عروض الكتب والندوات

تقرير شراكة أهداف التنمية المستدامة لمنطقة آسيا والمحيط الهادئ

عرض : شيماء محمد السيد
الهيئة العامة للاستعلامات

2025 Asia-Pacific SDG Partnership Report

Delivering a Just Transition:

Advancing Decent Work, Gender Equality, and Social Protection

الناشـــــــر: بنك التنمية الآسيوي ADB ـ اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ ESCAP ـ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP

التاريـــــخ: فبراير2025

مقدمة:

لا تزال منطقة آسيا والمحيط الهادئ متأخرة عن تحقيق أهداف التنمية المستدامة، ومن الواضح أن الانتقال إلى الاقتصادين الاخضر والأزرق لم يعد مجرد ضرورة بيئية، بل أصبح أيضًا ضرورة اجتماعية واقتصادية للحد من المخاطر والاستثمار في ازدهار طويل الأمد، هذه التحديات، رغم صعوبتها، تفتح الباب أمام فرص عديدة. فمن المتوقع أن يولّد هذا التحول ملايين الوظائف الجديدة، ويحدث ثورة في العمل والتعليم والتكنولوجيا، ويوسّع نطاق الحماية الاجتماعية في المنطقة.

من الضروري أن يتم هذا التحول من خلال حوار اجتماعي والتزام مستدام من الحكومات والقطاع الخاص وممثلي العمال والمنظمات الدولية وغيرها من الجهات الفاعلة التي تبتكر في مجالات التنمية وتوجه استثماراتها نحو تأثير عالٍ.

وللتمكن من تنفيذ اتفاق باريس وأجندة 2030، ينبغي على الدول دمج التحول العادل للطاقة ضمن خططها الوطنية للعمل المناخي، أو ما يُعرف بالمساهمات المحددة وطنيًا، وكذلك ضمن خطط التنمية الوطنية.

ويجب أن تتكامل هذه الجهود مع سياسات شاملة قائمة على الأدلة، إلى جانب تبني مقاربات مبتكرة في تنمية المهارات، والتحول الرقمي، والحماية الاجتماعية، على نحو يضمن شمول من لم تشملهم تلك السياسات من قبل. ورغم ما تنطوي عليه هذه الأدوات من إمكانيات كبيرة لسد الفجوات القائمة، فإنها تحتاج إلى دعم من خلال أطر تنظيمية قوية ورقابة رشيدة، لضمان عدم تفاقم التفاوتات غير المقصودة.

الملخص التنفيذى

لم تُحرز منطقة آسيا والمحيط الهادئ تقدمًا كافيًا من أهداف التنمية المستدامة بحلول 2030. وقد تراجع التقدم المحرز في مجال العمل المناخي، مع تصاعد آثار المناخ التي تُهدد المنطقة. ومع ذلك، يُتيح الوضع الحالي أيضًا فرصةً للتحول من إلى اقتصادات منخفضة الكربون، ومُوفّرة للموارد، وشاملة اجتماعيًا، تحمي وتُحافظ على نُظم بيئية مُتنوّعة في إدارة المحيطات والسواحل والنظم البيئية للمياه العذبة (الاقتصادات الخضراء والزرقاء). ومن خلال مُعالجة تغير المناخ، واستدامة الموارد، والشمول الاجتماعي في آنٍ واحد، يُمكن لهذا التحول أن يُوجد 180 مليون وظيفة جديدة ولائقة بحلول عام 2050، مع تحقيق نتائج صحية مُحسّنة وتقليل الآثار البيئية.

ستتركز إمكانات خلق فرص العمل في القطاعات الرئيسية التي تُحفّز التحول الأخضر والأزرق، مع ريادة الطاقة المُتجدّدة. وأن هذا التحول الاقتصادي ينطوي على مخاطر وتحديات كبيرة، حيث سيتطلب الأمر سياسات عامة تركز على الإنسان، مع التركيز على توفير العمل اللائق، وصحة القوى العاملة ورفاهيتها، والمساواة بين الجنسين، لإعداد القوى العاملة بشكل أفضل لعملية الانتقال. وفي حين أن السياقات المحلية ستشكل أولويات عمل الحكومات، تبرز ثلاثة مجالات ذات أولوية في جميع أنحاء المنطقة: تنمية القوى العاملة، والحماية الاجتماعية ، والمساواة بين الجنسين.

الفصل الأول :التحول إلى الاقتصادين الأخضر والأزرق: تداعيات على القوى العاملة ومستوى الجاهزية

على الرغم من أن التنمية الاقتصادية في آسيا والمحيط الهادئ مثيرة للإعجاب ومُشاد بها على نطاق واسع، إلا أنها جاءت بتكاليف بيئية واجتماعية باهظة، مما يتطلب جهودًا متضافرة لتسريع الانتقال العادل إلى التحول الأخضر والأزرق وسيُشكل هذا التحول الجذري آفاق المنطقة فيما يتعلق بالاستدامة البيئية، والازدهار الاقتصادي، والإدماج الاجتماعي بشكل جذري.

ان آثار التحول الأخضر والأزرق على القوى العاملة، مع التركيز على خلق فرص العمل وخطر فقدان الوظائف، بالإضافة إلى جاهزية القوى العاملة. ويُحلل القطاعات الرئيسية التي تُحرك هذا التحول، بما في ذلك الطاقة المتجددة، وإدارة النفايات، والنقل الأخضر ،ومصايد الأسماك وتربية الأحياء المائية المستدامة، والسياحة الساحلية، مُسلطًا الضوء على إمكاناتها في توليد فرص العمل، وخفض الانبعاثات، ودفع أهداف التنمية المستدامة (الشكل 1).

الشكل ١: التقدم المحرز في تحقيق أهداف التنمية المستدامة الرئيسية، ٢٠١٥-٢٠٢٤

فرص العمل المتوقعة والضغوط الناجمة عن التحول الأخضر والأزرق

يُتيح التحول إلى الاقتصاد الأخضر والأزرق في آسيا والمحيط الهادئ إمكانية خلق ملايين فرص العمل، إلا أن إدارة فقدان الوظائف في القطاعات التقليدية سيكون أساسي لجعل هذا التحول متوازنًا وشاملًا. ورغم تباين التوقعات، فإنها تُبرز باستمرار إمكانية خلق فرص، وهو ما يتيح الفرص التحويلية للتحول إلى الاقتصادات الخضراء والزرقاء. ويمكن أن تُولّد إزالة الكربون عالميًا ما يصل إلى ٢٥ مليون وظيفة خضراء بحلول عام 2030 معظمها في آسيا .

ديناميكيات القوى العاملة في القطاعات الانتقالية الرئيسية

- الطاقة المتجددة

يُعدّ قطاع الطاقة المتجددة مصدرًا رئيسيًا لنمو الوظائف في منطقة آسيا والمحيط الهادئ، حيث يدعم حوالي 10.5 مليون وظيفة في عام 2023. ومن المتوقع خلق المزيد من الوظائف الجديدة في العقود القادمة. تمثل منطقة آسيا والمحيط الهادئ ما يقرب من ثلثي وظائف الطاقة المتجددة عالميًا. ويختلف توزيع وظائف الطاقة المتجددة بين المناطق الفرعية. وكما هو موضح في (الشكل2) ، تُمثل الطاقة الشمسية الكهروضوئية وطاقة الرياح 72% من وظائف الطاقة المتجددة في شرق وشمال شرق آسيا، تليها الطاقة الكهرومائية وطاقة الرياح، في جنوب شرق آسيا، تُهيمن الطاقة الحيوية على قطاع الطاقة المتجددة بنسبة 72.2% من الوظائف (مليون وظيفة).

على الرغم من هذه الفرص، تتفاوت جودة الوظائف في قطاعات الطاقة المتجددة في المنطقة بشكل كبير، مما يُبرز الحاجة إلى سياسات لتحسين ظروف العمل بالتزامن مع التطورات في مجال الطاقة النظيفة. الأدوار غير الرسمية في قطاع الطاقة الحيوية والمشاريع الصغيرة في جنوب شرق آسيا.

