



التاريخ: ٨ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٧  
الأصل: إنكليزي

البند الثامن من جدول الأعمال

## تقرير الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ (بالي، ٦-٩ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٦)

### غرض الوثيقة

تتضمن هذه الوثيقة التقرير الختامي للاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ، الذي اعتمده وفود الإقليم المجتمعة في بالي، إندونيسيا في ٩ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٦. ويتضمن المرفق الأول موجزاً عن الجلسة الإعلامية بشأن الهجرة العادلة مع التركيز على التوظيف. أما المرفق الثاني فيتضمن إعلان بالي والمرفق الثالث يتضمن تقرير لجنة أوراق الاعتماد الذي طلب الاجتماع أن يسترعى انتباه مجلس الإدارة إليه، تمثيلاً مع الفقرة ٤ من المادة ٩ من قواعد الاجتماعات الإقليمية، ٢٠٠٨.

ومجلس الإدارة مدعو إلى النظر في مشروع القرار الوارد في الفقرة ٢٦١.

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية جميعها.

النتيجة الرئيسية المعنية/ المحرك السياسي المشترك: جميعها.

الانعكاسات السياسية: مشروع القرار يدعو المدير العام إلى أن يأخذ إعلان بالي بعين الاعتبار عند تنفيذ البرامج الجارية ووضع مقترحات البرنامج والميزانية المقبلة.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: انظر أعلاه، تحت العنوان "الانعكاسات السياسية".

إجراء المتابعة المطلوب: انظر مشروع القرار في الفقرة ٢٦١.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة الاجتماعات والوثائق والعلاقات الرسمية (RELMEETINGS).

الوثائق ذات الصلة: التقرير الذي قدمه المدير العام إلى الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ بعنوان "بناء مستقبل العالمية. لذا يرجى من أعضاء مجلس الإدارة والمراقبين الكرام التفضل بحضور نسخهم إلى الاجتماعات وتجنب طلب نسخ إضافية. وكل وثائق مجلس الإدارة متاحة على الإنترنت على العنوان: [www.ilo.org](http://www.ilo.org). استندت إليه مناقشات الاجتماع.



## المحتويات

## الصفحة

٧	..... قائمة المختصرات
١	..... الانتخابات والتعيينات
٢	..... الكلمات الافتتاحية
٤	..... كلمة خاصة يلقيها فخامة السيد محمد يوسف كلا، نائب رئيس جمهورية إندونيسيا
٥	..... حوار رفيع المستوى: نمو شامل من أجل العدالة الاجتماعية
١٠	..... جلسة إعلامية
١٠	..... مناقشة عامة بشأن تقرير المدير العام بعنوان: بناء مستقبل يشمل الجميع بالترافق مع العمل اللائق: نحو تحقيق التنمية المستدامة في آسيا والمحيط الهادئ
١٠	..... تقديم التقرير
١١	..... مناقشة التقرير
٢٣	..... المناقشات الخاصة في الجلسة العامة
٢٣	..... بناء مستقبل يتسم بالعمل اللائق في آسيا والمحيط الهادئ: الاتجاهات والتحديات والسياسات من أجل استحداث فرص العمل وإنفاذ الحقوق وتحقيق الإنصاف
٢٨	..... تطوير مهارات للمستقبل
٣٠	..... استنتاج عام
٣٢	..... ردود الجلسة النهائية
٣٢	..... تعزيز الحوار الاجتماعي من أجل نمو شامل ومستدام
٣٥	..... مناقشة عامة
٣٦	..... الجلسة الخاصة المتعلقة بتعزيز وتطبيق إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية
٣٩	..... عرض تقرير لجنة أوراق الاعتماد
٤٠	..... اعتماد استنتاجات الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ
٤١	..... حفل الاختتام
٤٢	..... مشروع قرار

## الملاحق

٤٣	..... الملحق الأول: جلسة إعلامية بشأن الهجرة العادلة مع التركيز على التوظيف
٤٧	..... الملحق الثاني: إعلان بالي
٥٠	..... الملحق الثالث: تقرير لجنة أوراق الاعتماد



## قائمة المختصرات

لجنة رابطة أمم جنوب شرق آسيا بشأن تطبيق إعلان اللجنة المعني بحماية وتعزيز حقوق العمال المهاجرين	ACMW
مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال	ACTRAV
مصرف التنمية الآسيوي	ADB
هيئة التعاون الاقتصادي لآسيا والمحيط الهادئ	APEC
رابطة أصحاب العمل الإندونيسيين	DPN APINDO
الاجتماع الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ	APRM
رابطة أمم جنوب شرق آسيا	ASEAN
مجموعة BRICS (البرازيل، الاتحاد الروسي، الهند، الصين، جنوب أفريقيا)	BRICS
اتحاد المنشآت في الصين	CEC
المسؤولية الاجتماعية للشركات	CSR
البرنامج القطري للعمل اللائق	DWCP
منطقة تجهيز الصادرات	EPZ
استثمار أجنبي مباشر	FDI
مجلس التعاون الخليجي	GCC
الناتج المحلي الإجمالي	GDP
الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب	ICATU
تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	ICT
المنظمة الدولية لأصحاب العمل	IOE
مؤسسة السلامة والصحة المهنيين	IOSH
البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال	IPEC
النظام الدولي لنزاهة التوظيف	IRIS
الاتحاد الدولي لنقابات العمال	ITUC
الاتحاد الدولي لنقابات العمال في آسيا والمحيط الهادئ	ITUC-AP
الاتحاد الكوري للنقابات	KCTU
اتحاد النقابات الإندونيسية	KSPI

منشآت متعددة الجنسية	MNEs
منشآت متوسطة وصغيرة وبالغة الصغر	MSMEs
منظمة غير حكومية	NGO
منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي	OECD
السلامة والصحة المهنية	OSH
جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية	PDR
منطقة إدارية خاصة	SAR
هدف إنمائي مستدام	SDG
مناطق اقتصادية خاصة	SEZ
منشآت صغيرة ومتوسطة الحجم	SMEs
العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات	STEM
الشراكة بين بلدان المحيط الهادئ	TPP
التعليم والتدريب التقني والمهنيان	TVET
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)	UNESCO

## الانتخابات والتعيينات

١. انعقد الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ في بالي، إندونيسيا من ٦ إلى ٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦.

٢. وبالنيابة عن مجموعة الحكومات، اقترح ممثل حكومي من جمهورية إيران الإسلامية مرشحاً لمنصب رئيس الاجتماع الإقليمي، وقد انتخب الاجتماع بالإجماع السيد حانيف دهاكيري، وزير القوى العاملة في إندونيسيا لهذا المنصب. كما انتخب الاجتماع بالإجماع السيد جميل حميدان، وزير العمل والتنمية الاجتماعية في البحرين نائباً للرئيس من مجموعة الحكومات والسيد هارياندي سوكامداني، من رابطة أصحاب العمل في إندونيسيا نائباً للرئيس من مجموعة أصحاب العمل والسيد ناوتو أومي، الأمين العام للاتحاد الياباني لنقابات العمال نائباً للرئيس من مجموعة العمال.

٣. وعملاً بقواعد الاجتماعات الإقليمية، ٢٠٠٨ (القواعد)، عيّن الاجتماع أعضاء لجنة أوراق الاعتماد التابعة له كالتالي: السيد رامين بيهزاد (حكومة، جمهورية إيران الإسلامية) والسيد ديك غروزيير (أصحاب العمل، أستراليا) والسيدة ماري كيا أنغ ليو (العمال، سنغافورة).

٤. وأنشأ الاجتماع لجنة صياغة لإعداد استنتاجات الاجتماع. وضمت هذه اللجنة خمسة ممثلين عن الحكومات وخمسة ممثلين عن أصحاب العمل وخمسة ممثلين عن العمال، هم:

ممثلو الحكومات: السيد جودي أندرسون (أستراليا)

السيد بين هاو (الصين)

السيد مارولي أبول هاسولان (إندونيسيا)

السيد توموأكي كاتسودا (اليابان)

السيد محمود الصديقي (قطر)

السيد شمس الدين بردان (ماليزيا)

السيد فيليب أوراييلي (نيوزيلندا)

السيد دونغ أونغ لي (جمهورية كوريا)

السيدة لما عبد العزيز السليمان (المملكة العربية السعودية)

السيد موديانسيلاج كانيشكال. ويراسينغي (سري لانكا)

السيد حسن الهلواشي (البحرين)

السيد فليكس أنطوني (فيجي)

السيدة سانداغران سولومون جوزيف بيتشي (ماليزيا)

السيد ريشارد واغستاف (نيوزيلندا)

السيدة ماري كيا أنغ ليو (سنغافورة)

ممثلو أصحاب العمل:

ممثلو العمال:

٥. علق الاجتماع العمل ببعض أحكام القواعد، عملاً بالمادة ٨.

(لحظ الحاضرون في الاجتماع الإقليمي دقيقة صمت تكريماً لرحيل جلالة الملك بوميبول أدولياديج، ملك تايلند في ١٣ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦).

١ جرى تعليق العمل بالمادة ١١ من القواعد فيما يتعلق بسير أعمال لجنة صياغة استنتاجات الاجتماع، بغية السماح لها بالقيام بمهامها على نحو فعال واتخاذ القرار بشأن أساليبها. كما جرى تعليق العمل بالمادة ١٠ بشأن حق التحدث أمام الاجتماع فيما يتعلق بتنظيم الحوار رفيع المستوى بعنوان "نمو شامل من أجل العدالة الاجتماعية"، والمناقشات الخاصة في الجلسة العامة والجلسة الخاصة بشأن "تعزيز وتطبيق إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية في آسيا والمحيط الهادئ"، بغية السماح بمزيد من المرونة في تنظيم أعمالها.

## الكلمات الافتتاحية

٦. رحّب الرئيس بحضور نائب الرئيس من جمهورية إندونيسيا للاجتماع وشكره على الشرف العظيم لتواجهه بينهم. وقبل خمس سنوات، تقدم الاجتماع الإقليمي الخامس عشر لآسيا والمحيط الهادئ (كيوتو، اليابان، ٢٠١١) بتوصيات ترمي إلى تعزيز تنمية ونمو متوازنين ومستدامين. وقد برزت تحديات عالمية جديدة ومعقدة، بما فيها تغير المناخ، وكان هناك حاجة إلى مناقشة استراتيجية عالمية على نحو جماعي. وينبغي لاستنتاجات الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ أن تتماشى مع أهداف التنمية المستدامة، لاسيما هدف التنمية المستدامة رقم ٨ بشأن العمل اللائق والنمو الاقتصادي. كما دعا الحاضرين في الاجتماع إلى التركيز على النمو الشامل.

٧. ولحظ الرئيس الأهمية التي ترتديها المواضيع المطروحة في البرنامج، مشيراً على وجه الخصوص إلى النمو الشامل المترافق مع العدالة الاجتماعية والهجرة العادلة ومستقبل العمل اللائق في آسيا والمحيط الهادئ والمهارات من أجل المستقبل والمنشآت متعددة الجنسية والسياسات الاجتماعية والحوار الاجتماعي. وأمل أن يبيث موقع بالي الخلاب في الاجتماع قوة دافعة وأن يمكّنه من إجراء محادثات مثمرة واعتماد استنتاجات مجدية. وأشار إلى أنه يعتمد على المجموعات الثلاث للعمل معاً بروح من التآزر التي تتسم بها منظمة العمل الدولية - ألا وهي توافق الآراء.

٨. ورحب المدير العام لمنظمة العمل الدولية بالوفود الحاضرة إلى الاجتماع. ومن خلال إطلاق عقد آسيا والمحيط الهادئ للعمل اللائق في الاجتماع الإقليمي الرابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ (بوسان، جمهورية كوريا، ٢٠٠٦)، التزمت الهيئات المكونة ببذل جهد متضافر ومستدام لتحقيق العمل اللائق للجميع. وبعد مرور عشر سنوات، حان الوقت لاستعراض التقدم المحرز وتخطيط الخطوات القادمة على المستويين الوطني والإقليمي. غير أنّ الشكوك ما فتئت تساور العالم من حيث قدرة صانعي السياسات على توفير إجابات موثوقة على المشاكل الأساسية. ويهدف برنامج الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ (برنامج عام ٢٠٣٠) إلى القضاء على الفقر والحد من أوجه انعدام المساواة بحلول عام ٢٠٣٠. والعمل اللائق مترسخ في هيكلية أهداف التنمية المستدامة البالغ عددها ١٧ هدفاً والمدرجة في برنامج عام ٢٠٣٠، ولاسيما في الهدف ٨ الذي يركز تحديداً على مهمة منظمة العمل الدولية. وقد أطلقت منظمة العمل الدولية مبادرة مستقبل العمل، طامحة بأن تتخطى بوسائل تسمح لها بتعزيز ولايتها في تحقيق العدالة الاجتماعية بحثاً عن الاستقرار والسلم، وهي تحتل بمؤيبتها الأولى. وتراعي هذه المبادرة التغيرات الجارية في عالم العمل، والتي تضم التكنولوجيا في صميمها. وفي حين أنّ تفاوت المجتمعات أخذ في الانتشار، وإنها تدير ظهرها للمثاليات المكرسة في ولاية منظمة العمل الدولية، هناك الملايين من الناس الذين يشعرون بأنهم محرومين من منافع العولمة.

٩. وأشار المدير العام إلى أنّه يمكن لإقليم آسيا والمحيط الهادئ أن يستفيد من العولمة استفادة كبيرة، غير أنّ استدامة العولمة تتوقف على قدرتها لتكون أكثر شمولاً. ويسري ذلك على وجه الخصوص في هذا الإقليم الذي يبقى الكثير للقيام به حتى يتمكن التقدم الاجتماعي من مواكبة النجاح الاقتصادي الأخير. والتقرير المقدم إلى الاجتماع يدعو الهيئات المكونة إلى مواصلة تعزيز التزامها في تحقيق العمل اللائق للجميع، من خلال وضع برنامج عمل يمهد الطريق أمام نمو متين وشامل ومتوازن ومستدام لشعوب الإقليم. وعلى الاجتماع أن يستهل أعماله بتقييم موضوعي للإنجازات السابقة وللعيّنات الواجب تذليلها، مع إيلاء اهتمام خاص إلى المجموعات المستضعفة. ولم تترجم الدينامية الاقتصادية للإقليم بعد إلى تقدم اجتماعي. وعلى الرغم من الأولويات الفردية لكل بلد، لا بد للهيئات المكونة أن تركز على بعض الاتجاهات والتحديات المشتركة، ومنها مسألة معرفة كيف يمكن الحفاظ على محرك النمو الاقتصادي العالمي؛ استدامة المنشآت؛ تشيخ السكان؛ بطالة الشباب؛ إرساء نظم من أجل الهجرة العادلة؛ الظواهر الجوية القسوى وتغير المناخ. ومن جهة أخرى، إنّ معدل التصديق على الاتفاقيات الأساسية الثماني لمنظمة العمل الدولية لا يزال منخفضاً جداً في الإقليم، إذ لم تصدق عليها جميعها إلا ١٤ دولة عضواً من أصل ٤٧ دولة عضواً. ومما لا شك فيه أنّ ذلك يعود إلى ضعف الحوار الاجتماعي وإلى القيود التي لاتزال مفروضة على المفاوضة الجماعية في الكثير من البلدان. ويتعهد برنامج عام ٢٠٣٠ أمام المجتمع الدولي "بعدم ترك أي شخص على قارعة الطريق". وهذا هو بالتحديد المبدأ الذي يود تجسيده هدف منظمة العمل الدولية المتمثل في "تحقيق العمل اللائق للجميع". وفي حين تحدد الهيئات المكونة الأولويات التي تسمح بجعل العمل اللائق واقعا ملموساً للنساء والرجال بمناسبة انعقاد الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ، سيكون مكتب العمل الدولي على أهبة الاستعداد لتزويدهم بكل الدعم الذي يحتاجون له.

١٠. وشدد نائب الرئيس من مجموعة أصحاب العمل على أن الاجتماع يطرح فرصة مهمة لرسم معالم أولويات عالم العمل في الإقليم. فقد أحرز إقليم آسيا-المحيط الهادئ والدول العربية تقدماً اقتصادياً يعتد به على الرغم من الركود العالمي. ويتمتع الإقليم بإمكانيات جمة تعود بجزء منها إلى تنوعه ومختلف مستويات التنمية فيه وحجم اقتصاده وتعددية القطاعات والسكان والهيكلية الديمغرافية، إلى جانب موقعه الجغرافي وثقافته وقيمه التقليدية. ومن بين المسائل المهمة المطروحة، سلط المتحدث الضوء على تنمية المنشآت والمهارات من أجل المستقبل والهجرة العادلة والعلاقات الصناعية المنسجمة. وتتسم هذه المسائل بأهمية كبيرة في بيئة عالمية ما فتئت مترابطة وقادرة على التنافس أكثر فأكثر. ورأى أصحاب العمل أن الاجتماع ينعقد في وقت مهم، تزيد فيه الجيوسياسية والتكنولوجيا المضطربة جو الريبة السائد في المنشآت وأماكن العمل. غير أن برنامج عام ٢٠٣٠ يقدم فرصة ذهبية إلى القطاع الخاص للمساهمة في النمو الاقتصادي والتنمية.

١١. وأكد المتحدث أنه ينبغي إرساء سياسات وإجراءات ملموسة بغية توفير بيئة بناءة ومؤاتية لقطاع الأعمال، بشكل يسمح للاقتصادات الناشئة في الإقليم أن تتجاوز فح الدخل المتوسط وللأقتصادات المتقدمة أن تستثمر في قطاعات واعدة وتنافسية تقدم قيمة مضافة ونمواً مستداماً. وينبغي أن تركز السياسات على تقديم المزيد من الدعم إلى تنمية المنشآت المتوسطة والصغيرة؛ توفير إدارة سديدة أفضل وتحسين حقوق الملكية واحترام سيادة القانون؛ إرساء سياسات لسوق العمل أكثر فعالية ونجاعة؛ إرساء نظم ابتكارية للحماية الاجتماعية. ولا بد لمنظمات أصحاب العمل أن تكون قادرة على الاستجابة بفعالية لطبيعة العمل سريعة التغير، بواسطة أولويات استراتيجية واضحة تسمح بأن يحافظ القطاع الخاص على تأثيره في بعض المسائل الأساسية. وينبغي أن تكون استنتاجات الاجتماع مقتضبة وموجهة نحو الإجراءات. وقد تعهدت مجموعة أصحاب العمل مواصلة تعاونها مع مكتب العمل الدولي وغيره من الشركاء الدوليين.

١٢. ودعا المتحدث باسم مجموعة العمال المكاتب الإقليمية إلى تركيز جهودها في المجالات ذات الأولوية. وتعزيز احترام حقوق العمال أمر حاسم. ولطالما منح الإقليم أهمية كبرى للنمو الاقتصادي والإنتاجية، متجاهلاً وضع حقوق الإنسان والحقوق النقابية. وقد أجرت الهند تعديلات تعسفية وقاسية على قوانين العمل لديها. وشهدت إندونيسيا ارتفاعاً حاداً في انتهاكات الحقوق الأساسية، في وقت كانت القنابل المسيلة للدموع وخرابيم المياه والاعتقالات والاحتجازات تقمع التظاهرات المنظمة احتجاجاً على التعديلات المدخلة على نظام تحديد الحد الأدنى للأجور. وعلى النسق ذاته، في جمهورية كوريا، كان هناك ملاحقات قضائية ضد قادة نقابيين في الاتحاد الكوري للنقابات وحُكم على رئيس الاتحاد بالسجن لمدة خمس سنوات. وأدت ظروف العمل السيئة إلى زيادة السمة غير المنظمة التي كانت أصلاً منتشرة في الإقليم. وقد فاقم التعاقد من الباطن السمة غير المنظمة في البلدان المتقدمة والنامية وساهم في زيادة العمل المؤقت والعمل في الوكالات والعمل الهش للحساب الخاص. وتشير دراسة أجراها الاتحاد الدولي لنقابات العمال في عام ٢٠١٦، إلى أن سبعة بلدان من أصل عشرة بلدان تسجل أكبر عدد من الممارسات التعسفية، موجودة في إقليم آسيا والمحيط الهادئ. كما ينبغي إيلاء الأولوية للتصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية، ولاسيما اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨). وينبغي لاستنتاجات الاجتماع أن تدعو عدداً أكبر من البلدان إلى التصديق على هاتين الاتفاقيتين الأساسيتين قبل انعقاد الاجتماع الإقليمي المقبل لآسيا والمحيط الهادئ. ولا بد من تحسين آليات العلاقات الصناعية، لاسيما آليات المفاوضة الجماعية، التي هي عرضة للتساؤل. ولا بد من أن يتمتع العمال بحق تكوين النقابات والانتساب لها. وقد فرضت معظم بلدان الإقليم قيوداً قاسية على هذه الحقوق، مما جعلها عرضة لانتقادات الحكومات وأصحاب العمل. وكان من شأن السياسات الاقتصادية المؤاتية للمنشآت والمصممة بشكل تستقطب المستثمرين من خلال تعزيز مناطق تجهيز الصادرات، أن فرضت قيوداً على المفاوضة الجماعية والإضراب. وترغب مجموعة العمال في أن يقوم المزيد من البلدان، ومنها بنغلاديش، بضمان الحقوق النقابية في قطاع الملابس. وعلى منظمة العمل الدولية أن تتخلى عن البرامج المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات والتي لا يمكنها أن تحل محل النقابات.

١٣. وأشار المتحدث باسم مجموعة العمال إلى الانتشار المخيف للعمل الجبري ولعمل الأطفال في الإقليم: ولا بد من القضاء عليهما. ولا بد أيضاً من إيلاء الأولوية إلى تحسين حقوق العمال المهاجرين المستغلة والمهمشة وغير المرئية سياسياً. وينبغي لاستنتاجات الاجتماع أن تحث المزيد من البلدان على التصديق على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية بشأن الهجرة. وينبغي للبلدان أن تمنع رسوم التوظيف وأن تولي أهمية للتصدي لأوجه انعدام المساواة. وبقي انعدام المساواة في الدخل مرتفعاً، لا بل كان أكثر سوءاً في بعض البلدان. وتحسنت الإنتاجية، لا الأجور. وهناك أولوية أخرى تتمثل في مكان النساء في الريادة في قطاع الأعمال وفي النقابات العمالية. وينبغي إرساء تشريعات وآليات مناسبة لتشجيع المشاركة الاقتصادية للنساء. وينبغي أن تتضمن الاستنتاجات هدفاً يرمي إلى أن يقوم بعض البلدان على الأقل، بالتصديق على اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣) وإنفاذها واحترامها. وحتى الآن، لم تكن هذه هي الحال لأي بلد من بلدان الإقليم.

١٤. وبحسب ما جاء على لسان المتحدث، فإن نشاط منظمة العمل الدولية أصبح أقل فعالية إذ توسّع ليشمل طائفة أكبر منه المشاريع. وجرى تنفيذ العديد من مشاريع البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال في الهند، غير أنّ هذا البلد لم يصدق على اتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨) ولا على اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢). وجرى إطلاق الكثير من المشاريع في بنغلاديش منذ حادث فندق Rana Plaza، لكنّ الحقوق النقابية لا تزال غير موجودة. بالإضافة إلى ذلك، هناك افتقار إلى التنسيق بين وحدات منظمة العمل الدولية لا بد من وضع حد له. فالهيئات المكونة تضيع في مناهة من المشاريع المتنافسة والموارد البشرية والمالية مقسمة، مما يؤدي إلى ضعفها. وينبغي أن يكون تعزيز التصديق بمثابة مبادرة مضطلع بها على مستوى المكتب وليست متروكة لعناية مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال. وأحياناً، لا تتماشى المشاريع مع ولاية منظمة العمل الدولية على نحو منطقي.

١٥. وأشار المتحدث إلى أنّ التقرير لم يتضمن أي معلومات بشأن التدابير المتخذة من أجل إنفاذ استنتاجات الاجتماع الإقليمي الخامس عشر لآسيا والمحيط الهادئ (كيوتو، ٢٠١١) الذي دعا إلى دفعة جديدة من أجل التصديق على الاتفاقيات الأساسية. ويبدو أنه لم يتم اتخاذ أي مبادرة في هذا الصدد. وينبغي إرساء "لوحة قيادة" لإظهار ما تم تحقيقه من أجل إنفاذ الاستنتاجات. وأخيراً، تشجيع اتجاهات مؤسفة في الإقليم: فممارسات الفساد من جانب الحكومة والتمييز العنصري والتعصب القائم على الدين أو العرق أو الإثنية والنظم العسكرية ازدادت خلال العقد الماضي. وينبغي للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية أن تضافر جهودها لوضع حد لهذه الاتجاهات. وتؤدي النقابات والمفاوضة الجماعية دوراً أساسياً في بناء مستقبل يشمل الجميع بالترافق مع العمل اللائق في آسيا والمحيط الهادئ.

## كلمة خاصة يلقيها فخامة السيد محمد يوسف كلا، نائب رئيس جمهورية إندونيسيا

١٦. سلّم نائب رئيس جمهورية إندونيسيا، فخامة السيد محمد يوسف كلا، بالجهود التي تبذلها منظمة العمل الدولية لتعزيز رفاه العمال من خلال التوصل إلى توافق ثلاثي وتناغم فيما بين المجموعات الثلاث. وتعكس قيم منظمة العمل الدولية القيم التي تتحلّى بها جمهورية إندونيسيا، والتي تسعى إلى توفير الازدهار والعدالة الاجتماعية لشعبها.

١٧. وقد خفّت حدة التشاؤم الذي صبغ منتدى التعاون الاقتصادي لآسيا والمحيط الهادئ في عام ٢٠١٥ بالأمل والتفاؤل اللذين كانا مصدر إلهام للاقتصاد العالمي. ومن الممكن معالجة المشاكل المعقدة على نحو جماعي: فالعمال ولأصحاب العمل مصالح مشتركة ينبغي أن يطوروها بالعمل معاً. والحل يكمن في الحوار.

١٨. ورحبت إندونيسيا بالاجتماع الإقليمي الذي يعقد في وقت أصاب فيه الركود الاقتصادي العالمي كافة البلدان، بما فيها الصين والولايات المتحدة والبلدان الأوروبية. ولم يكن إقليم آسيا والمحيط الهادئ استثناءً ومن المتوقع حصول ارتفاع في البطالة. وإندونيسيا في وضع أحسن بلاءً من بلدان أخرى ولكنها بحاجة إلى مزيد من النمو لاستحداث وظائف كافية. ويتمثل الهدف المشترك في زيادة مستوى معيشة كل فرد من خلال عمل لائق ومنتج وزيادة الأجور وإبلاء المزيد من الاهتمام للبيئة.

١٩. وخلال السنوات الماضية، طبقت إندونيسيا حداً أدنى للأجور يرتبط بالتضخم والناتج المحلي الإجمالي. وهي معادلة منصفة إذ إنها لا تخفض القدرة الشرائية لدى العمال. وسيجري تقييمها كل خمس سنوات. وتتطلب المنشآت جواً من اليقين لتطور نفسها. وفي غياب هذا اليقين، من غير الممكن استحداث أي وظائف. ويتمثل هدف البلدان الآسيوية في دمج القدرة التنافسية والإنتاجية والعمل اللائق.

٢٠. ويشكل تزايد الهجرة مسألة حساسة في الإقليم. ومن الضروري توفير عمل لائق للمهاجرين بغية تجنب تردي ظروف العمل والاستخدام. وبهدف تجنب المنافسة على اليد العاملة الرخيصة الناجمة عن تدفقات اللاجئين الذين يسعون إلى العمل، ينبغي إرساء تعاون إقليمي وفوق إقليمي لوضع حد أدنى محتمل للأجور على المستوى الإقليمي وبالتالي تجنب تأثير السباق نحو الأسفل.

٢١. ومن الضروري تضافر الجهود بغية تحقيق الهدف المشترك المتمثل في توفير العمل اللائق، مع مراعاة الوضع الخاص بكل بلد. ولا بد من مواجهة التحدي الذي تطرحه التكنولوجيا من خلال زيادة مستويات المهارات بالتعليم والتدريب المهنيين. وفي حال لم تطبق هذه التدابير، سوف تُترك بعض البلدان على غاربها. ويشكل الحوار الثلاثي أداة قوية لتخطيط طريق المستقبل. وأخيراً، أمل نائب الرئيس أن تقوم النتائج والاستنتاجات التي خرج بها الاجتماع الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ بضممان نمو سليم للاقتصادات الإقليمية. وتتمنى لجميع المندوبين اجتماعاً مجدياً ومثمراً من شأنه أن يعزز مسألة العدالة الاجتماعية وأن يحفز اقتصاداً يعود بالمنفعة على الجميع.

## حوار رفيع المستوى: نمو شامل من أجل العدالة الاجتماعية

٢٢. نظم الاجتماع الإقليمي حواراً رفيع المستوى موضوعه "نمو شامل من أجل العدالة الاجتماعية". ودارت مائدة مستديرة ثلاثية هذا الحوار، بقيادة رئيس الاجتماع وإدارة السيدة شارانجيت ليل، منتجة ومقدمة في قناة BBC World News. وضمت مجموعة المشاركين الأشخاص التالية أسماؤهم:

- السيد غاي رايدر، المدير العام لمكتب العمل الدولي؛
- سعادة الشيخ عبدالله بن ناصر البكري، وزير القوى العاملة، عمان؛
- السيدة ليندا كرومجونغ، الأمين العام، المنظمة الدولية لأصحاب العمل؛
- السيد فليكس أنطوني، رئيس، الاتحاد الدولي لنقابات العمال في آسيا والمحيط الهادئ؛
- السيد فيفك بوتوكود، مدير عام، القطاع العام، مايكروسفت آسيا والمحيط الهادئ.

٢٣. وذكر المدير العام بأن مكتب العمل الدولي، في هذا المضمار، ليس مجرد مراقب بل جهة فاعلة. والدور الذي يضطلع به لا يتوقف عند المناداة بمبادئه فحسب، بل ترجمة أهداف المنظمة إلى وقائع. وتتقاسم منظمة العمل الدولية والحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال مسؤولية تحديد التدابير الواجب اتخاذها بشكل جماعي بغية التوصل إلى نمو شامل من أجل العمل اللائق. ومن غير الضروري أن تقضي إسهامات الهيئات المكونة الرامية إلى تحقيق هذا الهدف، إلى مقارنة صفرية النتيجة. وعلى الرغم من التحديات الماثلة أمامنا، من الممكن التوصل إلى حلول ترضي الجميع. ويتمثل دور مكتب العمل الدولي في مساعدة الهيئات المكونة على تذليل هذه العقبات.

٢٤. وأشار السيد البكري إلى التحديات الكبيرة الماثلة أمام بلاده من حيث العمالة وفرص الإنتاج، ولكنه شدد على أنّ من شأن هذه الجهود أن تأتي ثمارها. واليوم، يمكن لأي شخص يبحث عن عمل في عمان أن يحصل على تدريب تقني أو مهني أو مساعدة، مما من شأنه أن يضمن سير سوق العمل بشكل سليم. وأمل المتحدث أن يقوم الحوار الجاري في الاجتماع الإقليمي والاستنتاجات الصادرة عنه، بدعم هذه الجهود.

٢٥. وأشارت السيدة كرومجونغ إلى أنّ المنشآت المستدامة تشكل الإجابة على النمو الشامل. وهذه المسألة وثيقة الصلة بالهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة، الذي يرمي إلى تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام والعمالة الكاملة والمنتجة وتحقيق العمل اللائق للجميع. وفي غياب منشآت مستدامة تخلق العمالة، من غير الممكن تحقيق الأهداف الأخرى للتنمية المستدامة. ومن خلال إعلان البحرين الذي اعتمده المنظمة الدولية لأصحاب العمل عام ٢٠١٥، فإنها تؤيد دعمها لأهداف التنمية المستدامة والتزامها بإرساء الحوار والمفاوضات مع نقابات العمال وغيرها من أصحاب المصلحة وتنفيذ المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية بغية تحقيق العدالة الاجتماعية.

٢٦. ودعا السيد أنطوني جميع الدول الأعضاء إلى السعي إلى تحقيق العدالة الاجتماعية استناداً إلى إعلان عام ٢٠٠٨ الذي تنسم أهدافه الأربعة وهي العمالة والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي والحقوق في العمل، بأنها متلازمة ومتراصة ومتكافلة. وتعزيز النمو الشامل يضمن حصول كافة شرائح المجتمع على حصة منصفة من النمو الاقتصادي وعدم ترك أي شخص على قارعة الطريق. ويؤدي الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي دوراً حاسماً في هذا الصدد. وعلى وجه التحديد، من غير الممكن تحقيق نمو شامل وحقيقي إلا من خلال الحرية النقابية والحق في المفاوضات الجماعية.

٢٧. وأشار السيد بوتوكود إلى أنّ البيانات هي العملة الجديدة في عصرنا هذا. فهي تتمتع بالقدرة على تحويل كيفية تفاعلنا مع بعضنا البعض وكيفية ممارسة أنشطتنا واستحداث مجتمعات مستدامة. وبكمن السؤال في معرفة كيف يمكن توحيد مواردنا الجماعية من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة. وبفضل التكنولوجيا، يمكن للمنشآت الكبيرة وللنشآت الصغيرة والمتوسطة على حد سواء، بالتشاور مع العمال، أن تسهم في تحقيق هذه الأهداف. والتكنولوجيا قد لا تحدد مستقبلنا ولكن يمكنها أن تساعدنا على اختيار المستقبل الأفضل لنا.

٢٨. ورداً على سؤال طرحته مديرة الجلسة حول استمرار انعدام المساواة على الرغم من النمو الاقتصادي المطرد الذي تشهده عمان، أشار السيد البكري إلى أن حكومة بلاده ملتزمة بوضع لوائح مناسبة لتجسيد مصالح كافة الأطراف. وفي سياق النمو الاقتصادي، اعتمدت الحكومة قوانين تهدف إلى تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال وتعزيز مستحقات الإجازات، بما فيها إجازة الأمومة وتنظيم ساعات العمل وتحسين ظروف العمل بشكل عام. كما بُذلت جهود جمة لتثبيت سوق العمل في عُمان، من خلال استقطاب الاستثمار الأجنبي. ويشكل ذلك أساساً لمرحلة التنمية المقبلة التي ستمكّن بلاده من الاستفادة من الفرص المستقبلية في عالم العمل.

٢٩. ووافقت السيدة كرومجونغ على ضرورة إرساء إطار تنظيمي مستقر وموثوق ويمكن التنبؤ به. كما تحتاج المنشآت إلى بيئة سياسية مستقرة وإلى منشآت سليمة في سوق العمل. وفي هذا الصدد، يشكل انخفاض معدل التصديق على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية وتطبيقها الضعيف في الإقليم مصدر قلق لدى المنشآت العالمية والمحلية على حد سواء. وإذا كانت المنشآت الصغيرة والمتوسطة تشكل محرك النمو الاقتصادي، فإنّ سلاسل التوريد والإمداد العالمية هي التي تسرع الانتباه الأكبر على الرغم من أنها لا تستخدم إلا قرابة ٢٠ في المائة فقط من عمال الإقليم. ويوجد قرابة ٨٠ في المائة من العمال في السوق المحلية والكثير منهم ضالعون في الاقتصاد غير المنظم. وعليه، لا بد للسياسات أن تراعي هذا الواقع وتتصدى له. كما ينبغي لها أن تساعد المنشآت الصغيرة على فهم بيئة أعمالها وموجباتها القانونية. وتحقيقاً لهذا الغرض، تحتاج المنشآت الصغيرة والمتوسطة إلى أدوات تساعد على التطور في إقليم تتجلى فيه روح عالية من الابتكار وتنظيم المشاريع.

٣٠. وأضاف السيد أنطوني أنّ قطاعات الأعمال تحتاج إلى علاقات صناعية مستقرة تسهم في الإنتاجية. ويتسم الحوار الاجتماعي والحق في المفاوضة الجماعية والحرية النقابية بسمة مهمة في هذا الصدد. ويساور السيد أنطوني القلق نفسه إزاء تدني معدلات التصديق على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية وتطبيقها الضعيف في الإقليم. وتبقى أليات الإشراف في منظمة العمل الدولية مهمة لضمان احترام الحكومات لواجباتها الدولية. غير أنه لا تزال هناك انتهاكات في الإقليم فيما يتعلق بالعمل الجبري وعمل الأطفال، وقد تدهور الوضع في بعض البلدان. ولم تعد عتبات الفقر الدولية تشكل وسيلة قياس مجدية إذ أنّ العديد من العمال الذين يتجاوزون هذه العتبة يعانون الأمرين لسد احتياجاتهم ويعملون لساعات طوال في وظائف هشة. وبالقيم الحقيقية، فإنّ الكثيرين من العمال أشد فقراً مما تبيّنه وسيلة القياس هذه.

٣١. وأوضح المدير العام أنّ العتبة التي حددها البنك الدولي عند ١,٩٠ دولاراً أمريكياً في اليوم تقابل الفقر المدقع ولحظ أنّ عاملاً واحداً من أصل عشرة عمال غير قادر على تجاوز هذه العتبة. وتبرز الحاجة إلى إعادة توجيه الاعتبارات المتعلقة بالأهداف المنشودة في برنامج العمل اللائق. ويرد مفهوم مستوى المعيشة في دستور منظمة العمل الدولية لعام ١٩١٩ ولكنه معرض نقاش من جديد في بلدان كثيرة. والفكرة وراء ذلك هي أنه ينبغي لجميع العمال كسب أجر كاف لإعالة أنفسهم وأسرهم، ومن الممكن تسهيل ذلك من خلال إرساء سياسات مناسبة من حيث الأجور والحماية الاجتماعية.

