤسسات التجارية وعملياتها الجارية، مثل قانون الشركات، مقيّدةً لاحترام الأعمال التجارية لحقوق الإنسان بل مُمكنَّة من ذلك؛
3- تقديم إرشادات فعالة إلى المؤسسات التجارية عن طريقة احترام حقوق الإنسان في جميع عملياتها؛
4- تشجيع المؤسسات التجارية على الإبلاغ عن طريقة معالجة آثارها على حقوق الإنسان، ومطالبتها بذلك عند الاقتضاء.

في سياق متصل، تتخذ خطوات إضافية للحماية من انتهاكات حقوق الإنسان من جانب المؤسسات التجارية التي تملكها الدولة أو تسيطر عليها، أو التي تتلقى دعماً وخدمات ملموسة من وكالات بوسائل منها، عند الاقتضاء، طلب العناية الواجبة لحقوق الإنسان. كما تمارس الرقابة الكافية من أجل الوفاء بالتزاماتها الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان عندما تتعاقد مع المؤسسات التجارية أو تسن لها تشريعات من أجل تقديم خدمات قد تؤثر على التمتع بحقوق الإنسان.

في الحروب والنزاعات

أما على مستوى دعم حماية الأعمال التجارية لحقوق الإنسان في المناطق المتأثرة بالنزاع، وبما أن خطر الانتهاكات الجسيمة لحقوق الإنسان يتضاعف في المناطق المتأثرة بالنزاع، ينبغي للدول أن تساعد في كفالة ألا تشارك في هذه الانتهاكات المؤسسات التجارية العاملة في تلك السياقات، وذلك بوسائل منها:

- ✓ المشاركة مع المؤسسات التجارية في مرحلة مبكرة قدر الإمكان لمساعدتها في تحديد ومنع وتخفيف ما تنطوي عليه أنشطتها وعلاقاتها التجارية من مخاطر متصلة بحقوق الإنسان؛
- ✓ تقديم المساعدة الكافية إلى المؤسسات التجارية لتقييم ومعالجة مخاطر الانتهاكات المضاعفة، وإيلاء اهتمام خاص للعنف القائم على أساس الجنس والعنف الجنسي على السواء؛
- ✓ حرمان المؤسسات التي تشارك في الانتهاكات الجسيمة لحقوق الإنسان وترفض التعاون في معالجة الوضع من الحصول على الدعم والخدمات العامة؛
- ✓ كفالة فعالية سياساتها وتشريعاتها وأنظمتها وتدابير إنفاذها الحالية في معالجة خطر مشاركة الأعمال التجارية في الانتهاكات الجسيمة لحقوق الإنسان.

من المهم وفقًا لهذه المبادئ أن تعمل الدول على تحقيق اتساق السياسات، بحيث تكفل وعي الإدارات والوكالات وغيرها من المؤسسات الحكومية التي تحدد شكل الممارسات المتبعة في الأعمال التجارية بالتزامات الدولة في مجال حقوق الإنسان ومراعاتها لها عند وفائها بولاياتها المختلفة، بوسائل منها تزويدها بما يلزم من المعلومات والتدريب والدعم.

واجبات الشركات

على مستوى الشركات التجارية، على هذه الأخيرة أن تحترم حقوق الإنسان، وهذا يعني أن تتجنب انتهاك حقوق الإنسان الخاصة بالآخرين وأن تعالج ما تقع فيه من آثار ضارة بهذه الحقوق. تحيل للمبادئ التوجيهية مسؤولية المؤسسات التجارية عن احترام حقوق الإنسان إلى حقوق الإنسان المعترف بها دولياً، وهذا يعني التزامها بالحد الأدنى بالحقوق الحقوق المعرب عنها في الشرعة الدولية لحقوق الإنسان والمبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية المنصوص عليها في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

توازياً، تتطلب المسؤولية عن احترام حقوق الإنسان أن تقوم المؤسسات التجارية بما يأتي:

- ✓ أن تتجنب التسبب في الآثار الضارة بحقوق الإنسان أو المساهمة فيها من خلال الأنشطة التي تضطلع بها، وأن تعالج هذه الآثار عند وقوعها؛
- ✓ أن تسعى إلى منع الآثار الضارة بحقوق الإنسان التي ترتبط ارتباطاً مباشراً بعملياتها أو منتجاتها أو خدماتها في إطار علاقاتها التجارية، حتى عندما لا تسهم هي في تلك الآثار.

هذا، وتنطبق مسؤولية المؤسسات التجارية عن احترام حقوق الإنسان على جميع المؤسسات بغض النظر عن حجمها وقطاعها، وسياق عملياتها، وملكيتها، وهيكلها. ومع ذلك، قد يختلف حجم ومدى تعقيد الوسائل التي تعتمدها المؤسسة للوفاء بهذه المسؤولية بحسب هذه العوامل وبحسب شدة الآثار الضارة بحقوق الإنسان التي تخلفها المؤسسة.

إن الوفاء بالمسؤولية عن احترام حقوق الإنسان، يعني أن تكون لدى المؤسسات التجارية سياسات وعمليات تتلاءم مع حجمها وظروفها، تشمل ما يأتي:

- ✓ التزام في سياستها العامة بالوفاء بمسؤوليتها عن احترام حقوق الإنسان؛
- ✓ بذلك العناية الواجبة بحقوق الإنسان من أجل تحديد كيفية معالجة آثارها الضارة بحقوق الإنسان، والحيلولة دون حدوثها، والتخفيف من حدتها وتوضيح كيفية معالجتها؛
- ✓ معالجة أي آثار ضارة بحقوق الإنسان، تحدثها أو تسهم فيها؛
- ✓ الالتزام الفعلي بالنقاط الآتية:
  - الامتثال لجميع القوانين المعمول بها واحترام حقوق الإنسان المعترف بها دولياً، أياً كان مكان عملها؛
  - التماس سبل احترام مبادئ حقوق الإنسان المعترف بها دولياً عندما تجد نفسها أمام مقتضيات متعارضة؛
  - معالجة خطر التسبب أو الإسهام في انتهاكات جسيمة لحقوق الإنسان باعتبارها قضية امتثال للقانون أياً كان مكان عملها.

آليات متابعة المبادئ التوجيهية للقطاع الخاص

أ. **المفوضية السامية لحقوق الإنسان**

تؤدي مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان عدة أدوار في ما يتعلق بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان. تقوم المفوضية السامية لحقوق الإنسان **بالتوجيه والتدريب في ما يتعلق بتعميم مبادئ الأمم التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان وتنفيذها** ويعني ذلك تقديم المشورة والأدوات والتوجيهات؛ ودعم بناء القدرات بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان لكل الجهات صاحبة المصلحة على المستوى الوطني. ومنذ عام 2014، تنفِّذ المفوضية السامية لحقوق الإنسان مشروعاً رئيسياً بعنوان مشروع المساءلة والانتصاف الرامي إلى تعزيز المساءلة والوصول إلى سبل الانتصاف في الحالات التي تتورط فيها الأعمال التجارية في انتهاكات خطيرة لحقوق الإنسان.

