



حوار أبوظبي بين الدول الآسيوية
المرسلّة والمستقبلة للعمالّة

Abu Dhabi Dialogue among the Asian
Labour-Sending and Receiving Countries

دراسة إقليمية بشأن الانتقال العادل وتنقل العمالة اللقاء الوزاري التشاوري الثامن لحوار أبوظبي



International
Labour
Organization

31 يناير – 1 فبراير 2026

يُعيد تغيّر المناخ تشكيل أسواق العمل عبر ممر **حوار أبو ظبي (ADD)** ، إذ يُفاقم أوجه الضعف القائمة ويُنشئ في الوقت ذاته فرصاً جديدة للتحويل الاقتصادي. فالمخاطر المناخية المفاجئة (مثل الفيضانات والعواصف وموجات الحر الشديدة)، إلى جانب العمليات البطيئة الوتيرة (مثل ارتفاع مستوى سطح البحر، والجفاف، وتملح التربة)، تُقوّض بشكل متزايد سبل العيش وتُخفض الإنتاجية في كلّ من بلدان المنشأ وبلدان المقصد. وفي الوقت نفسه، يدفع التحول العالمي نحو التنمية منخفضة الكربون إلى تغيّرات هيكلية في الطلب على العمالة، بما له من آثار محتملة كبيرة على أنماط التوظيف وتنقل العمالة في المنطقة.

يلعب انتقال العمالة دوراً محورياً في هذا المشهد المتغيّر. إذ تستفيد بلدان المقصد ضمن إطار حوار أبو ظبي من العمالة المهاجرة في قطاعات متعددة، من بينها البناء، والخدمات اللوجستية، والتصنيع، والخدمات، والعمل المنزلي، إضافة إلى القطاعات الخضراء الآخذة في التوسع. وفي المقابل، يُعدّ انتقال العمالة والتحويلات المالية بالنسبة لبلدان المنشأ عنصراً أساسياً في دعم دخول الأسر، وبشكل متزايد في تعزيز القدرة على الصمود في مواجهة آثار تغيّر المناخ.

وبالنسبة لبلدان المنشأ الأكثر تعرضاً لمخاطر المناخ، يبرز انتقال العمالة كإحدى استراتيجيات التكيف مع تغيّر المناخ، إذ توفر مصدر دخل أكثر أمناً وتنوعاً، خاصة في ظل تراجع بعض مصادر الدخل التقليدية نتيجة التأثيرات المناخية. كما تسهم التحويلات المالية في تنويع مصادر دخل الأسر والمجتمعات المحلية، وتمكينها من اقتناء الأصول (مثل المساكن، والمعدات الزراعية، ومصادر الطاقة)، إلى جانب دعم الوصول لخدمات التعليم وريادة الأعمال لأفراد الأسرة. وتسهم هذه الاستثمارات في تعزيز القدرة على مواجهة الصدمات الاقتصادية، بما في ذلك تلك الناجمة عن تغيّر المناخ. ومع ذلك، فإن تغيّر المناخ يعرّض العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، لتحديات قائمة وأخرى مستجدة، مثل محدودية الحماية الاجتماعية وارتفاع المخاطر المهنية المرتبطة بالمناخ، ولا سيما التعرض لدرجات الحرارة الشديدة. ويمكن لسياسات "الانتقال العادل" أن تسهم في معالجة هذه الأوضاع الهشة، مع تعزيز فرص اقتصادية واجتماعية جديدة لكلّ من بلدان المنشأ وبلدان المقصد.

وعلى نحو متزايد، أصبح العمل المناخي عاملاً مؤثراً في تشكيل فرص التوظيف. فعلى سبيل المثال، تتمتع السياسات المناخية والصناعية الطموحة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بإمكانات كبيرة لخلق ملايين الوظائف الجديدة في مجالات الهيدروجين، والطاقة المتجددة، والتنقل الكهربائي، والبنية التحتية القادرة على التكيف مع المناخ. وتمثل هذه القطاعات الناشئة فرصاً واعدة للعمال في بلدان المنشأ وبلدان المقصد على حد سواء، لا سيما إذا ما جرى مواءمة أنظمة تنمية المهارات مع احتياجات أسواق العمل المستقبلية. وفي المقابل، فإن تجاهل الأبعاد الاجتماعية لتغيّر المناخ قد يؤدي إلى اتساع فجوة عدم المساواة، وإقصاء بعض الفئات، ولا سيما النساء، من الصناعات والوظائف الخضراء الجديدة، فضلاً عن التسبب في نقص العمالة والمهارات بما يعيق تحقيق التنمية المستدامة.

ويبرز التحليل الوارد في هذا التقرير آثار تغيّر المناخ على أنماط تنقل العمالة الحالية، كما يسلط الضوء على التحديات والفرص التي تواجه بلدان حوار أبو ظبي عند تقاطع تغيّر المناخ وتنقل العمالة. ويعني "الانتقال العادل" تعظيم الفرص الاقتصادية والاجتماعية الناجمة عن هذه التحولات، مع الإدارة الحذرة للتحديات والحد من آثارها السلبية. ويتطلب تحقيق انتقال عادل عند تقاطع المناخ وتنقل العمالة الالتزام بالمبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن الانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع، بما يشمل: الحوار الاجتماعي، والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وتكامل السياسات، والعمل اللائق، والمساواة بين الجنسين، ومراعاة خصوصية السياقات المختلفة (عدم اتباع نهج واحد ليتم تطبيقه على الجميع)، والتعاون الدولي.