٣٢. ورداً على سؤال يتعلق بمعرفة من هو المسؤول عن تنمية مهارات العمال، قال السيد بوتوكود إنّها مسؤولية مشتركة تقع على عاتق الحكومة والمنشآت. وينبغي للحكومات أن تجعل هذه الفرص أكثر إتاحة أمام العمال وينبغي للمنشآت أن تحدد المعارف والمهارات المطلوبة. وتكمن المجازفة في تحديد المهارات المطلوبة من العمال في المستقبل وكيف يمكن أن تستجيب سياسات وبرامج تنمية المهارات لهذه الاحتياجات.

٣٣. واعتبر السيد البكري أنّ استقرار سوق العمل عاملٌ يسمح باستقطاب الاستثمارات والوظائف. وأشار إلى الابتكارات المستهله في بلاده من قبيل "المجلس العلمي وواحة التكنولوجيا" اللذين يشجعان على تحسين المهارات والعمل للحساب الخاص لدى الشباب، لاسيما في مجال العلوم والتكنولوجيا. وقد ساهمت هذه المبادرات في زيادة عدد المنشآت الصغيرة والمتوسطة، الذي ارتفع من ٧٨٠٠٠ إلى ١٦٨٠٠٠ منشأة. وفي الوقت نفسه، وسعت الحكومة نطاق التأمين الاجتماعي ليشمل الاقتصاد غير المنظم، واتخذت تدابير تحفيزية لخلق المنشآت من أجل مساعدة العمال على الانتقال إلى الاقتصاد المنظم. ولحظ السيد البكري الدور المهم الذي يضطلع به الشركاء الاجتماعيون في وضع هذه السياسات والبرامج.

٣٤. كما أحاط المدير العام علماً بالنقاش الدائر حول تأثير الثورة الصناعية الرابعة على عالم العمل وحول معرفة ما إذا كانت الانعكاسات الناجمة عن استحداث أو إلغاء صافي الوظائف ستكون إيجابية أو سلبية. وفي حين تتباين الآراء بشكل كبير، لن تكون التكنولوجيا العامل الوحيد الذي سيحدد مصيرنا. فهو يرتبط بالسياسات التي سيتم اعتمادها بغية الاستفادة إلى أقصى حد من التكنولوجيا في خدمة المجتمع. ويكمن السؤال في معرفة ما إذا كان اقتصاد المنصات مجرد حكاية طريفة أو إذا كان خير نذير لعالم عمل الغد، من شأنه أن يغير علاقة الاستخدام إلى علاقات تجارية دورية وأن يكون له انعكاسات على الحماية الاجتماعية وتوزيع الدخل. وتشكك

التطورات السياسية الراهنة في النموذج الحالي للعولمة الذي استقاد منه بشكل كبير إقليم آسيا والمحيط الهادئ. وفي حال حدوث شرح تاريخي جديد، ينبغي لبلدان الإقليم أن تتحول أكثر نحو الأسواق الوطنية وأن تولي اهتماماً أكبر لدور الحماية الاجتماعية والحد الأدنى للأجور ومؤسسات سوق العمل بغية ضمان استمرار الدينامية.

٣٥. ووافق السيد بوتوكود على أنّ التكنولوجيا بمفردها لا تشكل الحل، غير أنها تؤثر على ضرورة استحداث ملايين الوظائف في الإقليم وزيادة كلفة المعيشة والتحضر وتشجيع المجتمعات وتغيير توقعات المسار الوظيفي عند الشباب. وينبغي للحكومات ولمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال أن تحدد وجهة التكنولوجيا وكيف يمكن أن تكون جزءاً من الحل في وجه هذه التحديات. ومنصة المنشآت بالغة الصغر "الشباب في العمل" لشركة مايكروسوفت تسمح للشباب من طالبي العمل أن يلبوا احتياجات التدريب وأن يحصلوا على فرص تنظيم المشاريع. ومن شأن استخدام البيانات وسهولة الاتصالات المتنقلة أن يساعد أيضاً على التعرف على الاحتياجات الفعلية للعمال فيما يتعلق بمستوى المعيشة. وتفتح التكنولوجيا آفاقاً واسعة أمام مشاركة النساء في القوى العاملة وتشكل أداة قوية لمكافحة الاتجار بالأشخاص وأسوأ أشكال عمل الأطفال.

٣٦. ورأت السيدة كرومجونغ أنه بدلاً من اعتبار التكنولوجيا عاملاً معطلاً، ينبغي تقبلها واستخدامها فيما يصب في مصلحتنا. فالآن نبنى مستقبل العمل. ويتمثل الاختلاف مع التحول الحالي في سرعة تغير عالم العمل. وهذا يعني أيضاً تحولاً في الطلب على بعض المهارات، لاسيما في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، مما يعكس اتجاهاً عاماً من المهارات الدنيا إلى المهارات العليا. كما تقدم التكنولوجيا فرصاً جديدة أمام النساء والمعوقين والمسنين، لاسيما من خلال التعلم الإلكتروني. ولا بد من التشديد على التعلم المتواصل والتكيف مع التغيير، لاسيما عند الشباب، للحفاظ على القابلية للاستخدام. وتشكل التلمذة الصناعية نهجاً مجدياً آخر لضمان حصول الأشخاص المعنيين على المهارات المطلوبة في سوق العمل. بالإضافة إلى ذلك، إنّ سياسات الهجرة المرنة ضرورية حتى تتمكن المنشآت من الوصول إلى العمال المهرة، أينما وجدوا.

٣٧. ووافق السيد أنطوني على الأهمية التي ترتديها تنمية المهارات والتلمذة الصناعية. ويبدو أنّ مبادرة سنغافورة بشأن التعلم المتواصل تشكل استراتيجية فعالة لمساعدة العمال على التكيف مع عالم العمل المتغير، لاسيما مع تزايد العمل غير المنظم خارج أماكن العمل التقليدية.

٣٨. وأثنى السيد بوتوكود على مبادرة سنغافورة بشأن تعليم الكبار. وعلى الرغم من الابتكارات التكنولوجية، لاتزال هناك حاجة إلى المهارات في مجال اللغات والابتكار والحاسوب. غير أنّ العديد من البلدان لا تتمتع بخارطة طريق لبناء هذه المهارات. غير أنّ العقليات أخذت في التغير نحو تعزيز ثقافة التعلم كجزء أكبر من التحول الاجتماعي. والنمو الشامل يعني أيضاً ضم ما يقارب ٢٥٠ مليون شخص مصاب بإعاقة جسدية أو ذهنية، والتكنولوجيا تشكل وسيلة مختبرة لمساعدتهم على عيش حياة مرضية.

٣٩. واسترعى السيد أنطوني الانتباه إلى ظروف عمل الأشخاص الذين يصنعون التكنولوجيا التي نستخدمها اليوم. والعمال الذين انتقلوا من المناطق الريفية إلى المناطق الحضرية يواجهون أحياناً تحديات اجتماعية حادة، تفضي إلى حالات انتحار في قطاع الإلكترونيات. وينبغي اتخاذ التدابير بغية تحسين ظروف العمل في هذا القطاع.

٤٠. وأثارت مديرة الجلسة مسألة النساء باعتبارهنّ مورداً غير مستغل، وسلطت الضوء على التمثيل المنقوص للنساء فيما يتعلق بالأجر والوظائف بأجر في كافة أنحاء الإقليم مقارنة مع الرجال.

٤١. وأشار السيد البكري إلى إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨ وإلى التطور المتزامن لتكنولوجيا المعلومات والاحتياجات من حيث تنمية المهارات. وفي الدول العربية، يتمتع الرجال والنساء بحقوق العمالة نفسها. ويتجلى ذلك بوجه خاص في القطاع العام في عُمان، حيث تمثل النساء نسبة ٥٠ في المائة من القوى العاملة. أما في القطاع الخاص، فلا تشكل النساء إلا نسبة ٢٢ في المائة من العمال. وتهدف خطة عمل لعام ٢٠٤٠ بالشراكة مع القطاع الخاص في عُمان، إلى زيادة تواجد المرأة في المنشآت الخاصة، لاسيما بفضل تكنولوجيا المعلومات التي توفر فرصاً للعمل عن بعد، وبالتالي تحسّن وصول النساء والعمال المعوقين إلى سوق العمل.

٤٢. وشددت السيدة كرومجونغ على أنه لا يوجد أي سبب يمنع الحد من تكافؤ الفرص لصالح النساء في سوق العمل، بما أنهنّ يمثلن ٥٠ في المائة من السكان المنتجين. ومن الممكن تعزيز ذلك حتى من خلال إجراءات بسيطة تتمثل مثلاً في الامتناع عن المشاركة في مجموعات الخبراء أو فرق الإدارة المؤلفة فقط من الرجال. وينبغي أن تحتل ثقافة المساواة بين الجنسين الصدارة.

٤٣. ووافق السيد أنطوني على البيان الذي تقدمت به الممثلة عن المنظمة الدولية لأصحاب العمل ولحظ أنه يمكن إجراء المزيد من التحسينات فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين داخل الاجتماع الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ، حيث لم يبلغ معدل مشاركة النساء إلا ٢٢ في المائة.
٤٤. وأضاف السيد بوتوكود ضرورة التواجد الإيجابي للنساء في قطاع التكنولوجيا، لاسيما إذا اعتبرنا البيانات على أنها العملة النقدية في يومنا هذا. وينبغي لصانعي القرارات، بالتشاور مع القطاع الخاص، أن يحددوا أفضل الوسائل لتحسين معدل التحاق النساء في برامج تربية تسمح بالحصول على المهارات الضرورية في عصر التكنولوجيا.
٤٥. وأشار السيد البكري إلى أن مشاركة النساء ليست مسألة كمية فحسب، بل هي مسألة نوعية أيضاً وأنه ينبغي التشديد على النوعية.
٤٦. وأجاب المدير العام أن منظمة العمل الدولية قد حددت هدف مشاركة ٣٠ في المائة من النساء في كافة اجتماعاتها. ومن مسؤولية الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية أن تضمن التوازن بين الرجال والنساء في وفودها. والأهم من ذلك هو أن البيانات المتعلقة بمشاركة النساء في سوق العمل والمساواة في الأجور في الإقليم ليست بالمشجعة. وبعض المفاهيم المجتمعية تحد من إمكانات حصول النساء على عمل لائق. غير أن الاتفاقيات الأساسية بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز ترد من بين صكوك منظمة العمل الدولية الأكثر تصديقاً عليها. وعلى الرغم من ذلك، يتراوح متوسط الثغرة في الأجور بين الجنسين في الإقليم بين ١٨ و ٢٠ في المائة. ومن الضروري التصدي لأوجه انعدام المساواة الهيكلية وللعوائق التي تواجهها النساء خلال حياتهن. والابتكارات لا غنى عنها، لاسيما استخدام التكنولوجيات الجديدة.
٤٧. وأيد ممثل اتحاد النقابات في هونغ كونغ المداخلات التي تدعو إلى التركيز على الحقوق الأساسية في الإقليم، لاسيما الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية. وغالباً ما يكون هناك تباين بين الخُطب وما هو موجود على أرض الواقع حيث يتزايد انعدام المساواة والعمالة الهشة. والاتجاه الذي يلحظه أصحاب العمل حالياً في هونغ كونغ يتمثل في اتخاذ قرارات تتعلق بظروف العمل من دون التشاور مع العمال. ومرد ذلك غياب إطار تشريعي للمفاوضة الجماعية. ورجب المتحدث في معرفة ما إذا كان للتشديد على النمو الشامل تأثير على المشاكل المرتبطة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، وما إذا كانت منظمة العمل الدولية تولي الأولوية إلى مجالات أخرى يكون من الأسهل إحراز تقدم فيها.
٤٨. وأجاب المدير العام أن الاهتمام المولى للحقوق الأساسية لم يتلاش وأن المنظمة لم تتخل عن هذه المسألة لصالح مسائل أخرى. وتعتبر آلية الإشراف في منظمة العمل الدولية من أكثر آليات منظومة الأمم المتحدة نجاعة، وقد نظرت لجنة الحرية النقابية في أكثر من ٣٠٠٠ حالة. وتبقى الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية حقين أساسيين وضروريين للتوصل إلى نمو شامل. ويحدد هذان الحقان نوعية الحياة المهنية للنساء والرجال وتضع منظمة العمل الدولية مسألة تعزيزهما وحمايتهما في صميم ولايتها الأساسية.
٤٩. وذكر السيد أنطوني أن الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية ملزمة باحترام وتعزيز وتطبيق المبادئ الواردة في إعلان منظمة العمل الدولية لعام ١٩٩٨. ولا يتم ذلك في الإقليم الذي يشهد بالإضافة إلى ذلك تزايداً في القمع النقابي. ومن الضروري إيلاء المزيد من الاهتمام إلى تعزيز واحترام الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية، لاسيما من خلال الحوار الاجتماعي.
٥٠. ولا حظ ممثل عن اتحاد النقابات في إندونيسيا أن حكومات الإقليم تعتبر التنمية الاقتصادية معياراً أساسياً لقياس التقدم المحرز في وقت تتفاقم فيه أوجه انعدام المساواة. وقد حققت المنشآت متعددة الجنسية مكاسب بقي توزيعها على العمال محدوداً. وعلى الرغم من الانتقادات السابقة بشأن العتبات الدولية للفقر المدقع، كانت العتبة المطبقة في إندونيسيا أكثر انخفاضاً إذ كانت تبلغ دولاراً أمريكياً واحداً في اليوم. وأراد المتحدث معرفة ما كانت منظمة العمل الدولية تنوي القيام به للتصدي لأوجه انعدام المساواة المستمرة في الدخل تمشياً مع أهداف التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.
٥١. وأشار المدير العام إلى أن عتبات الفقر هذه مجدية ولكنها غير مثالية. فهناك الكثير من الناس يعيشون بالكاد فوق عتبة الفقر وهم معرضون للوقوع مجدداً في براثن الفقر. وفي بلدان أخرى، يكون الفقر أحياناً محدداً بالقيم النسبية، أي كنسبة مئوية من الدخل الوسيط. وهدف التنمية المستدامة الذي يرمي إلى الحد من انعدام المساواة يحث على التركيز على نسبة ٤٠ في المائة من الأشخاص الأشد فقراً. وتتمثل أفضل طريقة لمواجهة انعدام المساواة في الدخل من خلال مؤسسات متطورة في سوق العمل، بما فيها آليات المفاوضة الجماعية. وأينما تكون المفاوضة الجماعية ضعيفة، تضطلع آليات الحد الأدنى للأجور بدور مهم. وفي هذا الصدد، ذكر المدير العام باقتراح نائب الرئيس الإندونيسي بوضع حد أدنى إقليمي للأجور وما لهذا التدبير من ميزات.

٥٢. وأشارت مندوبة حكومية من هونغ كونغ، الصين إلى التزام حكومة بلادها بتطبيق مبادئ الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨ لمنظمة العمل الدولية. وقد سعت الحكومة جاهدة إلى تعزيز المفاوضة الجماعية الطوعية. واتخذت تدابير تتناسب مع الظروف المحلية لتشجيع وتعزيز المفاوضة الطوعية بين أصحاب العمل والعمال أو فيما بين منظماتهم. وتؤيد حكومة المنطقة الإدارية الخاصة في هونغ كونغ الحوار الاجتماعي تأييداً كاملاً، كما بينته مشاركة وفدها الثلاثي الذي ضم ممثلين عن أصحاب العمل والعمال من المجلس الاستشاري للعمل، في الاجتماع الإقليمي وفي مؤتمر العمل الدولي.
٥٣. وأشار السيد أنطوني إلى أنه لا يوجد أي قانون تمكيني يلزم أصحاب العمل والنقابات بالتفاوض بشكل جماعي في هونغ كونغ، الصين. وينبغي وضع مثل تلك القوانين لأنّ المفاوضة الجماعية الطوعية لم تأت ثمارها.
٥٤. وأعلن وزير العمل في السلطة الفلسطينية أنّ الاحتلال الإسرائيلي يدمر فرص العمل أمام الشعب الفلسطيني. وكانت هناك محاولات لاعتماد قوانين بشأن حقوق العمل وغير ذلك من المسائل، بما فيها الحماية الاجتماعية، غير أنّ الاحتلال الإسرائيلي يبقى العائق الرئيسي أمام تحقيق التقدم. وأعرب الوزير عن امتنانه للمساعدة التي قدمتها منظمة العمل الدولية له في مسائل عدة والتمس المزيد من الدعم.
٥٥. ورحب المدير العام بملاحظات الوزير وأعاد التأكيد على الدعم الذي توفره منظمة العمل الدولية للأرض الفلسطينية المحتلة، على نحو ما يظهر من لجنة تقصي الحقائق السنوية التي ترسلها المنظمة لفهم وقائع واحتياجات الشعب الفلسطيني على أرض الواقع فهماً أفضل. كما دعا الدول الأعضاء إلى الانضمام إلى جهود منظمة العمل الدولية لتوفير المساعدة.
٥٦. وطلبت مديرة الجلسة من أعضاء المائدة المستديرة اختتام الحوار بتقديم وجهة نظرهم الإجمالية عن النمو الشامل من منظور المستقبل.
٥٧. وقال السيد بوتوكود إنّ حصول امرأة شحيحة البصر على جائزة تكافؤها على روح تنظيم المشاريع لهي دلالة تدعو إلى التفاؤل في الاتجاهات المستقبلية.
٥٨. وأشار السيد أنطوني إنّ ليس الوقت المناسب لإطلاق الشعائر بل وقت تحقيق النتائج تمشياً مع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، إذ أنّ الإقليم لا يزال يواجه مواطن عجز كبيرة في العمل اللائق على الرغم من الإنجازات التي جرى تحقيقها خلال عقد آسيا والمحيط الهادئ للعمل اللائق.
٥٩. وقالت السيدة كرومجونغ إنه لا يزال هناك بعض التحديات ولكنها متفائلة بأنه من الممكن تذليلها من خلال الابتكار وروح تنظيم المشاريع. ومن الضروري إرساء حوار اجتماعي متين بين جميع الشركاء. ولا تكمن المشكلة في غياب اللوائح بل في عدم تطبيقها.
٦٠. وأعرب السيد البكري عن تفاؤله وعن ضرورة مواصلة الحوار الاجتماعي وتنمية المهارات والتدريب المهني بغية الدفع بالنمو الشامل.
٦١. واختتم المدير العام بأنّ الرهان يتوقف بشكل كبير على التدابير المتخذة لحل هذه المشاكل. وهناك الكثير من الأمثلة عن التقدم المحرز في السابق لحل الأوضاع العسيرة. وقد ذكر بكارثة بوبال التي وقعت منذ ٣٢ عاماً، والتي اعتمدت منظمة العمل الدولية على أثرها اتفاقية منع الحوادث الصناعية الكبرى، ١٩٩٣ (رقم ١٧٤). وبعد انهيار مبنى Rana Plaza في بنغلاديش عام ٢٠١٣، قررت منظمة العمل الدولية التحرك، بالتشاور مع شركائها، لمساعدة البلد على وضع تدابير ترمي إلى الاتقاء من الحوادث في المستقبل من خلال تدعيم مؤسسات الإدارة السديدة في مجال العمل. وقد تم وضع سياسات وآليات رصد أفضل الآن.

## جلسة إعلامية

٦٢. يرد في الملحق الأول موجز عن الجلسة الإعلامية بعنوان "هجرة عادلة مع التركيز على التوظيف".

### مناقشة عامة بشأن تقرير المدير العام بعنوان: بناء مستقبل يشمل الجميع بالترافق مع العمل اللائق: نحو تحقيق التنمية المستدامة في آسيا والمحيط الهادئ

(وقف الاجتماع دقيقة صمت حداداً على أرواح ضحايا الزلزال الذي ضرب شمال مقاطعة آتشيه في إندونيسيا.)

#### تقديم التقرير

٦٣. عرضت المديرية الإقليمية لآسيا والمحيط الهادئ في مكتب العمل الدولي تقرير المدير العام بعنوان "بناء مستقبل يشمل الجميع بالترافق مع العمل اللائق: نحو تحقيق التنمية المستدامة في آسيا والمحيط الهادئ". وأجرى التقرير تقييماً لخبرات الإقليم خلال عقد آسيا والمحيط الهادئ للعمل اللائق، محلاً للاتجاهات الكبرى التي تؤثر في عالم العمل وداعياً الإقليم إلى تجديد التزامه بنموذج من التنمية الشاملة والمزدهرة والمستدامة، يتيح أمام جميع النساء والرجال فرصة الاستفادة من عمل لائق ومنتج. وأشارت المديرية الإقليمية إلى المركز المحوري الذي يحتله العمل اللائق في برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.

٦٤. واستعرضت المديرية الإقليمية للدول العربية في مكتب العمل الدولي المكاسب الرئيسية التي حققها الإقليم خلال عقد آسيا والمحيط الهادئ للعمل اللائق. وشملت هذه المكاسب نمو الإنتاجية بنسبة ٥,٣ في المائة وارتفاع الأجور الفعلية بنسبة ٤,٢ في المائة وخروج ١٨٠ مليون شخص من شرك الفقر وخلص ٦٠ مليون عامل من العمالة الهشة وانضمام نسبة ٥٠ في المائة من العمال إلى الطبقة الوسطى. غير أن التحديات لا تزال قائمة: فهناك ١٩٢ مليون لا يزالون يعيشون في الفقر المدقع ومليار شخص ضالعون في العمالة الهشة ولا تشكل النساء إلا نسبة ٤٣ في المائة من اليد العاملة مقارنة بالرجال الذين يشكلون ٧٩ في المائة وهناك ٩٠ مليون عاطل عن العمل و٧٨ مليون عامل من الأطفال و١١ مليون عامل في العمل الجبري. ومعدل التصديق المتدني على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية مخيب للأمل. والأموال التي تخصصها بلدان الإقليم للحماية الاجتماعية متدنية مقارنة مع المتوسط العالمي. ولا يمكن أن يستمر الوضع الراهن على حاله في الإقليم، فإن ذلك قد يعني أن يكون ٩٤ مليون شخص من دون عمل بحلول عام ٢٠٣٠، في وقت ينبغي فيه استحداث ٢٤٩ مليون وظيفة إضافية. وفي حال عدم التصدي للفجوة بين الجنسين، يمكن أن يفقد الإقليم حتى ٤,٧ في المائة من إنتاجه الاقتصادي الإضافي.

٦٥. وقالت المديرية الإقليمية لآسيا والمحيط الهادئ في مكتب العمل الدولي إن التقرير أشار إلى أن البرامج القطرية للعمل اللائق تشكل الوسيلة الأكثر استخداماً من جانب منظمة العمل الدولية لدعم الدول الأعضاء. والبرامج القطرية للعمل اللائق عبارة عن برامج مملوكة على المستوى الوطني تشدد على عدد محدد من الأولويات محددة السياق الموضوعية والمنفذة بمشاركة نشطة من جانب الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية وبدعم من فريق الأخصائيين المعني بالعمل اللائق. والتقدم المحرز في تحقيق أهداف التنمية المستدامة يتوقف على الطريقة التي يتكيف بها عالم العمل مع الاتجاهات الإقليمية الكبرى ومع المحركات الخارجية الراهنة، من قبيل التحولات الديمغرافية وزيادة هجرة اليد العاملة والابتكار التكنولوجي السريع والتكامل الإقليمي والانتقال العادل إلى مجتمع "أخضر". ودعا التقرير إلى اتخاذ تدابير ترمي إلى بناء مستقبل شامل بفضل العمل اللائق في الإقليم، استناداً إلى المبادئ والقيم التأسيسية لمنظمة العمل الدولية. وتشمل الأولويات الإقليمية الرئيسية التركيز على النمو الاقتصادي كثيف الوظائف والإدارة السديدة المحسنة لسوق العمل والمؤسسات المتينة والمجدية لسوق العمل والهجرة المنصفة وثقافة الحوار الاجتماعي الفعال وتحسين معلومات سوق العمل بغية رصد التقدم المحرز والتحديات المطروحة أمام برنامج عام ٢٠٣٠.

٦٦. وسلم المتحدث بإسم أصحاب العمل بالنجاح الاقتصادي الباهر الذي حققه الإقليم، بما في ذلك الحد من الفقر على نحو يعتد به. غير أنه شدد على التحديات الرئيسية المتبقية، مع مراعاة التغييرات المستمرة الناجمة عن العولمة والتكنولوجيا الجديدة ومتطلبات المجتمع. وقد ظهرت صناعات ومهن جديدة ولدت فرصاً ومنافع، في حين تراجعت أخرى وانعكست سلبياً على العمالة. ويشكل انتشار أشكال العمل المرنة والمتنوعة جزءاً من هذه التنمية الجديدة كاستجابة للحاجة إلى نماذج جديدة من الإنتاج ولمزيد من التكيف مع احتياجات الزبائن. وبالتالي، من الضروري إيجاد وسائل لتطوير أشكال العمل هذه، مع مراعاة احتياجات أصحاب العمل والعمال مراعاة تامة.

٦٧. وأشار المتحدث إلى أنّ مجموعة أصحاب العمل يساورها القلق لأنّ التقرير يشدد على المخاطر المرتبطة بالتكنولوجيات الجديدة أكثر منها على المنافع المتأتية عنها. وكان من الحري أن يركز التحليل بشكل أكبر على كيفية الاستفادة من التكنولوجيات الجديدة وعلى إعداد اليد العاملة لوظائف الغد، دون إغفال التنوع الوطني والسمات الخاصة بكل بلد. ومع تزايد التكامل الإقليمي، تترادى القدرة على تحقيق النمو الاقتصادي واستحداث الوظائف، والشباب في وضع مناسب يخولهم خوض هذه الثورة الرقمية.

٦٨. وبالإشارة إلى الهدفين ٨ و ٩ من أهداف التنمية المستدامة، شدد المتحدث بإسم أصحاب العمل على أنّه يمكن للمنشآت أن تسهم في بيئة مؤاتية من خلال استجابتها لأسواق العمل ومن خلال السماح للنساء للوصول إلى أشكال عمل مرنة والإسهام في تنمية المهارات من خلال التركيز على احتياجات أسواق العمل والمشاركة في وضع سياسات ولوائح لسوق العمل من خلال منظمات وطنية لأصحاب العمل. ومن المهم كذلك القضاء على الفساد المؤسسي والحد من القيود المكتنبة، كما يرد ذلك في الهدف ١٦ من أهداف التنمية المستدامة. وينبغي اتخاذ تدابير واضحة ومتسقة للتصدي للسمة غير المنظمة والهجرة. وفي غياب تلك التدابير، سيكون من الصعب على المنشآت توظيف العمال المهرة أو نقلهم إلى بلادهم على نحو يمكن التنبؤ به ويكون مجدداً من حيث التكاليف. وينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تدعم هياكلها المكونة في مواجهة تحديات بعينها حددتها البحوث القائمة على البيانات، على أن يكون هذا الدعم محدثاً ويعكس مختلف الوقائع داخل البلدان. وينبغي للمنظمة أن تعمل على بناء قدرة الشركاء الاجتماعيين من خلال تعزيز أوجه التآزر والاتساق السياسي، سواء على المستوى الداخلي أو بالتعاون مع الوكالات الأخرى، من قبيل بنك التنمية الآسيوي والبنك الدولي. ومن الضروري اعتماد نهج أقل حمائية. ورحب المتحدث بالأنشطة المضطلع بها في إطار آلية استعراض المعايير وبتحديث المعايير، كما هو منصوص عليه في إعلان العدالة الاجتماعية، ٢٠٠٨.

٦٩. وأشار المتحدث بإسم العمال إلى أنه ينبغي للتقرير أن يحلل بشكل أفضل العوائق المتفاقمة والتي تواجهها النقابات في إطار الأنشطة التي تضطلع بها، لا سيما فيما يتعلق بممارسات العلاقات الصناعية وغياب الحوار الثلاثي حول المسائل المتعلقة بالعمل. غير أن التقرير لا يوفر معلومات بشأن الإجراءات التي اتخذتها منظمة العمل الدولية لتنفيذ الاستنتاجات الصادرة عن الاجتماع الإقليمي الخامس عشر لآسيا والمحيط الهادئ ويجب ألا يتكرر ذلك بالنسبة إلى الاجتماع الإقليمي السادس عشر. والتحليل الوارد في التقرير ليس كافياً فيما يتعلق بتزايد أوجه انعدام المساواة بين الأجور - إذ لم يترافق نمو الأجور مع زيادة في الإنتاجية. وكان من شأن الفرص الضيقة المتاحة أمام المفاوضة الجماعية أن أدت إلى تراجع في حصة العمل من الدخل القومي.

٧٠. ولاحظ المتحدث بأن الأجور ارتفعت أساساً في صناعات التصدير، لا سيما في كمبوديا وإندونيسيا وفيتنام، حيث ارتفعت الأجور نتيجة الإجراءات الصناعية. وفي بنغلاديش، في أعقاب كارثة غانا بلاتزا غيرها من الكوارث، انعكس الاهتمام المولى على المستوى الوطنية لقطاع الملابس بزيادة في الأجور. وفي بلدان كثيرة من إقليم آسيا والمحيط الهادئ تتوقف زيادة الأجور حصرياً على وضع حد أدنى من الأجور. وينبغي أن يتلقى العمال أجراً معيشياً، أي أجراً يسمح لهم ولعائلاتهم أن يعيشوا بشكل لائق وكريم. وعتبة الفقر التي حددتها الأمم المتحدة بقيمة ١,٩٠ دولاراً أمريكياً لا تمت بالواقع بأي صلة.

٧١. واعتبر المتحدث أن التقرير لا يتناول بشكل كافٍ عدم وجود الكثير من النقابات العمالية المتينة والمستقلة. وبالتالي من غير الممكن التفاوض جماعياً مع أصحاب العمل، ومن الصعب جداً المشاركة في نقاشات حول وضع السياسات الوطنية والتأثير على التعديلات المدخلة على قوانين العمل وغيرها من المسائل المرافقة لها. واعتمدت منظمة العمل الدولية تدبيراً استراتيجياً يرمي إلى تحقيق التصديق الشامل على اتفاقياتها الأساسية بحلول عام ٢٠١٥. غير أنه لم تتركس أية موارد لتعزيز هذا التصديق وأوكلت كافة الإجراءات بشكل كامل إلى مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال. وفي حال لم يعمل المكتب على نحو منسق، فإن النتائج لن تكون مرضية جداً. ومن غير الواضح ما إذا كان هذا التصديق يشكل أولوية بالنسبة لأي برامج إقليمية للعمل اللانق وكيف يمكن تحديد الأولويات وما إذا كانت هذه الأخيرة تتماشى مع احتياجات الهيئات المكونة. وقد تم وضع العديد من برامج التعاون التقني في بنغلاديش، غير أن حق التنظيم لا يزال غير معترف به.

٧٢. ورأت مجموعة العمال أن التقرير لا يشمل أي معلومات من شأن تعزيز الهيكل الثلاثي على المستوى الوطني. وفي بعض البلدان التي صدقت على اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤)، لم تعقد أية اجتماعات ثلاثية أو جرى منعها. وفي بلدان كثيرة، بما فيها الهند، لا تشارك نقابات العمال في عملية إصلاح القوانين أو غيرها من المسائل التي تتطلب مشاركة ثلاثية. وهذا الاتجاه أخذ في التزايد في الإقليم.

٧٣. واعتبرت مجموعة العمال أنه كان ينبغي للتقرير أن يراعي بعض التطورات الجيدة التي تم التوصل إليها في أعقاب الإجراءات التي اتخذتها منظمة العمل الدولية. وكان من الممكن ذلك وضع ميانمار و فيجي باعتبارهما مثالين أثبتت فيهما آليات منظمة العمل الدولية فعاليتها. وكان من الممكن استخدام هاتين الحالتين لإظهار فعالية آليات الإشراف في منظمة العمل الدولية وإبراز الدور الرئيسي الذي يمكن أن تتطلع به النقابات ومنظمة العمل الدولية في صون حقوق العمال في بلد بعينه.

٧٤. وأشار المتحدث إلى أن سلاسل التوريد والإمداد العالمية تستحوذ على ٦٠ في المائة من الوظائف في الإقليم، غير أن ظروف العمل وحقوق العمال في تلك المنشآت تشكل مصدر قلق. وبغية استقطاب الاستثمارات تعمدت الحكومات، بالتعاون مع أصحاب العمل، إبقاء الأجور متدنية. ويغيب حق تنظيم النقابات والمفاوضة الجماعية في الكثير من مناطق تجهيز الصادرات والمناطق الاقتصادية الخاصة، التي غالباً ما تعمل فيها النساء المتحدرات من مناطق ريفية فقيرة. والعديد من العمال ينتمون إلى الاقتصاد غير المنظم لأنهم يفتقرون لعقود عمل سليمة. ومبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات مجدية ولكنها لا تحل محل النشاط النقابي. وينبغي عدم تطبيق برنامج "العمل الأفضل" في منظمة العمل الدولية، الذي يساعد العمال والمديرين على حل المسائل المتعلقة بالعمل على مستوى المنشأة، في غياب النقابات.

٧٥. ولاحظ المتحدث بأن التقرير يتناول مسألة الشراكات بين القطاعين العام والخاص وتعزيز الحوار الاجتماعي في خمس فقرات وطلبت مجموعة العمال المزيد من المعلومات بشأن برنامج الشراكة الذي أعدته منظمة العمل الدولية بين شركة H&M وبرنامج "العمل الأفضل" وفي معظم البلدان لا يمكن للعمال المهاجرين أن ينضموا إلى النقابات ويواجهون استغلالاً اقتصادياً جدياً وتهميشاً اجتماعياً. واستقصاءً من الحياة السياسية. ولم يصدق أي بلد من البلدان التي تستقبل المهاجرين، على صكوك منظمة العمل الدولية المتعلقة بالهجرة. ويشير التقرير إلى عدد مرتفع من العمال في الاقتصاد غير المنظم. وتتحول بعض الوظائف المنظمة إلى وظائف غير منظمة بسبب التعاقد من الباطن واللجوء إلى ظروف أخرى من العمالة الهشة. وهناك العديد من العمال الريفيين الذين يعملون في القطاع غير المنظم. وينبغي مد نطاق حق التنظيم والمفاوضة الجماعية ليشمل العمال المزارعين. ولم يصدق أي بلد في الإقليم على اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣). وتؤيد مجموعة العمال التصديق على صكوك الحماية الاجتماعية وتطبيقها. وهناك القليل من النساء اللواتي يتبوأن مناصب ريادية في مجال إدارة العمل. وينبغي لمنظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة أن تعمل معاً على وضع حد لذلك. وفي قسم التقرير الذي يشدد على ضرورة وضع سياسات مناسبة فيما يتعلق باستحداث الوظائف وتدريب المهارات، ينبغي الإشارة بوضوح إلى وجوب أن تشكل نقابات العمال جزءاً من عملية التخطيط. وفيما يتعلق بتفتيش العمل، إن عدد مفتشي العمل غير دقيق وهم يفتقرون إلى التدريب ولا يتمتعون بالتجهيزات المناسبة ويتلقون أجوراً زهيدة. وفي الهند، وضعت الحكومة مؤخراً تشريعاً يسمح للمنشآت ذات حجم معين أن تضطلع بعملية تفتيش ذاتية. وهذا اتجاه خطير لا بد من وضع حد له.

٧٦. وقال المتحدث إنه جرى إدماج عدد من البرامج الرئيسية لمنظمة العمل الدولية في أهداف التنمية المستدامة. ومن المهم للشركاء الاجتماعيين، إذا أرادوا أن يحققوا أهدافهم، أن يشاركوا في التدابير المتخذة على المستوى الوطني. ومن غير الممكن القيام بذلك إلا إذا تمكنت النقابات من تنظيم نفسها. ورحبت مجموعة العمال بمبادرة المدير العام بشأن مستقبل العمل. وتشكل هذه المبادرة فرصة فريدة لصالح الدول الأعضاء، بالتعاون مع النقابات وأصحاب العمل، لمناقشة مستقبل العمل واستعراض الحلول التي يمكنها أن تساهم في التنمية الوطنية وأن تعزز العمل اللائق. ويساور الإقليم، ولا سيما بلدان جزر المحيط الهادئ، الكثير من الشواغل فيما يتعلق بتغيير المناخ. كما ينبغي تطبيق الإجراءات والبرامج المتعلقة بالتصدي لتغيير المناخ وتعزيز الوظائف الخضراء.