- إدارة النفايات والاقتصاد الدائري

يمثل قطاع إدارة النفايات والاقتصاد الدائري فرصة واعدة لخلق ملايين الوظائف في آسيا والمحيط الهادئ، مع تعزيز الاستدامة البيئية. فمع إنتاج أكثر من 800 مليون طن من النفايات سنويًا - 40% من الإجمالي العالمي- تُظهر المنطقة إمكانات كبيرة غير مستغلة، لا سيما في التحول من نماذج التخلص الخطي إلى إعادة التدوير والاستخدام المستدام.

يمكن أن تسهم استراتيجيات الاقتصاد الدائري في دعم نحو 56 مليون وظيفة، استنادًا

إلى معدل تقديري بخلق 70 وظيفة لكل 1,000 طن من النفايات المعاد تدويرها. غير أن ارتفاع معدلات العمل غير الرسمي، والتي تصل إلى أكثر من 90% في بعض الدول، يشكل تحديًا رئيسيًا.ولضمان انتقال عادل، تبرز الحاجة إلى تحسين ظروف العمل، تقنين الوظائف، وتوسيع الحماية الاجتماعية للعاملين في هذا القطاع الحيوي.

- النقل الأخضر

يشكل قطاع النقل أحد أبرز محركات خلق الوظائف الخضراء في آسيا والمحيط الهادئ، مسانداً لجهود التحول في مجالي الطاقة المتجددة وإدارة النفايات. فالاستثمارات في أنظمة النقل المستدامة تتيح فرص عمل واسعة في البناء والتصنيع وسلاسل الإمداد.

ومع توقع انتقال نصف سكان المنطقة للعيش في المدن بحلول 2050، وزيادة الطلب على النقل الحضري بنسبة 350%، يكتسب النقل الأخضر أهمية استراتيجية لتعزيز المرونة الاقتصادية. ويُعد القطاع حاليًا من كبار المشّغلين في المنطقة، إذ وفر أكثر من 115 مليون وظيفة عام 2022، بما يعادل 5.9% من إجمالي التوظيف.

- العمالة غير الرسمية للنساء

تكشف بيانات العمالة غير الرسمية بين النساء في آسيا والمحيط الهادئ عن فجوات واضحة بين الجنسين، إذ تبلغ نسبتها 27.1% فقط، ما يشير إما إلى ضعف المشاركة الاقتصادية للنساء أو إلى ارتفاع نسب التشغيل الرسمي لديهن. ففي منغوليا مثلاً، لا تتجاوز النسبة 9.6% للنساء، مقارنة بـ47.8% للرجال.

وتسلط هذه الفجوات الضوء على التحديات التي تواجه النساء في سوق العمل، مثل تدني الأجور وغياب الحماية. ويستدعي ذلك تبني سياسات تضمن تحسين جودة العمل في القطاع غير الرسمي، ورفع الحواجز أمام النساء، بالتوازي مع دعم التوسع في التشغيل الرسمي، لا سيما مع تزايد التحول نحو أنشطة خضراء ومستدامة في قطاع النقل.

- مصايد الأسماك وتربية الأحياء المائية المستدامة

تلعب مصايد الأسماك وتربية الأحياء المائية دورًا محوريًا في الاقتصاد الأزرق بمنطقة آسيا والمحيط الهادئ، حيث يقطن أكثر من 85% من الصيادين والمزارعين السمكيين في العالم، ويُعيل القطاع نحو 52.7 مليون شخص.

وفي دول كإندونيسيا وفيتنام والدول الجزرية، تُعد المصايد ركيزة اقتصادية رئيسية.

ويتيح التحول إلى ممارسات مستدامة - مثل تعزيز تربية الأحياء المائية والإدارة الفعالة للموارد البحرية – فرصًا واعدة للتوظيف وحماية البيئة.

وبحلول 2030، يُتوقع أن تسهم تربية الأحياء المائية بأكثر من 60% من الأسماك المخصصة للاستهلاك العالمي، ما يوفر وظائف جديدة في الإنتاج والمعالجة والخدمات اللوجستية، مقابل استقرار إنتاج المصايد التقليدية، وهو ما يشير إلى تحول تدريجي في خارطة التوظيف نحو حلول مستدامة.

- التدهور البيئي والاستنزاف

يشكل التدهور البيئي والاستغلال المفرط لمخزونات الأسماك خطراً جسيماً على القوى العاملة واستدامة القطاع. فبحسب البيانات العالمية، تُصنّف أكثر من ثلث المخزونات السمكية على أنها مُفرَط في استغلالها، وتُعد آسيا والمحيط الهادئ من أكثر المناطق تضرراً نتيجة الاعتماد الكبير على مصايد الأسماك البرية. وتُهدد الممارسات غير المستدامة ملايين الوظائف، مما يستوجب إدارة مستدامة لحماية النظم البيئية وسبل العيش.

وتُعد ممارسات الصيد المسؤولة، وتعزيز إدارة الموارد المجتمعية، والتوسع في تربية الأحياء المائية من بين التدخلات الكفيلة بضمان استمرار القطاع كركيزة للتنمية الاقتصادية والحفاظ البيئي.

الضغوط الوظيفية في القطاعات التقليدية

يشهد سوق العمل في القطاعات التقليدية، مثل الطاقة غير المتجددة والزراعة، ضغوطًا متزايدة مع تسارع التحول نحو الاقتصادين الأخضر والأزرق. ففي قطاع الفحم وحده، تُهدد التحولات بخسارة أكثر من 7 ملايين وظيفة، وسط تراجع في الاستقرار الوظيفي نتيجة للتقدم التكنولوجي وتشديد اللوائح.وتفرض هذه التحولات الحاجة إلى برامج عاجلة لإعادة تأهيل وتدريب العمال، فيما تؤدي ممارسات الزراعة المستدامة إلى تقليص الاعتماد على اليد العاملة التقليدية، ما يدفع بالعديد من العاملين إلى التكيف إما عبر التحول لزراعات مستدامة أو البحث عن فرص في قطاعات أخرى.

-قطاع الطاقة غير المتجددة

تشهد وظائف الطاقة غير المتجددة انخفاضاً في كل من أستراليا وتايلاند وفيتنام، مما يعكس التقدم المحرز نحو مصادر طاقة أنظف. ومع ذلك، تشهد بعض دول المنطقة

اتجاهاً معاكساً، يتمثل في توسع القوى العاملة في قطاع الطاقة تشهد وظائف الطاقة غير المتجددة تراجعًا ملحوظًا في معظم دول آسيا والمحيط الهادئ، في ظل تحول متسارع نحو مصادر أنظف. وتتوقع منظمة العمل الدولية فقدان 6 ملايين وظيفة في القطاعات كثيفة الانبعاثات بحلول 2030، مقابل إمكانات لخلق 14.2 مليون وظيفة خضراء بالمنطقة إذا أُحسن إدارة الانتقال.

ورغم الانخفاض في أستراليا وتايلاند وفيتنام، تسجّل دول كالهند وتركيا نمطًا معاكسًا، مع ارتفاع في وظائف الطاقة غير المتجددة بنسبة 14% و25% على التوالي. وتبرز هذه التباينات الحاجة لسياسات مرنة تُسهّل انتقال القوى العاملة وتقلل الاعتماد على الوقود الأحفوري دون الإضرار بسوق العمل

- **الزراعة**

يواجه قطاع الزراعة في آسيا والمحيط الهادئ تحديات متفاقمة بفعل التغيرات الاقتصادية والمناخية، رغم توظيفه لنحو 600 مليون شخص (30% من القوى العاملة) عام 2023. تتباين مساهمته في التوظيف بين الأقاليم، إذ تبلغ 28.6% في جنوب آسيا مقابل 12.1% في شرق آسيا.

وتعرقل العمالة غير الرسمية جهود المواجهة، فيما تُفاقم الظواهر المناخية الحادة، مثل الغمر وتقلّب الطقس، هشاشة سبل العيش. ورغم اعتماد بعض الحلول مثل أصناف الأرز المقاومة، فإن معظم الاستجابات تظل ضمن حدود التكيف، دون تحقيق تحول فعلي نحو الزراعة المستدامة.