وفي كثير من الحالات، يستلزم ذلك توسيع مبادئ "الانتقال العادل" لتشمل العمال المهاجرين ومسارات الهجرة، مع أخذ أوضاعهم واحتياجاتهم بعين الاعتبار. وتشمل الإجراءات ذات الأولوية تعزيز معايير العمل اللائق وحماية السلامة والصحة المهنية، وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية ليشمل العمال المهاجرين، ومعالجة الآثار غير المتكافئة لتغيّر المناخ والتنقل من منظور النوع الاجتماعي، إضافة إلى الاستثمار في أنظمة واسعة النطاق للتدريب والاعتراف بالمهارات من أجل إعداد العمال للاقتصادات الخضراء.

كما يُعدّ التعاون الثنائي والإقليمي عنصراً حاسماً لضمان مسارات تنقل لغرض العمل، أمانة ومنظمة ومنظمة وعادلة، وتوحيد المعايير، ومواءمة عرض العمالة مع الطلب عليها في ظل الظروف المناخية المتغيرة. ومن خلال الاستثمار الاستراتيجي، والحوكمة الشاملة، وتنسيق السياسات، يمكن

لتنقل العمالة أن يشكل أداة فعالة لتعزيز القدرة على الصمود أمام تغيّر المناخ، ودعم التنمية المستدامة، وتحقيق انتقالات عادلة عبر ممر حوار أبوظبي (ADD).

الرسائل الرئيسية المستخلصة من التقرير:

- تشير الأدلة المتزايدة إلى أن تغيّر المناخ بات يؤثر بشكل متزايد في أنماط انتقال العمالة عبر ممر آسيا-دول مجلس التعاون الخليجي. وتُعد قرارات انتقال العمالة معقّدة، ومع محدودية مصادر البيانات، يصعب إثبات علاقات سببية مباشرة، إلا أن الآثار غير المباشرة لتغيّر المناخ باتت واضحة. إذ تدفع الضغوط المناخية إلى الهجرة التدريجية من خلال تآكل سبل العيش المعتمدة على النشاط الزراعي، وكذلك إلى النزوح المفاجئ عقب الكوارث سريعة الحدوث، وغالبًا ما يأتي انتقال العمالة كاستراتيجية لتنويع مصادر الدخل عندما تستنفد خيارات التكيف المحلية. ويسهم الاستعداد المسبق للتغيرات المتوقعة في أنماط التنقل، وضمان الحماية الاجتماعية والعمل اللائق، في تعزيز القدرة على الصمود أمام تغيّر المناخ.
- يواجه العمال المهاجرون مستويات مرتفعة من التعرّض للمخاطر المناخية. ونظرًا لتركزهم في القطاعات الاقتصادية التي تتطلب بطبيعتها العمل في الأماكن المفتوحة والقطاعات الأكثر تأثرًا بالمناخ، فإنهم معرضون بشكل أكبر للمخاطر المهنية، مثل التعرّض للحر الشديد أو الأشعة فوق البنفسجية، كما قد يتأثرون بتراجع بعض القطاعات نتيجة السياسات المناخية. وتعمل بلدان ممر حوار أبوظبي بالفعل على استكشاف وتنفيذ إصلاحات مهمة لتفادي تفاقم أوجه عدم المساواة هذه، وتعزيز قدرة العمال وأسرة على الصمود.
- يمكن للسياسات المناخية والصناعية الطموحة في الدول المشاركة في حوار أبوظبي أن تخلق ملايين الوظائف الخضراء الجديدة. وتشكل القطاعات الخضراء الناشئة، مثل الهيدروجين، والطاقة المتجددة، وتصنيع المركبات الكهربائية، والبناء القادر على التكيف مع المناخ، فرصًا كبيرة للتنويع الاقتصادي. ويتطلب تحقيق هذه المكاسب استثمارات واسعة في تدريب العمال، ويُعد إدماج العمال المهاجرين في برامج إعادة التأهيل وبناء المهارات أمرًا أساسيًا لضمان توافر العرض الكافي من العمالة في بلدان المقصد، وتمكينهم من توظيف مهاراتهم الخضراء في دعم التحول في بلدان المنشأ عند العودة. كما أن ضمان أن تكون الوظائف الخضراء وظائف لائقة، مع إتاحة الحماية الاجتماعية، يُعد شرطًا أساسيًا لتحقيق انتقال عادل.
- يمكن لتنقل العمالة أن يشكل استراتيجية قوية للتكيف مع تغيّر المناخ، ولكن فقط عندما تكون الهجرة آمنة، ومنظمة، ومنظمة، وقائمة على الحقوق. ففي بلدان المنشأ الأكثر عرضة لمخاطر المناخ، يؤدي انتقال العمالة والتحويلات المالية بالفعل دورًا محوريًا في استقرار دخل الأسر، وتمويل التكيف، والحد من الفقر. غير أن ارتفاع تكاليف التوظيف بالخارج، وأعباء الديون، والقيود المرتبطة بالنوع الاجتماعي، تحدّ من الإمكانات التكيفية لهجرة العمالة، وقد تزيد في بعض الحالات من مستويات الهشاشة. ويُعد ضمان الحماية الاجتماعية والعمل اللائق للعمال المهاجرين عاملاً حاسماً لجعل تنقل العمالة أداة تكيف فعالة وعادلة.
- تُعدّ الحماية الاجتماعية أداة محورية لمعالجة أوجه الضعف وضمان نجاح مسارات الانتقال. إذ يمكن لأنظمة الحماية الاجتماعية، عند تطبيقها بشكل منهجي ومتناسق مع السياسات والتدابير المناخية الوطنية، أن تعالج الآثار السلبية أو حتى تحول دون وقوعها. كما أن أنظمة الحماية الاجتماعية المصممة والممولة بشكل جيد، والقابلة للتكيف مع الاحتياجات المتغيرة خلال مراحل الانتقال، قادرة على حماية جميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، من الآثار السلبية لتغيّر المناخ على مستويات المعيشة، وضمان أن ينعكس التنفيذ الناجح للسياسات المناخية في مكاسب أوسع للمجتمع دون ترك أحد خلف الركب.
- يتطلب موازنة سياسات واستراتيجيات تنمية المهارات مع احتياجات القطاع الخاص، وضمان إتاحة فرص تطوير المهارات للعمال المهاجرين، ولا سيما العاملين في القطاعات كثيفة الكربون. وينبغي إدماج التخطيط لتنمية المهارات ضمن السياسات واللوائح المناخية وسياسات التنقل، بما في ذلك المساهمات المناخية التي حددها الدول وطنياً لتقديمها بموجب إطار عمل الأمم المتحدة للمناخ (NDCs)، لضمان تلبية احتياجات المهارات وتنفيذ الالتزامات المناخية بفعالية. كما يجب إدماج العمال المهاجرين في برامج تنمية المهارات لتحقيق انتقال أخضر يكون عادلاً للجميع.
- يُعدّ اعتماد نهج منسق للانتقال العادل أمرًا أساسيًا لتعظيم الفرص والحد من المخاطر. ويتطلب الانتقال العادل اتساق السياسات عبر مجالات متعددة، بما يشمل سياسات المناخ والتوظيف، وتعزيز أنظمة الحماية الاجتماعية، وتوسيع مسارات الاستقدام العادل وتنقل العمالة،