٧٧. واسترعت وزيرة الدولة للصحة والعمل والشؤون الاجتماعية في اليابان الانتباه إلى الجهود التي تبذلها بلادها في معالجة المسائل المتعلقة بالعمالة في حالات ما بعد الكوارث الطبيعية. وقد ساهمت البحوث التي اطّلت بها الحكومة مساهمة كبيرة في عملية مراجعة توصية تنظيم العمالة (الانتقال من الحرب إلى السلم)، ١٩٤٤ (رقم ٧١). وأكدت المتحدث على التزام حكومتها المتين في التصدي للتحديات الاجتماعية والاقتصادية الناجمة عن العوامل الديمغرافية. وقد اتخذت اليابان عدداً من التدابير السياسية المترابطة فيما بينها، بما فيها زيادة سن التقاعد ومد نطاق التأمين ضد البطالة لصالح العمال ما فوق ٦٥ عاماً وإرساء أهداف رقمية لصالح النساء على مستوى المنشأة وزيادة مرافق رعاية الأطفال. كما وسعت الحكومة دعمها إلى الدول الأعضاء الأخرى في الإقليم من خلال برنامج للتعاون التقني في منظمة العمل الدولية يركز على إرساء أوضاع وطنية للحماية الاجتماعية وعلى تحسين نظم السلامة والصحة المهنية في سلاسل التوريد والإمداد العالمية.

٧٨. وأشار وزير الدولة للقوة العاملة في سنغافورة إلى الرسائل الأساسية التي تضمنها التقرير ومنها تحقيق نمو اقتصادي كثيف الوظائف وتعزيز تنمية المهارات وحشد قوة الهيكل الثلاثي. ويعالج التقرير التحديات والفرص التي يطرحها الابتكار التكنولوجي مع مراعاة السياق الوطني. كما تم إطلاق الكثير من المبادرات السياسية في سنغافورة لتعزيز التحول التكنولوجي والتنبؤ بالمهارات وتوفير التعليم المتواصل. وفي موازاة ذلك، اتخذت تدابير لزيادة سن التقاعد وجعل أماكن العمل أكثر مواتة للسن من خلال تحسينات تكنولوجية. كما تم تعزيز ترتيبات عمل مرنة. خضعت هذه الابتكارات السياسية لمشاورات ثلاثية.

٧٩. وشدد نائب وزير الموارد البشرية والضمان الاجتماعي في الصين على أن تعزيز الوظائف يبقى أولى الأولويات بالنسبة للصين، بدعم من تدابير سليمة للحماية الاجتماعية. ومن شأن الجهود الوطنية المبذولة خلال السنوات الخمس القادمة أن تركز على تعزيز عمالة ذات نوعية جيدة، على أساس علاقات عمل متناغمة تحترم السمات الصينية. واعتمدت الصين إعلاناً عنوانه "الابتكار والنمو الشامل: العمل اللائق وتحسين القابلية على الاستخدام وفرص عمل ملائمة" يعطي الأولوية إلى تعزيز استراتيجيات مؤاتية للعمالة وتنفيذ خطة عمل تهدف إلى تعزيز روح تنظيم المشاريع ووضع استراتيجية لتحسين القابلية على الاستخدام وتعزيز آليات لزيادة الأجور وإدخال نظم للحماية الاجتماعية العالمية، مع مراعاة الظروف الخاصة بكل بلد.

٨٠. وأشار وزير التعاونيات والعمل والرفاه الاجتماعي في جمهورية إيران الإسلامية إلى أنّ الإقليم سجل نجاحاً محدوداً في تحقيق تقدم اجتماعي مستدام. وينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تعزز ولايتها وأن تعالج بشكل أكبر التفاعل الملازم بين السلم والعمل. وجمهورية إيران الإسلامية بلدٌ يتميز بتحضر سريع النمو وبعده متزايد من اللاجئين. وتقدم الحكومة إلى جميع اللاجئين طائفة واسعة من الخدمات الاجتماعية، بما فيها الصحة والتعليم، وتسلم بمساهماتهم في الاقتصاد الوطني. واتخذت جمهورية إيران الإسلامية عدة تدابير ترمي إلى تحسين مستوى التعليم، مما أدى إلى تزايد عدد تسجيل النساء في الجامعة. كما يوجد تعادل بين الجنسين في التعليم العالي. كما تشمل تدابير الحماية الاجتماعية تغطية شاملة ومجانبة للتأمين الصحي والإعانات النقدية للاستجابة لاحتياجات العائلات المحرومة.

٨١. وشدد مستشار أصحاب العمل وال مندوب المناوب من البحرين على أنّ الهجرة القسرية وانعدام الاستقرار المالي وإدخال تكنولوجيات جديدة غير معروفة في أجزاء معينة من الإقليم، لاسيما مصادر الطاقة البديلة، كلها عوامل تطرح تحديات رئيسية تؤثر في الصناعة. وقد اتخذ أصحاب العمل تدابير في البحرين، لاسيما تعزيز قدرات البحوث وإنفاذ التدابير الرامية إلى توسيع تغطية التأمين الصحي، بما في ذلك العمال المهاجرون؛ وضع نظم لحماية الأجور؛ استحداث مبادرات تتعلق بروح تنظيم المشاريع لدى الشباب.

٨٢. وأشار وزير العمل والاستخدام في جمهورية كوريا إلى بعض التحديات والفرص المستمرة والمطروحة أمام إقليم آسيا والمحيط الهادئ. وهناك إصلاح هيكلي قيد الإجراء يشمل إدخال نظام جديد للأجور يقوم على الأداء، ونهج لإدارة الموظفين يقوم على المهارات والأداء. وتهدف هذه التدابير إلى حماية العمال الأكثر استضعافاً. وتشمل الإنجازات الأخرى خدمات التوظيف على الإنترنت وبرامج التدريب المهني التي تعكس بشكل أفضل احتياجات سوق العمل وخدمات المشورة. كما جرى اتخاذ تدابير محددة ترمي إلى زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة. ومن المهم بمكان توفير المزيد من الدعم لمبادرات روح تنظيم المشاريع، تمشياً مع قرارات مجموعة العشرين.

٨٣. ولاحظت مندوبة العمال من سنغافورة أثر التغييرات في عالم العمل، التي لها آثار على مهارات العمال والتي تتطلب سياسات منسقة تنسيقاً أفضل. ومن الضروري إيجاد حل لمشكلة عدم اتساق المهارات وتحديد قطاعات النمو وتنظيم مشاورات ثلاثية. ومن الضروري تحديد احتياجات الصناعة والبحث عن مستثمرين وتوفير إرشاد مهني وتدريب يتسق مع المهارات المنشودة. ينبغي التصدي للتحديات الجديدة التي يطرحها عالم العمل من خلال شراكة ثلاثية شاملة: ينبغي للحكومة أن تعزز التعاون مع الشركاء الاجتماعيين.

٨٤. وقال وزير التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية في قطر إنَّ استحداث الوظائف والعمل اللائق، إلى جانب تحسين ظروف العمل والضمان الاجتماعي، لهما تحديات رئيسية في بلده، نظراً إلى الانخفاض الحاد في أسعار النفط. وتحاول الحكومة تجاوز الآثار السلبية لذلك من خلال وضع خطط استراتيجية محددة زمنياً، من قبيل رؤية عام ٢٠٣٠ والخطة الاستراتيجية الوطنية للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٢. وتستقبل قطر عدداً مهماً من العمال المهاجرين وتبذل الجهود لتحسين ظروف عملهم. فهؤلاء العمال المهاجرون يرسلون مليارات الدولارات نحو بلدانهم المنشأ. وقطر في صدد وضع تشريع يرمي إلى جعل العمل اللائق واقعاً ملموساً للعمال المهاجرين والوطنيين على السواء.

٨٥. وقال وزير العمل التايلندي إنَّ البطالة هي أحد التحديات الرئيسية المطروحة أمام بلاده، شأنها شأن ما تبقى من الإقليم. وينبغي التصدي لهذه التحديات من خلال المشاورات. وتولد الوظائف الجيدة دخلاً وتعزز الازدهار. غير أنه لا بد من إصلاح مؤسسات سوق العمل كشرط أساسي لتوفير وظائف جيدة. ومن المطلوب سياسات تربوية ملائمة حتى يكون الازدهار شاملاً عن وجه حق.

٨٦. وقال مندوب حكومي من الهند إنَّ الوظائف والأجور والضمان الاجتماعي تشكل الشغل الشاغل لدى حكومته. وهناك حاجة إلى المزيد من الوظائف في كافة قطاعات الاقتصاد. ومن شأن استحداث المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر أن تكون المحرك الأساسي للنمو. وقد أطلقت الحكومة عدة برامج تعنى بالعمالة، لاسيما البرنامج الوطني لضمان العمالة الريفية والحد من اشتراكات أصحاب العمل في الضمان الاجتماعي بغية توليد العمالة، إلى جانب مبادرة الضمان الاجتماعي لصالح العمال غير المنظمين. وتسعى الحكومة حالياً إلى تنسيق وتبسيط قوانين العمل وحظر عمل الأطفال دون سن ١٤ عاماً وتعزيز الحوار الاجتماعي.

٨٧. ولاحظ مندوب أصحاب العمل من اليابان ضرورة وضع استراتيجيات مختلفة لإقليم آسيا والمحيط الهادئ من أجل الاستمرار في مسار نموه في إطار العولمة والابتكار. وفيما يتعلق بالعولمة، ينبغي تشجيع التجارة الإقليمية من خلال الجماعة الاقتصادية لرابطة أمم جنوب شرق آسيا والشراكة بين بلدان المحيط الهادئ. ومن شأن تعزيز الإدارة السديدة أن ترسي بيئة مؤاتبة لقطاع الأعمال. وتنمية الموارد البشرية في المجالات ذات الصلة أمر مهم بالنسبة للابتكار. وبالتالي، من الضروري أن يوفر أصحاب العمل اليابانيون أنماطاً مختلفة من التدريب، لاسيما التدريب أثناء العمل وغير ذلك من التدريب في مكان العمل، لصالح الموظفين الحاليين والمستقبليين. وينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تجري بحثاً بشأن الممارسات الجيدة على المستوى العالمي وأن تتقاسمها مع أصحاب العمل. وأصحاب العمل اليابانيون ملتزمون باستحداث الوظائف من خلال المشاورة الثلاثية.

٨٨. وأيد مندوب العمال من جمهورية كوريا الدعوة إلى اتخاذ الإجراءات لاستحداث الوظائف وظروف عمل أفضل. والعمل اللائق أساسي لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، ولاسيما الهدفان رقم ٨ ورقم ٩. والعمال الكوريون خاضعون لسيطرة الحكومة التي لا تحترم معايير العمل الدولية ولا تبالي بالتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية. وتواجه التظاهرات السلمية بمدافع المياه. وقد توفي عامل واحد إثر تعرضه لتيار من المياه صادر عن مدفع مياه. وقد حُكم على زعيم نقابي بالسجن لمدة خمسة أعوام.

٨٩. وذكر مندوب العمال من الصين أنّ العالم يواجه قدراً كبيراً من الشكوك ناشئة عن عوامل جغرافية معقدة وعن النزاعات وأزمات اللاجئين والتغيرات المناخية. وفي حال لم تراغ هذه العوامل، فإنها تشكل مخاطر محتملة عندما تتوافق بتغييرات اقتصادية وديمقراطية عميقة. وينبغي لمنظمات العمال أن تؤيد إدارة سديدة إقليمية أكثر متانة وشراكة معززة لآسيا والمحيط الهادئ وتنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠. وينبغي تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي من أجل توليد العمالة وتعزيز الضمان الاجتماعي لصالح العمال. والصين في طور تطوير البنية التحتية من أجل إرساء منطقة تجارية حرة لآسيا والمحيط الهادئ. وتقدم النقابات الصينية دعماً لأعضائها في مجالات بناء القدرات وحماية حقوق العمال وتجاوز الأثر السلبي للإصلاحات الهيكلية وزيادة مستوى المهارات والبرامج الرامية إلى التخفيف من حدة الفقر وبرامج المساعدة على شبكة الإنترنت.

٩٠. وأشار مندوب أصحاب العمل من الهند إلى أنّ على بلاده استحداث ما لا يقل عن عشرة ملايين وظيفة سنوياً لاستيعاب البطالة الحالية واستقبال الوافدين السنويين الجدد إلى سوق العمل. ومن غير الممكن استحداث هذه الوظائف في القطاع المنظم فحسب. وبالتالي، ينبغي للهند أن تسعى إلى زيادة عدد أصحاب المشاريع والمنشآت الصغيرة التي من شأنها أن تخلق عدداً مهماً من الوظائف. ومن المهم أن يتحلّى أصحاب المشاريع الشباب بالمهارات المطلوبة في السوق. وفي الهند، سيجري تطوير ١٥٠٠ معهد تدريب من أجل توفير تلك المهارات. وجاء المتحدث على ذكر تجربة حصلت في ألمانيا حيث تشكل التلمذة الصناعية وسيلة أخرى تتيح أمام الشباب فرصة الحصول على المهارات المطلوبة. ومن الممكن توقع وضع برنامج تدريب مشترك بالمشراكة مع أصحاب العمل، بحيث تدفع الحكومة إعانات للمتدربين.

٩١. وقال وزير الدولة لشؤون العمل والاستخدام في بنغلاديش إنّ بلاده حققت معدل نسبة سنوية للنمو الاقتصادي بنسبة ٦ في المائة خلال عقد العمل اللائق. واستخلصت بنغلاديش دروساً مستفادة من مأس من قبيل كارثة Rana Plaza وعدلت قانون العمل وأرست آلية لتفتيش العمل وحسنت السلامة والصحة المهنية في مكان العمل. ووضعت واعتمدت الحكومة سياسة وطنية للسلامة والصحة المهنية وهي في طور وضع خطة عمل وطنية لتنفيذها. وقد أطلقت عدة برامج بما فيها برنامج يعنى بشبكات السلامة الاجتماعية ونظم للتأمين الجماعي لصالح العمال غير المنظمين وبرنامج بشأن الحوار الاجتماعي جرى إطلاقه بمساعدة تقنية من منظمة العمل الدولية. كما جرى تنفيذ برامج تنمية المهارات لصالح العاملين لحسابهم الخاص والعاملين بأجر تنفيذياً ناجحاً.

٩٢. وقال ممثل حكومي من الفلبين إنّ بلاده تعمل على تحسين نوعية العمالة ليس من خلال اتخاذ تدابير تسمح بأن يبقى قطاع الأعمال تنافسياً وأن يخفض تكاليفه فحسب، بل من خلال مكافحة الفساد وتحويل مؤسساته العامة إلى خدمات موثوقة وقادرة على الاستجابة ومناحة خصيصاً لمن هم في أشد الحاجة إليها. ووفقاً للمؤسسات العالمية الرائدة، فإنّ المنظور الاقتصادي للفلبين للسنوات الست القادمة في أحسن حاله. غير أنه من غير الممكن تحقيق نمو شامل من دون اتخاذ إجراءات ملموسة ترمي إلى مكافحة البطالة المستمرة في صفوف الشباب والبطالة الجزئية والعمالة الهشة. ووضعت الحكومة ثلاث أولويات لتحقيق ذلك، هي: (١) كبح الأشكال غير القانونية للعمل التعاقدية من خلال إنفاذ الإطار القانوني الموجود وتعزيزه؛ (٢) تعزيز العمالة الكاملة والمنتجة للجميع، بمن فيهم الشباب والنساء والعمال ذوو المهارات المتدنية العاطلون عن العمل أو المندرجون في العمالة الناقصة أو في العمالة الهشة؛ (٣) التصدي لأوجه استضعاف العمال النازحين دون إرادتهم بسبب الكوارث الطبيعية والأزمات وحالات الطوارئ الأخرى. وينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تدعم التعاون الإقليمي من حيث تغطية الصحة والضمان الاجتماعي عالمياً، بما في ذلك العمال المهاجرين. ولا يمكن التوصل إلى سلام مستدام إلا من خلال تلبية الاحتياجات الأساسية لكل مواطن. وتتعهد الفلبين بتحقيق العمل اللائق والنمو الاقتصادي الشاملين.

٩٣. وأقر مندوب العمال من تايلند بأنّ السياسة العامة الملتزمة للحكومة أدخلت تحسينات عامة على ظروف العمل. وعلى غرار ذلك، فإنّ مبادرات تقييم المهارات تحسّن الرضا الوظيفي ونوعية السلع المنتجة. وتشارك إدارة العمل في عدد من المشاريع، مما يؤكد الدفاع عن الهيكل الثلاثي واستثارة الوعي بشأن أهمية الاستدامة. ومن شأن الاستقرار والازدهار أن يطورا سوق العمل الوطني على نحو مستدام، متشياً مع فلسفة الملك بوميبول أدولياديج. وسوف تشارك تايلند في بناء مستقبل بالترافق مع العمل اللائق والتنمية المستدامة في آسيا والمحيط الهادئ.

٩٤. ولاحظ مندوب أصحاب العمل من جمهورية كوريا تحول أسواق العمل في الإقليم إلى التكنولوجيات الجديدة وإلى أشكال جديدة من العمالة. ويجني العمال المنظمون أربعة أضعاف ما يجنيه عمال المنشآت الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد غير المنظم. وقد بلغت نسبة بطالة الشباب ذروتها في كوريا منذ عام ١٩٩٩ وظروف العمل سيئة، بما في ذلك ساعات العمل المفرطة. ولا بد من مواجهة هذه التحديات سعياً إلى تحقيق النمو الشامل.

وينبغي إيلاء المزيد من الاهتمام لقطاعي الخدمات والزراعة حيث حسنت التكنولوجيا ظروف العمل. وينبغي صبّ الأولوية على نوعية الوظائف، وليس كميتها فحسب. وينبغي أن تشمل ظروف سوق العمل تكافؤ الفرص والمساواة في الأجور وإعادة التوزيع. وقد أصبح نظام التعويض القائم على الأقدمية بالياً ويضر بالعمال الشباب ذوي الأداء العالي. وخلال إصلاح سوق العمل، ينبغي ألا يسعى أصحاب العمل إلى الحد من تكاليف اليد العاملة، وينبغي لل نقابات أن تدافع عن مصالح جميع العمال وليس فقط من هم منتسبون إليها. ومن الضروري لأصحاب العمل أن ينظروا إلى استحداث الوظائف على أنه الشكل الأخير للمسؤولية الاجتماعية للمنشأة. وينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تجعل من استحداث الوظائف أولوية مطلقة، لاسيما لصالح الشباب.

٩٥. وقال وزير العمل والرفاه الاجتماعي في جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية إنّ بلاده تسعى إلى تحقيق نمو اقتصادي مع التركيز على تنمية الموارد البشرية بموجب خطتها الوطنية الخمسية الثامنة من أجل التنمية الاجتماعية والاقتصادية. وتقوم الوزارة بترويج حقوق العمال وحمايتهم وتعزيز العمالة وتقوية نظام المعلومات لديها بشأن سوق العمل في إطار رؤيتها الاستراتيجية الخمسية حتى عام ٢٠٣٠. والبرنامج القطري للعمل اللائق (٢٠١١-٢٠١٥) الذي أبرم مؤخراً، كان يشمل تنمية المهارات وتعزيز العمالة وروح تنظيم المشاريع والحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية وإدارة سوق العمل. وتنتظر الحكومة في وضع استراتيجية بشأن الحماية الاجتماعية من خلال شراكة اجتماعية مع العمال وأصحاب العمل، وقد أبرمت مؤخراً برنامجاً قظرياً جديداً للعمل اللائق (٢٠١٧-٢٠٢٠). وإعلان فينسيان بشأن الانتقال من العمالة غير المنظمة إلى العمالة المنظمة نحو تعزيز العمل اللائق في رابطة أمم جنوب شرق آسيا، يبيّن أنّ جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية تحرص على تطبيق توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤) وعلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة. ومن شأن الدعم الذي تقدمه منظمة العمل الدولية إلى جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية أن يلقى الترحيب في ظل الجهود المبذولة.

٩٦. ولاحظ مندوب العمال من البحرين ضرورة زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة. وفي البحرين، تمثل النساء أكثر من ٣٠ في المائة من سوق العمل، ولكن لا تزال هناك حاجة لبذل المزيد من الجهود للتصدي للتمييز في العمالة، بما في ذلك من خلال التصديق على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية ذات الصلة وتطبيقها. ويمثل العمال المهاجرون من ٦٠ إلى ٩٠ في المائة من اليد العاملة في بلدان مجلس التعاون الخليجي. ولا بد من إرساء نظام يضمن حقوقهم من دون تمييز ويتطلب نهجاً عابراً للحدود ومشاركاً بين القطاعات. ومن شأن التعاقد الخارجي وخفض عدد الوظائف الدائمة أن يوفرا ظروفاً غير متساوية من العمل. وقال المتحدث إنّ البحرين وقعت على برنامج قطري للعمل اللائق في عام ٢٠١٠ إلا أنها لم تقم بالإجراءات اللازمة لتطبيقه. وتكرر نقابات عمال البحرين مطالبتها لحكومة البحرين بضرورة التعجيل في تطبيق برنامج العمل اللائق خصوصاً وأنّ البحرين تمتلك كل المقومات لنجاح هذا البرنامج.

٩٧. وأشار وزير الموارد البشرية في ماليزيا إلى أنّ الشمولية، وهي مبدأ أساسي بنظر إندونيسيا، ستبقى أحد أهداف الخطة الوطنية الحادية عشرة في ماليزيا (٢٠١٦-٢٠٢٠) التي تركز على النمو الاقتصادي وعلى توزيع أفضل للثروات الوطنية. وتهدف الخطة إلى تحسين فعالية سوق العمل لتسريع وتيرة النمو، مع التشديد على زيادة إنتاجية العمل والأجور. ويتطلب ذلك استحداث المزيد من الوظائف عالية المهارات من خلال تفضيل الاستثمار في القطاعات كثيفة المعارف وخفض الفجوات في الأجور بغية زيادة حصص الأجور في إجمالي الناتج المحلي. وتشمل التدابير المتخذة ما يلي: الإصلاحات التنظيمية ونظم المعلومات المتكاملة والبرامج الهادفة المعدة للشباب والنساء من أجل زيادة مشاركة اليد العاملة. والتعليم والتدريب التقني والمهنيان قيد الاستعراض. وبحسب التوقعات، ٦٠ في المائة من ١,٥ مليون وظيفة مستحدثة في البلاد بحلول عام ٢٠٢٠ ستطلب مهارات من حيث التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين ويجري حالياً البحث عن استثمارات تأسيسية يعتد بها للوفاء بهذه الحاجة ولضمان توفير الخدمات المتعلقة بالصناعة في مجال خدمات التعليم والتدريب المهنيين والتقنيين. والتعلم مدى الحياة أمرٌ حاسم لضمان التطوير المستمر لمهارات من هم في سن الخامسة عشر وما فوق. ومن شأن البرنامج الرائد من حيث التصديق على المعارف المكتسبة أن يسهر على أن تكون الخبرة والمهارات التقنية للعمال معترفاً بها لأغراض التصديق.

٩٨. لحظ وزير العمل والاستخدام في نيبال الإمكانيات التي يتمتع بها الإقليم من أجل تحقيق نمو شامل وتنمية مستدامة والقضاء على الفقر. ويتطلب ذلك تعزيز الشراكات للنهوض بالاستثمار والتحول التكنولوجي والابتكار. وتشهد بلداناً كثيرة إنتاجية ضئيلة وتتصدى للعمل غير المنظم. ولا بد من بذل جهود متضافرة لاستحداث فرص العمالة في المناطق الريفية والحضرية على السواء. وينبغي أن يترافق التحول في الوظائف بتحول في المهارات. وفي نيبال، وهو بلد زراعي أساساً، من الضروري خلق المزيد من الوظائف لضمان العدالة الاجتماعية والسلام. والدستور الجديد الذي اعتمده نيبال يرسي الأسس للحق في العمل وللحقوق الأساسية في العمل. كما تم اعتماد

المزيد من الإصلاحات القانونية والسياسية للإسهام في استحداث وظائف أكثر إنتاجية وإدارة هجرة اليد العاملة وحماية العمال المهمشين وتعزيز الحوار الاجتماعي. ويغادر الكثير من العمال الشباب نيبال بحثاً عن عمل، وتبرز الحاجة إلى تنظيم الهجرة على نحو تسلسلي وإنساني وقانوني بغية ضمان فرص عمل منتجة ومستمرة. وعمليات التشاور الإقليمية، من قبيل عملية كولومبو وحوار أبو ظبي، تشكل منصة مهمة لرسم معالم التفاهم المتبادل والتعاون. وينبغي لمنظمة العمل الدولية أن توسع الدعم الذي تقدمه لنيبال من أجل مساعدتها على المضي قدماً نحو الاستقرار والازدهار، في أعقاب الهزات الأرضية التي ضربت البلاد في عام ٢٠١٥.

٩٩. وقال مندوب حكومي من *إندونيسيا* إنّ العمل اللائق يشكل حافزاً رئيسياً نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة. ويلعب إقليم آسيا والمحيط الهادئ دوراً مهماً في هذا الصدد ولكنه يواجه تحديات تطرحها المجتمعات المتشعبة والتغيرات التكنولوجية والتكامل الاقتصادي وتخضير الإنتاج. ويجري الاضطلاع بعدد من المبادرات في إندونيسيا في إطار برنامجها القطري للعمل اللائق، وهي تنص على تعزيز قدرات أصحاب العمل والعمال على إرساء علاقات صناعية متناغمة. وهناك مبادرات موضوعية لضمان الحماية الاجتماعية للجميع، بمن فيهم الأطفال والعمال المهاجرون والمحليون. وبغية استحداث الوظائف من أجل نمو شامل، جرى إطلاق مختلف المبادرات الرامية إلى تنمية مهارات العمال، لاسيما النساء والشباب منهم، وإلى تسهيل مواصلة المهارات من خلال نظام معلومات سوق العمل على الإنترنت. وتسعى الحكومة، على المستوى الثنائي، إلى حماية العمال المهاجرين من خلال وقف جزئي بشأن توظيف العمال غير المهرة. كما تسعى مع بلدان رابطة أمم جنوب شرق آسيا إلى وضع أدوات لحماية حقوق العمال المهاجرين وعائلاتهم. وتؤيد إندونيسيا الدعوة إلى اتخاذ الإجراءات التي أطلقها المدير العام في تقريره. وينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تطور أنشطتها استجابة لبعض أهداف التنمية المستدامة، مع مراعاة السياق الوطني.

١٠٠. وذكر وزير العمل في *السلطة الفلسطينية* بالمعاناة المستمرة للعمال الفلسطينيين وأسره في ظل الاحتلال الإسرائيلي. وعلى الرغم من الجهود الكثيرة التي تبذلها الحكومة لإصلاح سوق العمل، إلا أنّ معدلات الفقر والبطالة في ارتفاع، مع وجود ٣٠ في المائة من اليد العاملة تحت عتبة الفقر. ويمنع النمو السلبي القطاع الخاص من استحداث الوظائف. وتركز الأولويات الوطنية للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٢ على أولويات مختلفة للعمل اللائق، لاسيما تنشيط الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية ليغطي ٩٠٠.٠٠٠ عامل؛ اعتماد لوائح بشأن الأنشطة النقابية لضمان الحرية النقابية وحق التنظيم؛ استعراض تشريعات العمل لحماية حقوق العمال في مجالات السلامة والصحة والتعاونيات والحد الأدنى للأجور. وتلتزم الحكومة باحترام معايير العمل الدولية في القانون والممارسة وتسعى إلى تعزيز الشراكات مع المنظمات الإقليمية والدولية لدعم تلك الجهود.

١٠١. وقال مندوب أصحاب العمل من *الصين* إنّ منظّمته، اتحاد المنشآت في الصين، تشجع الابتكار بهدف تسريع تحول المنشآت والارتقاء بها، بما في ذلك من خلال التعاون الدولي. وينبغي أن تلعب المنشآت الصينية دوراً رائداً في تطوير المنشآت الصغيرة والمتوسطة في سلسلة التوريد والإمداد. ويحرص اتحاد المنشآت في الصين على بناء علاقات صناعية متناغمة بما في ذلك من خلال رصد العلاقات في مكان العمل عند إجراء التقييمات الهيكلية وتقديم المشورة إلى الحكومة وفقاً لذلك. ويعمل في مدن الصين ٢٧٠ مليون شخص مهاجر ريفي. ويشكل هؤلاء العمال مورداً مهماً للمنشآت الصينية، ومن الضروري حماية حقوقهم، بما في ذلك المساواة في الأجر. ويعمل اتحاد المنشآت في الصين مع أعضائه لتحديد التغيرات الطارئة على بيئة الأعمال وسوق العمل، بهدف تسهيل الارتقاء بالمهارات وتحقيق الحد الأمثل من خلق الوظائف. وتشجع المسؤولية الاجتماعية للشركات على نحو فعال لاحترام حقوق العمال احتراماً كاملاً والانتقال إلى استراتيجية تجارية خضراء ومنخفضة الكربون. وينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تواصل العمل مع الهيئات المكونة في الإقليم لوضع نظم أكثر فعالية للإدارة السديدة للعمل.

١٠٢. وأشارت مندوبة أصحاب العمل من *تايلند* إلى أنّه ينبغي للمنشآت في تايلند أن تزيد من قدرتها على التنافس بضمان احترام العمل اللائق في سياق التجارة العالمية. والشركات التايلندية على دراية بمتطلبات المشترين الدوليين نتيجة التدقيق المحاسبي الاجتماعي، لاسيما فيما يتعلق بحقوق العمال. وتقوم الحكومة حالياً بتعزيز الإطار القانوني بغية تحسين القدرة التنافسية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة. كما تكافح الحكومة عمل الأطفال والتمييز. وهناك المزيد من الشركات التي توفر مرافق تعنى برعاية الأطفال لتحسين فرص العمل للنساء، وأماكن مخصصة للعمال من ذوي الإعاقة. وتحسن الحكومة إدارة العمال المهاجرين بغية منع العمل غير المعلن عنه والعمل الهش. ويحول النقص في اليد العاملة في البلاد دون تمكن المنشآت من العمل معاً في إطار شراكات، من أجل تحسين نوعية الخدمات والإنتاجية. وتشجع الشركات أيضاً على وضع معايير صناعية لتطوير المهارات بغية تحسين الإنتاجية والأجور. وهذا أمرٌ أساسي لإعداد المنشآت والعمال على حد سواء على مواجهة آثار الثورة الصناعية الرابعة.

١٠٣. واعترف مندوب العمال من الفلبين بأنه لو كان إقليم آسيا والمحيط الهادئ مصنع العالم، فإنه يبقى الإقليم الذي يعكس مواطن عجز رهيبية من حيث العمل اللائق، مع اللجوء أكثر فأكثر إلى أشكال الاستخدام غير المعتادة، وعدم تقاسم المنافع الاقتصادية المتأتبة عن معدلات النمو المرتفع على نحو واسع. والقدرة التنافسية غير كافية بحد ذاتها. ولا بد للمنشآت متعددة الجنسية أن تتحمل مسؤولية انتهاك تشريعات العمل في سلاسل التوريد والإمداد العالمية. ومن الضروري تحديد مجموعة من المقترضات السياسية للتصدي لمواطن العجز هذه، بما في ذلك في الفلبين. ويتعين ربط حوافز الاستثمار بنوعية الوظائف والاتفاقات التجارية بمعايير العمل الدولية. وينبغي تعزيز الامتثال لقانون العمل ووضع حد لترتيبات العمل التعسفية من قبيل العمل بعقود من الباطن. وينبغي التصديق على اتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨ (رقم ١٥١) وحماية حقوق العمال المهاجرين. وينبغي ألا تبقى الجرائم المرتكبة بحق النقابيين، بما فيها القتل والاختطاف، من دون عقاب.

١٠٤. ورأى المندوب الحكومي من الأردن أنّ البيانات المجمعّة للإقليم والواردة في تقرير المدير العام لا تسمح بتقييم احتياجات مختلف البلدان. وكان سيكون من الأجدب، لأغراض تحليل البيانات، تقسيم الإقليم وفقاً لمستويات التنمية في البلدان أو لتطبيق معايير العمل الدولية. وحقق الأردن عدداً من النتائج في إطار برنامج القطري للعمل اللائق (٢٠١٢-٢٠١٧). واعتمد قانوناً جديداً بشأن الحماية الاجتماعية التي تشمل العمال لحسابهم الخاص، وهو أول بلد في الشرق الأوسط يوفر حماية الأمومة ويصدق على اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢). وذكر المتحدث أنّ الأردن وسع الحماية من عمل الأطفال. وأشار إلى تحدٍ جدي يتمثل في وجود عدد كبير من اللاجئين السوريين في البلاد، الذين يتنازعون مع العمال المحليين على فرص العمل المحدودة أصلاً. كما تُبذل جهود من أجل تحسين مشاركة العاملات وضمان المساواة في الأجور.

١٠٥. ولاحظ مندوب مناب للعمال من الهند أنّ العمل من الباطن والعمال المهاجرين يطرحون تحديات كبيرة أمام النقابات. وإذا كان تقرير المدير العام يتناول نمو الوظائف وزيادة الأجور في الإقليم، فقد سُجلت زيادة طفيفة في فرص الوظائف متدنية المهارات حيث كانت الأجور وظروف العمل سيئة والسمة غير المنظمة مرتفعة. وأشار المندوب إلى الإنجازات المحققة، غير أن الوضع يبقى صعباً بالنسبة إلى عدد لا يستهان به من العمال ومن أولئك العاملين في الاقتصاد غير المنظم الذين لا يستطيعون تنظيم أنفسهم. وبالتالي يصبح الفقراء أكثر فقراً، مما يهدد الاستقرار الاجتماعي. وتحدث هجرة اليد العاملة من المناطق الريفية باتجاه المناطق الحضرية وضمن ولايات الهند وفيما بين البلدان. ويفضي ذلك إلى مشاكل تتعلق بالتسجيل ومستحقات الضمان الاجتماعي. وينبغي وضع قانون منفصل لمواجهة مواطن العجز في العمل اللائق المطروحة أمام العمال المهاجرين. غير أن عملية التنفيذ تتسم بأهمية كبرى، وفي هذا الصدد نرى أن تنفيذ معايير العمل المتعلقة بالعمال المهاجرين بآء بالفشل خلال السنوات الأخيرة.

١٠٦. ولاحظ مندوب العمال من اليابان التقدم المحرز خلال عقد آسيا والمحيط الهادئ للعمل اللائق، مشيراً إلى فيجي وميانمار كمثالين يُحتذى بهما للمضي قدماً نحو الديمقراطية غير أنه لا تزال هناك تحديات كثيرة، بما فيها تزايد انعدام المساواة وانعدام المساواة بين الجنسين ومعدل التصديق المنخفض على معايير منظمة العمل الدولية، إلى جانب عدد من التحديات الناشئة من قبيل الكوارث الطبيعية وأزمة اللاجئين والمسائل المتعلقة بالهجرة. ويجب إرساء علاقات صناعية بناءة من خلال الحوار الاجتماعي بغية تحرير كامل إمكانات الإقليم. والعلاقات الصناعية السليمة لا غنى عنها للإبقاء على العمالة الجيدة واتساعها وضمان توزيع منصف للأرباح. ونمو المنشآت متعددة الجنسية التي تعتمد على سلاسل التوريد والإمداد يضيف على تعزيز الحوار الاجتماعي أهمية أكبر ومن شأن التصديق على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية وتطبيقها تطبيقاً كاملاً أن يتسما بأهمية كبيرة لتحقيق هذه الأهداف.

١٠٧. وقالت مندوب حكومية من استراليا إن التغييرات في عالم العمل تترافق بفرص وتحديات. وتشمل هذه التحديات الانتشار السريع للتكنولوجيا والعولمة. ومن المهم الاستعداد لمواجهة التحولات في الطلب بغية الاستفادة من فرص العمل المستقبلية وتعزيز تنمية المهارات والعمل اللائق وتكييف الأطر السياسية من أجل مساعدة العمال على الانتقال إلى وظائف جديدة. وقد وضعت استراليا البرنامج الوطني للابتكار والعلوم لمساعدة المنشآت على انتهاز الفرص التي يقدمها التقدم التكنولوجي والعلمي. وينبغي للأوساط الأكاديمية والصناعات أن تتعاون بشأن تعليم الشباب وتدريبهم. وتشكل زيادة مشاركة النساء والشباب في سوق العمل عاملاً رئيسياً للنمو. وقد استهلكت الحكومة تنفيذ برنامج لمساعدة الشباب الباحثين عن عمل، عنوانه "Youth Jobs PaTH"، يقوم على معادلة "التحضير والتجربة والتوظيف" بهدف مساندة الشباب الذين يبحثون عن عمل. وتحرص الحكومة أيضاً على دعم الأمن الاقتصادي للنساء من خلال تعزيز العمل بأجر وتوفير تعليم جيد لهن، ومن خلال التصدي للثغرات في الأجور ومكافحة العنف ضد المرأة وتعزيز وصول النساء إلى مناصب إدارية وريادية. وقد جعلت الحكومة من مسألة الجنسين أولوية في برنامجها الإنمائي. كما تدعم استراليا برنامج "العمل الأفضل" لمنظمة العمل

الدولية، مما سمح بتحسين ظروف العاملات. وشددت المتحدثة على أهمية مبادرة مستقبل العمل لمنظمة العمل الدولية وأهداف التنمية المستدامة. ولم تشدد على الدور الهام للحكومة فحسب، بل على دور الشركاء الاجتماعيين والقطاع الخاص والمجتمع المدني كذلك، لتحقيق هذه المبادرات العالمية.