ب. الممثل الخاص للأمين العام المعني بحقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال

عام 2005، تبنت لجنة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان قرارًا يطالب "الأمين العام بتعيين ممثل خاص بشأن قضية حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال". كلف القرار الممثل الخاص بالعمل على تحديد وتوضيح معايير مسؤولية الشركات ومساءلتها للشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال في ما يتعلق بحقوق الإنسان؛ وتجميع خلاصة وافية لأفضل ممارسات الدول والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال.

ج. الفريق العامل الحكومي الدولي المفتوح العضوية المعني بالشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال التجارية في ما يتعلق بحقوق الإنسان[3]

أنشأ مجلس حقوق الإنسان الفريق العامل المعني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال (المشار إليه أيضًا بالفريق العامل المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان) عام 2011 (القرار17/4). ويتألف الفريق العامل من خمسة خبراء مستقلين من مناطق جغرافية تمَّت فيها مراعاة التوازن على مستوى التمثيل. وجدَّد المجلس ولاية الفريق العامل في عام 2014 (القرار26/22) و(القرار35/7) عام 2017.

وكما نصَّ القرار 4/17، تقوم ولاية الفريق العامل على ما يأتي:

- تشجيع نشر **المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان وتنفيذها** بشكل فعال وشامل: تنفيذ إطار الأمم المتحدة المعنون "الحماية والاحترام والانتصاف"؛
- تحديد **الممارسات الجيدة والخبرة المكتسبة** بشأن تنفيذ المبادئ التوجيهية ؛
- دعم الجهود الرامية إلى تشجيع **بناء القدرات** واستخدام المبادئ التوجيهية ؛
- **القيام بزيارات قطرية** والإسراع في تلبية الدعوات الموجهة من الدول؛
- مواصلة استكشاف الخيارات وتقديم التوصيات من أجل **تعزيز الوصول إلى سبل الانتصاف الفعالة** المتاحة للأشخاص الذي تضرَّرت حقوقهم الإنسانية بفعل نشاطات الشركات، بما في ذلك المتواجدون منهم في مناطق النزاع؛
- إدخال **منظور جنساني** في كل مجالات عمل الولاية وإيلاء اهتمام خاص بالأشخاص الذين يعيشون في أوضاع هشة للغاية، خصوصًا الأطفال؛
- إقامة **حوار** منتظم ومناقشة المجالات الممكنة للتعاون **مع الحكومات وكل الجهات الفاعلة ذات الصلة؛**
- **تقديم تقرير سنوي إلى مجلس حقوق الإنسان والجمعية العامة.**

كما طلب المجلس من الفريق العامل في قراره 7/35 إيلاء الاعتبار الواجب لتنفيذ المبادئ التوجيهية في سياق **خطة التنمية المستدامة لعام 2030.**

[3] https://www.ohchr.org/AR/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Pages/IGWGOnTNC.aspx

د. المنتدى المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان

أنشأ مجلس حقوق الإنسان المنتدى التابع للأمم المتحدة في عام 2011، وهو أكبر تجمع عالمي للأعمال التجارية وحقوق الإنسان. ويتم عقد مؤتمره الذي يستمر على مدى ثلاثة أيام سنويًّا في جنيف، ويجري عادةً في تشرين الثاني/نوفمبر.

يشكل المنتدى منصة عالمية رئيسية لأصحاب المصلحة من أجل "مناقشة الاتجاهات والتحديات القائمة في مجال تنفيذ المبادئ التوجيهية وتشجيع الحوار والتعاون بشأن القضايا المرتبطة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان". والمنتدى مفتوح أمام الدول ومؤسسات ورابطات الأعمال التجارية ومنظمات المجتمع المدني ونقابات العمال والضحايا والأكاديميين والطلاب والإعلام وغيرهم من الجهات المعنية.

هـ. مجلس حقوق الإنسان

أولى مجلس حقوق الإنسان قضية التجارة وحقوق الإنسان أهمية كبيرة من خلال عديد القرارات التي صدرت عنه في هذا الصدد[4]. ففي عام 2018، صدر قرار عن المجلس خاص بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان: تحسين آلية المساءلة وسبل الانتصاف، دعا إلى تحسين المساءلة وحصول الضحايا على سبل الانتصاف في حال ضلوع مؤسسات أعمال تجارية في عمليات انتهاكات حقوق الإنسان[5]. وفي قرار آخر تحت العنوان عينه صدر عام 2016، شدد على أهمية ضمان فعالية الآليات القضائية للتصدي لانتهاكات حقوق الإنسان، كما دعا إلى أن توفر الدول آليات غير قضائية للتظلم تكون فعالة ومناسبة، كجزء من نظام انتصاف شامل كما طلب القرار من الدول بذل العناية الواجبة لتوفير الوسائل التشريعية والقضائية والإدارية الكفيلة بحصول المتضررين على سبل الانتصاف الفعالة[6].

والجدير بالذكر أن مسؤولية الدول لا تقتصر على نطاق حدودها الوطنية، بل تتخطى ذلك إلى خارج الحدود عندما يكون لأعمالها أثر على الحقوق الاقتصادية والاجتماعية في دول أخرى. بالإضافة إلى ذلك فإن مسؤولية الدول تشمل أيضًا مسؤوليتها عن أعمال المنظمات غير الحكومية وشركات القطاع الخاص التي تقع ضمن نطاق مسؤوليتها والتي عليها الالتزام بالمبادئ التوجيهية لحقوق الإنسان الخاصة بالأعمال التجارية. وقد جاء تفصيل ذلك في "مبادئ ماستريخت المتعلقة بالالتزامات الخارجية للدول في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية" عام 2011[7].

[4] https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/ResolutionsDecisions.aspx
[5] https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G18/221/88/PDF/G1822188.pdf?OpenElement
[6] https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G16/155/70/PDF/G1615570.pdf?OpenElement
[7] https://www.etoconsortium.org/nc/en/main-navigation/library/maastricht-principles/?tx_drblob_pi1%5BdownloadUid%5D=61

المادتان 12 و13 من "مبادئ ماستريخت.

12. انعقاد مسؤولية الدولة عن سلوك الجهات الفاعلة غير الحكومية

مسؤولية الدولة تمتد إلى:

(أ) القيام بأفعال أو الامتناع عن أفعال التي تصدر عن الجهات الفاعلة غير الحكومية بناء على تعليمات أو تحت إشراف أو رقابة الدولة، وأيضا؛

(ب) القيام بأفعال أو الامتناع عن أفعال التي تصدر من الأشخاص أو الهيئات التي ليست أجهزة حكومية كالشركات ومؤسسات لأعمال الأخرى في حال تمكينها من قِبل الدولة بممارسة مهام السلطة الحكومية، شريطة أن يتصرف هؤلاء ا الأشخاص أو الكيانات بتلك الصفة في الحالة المعينة.

13. الالتزام بتجنب إلحاق الأذى

يجب على الدول أن تتخلى عن القيام بأفعال أو الامتناع عن أفعال يمكن أن تخلق خطرا حقيقيا من شأنه تعطيل أو إضعاف التمتع بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية خارج حدود أراضيها. وتنعقد مسؤولية الدول عندما يكون هذا التعطيل أو الإضعاف من الأمور المتوقعة الحدوث كنتيجة لتصرفاتهم. كما أنّ عدم اليقين بشأن الآثار المحتملة لا يشكل مبرر لمثل هذا السلوك.