وتعزيز التعاون الإقليمي وعبر الأقاليم، بما في ذلك من خلال حوار أبو ظبي. ومن خلال الحوكمة الاستباقية والاستثمار المدروس، يمكن لتقلّ العمالة أن يسهم بشكل ملموس في تعزيز القدرة على الصمود المناخي، والتحول الاقتصادي، وتحقيق الازدهار المشترك عبر ممر حوار أبو ظبي.(ADD)

- تميل أطر “الانتقال العادل” إلى التركيز على السياقات الوطنية الداخلية، وهو ما قد يؤدي إلى إغفال تحديات الانتقال في البلدان التي تعتمد بدرجة كبيرة على العمالة المهاجرة. وفي ممر حوار أبو ظبي(ADD) ، يواجه العمال المهاجرون المتمركزون في القطاعات المتأثرة بالتحول الأخضر، ولا سيما قطاعي الطاقة والبناء، مخاطر كبيرة إذا لم يتم إدراجهم بشكل صريح ضمن تخطيط وتنفيذ سياسات الانتقال.

أعدّ هذا التقرير بدعم مالي من وزارة الموارد البشرية والتوطين، وبالتعاون مع الأمانة الدائمة لحوار أبو ظبي. كما قدمت مساهمات مالية إضافية من برنامج STREAM التابع لمنظمة العمل الدولية، المعني بتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين وأسره في ممر جنوب آسيا-الخليج. وقد أعدّ التقرير كل من سامانثا شارب، وليلي برهاتينينغتياس، ومونيك ريتامال من معهد المستقبل المستدام بجامعة التكنولوجيا في سيدني(UTS) ، وراجعته كل من ميته غرانغارد لوند، وريشارد خولفينسكي، ونيلم بارواه، وكاترين لوز، وأميش كاركي، ولوكا بيليرانو، ومؤمن بدارنة، ويانا بيرشلي.

إن الآراء وجهات النظر الواردة في هذا المنشور هي آراء المؤلفين ولا تعكس بالضرورة آراء أو سياسات منظمة العمل الدولية أو مكوّناتها. ولا يُعدّ ذكر أسماء الشركات أو المنتجات أو العمليات التجارية تأكيداً لها من قبل منظمة العمل الدولية، كما أن عدم الإشارة إلى شركة أو منتج أو عملية تجارية معينة لا يُعدّ دلالة على عدم الموافقة عليها.