١٠٨. وشدد وزير العمالة والإنتاجية والعلاقات الصناعية في فيجي على أن بلاده لا تزال تواجه تحديات كثيرة في تحقيق العمل اللائق، ولا سيما في توفير وظائف جيدة. وقد أيد الوزير ما جاء في التقرير ومفاده أن العمل اللائق يشكل وسيلة لضمان نجاح الكثير من أهداف التنمية المستدامة. وفي فيجي ترتبط العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق باستحداث الوظائف وعماله الشباب. وقد بذلت فيجي جهوداً متضافرة لإصلاح النظام التعليمي من خلال إنشاء لجنة تعنى بالتعليم العالي في فيجي وبناء معاهد للتعليم التقني وإرساء نظام تربوي يركز على التعلم المتواصل. ووضعت فيجي أول سياسة وطنية للتعليم ينبغي تنفيذها في عام ٢٠١٧. كما راجعت فيجي قانون العمل لضمان ملاءمته مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية، وصدقت على الاتفاقيات الثماني الأساسية. وجرى إرساء حد أدنى وطني للأجور في عام ٢٠١٤ وتمت مراجعته في عام ٢٠١٥. وبغية استحداث الوظائف، تعطي فيجي الأولوية إلى المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر وتقدم منحاً مالية لقطاعات الأعمال الفتية. ويشكل تغير المناخ وتأثيره مصدر قلق لفيجي. وفي عام ٢٠١٧ سوف تترأس فيجي الدورة الثالثة والعشرين لمؤتمر الأطراف بشأن القمة العالمية للمناخ.

١٠٩. وقال وزير العمل والعلاقات الصناعية في بابوا غينيا الجديدة إن المؤسسات الفعالة لسوق العمل مهمة لتحقيق العمل اللائق والحد من أوجه انعدام المساواة. وتقوم بابوا غينيا الجديدة بالتصدي لهذا التحدي من خلال برنامجها القطري للعمل اللائق للفترة ٢٠١٣-٢٠١٧ الذي يركز على إصلاحات العمل في مجال العلاقات الصناعية وعلاقات الاستخدام وتعويض العمال وحمايتهم وسلامتهم. ويجري إعداد سياسة وطنية للعمالة من خلال مشاورات ثلاثية، كما جرى إرساء حد أدنى وطني للأجور لتوفير شبكة أمن دنيا. وينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تنظر في إمكانية إرساء "حد أدنى من الأجر المعيشي الفعلي على المستوى الوطني" يمكنه أن يكون بمثابة مبدأ توجيهي لتحديد الأجور. ويواصل البلد تنفيذ خطة عمله الوطنية لمكافحة عمل الأطفال، بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين والقطاع الخاص والمجتمع المدني. وقد صدقت بابوا غينيا الجديدة على الاتفاقيات الثماني الأساسية لمنظمة العمل الدولية.

١١٠. وأعلن مندوب العمال من إندونيسيا أن نقابات العمال ومجموعات المجتمع المدني اضطلعت بدور أساسي في تعزيز الحرية النقابية في إندونيسيا. وتشكل الاتفاقية رقم ١٤٤ التي صدقت عليها الحكومة، بالإضافة إلى الاتفاقيات الأساسية، أساس الحوار الاجتماعي. من جهة أخرى، وضعت إندونيسيا نظاماً أفضل للحماية الاجتماعية يضمن الحصول على الرعاية الصحية والتأمين الاجتماعي وإعانة الشيخوخة. ويعاني العمال المهاجرون الإندونيسيون من الممارسات غير المنصفة وظروف العمل الهشة والتهميش والعنف الجنسي. وفي بعض البلدان، يكونون عرضة لعقوبة الإعدام. وينبغي للبلدان المستقبلة أن توفر حماية اجتماعية للعمال المهاجرين، تمشياً مع توصية منظمة العمل الدولية بشأن أرضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢). والمرسوم الرئاسي بشأن وضع الأجور الدنيا في إندونيسيا يضرب عرض الحائط الآلية الثلاثية، مما يشكل تراجعاً لحق المفاوضات الجماعية في البلاد. وأضاف المتحدث أن أشكال العمل غير العادية أخذت في التزايد في سلاسل التوريد والإمداد العالمية؛ ومن شأن ذلك أن يضر بالأمن الوظيفي وبحق العمال في الحرية النقابية.

١١١. وأشار مندوب أصحاب العمل من إندونيسيا إلى الإصلاحات الديمقراطية الجارية حالياً في بلاده، والتي تترافق مع التنمية والنمو الاقتصاديين. وهذه العناصر هي في صميم السياسات الوطنية. وقد أولي المزيد من الاهتمام إلى حقوق الإنسان وحقوق العمال، لا سيما الحرية النقابية. وتعزى الإنجازات المحققة في مجال الضمان الاجتماعي إلى الهيكل الثلاثي الوطني. كما أجريت تحسينات على نوعية الخدمات وعلى إعادة تأهيل البنى التحتية. ويجد أصحاب العمل أنفسهم مكبلين بأليات الامتثال للوائح التي لا توفر أي مرونة من حيث التوظيف أو التسريح. ويؤيد أصحاب العمل الحق في الحرية النقابية، على أن يمارس هذا الحق على نحو مسالم، ولم تكن هذه هي الحال خلال المظاهرات الأخيرة. وينبغي جعل قانون العمل متسقاً مع قانون الضمان الاجتماعي. وفي المستقبل، سيكون من الضروري مواصلة النشاط المعني بتنمية الموارد، بما في ذلك تنمية المهارات وإصلاح التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين وتحسين التلمذة الصناعية وإصدار شهادات بالتدريب المهني. وينبغي لإندونيسيا أن تستحدث ٣ ملايين وظيفة في حين أنه من غير الممكن حالياً امتصاص إلا ١,٤ مليون وظيفة. وتتمثل الأولويات في زيادة الإنتاجية والاستثمارات وتعزيز المفاوضات الجماعية.

١١٢. وشدد نائب وزير العمل والمعوقين والشؤون الاجتماعية في فيتنام على أن تعزيز العمل اللائق والمشاركة النشطة في سلاسل التوريد والإمداد العالمية وإيجاد توازن بين النمو الاقتصادي والعدالة الاقتصادية والتنمية المستدامة، قد أصبحت دعائم مهمة في سياسات ورؤية فيتنام، وذلك بفضل دخول البلاد بشكل أكثر تكاملاً في الاقتصاد الإقليمي والعالمي. وقد أجريت مؤخراً إصلاحات وطنية في مجال قانون العمل والقانون الوظيفي وقانون التأمين الاجتماعي وقانون التعليم المهني وقانون الأطفال وقانون السلامة المهنية. وجرى مراجعة وسن جميع هذه الصكوك القانونية بالتشاور مع الشركاء الثلاثين. كما اعتمدت الحكومة مجموعة وافية من التدابير لضمان إنفاذ القانون والسياسات في مجال العمالة والسلامة والصحة المهنية والتدريب المهني والمساواة بين الجنسين وتفتيش العمل. وفيتنام ملتزمة ببرنامجهما القطري للعمل اللائق للفترة ٢٠١٧-٢٠٢١، وتنفيذ التكامل الاقتصادي الدولي على نحو ناجح من خلال إبرام اتفاقات جديدة للتبادل الحر، تراعي هدف تحقيق العمل اللائق للجميع.

١١٣. وأشاد نائب وزير شؤون العمل الدولية التابع لوزارة العمل والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية بالتنمية الاقتصادية المهمة التي شهدتها الإقليم خلال العقد الماضي. غير أنه لا تزال هناك تحديات، بسبب حالة انعدام الاستقرار الحالية على مستوى العالم. وفي حين يسعى الاقتصاد إلى الانتعاش بعد الركود الاقتصادي في عام ٢٠٠٨، أظهر إقليم آسيا والمحيط الهادئ قدرة على الصمود. وقدم المتحدث لمحة عامة عن الجهود التي تبذلها حالياً المملكة العربية السعودية بغية إيلاء الأولوية لرؤية ٢٠٣٠ في بلادهم. وتشمل هذه الرؤية التنوع الاقتصادي واستحداث الوظائف اللائقة لا سيما للنساء والشباب، والاستثمار في القدرة على التنافس وفي المنشآت الصغيرة والمتوسطة. وتبقى المنشآت الصغيرة والمتوسطة المحرك الرئيسي في الاقتصاد، وهي تسهم بنسبة ٢٠ في المائة من إجمالي الناتج المحلي. وفي الرؤية ٢٠٣٠، من المتوقع أن تزيد مساهمة المنشآت الصغيرة والمتوسطة لتصل إلى نسبة ٣٠ في المائة. وهناك العديد من المبادرات الرامية إلى تعزيز مشاركة النساء السعوديات في سوق العمل.

١١٤. وقال وزير التجارة والصناعة والعمل في ساموا إن بلاده ملتزمة ببرنامجه عام ٢٠٣٠ وبالعمل اللائق. وتتمثل التحديات في الإقصاء والموارد الطبيعية والمالية المحدودة وغياب المراكز الحاضنة لأصحاب العمل والمنشآت واعتماد ساموا على الجهات المانحة. وفي السنوات الأخيرة، حققت ساموا بعض التقدم في أعقاب إصلاح قانون العمل. وتلتزم جميع الهيئات المكونة التزاماً وثيقاً بالهيكل الثلاثي، ولكن ساموا تحتاج إلى المزيد من الدعم لبناء القدرات وزيادة الشراكات بين القطاعين العام والخاص وتعزيز المشاركة المنصفة للهيئات المكونة. كما تلتزم ساموا بمساعدة تقنية بشأن إعادة إدماج العمال الموسمين. وأثار تغير المناخ من شأنها أن تجعل المشاكل التي تواجهها ساموا فريدة من نوعها، شأنها شأن الحلول المطلوبة. وتطلب المساعدة من مكتب العمل الدولي في المجالات التالية: توفير العمل اللائق للجميع؛ الحصول على العمالة؛ الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم؛ تعميم مسائل الجنسين وتحسين سياسات العمالة في سوق عمل أفضل؛ تحسين السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل؛ الوظائف الخضراء؛ تنمية المهارات؛ نظم المعلومات بشأن سوق العمل.

١١٥. وأعرب مندوب العمال من نيبال عن قلقه إزاء استغلال العمال المهاجرين بسبب إجراءات التوظيف غير المنظمة وغير المنصفة. وطالب المندوب بتحسين ظروف عمل العمال المهاجرين النيباليين. وأيد أهداف التنمية المستدامة وإدماج النساء بشكل أكبر في القوى العاملة. وفي عام ٢٠١٥، جرت مراجعة تشريعات العمل في نيبال في هذا الصدد، إلا أن النتيجة لم تكن مرضية، على الرغم من حصولها على تأييد بنسبة ٩٠ في المائة من المصوتين، رجالاً ونساءً. وينبغي القيام بإصلاح آخر يضمن الإدماج وعدم التمييز على كافة المستويات. ويستمر إعادة الإعمار في أعقاب الزلزال الأخير الذي ضرب البلاد. وفي عام ٢٠١٦، احتفلت نيبال بمرور ٢٥ سنة على إبرامها الشراكة التاريخية مع منظمة العمل الدولية.

١١٦. وقال مندوب أصحاب العمل من بنغلاديش إن بلاده تتطلب تنمية المهارات وبرامج التلمذة الصناعية ومهارات تستند إلى سوق العمل ونمواً شاملاً مع توفير الوظائف إلى المجموعات المحرومة من قبيل الأشخاص المعوقين. وقد أحرزت بنغلاديش تقدماً اجتماعياً واقتصادياً يعدد به. ويشكل قطاعا التصنيع والخدمات محركين رئيسيين للاقتصاد. وأشاد المندوب بالشبكة العالمية المعنية بقطاع الأعمال والإعاقة وأشار إلى أن إدماج النساء في اليد العاملة من شأنه أن يزيد إجمالي الناتج المحلي بأكثر من ١,٢ في المائة بحلول عام ٢٠٣٠. واعتمدت "استراتيجية نمو تحفزها العمالة". وينبغي لبنغلاديش أن تستثمر في البنى التحتية المادية وغير المادية.

١١٧. وأكد ممثل عن الاتحاد الدولي لنقابات العمال أنّ حكومة الهند استهلت مراجعة وإلغاء التشريعات المعنية بحقوق النقابات دون اللجوء لمشاورات ثلاثية. وفي الواقع، من شأن ذلك أن يحض من الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في البلاد. بالإضافة إلى ذلك، استنتجت نقابات العمال من مراجعة تشريعات العمل، ولا سيما القانون المتعلق بالتلمذة الصناعية. وفي السنوات الأخيرة، تحول العمل اللائق والعمل المنظم إلى القطاع غير المنظم. ومارس أصحاب العمل ضغوطاً على الحكومة لتغيير قوانين العمل على حساب العمال، باسم التنمية الوطنية. وقد أفضى ذلك إلى حركة إضراب واسعة النطاق. واعتبر العمال أن النمو الاقتصادي ينبغي أن يكون شاملاً وأن يولد وظائف لائقة. ووجه المتحدث بعض التساؤلات حول البيان الذي أدلى به الممثل الحكومي من الهند بشأن زيادة الحد الأدنى الوطني للأجر من ٣ دولارات أمريكية إلى ٥ دولارات أمريكية. ويبقى المبلغ الجديد غير كافٍ. وينبغي احترام جميع الصكوك الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة وعن منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية وحرية التجمع السلمي، احتراماً كاملاً.

١١٨. وذكر وزير الدولة للعمل والعلاقات النقابية في سري لانكا بالإنجازات التي حققها الإقليم، بما في ذلك زيادة متوسط العمر المتوقع والدخل للفرد الواحد. غير أن بطالة الشباب والفقر المدقع والسمة غير المنظمة وغياب الضمان الاجتماعي والمشاركة المنخفضة للنساء في القوى العاملة، كلها عوامل ما فتئت تطرح تحديات جمة. وطبيعة العمل آخذة في التطور ومن الضروري تكييف القوانين والسياسات مع علاقات الاستخدام الجديدة وفرص العمل المطروحة ومع آثار العولمة. وفي عام ٢٠١٦، اعتمدت سري لانكا، بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين، أول قانون بشأن الحد الأدنى للأجور، وساهم المجلس الاستشاري الوطني للعمل في إرساء علاقات صناعية سليمة، آخرها في قطاع المزارع. وإقليم آسيا والمحيط الهادئ متنوع وينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تحلل مختلف العوامل التي تسهم في مواطن العجز للعمل اللائق وأن توفر توجيهات سياسية مكيفة.

١١٩. وأعلن مندوب حكومي من كمبوديا أنّ مبادئ العمل اللائق مكرّسة في سياسات التنمية الوطنية الرامية إلى تحقيق النمو الشامل والمستدام وتوسيع الحماية الاجتماعية وتعزيز الهيكل الثلاثي. واعتمد قانون بشأن النقابات في عام ٢٠١٦ كان من شأنه أن خفض عتبة العضوية المطلوبة للحصول على وضع النقابة الأكثر تمثيلاً. بالإضافة إلى ذلك، وجود مشروع قانون بشأن تسوية النزاعات وآلية جديدة لاستعراض سنوي للحد الأدنى للأجور في قطاعي الملابس والأحذية، من شأنهما أن يعززا الإدارة السديدة لسوق العمل. وسوف يسمح قانون مسبق بشأن الحد الأدنى للأجور بأن يوسع إطار المفاوضات هذا إلى قطاعات اقتصادية أخرى. كما تزمع كمبوديا إدخال نظام تقاعدي جديد في عام ٢٠١٧ في حين تسعى وكالة العمالة الوطنية فيها إلى توفير خدمات محسنة فيما يتعلق بمعلومات سوق العمل.

١٢٠. وأشار مندوب حكومي من باكستان إلى تركيز بلاده على تنمية الموارد البشرية بغية تسريع النمو والتنمية من خلال تطوير المهارات، ولاسيما مهارات العمال الشباب. ومن الضروري تحسين ظروف العمال من خلال إصلاحات قانونية ووضع نظم إدارية وللحماية الاجتماعية، تنفيذاً لالتزامات باكستان الناجمة عن معايير العمل الدولية. وقامت باكستان، في إطار برنامجها القطريين السابقين للعمل اللائق، بمراجعة قوانين العمل لديها وشجعت نقابات العمال في القطاعات غير المنظمة، بمن فيهم العمال المنزليون، ووضعت خطط عمل بشأن السلامة والصحة المهنتين وشددت على المساواة بين الجنسين والوقاية من التحرش الجنسي. كما أطلقت باكستان مؤخراً برنامجها القطري الجديد للعمل اللائق الذي تضمن أربع أولويات هي: تعزيز العمل اللائق في الاقتصاد الريفي؛ النهوض بالوظائف لصالح الشباب والمجموعات المستضعفة الأخرى؛ تعزيز الامتثال لمعايير العمل الدولية؛ مد نطاق الحماية الاجتماعية. وأقامت الحكومة مؤخراً مشاورات متعددة أصحاب المصلحة بشأن مستقبل العمل في كافة أنحاء البلاد.

١٢١. ولحظ مندوب حكومي من بروني دار السلام أنّ بلاده تتمتع بأعلى معدلات العمال من ذوي المهارات العالية، على الرغم من استمرار عدم تطابق المهارات. ويُبذل حالياً مجهود وطني لخفض البطالة، بما في ذلك من خلال الاستثمار الأجنبي المباشر الموجه نحو استحداث الوظائف. بالإضافة إلى ذلك، تهدف مبادرة " Darussalam Enterprise (DARE)" إلى حفز نمو الوظائف من خلال تنظيم المشاريع محلياً. وتلتزم بروني دار السلام بالقضاء على العمل الجبري والاتجار بالبشر وعمل الأطفال. وتدابير الحماية الاجتماعية المستدامة والشاملة لا غنى عنها للقضاء على الفقر. وتحقيقاً لهذا الغرض، وضعت الحكومة برنامجاً تقاعدياً إضافياً يقوم على الاشتراكات ويستكمل صندوقها الائتماني لصالح الموظفين.

١٢٢. وأشار مندوب العمال من كمبوديا إلى أنّ استدامة برامج الضمان الاجتماعي في بلاده غير مضمونة. ويشمل برنامج التأمين ضد إصابات العمل حالياً مليون عامل؛ وينبغي توسيعه ليشمل الاقتصاد غير المنظم والقطاع العام. وتم اعتماد قانون النقابات في خضم الاضطرابات الصناعية والقيود المفروضة على تسوية النزاعات وتنظيم الإضرابات، مما يستلزم من النقابات تقاسم المعلومات المالية مع السلطات. وتنتهك هذه التدابير الاتفاقية رقم ٨٧ ومن شأنها أن تعوق سير أعمال النقابات المستقلة. وقُدمت شكاوى بشأن انتهاكات الحقوق النقابية لدى منظمة العمل الدولية، وعلى الرغم من أنّ الحكومة وافقت على معالجة هذه المسائل، إلا أنّه جرى تحقيق تقدم لا يُذكر وما يزال القادة النقابيون تحت المراقبة وعرضة للملاحقات الجزائية. والتوسع المخطط للحد الأدنى للأجور على كافة القطاعات الاقتصادية، أمرٌ مرحب به طالما أنّ القانون يحترم حقوق العمال ويستجيب لاحتياجاتهم المعيشية الأساسية بشكل أفضل مما يقوم به النظام الحالي للحد الأدنى للأجور.

١٢٣. ولحظ مندوب أصحاب العمل من الإمارات العربية المتحدة أنّ القطاع الخاص يخلق ملايين الوظائف للمواطنين والعمال المهاجرين، مما يعكس الأولويات الاجتماعية والاقتصادية للبلاد تمشياً مع مبادئ العمل اللائق. وبالفعل، يساهم القطاع غير النفطي الذي كان يمثل ٦٠ في المائة من إجمالي الناتج المحلي في عام ٢٠١٥، في زيادة فرص العمل والمدخيل. وتأمل غرفة التجارة والصناعة مواصلة تنمية قطاع الأعمال وتحسين مهارات اليد العاملة بغية دعم التنمية المستدامة في البلاد. وتسعى الحكومة إلى إرساء تجهيزات ملائمة للحماية الاجتماعية وتعزيز الحوار الاجتماعي.

١٢٤. شددت مندوبية حكومية من هونغ كونغ، الصين أنّ حكومتها تولي أهمية كبرى لتحسين وصون حقوق ومستحقات العاملين بأجر. ويقوم الحد الأدنى القانوني للأجور، الموضوع منذ عام ٢٠١١، بحماية العمال ذوي الأجر المتدني من دون المساس بمرور سوق العمل أو النمو الاقتصادي أو القابلية على المنافسة. وفيما يتعلق بالحوار الاجتماعي، تحترم الحكومة بشكل صارم الهيكل الثلاثي في مداولاتها حول القوانين والسياسات ذات الصلة بالعمل، عن طريق المجلس الاستشاري للعمل والتعزيز للنشاط للمفاوضات الطوعية والمباشرة بين العمال وأصحاب العمل أو منظماتهم التمثيلية. وفيما يتعلق بالمجلس الاستشاري للعمل، تتبع الحكومة عن كثب مبدأ الخيار الحر من خلال تعيين ممثلي أصحاب العمل والعمال المختارين بحرية من جانب رابطات أصحاب العمل ونقابات المستخدمين. ويجري انتخاب ممثلي العمال في المجلس الاستشاري للعمل بحرية من جانب كافة نقابات العمال في المنطقة الإدارية الخاصة لهونغ كونغ، ولا تُمنع أي نقابة من المشاركة في عملية الانتخاب. ويحظى حق العمال في الانتساب إلى نقابة والمشاركة في الأنشطة النقابية بحماية كافية بموجب قوانين العمل.

١٢٥. وشدد مندوب أصحاب العمل في تيمور - ليشتي على أنّ المهارات التقنية والمهنية ضعيفة في بلاده، حيث تبلغ نسبة ٦٠ في المائة من السكان أقل من ٢٥ عاماً وحيث يتواجد ١٩ في المائة من الوظائف في الاقتصاد غير المنظم - غالباً في القطاع العام. وينبغي للبلد أن ينوع اقتصاده بعيداً عن قطاعي النفط والغاز، بالاعتماد على الاستثمار الأجنبي المباشر ودخول الأسواق العالمية من خلال عضويته في رابطة أمم جنوب شرق آسيا ومنظمة التجارة العالمية. ومن المهم أيضاً تعزيز القطاع الخاص لاستحداث الوظائف والحد من الفقر والتصدي لمستويات بطالة الشباب المرتفعة. وتحقيقاً لذلك، من الضروري وضع قوانين سليمة وإدارة سديدة لتشجيع تطوير المنشآت والمنافسة الشريفة بين الشركات المحلية والشركات الأجنبية. ولابد من إضفاء السمة المؤسسية على الدعم المقدم إلى روح تنظيم المشاريع مع تعزيز النظام التعليمي لتزويد العمال بالمهارات المطلوبة.

١٢٦. وطلب ممثل من الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب من منظمة العمل الدولية، إلى جانب نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل، بذل المزيد من الجهود لحماية حقوق العمال المهاجرين. وعلى الرغم من التقدم المحرز في الإقليم، لا يزال الكثير من العمال عالقين في شرك الفقر المدقع والكثير من الشباب يعانون من البطالة. ومعدلات التصديق المتدنية على اتفاقيات منظمة العمل الدولية تزيد من معاناة العمال وتوسع الفجوة بين الأغنياء والفقراء وتهدد الاستقرار الاجتماعي. ولم يراع تقرير المدير العام دور التدخل والاحتلال العسكري الأجنبي في محنة العمال. وقد زرع الإرهاب بلداناً كثيرة في الإقليم وكان له آثار مدمرة على العمال. بالإضافة إلى ذلك، غالباً ما لا تعالج خطط التنمية الوطنية العمل الهش وانتشار السمة غير المنظمة. وإهمال الحرية النقابية وحقوق العمال الأخرى تزيد من تهيمش العمال من تقاسم الازدهار. وذلك لا يضر بالعمال فحسب، بل يؤثر أيضاً على مستويات الاستهلاك، وفي نهاية المطاف على الاستقرار الاجتماعي. وينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تبذل المزيد من الجهود لدعم نقابات العمال حتى تتمكن من القيام بدورها في حماية العمال.

١٢٧. ولحظ ممثل من مؤسسة السلامة والصحة المهنية أن لأصحاب المصلحة طلبات متزايدة من حيث الشفافية والمساءلة، بما في ذلك فيما يتعلق بالتزامات المنشآت لتقديم التقارير. والتطورات العالمية من قبيل المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة وأهداف التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ والمعيار الجديد ISO 45001 بشأن نظم إدارة السلامة والصحة المهنية، لهي إسهامات مرحب بها في هذا الصدد. وهناك الكثير من التحديات المعنية بالصحة، لاسيما تشيخ المجتمعات وتمديد الحياة المهنية، التي تندرج على الأجل الطويل. وبالتالي، ينبغي النظر إلى إدارة السلامة والصحة بمثابة استثمار في المستقبل وليس بمثابة تكلفة. والاستجابة لهذه التحديات العالمية الكبيرة تتطلب أصحاب عمل وحكومات مسؤولين اجتماعياً وعمالاً ماهرين. وقد وضعت مؤسسة السلامة والصحة المهنية أدوات مجانية لمساعدة هذه الجهات الفاعلة على تطوير المهارات بغية ضمان استفادة الأفراد وقطاعات الأعمال والمجتمعات المحلية من العمل اللائق والأمن والصحي والمستدام.

١٢٨. وأعلن ممثل من الرابطة الدولية للعمال المسيحيين الشباب أنه من الضروري الاستثمار في سياسات وطنية للحماية الاجتماعية تكون ذات نطاق واسع ومدعومة بشكل كبير، من أجل الحد من انعدام المساواة والتهميش الاجتماعي، تمسحاً مع توصية أراضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢) الصادرة عن منظمة العمل الدولية. والإقليم معرض بوجه خاص لأثار تغير المناخ، مما يشدد على الحاجة إلى إقامة رابط بين الحماية الاجتماعية والحد من مخاطر الكوارث مع سياسات التكيف لتغير المناخ. وعلى وجه الخصوص، ينبغي إيلاء الأولوية لإنفاذ حق حصول الجميع على الرعاية الصحية. كما تبرز الحاجة إلى اعتماد لوائح أكثر متانة وفعالية من أجل هجرة عادلة، بما في ذلك ضمان حق العمال المهاجرين في التنظيم والمفاوضة الجماعية. ويشكل تحسين الإدارة السديدة في سلاسل التوريد والإمداد العالمية أولوية أخرى، بما في ذلك ضرورة إرساء معيار موحد عالمي بشأن المنشآت وحقوق الإنسان، يتوافق مع آلية تظلم واجبة الإنفاذ. كما حان الوقت لمراجعة معايير منظمة العمل الدولية بحيث تتجلى ضرورة ضمان أجور معيشية للعمال.

## المناقشات الخاصة في الجلسة العامة

١٢٩. عقد الاجتماع الإقليمي ثلاث مناقشات خاصة في الجلسة العامة حول المواضيع التالية: بناء مستقبل يتسم بالعمل اللائق في آسيا والمحيط الهادئ: الاتجاهات والتحديات والسياسات من أجل استحداث فرص العمل وإنفاذ الحقوق وتحقيق الإنصاف؛ مهارات للمستقبل؛ تعزيز الحوار الاجتماعي من أجل نمو شامل ومستدام.

### بناء مستقبل يتسم بالعمل اللائق في آسيا والمحيط الهادئ: الاتجاهات والتحديات والسياسات من أجل استحداث فرص العمل وإنفاذ الحقوق وتحقيق الإنصاف

١٣٠. ترأس نائب الرئيس عن مجموعة الحكومات، اجتماع المناقشة الخاصة في الجلسة العامة والتي أدارتها السيدة ديبوره غرينفيلد، نائبة المدير العام لمكتب العمل الدولي، المعنية بالسياسة العامة. وضمت مجموعة المشاركين الأشخاص التالية أسماؤهم:

- السيد مارنيش غوبتا، نائب الوزير، وزارة العمل والاستخدام، الهند؛
- السيدة لما السليمان، عضو مجلس إدارة غرفة التجارة والصناعة في جدة، المملكة العربية السعودية؛
- السيد جيانهوا آن، مدير عام إدارة العلاقات الدولية، اتحاد نقابات عموم الصين؛
- السيدة مها علي، أستاذة الشؤون الصناعية في كلية العلوم الإدارية واللوجستيات في الجامعة الألمانية - الأردنية، الأردن.

١٣١. وطرحت مديرة الجلسة المسائل الأساسية المتعلقة بموضوع النقاش. وقدمت عدداً من الإنجازات التي تحققت في الإقليم خلال العقد الماضي، مثل النمو الاقتصادي الملحوظ (بلغ معدل النمو السنوي الوسطي نسبة ٦ في المائة في آسيا - المحيط الهادئ و٤,٧ في المائة في الدول العربية)، وزيادة مستويات المعيشة وانتشال ١٨٠ مليون عامل من برائن الفقر. ولكن لا يزال هناك العديد من التحديات: يعيش ١٩٢ مليون عامل في الفقر، ويبقى مليار عامل في العمالة المستضعفة حيث يكون النفاذ إلى الحماية الاجتماعية محدوداً أو معدوماً، ويعمل ٦٠ في

المائة من مجموع العاملين في الإقليم في أشكال الاستخدام غير المعتادة، وتتراوح السمة غير المنظمة بين ٦٢ و٨٥ في المائة من إجمالي العمالة، مع نسب أكبر في المناطق الريفية والزراعية، واستمرار الفوارق بين الجنسين في المشاركة في سوق العمل.

١٣٢. ورد السيد غوبتا على سؤال بشأن المزيج السياسي المطلوب للتصدي للفقير ولأوجه انعدام المساواة، فقدم مجموعة من السياسات التي نفذتها حكومة الهند أو هي في صدد تنفيذها حالياً. وتشمل هذه السياسات وضع برامج للعمالة الريفية وإطفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية. وفي الهند، تشكل العمالة الريفية ٦٨ في المائة من العمالة و٤٨ في المائة من العمل الزراعي. ووضعت الحكومة برامج للاستخدام العام انتشلت الملايين من برائن الفقر وحدت من الهجرة ومن الاستغلال في العمل. غير أن هذه البرامج تطرح بعض التحديات: فهي تركز أساساً على إعانات الحكومة وقد تبنت أنه من الصعب تحديد من هم الأشخاص الأكثر حاجة لبرامج المساعدة الاجتماعية. بالإضافة إلى ذلك يبدو أن مسألة استدامة عدد من برامج التمويل بالغ الصغر تطرح تحديات وتظل مسألة التمويل العام لهذه البرامج بغية استدامتها، مشكلة مطروحة. وأعطى المتحدث مثلاً عن الاستراتيجية السياسية التي تنفذها حكومة الهند والتي تركز على زيادة إيصال تكنولوجيا الاتصالات المتنقلة إلى المناطق الريفية، مما يساهم في تحسين مهارات المزارعين. ومتى جرى استهداف هذه التدخلات السياسية على نحو سليم، فإنها توفر تطبيقات وخدمات متنقلة لتحسين المهارات والإنتاجية والمعلومات ذات الصلة بالسوق وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، إلخ وتعزز بالقدر نفسه برامج خدمات العمالة القائمة.

١٣٣. ووفرت السيدة السليمان استشرافات بشأن ما يمكن أن تقوم به منظمات أصحاب العمل لدعم القدرة التنافسية والإنتاجية واستحداث فرص العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة. ويحتاج أصحاب العمل إلى تقارير قائمة على البراهين تساعد المنشآت الصغيرة والمتوسطة على التفاوض مع الحكومة، كما يحتاجون إلى بيئة أكثر مؤاتة للنمو. ومن شأن السياسات غير المضمونة أن تعيق النمو. وأشارت المتحدث أنه لا بد لأصحاب العمل من أن يلتفتوا حول مختلف أنواع التحول بشكل كامل. فعلى سبيل المثال، تحول التكنولوجيا قطاع التصنيع من قطاع كان يضم قوى عاملة ضخمة من ذوي المهارات المتدنية إلى قطاع يركز على المهارات التكنولوجية. ويعتمد النمو الاقتصادي في بعض القطاعات على المهاجرين، ولا بد لأصحاب العمل من تغيير مواقفهم لدعم تنوع أكبر.

١٣٤. وتطرق الرئيس إلى مسألة وجود ملايين العمال في الاقتصاد غير المنظم والعمالة المستضعفة وإلى كيفية الحد من السمة غير المنظمة والاستضعاف، بالنسبة إلى المهاجرين والنساء والعمال يعقود قصيرة الأجل. وأشار عن القلق الشديد الذي تعرب عنه منظمات العمال اتجاه استمرار العمالة غير المنظمة. غير أنه ينبغي للمجتمع برمته، بما في ذلك الحكومات وأصحاب العمل، تقاسم هذه الشواغل. ويسهم العمال في خلق الثروات، وفي حال عدم احترامهم فإن مستقبل الإقليم سيكون قاتماً. وينبغي للهيئات المكونة الثلاثية أن تستكشف الأسباب الجذرية وراء هذه الظاهرة وأن تعمل معاً على إيجاد حلول تتكيف مع مختلف السياقات الوطنية.

١٣٥. وأشار السيد آن إلى أن تقرير المدير العام يطرح نقطة مهمة في تسليط الضوء على هذه المسألة. وينبغي لنقابات العمال تعزيز قدراتها على المشاركة بفعالية في عملية صنع القرار. وقد يساهم عدد من الاستراتيجيات في الحد من الفقر والسمة غير المنظمة. ويتضمن ذلك نظم للحد الأدنى للأجور ومد نطاق تغطية الحماية الاجتماعية لتشمل جميع العمال بمن فيهم العاملون في الاقتصاد غير المنظم وزيادة التمويل لصالح الحماية الاجتماعية بغية ضمان حد أدنى من الحماية الاجتماعية أينما وجدوا. ويعارض السيد آن تسويق القوى العاملة والوساطة في العمل والاستعانة بمصادر خارجية والتعاقد من الباطن، إذ أنها تساهم في زيادة السمة غير المنظمة. وإن لم يكن من الممكن القضاء على الوساطة في العمل، لا بد من توفير شروط لتنظيمها.

١٣٦. وأشارت السيدة علي إلى تنوع الإقليم على الصعيدين الثقافي والاقتصادي. وتمثل النمو الاقتصادي في استحداث فرص العمل بأشكال مختلفة ضمن أماكن مختلفة. وفي حين شهد شرق آسيا والمحيط الهادئ زيادة في البطالة، شهد جنوب آسيا انخفاضاً فيه وبقيت البطالة على حالها في الدول العربية. غير أن الاتجاهات العامة كانت تشير إلى أن النمو الاقتصادي لا يتجلى في المستويات نفسها من استحداث فرص العمل، ويتمثل في بعض الأحيان بنمو غير مولد لفرص العمل. وقدمت المتحدث استشرافات قيمة حول الأسباب خلف هذه الاتجاهات. فأشارت إلى التحديات التي تطرحها فئة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و٢٤ عاماً والبالغ عددهم ١,٢ مليار شخص. وينتمي شخص واحد من أصل ستة أشخاص إلى فئة الشباب، ومن الصعب تأمين فرص عمل لهم لسببين: عدد الوظائف المستحدثة غير كاف لامتصاص الوافدين الجدد إلى سوق العمل، ونوعية الوظائف المستحدثة لا تتلاءم مع مهارات الشباب الحالية.

١٣٧. وأشارت أيضاً إلى استثناء شرائح أخرى من السكان بسبب تدني مستوى التعليم أو المهارات، أو بسبب التمييز لاسيما تجاه النساء والمهاجرين. ولضمان نمو اقتصادي مستدام وشامل، ثمة حاجة إلى سياسات تروج توازن ملائم بين اليد العاملة ورأس المال، وهما عاملان مهمان في الإنتاج. ومن المهم التركيز على استقطاب المزيد من رؤوس الأموال والاستثمار الأجنبي المباشر، والاستثمار في المشاريع وفي البنية التحتية وتطوير الخدمات المالية الشاملة، لاسيما لصالح المنشآت الصغيرة والمتوسطة. ومن المهم، بالقدر نفسه، التركيز على التعليم من خلال تطوير الأجيال الجديدة مزودة بالمعارف والمهارات المهنية والتجربة المطلوبة. وترتبط هذه المسألة بالنقاش حول كيفية تأثير التكنولوجيا على الوظائف الحالية والجديدة. وينبغي عدم النظر إلى التكنولوجيا كخطر بل كفرصة، ولذلك ينبغي وضع سياسات ترمي إلى انتهاز هذه الفرص. وتتضمن تلك السياسات تطوير المهارات اللازمة لاستعمال التكنولوجيات الجديدة وتلبية متطلبات قطاعات الأعمال.

١٣٨. وشددت السيدة علي على أهمية روح تنظيم المشاريع في بناء موارد اليد العاملة ورؤوس المال. وفي سبيل بناء روح تنظيم المشاريع ينبغي لواعي السياسات أن يركزوا على جانبين، هما: البنية التحتية والتعليم. يسمح التعليم باكتساب المفاهيم والمهارات من حيث روح تنظيم المشاريع ويطور عقلية قطاع الأعمال. وبغية تعزيز روح تنظيم المشاريع ومنشآت صغيرة ومتوسطة الحجم، ينبغي للبنية التحتية أن تتكون من سياسات وأحكام تساعد على الانطلاق والتحول إلى منشآت متوسطة وكبيرة لتوليد الوظائف واستدامة أعمالها. وتتضمن هذه الأخيرة ما يلي: بنى تحتية قانونية (من قبيل الإعفاء من الضرائب وتقديم الدعم فيما يتعلق بالمشتريات الحكومية وتقديم خدمات مالية شاملة ومعدلات فائدة وبرامج تفضيلية يطبقها النظام المصرفي إلخ.)؛ تقديم الدعم إلى المنظمات المهنية (المؤسسات الحكومية المسؤولة عن توليد الأعمال ومنظمات أصحاب العمل)؛ الدعم المقدم فيما يتعلق بأنشطة التسويق إلخ.