ثانيًا، الحق في العمل اللائق

لكل فرد الحق في العمل. ويعد هذا الحق أساسًا لإعمال حقوق الإنسان والتمتع بحياة كريمة. يشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لكل فرد لكسب رزقه عن طريق أداء **عمل يختاره أو يرتضيه بحرية**. وإن الدولة ملزمة لدى الإعمال التدريجي لهذا الحق بضمان تقديم الإرشاد والتوجيه في مجال التعليم المهني والفني، فضلًا عن اتخاذ التدابير الملائمة لتهيئة بيئة ملائمة تُعزز فرص العمالة المنتجة. ويتعين على الدول أيضًا أن تكفل عدم ممارسة التمييز في ما يتعلق بجوانب العمل كافة.

والحق في التمتع بظروف عمل عادلة ومرضية هو **حق لكل شخص**، دون تمييز من أي نوع. وتوضح الإشارة إلى "كل شخص" أن هذا الحق ينطبق على جميع العاملين في جميع الأطر، بصرف النظر عن الجنس والعمر ووجود إعاقة؛ وعلى العاملين في القطاع غير الرسمي والعاملين المهاجرين والعاملين من الأقليات الإثنية وغيرها من الأقليات والعاملين المنزليين والعاملين لحسابهم الخاص والعاملين الزراعيين والعاملين اللاجئين والعاملين بلا أجر.

ويشمل ذلك الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية والحقوق النقابية ذات الصلة من جهة ثانية. لذلك ينبغي للدول أن تلتزم بكفالة الأجور العادلة، واحترام مبدأ الأجر المتساوي مقابل العمل المتساوي القيمة. كما ينبغي ضمان حصول العمال على الحد الأدنى للأجور الذي يكفي لتأمين مستوى معيشي لائق لهم ولأسرهم. علاوة على ذلك، لا بدّ أن يتمتع العاملون بظروف عمل آمنة وصحية لا تمس الكرامة الإنسانية. ويجب تحديد عدد ساعات معقولة من العمل للموظفين إلى جانب تمتعهم بالراحة وأوقات الفراغ والحصول على إجازات دورية مدفوعة الأجر. كما يحق للعاملين التشارك في ما بينهم وممارسة التفاوض الجماعي من أجل تحسين ظروف العمل وتعزيز مستويات المعيشة، كما يحق لهم تكوين النقابات والانضمام إلى نقابات من اختيارهم، ويحق للنقابات إنشاء الاتحادات الوطنية والدولية، وحق الإضراب مكفول للعاملين شريطة أن لا يتعارض مع القوانين الوطنية[8].

المعايير الدولية

تناولت المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الحق في العمل، ويعلن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الحق في العمل بمعناه العام في المادة 6، ويتناول بوضوح البعد الفردي للحق في العمل بالاعتراف في المادة 7 بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، ولا سيما بظروف عمل تكفل السلامة. ويتم تناول البعد الجماعي للحق في العمل في المادة 8 التي تنص على حق كل شخص في تكوين النقابات وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، فضلاً عن حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية.

الى جانب الإعلان والعهد، اعترفت صكوك عالمية وإقليمية عديدة من صكوك حقوق الإنسان بالحق في العمل منذ اعتماد الجمعية العامة للعهد في عام 1966. فعلى الصعيد العالمي، ورد ذكر الحق في العمل في الفقرة 3(أ) من المادة 8 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية؛ وفي معظم النصوص والوثائق الأخرى[9]. بدورها اهتمت منظمة العمل الدولية منذ العام 1919 بالحق في العمل ووضعت معايير العمل الدولية. هذه الأخيرة هي الأدوات القانونية التي وضعتها الهيئات التأسيسية لمنظمة العمل الدولية (الحكومات وأرباب العمل والعمال) التي تحدد المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وقد حددت منظمة العمل الدولية ثماني اتفاقيات على أنها أساسية. وتعد معايير العمل الدولية أدوات أساسية للدول والحكومات تساعدها في صوغ تشريعات العمل والسياسات الاجتماعية وتنفيذها بما يتماشى مع المعايير المقبولة دوليًّا من خلال إعلان منظمة العمل الدولية في شأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته، والذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي عام 1998.

وضمن المجموعة الواسعة من الحقوق في العمل، التي وضعتها معايير منظمة العمل الدولية، تعترف المنظمة والمجتمع الدولي بالحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية والقضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي والقضاء الفعلي على عمل الأطفال والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة، باعتبارها المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وهذه الفئات الأربع من المبادئ والحقوق مكرسة في دستور منظمة العمل الدولية.

[8] https://www.escr-net.org/ar/resources/368857

[9] https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FactSheet24Rev.1ar.pdf

قدمت لجنة الأمم المتحدة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في تعليقها العام رقم 18 إرشادات مفصّلة للدول بشأن التزاماتها باحترام الحق في العمل وحمايته والوفاء به[10] . وفقًا لهذا التعليق، الحق في العمل هو حق شخصي يتمتع به كل فرد وهو في نفس الوقت حق جماعي. ويشمل الحق في العمل جميع أشكال العمل، الحر منه أو المأجور على حد سواء.

يشكل عدم التمييز أحد أبرز معايير الحق في العمل، وقد تناولته منظمة العمل الدولية في اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة رقم 111 للعام 1958. وفقًا للاتفاقية، يشمل المفهوم أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل يتم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الاجتماعي، ما يؤدي إلى إبطال أو إضعاف تكافؤ الفرص أو المعاملة في التوظيف أو المهنة. وتنص الاتفاقية على إمكانية توسيع قائمة الأسباب المحظورة، وقد توسعت هذه الأسباب لتشمل التمييز على أساس فيروس نقص المناعة الحقيقي أو المتصور، والعمر، والإعاقة، والجنسية، والتوجه الجنسي، والهوية الجنسانية، إضافة إلى أمور أخرى. وقد تناولت معظم الصكوك الصادرة عن المنظمة في فترات حديثة.