- **الجاهزية العمالية للتحول نحو الاقتصادين الأخضر والأزرق**

يتطلب التحول نحو الاقتصادين الأخضر والأزرق في آسيا والمحيط الهادئ قوى عاملة قادرة على التكيف مع التغيرات الجوهرية التي تشهدها أسواق العمل في معظم القطاعات الاقتصادية. وتقتضي هذه التحولات امتلاك المهارات الفنية المحدّثة، إلى جانب تحسينات أوسع في الكفاءات والمهارات. وتشير التقديرات العالمية إلى أن تنمية المهارات ستكون ضرورية على جميع المستويات، مع تسجيل أعلى معدلات نمو الوظائف في الفئات المتوسطة المهارة. وتشمل الفئات الوظيفية المتوقع أن تشهد أعلى طلب كلاً من العاملين في البناء والمهن ذات الصلة، والعمال في قطاعات الصناعة والبناء والنقل، فضلاً عن العمالة الزراعية الماهرة.

المهارات اللازمة للتحول الأخضر والأزرق

- الحاجة إلى مهارات متخصصة

تتطلب الوظائف الخضراء مهارات متخصصة، وتواجه الدول النامية، مثل كمبوديا والهند وفيتنام، تحديات كبيرة نتيجة هيمنة العمالة منخفضة المهارة، مما يستدعي مبادرات إعادة تأهيل موجهة وتختلف جاهزية القوى العاملة بين الدول، حيث تُظهر الدول ذات الدخل المرتفع مستويات أعلى من التأهب، كما في أستراليا التي تسجل نسبًا مرتفعة من العمالة الماهرة في قطاعات مثل الطاقة وتربية الأحياء المائية.

- المهارات المرتبطة بالرقمنة

تعيد الرقمنة تشكيل عالم العمل وتلعب دوراً حاسماً في التحول نحو الاقتصادين الأخضر والأزرق في المنطقة فالتقنيات الرقمية تُعزز الابتكار، وتحسّن الكفاءة، وتمكّن من تطبيق ممارسات مستدامة في قطاعات مثل الطاقة المتجددة، الزراعة المستدامة، والحفاظ على البيئة البحرية.

ولتحقيق كامل إمكانات الاقتصادين الأخضر والأزرق، يجب على الحكومات أن تعطي الأولوية للتعليم الرقمي، والتدريب الحساس للنوع الاجتماعي، وتكافؤ الوصول إلى التكنولوجيا. إذ تُعد هذه الجهود أساسية لسد فجوات المهارات الرقمية، وتحضير القوى العاملة للانتقالات المستدامة، وضمان عدم تخلّف أحد عن ركب تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

العوائق التي تحول دون تحقيق انتقال أخضر وأزرق قائم على المساواة بين الجنسين

- وصول النساء إلى سوق العمل

تواجه النساء في آسيا والمحيط الهادئ عوائق هيكلية واقتصادية وثقافية تحدّ من مشاركتهن في سوق العمل، مما يضعف فرصهن في الاستفادة من التحول إلى الاقتصادين الأخضر والأزرق. تتفاوت الفجوة في معدلات المشاركة حسب مستوى دخل الدولة، وتُبرز حالات مثل بنجلاديش والهند كيف تؤدي هشاشة العمل غير الرسمي، وضعف البنية التحتية الاجتماعية، والأعراف المجتمعية إلى تقييد وصول النساء إلى العمل. وبعد الدخول، تواجه النساء أجورًا أدنى، وفرصًا محدودة للترقي، وعبئًا غير متكافئ في أعمال الرعاية.

كما تسهم المعايير الاجتماعية المنحازة في تكريس هذه الفجوات، حيث تُعد عاملاً أكثر تأثيرًا من الفجوات التعليمية في تفسير فجوة الدخل بين الجنسين.

يُعد "مؤشر التركيب المهاري للنساء" أداة تحليلية لقياس الفجوة بين الجنسين في الوظائف متوسطة وعالية المهارة، وتشير القيم الأعلى من 1.0 إلى تمتع النساء بمهارات مهنية تفوق

الرجال. وفي منطقة آسيا والمحيط الهادئ، تتجاوز النساء الرجال في هذا المؤشر في 25 من أصل 39 دولة، ما يعكس إمكانات اقتصادية كبيرة غير مستغلة، ومع ذلك، يُخفي المؤشر اختلافات جوهرية في نوعية الوظائف وظروف العمل، حيث قد تختلف الأجور وفرص التقدم المهني بين النساء والرجال رغم تصنيفهم ضمن نفس المستوى المهاري. وتُبرز هذه التفاوتات استمرار الفصل المهني وغياب العدالة في الوصول إلى الوظائف الجيدة.

وعليه، فإن تفوق النساء في المهارات لا يُترجم تلقائيًا إلى فرص متكافئة، مما يتطلب تدخلات هادفة لإزالة الحواجز البنيوية وتعزيز استفادة النساء من أدوارهن المهنية.

- ارتفاع مستويات العمالة غير الرسمية في المنطقة

تمثّل العمالة غير الرسمية، التي تشمل نحو ثلثي القوى العاملة في المنطقة عام 2023، أحد أبرز التحديات لتحقيق انتقال عادل نحو الاقتصادين الأخضر والأزرق. إذ يفتقر معظم هؤلاء العمال إلى الحماية الاجتماعية وسياسات العمل الفعالة، مما يجعلهم عرضة للمخاطر الاقتصادية والاجتماعية.

وتتحمل النساء عبئًا غير متكافئ في هذا السياق، نظراً لتمثيلهن الكبير في الوظائف غير الآمنة ومنخفضة الأجر، لاسيما في الزراعة والخدمات. ويُعد التصدي لهذه التفاوتات شرطًا لتحقيق المساواة بين الجنسين ضمن التحول الاقتصادي.

ورغم أهمية إضفاء الطابع الرسمي على العمل، فإن السياسات يجب أن تركز أيضًا على دعم العمال غير الرسميين عبر تحسين الوصول إلى الحماية الاجتماعية، وتسهيل التمويل، وتوسيع التدريب المهني، لضمان ألا يُستبعد أحد من فوائد الاقتصاد المستدام.

- فجوات الحماية الاجتماعية والتفاوتات

تُعد الحماية الاجتماعية عنصرًا محوريًا في تمكين الأفراد من التكيّف مع التحول نحو الاقتصادين الأخضر والأزرق. فعلى الرغم من بلوغ التغطية الإقليمية في آسيا والمحيط الهادئ 55% عام 2024 - وهي نسبة تقترب من المتوسط العالمي – إلا أن الفجوات بين الدول لا تزال واسعة، ما يعكس تفاوتًا في جاهزية الأنظمة لحماية الفئات المتأثرة.

ويُعزى هذا التفاوت إلى ضعف الاستثمار وارتفاع معدلات العمالة غير الرسمية، بالإضافة إلى قصور التغطية في مجالات حيوية مثل تأمين البطالة (13.5%) وإصابات العمل (30.5%). وتُبرز هذه الأرقام الحاجة إلى توسيع نطاق الحماية الشاملة للعمال، خصوصًا في الفترات الانتقالية، لضمان ألا يتخلّف أحد عن ركب التحول المستدام.

الفصل الثاني: الحلول والاستجابات من أجل تحول عادل نحو الاقتصادين الأخضر والأزرق

يركّز هذا الفصل على الحلول التي تدعم تحولًا عادلًا في آسيا والمحيط الهادئ، عبر تعزيز العمل اللائق، والمساواة بين الجنسين، والحماية الاجتماعية والصحية. ويُعد تطوير القوى العاملة حجر الأساس في الانتقال نحو الاقتصادين الأخضر والأزرق.

يتطلب هذا التحول إعداد العمال بمهارات تقنية متقدمة تمتد عبر قطاعات الطاقة، والنقل، وإدارة النفايات، والتنوع البيولوجي، إلى جانب تطوير "المهارات الخضراء الناعمة" كالتفكير المستدام، والتعاون، والتكيف. ويجب مواءمة هذه المهارات مع الكفاءات الرقمية لضمان جاهزية القوى العاملة.