١٣٩. ووجهت مديرة الجلسة السؤال الأخير المتعلق بالحماية الاجتماعية إلى جميع المشاركين في الجلسة، مشيرة أساساً إلى تمويل وتغطية الحماية الاجتماعية على السواء. وأشارت إلى أنه وإن كانت العديد من البلدان في الإقليم قد خصصت نسبة متزايدة من الناتج المحلي الإجمالي لبرامج الحماية الاجتماعية وأخذت الآن توسع آليات الحماية الاجتماعية لتحسين حماية أشد فئات المجتمع استضعافاً، فقد ظلت مستويات الاستثمار في معظم البلدان في الإقليم دون المتوسط العالمي البالغ ٨,٦ في المائة.

١٤٠. وأشار السيد غوبتا إلى الحماية الاجتماعية باعتبارها عنصراً أساسياً لتحقيق نمو شامل يترافق مع تقليص أوجه انعدام المساواة. وتعكف البلدان على تعزيز الموارد المخصصة للحماية الاجتماعية وتوسيع نطاق التغطية بدرجات متفاوتة. واعترفت حكومة الهند بالحماية الاجتماعية باعتبارها من الحقوق الأساسية التي يقع على عاتق الدولة واجب إتاحتها. وقد نفذت العديد من البرامج، بما فيها ما يتعلق بالأمن الغذائي والحق في التعليم وضمان العمالة الريفية وبرنامج لتقديم الوجبات الغذائية في منتصف النهار للمدارس وبرامج مياه الشرب في المناطق الريفية وبرنامج الصحة والصرف الصحي. وفي القطاع المنظم، تتمتع الهند بنظام محكم يشمل صندوقاً للدخار وبرنامجاً للتأمين الحكومي يوفر إعانات البطالة للعمال في الاقتصاد المنظم.

١٤١. وأضاف أن تغطية الضمان الاجتماعي في القطاع غير المنظم تشكل مصدر قلق كبيراً بالنسبة إلى الهند، لا سيما وأن هذا القطاع يضم ٩٠-٩٥ في المائة من القوى العاملة. والتشريعات لا تميز بين المستخدمين في القطاع المنظم والمستخدمين في القطاع غير المنظم، وصاحب العمل الرئيسي هو المسؤول عن نظام الضمان الاجتماعي. وقد اعتمدت الهند قابلية النقل الشامل للإعانات بغية معالجة مسائل التغيرات في العمالة والهجرة. وأفضى ذلك إلى توسيع نطاق التغطية في القطاع المنظم. كما أنشأت الحكومة صناديق الضمان الاجتماعي القائمة على القطاعات، لكن الاستدامة والتنفيذ يظلان من المسائل المثيرة للقلق. وتستهدف الخطط الحكومية الأخرى أشد فئات المجتمع استضعافاً، لكنها تعاني من مسائل متصلة بنقص التمويل والتحديد السليم للمستفيدين. واستحدثت الحكومة أيضاً نظم الحماية الاجتماعية الطوعية المدعومة وهي تتجه الآن نحو الانتقال من نظم مجزأة إلى نظام شامل للحماية الاجتماعية لصالح العاملين في القطاع المنظم وغير المنظم على السواء، تمشياً مع التوصيات المتعلقة بنظم الحماية الاجتماعية الشاملة الصادرة عن الاجتماع الذي عقدته مؤخراً مجموعة BRICS (البرازيل والاتحاد الروسي والهند والصين وجنوب أفريقيا) حول هذا الموضوع. وسيكون هذا النظام الشامل اكتتابياً بالنسبة إلى الميسورين وغير اكتتابياً بالنسبة إلى المعدمين.

١٤٢. وأشار المنسوب عن أصحاب العمل من سري لانكا إلى المادة ٣ من اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، التي تعزز نظم المكافأة على أساس الأداء، وسأل عن كيفية تحسين هذه النظم. ووسعت مديرة الجلسة نطاق السؤال ليشمل توضيحات بشأن العلاقة القائمة مع نظم الحد الأدنى للأجور.

١٤٣. ورد السيد آن على السؤال بالإشارة إلى الصين التي شهدت تحديد الحد الأدنى للأجور على مستوى البلديات عقب مشاورات واسعة. ومن المحتمل أن تؤدي هذه المشاورات إلى إرساء، من خلال المفاوضات الجماعية، أرضيات الحد الأدنى للأجور التي تشمل نظام مكافأة الأداء أو تستند إليه.
١٤٤. وأثنى المندوب عن العمال من الهند على السيد غويتا لإقراره بأن مواطن الضعف التي تعترى نظام الضمان الاجتماعي في الهند إنما هي ناجمة عن المسائل المتعلقة بالإدارة السديدة. ولا تبلغ نسبة العاملين في القطاع المنظم، والمشمولين بالتالي بالضمان الاجتماعي إلا ٨ في المائة من العمال في الهند. ولا يشمل النظام نسبة ٩٢ في المائة المتبقية. ولما كان دستور الهند يشمل الحق الأساسي في النشاط النقابي، فقد تساءل المندوب عن العمال عن الظروف التي تحول دون تصديق الهند على الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨.
١٤٥. وأجاب السيد غويتا بأن حكومة موظفي الخدمة المدنية في الهند لا تتمتع ببعض الحقوق التي أدرجت في أحكام الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨. وقد التمسست الهند المساعدة التقنية من منظمة العمل الدولية لمعالجة هذه المسألة. وأما فيما يتعلق بمستخدمي القطاع الخاص، فإن القوانين الوطنية تتماشى جميعها مع كلا الصكين.
١٤٦. وقال المستشار العمالي والمندوب المناوب من جمهورية كوريا إن المنشأة مسؤولة عن بناء عالم الغد. وعلى غرار ما حدث في العديد من البلدان، فقد شهد اقتصاد بلاده ركوداً. ومع ذلك، فقد ازدادت إيرادات الشركات. وحتى الآن، لم تترتب على ذلك آثار تدريجية. وقطاع الشركات لا يعيد استثمار أرباحه، متعللاً بحالة انعدام اليقين السائدة. وسأل المشاركين في الجلسة عن كيفية تعديل القانون بغية تعزيز المسؤولية الاجتماعية للشركات لاستحداث فرص العمل.
١٤٧. وردت السيدة السليمان مذكرة بالحاجة إلى بيئة وسياسات مؤاتية لمزاولة الأعمال، ولاحظت أن السياسات التي تنتهجها بعض البلدان في الإقليم تزيد من صعوبة البيئة بالنسبة إلى المنشآت.
١٤٨. وأشار المندوب عن العمال من بنغلاديش إلى أن غالبية العمال يعملون في القطاع الخاص ولا يوجد أي حكم ينص على حمايتهم. وقد تشكل آليات الحد الأدنى للأجور أحد الحلول التي توفر سبيلاً لتحقيق الحماية. ويمكن لنظم حصص السلع الأساسية المدعومة أن تساعد العمال على تمويل تكاليف معيشتهم، ويمكن لذلك أن يقوم مقام آلية لاستكمال الحد الأدنى للأجور. غير أن هذه النظم ليست متاحة دائماً لجميع العمال الذين يعيشون في الفقر.
١٤٩. ورد السيد غويتا، موضحاً أن مجلساً ثلاثياً في الهند أوصى، بعد استعراض أسعار السلع والتضخم، بإدخال تغييرات على الحد الأدنى للأجور. ومن خلال هذا الإجراء، جرى في الأونة الأخيرة زيادة الحد الأدنى للأجور بنسبة ٤٢ في المائة. كما تفكر الهند في وضع حد أدنى للأجور خاص بكل قطاع لجميع القطاعات. ولا يزال لدى البلاد خطة تسمح للأشخاص الذين يعيشون تحت خط الفقر بالاستفادة من الحصص الغذائية. وبالرغم من أنها ليست شاملة، فإنها تخضع لاستعراض وتنقيح دوريين.
١٥٠. وأضافت السيدة علي إلى هذا الرد بالإشارة إلى أهمية سياسات الحد الأدنى للأجور لضمان تخفيف حدة فقر الناس، بل وضمان أن تكون إعانات البطالة متاحة. ومن اللازم التمييز بين إعانات الضمان الاجتماعي ونظام الحد الأدنى للأجور. وينبغي للبلدان أن تتقاسم الممارسات الجيدة بشأن الحد الأدنى للأجور، التي تتلاءم مع رغبات أصحاب العمل وتستجيب كذلك لاحتياجات العمال.
١٥١. وقالت مستشارة للعمال من سنغافورة إن العمال يواجهون المنافسة غير الشريفة في الإقليم نتيجة الاستعانة بمصادر خارجية. وقالت إن منظماتها شرعت في إطلاق حملات لاستنارة الوعي بشأن هذه المسألة. ودعت منظمة العمل الدولية إلى تعزيز رسم سياسات أفضل للاستعانة بمصادر خارجية.
١٥٢. وأثار المندوب عن العمال من الفلبين مسألة التجارة الناشئة والتكنولوجيا الجديدة. وسأل عما إذا كان من الممكن حقاً استخدام التكنولوجيا لحل القضايا السياسية، من قبيل نوعية الوظائف التي ستكون متاحة في المستقبل. وشكك في مدى تأثير الاتفاقات التجارية على الوضع الوظيفي، مشيراً إلى التطورات السياسية الجديدة في الولايات المتحدة والمملكة المتحدة وألمانيا وبلده، وزيادة النزعة القومية.
١٥٣. وتناولت مستشارة للعمال من اليابان ظاهرة "Karoshi" (الإفراط في العمل) واستشهدت بالمثل المأساوي الأخير الذي يتعلق بإقدام شابة في العشرينات من العمر على الانتحار بسبب هذا النظام. ومن الواضح أن الإدارة لم تضطلع بمسؤولياتها في هذه الحالة، وأغفلت حقوق الإنسان الأساسية. ولسوء الحظ، فإن هذه الحادثة ليست حالة منفردة. وفي هذا السياق، أشارت إلى العبء الثقيل الذي يقع على كاهل المرأة، وهي مشكلة شائعة في آسيا والمحيط الهادئ. وقد أنشأت منظماتها خطأً هاتفيًا مباشراً لتقديم المساعدة في مثل هذه الحالات، وهي تقوم بحشد التأييد لإدخال التعديلات اللازمة على التشريعات وتحسين ظروف العمل.

١٥٤. وردت السيدة السليمان على السؤال المتعلق بالتكنولوجيا الجديدة وأكدت مجدداً أنه سواء اخترنا استخدام التكنولوجيا أو طرحها جانباً، فإن ذلك لن يغير من الأمر شيئاً لأن أطفالنا يستخدمونها في منازلنا. والشباب لا يخشون التكنولوجيا وهم يستخدمونها بسهولة.
١٥٥. وأيدت السيدة علي هذا الرد وأضافت أن الأمر متروك لتقدير المنشآت لكي تستخدم التكنولوجيا في بيئة الأعمال العالمية. وإنه لمن الصعب الإعراض عن استخدام التكنولوجيا. وتشمل مزاياها العديدة السماح للمرأة بإنجاز مهامها انطلاقاً من المنزل، وهو ما يعني أنه بإمكانها تجنب التنقل اليومي من مكان العمل وإليه، أو التواجد فيه. ويمكن أن توفر التكنولوجيا وسيلة لتلافي الاستعانة بمصادر خارجية، لأنها تتيح المزيد من الطرق للقيام بالعمل، دون الانتقال الفعلي للعمال أو المنشآت.
١٥٦. وتناولت السيدة السليمان مسألة إفراط النساء في العمل في اليابان من خلال إلقاء الضوء على أهمية مبادرة المرأة في العمل. وأشارت إلى صعوبة بلوغ الأهداف المتعلقة بالمرأة في أهداف التنمية المستدامة، مشيرة إلى أن هذا الأمر يشكل تحدياً عالمياً. وأشارت إلى التعهد الذي قطعه "الرجل على نصره المرأة"، والذي يُحتم على "المذكر" أن يتحول ليشمل "المؤنث".
١٥٧. كما أثارت مسألة اقتصاد الرعاية التي لم تُناقش مناقشة كافية. فالمرأة التي تبقى في بيتها تعمل، رغم أن هذا العمل غير معترف به بهذه الصفة. ويعتبر اقتصاد الرعاية مصدر قلق ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تنظر عن كثب في كيفية ارتباطه بالاقتصاد غير المنظم وتُجري تقييماً لذلك. ومن المهم أيضاً بحث كيفية مد نطاق الحماية الاجتماعية ليشمل اقتصاد الرعاية.
١٥٨. ورحب السيد غوبتا في ختام كلمته بكون الاجتماع تناول المسألتين المهمتين المتمثلتين في فقر العاملين وانعدام المساواة. وينبغي معالجة هاتين المسألتين باستخدام نهج متعدد الجوانب، مدعوماً بما يتناسب من سياسات اقتصادية ومالية وسياسات العمل، بما في ذلك الحماية الاجتماعية وإضفاء السمة المنظمة والتركيز على الاقتصاد الريفي.
١٥٩. وشدد السيد آن على الحاجة إلى زيادة مشاركة أصحاب المصلحة. وينبغي الآن أن تُترجم الأقوال إلى أفعال. كما ينبغي للحوار أن يستمر، لكن من المهم الارتقاء بالمهارات. وإيجاد الحلول المناسبة للمشاكل التي يواجهها العمال، فإن البحث في الأسباب الجذرية أمر بالغ الأهمية. وينبغي تعزيز تمثيل العمال إذا كان لا بد من تحسين عملية صنع السياسات.
١٦٠. ولخصت السيدة علي الشروط المسبقة المهمة الأربعة التالية: توفير التعليم اللازم لتطوير المهارات التي يحتاجها الشباب للتكيف مع سوق العمل المتغيرة؛ الإدماج المالي للمنشآت الصغيرة والمتوسطة؛ تحديد ممارسات وتدابير سليمة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين بالنسبة إلى المنشآت ومستخدميها على السواء لزيادة مشاركة المرأة في الاقتصاد؛ تحقيق التكامل الاقتصادي من خلال التجارة، وهو أمر مهم في إقليم يتميز أصلاً بروابط تجارية متينة.
١٦١. ولخصت مديرة الجلسة، لدى اختتامها الجلسة، النقاط التالية للاستعانة بها في وضع التوصيات السياسية:
- أهمية الاقتصاد الريفي، وهو ما يبرز الحاجة إلى تدعيم وتحسين ظروف العمل وتحسين البنية التحتية واستخدام تكنولوجيا المعلومات وتنمية روح تنظيم المشاريع وإتاحة التمويل بالغ الصغر.
  - دور منظمات أصحاب العمل في تعزيز العمل اللائق. غير أنها تحتاج إلى إجراء المزيد من البحوث من أجل وضع سياسات قائمة على البيانات. وينبغي لها أن تسهل الحوار الاجتماعي كوسيلة لزيادة الإنتاجية.
  - من حيث روح تنظيم المشاريع، من المهم تهيئة بيئة مؤاتية لتحقيق العمل اللائق للجميع. ويتمثل عامل آخر في توفير التكنولوجيا المناسبة. وتستلزم قوانين العمل الملائمة والسياسات الجيدة الحوار الاجتماعي الذي يُشرك الشركاء الاجتماعيين، ليس في المشاورات فحسب، بل في التنفيذ الفعلي أيضاً. وينبغي أن يكون هؤلاء الشركاء الاجتماعيين مشاركين فاعلين، بدلاً من أن يكونوا مجرد متحدثين.
  - الحاجة إلى وضع نظام للأجور الدنيا يكون شاملاً ويُستعرض بانتظام ويزيد على نحو ملائم.

- ينبغي تطوير الحماية الاجتماعية على جميع المستويات ودمجها (لا تجزئتها). وينبغي توسيع نطاقها ليشمل الاقتصاديين المنظم وغير المنظم على السواء. وينبغي أن يكون لدى الحكومات القدرة لا على تطوير هذا النظام فحسب، وإنما أيضاً على تنفيذه. وينبغي أن تكون إعانات الحماية الاجتماعية قابلة للنقل.
- لا يمكن الإعراض عن التطورات التكنولوجية وينبغي تبنيها. وقد تسهل أشكال الاستخدام غير المعتادة. غير أن هذه الأشكال ينبغي أن تكون مصحوبة بالحماية الاجتماعية الملائمة.
- من المطلوب إبقاء اهتمام متزايد لاقتصاد الرعاية نظراً للتغير الديمغرافي، مع زيادة عدد الأشخاص المسنين الذين يحتاجون إلى رعاية، والعمل الذي تؤديه في الغالب المرأة. وهو ينطوي على إمكانات هائلة لاستحداث الوظائف، شريطة أن يحظى بما يستحقه من الاعتراف والتقدير.

## مهارات للمستقبل

١٦٢. ترأس نائب الرئيس من مجموعة الحكومات المناقشة الخاصة في الجلسة العامة والتي أدارتها السيدة أريتا بيرار عوض، مديرة إدارة سياسة العمالة في مكتب العمل الدولي. وضمت مجموعة المشاركين الأشخاص التالية أسماؤهم:

- السيدة ساندر باركر، نائبة الوزير، وزارة العمالة، أستراليا؛
- السيد جايمس بيرسون، الرئيس التنفيذي، غرفة التجارة والصناعة الأسترالية، أستراليا؛
- السيد نيهان البطاشي، رئيس الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان؛
- السيد جوني سونغ، أستاذ، رئيس مركز المهارات والأداء والإنتاجية، معهد تعليم البالغين، سنغافورة.

١٦٣. وأشارت مديرة الجلسة إلى أن موضوع المهارات كان موضوعاً ذا أولوية متكررة في مناقشات الاجتماع الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ، نظراً إلى أن تطوير المهارات يؤدي إلى تعزيز النمو الاقتصادي وحفز العمالة والحد من انعدام المساواة. وينبغي النظر إلى مسألة تطوير مهارات للمستقبل في سياق المناقشات بشأن التغير التكنولوجي السريع والتغير الديمغرافي والهشاشة الناجمة عن تغير المناخ والكوارث الطبيعية وغيرها من العوامل التي تحدث تغييرات جذرية في الاقتصادات وتتسبب في تحولات مفاجئة في استحداث الوظائف ومتطلبات المهارة. وبالتالي، فإن الأسئلة الرئيسية المتعلقة بتطوير المهارات للمستقبل هي: ما هي وظائف المستقبل؟ ما هو مصدرها؟ ما هي المهارات المطلوبة؟ كيف يمكن تزويد القوى العاملة بهذه المهارات؟ كما حددت التحديات الراهنة المتعلقة بالمهارات مثل توافر المهارات أو قاعدة المهارات ونوعية التعليم والتدريب المهني وشيوع انعدام التناسق بين المهارات المتاحة في السوق ومتطلبات المنشآت.

١٦٤. وأبرزت السيدة باركر أصعب جوانب بناء المهارات لمستقبل العمل. وتقتضي المحركات الرئيسية لمستقبل العمل ضرورة اتخاذ إجراءات فورية للتنبؤ بالمهارات ذات الصلة بسوق العمل وتلقينها للأجيال القادمة. وتبين البحوث الأسترالية أن الشباب في أستراليا سينتقلون من صاحب عمل إلى آخر ١٧ مرة خلال مسارهم الوظيفي. وبالتالي، فإنه من الأفضل تركيز التعليم على استحداث مجموعات من المهن والمهارات التي تسمح للعمال بالتنقل بين الوظائف ومجموعات المهارات داخل مجموعة الوظائف ذاتها. ومجموعات الوظائف المقترحة هي على النحو التالي:

- الموردون - وهي مجموعة تستلزم مهارات التعامل مع الآخرين في مجالات من قبيل المبيعات والترفيه وإدارة الفنادق والخدمات الأخرى؛
- الحرفيون - وهي مجموعة تركز على الأعمال اليدوية من قبيل البناء والصيانة والخدمة التقنية المقدمة للعملاء وأعمال التركيب التقنية؛
- القائمون بالرعاية - وهي مجموعة تركز على تحسين الصحة العقلية والجسدية لدى الآخرين مثل الممرضين والقائمين بالرعاية المنزلية والمستشارين والأخصائيين النفسيين؛

- المنسقون – تُولي العمليات الإدارية، ومهام الخدمة العامة وراء الكواليس؛
- المصممون – بمن فيهم المعمارين والمهندسون ومصممو الأزياء وتصميم الرسوم والإعلانات؛
- مؤدو الأعمال – مثل خدمات الأعمال والمعلمين والمستشارين؛
- التقنيون – تُولي مجموعة من الأعمال في الاقتصاد الرقمي.

١٦٥. ويتيح نهج المجموعات للناس إمكانية التنقل بسهولة بين أنواع مختلفة من الوظائف والمسارات المهنية. ويتمثل التحدي المطروح في استحداث منهاج دراسي مرن يركز على المعارف والمهارات والسلوكيات والكفاءات. وينبغي للتعليم أن يكون شاملاً ويشمل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتفكير النقدي والأخلاقيات والمهارات المشتركة بين الثقافات التي ينبغي أن تضم جميع مجموعات التعلم الرئيسية. وفي أستراليا، تتوفر أيضاً تقييمات عن مرحلة الطفولة المبكرة باستخدام التشخيصات الوطنية في السنة الأولى، مع التركيز على علم الصوتيات والعلاقات بين الأشخاص والمهارات المعرفية. وهي تراعي التعليم المبكر والمشورة فيما يتعلق بالمسار المهني في مرحلة مبكرة لبلورة رؤية للمسارات المهنية الممكنة. وبشكل أعم، تبرز الحاجة إلى توفير المهارات التي تسمح للناس بالانتقال إلى النمو نظراً إلى أن الاقتصادات الوطنية تتحول من الصناعات التقليدية إلى الصناعات المستقبلية.

١٦٦. وشدد السيد بيرسون على أهمية إعداد العمال وأصحاب العمل للمستقبل، بما في ذلك التأكد من توفر المهارات المطلوبة. وينبغي مراعاة احتياجات العمال والمديرين على السواء من المهارات. وستمثل التكنولوجيا محركاً أساسياً للتغيير، وستكتسي مهارات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات أهمية كبرى، حيث سترتبط بين جميع المهن. وقد تبرز الحاجة أيضاً إلى المهارات الأولية، ذلك أن أماكن العمل باتت افتراضية أكثر فأكثر. ومن شأن الوظائف المستقبلية أن تشمل أعمال المشاريع الجماعية التي تجري في مجموعة متنوعة من المواقع. وستبقى للتعليم الأساسي فيما يتعلق بالقراءة والكتابة والحساب في التعليم الابتدائي أهمية حيوية. ولا بد لأصحاب العمل وللعمال أن يركزوا على نوعية التعليم في المراحل الأولى. وهناك حاجة إلى تعزيز الاستثمار في التعليم الابتدائي وما قبل الابتدائي لإرساء أسس مهارات رفيعة المستوى في المستقبل.

١٦٧. وأشار السيد البطاشي إلى أن نقابات العمال تضطلع بدور مهم فيما يتصل بالمسائل الاقتصادية بإحداث تغييرات في الخرائط السياسية والثقافية والاجتماعية للمجتمعات التي تعمل فيها. وينبغي للحكومات أن تشرك نقابات العمال في تطوير المهارات، غير أنها غالباً ما تفشل في القيام بذلك على النحو المناسب. وقد أدى ذلك إلى فشل برامج التدريب على المهارات التي لم يُراعَ تصميمها معارف العمال فيما يتعلق بالمضمون المحدد للوظيفة. ويمكن للعمال أن يوفروا مدخلات بشأن المهارات المطلوبة، وبشأن تصميم البرامج والمساعدة على مواءمة المهارات مع احتياجات السوق. ونقابات العمال قريبة من العمال وأصحاب العمل على السواء وتحتل موقعاً مناسباً لتنفيذ برامج استنارة الوعي المتعلقة بالمهارات. وينبغي أن تضطلع بدور رئيسي في تصميم برامج التدريب على المهارات ومراقبتها وتقييمها.

١٦٨. وطلبت مديرة الجلسة من المشاركين أن يعالجوا مسألة انتقال الشباب من المدرسة إلى العمل.

١٦٩. وروى البروفسور سونغ قصة نشرتها مؤخراً نيويورك تايمز تدور أحداثها حول متدرب في مصرف للاستثمار وضع خوارزمية بمقدورها أن تعالج المعلومات المقدمة للمستثمرين، وكان أن حلت محل أربعة أو خمسة مصرفيين. وكان هذا الشاب هو مالك هذه التكنولوجيا. وسيتشكل مستقبل العمل، على نحو متزايد، في ضوء حقيقة مؤداها أن ملكية التكنولوجيا هي التي تحدد الثروة. ويبين هذا الأمر مدى أهمية إدماج الابتكار وروح تنظيم المشاريع في برامج التدريب على المهارات. وينبغي أن يكون التعليم الجماهيري من نوعية جيدة وذا صلة بالسوق. كما تُكسب التغييرات السريعة في سوق العمل التعلم المتواصل أهمية متجددة. وقد حددت اليونيسكو الدعائم الأربع للتعلم في التعلم من أجل الكينونة والتعلم للمعرفة والتعلم للعمل والتعلم للعيش معاً. وينبغي تعميم هذه الدعائم على النحو الملانم في جميع جوانب برامج التدريب على المهارات. ويحتاج التعلم إلى أن يذهب أبعد من الجانب الإجرائي وأن يتيح للعمال الإمكانيات ليكونوا أطرافاً في عملية التغيير.

١٧٠. وطلبت مديرة الجلسة من المشاركين أن يقدموا أمثلة على الاستراتيجيات الناجحة لمعالجة ملاءمة المهارات.

١٧١. وأوضحت السيدة باركر أن أستراليا دأبت منذ زمن على إقامة شراكات بين القطاعين العام والخاص في مجال المهارات. ويشارك قطاع الصناعة عن كثب في إدارة برامج التدريب على المهارات من خلال هيكل رسمي. ويكفل ذلك أن يواكب محتوى الدورات الدراسية احتياجات قطاع الصناعة. ويتضمن نظام التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين آليات لتشجيع قطاع الصناعة على أن يشارك بقوة في هذا المجال. ووضع قطاع الصناعة المنظم في إطار مجموعات قطاعية معايير وطنية للكفاءات. كما توجد خبرة طويلة في مجال التعلم أثناء العمل وبرامج التلمذة الصناعية. ومن المهم، لا سيما بالنسبة إلى المشورة فيما يتعلق بالمسار المهني، توافر معلومات وبيانات جيدة بشأن احتياجات السوق والمكاسب التي يجنيها الناس في مختلف المجالات. وعموماً، ينبغي أن يظل النظام مرناً وألا يُدار إدارة مفرطة.

١٧٢. وقال السيد بيرسون، رداً على السؤال المتعلق بأفضل السبل التي يمكن أن يستيق بها أصحاب العمل الاحتياجات من المهارات من أجل وظائف المستقبل، بضرورة أن يفكر أصحاب العمل على الدوام في المستقبل ويخططون له. وهو يرى، بحكم تجربته، أن الشركات الكبرى تؤثر فعلاً في سياسة المهارات أو في قدراتها على توفير التدريب. غير أن لمنظمات أصحاب العمل دوراً في تمثيل احتياجات الشركات الصغيرة والمتوسطة. وفي أستراليا، تمنح بعض مؤسسات التعليم العالي شهادة علمية أو كفاءات مهنية على السواء، علماً أن هذا النهج يمكن أن يصبح نموذجاً يحتذى للمستقبل. ومؤسسات التعليم العالي بحاجة إلى التكيف وكفالة أن يتمتع الأشخاص الذين تدريبهم بالمرونة والقدرة على التكيف في المستقبل.

١٧٣. واستفسرت مديرة الجلسة عن الأدوار التي يمكن أن تضطلع بها نقابات العمال فيما يتعلق بتطوير المهارات وإدارتها.

١٧٤. ووافق السيد البطاشي على أن المهارات قد أخفقت في أغلب الأحيان في مواكبة متطلبات الأسواق الحالية. كما أن الناس لا يعملون في مجالات تخصصهم، مما ينجم عنه عدم الرضا. وتطوير المهارات مهم أيضاً لتمكين المرأة. ويمكن لنقابات العمال أن تُسهم أكثر في تطوير المهارات، لكنها تحتاج إلى فرص الوصول إلى الأدوات والمعلومات والإحصاءات.

١٧٥. وقال البروفيسور سونغ إن الأدلة المتصلة بسوء مطابقة المهارات تنطوي على تناقض. فأصحاب العمل يقولون إن القوى العاملة الموجودة تعاني من ثغرات في المهارات، ولكن في الوقت نفسه كثيراً ما يشعر العمال أن بوسعهم أن يفعلوا أكثر بكثير مما تتطلبه وظيفتهم. وقد ثبتت صحة كلا البيانيين. وفي حين أن البرامج التعليمية لا تتماشى دائماً مع الطلب على المهارات، فإن المهن لا تنتج الفرصة في كثير من الأحيان أمام العمال لاستخدام المجموعة الكاملة من المهارات التي يتمتعون بها. وثمة تضخم في مستويات المهارات. وقد التحق عدد كبير من الأشخاص بالسوق، وكان من المتوقع أن يستوعبهم النظام. غير أن تصاميم العمل كانت أبطأ في تغييرها مما كان متوقعاً، في حين مضت الجامعات قدماً في مجال الابتكارات. وكان النتيجة هي حدوث تأخر زمني في استيعاب العمال ذوي المهارات، مما أفضى بحالات انعدام التوافق إلى بلوغ مستويات أعلى مما كان مرغوباً فيه.

## مناقشة عامة

١٧٦. قال المندوب عن أصحاب العمل من سري لانكا إنه يتعين على منظمة العمل الدولية أن تساعد الهيئات المكونة على فهم التغيرات الحاصلة في سوق العمل واستباقها. وقد تراقق المستوى العالمي من التحول التكنولوجي بتغيير مهم في تطلعات القوى العاملة، نحو تطبيق صيغ أكثر مرونة من العمل. وتنطوي التغيرات التكنولوجية على الإمكانيات الكفيلة بمساعدة النساء والشباب والعمال المتقاعدين على المشاركة في القوى العاملة. وتساءل عن الطرق التي يمكن لمنظمة العمل الدولية أن تُسهم بها في هذه العملية.

١٧٧. وحدد المندوب الحكومي من الصين المكانة الاجتماعية المتدنية للتدريب المهني باعتباره تحدياً. وتساءل عما يمكن القيام به لتعزيز مكانة التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين مع ثورة التكنولوجيا الجديدة.

١٧٨. وأشار ممثل حكومي من جمهورية كوريا إلى أن التغيرات الأساسية التي أفرزها مجتمع المعلومات تستوجب تعهد المواهب للصناعات ذات القيمة المضافة العالية. وي طرح انعدام تطابق المهارات تحدياً مشتركاً بين جميع البلدان. وتساءل عن نوعية التدابير التي يمكن اتخاذها لتعزيز التعاون الإقليمي في هذا المجال.

١٧٩. ووافق المندوب عن أصحاب العمل من بنغلاديش على أن التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين يحتلان مكانة اجتماعية متدنية. وتساءل عن الأساليب الممكنة لجعل الخط الفاصل بين التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين والتعليم العالي قابل للاختراق، كما فعلت أستراليا. ويمكن استخدام التكنولوجيا لتحقيق المساواة بين أفراد الفئات المحرومة، من قبيل المعوقين، وإدماجهم في القوى العاملة للوفاء بأهداف التنمية المستدامة. وحث منظمة العمل الدولية على التركيز أكثر على تطوير المهارات اللازمة لمستقبل العمل.
١٨٠. وأشار المندوب عن العمال من بنغلاديش إلى أهمية تطوير المهارات بالنسبة إلى العمال المهاجرين لتحسين أجورهم وزيادة تحويلاتهم المالية. وينبغي لمؤسسات التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين في البلدان المرسلّة أن تحسّن مهارات المهاجرين، ولكن في الوقت نفسه يتسم إصدار الشهادات الملائمة بأهمية بالغة لضمان أن تحظى مهارات المهاجرين بالتقدير المناسب.
١٨١. وردت السيدة باركر بأن إشراك قطاع الصناعة قد ساعد على تحسين مكانة التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين من خلال ضمان نوعية واتساق المؤهلات الوطنية التي عرفت تداولاً في سوق العمل. وثمة أيضاً طرق لزيادة إمكانية الانتقال بين التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين والشهادات العليا، مثلاً من خلال الاعتراف بالتعليم السابق مقابل مؤهلات التعليم العالي. وقد حسّن النظام الأسترالي للفرض بدون فائدة الخاص بالطلاب، الذي يمكن بموجبه أن يسدّد الناس القروض عندما يحصلون على وظائف جيدة، إمكانية الوصول إلى التعليم العالي والتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين على السواء.
١٨٢. وشدد السيد بيرسون على الأهمية الرمزية لنجاح طلاب التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين وطلاب التعليم العالي على السواء وأهمية الاحتفال بهذا النجاح علناً. ويمكن أن يؤدي السياسيون وأصحاب العمل على السواء دوراً في زيادة الإطّالة.
١٨٣. ووافق البروفيسور سونغ على أن مكانة التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين تطرح مشكلة في العديد من البلدان. وألمانيا هي خير مثال على البلدان التي يحظى فيها هذا النظام بدعم من التشريعات والمؤسسات وأصحاب العمل. وسعيّاً إلى إيجاد حل لهذه المسألة، من الضروري النظر ليس فقط إلى التعليم والتدريب، ولكن أيضاً إلى الوظائف. وتسعى سنغافورة إلى تعزيز مفهوم "المسار المهني" حتى يعم التقدم في المسار المهني جميع أنواع الوظائف.
١٨٤. وشدد السيد البطاشي على ضرورة ألا يفضي التعليم إلى البطالة، بل إلى الإنتاجية وتوافق المهارات. ولدى عمان برامج للتدريب على المهارات غير أنها تفتقر إلى خدمات الاستشارات المهنية.
١٨٥. وسلّطت مديرة الجلسة الضوء على بعض الأعمال التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية بشأن تطوير منهجيات للتنبؤ بالاحتياجات من المهارات، فضلاً عن وضع نهج لمطابقة المهارات في مختلف البلدان والسياسات. وشددت على الدور الذي يمكن أن يضطلع به الهيكل الثلاثي في تحديد الاحتياجات المستقبلية من المهارات.
١٨٦. وشدد المندوب عن العمال من إندونيسيا على شروط الاستخدام السيئة لمعلمي المدارس الحكومية، الذين يعملون لقاء أجور زهيدة ويعقود لا تنص على الحماية الاجتماعية أو تسمح بالمفاوضة الجماعية. ويؤثر هذا الوضع على نوعية التعليم.
١٨٧. وأشار المندوب الحكومي من إندونيسيا إلى أهمية الهجرة والحاجة إلى التعاون الإقليمي للاستفادة إلى أقصى حد من الموارد البشرية في البلدان المختلفة. ومن شأن الاعتراف المتبادل بالمهارات أن يسهل حراك اليد العاملة.
١٨٨. وقال ممثل عن الاتحاد الدولي لنقابات العمال إن هناك مبادرات إقليمية متنوعة بشأن الاعتراف المتبادل بالمهارات قيد التنفيذ، بدعم من منظمة العمل الدولية ومصرف التنمية الآسيوي والمنظمة الدولية للهجرة. ومن المطلوب تحسين تنسيق هذه المبادرات. وينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تضطلع بقدر أكبر من العمل بشأن التعلم المتواصل فيما يتعلق بتوصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥). ويمكن أن تؤدي نقابات العمال دوراً في إعداد نهج أكثر مرونة للاعتراف بالمهارات.
١٨٩. وسأل مستشار للعمال من سنغافورة عن النهج الممكنة للارتقاء بنظام التلمذة الصناعية وتحسين الاعتراف بالتدريب.

## الردود الختامية في المائدة المستديرة

١٩٠. قالت السيدة باركر إن لدى أستراليا نظاماً للاعتراف المتبادل بالمهارات يمكن مد نطاقه إلى فرادى البلدان، عند الطلب. وينبغي الحفاظ على معايير عالية المستوى في مجال التحقق والإدارة. ومن المهم التركيز على المهارات القابلة للنقل، بدلاً من المهن، وعلى مهارات الأساس من خلال القيام بتدخلات منذ التعليم المبكر. ويجب عدم ترك العمال المستضعفين وراء الركب. وتحقيقاً لهذه الغرض، من المهم للغاية العمل جنباً إلى جنب مع قطاع الصناعة، والحفاظ على مستوى عالٍ من المعايير والإدارة.

١٩١. وأكد السيد بيرسون ضرورة النظر في الفرص المتاحة لإعادة تدريب العمال والمشرفين، للتخفيف من حدة المشاكل الناجمة عن انعدام اليقين الذي يكتنف نصف المشوار المهني. ويدعم التمكين من خلال التعليم والتدريب أهداف التنمية المستدامة. وللهيكل الثلاثي دور مهم يضطلع به في تعزيز تطوير المهارات.