الحق في العمل لمجموعات معينة

يتطلب إعمال الحق في العمل وعدم التمييز توفر شروط عمل عادلة خاصة بفئات محددة من العاملين\ات:

1- **النساء العاملات:** لا يزال التقدم المحرز غير مرضٍ بقدر كبير على صعيد المؤشرات الرئيسية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في سياق حقوق العمل مثل: الحواجز غير المرئية التي تعيق الترقي الوظيفي، والفجوة في الأجور، تقسيم العمل على أساس الجنس، عدم تقييم العمل الرعائي واعتباره غير منتج، تنظيم العمل والدوام وتوفير الخدمات التي تخفف عبء الأعمال المنزلية والتوزيع المتساوي للأعباء على الرجال والنساء داخل الأسرة.
2- **العاملون الشباب والعاملون كبار السن** حيث ينبغي حماية جميع العاملين من التمييز على أساس السن، وألا يتعرضوا لتمييز في الأجور أو في ظروف العمل، وأن يحظوا بفرص متساوية في الترقية استنادًا إلى خبرتهم ودرايتهم الفنية وأن يستفيدوا من برامج الإعداد للتقاعد.
3- **العاملون من الأشخاص ذوي الإعاقة** الذين يحتاجون أحيانًا إلى تدابير محددة ليتمتعوا بالحق في شروط عمل عادلة ومرضية على قدم المساواة مع الآخرين. وينبغي إلا يُعزل العاملون ذوو الإعاقة في ورش عمل منفصلة، وأن تيسّر لهم بيئة عمل يسهل الوصول إليها وأن يتمتعوا بالحق في مكافأة متساوية مع غيرهم في العمل ذي القيمة المتساوية.
4- **العاملون غير النظاميين** العاملون في القطاع غير المهيكل أو المهيكل. ويشكّل هؤلاء نسبة كبيرة من القوة العاملة في العالم، لكنهم كثيراً ما يُستبعدون من الإحصاءات الوطنية والحماية القانونية والدعم والضمانات، الأمر الذي يؤدي إلى تفاقم تعرضهم للمخاطر. ويتعين على الدول اتخاذ خطوات من أجل إلحاق هذه الفئة من العاملين بالإعمال التدريجي للحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، أسوة بغيرهم.

[10] https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f18&Lang=en

5- **العاملون المهاجرون،** لا سيما غير المسجّلين منهم، وهم عرضة للاستغلال ولأداء ساعات عمل طويلة والحصول على أجور غير منصفة والعمل في بيئات خطرة وغير صحية. ويتزايد معدّل تعرضهم للمخاطر بسبب ممارسات العمل المخالفة للأصول التي تمنح صاحب العمل سيطرة كاملة على وضع إقامة العامل المهاجر أو تربطه بصاحب عمل محدد.
6- **العاملون المنزليون،** وتشكّل النساء الأغلبية الساحقة من هذه الفئة. وينتمي كثير من العاملين المنزليين إلى أقليات إثنية أو قومية، أو إلى فئة المهاجرين. وغالبًا ما يكونون معزولين ويسهل استغلالهم ومضايقتهم، ويتعرّضون في بعض الحالات، ولا سيما في حالة العاملين المنزليين الذين يقيمون مع مستخدميهم، إلى ظروف عمل شبيهة بالرقّ.
7- **العاملون الزراعيون** الذين يتعرضون لحرمان اجتماعي واقتصادي شديد، وللعمل القسري وانعدام أمن الدخل، ويتعذر عليهم الحصول على الخدمات الأساسية. وفي بعض الأحيان، يُستبعدون رسمياً من نُظُم العلاقات الصناعية والضمان الاجتماعي. وفي الغالب، لا يُعترف بالعاملات الزراعيات، ولا سيما من يعملن في المزارع الأسرية، وبالتالي لا يحق لهن الحصول على أجر لقاء عملهن، أو التمتع بالحماية الاجتماعية أو الانضمام إلى التعاونيات الزراعية، أو الاستفادة من القروض والائتمانات وغير ذلك من التدابير الرامية إلى تحسين ظروف العمل. ويتعين على الدول الأطراف أن تسنّ قوانين وسياسات تكفل تمتع العاملين الزراعيين بمعاملة مرضية لا تقل عن المعاملة التي تتمتع بها الفئات الأخرى من العاملين.
8- **العاملون اللاجئون** بسبب الحروب والنزاعات أو لأسباب أخرى، ويكونون عرضة للاستغلال والتمييز وإساءة المعاملة في مكان العمل، وأن يتقاضوا أجور اً أقل من أجور المواطنين، وأن يؤدوا ساعات عمل أطول وفي ظروف عمل أخطر.

التزامات الدول

الدول مُلزمة بمراعاة الحق في العمل عن طريق جملة أمور من بينها حظر السخرة أو العمل الإجباري، وعدم حرمان أحد من الحق في تكافؤ الفرص في الحصول على عمل لائق أو تقييد هذا الحق، ولا سيما بالنسبة إلى المحرومين والمهمشين من أفراد ومجموعات، وكذلك السجناء أو المحتجزين، وأفراد الأقليات والعمال المهاجرين. والدول ملزمة، بصفة خاصة، بواجب مراعاة حق المرأة وحق الشباب في إمكانية الحصول على عمل لائق، وعليها أن تتخذ، بالتالي، ما ينبغي من تدابير لمكافحة التمييز، وتعزيز المساواة وتكافؤ الفرص في إمكانية الحصول على عمل. وقد شددت أجندة 2030 على ذلك ونص الهدف الثامن صراحة عليه.

على الدول أن تنشئ نظاماً فعالاً من مفتشيات العمل، بالاشتراك مع الشركاء الاجتماعيين، لرصد كفالة جميع جوانب الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية لجميع العاملين، وأن تملك سلطة دخول أماكن العمل بحرية ودون إشعار مسبق، وأن تقدّم توصيات بشأن الوقاية من المشاكل أو معالجتها، وأن تيسّر وصول الضحايا إلى العدالة. كما ينبغي أن تحدد الدول مؤشرات ومعايير لرصد أعمال الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية.

5- نقاط اهتمام خاصة

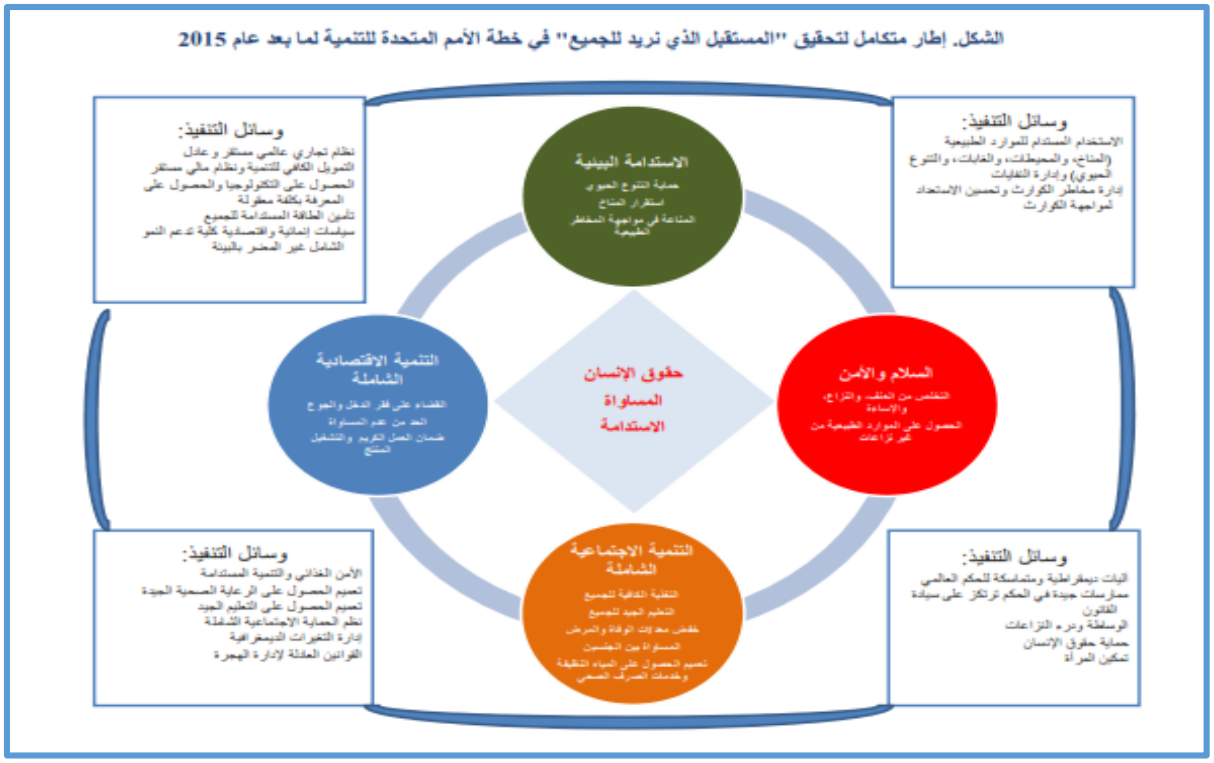
تتناول هذه الفقرة عددًا من النقاط ذات الصلة بالبعد الاقتصادي والهدف الثامن للتنمية المستدامة لها أهمية وتتصل بأبعاد اجتماعية أو بيئية وتساجل أحياناً مع بعض الأفكار السائدة التي تفتقر إلى الدقة والتي يتم التعامل معها كأنها حقائق وبديهيات.