يسلط الفصل الضوء على ثلاثة مجالات تركيز مترابطة لتعزيز تحول عادل نحو الاقتصادين الأخضر والأزرق في منطقة آسيا والمحيط الهادئ:

1. **تطوير القوى العاملة من أجل التحول**

يُعد تطوير المهارات عنصرًا حاسمًا لضمان نجاح التحول نحو الاقتصادين الأخضر والأزرق، إذ يؤدي نقص المهارات إلى إبطاء وتكلفة التحول. ورغم أن الحكومات ترسم ملامح هذا التحول، فإن للقطاع الخاص دورًا محوريًا في توجيهه. وتفرض اختلافات السياقات الوطنية الحاجة إلى حلول مخصصة، لكن القاسم المشترك هو الطلب المتزايد على العمالة الماهرة. ويتطلب سد فجوات المهارات والبنية التحتية تعاونًا وثيقًا بين القطاعين العام والخاص، وتخطيطًا استباقيًا لتلبية احتياجات سوق العمل المستقبلية.

- **توقعات تنمية القوى العاملة والمهارات من أجل التحول إلى الاقتصادين الأخضر والأزرق**

تعاني معظم دول آسيا والمحيط الهادئ من نقص في البيانات والتقييمات اللازمة لتوقّع احتياجات المهارات المرتبطة بالتحول الأخضر والأزرق. وتستخدم بعض الدول "المساهمات المحددة وطنيًا" لتوجيه جهود تنمية المهارات، خاصة في قطاعات الطاقة والزراعة والموارد الطبيعية. وتُظهر التقييمات وجود فجوات في المهارات، ما يستدعي استجابات موجهة.

- **نماذج جديدة لأصحاب المصلحة لتوقّع المهارات وتنفيذها**

يتطلب توقّع المهارات الناشئة تخطيطًا مشتركًا بين القطاعين العام والخاص، من خلال آليات تنسيق تشمل أصحاب المصلحة كافة، مثل "مجالس المهارات". يُعد القطاع الخاص جهة محورية في تحديد احتياجات المهارات، لكنه غالبًا ما يتأخر في الاستجابة. ويبرز التعاون القطاعي، خاصة في مجالات الطاقة المتجددة والنقل، كأداة فعالة لرصد التحولات.

يمكن للقطاع الخاص أيضًا المساهمة مباشرة في تدريب العاملين في القطاع غير الرسمي، كما في مبادرة "الاقتصاد الدائري للبلاستيك" في الهند، التي وفّرت وظائف وحماية اجتماعية لآلاف من جامعي النفايات، معظمهم من النساء.يمكن للقطاع الخاص أن يكون أيضًا مزودًا مباشرًا لتطوير المهارات للعاملين في القطاع غير الرسمي. على سبيل المثال، أطلقت شركة "يونيليفر" متعددة الجنسيات، بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في الهند، مبادرة "الاقتصاد الدائري للبلاستيك

- **تركيز سياساتي متكامل لتطوير مناهج التدريب**

تلعب الجامعات ومؤسسات التعليم الفني والمهني دورًا محوريًا في تطوير المهارات الجديدة المطلوبة للاقتصادين الأخضر والأزرق. وكما ورد في الفصل الأول، فإن هذه المهارات لا تقتصر على المهارات التقنية فحسب، بل تشمل أيضًا المهارات الشخصية مثل التعاون والتفاوض، إلى جانب رفع عام في المعرفة والوعي البيئي وتغير المناخ.

- **التكنولوجيا الجديدة تفتح آفاقًا أفضل للوصول إلى التدريب وتقديمه**

تُتيح التكنولوجيا الحديثة والرقمنة سُبلاً أسهل وأكثر تنوعًا لتقديم التدريب لعدد أكبر من الأفراد بوسائل مبتكرة. فقد أدى التوسع الكبير في استخدام التقنيات الرقمية، لا سيما بعد جائحة كوفيد-19، إلى فتح آفاق جديدة أمام برامج تدريبية تركز على المتدرب وتُقدَّم بصيغ قصيرة الأمد، مثل الدورات المكثفة والشهادات المصغّرة، وغيرها من خيارات إعادة التأهيل المهني، وتطوير المهارات، والتعليم مدى الحياة.وتوفّر الدورات التدريبية المفتوحة عبر الإنترنت محتوىً متاحًا في مواضيع متعددة ترتبط بالتحول إلى الاقتصادين الأخضر والأزرق، تساهم هذه الدورات في تحسين الوصول إلى المهارات الرقمية للجميع، كما تدمج أهداف المساواة بين الجنسين في برامج تنمية المهارات وتطبيق منظور النوع الاجتماعي عند تصميم وتقديم التدريب.ويُمكن لجمع التدريب على المهارات الخضراء مع استراتيجيات الإدماج الرقمي أن يساعد في سد الفجوة بين المهارات الرقمية والخضراء.

- **ضمان الوصول الشامل إلى تنمية المهارات**

يُعتبر التدريب أثناء العمل والتدريب المهني عالي الجودة من الأدوات المحورية لتطوير المهارات الأساسية وتسهيل دخول الشباب إلى سوق العمل،وتعد هذه البرامج ركيزة أساسية لنجاح التحول نحو الاقتصادين الأخضر والأزرق، لا سيّما عند دمجها مع استثمارات البنية التحتية، ولضمان توفر المهارات الخضراء المطلوبة، تُعد السياسات المستقبلية التي تحفّز الشركات على التحول إلى ممارسات مستدامة ضرورية. يشمل ذلك تعزيز المعايير البيئية،

وتقديم الحوافز المالية، ودعم المنتجات والخدمات المستدامة، وتشجيع المشتريات الحكومية الخضراء. ويمكن للحكومات أن تدفع القطاع الخاص لتحديد احتياجاته التدريبية بانتظام وطلب دعم لتأهيل موظفيه، مع مواءمة هذه الإجراءات مع أهداف أوسع، مثل تمكين الشركات النسائية من النفاذ إلى العقود العامة.

تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر دورًا محوريًا في الاقتصادين الأخضر والأزرق، وهي تمثل أكثر من 90% من المؤسسات في بعض البلدان. ومع ذلك، تفتقر هذه المؤسسات غالبًا إلى الموارد والقدرة على استباق متطلبات التحول البيئي أو تدريب موظفيها. ومن هنا تبرز أهمية التدريب أثناء العمل كأداة فعالة لتأهيل هذه المؤسسات للاستفادة من فرص الاقتصاد الأخضر، لا سيما في القطاع الزراعي، حيث يمكن لهذا التدريب أن يساعدها في تطوير المهارات الضرورية وتحقيق الاستدامة في سلاسل القيمة.

الحماية الاجتماعية الجاهزة للتحول من أجلٍ صحة ورفاهية القوى العاملة

وتواجه منطقة آسيا والمحيط الهادئ تحدياً حاسماً في مجال الحماية الاجتماعية، حيث تضم 1.3 مليار عامل غير رسمي، أي ما يعادل ثلثي إجمالي القوة العاملة. يتركز هؤلاء العمال في القطاعات الرئيسية المرتبطة بالتحول، مثل الزراعة والإنشاءات والسياحة، لكنهم يفتقرون إلى أبسط أشكال الحماية، مما يجعلهم أكثر عرضة للمخاطر. وتشمل أبرز التحديات التي تواجههم محدودية الوصول إلى خدمات الرعاية الصحية، وفرص التدريب، والحماية من مخاطر العمل. وتتعرض النساء والمهاجرون على وجه الخصوص لمخاطر أكبر، إذ غالبًا ما يعملون في صناعات عالية الخطورة وبأدنى درجات الحماية القانونية. وسيضيف التحول نحو الاقتصادين الأخضر والأزرق مزيدًا من مخاطر العمل ما لم تُوسّع أنظمة الحماية الاجتماعية.

- **التركيز على تحسين جودة الوظائف الخضراء ودعم العمال غير الرسميين**

لكي تكون الاستجابات السياسية فعالة في دعم التحول نحو الاقتصادين الأخضر والأزرق في منطقة آسيا والمحيط الهادئ، يجب أن تركز على تحسين جودة العمل، خاصة في القطاعات ذات النسبة المرتفعة من العمالة غير الرسمية. إن تحويل العمل غير الرسمي إلى رسمي بشكل متزامن مع التحول البيئي يساهم في تقليل هشاشة أوضاع العمال ويعزز العدالة الاجتماعية.

يتطلب ذلك اتباع نهج حكومي متكامل يشمل سياسات العمل والضرائب والضمان الاجتماعي، وتنفيذ أدوات تعزيز العمل اللائق بطريقة منسقة. فبدلاً من التعامل مع هذه المجالات بشكل منفصل، يمكن عبر التنسيق المؤسسي توسيع نطاق الحماية الاجتماعية وتحسين حقوق العمال.