١٩٢. وقال السيد البطاشي إن ثمة نسبة عالية من العمال المهاجرين الذين يحتلون مناصب إدارية في عمان. وقد نقلوا مهاراتهم إلى العمال المحليين. ومن المهم أن تمتد عملية تطوير المهارات إلى العمال المهاجرين والعمال المحليين على السواء.

١٩٣. وشدد البروفيسور سونغ على أهمية التعلم المتواصل ومختلف النهج بالنسبة إلى المسار المهني كوسيلة للتعامل مع حالة انعدام اليقين.

١٩٤. وأبرزت مديرة الجلسة أهمية التقريب بين قطاع الصناعة والقطاع الخاص، باستخدام إمكانات الحوار الاجتماعي والآليات الثلاثية استخداماً كاملاً لمواجهة التحديات الحالية والمستقبلية المتعلقة بشمولية نظم تطوير المهارات ونوعيتها وفعاليتها. وقد أظهرت المناقشة أهمية أنواع المهارات الجديدة والمهارات الأساسية والمهارات الأولية، بما في ذلك الابتكار والقدرة على التكيف، بالإضافة إلى المهارات التقنية والإصلاح المستمر للتدريب المهني لتحسين النوعية وأهمية السوق. ويمكن لمنظمة العمل الدولية أن تساعد على سد الفجوة القائمة بين عالم العمل والتعليم والتدريب عن طريق تعزيز الحوار الاجتماعي فيما يتعلق بتطوير المهارات، وعن طريق تسهيل تقاسم الممارسات الجيدة.

## تعزيز الحوار الاجتماعي من أجل نمو شامل ومستدام

١٩٥. أجرى الاجتماع المناقشة العامة الثالثة بشأن تعزيز الحوار الاجتماعي من أجل نمو شامل ومستدام. وأدار مجموعة المشاركين نائب المدير العام لمكتب العمل الدولي، المعني بالإدارة والإصلاح، السيد غريغ فاينز. وضمنت مجموعة المشاركين الأشخاص التالية أسماؤهم:

— السيدة هاياني روموندانغ، المديرة العامة للعلاقات الصناعية والضمان الاجتماعي للعمال في وزارة القوى العاملة، إندونيسيا؛

— السيدة ت. فلورانس ويلي، مديرة تنفيذية، اتحاد أصحاب العمل، بابوا غينيا الجديدة؛

— السيدة غيد كيرني، رئيسة، المجلس الأسترالي لنقابات العمال؛

— السيد إيرنيستو بيتونيو، محاضر في مجال الإدارة وقانون العمل والعلاقات الصناعية، جامعة الفلبين.

١٩٦. وافتتح مدير الجلسة المناقشة مشيراً إلى أن المجتمع الدولي يعترف بالحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي كأحد أكبر مواطن قوة منظمة العمل الدولية. وقد أحيط علماً على نطاق واسع بالتحديات التي تواجه تنفيذ الحوار الاجتماعي في الإقليم خلال التدخلات السابقة، مع أنه يعتبر مهماً للغاية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة ومعالجة مستقبل العمل. ويبرز التقرير التقدم المحرز، لكنه يظهر وجود ثغرات كبيرة في القانون والممارسة ووجود مؤسسات ضعيفة. إن دور الحكومة أمر أساسي لتهيئة المجال والآليات الضرورية للحوار الاجتماعي، ولضمان احترام المبادئ والحقوق الأساسية المحددة في إعلان عام ١٩٩٨.

١٩٧. وكمثال على ذلك، أُشير إلى الاعتماد الكبير في بعض البلدان على الحد الأدنى للأجور، الذي يعتبر حيويًا لحماية العمال المستضعفين. ومع ذلك، لا يزال المجال متاح للمفاوضة الجماعية بشأن الأجور محصوراً. ولا بد للحوار الاجتماعي من أن يعالج أيضاً قضايا الجنسين، بما فيها دور المرأة في الحوار أو التمييز في مكان العمل أو التمثيل المفرط للمرأة في بعض المهن الهشة. وأثيرت أيضاً مسألة الحوار العابر للحدود في سياق التكامل الإقليمي.

١٩٨. وذكرت السيدة روموندانغ أن الحوار الاجتماعي مهم على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي لتحقيق رؤية رابطة أمم جنوب شرق آسيا لعام ٢٠٢٥، فضلاً عن برنامج عام ٢٠٣٠. ومع ذلك، فإنه لم يتم حتى الآن وضع آليات إقليمية للحوار الاجتماعي.

١٩٩. وأبرزت السيدة ويلي أهمية الاستعانة بالحوار لمعالجة الطبيعة المتغيرة للعمل والعمالة. وأشير إلى أهمية الإرادة السياسية وقدرة الشركاء الثلاثين على ضمان الاستخدام الفعال لهيئات الحوار القانوني القائمة. وكمثال على ذلك، ينبغي تنفيذ مبادرات إصلاح قانون العمل من خلال عملية تشاورية مستنيرة وشفافة لضمان الفهم والتنفيذ السليمين من جانب العمال وأصحاب العمل.

٢٠٠. وشددت السيدة كيرني على الحاجة إلى وجود منظمات عمال متينة ومستقلة وإرادة سياسية والتزام بالمشاركة في الحوار، إلى جانب مؤسسات مناسبة لدعمه. ويتمثل أحد العناصر الأساسية في إبداء حسن النية وإعاقعة الحوار أو الانسحاب منه هو أمر سيء مثل عدم إجراء حوار على الإطلاق. ويمكن العثور على مثال على الحوار الناجح في محطات الطاقة العاملة بالفحم في أستراليا، التي انخفض عددها انخفاضاً شديداً بسبب الشواغل المتعلقة بتغير المناخ. ويعمل العمال وأصحاب العمل والحكومة معاً لضمان عملية انتقال منصفة، من خلال اتفاق ثلاثي واضح. وتشمل الأمثلة الإيجابية الأخرى على الحوار والهيكل الثلاثي في جميع أنحاء الإقليم الأردن وفيتنام وعمان والأرض الفلسطينية المحتلة. ومع ذلك، فقد أشارت أيضاً إلى أمثلة على الحوار المختل، مستشهدة بإصلاحات قانون العمل في الهند وأستراليا، واضمحلال الهيئات المعنية بإرساء الحد الأدنى للأجور في البلدان الأخرى.

٢٠١. وقال السيد بيتونيو إن الحوار والمفاوضة يمكن أن يكونا أداتين فعاليتين لتنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠، والإسهام في تحقيق النمو الشامل والسلام الصناعي. ويشكل انخفاض معدلي العضوية النقابية والمفاوضة في جميع أنحاء الإقليم تحدياً. وفي حين أن بلدان الإقليم عبرت عن مساندتها للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، فإن معدلات التصديق المتدنية على الاتفاقيات الأساسية تعني أن ثمة افتقاراً إلى بيئة مؤاتية لتعزيز منظمات العمال. وبالإضافة إلى الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨، تشمل الاتفاقيات الأخرى المرتبطة بالمفاوضة، والتي يمكن للبلدان أن تصدق عليها، اتفاقية منظمات العمال الريفيين، ١٩٧٥ (رقم ١٤١) واتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨ (رقم ١٥١) واتفاقية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٥٤).

٢٠٢. وأشار إلى عدد من التحديات الخطيرة المتمثلة في ما يلي: التهديدات والعنف ضد العمال ونقابات العمال في الإقليم: وقد أحييت هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية علماء بالعديد من هذه الحالات. ويؤدي قصور الأطر والمؤسسات القانونية إلى تعويق المفاوضة. وي طرح ازدياد أشكال الاستخدام غير المعتادة تحديات فيما يتعلق بكيفية إخضاعها لنظام الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية. ويمكن لإصلاحات قانون العمل أن تنص على بعض هذه التحديات، على سبيل المثال: إزالة القيود القانونية المفروضة على المفاوضة وضمان إجراءات عادلة في تسجيل نقابات العمال واتخاذ الإجراءات اللازمة لمنع ممارسات العمل غير العادلة. ويجب أيضاً أن يُمنح العمال المهاجرون والعمال الضالعون في أشكال الاستخدام غير المعتادة حقوق التنظيم والمفاوضة. وحيثما لا تكون القضايا مفضية إلى المفاوضة، فإنه ينبغي معالجتها من خلال الحوار الاجتماعي. وتشمل أمثلة ذلك الضرائب وتغير المناخ والنزاعات والأزمات المالية وغيرها.

٢٠٣. وذكرت السيدة روموندانغ، في ردها على سؤال حول ما يمكن أن تقوم به الحكومة لتعزيز الحوار الاجتماعي على نحو أكثر فعالية، بأنه يجب عليها أن تكون ملتزمة بتعزيز الحوار الثنائي والثلاثي على السواء. وفي إندونيسيا، التي تتمتع بهيئات رسمية للحوار القانوني على المستوى الوطني ومستوى المحافظات والمنشآت، كثيراً ما تبدأ المناقشات على نحو غير رسمي من أجل بناء الثقة والتفاهم. ويظل التحدي الرئيسي القائم في البلد متمثلاً في تحديد الأطراف التمثيلية في الحوار الذي يضم نقابات متعددة.

٢٠٤. وعلى مستوى المنشأة، يشترط القانون إنشاء لجان ثنائية، وإن كانت تقتضي أن تُنفذ بحسن نية من قبل نقابات العمال وأصحاب العمل لتحقيق النجاح. والواقع أن حسن النية ضروري لجميع أشكال الحوار الثلاثي والثنائي. وتجري المفاوضات الجماعية في إندونيسيا على مستوى الشركة. وقد بلغ عدد الاتفاقات المعقودة ١٤,٠٠٠ اتفاق. وحيث إن إندونيسيا كانت أول بلد في الإقليم يصدق على جميع الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية، فهي تلتزم بتعزيز الحوار، رغم أنها توافق على أن التحديات لا تزال قائمة.

٢٠٥. وشددت السيدة *بيلي*، في ردها على سؤال بشأن الطريقة التي يمكن للحوار الاجتماعي أن يُسهل بها عملية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم على المستوى المحلي، على أن العديد من العمال، لا سيما النساء والشباب، في الاقتصادات النامية، مجبرون على دخول الاقتصاد غير المنظم. وأشارت إلى توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤)، وأكدت الحاجة إلى فهم تطلعات العمال غير المنظمين ومعالجة أسباب السمة غير المنظمة. ومن الضروري وضع خطة عمل وطنية تشمل الشركاء الاجتماعيين للتصدي للسمة غير المنظمة. وشددت على أن القضاء على ثقافة الفساد والإفلات من العقاب يستلزم وجود مؤسسات عامة جديرة بالثقة، إلى جانب سلطات مسؤولة عن قراراتها وأفعالها، وتعمل تحت سيادة القانون.

٢٠٦. وتساءل مدير الجلسة عن نوعية التدابير التي يمكن أن تتخذها المجموعات الثلاث للمساعدة على سد الثغرة التمثيلية للعديد من فئات العمال المستضعفين، من أجل ضمان حماية أفضل للجميع.

٢٠٧. وأكدت السيدة *كبرني* أن الحكومات وأصحاب العمل لا يمكنهم التذرع بالنمو الاقتصادي بأي ثمن. والنمو الشامل يعني الوظائف التي توفر أجراً معيشياً لائقاً وكرامة وسلامة واحتراماً للعمال. ويجب أن تتأكد الحكومات من أن اللوائح السارية في بلدانها تقر العمل اللائق لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون والعمال المنزليون وسكان المناطق الريفية. وينبغي أن يتمتع الجميع بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية والحماية الاجتماعية والقوانين المناهضة للتمييز والوصول الحقيقي إلى العملية الثلاثية. وينبغي فرض عقوبات شديدة على أصحاب العمل الذين ينتهكون حقوق العمل. وفي الاقتصادات المزدهرة، يستفيد الجميع من حماية اجتماعية لائقة وضرائب عادلة تسمح بإعادة توزيع الثروة، ومن أجور لائقة وعمل لائق منظم يتميز بهيكل ثلاثي حقيقي. ويجب أن تُعطى الأولوية في الإقليم للتصديق على معايير منظمة العمل الدولية. ومن شأن تعزيز أهداف التنمية المستدامة أن يوفر برنامج عمل لتحقيق النمو الشامل في الإقليم.

٢٠٨. ورأت أن نقابات العمال قد تضطر هي الأخرى إلى تغيير طريقة عملها من أجل إدخال المهاجرين والشباب والفئات الأخرى من العمال المستضعفين ضمن الهيكليات النقابية الرسمية من خلال استخدام طرائق جديدة للتنظيم. وفي أستراليا، أنشئت مؤخراً نقابة للعمال الكوريين. وهذا ما يشكل اعتراضاً على الهيكليات النقابية القائمة، بل ويبرز أيضاً حاجة النقابات إلى أن تتكيف. وتشكل نقابة العمال المنزليين المهاجرين المنشأة حديثاً في لبنان مثلاً جيداً آخر على إتاحة الفرصة أمام العمال المستضعفين للتعبير عن آرائهم. وينبغي أن تعترف حكومة لبنان بهذه النقابة.

٢٠٩. وأكدت ضرورة العمل على المستوى المؤسسي الدولي، مع التشديد على الدور المهم الذي يمكن أن تضطلع به منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالتواصل مع الحكومات لتعزيز الحوار الاجتماعي والتفاعل مع المؤسسات من قبيل رابطة أمم جنوب شرق آسيا ورابطة التعاون الاقتصادي لآسيا والمحيط الهادئ ومصرف التنمية الآسيوي والجامعة العربية والهيكلية الإقليمية العربية الأخرى. وقد عارضت رابطة أمم جنوب شرق آسيا إقامة تعاون مع منظمات العمال مثل الاتحاد الدولي لنقابات العمال، لكنها تعاونت منذ البداية مع منظمات أصحاب العمل.

٢١٠. وأشار السيد *بيتيونيو*، في رده على سؤال بشأن العناصر الرئيسية الواجب إدراجها في الحوار الاجتماعي من أجل التأثير في الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية، إلى أن تعريف "الأجر" واسع، في العديد من بلدان الإقليم، بما يكفي لمد نطاق حماية الأجور ليشمل العمال المستضعفين. وقد عرّفت معظم البلدان التي تتمتع بأليات خاصة بإرساء الحد الأدنى للأجور هذه الأليات بأنها أجور أساسية، لا تخضع للمساومة. إن عدم الامتثال للحد الأدنى للأجور ينبغي أن يعرض أصحاب العمل لعقوبات إدارية جزائية. ويعود لهيئة التفتيش الحق في إنفاذ الحد الأدنى للأجور، رغم أن بعض البلدان تعكف على بحث الدور الذي يمكن أن تضطلع به نقابات العمال في مجالي الامتثال والتفتيش.

٢١١. وقد ينطبق الحد الأدنى للأجور على قطاع معين وحده. وهذه هي الحال بالنسبة إلى قطاع صناعة الملابس في كمبوديا، على سبيل المثال. ويتمثل نهج آخر في تحديد الأجور كأرضية اجتماعية عامة تنطبق على جميع العمال، مع قدر من التمايز في عائدات مستويات الحد الأدنى للأجور في جميع أنحاء الإقليم. وينبغي للآليات الخاصة بإرساء الحد الأدنى للأجور أيضاً أن تشدد على عدم التمييز والمساواة في المعاملة بغية تضيق فجوات الأجور بين الجنسين. وهذا الأمر في غاية الأهمية خصوصاً في المستويات الدنيا من سلم الأجور، التي يحظى فيها العمال في الأغلب بتمثيل في المفاوضات الجماعية.

٢١٢. وينبغي أن تكون عملية إرساء الحد الأدنى للأجور ثلاثية بحيث تشارك فيها الحكومات والشركاء الاجتماعيون على قدم المساواة. وينبغي لاتحادات أصحاب العمل واتحادات العمال أيضاً أن تمثل الأطراف غير الأعضاء. وينبغي أن يكون من الممكن التفاوض جماعياً على أجور تزيد عن الحد الأدنى. وتتحدى بعض البلدان بهذه السمات، في حين لا تتمتع بلدان أخرى سوى بالقليل منها ويفتقر البعض الآخر تماماً إلى آلية مؤسسية للأجور الثابتة.

## مناقشة عامة

٢١٣. أشار مندوب من ألبانيا عن العمال من إندونيسيا إلى صناعة زيت النخيل، التي تمثل أكبر قطاع للتشغيل في البلد. وتعزيزاً للحوار الاجتماعي، تعمل نقابات العمال مع شركائها التقليديين، أي الحكومة وأصحاب العمل، وكذلك مع الشعوب الأصلية والمجموعات المعنية بالبيئة على السواء. ومع ذلك، فقد نشأت صراعات مع بعض المجموعات. وسعيًا إلى زيادة فعالية نقابات العمال، يجب أن يكون دورها الفريد مفهوماً بوضوح. وتعاونت نقابات العمال أيضاً مع منظمات المجتمع المدني الأخرى في إطار اللجنة التوجيهية الوطنية بشأن أهداف التنمية المستدامة. وينبغي إدراج هذه الأهداف في الاتفاقات التجارية الثنائية ومتعددة الأطراف على السواء.

٢١٤. وسأل المندوب عن أصحاب العمل من بنغلاديش، في ضوء الملاحظة التي أبدتها المدير العام بشأن التغييرات التحويلية المتوقعة في عالم العمل، عن الدور الذي يمكن أن يؤديه الحوار الاجتماعي لمواجهة هذه التحديات. وكيف يمكن لتدريب أصحاب المصلحة أن يزيد من فعالية الحوار في هذا الشأن؟

٢١٥. وأبرز المندوب عن أصحاب العمل من تونغا الحاجة الواضحة إلى بناء القدرات في مجال الحوار الاجتماعي بالنسبة إلى الدول الأعضاء الجديدة.

٢١٦. وسأل ممثل عن الاتحاد الدولي لنقابات العمال عن الطريقة التي يمكن لمنظمة العمل الدولية أن تساعد بها على تحديد الصفة التمثيلية لنقابات العمال. وتواجه هونغ كونغ تحديات في هذا الصدد. كما استفسر عن كيفية وضع إطار قانوني للمفاوضة الجماعية وجعله منسجماً مع الاتفاقية رقم ٩٨. وأخيراً، سأل عن الطريقة التي يمكن للحوار الاجتماعي، بما في ذلك نقابات العمال، أن يدعم بها تنفيذ أهداف التنمية المستدامة.

٢١٧. وأجابت السيدة روموندانغ بأن أي عملية للحوار الاجتماعي، بما في ذلك تحقيق أهداف التنمية المستدامة، تقوم على الثقة. وتسعى حكومة إندونيسيا إلى المشاركة في الحوار على المستويين الرسمي وغير الرسمي على السواء. ومع ذلك، ففي السياق الثنائي، تقع على عاتق أصحاب العمل والعمال المسؤولية عن تعزيز المؤسسات.

٢١٨. وذكرت السيدة كيرني أنه ينبغي لنقابات العمال أن تتواصل مع المنظمات غير الحكومية والمجتمع المدني بشأن مسائل محددة، من قبيل الهجرة والاتجار وفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وعمل الأطفال. وشددت على أن المنظمات غير الحكومية ليست نقابات، ولا ينبغي اعتبارها كذلك. ويخشى من أن يقتصر تواصل قطاع الأعمال على المنظمات غير الحكومية، مع استبعاد نقابات العمال. وتعتبر المواجهة ضرورية في بعض الأحيان حتى يتسنى للعمال التعبير عن مطالبهم وشواغلهم بوضوح. ومهما يكن، فإن نقابات العمال تعمل على تعلم العديد من أشكال التواصل لتحقيق هذه الأهداف.

٢١٩. واستندت السيدة ويلي إلى تجربتها الخاصة في قولها بضرورة أن تكون الأطراف راغبة في التفاوض عندما تجلس حول الطاولة وأن تسعى إلى إيجاد حلول. والاستماع إلى الآخرين أمر أساسي. وعلى الأطراف أن تبلور نهجاً مفيدة للجميع من أجل تحقيق النجاح.

٢٢٠. وأشار مندوب العمال من سريلانكا إلى أن العمال المهاجرين يواجهون عقبات في تسجيل نقابات العمال، مع أن بلده صدق على جميع الاتفاقيات الأساسية. ولا تزال مناطق تجهيز الصادرات مستثناة من حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.

٢٢١. وأشار مستشار العمال والمندوب المناوب من اليابان إلى أن اليابان أنشأت نظاماً سليماً ومستقراً للحوار الاجتماعي والمفاوضة. ويساعد الحوار الاجتماعي في القطاع العام على ضمان تقديم خدمات رفيعة الجودة مثل الصحة والتعليم. ومع ذلك، فإن البلد يعاني من تراجع في عدد المنتسبين إلى النقابات الناجم عن زيادة أشكال الاستخدام غير المعتادة. كيف يمكن لمنظمة العمل الدولية أن تساعد على وضع آلية كفيلة بضمان حقوق هؤلاء العمال في التنظيم؟

٢٢٢. وقال المندوب الحكومي من الصين إن الهدف الحقيقي من الحوار الاجتماعي هو الانسجام الصناعي. ويتميز النظام النقابي الصيني بكونه نظاماً مترسخاً تماماً. وتشارك نقابات العمال بنشاط في صياغة القوانين وتحديد الأجور. ويوجد أكثر من ٢٠ ٠٠٠ هيئة ثلاثية على المستويين الوطني والوطني الفرعي، وسُجل أكثر من ٢,٧ مليون اتفاق جماعي.

٢٢٣. وقال مدير الجلسة إن مبادرة المدير العام بشأن مستقبل العمل ستتناول صعوبة ضمان تمثيل العمال في أشكال الاستخدام غير المعتادة.

٢٢٤. وأبرزت السيدة روموندانغ أهمية الجهود المتواصلة والالتزام القوي لتحسين ممارسة الحوار الاجتماعي ومؤسساته، ودعت منظمة العمل الدولية إلى توفير الدعم اللازم للتغلب على العقبات التقنية والقانونية التي حددتها.

٢٢٥. وأشارت السيدة ويلي إلى ضرورة بناء قدرات جميع الأطراف، وطلبت من منظمة العمل الدولية أن توفر بناءً على هذه القدرات لصالح الجهات الفاعلة والمؤسسات.

٢٢٦. واختتمت السيدة كيرني بالتشديد على الحاجة إلى تحقيق حوار ومشاركة فعليين.

٢٢٧. وأشار السيد بيتونيرو إلى ضرورة أن تشكل حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية الأساس الذي يقوم عليه الحوار. ويستلزم ذلك مواصلة الالتزام بالمشاركة في حل المشاكل، وضرورة تقييم النتائج.

## الجلسة الخاصة المتعلقة بتعزيز وتطبيق إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية في آسيا والمحيط الهادئ

٢٢٨. عقد الاجتماع الإقليمي أيضاً جلسة خاصة تتعلق بتعزيز وتطبيق إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية في آسيا والمحيط الهادئ. وترأس الجلسة نائب الرئيس عن مجموعة أصحاب العمل، وأدارها السيد فيك فان فورن، مدير إدارة المنشآت في منظمة العمل الدولية. وضمت مجموعة المشاركين الأشخاص التالية أسماؤهم:

— السيد تومواكي كاتسودا، الوزير المساعد للشؤون الدولية، أمانة الوزير، وزارة الصحة والعمل والرعاية الاجتماعية، اليابان؛

— السيد هيرووكي ماتسوي، اتحاد قطاعات الأعمال في اليابان؛

— السيد سعيد إقبال، رئيس اتحاد نقابات عمال إندونيسيا.

٢٢٩. افتتح الرئيس الجلسة الخاصة المتعلقة بتعزيز وتطبيق إعلان المنشآت متعددة الجنسية في آسيا والمحيط الهادئ الذي يشير إلى قرار مجلس إدارة مكتب العمل الدولي بإدراج ندوة نقاش ثلاثية بشأن هذا الموضوع في سائر الاجتماعات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية. وتمثلت أهداف الجلسة في مناقشة نتائج التقرير الذي أعده المكتب عن حالة تعزيز وتطبيق إعلان المنشآت متعددة الجنسية في الإقليم، بالاستناد إلى الردود الواردة من الهيئات المكونة الثلاثية على الاستبيان، وفي توفير منبر لتبادل الآراء بين الهيئات المكونة وصياغة التوصيات بشأن تحسين تعزيز وتطبيق هذا الصك في الإقليم.

٢٣٠. وأشار مدير الجلسة إلى تقرير المدير العام الذي بيّن أن ٦٠ في المائة من النواتج الاقتصادية في الإقليم ترتبط بسلاسل التوريد العالمية وتدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر المتزايدة، مما يتيح فرص النمو الشامل والعمل اللائق وإعلان المنشآت متعددة الجنسية لا يستهدف المنشآت متعددة الجنسية فحسب، بل يستهدف أيضاً حكومات البلدان المضيفة وبلدان المقار، ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، وهو يشمل مجالات العمالة والتدريب وظروف العمل والحياة والعلاقات الصناعية.

٢٣١. عرضت السيدة غيثا رولانس، رئيسة وحدة المنشآت متعددة الجنسية والالتزام إزاء المنشآت تقريراً بعنوان *المنشآت متعددة الجنسية والتنمية والعمل اللائق: تقرير عن تعزيز وتطبيق إعلان المنشآت متعددة الجنسية في آسيا والمحيط الهادئ*. وذكرت بأهداف الإعلان وأبرزت أهميته المتزايدة في سياق أهداف التنمية المستدامة، لا سيما الهدف ٨، مع النظر إلى الاستثمار الدولي باعتباره محركاً أساسياً للتنمية المستدامة عندما يكون أكثر اتساقاً مع الأولويات الإنمائية العامة. وأشارت إلى ارتفاع تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر إلى داخل الإقليم وخارجه وتزايد تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر فيما بين بلدان الإقليم، بسبب الدور متعاظم الأهمية للمنشآت متعددة الجنسية في الإقليم. وأشار التقرير إلى أن الهيئات المكونة الثلاثية وافقت على أهمية الدور الذي تضطلع به المنشآت متعددة الجنسية في مجال تطوير التدريب/المهارات وتعزيز العمالة والأجور وظروف العمل الأخرى، ولكنه أشار أيضاً إلى مختلف الآراء المتعلقة بأهمية احترام الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، اللتين تشكلان أولويتين رئيسيتين بالنسبة إلى العمال. وبقضي التطبيق الفعال لإعلان المنشآت متعددة الجنسية الحوار الاجتماعي وقد وثق التقرير آليات الحوار والتشاور على المستوى الوطني، فضلاً عن التعاون الدولي بين حكومات البلدان المضيفة وبلدان المنشآت، وبين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، لا سيما من خلال منظماتها الدولية والتبادلات الثنائية. وأوصت الهيئات المكونة الثلاثية ببذل المزيد من الجهود لتعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية في الإقليم وبناء القدرات وتقسيم المعارف وتبادل الخبرات ووضع إطار تنظيمي وسياسي أكثر ملاءمة وزيادة فعالية أنشطة التوعية استناداً إلى المزيد من البحوث بشأن أثر عمليات المنشآت متعددة الجنسية في البلدان المضيفة. وقدمت مقدمة العرض لمحة موجزة عن الدعم التقني الذي تقدمه منظمة العمل الدولية حالياً في سبعة بلدان في الإقليم، بما في ذلك مشروع التعاون بشأن ممارسات العمل المسؤولة اجتماعياً، الذي تموله اليابان، إلى جانب الأنشطة التي تضطلع بها في البلدان المضيفة.

٢٣٢. وتحدث السيد كاتسودا عن الجهود السابقة التي بذلتها حكومة اليابان للتعاون مع المنشآت متعددة الجنسية الأجنبية العاملة في اليابان ومع المنشآت متعددة الجنسية اليابانية العاملة في الخارج. وركز العديد من هذه الحوارات على قضايا العمال. ومنذ ذلك الحين، تولي العديد من المنشآت متعددة الجنسية اليابانية أهمية كبيرة للامتثال للقانون الوطني والمسؤولية الاجتماعية للشركات فيما يتعلق بعملياتها في الخارج، وبذلك تقلصت الحاجة إلى الحوار الرسمي. بيد أن اليابان لا تزال تُنظم الحلقات الدراسية وورش العمل، مع منظمة العمل الدولية في أغلب الأحيان، بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية والمبادئ التوجيهية للمنشآت متعددة الجنسية، الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، وغيرها من صكوك المسؤولية الاجتماعية للشركات. ومع ذلك، يتمثل التحدي الجديد في العدد المتزايد من المنشآت الصغيرة والمتوسطة التي أصبحت منشآت متعددة الجنسية، ولها أنشطة في بلدان مختلفة، وصعوبة الوصول إلى هذه الكيانات. بالإضافة إلى ذلك، توجد الآن في الإقليم منشآت متعددة الجنسية من جمهورية كوريا والصين وماليزيا وغيرها من البلدان التي قد يكون لها نهج مختلف إزاء الامتثال والمسؤولية الاجتماعية للشركات. وقد أفضى هذا الأمر إلى الحاجة المتزايدة إلى تهيئة بيئة تتساوى فيها الفرص بين المنشآت متعددة الجنسية من مختلف بلدان المنشآت، التي تلتزم بتعزيز المبادئ والممارسات ذاتها. لذا، ازدادت أهمية بناء قدرات البلدان المضيفة. وبالتالي، دعمت حكومة اليابان مشاريع منظمة العمل الدولية للتعاون الإنمائي المصممة لتعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية في الدول الأعضاء، بالإضافة إلى تعاون اليابان الثنائي الخاص في الإقليم.

٢٣٣. وأبرز السيد إقبال أهمية التقرير بالنسبة إلى الإقليم الذي تنشط فيه منشآت متعددة الجنسية من مختلف أنحاء العالم. وقال إن عمليات هذه المنشآت متعددة الجنسية تثير قلق العمال في مجالات الأجور والأمن الوظيفي والتمييز والحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي والعمليات المضطّعة بها في مناطق تجهيز الصادرات والعلاقات الصناعية بشكل عام. وكثيراً ما تتصرف هذه المنشآت بشكل مختلف في البلدان النامية مقارنة ببلدانها الأصلية أو البلدان المتقدمة. وشدد على أن إعلان المنشآت متعددة الجنسية وإن كان ينص على ضرورة أن تتقيد المنشآت متعددة الجنسية بأعلى معايير السلامة والصحة المهنية، فإن هذا لا يحدث في كثير من الأحيان، كما يتضح من مأساة انهيار مصنع "رانا بلازا" والحوادث الصناعية الأخرى في الإقليم. ومع ذلك، فإن الحكومات لا تتخذ، فيما يبدو، أي إجراء، ومن ثم تحمي مصالح المنشآت متعددة الجنسية بدلاً من رفاه العمال. وتُسهم ممارسات المنشآت متعددة الجنسية في الاستعانة بمصادر خارجية في سلاسل التوريد العالمية كذلك في انعدام الأمن الوظيفي. وقدم أمثلة على عمليات إغلاق المصانع التي شهدت إنهاء عقود العمال بدون دفع مكافأة إنهاء الخدمة والممارسات التمييزية التي كثيراً ما تعاني منها العاملات والعمال المهاجرون. وينبغي أن تكون

منظمة العمل الدولية أكثر نشاطاً في المنتديات الإقليمية مثل رابطة أمم جنوب شرق آسيا ومجلس التعاون الخليجي، وينبغي للحكومات وأصحاب العمل أن يبذلوا المزيد من الجهود لاحترام حقوق العمال. وتشكل البرامج القطرية للعمل اللائق أداة برمجة منظمة العمل الدولية للتصدي لتحديات العمل اللائق المرتبطة بعمليات المنشآت متعددة الجنسية.

٢٣٤. وذكر السيد ماتسوي بمقاصد وأهمية إعلان المنشآت متعددة الجنسية وطبيعته الثلاثية، مبرزاً الأدوار والمسؤوليات المختلفة التي تضطلع بها مختلف الجهات الفاعلة. ودعا المشاركين إلى أن يفحصوا بعناية أيضاً الممارسات الجيدة للمنشآت متعددة الجنسية في الإقليم، إذ ينبغي أن تحظى بالمزيد من التعزيز. إن المنشآت متعددة الجنسية اليابانية ملتزمة بالامتثال للوائح المتعلقة بظروف العمل والسلامة والصحة المهنيين في البلدان المضيفة، وبالتالي تحسين ظروف العمل. والإدارة الجيدة في البلدان المضيفة أمر مهم والمنشآت متعددة الجنسية ليست وحدها التي تقع على عاتقها المسؤولية. وينبغي لجميع الشركات أن تمتثل للمبادئ المعترف بها دولياً، وذلك حتى في البلدان المضيفة التي لم تصدق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة. وأشار إلى أن إعلان المنشآت متعددة الجنسية قد لا يكون معروفاً جيداً بين الشركات اليابانية، ولكنها تلتزم بالامتثال بمبادئه، إذ يتضمن ميثاق أصحاب العمل في اليابان العديد من هذه المبادئ، فضلاً عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ودعا منظمة العمل الدولية إلى تجميع أفضل الممارسات ونشرها في الإقليم وأشار إلى أهمية النموذج التشغيلي للمشروع الذي تموله اليابان بشأن ممارسات العمل المسؤولة اجتماعياً.

٢٣٥. وشدد السيد كاتسودا، في رده على السؤال الذي طرحه مدير الجلسة حول كيف يمكن لزيادة تعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية أن يساعد على تحقيق الاتساق السياسي على الصعيد الوطني وزيادة مواءمة إجراءات القطاع الخاص مع الأهداف العامة، على أهمية أن تضطلع الحكومات بتطبيق المبادئ تطبيقاً فعالاً. والعديد من الفقرات الواردة في إعلان المنشآت متعددة الجنسية موجهة إلى الحكومات، ومعظمها حكومات البلدان المضيفة. وقد أثار هذا الأمر مسألة كيفية زيادة قدرة البلدان المضيفة في مجال العمل والعمالة وكيفية تعزيز الحوار بين المنشآت متعددة الجنسية وحكومة البلد المضيف. وتحدث عن تجربته كمستشار لوزير القوة العاملة في إندونيسيا فيما يخص المشاورات التي أجريت مع إحدى المنشآت متعددة الجنسية اليابانية في إندونيسيا، مشدداً على أهمية المشروع الذي تموله اليابان في قطاع الإلكترونيات في فيتنام لتعزيز الحوار بين المنشآت متعددة الجنسية اليابانية وحكومة فيتنام. وتقيم اليابان علاقات التعاون الثنائي مع الحكومات الأخرى، غير أن لمنظمة العمل الدولية دوراً مهماً تضطلع به بسبب عضويتها الثلاثية والعالمية، مما يساعد على إجراء حوارات أكثر فعالية بين بلد المقار والبلد المضيف.

٢٣٦. وأجاب السيد إقبال أنه من الواضح أن ثمة أيضاً بعض الممارسات الجيدة للمنشآت متعددة الجنسية في الإقليم ورأى أن أفضل الطرق للمضي قدماً هو زيادة احترام حقوق العمال وحريرتهم النقابية والمفاوضة الجماعية، ودعم ذلك بسياسات فعالة. ووافق السيد كاتسودا على أنه من الأهمية بمكان أن تكون الحكومات المضيفة في وضع يخلوها إنفاذ قوانينها. غير أنه من الواضح أنه في كثير من الحالات، لا الحكومات أو المنشآت متعددة الجنسية تحترم مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية. كما ذكر بدور الحكومة فيما يتعلق بالتنفيذ الفعال لقوانين العمل في مناطق تجهيز الصادرات والمناطق الصناعية، التي غالباً ما يُمنع فيها العمال المحليون من الإضراب.

٢٣٧. وأبرز السيد ماتسوي دور منظمات أصحاب العمل في تعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية من خلال تقاسم الممارسات الجيدة. وأورد كمثال على ذلك مشروع منظمة العمل الدولية للإلكترونيات في فيتنام، الذي أشارت في إطاره البحوث إلى أن الشركات اليابانية تمتثل بوجه عام لجميع التشريعات في فيتنام، إضافة إلى أنها تدفع أجوراً أعلى وتتقيد بأعلى معايير السلامة والصحة المهنيين مقارنة بالشركات المحلية. وقد سمح ذلك للشركات اليابانية باستقطاب قوى عاملة متحمسة والإبقاء عليها. غير أنه شدد على ضرورة تهيئة بيئة تتساوى فيها الفرص أمام جميع المنشآت ودعا مرة أخرى حكومات البلدان المضيفة إلى بذل قصارى جهدها لإنفاذ التشريعات.

٢٣٨. واعتراض ممثل عن الاتحاد الدولي لنقابات العمال على رأي المحاور الذي أشار فيه إلى أن المنشآت متعددة الجنسية تمتثل للتشريعات، مستشهداً بحالة إحدى الشركات اليابانية لتصنيع السيارات في الهند الخاصة بحادث صناعي خلف العديد من القتلى في صفوف العمال.

٢٣٩. وأعلم المندوب عن أصحاب العمل من كمبوديا الحاضرين بالزيادات الأخيرة التي عرفها الحد الأدنى للأجور في كمبوديا. وأشار إلى أن العديد من المنشآت متعددة الجنسية ليست على اطلاع بمبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وسأل عن الطريقة التي عززت بها منظمة العمل الدولية هذا الصك والطريقة التي يمكن أن تُقدم بها الدعم إلى منظمات أصحاب العمل وتتعاون معها. كما طلب المزيد من المعلومات عن مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية لقطاع الأعمال.