1- في تعريف الاقتصاد التضميني

نستخدم هنا مصطلح التضميني (من تضمين) بدلًا من مصطلح inclusive الشائع الاستخدام في الأدبيات التنموية وفي أجندة 2030 (ورد استخدام مصطلح inclusive 40 مرة في نص أجندة 2030، واستخدم النص العربي للأجندة تعبير شامل للجميع، أو يشمل الجميع أو ما يشبهه من العبارات للتعبير عن المعنى). وغالبًا ما يستخدم الاقتصاد التضميني أو النمو التضميني للإشارة إلى الاقتصاد/النمو الذي تستفيد منه قاعدة عريضة من الفئات الاجتماعية والأفراد، في مقابل اقتصاد القلة أو احتكار فوائد النمو من قبل فئات محدودة العدد.

نلفت النظر إلى أنه في وثيقة المستقبل الذي نريد للجميع – تقرير إلى الأمين العام الصادر عام 2012 عن الفريق العامل على تحضير أجندة ما بعد 2015 استخدم معدو التقرير مصطلح التنمية الاقتصادية الشاملة (أي التضمينية) inclusive economic development بدل تعبير النمو الاقتصادي عندما أرادوا تحديد المكون الاقتصادي في الإطار المفاهيمي للتنمية (الرابط في الهامش[11]).

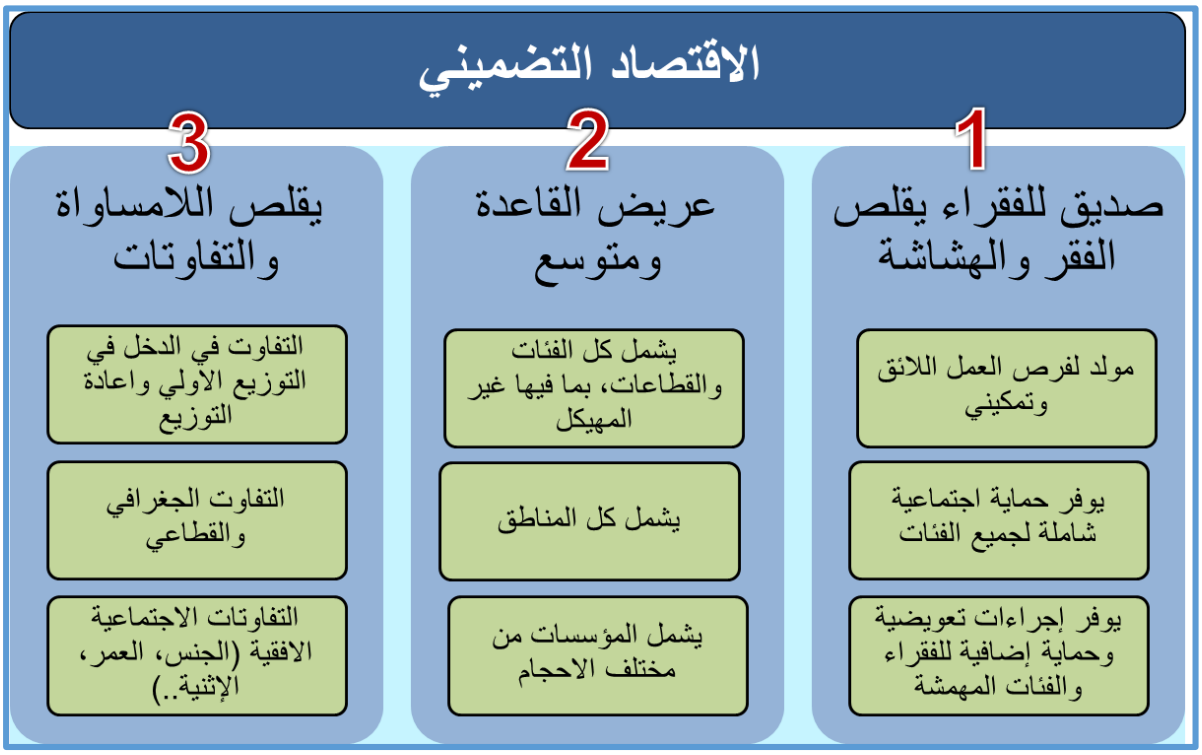
الشكل. إطار متكامل لتحقيق "المستقبل الذي نريد للجميع" في خطة الأمم المتحدة للتنمية لما بعد عام 2015



[11] - https://www.un.org/millenniumgoals/pdf/Post_2015_UNTTreport.pdf
https://www.unescwa.org/ar/file/29940/download?token=hyLy6E85

وهذا التحول من مصطلح – مفهوم النمو الاقتصادي إلى مصطلح – مفهوم التنمية الاقتصادية أكثر اتساقًا مع المقاربة التنموية حيث إنه لا يتعامل مع الخصائص المطلوب توفرها في الاقتصاد بما هي صفات إضافية بل بما هي مكونات عضوية هي التي تنقلنا من مفهوم النمو الاقتصادي إلى التنمية الاقتصادية، وإضافة خاصية التضمين هنا تكون أكثر اتساقًا مع المفهوم. ونعتبر أن استخدام مصطلح التنمية الاقتصادية أكثر ملاءمة من استخدام مصطلح النمو الاقتصادي للإشارة إلى المساهمة الاقتصادية في التنمية البشرية المستدامة، وأكثر شمولًا واتساعًا منه.