كما يعد دعم منظمات العمال والاعتراف بها – كالنقابات والتعاونيات – أداة رئيسية لتحسين شروط العمل، لاسيما عبر المفاوضة الجماعية والتمثيل في السياسات الوطنية. وتبرز في هذا السياق مبادرات رائدة مثل تأسيس فريق "نساء في النفايات" في ساموا عام 2024، الذي منح صوتًا لنساء يعملن في قطاع إعادة التدوير، بجهود من منظمات المجتمع المدني.

– توسيع نطاق الحماية الاجتماعية الجاهزة للتحول

تُعد الحماية الاجتماعية أداة أساسية في التكيف مع تأثيرات التغير المناخي على العمال. وفي سياق التحول العادل، تسهم الحماية الاجتماعية في معالجة الآثار التوزيعية لإجراءات التخفيف من تغير المناخ. كما أنها وسيلة للتصدي للصدمات المناخية الشديدة، والتخفيف من آثارها على الإنتاج الغذائي والهجرة والرفاه الاقتصادي.

ويعاني العمال غير الرسميين من غياب الحماية الاجتماعية، مما يؤدي إلى حلقة مفرغة تعزز استمرار العمل غير الرسمي. وقد حاولت الحكومات معالجة هذه الإشكالية عبر تقديم برامج حماية اجتماعية طوعية للعاملين غير الرسميين، إلا أن الإقبال على هذه البرامج كان ضعيفًا. ويرجع ذلك إلى تحديات متعلقة بالآثار المباشرة وغير المباشرة لتحولات سوق العمل، لا سيما في قطاعات الزراعة، الصيد، الغابات، البناء، والنقل.

ولهذا، هناك حاجة إلى استجابة أشمل، تشمل توفير ضمان دخل أساسي لجميع العمال ذوي الدخل المحدود بغض النظر عن حالتهم الوظيفية، مع توسيع البرامج القائمة على الاشتراك الطوعي للعاملين القادرين على المساهمة. لكن يتطلب ذلك تصميمًا يتناسب مع ظروف واحتياجات العمال غير الرسميين، إلى جانب إيجاد فرص انتقال تدريجي نحو الاقتصاد الرسمي.

– توسيع تغطية الحماية الاجتماعية الأساسية للعمال المهاجرين المعرّضين للخطر

يمثل العمال المهاجرون عنصرًا أساسيًا في دعم التحول نحو الاقتصادين الأخضر والأزرق في آسيا والمحيط الهادئ، حيث يعمل كثير منهم في قطاعات حيوية كالزراعة والصيد والبناء والخدمات. ومع أن الهجرة العمالية تكتسب أهمية متزايدة لسد فجوات المهارات، خاصة في المجالات الخضراء، إلا أن محدودية الحماية الاجتماعية تقوّض إمكاناتها.

تعاني الغالبية من المهاجرين – الذين يشكلون نحو ربع المهاجرين الدوليين عالميًا – من ضعف أو غياب التغطية الاجتماعية، نتيجة قوانين وطنية تستثنيهم، وصعوبات إدارية، وغياب اتفاقيات ثنائية كافية. فعلى سبيل المثال، لا يتمتع سوى أقل من 1% من المهاجرين في جنوب وجنوب غرب وجنوب شرق آسيا بحماية اجتماعية قائمة على اتفاقيات دولية.

رغم هذه التحديات، تظهر بعض المبادرات الإقليمية الواعدة مثل جهود رابطة دول جنوب شرق آسيا (الآسيان) لإرساء مبدأ "قابلية نقل الحماية الاجتماعية"، ما يتيح للعمال المهاجرين الحفاظ على حقوقهم أثناء تنقلهم داخل المنطقة. وتمثل هذه المبادرات خطوة مهمة نحو حماية هذه الفئة الضعيفة وتعزيز دورها في الاقتصاد الأخضر والأزرق.

-البرامج النشطة لسوق العمل لتعزيز العمل اللائق وتطوير المهارات الخضراء

تُعد برامج سوق العمل النشطة أداة رئيسية لتعزيز العمل اللائق وتنمية المهارات خلال التحول نحو الاقتصادين الأخضر والأزرق. فهي توفر مجموعة متنوعة من التدخلات مثل التدريب المهني، والأشغال العامة، وإعانات الأجور، وخدمات التوظيف، وتُكمل نظم الحماية الاجتماعية عبر توفير فرص اكتساب مهارات جديدة للعمال العاطلين.

تُظهر تجارب من نيبال فعالية هذه البرامج، حيث أسهم أحدها في رفع معدلات التوظيف غير الزراعي بنسبة 10%، خاصة بين النساء، عبر الجمع بين التدريب التقني والعمل المدفوع والمساعدة في التوظيف، مما مكن النساء من دخول سوق العمل وتأسيس مشاريعهن الخاصة.

كما تلعب دورًا حاسمًا في دعم الانتقال الوظيفي إلى القطاعات الخضراء، وتخفيف الضغط على الموارد الطبيعية، خصوصًا في القطاعات المتأثرة مثل الفحم، والزراعة، والغابات، والمصايد. ويُعد تنويع سبل العيش والتنسيق بين الجهات الفاعلة أمرًا ضروريًا لضمان انتقال ناجح من جهة أخرى، يمكن أن يكون التمويل المناخي أداة لدمج الحماية الاجتماعية ضمن الاستجابات المناخية، لكنه لا يزال يفتقر إلى آليات واضحة للتنفيذ والتتبع. ويُعد سد هذه الفجوات أمرًا ضروريًا لإثبات الأثر الاجتماعي الإيجابي للتمويل المناخي وتوسيع نطاق استخدامه لدعم التحول العادل.

- ضمان الوصول إلى خدمات صحية واجتماعية كافية

تمثل التغطية الصحية الشاملة ركيزة أساسية للحماية الاجتماعية تُمكّن العمال والأسر من التكيف مع التحولات الاقتصادية والبيئية. ومع ذلك، تعاني منطقة آسيا والمحيط الهادئ من فجوات كبيرة في تعميم هذه التغطية، خاصة بين النساء والفئات ذات الدخل المنخفض والمجتمعات الريفية، مما يُضعف قدرتها على مجابهة التحديات المرتبطة بالتحول نحو الاقتصادين الأخضر والأزرق.

أبرزت جائحة كوفيد19- الأهمية الحيوية لنظم صحية شاملة وعادلة، حيث مكّنت البلدان التي تمتلكها من الصمود في وجه الأزمات الصحية والاقتصادية. ولذا، يُعد توسيع التغطية الصحية عاملاً محفزًا رئيسيًا في الانتقال العادل، شريطة تعزيز كفاءة تقديم الخدمات، وزيادة التمويل، وتحسين الحوكمة.

النجاحات الإقليمية، مثل برامج الرعاية الصحية في سريلانكا وتايلاند، ونظم التأمين الصحي في إندونيسيا والفلبين، تُظهر أن التمويل الصحي الشامل يمكن أن يقلل من الإنفاق المباشر، ويعزز المشاركة الاقتصادية، ويرفع من إنتاجية العمل. ويمكن تعميم هذه النماذج من خلال الانتقال من التأمين الطوعي إلى الإلزامي، بما يضمن شمول الفئات المهمشة.

يتطلب تحقيق التغطية الصحية الشاملة استثمارًا في البنية التحتية الصحية، وتدريب الكوادر، وتطوير نظم المعلومات، إلى جانب مراعاة آثار تغير المناخ على الصحة الجسدية والنفسية. كما يُعد إشراك المجتمعات المحلية ووسائل الإعلام في التوعية والتثقيف أمرًا ضروريًا لتعزيز الاستعداد المجتمعي وبناء نظم صحية مرنة وشاملة تدعم التحول المستدام.