٢٤٠. ولمّحت مستشارة للعمال من جمهورية كوريا إلى الحكومات التي أضعفت معايير العمل، لا سيما الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، لاستقطاب الاستثمار الأجنبي. وينبغي أن يكون إعلان المنشآت متعددة الجنسية مدعوماً بالتشريعات الوطنية لجعل مبادئه ناجعة، ويُستكمل بألية للامتثال. كما شددت على أهمية سلاسل التوريد العالمية ومسؤوليات المنشآت متعددة الجنسية إزاء العمال في هذه السلاسل المعقدة. وينبغي أن يشمل استعراض إعلان المنشآت متعددة الجنسية مسؤوليات المنشآت متعددة الجنسية في سلاسل التوريد العالمية.

٢٤١. وعرضت المندوبة عن أصحاب العمل من فيتنام تجارب مشروع منظمة العمل الدولية بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية في بلدها، الذي ضم البلد المضيف وبلد المقار والهيئات المكونة الثلاثية والمنشآت متعددة الجنسية. وقد أفضى هذا التعاون إلى إنشاء فريق عمل معني بممارسات العمل المسؤولة اجتماعياً في قطاع الإلكترونيات في فيتنام، عقب حوار سياسي ثلاثي وأكثر رفيع المستوى. ومثل هذا الأمر فرصة جيدة بالنسبة إلى الحكومة والشركاء الاجتماعيين في فيتنام لبحث الفرص الجديدة في البلد في المجالات التي يشملها إعلان المنشآت متعددة الجنسية. ورأت أنه من الممكن أيضاً تطبيق هذا النهج في القطاعات الأخرى كثيفة اليد العاملة في فيتنام والبلدان الأخرى. والتمست المزيد من المساعدة التقنية من منظمة العمل الدولية لتنسيق فريق العمل وتنفيذ خطة العمل.

٢٤٢. وقال مستشار ومندوب مناوب عن أصحاب العمل من البحرين إن الشركات متعددة الجنسية انتقلت إلى بعض الأقاليم أو البلدان بناءً على الدعوات الموجهة إليها وعلى أساس الاتفاقات المبرمة مع البلدان المضيفة. وأكد أن معظم العمال في البلدان المضيفة يفضلون العمل مع المنشآت متعددة الجنسية بسبب المعايير العليا عموماً. ولكن مع مرور السنوات تغيرت التوقعات من الحكومات ونقابات العمال بشأن المنشآت متعددة الجنسية ويمكن لمنظمة العمل الدولية أن تضطلع بدور مهم في دعم الحوار الثلاثي لمناقشة التحديات المطروحة.

٢٤٣. وشدد السيد ماسوي مرة أخرى على ضرورة تركيز الجهود المبذولة على مستوى البلد المضيف وليس على المستوى الدولي، نظراً إلى أن سلاسل التوريد العالمية تنسم بالتعدد الشديد، إذ تشمل العديد من الموردين الذين غالباً ما يقعون خارج نطاق سيطرة المشتريين.

٢٤٤. ووافق السيد إقبال على أن العديد من المنشآت متعددة الجنسية تتبع ممارسات جيدة استناداً إلى الثقافة الرشيدة للشركات، غير أن هذه الثقافة تتغير، فيما يبدو، عندما تنتقل المنشآت متعددة الجنسية إلى البلدان الأخرى. ويُعزى ذلك جزئياً إلى الحوافز التي تقدمها البلدان المضيفة والثقافة العامة في مجالي الأعمال والإدارة في هذه البلدان. ومع ذلك، فمن الضروري معالجة استغلال العمال وانتهاكات حقوق العمل معالجة فعالة واستعراض إعلان المنشآت متعددة الجنسية يتيح فرصة في هذا الصدد.

٢٤٥. وشدد السيد كاتسودا على أن اتفاق الشراكة بين بلدان المحيط الهادئ يضم ميثاق عمل مستقل ينص، فيما يتعلق بانتهاكات حقوق العمل في مناطق تجهيز الصادرات، على ضرورة أن تحترم البلدان الأعضاء الحقوق الأساسية للعمال ويحظر عليها تخفيض مستوى معايير العمل لاجتذاب الاستثمار. وقد لا يكون إعلان المنشآت متعددة الجنسية سبباً ملزماً، لكن مبادئه تصبح ملزمة عندما تكون مدرجة في هذه الاتفاقات الدولية الملزمة قانوناً. كما شدد مرة أخرى على التزام الشركات اليابانية بالامتثال للقوانين الوطنية واحترام المعايير المعترف بها دولياً.

## عرض تقرير لجنة أوراق الاعتماد

٢٤٦. أشار رئيس لجنة أوراق الاعتماد إلى العدد الكبير من المشاركين في الاجتماع الإقليمي، حيث بلغ عددهم ٣٥١ مندوباً معتمداً من ٣٧ دولة عضواً يشملون ٢٤ وزيراً ونائب وزير. ومنذ انعقاد الاجتماع الأخير، انضمت ثلاثة بلدان في الإقليم إلى منظمة العمل الدولية (جزر كوك وبالاو وتونغا)، وإن لم تتمكن سوى تونغا من حضور الاجتماع. وتضاعفت نسبة مشاركة النساء منذ الاجتماع الإقليمي الأخير، لكنها لا تزال دون نسبة ٣٠ في المائة التي تستهدفها منظمة العمل الدولية والجهود المبذولة لتحقيق التكافؤ بين الجنسين وزيادة مشاركة النساء في صنع القرار. وتلقت لجنة أوراق الاعتماد اعتراضاً واحداً يتعلق بتعيين عامل وشكوى واحدة تتعلق بعدم دفع تكاليف سفر مندوب عن العمال وثلاث شكوى بخصوص عدم اكتمال الوفود. وتغيبت اثنتا عشرة دولة عضواً عن الاجتماع وكانت أربع دول أعضاء ممثلة بوفود حكومية وحدها. ولم يكن ثمة سبب وجيه يدعو إلى حرمان ممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال من حضور الاجتماع، وهو أمر في غاية الأهمية لتحقيق حوار ثلاثي فعال.

٢٤٧. وأحاط الاجتماع علماً بتقرير لجنة أوراق الاعتماد.

## اعتماد استنتاجات الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ

٢٤٨. ذكر المتحدث باسم مجموعة أصحاب العمل بالاتجاهات الرئيسية في عالم العمل، التي نوقشت خلال الاجتماع. وفي مواجهة هذه الاتجاهات، رسم إعلان بالي مساراً قوياً ومشتركاً للعمل في الإقليم سعياً إلى تحقيق برنامج عام ٢٠٣٠. وهو مسار قصير ومقتضب وذو منحنى عملي وبشكل أساساً مفيداً بالنسبة إلى الهيئات المكونة للتفكير في الأولويات والاحتياجات الفريدة الخاصة بها. ويعترف هذا المسار بدور النمو الاقتصادي وضرورة تهيئة بيئة مؤاتية لقطاع الأعمال والحاجة إلى تعزيز مؤسسات سوق العمل ومشاركة القطاع الخاص وإزالة الحواجز الهيكلية والقضاء على الفساد. ويقتضي تيسير النمو وتعزيز القدرة التنافسية من خلال تطوير المهارات وضمان الهجرة العادلة ومن خلال تمكين المرأة والشباب والعمال المهاجرين. ولم يكن الإعلان بالتطرق إلى أنشطة منظمة العمل الدولية القابلة للتنفيذ، فقد كانت هذه هي المرة الأولى التي يوجه فيها إقليم رسالة واضحة إلى المكتب بشأن كيفية تقصي التقدم المحرز ومتابعة الإجراءات.

٢٤٩. ورحب المنوب عن أصحاب العمل من نيوزيلندا بالاستنتاجات الموجزة والإيجابية والهادفة وذات المنحنى العملي، التي تعبر عن احتياجات الإقليم ووقائعه. وتتسم مختلف إجراءات منظمة العمل الدولية الواردة في الإعلان بأهمية خاصة بالنسبة إلى أصحاب العمل، وتحديدًا: تعزيز بيئة مؤاتية لقطاع الأعمال؛ بناء قدرات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال؛ وضع خطة تنفيذ للمكتب والهيئات المكونة تشمل تقديم تقارير دورية عن التقدم المحرز إلى مجلس الإدارة. وسيكون الإعلان بمثابة خطة عمل لتعزيز التطورات الإيجابية في الإقليم، والتصدي في الوقت ذاته للتحديات التي لا يزال يواجهها.

٢٥٠. وأيد الناطق باسم مجموعة العمال مشروع الإعلان الذي أثبت أنه بالرغم من تباين الآراء، فمن الممكن التوصل إلى التزام سياسي لمصلحة جميع الهيئات المكونة في الإقليم. ومن شأن الوثيقة أن تساعد سائر الشركاء ومنظمة العمل الدولية على وضع برامج تؤدي إلى بناء مستقبل يشمل الجميع استناداً إلى مبادئ العمل اللائق. والإعلان محدود زمنياً ويتمتع بميزة مفيدة تتعلق بإعداد التقارير، غير أنه ينبغي أن ينص، في الفقرة ١٤، على تقديم التقارير إلى الهيئات المكونة وإلى مجلس الإدارة. وفي حين أن الإعلان لا يتناول جميع شواغل العمال، فإنه يتصدى لعدد من التحديات الكبرى. واحترام حقوق العمل باعتبارها من حقوق الإنسان أمر بالغ الأهمية في ظل تزايد حالات الإساءة للثقافات وانتهاك حقوق العمال. وتؤدي زيادة السمة غير المنظمة إلى إضعاف نقابات العمال، ولا بد من بذل المزيد من الجهود لضمان التصديق على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية وتنفيذها، لا سيما الاتفاقيتان رقم ٨٧ ورقم ٩٨. وتستلزم العلاقات الصناعية تحسناً، وينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تدرس عدد النزاعات وطبيعتها لاتخاذ إجراءات هادفة. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن يستند استحداث الوظائف إلى مبادئ العمل اللائق، وينبغي إشراك نقابات العمال في تصميم السياسات. ويجب مواصلة الجهود الرامية إلى القضاء على العمل الجبري وعمل الأطفال، وتحسين ظروف عمل العمال المهاجرين. ويعتبر التصدي لانعدام المساواة أولوية يلزم التصدي لها من خلال تعزيز المفاوضات الجماعية والحد الأدنى للأجور ومن خلال إرساء أرضيات الحماية الاجتماعية ومد نطاقها. ويشمل ذلك تقليص الفارق في الأجور بين المرأة والرجل وتوفير حماية الأمومة. وينبغي استعراض عمليات البرامج القطرية للعمل اللائق لضمان تلبية احتياجات الشركاء الاجتماعيين. وجميع الجهات الفاعلة معنية ولها دور في ضمان التنفيذ الناجح للإعلان، وتحقيقاً لهذا الغرض، ينبغي وضع "بطاقة تقدير" لرصد نتائجه.

٢٥١. ورحب المتحدث باسم الحكومة بالإعلان الذي يقدم توصيات سياسية ينبغي أن تحظى بالأولوية لدى الدول الأعضاء لتحقيق النمو الشامل. وهو يتضمن أيضاً التوجيه المحمود بشأن الدعم الذي توفره منظمة العمل الدولية إلى الهيئات المكونة. وقد أعربت مجموعة الحكومات، بعد النظر في الاستنتاجات، عن رغبتها في تقاسم بعض النقاط الإضافية. وكان بإمكان الفقرة ٢ (د) أن تشير إلى العمال في الأراضي المحتلة ضمن قائمة فئات العمال المحرومين. وكان يود ممثلو الحكومة من بابوا غينيا الجديدة أن ترد إشارة إلى "الكوارث الطبيعية الناجمة عن تغير المناخ" في الفقرة ٦ التي تتناول القدرة على الصمود في أوضاع الأزمات. وأخيراً، سجل ممثلو الحكومة من ماليزيا تحفظهم فيما يتعلق بالفقرة ٨ (ب): "عدم فرض رسوم توظيف أو تكاليف مرتبطة بذلك على العمال؛ وحق العمال في أن تظل بحوزتهم وثائق هويتهم وسفرهم". وقدمت مجموعة الحكومات الدعم لإعلان بالي وأبدت استعدادها للعمل مع منظمة العمل الدولية والشركاء الاجتماعيين في تنفيذه.

٢٥٢. وذكر المنوب الحكومي من الأردن بالتعليقات السابقة للممثل الحكومي من السلطة الفلسطينية وأيد الاقتراح بإضافة "العمال في ظل الاحتلال" كفئة أساسية من العمال المحرومين تقليدياً المشار إليهم في الفقرة ٢ (د). وأحاط الرئيس علماً بالاقتراح.

٢٥٣. واسترعى الرئيس انتباه المنوبين إلى تعديل في الفقرة ١٤ يتعلق باستبدال مصطلح "bi-annually" بمصطلح "every two years" لتوضيح فترة الاستعراض. وأضاف ممثل العمال من فيجي أن الفقرة ١٤ ينبغي أن تنص على تقديم خطة التنفيذ لتتظر فيه الهيئات المكونة ومجلس إدارة مكتب العمل الدولي. ولاقى هذا المقترح الدعم من الممثل الحكومي من أستراليا وممثل أصحاب العمل من نيوزيلندا. واعتمدت الفقرة ١٤ بصيغتها المعدلة.

٢٥٤. واعتمد الاجتماع إعلان بالي بالإجماع.

## حفل الاختتام

٢٥٥. ذكر نائب الرئيس من مجموعة الحكومات المنوبين بأن بناء مستقبل يتسم بالعمل اللائق، مترافقاً بالتنمية المستدامة والشاملة أمر مهم، ليس فقط بالنسبة إلى الإقليم، ولكن أيضاً بالنسبة إلى العالم. ومع أن الإقليم كوّن ثروات هائلة، فإنها لم توزع بإنصاف. ويبرز تقرير المدير العام الحاجة الملحة إلى تعزيز السياسات الشاملة لاستحداث الوظائف اللائقة ورأب الفجوة القائمة بين الجنسين والحد من أوجه التفاوت في الدخل وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية ليشمل الجميع. ومع ذلك، فإنه لا يمكن ضمان ألا يتخلف أحد عن الركب إلا من خلال حوار اجتماعي صادق. وقد قطع الإقليم أشواطاً كبيرة في النهوض بمستويات المعيشة، حيث وضع العمل اللائق في صميم الالتزام المشترك ببرنامج عام ٢٠٣٠ وجعله يتماشى معه. وينبغي الاستفادة من التكنولوجيا لاستحداث الوظائف وتحقيق الإدارة السديدة، والسعي إلى إرساء سيادة القانون من أجل تحقيق الاستقرار وتوفير مناخ سليم للاستثمار. وتتسم مبادرتي مستقبل العمل والمرأة في العمل بأهمية جوهرية. وتكمن قوة استنتاجات الاجتماع في المفاوضات الثلاثية التي توصلت إليها. وهي تقدم توجيهات عملية بشأن كيفية تحقيق الاندماج والعمل اللائق والتنمية المستدامة، وتعكس شواغل المنوبين وتطلعاتهم.

٢٥٦. وسلم نائب الرئيس من مجموعة أصحاب العمل بالتقدم الذي أحرزه الإقليم خلال العقد الماضي من حيث إنتاجية العمل وانخفاض الفقر المدقع. وتبقى العديد من التحديات قائمة، لا سيما بالنسبة إلى قطاعات الأعمال، نظراً للسياق الجيوسياسي الحالي والآثار الضارة للتكنولوجيا. وقد أظهرت منشآت واستثمارات القطاع الخاص قدرتها على الإسهام في تحقيق النمو الشامل، وعهد برنامج عام ٢٠٣٠ إلى القطاع الخاص بدور في مجالي النمو والتنمية. وينبغي لقطاع الأعمال أن يكون شريكاً كاملاً للبلدان، للمساعدة على توجيه جهود التنمية الوطنية وتوسيع نطاقها. ومن الأهمية بمكان الاعتراف بتنوع الظروف الوطنية في الإقليم ووضع سياسات وفقاً لذلك. وكإجراء للمتابعة، شدد أصحاب العمل على الحاجة إلى تحقيق النمو الاقتصادي الشامل من خلال سياسات فعالة لسوق العمل تؤدي إلى تهيئة بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة واستحداث الوظائف. والسعي إلى تعزيز التوظيف العادل للعمال المهاجرين استناداً إلى المبادئ التوجيهية المعتمدة أمر مهم أيضاً في هذا الإقليم. وفي سياق مبادرة مستقبل العمل، ينبغي تتبع تطورات سوق العمل في جميع أنحاء الإقليم لتحسين فهم آثار التغيير التكنولوجي وملاءمة المهارات مع احتياجات سوق العمل. ومن شأن الالتزام القوي والمشارك لإعلان بالي أن يساعد الهيئات المكونة ومنظمة العمل الدولية على اتخاذ إجراءات أكثر فاعلية لتلبية الاحتياجات الخاصة للإقليم.

٢٥٧. وشدد نائب الرئيس من مجموعة العمال على أهمية الاجتماع لاستعراض ومناقشة النشاط المستقبلي لمنظمة العمل الدولية في الإقليم. وبالرغم من كثرة الحديث عن النمو القوي في آسيا والمحيط الهادئ، فإن ذلك لم يفض إلى تحسين مستويات المعيشة لصالح العمال. وعلى العكس، فإن حصة العمل من الناتج المحلي الإجمالي في تراجع ومستوى الأجور لا يواكب الإنتاجية. ويشكل تزايد المضايقات والهجمات التي تتعرض لها نقابات العمال، إلى جانب انتهاكات حقوق العمال مصدر قلق كبير، وتسهم في زيادة انعدام المساواة، بما في ذلك اتساع الفجوة في الأجور بين الجنسين. ومن اللازم وضع نهج مؤسسي لمعالجة ضعف تغطية الحماية الاجتماعية والعدد الكبير من العاملين في الاقتصاد غير المنظم. وتواجه النساء على وجه الخصوص ظروف عمل صعبة ولا يضطلعن بمراكز قيادية، بما في ذلك في نقابات العمال. وتحسين ظروف عمل العمال المهاجرين هو مسؤولية مشتركة. وتعتبر هذه الاستنتاجات ثمرة الحوار الاجتماعي الثلاثي، وهي سمة فريدة لمنظمة العمل الدولية داخل منظومة الأمم المتحدة. وبهذا، لا توجد أعداء لعدم إرسال وفود ثلاثية كاملة إلى الاجتماع، لا سيما استبعاد مندوبي العمال. ومن شأن هذه الاستنتاجات أن ترشد منظمة العمل الدولية في جهودها التي تبذلها للمساعدة على تنفيذها. وعبرت مجموعة العمال عن سرورها إذ أخذت علماً بحملة التشجيع على التصديق على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية نظراً للنسبة المنخفضة لمعدل التصديق في الإقليم. كما رُحِب بالاهتمام الذي حظيت به العلاقات الصناعية والمفاوضة الجماعية والمساواة بين الجنسين وعمل الأطفال والعمل الجبري وحماية العمال المهاجرين في هذه الاستنتاجات.

٢٥٨. وهذا الرئيس المندوبين بنجاح هذا الاجتماع، مشيراً إلى أنه بالرغم من تنوع الإقليم، فإن الحوار وحدهم، وهو ما أفضى إلى التوصل إلى نتائج بتوافق الآراء. واستفاد الاجتماع من المناقشات التي دارت حول طائفة متنوعة من المواضيع المفيدة وثيقة الصلة بالإقليم. وحُثت الهيئات المكونة على وضع هذه الاستنتاجات موضع التنفيذ في بلدانها المختلفة، مع تركيزها الواضح والقوي على العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق والتنمية المستدامة.

٢٥٩. وذكر المدير العام بالتحدي الذي أشار إليه نائب رئيس إندونيسيا والممثل في استخدام العمل اللائق لبناء مجتمعات يستفيد فيها الجميع من مردود النمو. كما أخذت الهيئات المكونة على عاتقها أن تتوصل إلى استنتاجات قاطعة ومركزة وقابلة للتنفيذ. وقد حقق الاجتماع نجاحاً في كلتا الحالتين وأثبت نجاعة الهيكل الثلاثي. ووضع أولويات إقليمية واضحة مع تحديد الآمال المرتقبة من عمل المكتب الذي تقع مسؤوليته على عاتق منظمة العمل الدولية. وتعتبر هذه الاستنتاجات نفسها مرجعاً مفيداً لنقاش مجلس الإدارة المقبل بشأن مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٧-٢٠١٨. ويشير إعلان بالي بشكل حاسم إلى أن الحكومات وأصحاب العمل والعمال في الإقليم يتفقون على أن الإجراءات الرامية إلى النهوض بالعمل اللائق تعزز النمو الشامل والعدالة الاجتماعية وتحفز الدينامية الاقتصادية والابتكار وتوجه التنمية المستدامة. وفي حين أنه ينبغي عدم الاستهانة بتوافق الآراء هذا، فإن التنفيذ وحده يتيح للالتزامات الواردة في الإعلان إمكانية تحسين حياة الملايين من العمال وأسرههم والشروع في استحداث الوظائف اللائقة اللازمة لتحقيق الهدف ٨ من برنامج عام ٢٠٣٠، البالغ عددها ٢٤٩ مليون وظيفة لائقة.

٢٦٠. ولا بد من معالجة الظروف القائمة في الإقليم بكل تنوعها، بما في ذلك تحديات الدول العربية الأعضاء في مواجهة الأزمات والصراعات؛ تحديات القوى الاقتصادية التي تحدث تأثيراً اقتصادياً كبيراً، لكنها تواجه حالات انعدام اليقين؛ تحديات أقل البلدان نمواً والدول الجزرية الصغيرة. والتنوع الإقليمي يعني أيضاً المساواة بين الجنسين، وفي حين أن الاجتماع لم يحقق الهدف المتمثل في زيادة نسبة المندوبات إلى ٣٠ في المائة على الأقل، فإن التحسين الذي طرأ منذ الاجتماع الإقليمي السابق لآسيا والمحيط الهادئ يمثل خيراً ساراً. ويعكف مجلس الإدارة على استعراض سير أعمال الاجتماعات الإقليمية وتُشجع الهيئات المكونة على الإسهام بخبراتها المكتسبة من هذا الاجتماع في عملية التقييم هذه. وفي حين أن الاجتماع كان ناجحاً، فقد شابته مرارة الحزن بسبب تلقي أنباء عن مأساة الزلزال الذي هز مقاطعة آتشيه، وقد وجه المدير العام رسالة إلى وزير القوى العاملة في إندونيسيا لتقديم تعازي منظمة العمل الدولية رسمياً. وما لم يتقرر خلاف ذلك، سيُعقد الاجتماع الإقليمي المقبل لآسيا والمحيط الهادئ في عام ٢٠٢٠ بعيد اختتام الاحتفال بمئوية منظمة العمل الدولية. وبشكل هذا الحدث منعطفاً حاسماً فيما يتعلق بمستقبل منظمة العمل الدولية، وتُشجع الهيئات المكونة على بذل قصارى الجهود من أجل أن تحقق مبادرة مستقبل العمل النجاح في الاستجابة لتوقعات هذا الحدث التاريخي لصالح المنظمة والدول الأعضاء فيها وشركائها الاجتماعيين.

## مشروع قرار

٢٦١. يطلب مجلس الإدارة من المدير العام القيام بما يلي:

(أ) أن يسترعى انتباه الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، لا سيما تلك الموجودة في إقليم آسيا والمحيط الهادئ، إلى إعلان بالي من خلال إتاحة نص الإعلان:

"١" إلى حكومات جميع الدول الأعضاء، طالباً منها أن ترسل النص إلى المنظمات الوطنية لأصحاب العمل وللعمال؛

"٢" إلى المنظمات الدولية الرسمية والمنظمات الدولية غير الحكومية المعنية؛

(ب) أن يأخذ إعلان بالي بعين الاعتبار عند تنفيذ البرامج الجارية ووضع مقترحات البرنامج والميزانية المقبلة.

## جلسة إعلامية بشأن الهجرة العادلة مع التركيز على التوظيف

١. ترأس وأدار الجلسة الإعلامية بشأن الهجرة العادلة مع التركيز بشكل خاص على التوظيف السيد هونغوبو، نائب المدير العام المعني بالعمليات الميدانية في منظمة العمل الدولية. وقدمت العرض السيدة ميشال ليختون، رئيسة فرع هجرة اليد العاملة في مكتب العمل الدولي. وضمت مجموعة المشاركين الأشخاص التالية أسماؤهم:
  - السيد فونغسايساك اينثالاث، رئيس، اجتماع المسؤولين عن العمل ولجنة رابطة أمم جنوب شرق آسيا المعنية بالعمال المهاجرين؛
  - الدكتور عمر النعيمي، وكيل الوزارة المساعد للاتصال والعلاقات الدولية، وزارة الموارد البشرية والتوطين، الإمارات العربية المتحدة؛
  - السيد راي جريديني، مدير البحوث، الهجرة، الأخلاق وحقوق الإنسان، جامعة حمد بين خليفة، الدوحة.
٢. وأبرزت رئيسة فرع هجرة اليد العاملة في مكتب العمل الدولي الزيادة التي شهدتها عدد العمال المهاجرين في المنطقتين المترابطين لآسيا والدول العربية، وداخل آسيا. وينحدر أغلب العمال المهاجرين في الدول العربية، الذين يقدر عددهم بنحو ١٨ مليون عامل، من آسيا، في حين ينتمي ثلثا المهاجرين الدوليين في رابطة أمم شرق آسيا، البالغ عددهم ٩,٥ مليون مهاجر دولي، إلى بلدان أخرى في الرابطة. ويؤدي ارتفاع حجم الهجرة في هذين الممرين وضعف الوضع التفاوضي للمهاجرين ذوي المهارات المتدنية إلى قيام وكلاء التوظيف المحليين ونظرائهم الأجانب بممارسات مشبوهة.
٣. وتطبق السمات الرئيسية للمبادئ العامة والمبادئ التوجيهية التشغيلية من أجل التوظيف العادل (٢٠١٦) على العمال الوطنيين وكذلك العمال المهاجرين. وتعتبر هذه المبادئ التوجيهية غير الملزمة وسيلة أساسية للتصدي للتجاوزات في مجال التوظيف. وهي تنص على ضرورة أن يجري التوظيف على نحو يحترم حقوق الإنسان ويستوفي معايير العمل الدولية، لا سيما المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وتدعو إلى اتخاذ التدابير اللازمة للتصدي لأساليب التوظيف التعسفية والاحتياطية، بما فيها تلك التي يمكن أن تؤدي إلى العمل الجبري والاتجار. والدور الرئيسي لعقود الاستخدام وتفتيش العمل واستخدام نظم موحدة للتسجيل والترخيص وإصدار الشهادات أمر مهم في هذه الحالة. وتشدد هذه المبادئ التوجيهية على معيار منظمة العمل الدولية الذي ينص على ألا يدفع الباحثون عن العمل أو العمال أي رسوم أو تكاليف. وتحدد مسؤوليات مختلف الجهات الفاعلة في عملية التوظيف – الحكومات وإدارات التوظيف العامة والمنشآت، وتستلزم وضع قوانين وسياسات تُنظم عملية التوظيف بشكل شامل، وعبر الحدود من خلال الاتفاقات الثنائية ومتعددة الأطراف. أما داخل المنشآت، فقد أنيطت هيئات توظيف اليد العاملة وأصحاب العمل بمسؤوليات محددة.
٤. وسمح مجلس إدارة مكتب العمل الدولي بنشر هذه المبادئ التوجيهية واستخدامها كأساس لوضع برامج بناء القدرات وإقامة التعاون عبر الحدود لتنفيذ التوجيه، بالتعاون مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. وتقر أهداف التنمية المستدامة بأن إلغاء تكاليف التوظيف أمر أساسي لإدارة الهجرة. وتعكف منظمة العمل الدولية والبنك الدولي على وضع منهجية لمساعدة الدول الأعضاء على قياس هذه التكاليف في إطار المؤشر ١٠-٧-١ لأهداف التنمية المستدامة.
٥. كما طلب مجلس إدارة مكتب العمل الدولي من المكتب استخدام هذه المبادئ التوجيهية كمتابعة لمؤتمر القمة رفيع المستوى للجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن اللاجئين والمهاجرين، الذي عقد في نيويورك في أيلول/سبتمبر ٢٠١٦. ووافقت الجمعية العامة للأمم المتحدة على وضع اتفاقين عالميين بشأن اللاجئين والهجرة على التوالي، لاعتمادهما في عام ٢٠١٨. وسيكون الاتفاق بشأن الهجرة أول صك عالمي يعتمد رؤساء الدول في الأمم المتحدة لتوجيه إدارة الهجرة العالمية. وتكتسي هذه المناقشة أهمية خاصة، نظراً إلى أن المشاورات المتعلقة بوضع الاتفاق بشأن الهجرة، بما في ذلك على المستوى الإقليمي، ستنتقل في أوائل عام ٢٠١٧. وستعين على الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية أن تضطلع بدور رئيسي لضمان تجلي معايير منظمة العمل الدولية ونهجها، بما في ذلك بشأن التوظيف، على النحو المناسب.

٦. وقال السيد/إينثالاث إن حماية وتعزيز حقوق العمال المهاجرين تحتل مركز الصدارة في جدول أعمال رابطة أمم جنوب شرق آسيا. وفي عام ٢٠٠٧، وقع قادة رابطة أمم جنوب شرق آسيا على إعلان الرابطة بشأن حماية وتعزيز حقوق العمال المهاجرين أو إعلان سيبو. ويدعو إعلان سيبو الدول المرسله إلى تنظيم توظيف العمال المهاجرين والقضاء على الممارسات السيئة في مجال التوظيف من خلال وضع عقود قانونية وصالحة وتنظيم وكالات التوظيف واعتمادها ووضع الوكالات المقصرة أو الخارجة على القانون على القائمة السوداء. وبالنسبة إلى الدول المستقبلية، يدعو الإعلان إلى تسهيل وصول العمال المهاجرين إلى الموارد وسبل الانتصاف. وينبغي للدول المستقبلية أن تعزز حماية الاستخدام العادلة والمناسبة وتمنح العمال المهاجرين إمكانية كافية للاستفادة من النظم القانونية والقضائية عندما يتعرضون للتمييز والإساءة والاستغلال والعنف.
٧. وإعلان سيبو ليس مجرد بيان سياسي، ولكنه يوفر التوجيه لاتخاذ الإجراءات، بما في ذلك وضع الصيغة النهائية لصك رابطة أمم جنوب شرق آسيا بشأن حماية وتعزيز حقوق العمال المهاجرين وخطة عمل لجنة رابطة جنوب شرق آسيا بشأن تنفيذ إعلان الرابطة المتعلق بحماية وتعزيز حقوق العمال المهاجرين. وتتناول خطة عمل لجنة رابطة جنوب شرق آسيا بشأن تنفيذ إعلان الرابطة المتعلق بحماية وتعزيز حقوق العمال المهاجرين للفترة ٢٠١٦-٢٠٢٠ أربعة مجالات مواضيعية، مترجمة إلى أنشطة ومشاريع ستضطلع رابطة أمم جنوب شرق آسيا بالعمل على تحقيقها جماعياً على مدى خمس سنوات. والمجالات المواضيعية الأربعة هي: آلية إدارة حراك اليد العاملة؛ الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين؛ حماية وتعزيز حقوق العمال المهاجرين؛ أبعاد الاتجار بالأشخاص ذات الصلة بالعمل.
٨. وذكر الدكتور النعيمي، من منظور بلد المقصد، بالعوامل الرئيسية المسببة لممارسات التوظيف الحالية التي تؤدي إلى انتهاك حقوق العمال المهاجرين والتي يتعين معالجتها: (١) ثمة اختلال بين العرض والطلب في معظم الممرات في الإقليم، إلى جانب وجود أعداد كبيرة من العمال المهاجرين من ذوي المهارات المتدنية وعدد أقل بكثير من فرص العمل، مما يفضي إلى فرض رسوم وعمولات غير مشروعة على العمال المهاجرين، ويؤدي في كثير من الحالات إلى سوء مطابقة المهارات؛ (٢) قلة اطلاع العمال المهاجرين على وظيفتهم وجهتهم المستقبليتين؛ (٣) سعي أصحاب العمل إلى خفض تكاليف العمال، بما في ذلك عن طريق وسائل غير قانونية؛ (٤) لا يزال تنظيم توظيف العمال المهاجرين دون حل على المستوى السياسي الرفيع، مما يحول عملية الإنفاذ إلى تحد؛ (٥) علاقات العمل بين هيئات التوظيف وأصحاب العمل غير شفافة ويمكنها الإفلات من التمهيص القانوني.
٩. وفي غياب طرائق التوظيف فيما بين الحكومات في الإقليم، يتعين على حكومات بلدان المنشأ وبلدان المقصد أن تجد سبلاً لزيادة الشفافية بين هيئات التوظيف وأصحاب العمل، وتوحيد عمليات التوظيف عن طريق إعلانات طلب العمال واختيار العمال المرشحين وتوظيفهم من خلال إشراف الحكومة. وينبغي تعزيز الشراكات بين بلدان المنشأ وبلدان المقصد وتكييفها مع ممر الهجرة بين آسيا والدول العربية، ويمكن لهاتين المنطقتين أن تستندا إلى نماذج من قبيل مذكرة التفاهم المبرمة بين الفلبين وثلاث مقاطعات في كندا، أو تلك المبرمة بين المملكة العربية السعودية وبنغلاديش.
١٠. وأكد السيد جريديني أنه يتعين على بلدان المنشأ وبلدان المقصد على السواء أن تبدي التزامها تجاه التوظيف العادل والأخلاقي بهدف إلغاء جميع مدفوعات العمال من أجل التوظيف تمثياً مع اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١). ومن غير المقبول أن تُفرض رسوم على العمال المهاجرين ذوي المهارات المتدنية والأشد فقراً بطريق الغش مقابل استخدامهم، وبما يزيد كثيراً على التكاليف الفعلية، في الوقت الذي تُعفى الغالبية العظمى من العمال ذوي المهارات العليا من دفعها. وتعتبر هذه الرسوم شكلاً من أشكال الابتزاز وهي تمثل صناعة تدر عدة مليارات من الدولارات على حساب العمال المهاجرين من ذوي المهارات المتدنية، ويمكن أن تؤدي إلى العمل سداداً لدين والعمل الجبري. ويتحمس أصحاب العمل الذين يستفيدون من نموذج التوظيف هذا، لا سيما في قطاع البناء، لتوظيف أكبر عدد ممكن من العمال المهاجرين.
١١. ويستلزم تغيير ثقافة العمال الذين يترقبون دفع ثمن الحصول على وظائفهم في الخارج أن تلغي الحكومات في بلدان المنشأ اللوائح الحالية التي تسمح لوكالات التوظيف الخاصة بفرض رسوم على العمال المهاجرين، بحيث تجعل هذه الرسوم غير قانونية وخاضعة للعقوبة بموجب القانون، وتُعلم العمال المهاجرين المحتملين وفقاً لذلك. ويجب أيضاً أن تتغير ثقافة أصحاب العمل الذين يترقبون عدم دفع تكاليف توظيف اليد العاملة؛ بدءاً بإصلاح عملية العطاءات الخاصة بتنفيذ المشاريع في بلدان المقصد. وينبغي للاتفاقيات الثنائية ومتعددة الأطراف أن تحدد عرض اليد العاملة دون تكلفة بالنسبة إلى العمال المهاجرين، وأن تستند إلى تشريع وإنفاذ متسقين بشأن رسوم التوظيف. وللمحد من عدد الوسطاء، ينبغي تشجيع زيادة توظيف اليد العاملة فيما بين الحكومات، مع وضع معايير مرجعية للقطاع الخاص. وينبغي تحديد رسوم التوظيف القصوى - التي يجب أن يدفعها أصحاب العمل - وجعلها شفافة لجميع أصحاب المصلحة. ويوصى أيضاً بوضع برامج للاعتماد لإنشاء وكالات التوظيف التي تتسم بالثقة والنزاهة والأخلاق والامتثال والاستفادة منها بشكل خاص.

١٢. والتوظيف العادل يعود بالنفع على جميع أصحاب المصلحة. وبالنسبة إلى أصحاب العمل، يشمل ذلك التقليل إلى أدنى حد من المخاطر المتصلة بالسمعة والحد من الأنشطة الاحتياطية وزيادة الإنتاجية والإسهام في مجتمع أكثر عدلاً اجتماعياً. وبالنسبة إلى الوكالات، أثبت التوظيف العادل والأخلاقي أنه مستدام من الناحية التجارية ومن شأنه أن يؤدي إلى تقليص المنافسة مع وفورات الحجم. وبالنسبة إلى المستخدمين، سيكون من الأسهل تحقيق حقوق العمل وحرية التنقل مع القضاء على العمل سداداً لدين. وبالنسبة إلى حكومات بلدان المنشأ، فإن ذلك يعني القضاء على تسرب المئات من الملايين من الدولارات التي تختفي حالياً من خلال ممارسات الفساد والتقليل من حالات الإساءة التي يتعرض لها المواطنون في الخارج والامتثال للمعايير الدولية. وبالنسبة إلى حكومات بلدان المقصد، سيفضي إلى الحد من السلوك الاحتياطي وزيادة شعور العمال بالرضا ورفع الإنتاجية والامتثال للمعايير الدولية وتحسين السمعة.