بغض النظر عن هذه النقطة، فإن وصف الاقتصاد أو النمو بالتضميني يعني توفر سمات معينة في الاقتصاد، ويمكن تقديم تعريف للاقتصاد التضميني يعبر عنه الشكل التالي:



التعريف المقترح يركز على الديناميات، فالاقتصاد يعتبر تضمينيًّا إذا كانت الديناميات الغالبة في عمله هي ديناميات صديقة للفقراء، تقلص التفاوت، وتضمن قاعدة عريضة ومتوسعة من المساهمين فيه والمستفيدين من عوائده. أي أن الاقتصاد لا يمكن أن يعتبر تضمينيًّا إذا اقتصر الأمر على إجراءات تعويضية وبرامج وتدخلات من نمط شبكات الأمان ومساعدة الفئات الفقيرة والمهمشة، إذا كانت الديناميات والقواعد التي تحكم اشتغاله وعمله في مجالي الإنتاج والاستهلاك استقطابية وقاعدتها ضيقة. فالتضمين يجب أن يكون الخاصية الرئيسية للنسق الاقصادي لا مجرد إجراء ثانوي وتعويضي خارجي على آلياته العضوية.

2- البعد الجنوسي وتقييم العمل الرعائي

نقطة الاهتمام الثانية هي البعد الجنوسي لخيار النمو الاقتصادي وفقًا لمنطق الاتساق المطلوب بين الهدف 8 والهدفين 5 و10. يجب أن تزال كل أسباب التمييز بين النساء والرجال في هذا المجال، لا على المستوى التوزيعي وحسب، بل على مستوى فلسفة الاقتصاد الوطني وسبل القياس ومؤشراته للحظ هذا البعد. ويقع في صلب ذلك التوجه نحو الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، وتعزيز وتقييم اقتصاد الرعاية. المقصد الرابع من الهدف الخامس يتعامل مع هذا البعد، ومجمل الهدف العاشر بما هو مبدأ ناظم للحياة المجتمعية والخطط التنموية وجوهر منظومة الحقوق.

وفي هذا الصدد، فإن المقصد الرابع من الهدف الخامس يدعو إلى تدخلات تلحظ طرفي العلاقة بين النساء والرجال داخل الدائرة الأسرية والدائرة العامة في المجتمع وفي سوق العمل. وفي هذا الصدد هو ينص على ضرورة توفير البنى التحتية والمرافق المساعدة التي تسهل عمل المرأة (دور حضانة، دوامات مرنة، وسائل نقل.... الخ) أي كل ما يخفف العوائق المرتبطة بالرعاية والتي من شأنها أن تعيق الانخراط في سوق العمل؛ كما يدعو من جهة ثانية إلى توزيع الأعباء بشكل متكافئ بين النساء والرجال داخل الأسرة في أعمال الرعاية والأعمال المنزلية لا أن تلقى بكاملها أو معظمها على النساء. وهذه مسائل هامة.

الا أن ثمة مستوى ثالثًا لا يزال غائبًا، وهو المتعلق بالنظرية الاقتصادية نفسها، وبتقييم العمل الرعائي والأعمال المنزلية (غير مدفوعة الأجر) التي تقوم بها النساء. وثمة أكثر من اتجاه في التعامل مع هذه النقطة، منها على سبيل المثل أن تجري لحظ العمل الرعائي والمنزلي في الحسابات الوطنية وفي الناتج المحلي من خلال تقييم هذا العمل بمقابل نقدي يدرج في الحسابات الوطنية. كما جرى تركيز سابق في هذا الصدد على ما يسمى الموازنات الجنوسية (ألجندرية) أو الحساسة للأدوار الاجتماعية للنساء والرجال، وهو ما يغطي جانب الإنفاق العام من قبل الدولة. وهذه كلها أفكار مفيدة دون شك، إلا أنها لا تزال ضمن المنطق الاقتصادي السائد نفسه، ولم تتحرر منه.

وفق هذا المنطق فإن القيمة العليا والحاسمة هي قيمة الأشياء في السوق، لذلك تجري محاولة تحويل رعاية الأم لطفلها بمقابل نقدي، ويوصف العمل المنزلي بأنه غير مدفوع الأجر بما يوحي أنه يجب تقدير قيمة هذا الأجر وابتكار طريقة لكي تحصل النساء عليه. إلا أن ثمة مقاربة أخرى نقيضة لا تعطي للاقتصاد قيمة ذاتية عليا بل تنظر إليه بما هو وسيلة لتحقيق الرفاه، وبناء عليه فإن المصطلحات والقياسات الاقتصادية هي جزئية، لاسيما قياس الناتج المحلي القائم، والسعي لتحويله إلى قياس شامل لمجمل أنشطة المجتمع هو توجه مسدود الأفق وخاطئ من الناحية المنهجية. لذلك فإن الاتساق المفهومي والنظري من المنظور الجنوسي – الحقوقي – التنموي إنما يتطلب أيضًا تجاوز النظريات الاقتصادية التقليدية، وإعادة الاقتصاد إلى وضعه الطبيعي بما هو دائرة فرعية إلى جوانب دوائر أخرى من الحياة المجتمعية، غير القابلة للاختزال في مفاهيم الاقتصاد وأداوته وقياساته. والبعد الجنوسي هو أحد المداخل الهامة التي يجب أن تدفع بهذا الاتجاه.

3- الشباب وسوق العمل والبطالة

نتناول نقطتين محددتين هما تعريف البطالة، وبطالة الشباب بشكل خاص.

بالنسبة إلى **تعريف البطالة**، هناك دائمًا شعور عند عامة الناس أن نسب البطالة المصرح عنها هي أقل من الواقع، وهذا الانطباع صحيح بشكل عام ويعود إلى تعريف البطالة المعتمد دوليًّا والذي تلتزم به أجهزة الإحصاء الوطنية. فشروط اعتبار الشخص عاطلًا عن العمل هي الآتية:

1. أن يكون في الفئة العمرية 15-64 سنة،
2. أي يكون لم يعمل ولو ساعة واحدة لقاء أجر خلال الفترة المرجعية (غالبًا هي أسبوع أو أسبوعان سابقان على إجراء المسح الميداني)،
3. أن يكون يبحث فعليًّا عن عمل وعلى استعداد أن يعمل إذا ما عرض عليه ذلك.

ينتج عن ذلك أن شخصًا ما ضمن العمر المناسب، لا يعمل منذ سنوات ويأس من البحث عن عمل، وأجاب عن السؤال الذي طرح عليه لا يبحث عن عمل، لا يعتبر عاطلًا عن العمل. أو أن شخصًا ما قام بعمل عابر ولو لمدة ساعة واحدة خلال الأسبوع السابق لا يعتبر عاطلاً عن العمل. كما من شأن ذلك أن يؤدي في ظروف مجتمعاتنا إلى اعتبار الغالبية الساحقة من النساء ربات المنازل خارج القوى العاملة (لأنهن لا يبحثن عن عمل أو أن المحقق لا يسألهن أصلا، وبالآتي لا يدخلن في حساب نسبة البطالة، فتأتي هذه الأخيرة متدنية. لذلك فإن الأجهزة الإحصائية تلجأ أحيانًا إلى اعتماد تعريف مرن، كأن تساهم في شرط البحث عن عمل (أي أنها تأخذ بالاعتبار) ما تسميه البطالة اليائسة؛ أو أن بعضها يضيف إلى البطالة مفهوم العمالة الناقصة أو الجزئية...الخ، وهو ما يؤدي إلى نسب بطالة أعلى وأقرب إلى الواقع. وبشكل عام، فإن التعريف الدولي للبطالة أكثر صلاحية في الدول ذات الاقتصاد المتقدم والمهيكل، لاسيما التي تملك أنظمة تسجيل للعاطلين عن العمل تشكل أساس حصولهم على تعويضات البطالة، وهو لا يتلاءم تمامًا مع خصائص النشاط الاقتصادي والعمل في الدول النامية.