- دمج السلامة والصحة المهنية في مسار الانتقال العادل

من الطبيعي أن تتغير طبيعة المخاطر المهنية والصحية في أماكن العمل بالتوازي مع الانتقال إلى الاقتصادين الأخضر والأزرق. فمع ظهور وظائف ومهام جديدة في هذه القطاعات الناشئة، تبرز أيضًا مخاطر مهنية جديدة. وفي ظل النمو السريع للاقتصاد الأخضر، قد يؤدي نقص المهارات إلى مشكلات خطيرة، حيث يُكلّف عمال غير مؤهلين بأداء مهام لم يتلقوا التدريب الكافي بشأنها، مما يعرّض سلامتهم وصحتهم لمخاطر متزايدة. ولتقليل هذه المخاطر وضمان بيئة عمل آمنة في الوظائف الخضراء، يجب تحديث معايير وتشريعات السلامة والصحة المهنية، إلى جانب تقديم الدعم في التدريب وبناء القدرات.

إن دمج السلامة والصحة المهنية في سياسات الانتقال العادل يُعد أمرًا أساسيًا لتحقيق التنمية المستدامة. فبينما نتجه نحو اقتصاد أخضر وأزرق، لا تقتصر الحاجة على توفير رعاية صحية أفضل، بل تشمل أيضًا تعزيز تدابير السلامة المهنية. ويتطلب ذلك إدراج معايير السلامة والصحة المهنية ضمن استراتيجيات التكيف مع تغير المناخ وضمن أنماط العمل الجديدة، وذلك من خلال تقييم دقيق للمخاطر ووضع استراتيجيات تكيف تراعي المخاطر القائمة والمستجدة في مواقع العمل.

2. المساواة بين الجنسين في سياق الانتقال إلى الاقتصادين الأخضر والأزرق

يمثّل الانتقال إلى الاقتصادين الأخضر والأزرق فرصة مهمة لإعادة تشكيل علاقات القوة بين الجنسين والتصدي لجذور عدم المساواة القائمة منذ زمن بعيد. إذ تؤثر هذه التحولات على النساء والرجال بطرق مختلفة، نتيجةً للهياكل المجتمعية والسياسات الاقتصادية التي لطالما كرّست الفجوات في الفرص والموارد.

تُظهر الأدلة أن هناك تفاوتات راسخة في العديد من جوانب سوق العمل، منها التوظيف والترقية والأجور، إضافةً إلى الوصول غير المتكافئ إلى التعليم والتدريب المهني وتطوير المهارات. كما تواجه النساء أشكالاً متعددة من التمييز في ظروف العمل، إلى جانب حرمان جزئي أو كلي من نظم الحماية الاجتماعية. لذلك، فإن أي انتقال عادل إلى اقتصاد مستدام لا يمكن أن يتحقق دون معالجة هذه الفجوات الهيكلية.

لا ينبغي التعامل مع المساواة بين الجنسين كقضية منفصلة أو تكميلية، بل كعنصر محوري في صياغة السياسات والبرامج الاقتصادية والمناخية، وذلك لضمان أن تكون تكاليف وفوائد التحول موزعة على نحو منصف بين جميع أفراد المجتمع، رجالاً ونساءً.

- **معالجة الحواجز البنيوية التي تعيق مشاركة النساء في تنمية المهارات والعمل**

يمكن أن تُساهم الضمانات الدستورية الحساسة للنوع الاجتماعي في إزالة العوائق أمام مشاركة النساء في سوق العمل. وقد اتخذت نيبال خطوات مهمة لتعزيز المساواة في هذا المجال.

وتُبرز تجربة نيبال أهمية نهج شامل على مستوى الحكومة بأكملها لتحقيق المساواة بين الجنسين. فدستور البلاد الصادر عام 2015 ينص على عدم التمييز بين الأفراد على أساس الأصل، أو الدين، أو العِرق، أو الطبقة، أو القبيلة، أو الجنس، أو الوضع الاقتصادي، أو اللغة، أو المنطقة، أو التوجهات الأيديولوجية.

- **الوصول المتكافئ للموارد: مدخل أساسي لتحقيق المساواة**

يمثل عدم المساواة في الوصول إلى الموارد - خاصة ملكية الأرض والتحكم بها - عقبة رئيسية أمام مشاركة النساء الكاملة في الاقتصادين الأخضر والأزرق. ويُعد هذا التحدي من أكبر العقبات التي تواجه النساء العاملات في الزراعة وقدرتهن على التكيف مع الزراعة الذكية مناخيًا، والاستثمار فيها ضمن جهود التحول الأخضر والأزرق.

- **ربط الرعاية بالممارسات المستدامة**

إن التقليل من قيمة أعمال الرعاية المنزلية يؤدي إلى تجاهل علاقتها بالممارسات المستدامة. فالعديد من السلوكيات المستدامة ــ مثل ترشيد الاستهلاك واستخدام المنتجات والخدمات الخضراء ــ يتم تطبيقها أثناء تأدية أعمال الرعاية، وعليه، فإن الاعتراف بقيمة أعمال الرعاية يعزز التحول السلوكي نحو الاستدامة، ويجعل من الرعاية غير المدفوعة أداةً داعمةً للتحول الأخضر والأزرق.

- الوصول إلى التعليم والتدريب لتنمية المهارات الخضراء

تُعد النساء ممثَّلات تمثيلًا ناقصًا في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، وهو ما يُقيّد وصولهن إلى الوظائف المهارية في الاقتصاد الأخضر.

وتُعد مهارات STEM ضرورية للتحول نحو الاقتصادين الأخضر والأزرق، خصوصًا في ما يتعلق بفئة الوظائف اللائقة عالية المهارة.ولمعالجة هذا التفاوت، هناك حاجة إلى استثمارات مركّزة في برامج التعليم والتدريب

- دعم بيئة مشجعة لتطوير مهارات النساء والفتيات

يتطلب الأمر إجراءات تحول في التعليم الفني والمهني ومجالات STEM وتشير الدراسات إلى أن استبعاد الفتيات من STEM يبدأ في مراحل مبكرة، قبل المرحلة الثانوية. لذا، يجب أن تشمل التدخلات جميع مستويات التعليم، الرسمية وغير الرسمية. ولمواجهة العوائق أمام تنمية مهارات الفتيات، يجب تصميم برامج تعليم وتدريب تستهدف الفتيات والنساء لاكتساب المهارات الخضراء.

- تنمية المهارات القطاعية

تُظهر برامج التعليم والتدريب التي تُعزز مشاركة النساء في القطاعات الخضراء كيف أن إعطاء الأولوية للمساواة بين الجنسين يؤدي إلى تحسين نتائج التحول البيئي والاجتماعي.

حيث ينفذ كل من هيئة الأمم المتحدة للمرأة وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة برنامج "إيمباور" (EmPower)، الذي يتعاون مع القطاع المالي في عدد من دول منطقة آسيا والمحيط الهادئ، لتمكين المجتمعات المحرومة من الوصول إلى التمويل اللازم لتركيب أنظمة الطاقة المتجددة، ودعم انتقال عادل في قطاع الطاقة.

- تهيئة بيئة داعمة لتطوير مهارات النساء وقيادتهن في سياق الانتقال الأخضر والأزرق

تحتاج النساء إلى شبكات دعم ومرشدات تساعدهن على الوصول إلى المسارات المهنية المؤهلة لمناصب قيادية. كما أن الدعم ضروري في مراحل دخولهن إلى سوق العمل، وطوال مسيرتهن المهنية. فعلى سبيل المثال، تدعم شبكة WePOWER النساء العاملات في المجالات المهنية بقطاع الطاقة في جنوب آسيا

تُعد قيادة النساء في الانتقال الأخضر والأزرق أمرًا محوريًا لتحقيق المساواة بين الجنسين فزيادة مشاركة النساء في تصميم وتنفيذ ومتابعة وتقييم السياسات الخاصة بالاقتصادين الأخضر والأزرق ضرورية لضمان أن يكون هذا الانتقال منصفًا جندريًا.ومع ذلك، لا

تزال الفجوات في القيادة النسائية واضحة في الحكومات والقطاع العام، وكذلك في القطاع الخاص والمجتمع المدني.