من جهة أخرى، فإن التوسع المتزايد في الاقتصاد غير المهيكل وفي العمل غير الناظامي، يضيع الحدود بين العمل والتبطل ما يجعل نسب البطالة أقل دلالة مما يتوقع. وفي هذه الحالة، فإن استخدام مؤشر معدل البطالة بشكل حصري للدلالة على مشكلات الاقتصاد وسوق العمل يكون مجتزأ وغير معبر عن خصائص سوق العمل ومشكلاته، إذ لا بد من استخدام حزمة من المؤشرات المتكاملة لكي تكون لدينا صورة أكثر وضوحًا تسمح بتقييم وضع التشغيل وتحديد السياسات الملائمة. ومن هذه المؤشرات (إلى جانب البطالة):

- نسبة الناشطين اقتصاديًّا إلى إجمالي السكان، وهو يتيح التعرف إلى معدل الإعالة الاقتصادية،
- نسبة معدل النشاط الاقتصادي حسب الجنس والعمر،
- معدلات البطالة حسب الجنس العمر التي يمكن أن تبين الفوارق النسبية بين الفئات وتكشف عن بعض خصائص الاقتصاد وسوق العمل بما يتجاوز المتوسط العام،
- نسبة العمل غير المهيكل،
- متوسط الاجر، والاجر الوسيط.... وما الذي يشكله الحد الأدنى للأجور من خط الفقر الحقيقي،
- الحماية الاجتماعية للعاملين.... الخ.

النقطة الثانية خاصة **بالشباب** وسوق العمل وتتعلق تحديدًا بالفكرة الشائعة عن أن أحد أسباب بطالة الشباب الأكثر أهمية هو **عدم تطابق مخرجات التعليم مع حاجات سوق العمل.** هذا الرأي واسع الانتشار ويكاد لا يخلو

أي بحث عن البطالة وبطالة الشباب تحديدًا من ذكره كسبب رئيسي وأحيانًا وحيد. والمعالجات المقترحة تكون في ضوء ذلك تعديل النظام التعليمي والتركيز على التعليم المهني والإكثار من دورات التأهيل للشباب لكي يدخلوا سوق العمل.

مع تأكيد الحاجة الماسة إلى تطوير الأنظمة التعليمية لاسيما في البلدان العربية، وحتى عالميًّا حيث إن ظاهرة ضعف الارتباط بين التعليم والعمل هو ظاهرة عالمية، فإن هذا لا يمثل إلا جانبًا واحدًا من الحقيقة. من الضروري الالتفات إلى الجانب الثاني المتمثل في خصائص الاقتصادات الوطنية نفسها (نتحدث بشكل خاص على البلدان العربية) التي تكمن المشكلة فيها أكثر مما تكمن في أنظمة التعليم (او بالقدر نفسه على الأقل)، حيث إن الاقتصادات لا تولد فرص العمل اللائق، وغالبًا بسبب توسع القطاع غير المهيكل وغيره من الخصائص الاقتصادية، فغن سوق العمل الوطنية غير صديقة للقوى العاملة الوطنية وتميل إلى استقدام أعداد كبيرة من القوى العاملة المهاجرة وغير الماهرة في الخدمات الهامشية وبعض القطاعات الأولية، وإلى تصدير القوى العاملة الوطنية إلى الخارج ارتباطًا بالتفاوت بين البلدان في مستوى المعيشة وأسعار الصرف وخصائص أخرى. وبهذا المعنى، فإن الاقتصاد الوطني لا يولد سوى فرص عمل محدودة لذوي الكفاءات العالية، فنراهم يهاجرون لهذا السبب؛ كما نرى الاقتصادات الوطنية تولد فرص عمل هامشية وغير نظامية يتم توفير العاملين فيها من العاملة المهاجرة من بلدان أقل نموًّا من البلد المعني لتعظيم الربح، والوجه الآخر لهذه الظاهرة هي تصدير القوى العاملة الوطنية ذات المهارات المتدنية أو المتوسطة إلى الخارج للتحول بدورها إلى قوى عاملة مهاجرة في دول أكثر تطورًا من بلدها الأصلي. وفي هذه العملية دور التعليم والنظام التعليمي غير مباشر، وهذه الظاهرة مرتبطة بكون سوق العمل هي سوق إقليمية وعالمية أكثر مما هي وطنية، ولا يمكن فهم ديناميات التشغيل والبطالة والأجور ما لم نأخذ ذلك بالاعتبار. وبالتالي يتطلب الأمر نوعًا مختلفًا من التدخلات له علاقة بالأنماط الاقتصادية الوطنية والإقيلمية، أي جانب الطلب على العمل، إلى جانب العمل على إصلاح نظم التعليم (وقبل ذلك) أي جانب عرض العمل.

4- السياسات المالية والبعد الدولي

اثناء تناول البعد الاقتصادي في التنمية يجب عدم اغفال البعد المالي والسياسات الضريبية بشكل خاص ودورها في إعادة توزيع الثروة والدخل. فهذه النقاط لها أهمية كبيرة لاسيما في ما يتعلق بالعدالة الاجتماعية والمساواة وتحول النمو الاقتصادي إلى تنمية اقتصادية تضمينية. وسوف يجري التطرق إلى هذه النقاط في الهدف العاشر (المساواة).

أما الجانب الدولي والإقليمي، فهو أيضًا مهم وله أثر اقتصادي واجتماعي وتنموي مباشر، سواء لجهة ما يتعلق بالعولمة وآثارها وما تشكل من ضغط على حيز السياسات الاقتصادية الوطنية؛ أو في الجانب الإقليمي وهو يعتبر أيضًا بالغ الأهمية في المنطقة العربية التي تعتبر من أقل مناطق العالم لجهة التكامل الإقليمي. وهذا أيضًا سوف يجري التطرق اليه في الهدف 17 وفي مكون الشراكة.

للمدرب

ان يأخذ كل هذه المسائل المشار إليها أعلاه بالاعتبار، وأن يعزز معرفته ببعض المعطيات والإحصاءات بهذا الصدد (بطالة، هجرة، عمل غير نظامي...الخ) عن البلدان التي ينتمي إليها المشاركون في التدريب واستخدام ذلك حسب ما يلزم أثناء التدريب، لتعميق البحث وتحفيز التفكير النقدي، والمساهمة في توجيه مقترحات السياسات وبرامج التدخل في الاتجاه الصحيح.