الفصل الثالث : العوامل الرئيسية المُمكِّنة لتنفيذ انتقال عادل

يركز هذا الفصل على العوامل التمكينية للانتقال العادل نحو الاقتصادين الأخضر والأزرق. ومن المرجح أن يتحدد شكل هذا الانتقال في عدد من القطاعات الاقتصادية الحيوية، ولا سيما: (الطاقة، الزراعة، مصايد الأسماك، إدارة النفايات، النقل)

وتتسم هذه القطاعات بارتفاع معدلات العمالة غير الرسمية، وبوجود حماية اجتماعية محدودة. ويتطلب الانتقال العادل أن تتوفر لجميع الأفراد فرص العمل اللائق، والحماية الاجتماعية، والتدريب، وتطوير المهارات، بما يضمن مشاركتهم الفاعلة في الاقتصاد المستدام.

رغم أن مسارات الانتقال وإزالة الكربون تختلف من بلد لآخر، إلا أن هناك مجموعة من العوامل المشتركة التي تُمكّن الانتقال إلى الاقتصادين الأخضر والأزرق في جميع الدول. وتشمل هذه العوامل ما يلي:

1. **تطوير السياسات**

يتطلب تحقيق انتقال عادل في آسيا والمحيط الهادئ نهجًا حكوميًا منسقًا متعدد المستويات، يقوم على دمج السياسات العامة في مجالات العمل، التعليم، المناخ، والحماية الاجتماعية. فعلى المستوى الوطني، يجب أن تتضمن خطط التنمية والمناخ، مثل المساهمات المحددة وطنيًا (NDCs)، مكونات تنفيذية واضحة لتخطيط القوى العاملة، تشمل التدريب، وتنمية المهارات، والشراكة مع القطاع الخاص، والمشتريات العامة الخضراء.

كما أن تفعيل نهج "الحكومة ككل" ضروري لتعزيز العمل اللائق، وضمان الحماية الاجتماعية الشاملة، وتوفير خدمات الرعاية والصحة والتأمين ضد البطالة، خاصة في سياق التحول الاقتصادي والمناخي. ويستلزم هذا تطوير نظم حماية اجتماعية قادرة على التكيف مع مخاطر التحول، بما في ذلك فقدان الوظائف أو التعرض البيئي في بعض الأنشطة، مثل التدوير أو الزراعة المتأثرة بالمناخ.

على المستوى المحلي، تحتاج الحكومات دون الوطنية إلى موارد وأدوات كافية لتطوير استجابات وسياسات انتقال عادل تتناسب مع خصوصية كل منطقة. ويمكن أن يبدأ تنفيذ هذه السياسات تدريجيًا في قطاعات ذات أولوية، قبل تعميمها، بما يضمن اتساقًا وطنيًا واستجابة محلية فعالة في آن واحد.

2. **تسخير الرقمنة والابتكار التكنولوجي**

تعد الرقمنة عنصرًا مهمًا للانتقال نحو الاقتصادين الأخضر والأزرق، ولكنها قد تُسهم أيضًا في تعزيز عدم المساواة في الوصول إلى التكنولوجيا والخدمات الأساسية. لتقليص الفجوة الرقمية، يحتاج الأمر إلى استثمارات في البنية التحتية الرقمية وتنمية المهارات الرقمية، بحيث تشمل برامج التعليم الأساسيات الرقمية التي تعد ضرورية لسوق العمل في المستقبل.

العديد من الحكومات في منطقة آسيا والمحيط الهادئ تفتقر إلى فهم دقيق للفجوة الرقمية في بلدانها، مما يُصعب وضع استراتيجيات فعالة. يجب دمج المهارات الرقمية في التعليم من المدارس إلى الجامعات، مع توفير دورات قصيرة عبر الإنترنت لتحديث المهارات في سوق العمل. ويجب أيضًا أن تُراعى العدالة الرقمية، بما في ذلك دعم الفئات المهمشة مثل النساء والفقراء في الوصول إلى التكنولوجيا الرقمية.

يجب أن تضمن السياسات الرقمية الشمولية وصول الجميع إلى الإنترنت والخدمات الحكومية الرقمية، مما يعزز كفاءة الخدمات العامة ويقلل من الفساد. كما أن التعاون الإقليمي من خلال مبادرات مثل "إعلان أستانا الوزاري" و"الطريق السريع للمعلومات في آسيا والمحيط الهادئ" يسهم في سد الفجوة الرقمية وتعزيز التحول الرقمي في المنطقة.

3. **التمويل**

يتطلب الانتقال العادل تمويلًا جديدًا وابتكاريًا لدعم التحول نحو الاقتصادين الأخضر والأزرق. على الرغم من أن التكاليف قصيرة الأجل ستُعوَّض على المدى الطويل، إلا أن هذه العملية لا تزال مكلفة وقد تؤدي إلى زيادة الفجوة بين الدول النامية والمتقدمة إذا لم يتم دعمها ماليًا من الدول الغنية.

تستلزم المرحلة المقبلة تدفقات مالية جديدة واستراتيجيات تمويل مبتكرة، مع ضرورة التركيز على الإنسان في العمل المناخي. تلعب الحكومات دورًا حاسمًا في توفير بيئة مواتية للاستثمار الاجتماعي، كما يمكن للبنوك التنموية والمنظمات الدولية أن تسهم في تمويل هذا الانتقال مع التركيز على بناء القدرات البشرية.

من الضروري أن تشمل جهود التمويل المناخي والتنمية جميع الجهات المعنية، مثل الحكومات المحلية، والنقابات، والمجتمع المدني، مع تعزيز فهمهم للأنظمة التمويلية. وتعد أدوات التمويل المبتكرة مثل السندات الخضراء ورأس المال الخاص والتسعير على الكربون ضرورية لجذب المزيد من الاستثمارات. كما أن تسعير الكربون يمكن أن يوفر إيرادات

مخصصة لدعم الانتقال وتقليص دعم الوقود الأحفوري و أن تشمل المشاريع الممولة من المناخ مكونات واضحة لتنمية المهارات، كما يتعين على الحكومات المحلية تعزيز قدراتها في تصميم وتنفيذ هذه المشاريع لزيادة قدرتها على الوصول إلى التمويل وتسريع عملية الانتقال.

4. **تعزيز الحوار الاجتماعي والشراكات**

يتطلب تحقيق انتقال عادل عملية حوار اجتماعي قوية تضم الحكومات، القطاع الخاص، والعمال، مع مشاركة البنوك التنموية والمنظمات الدولية. يشمل الحوار الاجتماعي التخطيط والسياسات والاستثمارات التي تعزز العمل اللائق والحماية الاجتماعية، وفقًا لإرشادات منظمة العمل الدولية.

نجاح الحوار الاجتماعي يعتمد على جودة العلاقات بين الأطراف المعنية، وتقاسم المسؤوليات والموارد بشكل عادل وفعّال. كما يُعتبر وسيلة لتحقيق نتائج اقتصادية واجتماعية أفضل وللتعزيز فعالية الحوار الاجتماعي، يجب على المشاركين، بما في ذلك النقابات والقطاع الخاص والحكومات، امتلاك المهارات اللازمة للتيسير، بالإضافة إلى تعزيز الوعي بالقضايا البيئية والتحول نحو الاقتصادين الأخضر والأزرق. يجب على الحكومات إظهار التزامها بالانتقال العادل عبر دمج الحوار الاجتماعي في عملية صنع السياسات.

تلعب الشراكات الدولية والإقليمية دورًا حاسمًا في تبادل المعرفة وبناء القدرات، حيث تدعم المنظمات الدولية المبادرات الوطنية وتساعد في إنشاء أطر للتعاون عبر الحدود.

5. **التغلب على الأعراف الاجتماعية المتحيزة لتحقيق المساواة بين الجنسين**

يعد تغيير الأعراف الاجتماعية المتحيزة أمرًا أساسيًا لتحقيق انتقال عادل نحو الاقتصادين الأخضر والأزرق. إذا لم يتم تعديل هذه الأعراف، قد تُكرّر الاقتصادات المستقبلية أنماط التمييز الحالية، مثل الفجوات في الأجور والمهارات بين القطاعات والمهن.

يتطلب تحدي هذه الأعراف اتخاذ إجراءات متعددة المستويات، مثل استهداف المؤسسات الرسمية وتغيير السياقات الاجتماعية. من بين هذه الإجراءات، تعميم مراعاة قضايا النوع الاجتماعي في السياسات العامة، مثل تخصيص موارد للمساواة بين الجنسين، وإقرار إجازات الوالدية، وتقديم دعم الحماية الاجتماعية المتعلق بمسؤوليات الرعاية. هذه الممارسات تساهم في تحسين تقاسم أعباء الرعاية بين الجنسين.

التعليم هو حجر الزاوية لتحقيق منافع اجتماعية واقتصادية، ويتطلب توفير فرص متساوية للنساء والفتيات. ومن المهم أيضًا تعزيز مشاركة النساء في صنع القرار، بما في

ذلك في السياسة والبرلمانات، وضمان حقوقهن في الوصول إلى الأصول والتمويل. هذا سيؤدي إلى تغييرات ثقافية تُسهم في القضاء على التمييز والعنف القائم على النوع الاجتماعي.

لا غنى عن جمع البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي، مثل مؤشرات عدم المساواة بين الجنسين والأعراف الاجتماعية الجندرية، لتحسين عملية صنع القرار. يمكن أن يساعد الرصد الدوري لهذه البيانات في تعديل السياسات وزيادة الوعي بين منظمات المجتمع المدني، ويتطلب ذلك مناصرة فعّالة لتعزيز نتائج هذه البيانات.

الخاتمة والتوصيات

تمر منطقة آسيا والمحيط الهادئ بمنعطف حاسم في انتقالها نحو الاقتصادين الأخضر والأزرق، وهو انتقال ضروري للحد من آثار تغيّر المناخ على البيئة والاقتصاد والمجتمع. إلا أن هذا التحول سيؤدي إلى اضطرابات كبيرة؛ فبعض التغيرات ستكون إيجابية، مثل خلق فرص عمل جديدة في القطاعات الخضراء، فيما ستحمل تغيّرات أخرى تكاليف كبيرة – ومع ذلك، فإن تكلفة عدم اتخاذ أي إجراء ستكون أعلى بكثير. وستقع الأعباء بشكل غير متناسب على الفقراء والفئات الضعيفة، الذين أسهموا بأقل قدر في أزمة المناخ. لذا، من الضروري أن يكون هذا الانتقال عادلاً، يعترف بالمخاطر ويقلل من الآثار الاجتماعية والاقتصادية السلبية، ويتطلب ذلك تطويرًا شاملاً للقوى العاملة وتحولات اجتماعية كبيرة.

يبرز التقرير ثلاث أولويات مترابطة لتحقيق تحول عادل:

تنمية القوى العاملة:تُعد تنمية القوى العاملة الأساس لنجاح هذا التحول. وتحتاج المنطقة إلى مهارات تقنية للوظائف الخضراء الجديدة، ومهارات تمكينية مثل الوعي البيئي والتفكير المنظومي والعمل التشاركي. تعاني العديد من البلدان من فجوات في المهارات قد تعيق عملية الانتقال، بينما تظهر بعض الدول استعدادًا جيدًا، إلا أن دولاً أخرى تكافح لرفع كفاءة القوى العاملة، خاصة في قطاعات الطاقة المتجددة، والزراعة المستدامة، وإدارة النفايات.

الحماية الاجتماعية المستعدة للانتقال:لا تزال أنظمة الحماية الاجتماعية في منطقة آسيا والمحيط الهادئ غير كافية لحماية العمال في القطاع غير الرسمي. وتؤدي نسبة العمل غير الرسمي المرتفعة إلى هشاشة كبيرة، قد تتفاقم مع بدء التحول الاقتصادي. لذا، فإن تبنّي مفهوم الحماية الاجتماعية المستعدة للانتقال أمر ضروري، لما له من دور في دعم العمل المناخي وتحقيق التنمية المستدامة. ويتطلب ذلك توفير دعم لإعادة التدريب،

والخدمات الصحية، وتحمّل أعباء الرعاية، وهو ما يستدعي تعبئة أكبر للإيرادات العامة وزيادة الإنفاق الاجتماعي الموجه نحو الإنسان، إلى جانب دعم دولي أكبر للبلدان النامية.

المساواة بين الجنسين:تُعد المساواة بين الجنسين شرطًا أساسيًا لنجاح الانتقال العادل. وإذا لم تُعالَج التفاوتات الحالية، فقد تتكرر أو تتفاقم الفجوات في المشاركة، وتنمية المهارات، والقيادة في الاقتصادين الأخضر والأزرق.

بناءً على هذه النتائج، يوصي التقرير باتخاذ الإجراءات التالية:

أولاً: تنمية المهارات والقوى العاملة: ينبغي على الحكومات تطوير أطر للانتقال العادل تدمج العمل المناخي مع تنمية المهارات والحماية الاجتماعية والمساواة بين الجنسين، وربطها بخطط العمل المناخي الحالية، والمساهمات المحددة وطنيًا، والسياسات العامة. ويجب أن تضمن هذه الأطر: (إدراج تخطيط تنمية القوى العاملة ضمن الخطط الوطنية والمحلية للتنمية والانتقال ، ربط خطط تنمية المهارات بالمشروعات العامة الكبرى (كاستثمارات الطاقة) ، إجراء حوارات مع أصحاب العمل لتحفيز الاستثمار في إعادة التأهيل والتدريب، توسيع نظم التعليم والتدريب لتكون شاملة ومناسبة لاحتياجات سوق العمل، إزالة العوائق التي تحول دون مشاركة النساء في التعليم والتدريب وبرامج العمل، تعزيز السياسات النشطة للتشغيل، خصوصًا للفئات والمناطق الأضعف).

ثانياً: إصلاح نظم التعليم: ينبغي على الحكومات تحديث المناهج لتشمل المهارات التقنية والتحولية، زيادة كفاءة المعلمين والاستثمار في البنية التحتية التعليمية، ضرورة استخدام التكنولوجيا الرقمية لتوسيع نطاق التعليم مع ضمان شمول النساء والفقراء والمجتمعات النائية، تشجيع القطاع الخاص على المساهمة في تطوير المهارات، وتقديم حوافز للقطاعات المستفيدة من الانتقال الأخضر لدعم التدريب ودعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة ببرامج تدريب مخصصة.

ثالثاً: الحماية الاجتماعية المستعدة للانتقال: يجب على الحكومات توسيع نطاق الحماية الاجتماعية وتحسين جودتها لدعم وتسريع الانتقال العادل، تغطية مراحل الحياة كافة، بما يشمل دعم الرعاية الصحية، والمسؤوليات الأسرية، والتدريب بالاضافة الى إصلاح السياسات الضريبية لتمويل هذه الأنظمة، بما يشمل الضرائب التصاعدية والتخلص التدريجي من دعم الوقود الأحفوري.

رابعاً: التغيير التحويلي القائم على النوع الاجتماعي: فلابد من إدماج المساواة بين الجنسين في جميع الخطط الحكومية، إدراج أهداف وإجراءات واضحة للمساواة العمل، اعتماد الميزانيات المراعية للنوع الاجتماعي، وتوسيع تمويل المناخ المراعي للنوع وضمان مشاركة النساء والمجتمعات المحلية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتحول العادل، وجمع وتحليل البيانات لقياس التقدم نحو المساواة، باستخدام مؤشرات مثل مؤشر الأعراف الاجتماعية الجندرية ومؤشر عدم المساواة بين الجنسين.

الخلاصة:

يقدم الانتقال إلى الاقتصادين الأخضر والأزرق فرصًا وتحديات كبرى في منطقة آسيا والمحيط الهادئ. وتحقيق النجاح يتطلب تركيزًا على تطوير القوى العاملة، وتوسيع الحماية الاجتماعية، وتحقيق المساواة بين الجنسين. ويمكن من خلال تنفيذ التوصيات ضمان تحقيق انتقال عادل يحقق الاستدامة البيئية ويحسن سبل العيش ويقلص أوجه عدم المساواة.

الوقت المناسب للعمل هو الآن. فتسريع الانتقال العادل يوفر فرصة فريدة للتقدم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. ويتطلب النجاح إرادة سياسية مستدامة، وتمويلًا كافيًا، وتنسيقًا فعالًا بين جميع الأطراف. وبينما تُعد التحديات كبيرة، فإن تكلفة التقاعس – اجتماعيًا واقتصاديًا وبيئيًا – باهظة جدًا، ما يجعل من تنفيذ هذه التوصيات ضرورة ملحّة لضمان مستقبل مستدام للمنطقة.