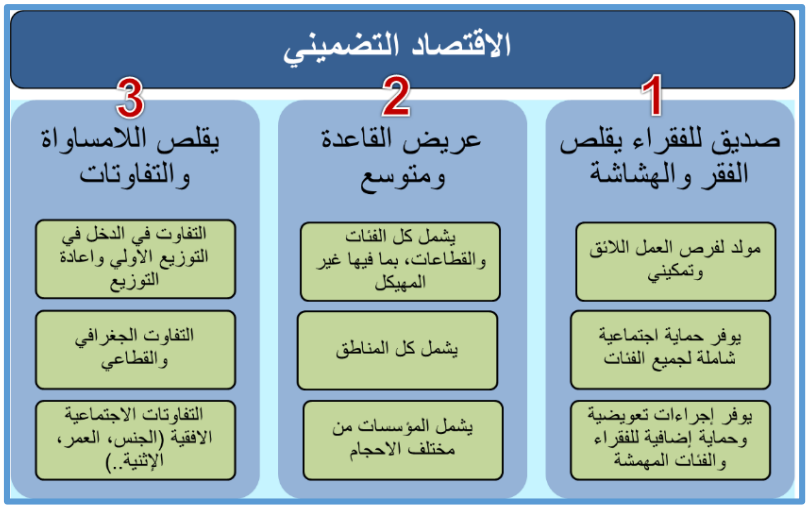
6- تمارين الهدف الثامن

للمدرب

لا يحل هذا الدليل محل الاجتهاد الشخصي للمدرب في اختيار أو تصميم ما هو مناسب من مضامين وتمارين مناسبة للتدريب الذي يقوم به. لذلك يتجنب الدليل تحديد قائمة محددة بشكل صارم ونهائي للتمارين المحتملة، ويشجع المدربين والمدربات على القيام بمجهود شخصي على هذا الصعيد، يمكن أن يتضمن دمج عناصر من أكثر تمرين مقترح، أو إضافة عناصر أخرى إلى التمارين متناسبة مع سير التدريب نفسه وحاجات واهتمامات المشاركين، ومستوى تفاعلهم، والمهام التي يقومون بها في عملهم.

النمو الاقتصادي التضميني والعمل اللائق: هدف التنمية المستدامة الثامن
التمرين الأول – متقدم، مجموعات عمل
الاقتصاد التضميني: صيغة وطنية

الهدف من هذا التمرين هو محاولة تحديد مواصفات الاقتصاد التضميني في صيغه الوطنية في البلدان التي ينتمي إليها المشاركون.



يوزع المدرب المشاركين على مجموعات عمل حسب البلدان، ويطلب اليهم العودة إلى تعريف الاقتصاد التضميني الوارد في النص وشروحاته. ثم يطلب إلى كل مجموعة تحديد عناصر الاقتصاد التضميني الممكن في بلدهم باستخدام الجدول أدناه.

في حال كان المشاركون من بلد واحد، يمكن توزيعهم إلى مجموعات حسب الخصائص الثلاث الرئيسية للاقتصاد التضميني كما في الشكل، وأن تعمل كل مجموعة على إحداها. وفي هذه الحالة يعدل المدرب الجدول بما يتناسب مع ذلك.

تعرض المجموعات نتائج العمل، ويدير المدرب النقاش ويقترح خلاصات.

جدول الخصائص الوطنية للأقصاد التضميني المحتمل

خصائص الاقتصاد التضميني		وصف واقع الحال	تدخلات مقترحة
صديق للفقراء ويقلص الفقر والهشاشة	مولد لفرص العمل اللائق وتمكيني		
	يوفر حماية اجتماعية شاملة		
	يعوض على الفقراء والمهمشين ويوفر حماية إضافية لهم		
	أخرى:.....		
عريض القاعدة ومتوسع	يشمل كل الفئات بما فيها القطاع غير المهيكل		
	يشمل كل المناطق		
	يشمل كل المؤسسات من كل الأحجام		
	أخرى:		
يقلص اللامساواة والتفاوت	التفاوت في الدخل وإعادة التوزيع		
	التفاوت الجغرافي والقطاعي		
	التفاوت الاجتماعي الأفقي (الجنس، العمر، العرق...)		
	أخرى:		

النمو الاقتصادي التضميني والعمل اللائق: هدف التنمية المستدامة الثامن
التمرين الثاني– أساسي/متقدم، مجموعات عمل
الحق في العمل اللائق – الفئات الخاصة

- ✓ الهدف من التمرين هو التعرف التفصيلي إلى انتهاك الحق في العمل والعمل اللائق في البلدان التي ينتمي إليها المشاركون، وتحديد الجهات المسؤولة عن أعمال الحقوق، ودور الجهات التي يمثلها المشاركون.
- ✓ يوزع المدرب المشاركين على حسب البلدان، وإذا كان المشاركون من بلد واحد، يوزع الفئات المذكورة في الجدول على المجموعات ويدل الجدول على هذا الأساس.
- ✓ يطلب إلى كل مجموعة القيام بما يأتي:
  - الاستعانة بالنص التدريبي لاسيما القسم الخاص بالحق في العمل والعمل اللائق، وما ذكر من أمثلة عن انتهاكات هذ الحق بالنسبة لبعض الفئات،
  - التفكير بوضع البلد المعني، حذف أي فئة من الفئات المذكورة إذا لم يكن هناك تمييز بحقها، وإضافة أي فئة أخرى هناك تمييز ضدها في البلد،
  - لحظ وجود تمييز قانوني أم لا (مثلًا يشمل قانون العمل هذه الفئة أم لا؟ هل هناك استثناءات من قوانين الحماية الاجتماعية أو الخدمات...الخ)؟ هل هناك تمييز واقعي في الممارسة؟ ...الخ.
  - تعبئة الجدول أدناه حيث يتم في العمود الثاني تحديد وذكر أهم الانتهاكات لحق العمل أو ظروف العمل التي تتعرض لها الفئة المقابلة بشكل واضح ومفهوم للقارئ. ويخصص العمود الثالث لتحديد من هي الجهات التي تتحمل المسؤولية عن إنفاذ الحقوق ومعالجة المشكلات وإزالة التمييز. وفي العمود الأخير تتم إضافة أفكار بصدد ما الذي يمكن للجهة التي تمثلونها القيام به لإنصاف هذه الفئات (ملاحظة، لا يقصد هنا الجهة المعنى الضيق بل بالمعنى العام: مثلًا مجتمع مدني – حتى لو لم تكن جمعيتك لا تعمل مباشرة في هذا الميدان، أو اذا كنت تعمل في الحكومة أو منظمة دولية فما هي مسؤولية الحكومة أو المنظمة الدولية ولو كان ذلك من اختصاص ووزارة أخرى، أو منظمة أخرى. أو ما هي مسؤولية وسائل الإعلام إذا كنت عاملًا في الإعلام أو صحافيًا؛ أو ما هو دور مجتمع البحث والجامعات...الخ).

- ✓ بعد إنجاز العمل كل مجموعة عرضًا عن نتائج عملها.
- ✓ يدير المدرب النقاش ويقترح خلاصات.

جدول الانتهاكات لحق العمل والعمل اللائق في البلدان المعنية

الفئة من العاملين	تحديد انتهاكات الحق في العمل اللائق	الجهة/الجهات المسؤولة عن إعمال الحق	ما الذي يمكن للجهة التي تمثلها القيام به؟
9- النساء العاملات			
10- العاملون الشباب			
11- العاملون من الأشخاص ذوي الإعاقة			
12- العاملون غير النظاميين			
13- العاملون المهاجرون			
14- العاملون المنزليون			
15- العاملون الزراعيون			

16- العاملون اللاجئون			
17- العاملون كبار السن			
18-			
19-			
20-			