## مناقشة عامة

١٣. ذكر الأمين العام لأصحاب العمل من بنغلاديش أن وجود قوانين وسياسات وطنية واضحة وشفافة في مجال الهجرة لا تعيق حرية تنقل العمال مفيد إلى حد كبير بالنسبة إلى جميع أصحاب المصلحة. وينبغي لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على السواء أن تكون صارمة في الدعوة إلى عملية التوظيف العادلة، فضلاً عن تنفيذها. وينبغي إقامة اتصالات بين منظمات أصحاب العمل لتبادل المعلومات المفيدة. ولضمان عمليات توظيف مستدامة، تتمتع العديد من الشركات والهيئات الصناعية بمدونات سلوك خاصة بها. ويتوفر لدى الاتحاد العالمي للاستخدام (المعروف سابقاً باسم الاتحاد الدولي لوكالات الاستخدام الخاصة) مدونة سلوك خاصة به لتعزيز التوظيف الأخلاقي. وتضطلع المنظمة الدولية لأصحاب العمل بدور محوري في النظام الدولي للنزاهة في التوظيف ومبادرات التوظيف العادلة.

١٤. وبالإضافة إلى دعم تنفيذ المبادئ والمبادئ التوجيهية، فإنه ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تدعم الدول الأعضاء في تحليل احتياجات سوق العمل وتحديد الثغرات القائمة واتخاذ خطوات فعالة من أجل حرية تنقل العمال في جميع أنحاء الإقليم. وينبغي لمنظمة العمل الدولية أيضاً أن تضطلع بدور مهم في تقديم خدمات بناء القدرات والمساعدة التقنية لهيئاتها المكونة فيما يتعلق بتعزيز التوظيف العادل. ويمكن لمنظمة العمل الدولية أن تساعد على إنشاء مراكز للتدريب مشتركة بين البلدان المرسله والبلدان المستقبلة تتمتع بنظم لإصدار الشهادات مقبولة لدى الطرفين لتعزيز وتوحيد مهارات العمال المهاجرين أو العمال المهاجرين المحتملين.

١٥. وأشار أمين الاتحاد العام لنقابات عمال نيبال إلى أن الوضع ثلاثي المكسب المذكور في تقرير المدير العام، الذي ربما ينطوي على فائدة بالنسبة إلى المهاجرين وبلدان المنشأ وبلدان المقصد، لم يتحقق في الوقت الحاضر. فالعمال الزراعيون والعمال المنزليون ليس معترفاً بهم كعمال؛ والعمال هم من يدفعون رسوم التوظيف المرتفعة؛ وتوجد قيود على تغيير الوظائف؛ وغالباً ما يجري تقييد الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية أو تعطيلها. كما تنعدم الفائدة بالنسبة إلى البلدان المرسله نظراً إلى أن التحويلات المالية لا تعوض خسائر الاستثمار (في التعليم) والتكاليف الاجتماعية. وينبغي رصد وكالات التوظيف ومساءلتها. وينبغي لبلدان المنشأ أن تنسق سياساتها بشأن الأجور للحيلولة دون حدوث سباق نحو الأسفل. وينبغي وضع مذكرات تفاهم من خلال عملية تشاورية، وينبغي أن تنسم بالشفافية.

١٦. ولاحظ نائب رئيس اتحاد أصحاب العمل في ماليزيا أن تكاليف الهجرة مرتفعة للغاية في الوقت الحالي. وينبغي الحد من تدخل أطراف ثالثة. وينبغي تعزيز البرامج المشتركة بين الحكومات في مجال التوظيف. ومن شأن الاعتراف بالمهارات أن يفضي إلى تحسين الأجور وزيادة الإنتاجية.

١٧. وشدد ممثل عن مؤتمر نقابات العمال الماليزية على ضرورة تبرير الحاجة الحقيقية إلى التوظيف. وينبغي اعتبار توظيف اليد العاملة أمراً غير قانوني، والاستعاضة عنه بنظام ثلاثي. وينبغي احترام حق العمال المهاجرين في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.

## ملاحظات ختامية

١٨. شدد السيد جريديني من جديد على أهمية إلغاء تكاليف التوظيف بالنسبة إلى العمال المهاجرين وخفضها بالنسبة إلى أصحاب العمل. وتعتبر الرشوة والابتزاز جريمتين، وينبغي ألا يصبحا القاعدة المتبعة في مجال الأعمال؛ وينبغي تفادي تنميق الكلام مثل قول "تكاليف التسهيل" و"التسرب".
١٩. وقال السيد النعيمي إن عدداً من البلدان المرسلّة والبلدان المستقبلة ضمن المنطقتين المترابطتين لآسيا والدول العربية تعكف على فحص نماذج بديلة لإدارة الهجرة، بالرغم من تعزيز المهارات والتكنولوجيا. ودعا المندوبين إلى الاجتماع الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ إلى المشاركة في الاجتماع المقبل لكبار مسؤولي حوار أبو ظبي في كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ في كولومبو.
٢٠. وقال السيد/ثلاث إنه ينبغي اتخاذ إجراءات بشأن التوظيف العادل على ثلاثة مستويات، هي: تبادل الممارسات الجيدة على المستوى العالمي؛ إقامة منتديات وآليات على المستوى الإقليمي؛ إنشاء نُظُم لوضع النماذج والتنفيذ على المستوى الوطني.

## الملحق الثاني

### إعلان بالي

اعتمده الاجتماع الإقليمي السادس عشر  
لآسيا والمحيط الهادئ في بالي، إندونيسيا،  
في ٩ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٦

### السياق

مع اختتام عقد آسيا - المحيط الهادئ للعمل اللائق، تداول الاجتماع الإقليمي السادس عشر الإنجازات المحققة والتحديات المتبقية ودور منظمة العمل الدولية في تحقيق مستقبل يسوده النمو الشامل بالترافق مع العمل اللائق.

إن الإقليم هو إقليم شاسع متنوعه وحيويته. وقد أحرز تقدماً اقتصادياً ملحوظاً، غير أنّ النمو أخذ في التباطؤ. وفي حين زاد الدخل في المتوسط فإن توزيعه لم يكن متساوياً. كذلك زادت إنتاجية العمل، وانخفض معدل انتشار الفقر المدقع وتوسع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية.

ومع ذلك، لا يزال هناك تحديات عديدة. ولا يزال الملايين من العمال يعيشون في فقر مدقع ونجد أكثر من مليار عامل في العمالة المستضعفة. وتزايد التفاوت بين المداخيل. وما فتئت بطالة الشباب مرتفعة. ولا يزال عمل الأطفال والعمل الجبري قائمين. وغالباً ما تظل النساء محرومات في سوق العمل ولا تزال ثغرة الفوارق في الأجور بين الجنسين مرتفعة جداً. وارتفع عدد المهاجرين الاقتصاديين واللاجئين والأشخاص النازحين داخلياً. وتشهد السمة غير المنظمة تزايداً. ويواجه العديد من العمال مواطن عجز كبيرة في العمل اللائق. والفجوة بين الأغنياء والفقراء أخذت في الاتساع.

وتبرز الحاجة الآن إلى التصدي لمواطن العجز في العمل اللائق بأسلوب أكثر شمولية وتضافراً. ولا بد من أن يكون النمو أكثر شمولاً. ولا بد من تحسين الإدارة السديدة للعمل والحوار الاجتماعي. ولا بد كذلك من تعزيز واحترام استقلالية واستقلال منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل. وكما تكون السياسات فعّالة، لا بد لها من أن تراعي الاتجاهات الكبرى الجارية مثل التحولات الديمغرافية والتقدم التكنولوجي وتعزيز التكامل من خلال التجارة والاستثمار والهجرة وتغير المناخ، وأن تتجاوب معها.

ويوفر برنامج عام ٢٠٣٠ إطاراً شاملاً يرفع طموحاتنا ويكون فيه العمل اللائق محركاً أساسياً من أجل تحقيق التنمية المستدامة.

### الأولويات بالنسبة إلى السياسات والإجراءات الوطنية

تتفق الحكومات وأصحاب العمل والعمال في الإقليم على أنّ الإجراءات الرامية إلى النهوض بالعمل اللائق تعزز النمو الشامل والعدالة الاجتماعية وتحفز الدينامية الاقتصادية والابتكار وتوجّه التنمية المستدامة.

ويشكّل بناء وتعزيز مؤسسات لسوق العمل تمكّن من تحقيق العمل اللائق للجميع، أمراً أساسياً للتصدي للتحديات التي تواجهها الهيئات المكونة.

وخلال الفترة الممتدة حتى الاجتماع الإقليمي السابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ، من شأن الأولويات السياسية للدول الأعضاء في الإقليم، الواجب تنفيذها بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، أن تشمل ما يلي:

١. تحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وزيادة معدل التصديق، إلى جانب تطبيق معايير العمل الدولية، لاسيما اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)، بما في ذلك توفير بيئة سياسية تمكن من إنفاذ هذه الحقوق؛

٢. وضع سياسات من أجل توفير المزيد من الوظائف اللائقة، من خلال:
- (أ) أطر سياسات الاقتصاد الكلي من أجل النمو الشامل؛
- (ب) بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة وروح تنظيم المشاريع؛
- (ج) مؤسسات تعنى بتنمية المهارات وإصدار الشهادات والتقييم، تستجيب لاحتياجات أصحاب العمل والعمال من خلال الحوار الاجتماعي؛
- (د) جهود هادفة إلى تعزيز العمل اللائق لصالح فئات العمال المحرومين عموماً، بمن فيهم الشباب والمعوقون والعمال المهاجرون والأقليات الوطنية والشعوب الأصلية والأشخاص المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز؛
- (هـ) القضاء على أشكال الاستخدام غير المعتادة التي لا تحترم المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ولا تتمشى مع عناصر برنامج العمل اللائق؛
- (و) التدابير الرامية إلى تسهيل انتقال العمال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، لاسيما توسيع نطاق مؤسسات سوق العمل لتشمل المناطق الريفية؛
٣. الاستجابة لتأثير الابتكار التكنولوجي على أصحاب العمل والعمال؛
٤. تسريع وتيرة الإجراءات الرامية إلى القضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري؛
٥. عكس مسار اتساع أوجه انعدام المساواة وانتشار العمل متدني الأجر، وذلك من خلال ما يلي:
- (أ) الاستثمار في المفاوضة الجماعية كآلية لتحديد الأجر؛
- (ب) إرساء أرضية حد أدنى للأجر من خلال الحوار الاجتماعي؛
- (ج) تقاسم الزيادات في الإنتاجية؛
٦. القدرة على الصمود في أوضاع الأزمات الناجمة عن النزاعات والكوارث، من خلال تعزيز الانتعاش كثيف العمالة وتدابير الاستقرار القائمة على احترام مبادئ العمل اللائق؛
٧. سد الثغرات القائمة بين الجنسين في مجال الفرص والمعاملة في العمل، من خلال:
- (أ) اتخاذ تدابير للقضاء على العوائق المطروحة أمام مشاركة وتقدم المرأة في القوى العاملة؛
- (ب) تشجيع الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية؛
- (ج) مد نطاق تدابير حماية الأمومة؛
- (د) اتخاذ تدابير تمكّن النساء والرجال من إيجاد توازن بين مسؤوليات العمل ومسؤوليات الرعاية؛
٨. تعزيز سياسات هجرة اليد العاملة بالاستناد إلى معايير العمل الدولية المعنية التي:
- (أ) تعترف باحتياجات سوق العمل للجميع؛
- (ب) تستند إلى المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية التشغيلية بشأن التوظيف العادل (٢٠١٦)، بما في ذلك عدم فرض رسوم توظيف أو تكاليف مرتبطة بذلك على العمال؛ وحق العمال في أن تظل بحوزتهم وثائق هويتهم وسفرهم؛
- (ج) توفر حماية مناسبة لجميع العمال المهاجرين، بما في ذلك عن طريق تحسين نقل المهارات وإعانات الضمان الاجتماعي؛
- (د) تراعي إطار منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف بشأن هجرة اليد العاملة (٢٠٠٥)؛
- (هـ) تصحح العلاقات بين صاحب العمل والعمال، التي تعيق حرية حركة العمال وحقوقهم في إنهاء الاستخدام أو تغيير صاحب العمل، بما يراعي أي التزامات تعاقدية قد تكون سارية، وحقوقهم في العودة بحرية إلى بلدانهم الأصل؛
٩. الإقرار بالإمكانيات التي تنطوي عليها سلاسل التوريد العالمية، والتصدي لمواطن العجز في العمل اللائق بما يتمشى مع استنتاجات مناقشة مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١٦ بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية؛

١٠. زيادة فرص العمل اللائق، الناشئة عن الاستثمار والتجارة وعمليات المنشآت متعددة الجنسية، زيادة قصوى من خلال تعزيز وتطبيق إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (٢٠٠٦)؛
١١. مد نطاق الحماية الاجتماعية، بما في ذلك عن طريق إرساء نظم ضمان اجتماعي مستدامة وعن طريق إرساء أرضيات حماية اجتماعية تشمل ضمانات أساسية من الضمان الاجتماعي بالاستناد إلى توصية أرضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢)، والحفاظ على هذه الأرضيات والارتقاء بها؛
١٢. تقوية الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي بالاستناد إلى الاحترام الكامل للحرية النقابية والمفاوضة الجماعية واستقلالية واستقلال منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل؛
١٣. تقوية مؤسسات سوق العمل، بما في ذلك هيئات تفتيش العمل.
- وينبغي عند تنفيذ هذه الأولويات السياسية، مراعاة جميع معايير العمل الدولية المعنية.

## إجراءات منظمة العمل الدولية

- في الفترة الممتدة حتى الاجتماع الإقليمي السابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ، نطلب من منظمة العمل الدولية أن تزود الهيئات المكونة بدعم معزز من أجل تحقيق الأولويات السياسية المذكورة أعلاه، عن طريق ما يلي:
١٤. وضع خطة تنفيذ بشأن دعم الهيئات المكونة لإنفاذ إعلان بالي، على أن يجري استعراضها كل سنتين وتقديمها إلى الهيئات المكونة وإلى مجلس الإدارة؛
١٥. برامج قطرية للعمل اللائق، تصمم وتنفذ بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين. وينبغي تفعيل البرامج القطرية وتحديثها على نحو منتظم بما يتماشى مع إعلان بالي واحتياجات الهيئات المكونة والتقدم المحرز في اتجاه تحقيق برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠؛
١٦. إطلاق حملة لتشجيع التصديق على معايير العمل الأساسية وتنفيذها؛
١٧. بناء قدرات الهيئات المكونة لتسهم بفعالية في تحقيق العمل اللائق من أجل التنمية المستدامة والشاملة عن طريق تعزيز الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية؛
١٨. بحوث تستند إلى البراهين وتعتمد على البيانات بهدف تنوير تحسين وضع سياسة العمل والعمالة، بما في ذلك بشأن القضايا المتصلة بمستقبل العمل؛
١٩. تحسين جمع البيانات والإبلاغ عن وضع عالم العمل، مع التركيز بصورة خاصة على علاقات العمل ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال؛
٢٠. الإرشاد التقني لتقوية مؤسسات سوق العمل، بالتشاور مع الدول الأعضاء والشركاء الاجتماعيين؛
٢١. المساعدة البرنامجية لتعزيز بيئة مؤاتية من أجل تنمية واستحداث المنشآت المستدامة؛
٢٢. تقوية برامج بناء القدرات لصالح منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال؛
٢٣. تعزيز اتساق السياسات الاقتصادية والاجتماعية الشاملة وتقوية التعاون ضمن منظومة الأمم المتحدة ومع المنظمات الإقليمية والمؤسسات المالية الدولية.
- إننا نطلب من منظمة العمل الدولية أن تقدم تقريراً إلى الاجتماع الإقليمي السابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ، بشأن الإجراءات المتخذة والدعم المقدم لإنفاذ هذا الإعلان.

## الملحق الثالث

## تقرير لجنة أوراق الاعتماد

١. اجتمعت لجنة أوراق الاعتماد، التي عينها الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ في جلسته الأولى، في ٦ و٧ و٨ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٦، وفقاً للمادة ٩ من قواعد الاجتماعات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية (٢٠٠٨) لكي تبحث أوراق اعتماد المندوبين ومستشاريهم الذين يحضرون الاجتماع، بالإضافة إلى الاعتراضات على أوراق الاعتماد، والشكاوى المتعلقة بعدم دفع نفقات السفر والإقامة للوفود، وبلاغات أخرى. وتألقت اللجنة على النحو التالي:

الرئيس: السيد رامين بيهزاد (مندوب الحكومة، جمهورية إيران الإسلامية)

السيد ديك غروزيير (مندوب مناب من أصحاب العمل، أستراليا)

السيدة ماري ليو كيا انغ (مندوبة العمال، سنغافورة)

٢. وقدمت أوراق الاعتماد المتعلقة بأعضاء الوفود في شكل صكوك تستخدم أساساً النموذج الذي توصي به منظمة العمل الدولية، جرى إرسالها في شكل رسائل مستنسخة في معظم الحالات عن طريق البريد الإلكتروني. وقد سهل الاستخدام المعمم للوسائل الإلكترونية من أجل إرسال أوراق الاعتماد، عملية معالجة المعلومات ذات الصلة. وتذكر اللجنة بما أوصت به لجنة أوراق الاعتماد في الاجتماع الإقليمي الثالث عشر (أديس أبابا، ٢٠١٥) بشأن استخدام نظام اعتماد محمي بكلمة سر على الإنترنت، من قبيل النظام المستخدم خلال مؤتمر العمل الدولي، وهي تعتبر أن مثل هذه التحسينات ممكنة في هذا المجال.

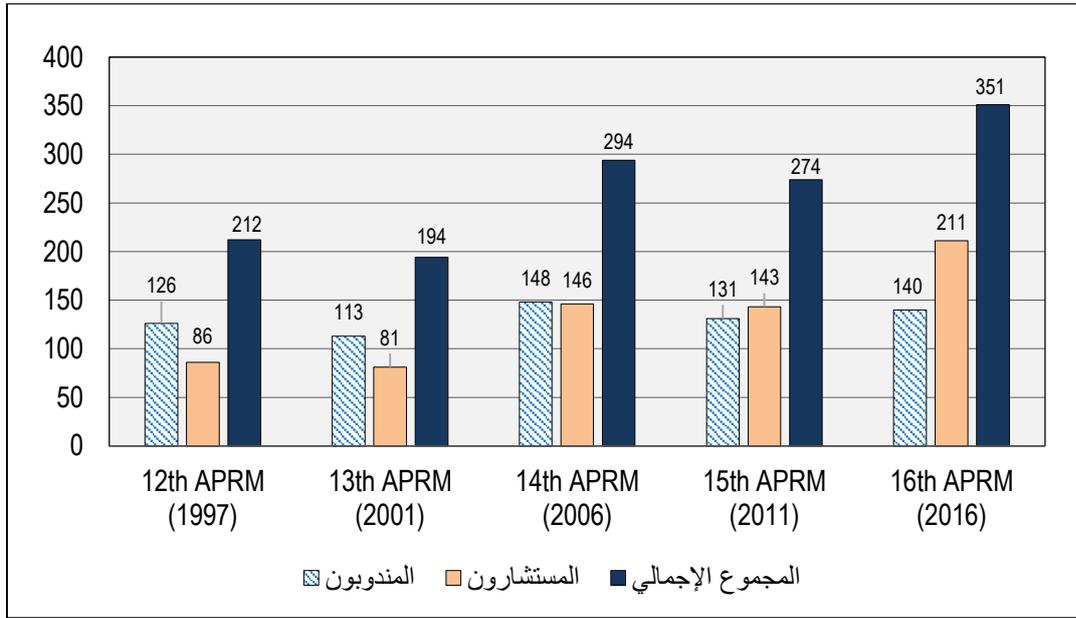
٣. واسترعت اللجنة انتباه الحكومات إلى أهمية التقيد بالفقرة ٣ من المادة ١ من القواعد المذكورة أعلاه، التي تنص على أنه يجب إيداع أوراق الاعتماد قبل ١٥ يوماً على الأقل من الموعد المحدد لافتتاح الاجتماع. ولاحظت اللجنة أنها تلقت ضمن ذلك الوقت المحدد أوراق الاعتماد من ٢٩ دولة عضواً من أصل ٣٨ دولة عضواً بالإضافة إلى إقليم واحد، كانت ممثلة في الاجتماع بحلول ٢٢ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦ (وهي المهلة النهائية لإيداع أوراق الاعتماد) وكانت أقل بست دول مما كان عليه الحال في عام ٢٠١١. وقدمت دولة عضو واحدة (أفغانستان) أوراق اعتمادها بعد افتتاح الاجتماع، ولذا لم يرد وفدها في قائمة المشاركين المؤقتة المتاحة على الإنترنت عند الساعة ٨ صباحاً في ٦ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٦. ونظراً إلى أن هذه القائمة توفر معلومات متقدمة قد تفيد كأساس يستند إليه للاعتراضات الممكنة على أوراق اعتماد المندوبين أو مستشاريهم، فإن التأخر في تقديم أوراق الاعتماد كان مثيراً قلقاً للجنة.

## تشكيل الاجتماع

٤. حتى تاريخ اعتماد هذا التقرير، وكما هو مبين في الجدول الوارد في المرفق ألف، من مجموع الدول الأعضاء البالغ عددها ٥٠ دولة عضواً المدعوة لحضور الاجتماع، بعثت ٣٧ دولة عضواً وإقليم واحد أوراق الاعتماد على الشكل الصحيح. ومن أصل الدولتين العضويتين المسؤولين عن العلاقات الخارجية للأقاليم التابعة الموجودة في الإقليم، بعثت دولة واحدة فقط أوراق اعتمادها. ومن أصل الدول الأعضاء الثلاث (جزر كوك وجمهورية بالاو ومملكة تونغا) التي سُمح لها الانضمام إلى عضوية منظمة العمل الدولية منذ الاجتماع الإقليمي الأخير، لم تشارك إلا دولة عضو واحدة (مملكة تونغا) في الاجتماع.

٥. وتألقت الاجتماع من ٧٢ مندوباً حكومياً و٣٤ مندوباً عن أصحاب العمل و١٤٠ أي مندوباً كعدد إجمالي. بالإضافة إلى ذلك، ضم الاجتماع ٩٢ مستشاراً حكومياً و٤٠ مستشاراً لأصحاب العمل و٧٩ مستشاراً للعمال ويبلغ عددهم في المجموع ٢١١ مستشاراً. ويضم عدد المستشارين أيضاً الأشخاص المعيّنين كمندوبين ومستشارين بديلين، وبالتالي فإن العدد الإجمالي بلغ ٣٥١ شخصاً. ولاحظت اللجنة أن مستوى المشاركة كان الأعلى من بين الاجتماعات الإقليمية الأربعة الأخيرة. وعلى سبيل المقارنة، فإن العدد الإجمالي للمندوبين والمستشارين المعتمدين بلغ ٢٧٤ شخصاً في عام ٢٠١١ و٣١٠ أشخاص في عام ٢٠٠٦ و١٩٤ شخصاً في عام ٢٠٠١ و٢٣٥ شخصاً في عام ١٩٩٧ (الشكل ١).

## الشكل ١: إجمالي عدد المشاركين في الاجتماعات الإقليمية



APRM: الاجتماع الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ

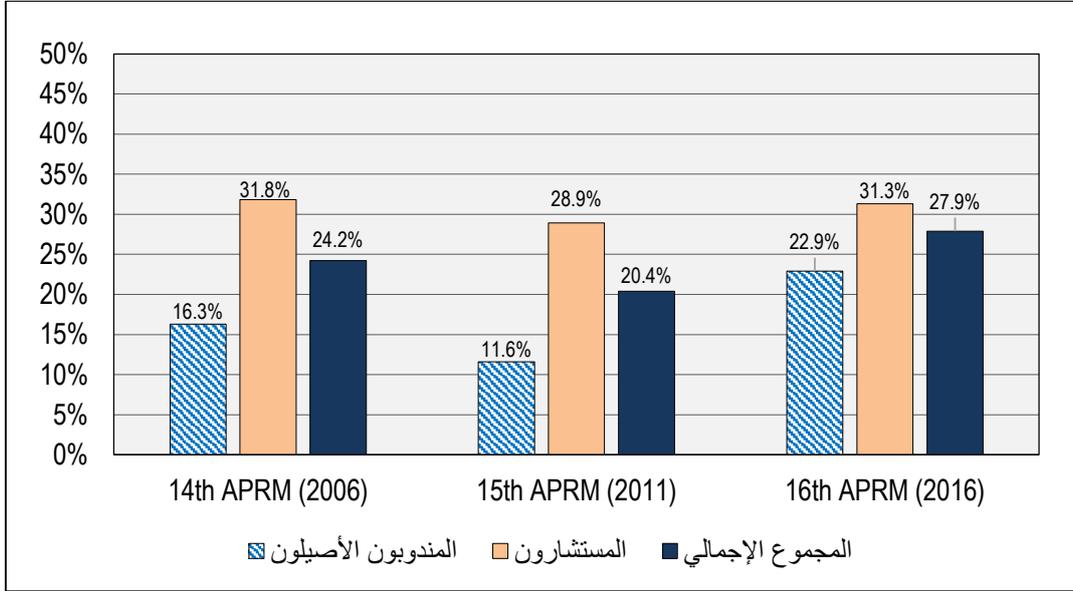
٦. وفيما يتعلق بعدد المندوبين والمستشارين المسجلين، فهناك ٦٦ مندوباً حكومياً و ٣٣ مندوباً عن أصحاب العمل و ٣٠ مندوباً عن العمال، ومجموع عددهم هو ١٢٩ مندوباً. وبلغ العدد الإجمالي للمستشارين ١٧٧ مستشاراً، ٨٦ منهم مستشارون حكوميون، و ٣٢ منهم مستشارون لأصحاب العمل، و ٥٩ منهم مستشارون للعمال. ويتضمن المرفق باء لهذا التقرير معلومات أكثر تفصيلاً بشأن عدد المندوبين والمستشارين المسجلين في الاجتماع، والبالغ مجموعهم ٣٠٦.

٧. ولاحظت اللجنة أن وفود أربع دول من الدول الأعضاء المعتمدة في الاجتماع (وهي أفغانستان ولبنان وميانمار وباكستان) حكومية بصورة حصرية. وأعربت اللجنة عن رغبتها في التشديد على أنه بموجب الفقرة ١ من المادة ١ من القواعد، فإن قبول أي دولة عضو دعوة لأن تمثل في اجتماع يعني التزامها بأن تعين وفداً كاملاً بحيث تضمن تمثيلاً متوازناً لأصحاب العمل والعمال في الاجتماع. وعدم إرسال الحكومة وفداً ثلاثياً كاملاً إلى الاجتماعات الإقليمية، لاسيما عندما يتكرر، مسألة تثير قلقاً بالغاً. وتذكر اللجنة في هذا الصدد بأن لجنة أوراق الاعتماد في مؤتمر العمل الدولي كانت قد كررت إعرابها عن الأسف إزاء عدد الوفود التي كانت غير مكتملة أو غير معتمدة في دورات مؤتمر العمل الدولي. وإذ تذكر اللجنة بأن مجلس الإدارة بحث مؤخراً مسألة عدم اكتمال أو عدم اعتماد الوفود في دورته ٣٢٣ (آذار/ مارس ٢٠١٥)، حثت الدول الأعضاء على أن تنقيد بالتزاماتها الدستورية في اعتماد الوفود الثلاثية كاملة إلى دورات مؤتمر العمل الدولي والاجتماعات الإقليمية، وطلبت من المدير العام أن يواصل على نحو منتظم رصد وضع الدول الأعضاء التي لا تقدم أوراق اعتماد أي وفد ثلاثي إلى دورات مؤتمر العمل الدولي والاجتماعات الإقليمية. وأعربت اللجنة عن مزيد من الملاحظات حول هذه النقطة في الفقرتين ٢٤ و ٢٨ والفقرات ٣١-٣٢ أدناه.

٨. وفيما يتعلق بالقرارات بشأن مشاركة المرأة في اجتماعات منظمة العمل الدولية، والتي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دوراته ٦٠ و ٦٧ و ٧٨ و ٩٨ (حزيران/ يونيه ١٩٧٥ و حزيران/ يونيه ١٩٨١ و حزيران/ يونيه ١٩٩١ و حزيران/ يونيه ٢٠٠٩)، لاحظت اللجنة أنه كان هناك ٣٢ من بين ١٤٠ مندوباً (٢٢,٩ في المائة) و ٦٦ من بين ٢١١ مستشاراً (٣١,٣ في المائة) من المعتمدين لدى الاجتماع من النساء. وبالتالي، مثلت النساء نسبة ٢٧,٩ في المائة من مجموع المندوبين والمستشارين الحاضرين في هذا الاجتماع، مقارنة بنسبة ٢٠,٤ في المائة في عام ٢٠١١. ولاحظت اللجنة الزيادة في النسبة المئوية الإجمالية ويسرها أن تلحظ الزيادة البارزة

في عدد المندوبين الأصليين من النساء (٢٢,٩ في المائة) المعتمدين لدى هذا الاجتماع مقارنة بعدد المندوبين الأصليين من النساء في عام ٢٠١١ (١١,٦ في المائة) (الشكل ٢). وحثت اللجنة الدول الأعضاء على مواصلة هذه الجهود بغية تحقيق الأهداف الأولية التي أرستها الأمم المتحدة من حيث زيادة نسبة النساء لما لا يقل عن ٣٠ في المائة، لاسيما في المناصب القيادية - ولما بعد هذا الهدف - للوصول إلى التكافؤ بين الجنسين، كما دعا إليه المدير العام في رسالة الدعوة لحضور الاجتماع. كما لاحظت اللجنة برضا انخفاض عدد الوفود المؤلفة حصرياً من الرجال، من ١٤ وقدماً في عام ٢٠١١ إلى سبعة وفود في هذا الاجتماع.

الشكل ٢: مشاركة النساء



APRM: الاجتماع الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ

٩. وحضر الاجتماع نائب رئيس واحد و٢٤ وزيراً أو نائب وزير من الدول الأعضاء في الإقليم، مقارنة مع ٢٨ وزيراً أو نائب وزير في عام ٢٠١١. وفي حين أعربت اللجنة عن رضاها عن هذا المستوى المرتفع من المشاركة، لاحظت أن امرأة واحدة فقط كانت من بين الشخصيات المتواجدة في الاجتماع (مقارنةً بأربع نساء في عام ٢٠١١).

١٠. ولم تقدم اثنتا عشرة دولة عضواً من الإقليم أوراق اعتماد مندوبيها، أي ثلاث دول أعضاء أكثر مما كان عليه الوضع في عام ٢٠١١. وتشدد اللجنة على أن عدم الاستجابة إلى دعوة المدير العام لحضور الاجتماع الإقليمي منعت أصحاب العمل والعمال في الدول الأعضاء المعنية من المشاركة كلياً في أعمال المنظمة والاستفادة من اجتماعاتها. وتذكر اللجنة أيضاً في هذا الصدد بالقرار بشأن تعزيز الهيكل الثلاثي في مجمل أنشطة منظمة العمل الدولية، الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته ٥٦ (١٩٧١) والذي ينص على أن إرسال وفود ثلاثية إلى المؤتمرات والاجتماعات الإقليمية ليس فقط حقاً من حقوق الدول الأعضاء بل هو أيضاً واجب من واجباتها. وعليه، تعتبر اللجنة أنه ينبغي الطلب من الدول الأعضاء، لاسيما تلك التي لم تشارك تكراراً في الاجتماعات الإقليمية، أن تقدم شروحات مستفيضة إلى استفسارات المدير العام بموجب قرار عام ١٩٧١، وأن تبذل قصارى جهدها لضمان المشاركة في المستقبل. وأبدت اللجنة ملاحظات إضافية على هذه النقطة في الفقرتين ٢٤ و٢٨ وفي الفقرات ٣١-٣٢ أدناه.

١١. وتلاحظ اللجنة مشاركة عشر منظمات دولية رسمية في الاجتماع، مقارنة بخمس منظمات في عام ٢٠١١ ومشاركة عشر منظمات دولية غير حكومية، كما يرد تفصيلها أدناه.

## ممثلو المنظمات الدولية الرسمية

١٢. من بين المنظمات الدولية الرسمية - العالمية أو الإقليمية - المدعوة إلى حضور الاجتماع، وفقاً للاتفاقات أو القرارات ذات الصلة الصادرة عن مجلس الإدارة، كانت المنظمات الدولية التالية ممثلة:

- منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)
- هيئة الأمم المتحدة للمرأة
- برنامج الأغذية العالمي
- برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز
- مجموعة البنك الدولي
- الصندوق الدولي للتنمية الزراعية
- المنظمة الدولية للهجرة
- منظمة العمل العربية
- مجلس التعاون الخليجي ومجلس وزراء العمل لديه
- رابطة دول جنوب شرق آسيا

## ممثلو المنظمات الدولية غير الحكومية

١٣. المنظمات الدولية غير الحكومية المدعوة إلى المشاركة في الاجتماع وفقاً للفقرة ٨ من المادة ١ من القواعد، والتي كانت ممثلة هي التالية:

- الحلف التعاوني الدولي
- الاتحاد العالمي لنقابات العمال
- المنظمة الدولية لأصحاب العمل
- الاتحاد الدولي لنقابات العمال
- الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب
- الاتحاد العربي لنقابات العمال
- الاتحاد الدولي لعمال النقل
- مؤسسة السلامة والصحة المهنيين
- الهيئة الدولية للخدمات العامة
- الهيئة الدولية للعمال المسيحيين الشباب

## الاعتراضات

١٤. تلقت اللجنة اعتراضاً واحداً.

## اعتراض بشأن تعيين مندوب عمال الفلبين

١٥. تلقت اللجنة اعتراضاً واحداً قدمه مجلس نقابات العمال في الفلبين بشأن تعيين السيد لويس كورال (Luis Corral) مندوباً لعمال الفلبين، الذي ظهر انتسابه في القائمة المؤقتة للمشاركين على أنه في صف مؤتمر نقابات العمال في الفلبين. والسيد كورال، الذي وقع بصفته رئيساً لمجلس نقابات العمال في الفلبين، ذُكر بأنه منذ أواخر عام ٢٠١١ كان هناك نزاع على رئاسة مجلس نقابات العمال في الفلبين، عندما قدّم رئيسه آنذاك، السيد ديموقريطو ماندوزا (Democrito Mendoza) استقالته - مما مهد الطريق أمام السيد ارستو هيريرا (Ernesto Herrera) ليصبح رئيساً لهذا المجلس - غير أنه عاد وسحب استقالته. وقد طُرح هذا النزاع أمام وزارة العمل والاستخدام وبتت فيه المحكمة العليا في أوائل عام ٢٠١٤، التي أيدت شرعية السيد هيريرا كرئيس للمجلس وطلبت من الرئيس السابق، السيد ماندوزا، التخلي عن منصب رئيس مجلس نقابات العمال في الفلبين ومن وزارة العمل والاستخدام، التسليم بهذا القرار. وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥، تمكّن مقدمو الاعتراض من الحصول على قرار يسمح لهم بحيازة مكاتب مجلس نقابات العمال في الفلبين. ولم يمض أكثر من شهر واحد حتى قامت "مجموعة ماندوزا" بالاستيلاء عنوة على تلك المكاتب، مما حرم مقدمو العريضة من حيازة المكاتب والتمتع بها على نحو مسالم. ولجأ مقدمو الاعتراض مرة أخرى إلى وزارة العمل والاستخدام سعياً إلى الحصول على قرار آخر، مما من شأنه أن يعدّل الحكم الذي حكمت به المحكمة العليا. وبالتالي، جرى إيداع استئناف لدى الأمين العام لوزارة العمل والاستخدام وقُدّم الاعتراض ضد الأمين العام ومجموعة ماندوزا لعدم احترام الحكم الصادر عن المحكمة العليا. ولا تزال هذه الدعاوى عالقة. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦، طلب مكتب الأمين العام لوزارة العمل والاستخدام من مجلس نقابات العمال في الفلبين برئاسة مقدم الاعتراض، أن يعيّن مندوب العمال لحضور هذا الاجتماع. وعيّنت مجموعة ماندوزا السيد كورال. وطلب كلٌّ من نائب الأمين العام لوزارة العمل والاستخدام والمندوب الحكومي، الحاضرين في هذا الاجتماع، من مقدم الاعتراض أن يقبل تعيينه كمستشار للعمال وأشارا إلى أنّ هذا التعيين ستقوم به الحكومة، خلال اجتماع يتناول هذا الموضوع. وبالتالي، أعلن مقدم الاعتراض أنّ تعيين مستشار العمال لحضور هذا الاجتماع جرى من دون التشاور مع العمال. وبصفته الرئيس الشرعي لمجلس نقابات العمال في الفلبين وتمشياً مع الحكم الصادر عن المحكمة العليا، اعترض شفهيّاً على هذا القرار باعتبار أنه يشكل تدخلاً لا مبرر له من جانب الحكومة في القطاع النقابي ويخالف اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة وقوانين العمل الوطنية. وعليه، احتج مقدم الاعتراض على تعيين الحكومة السيد كورال مستشاراً للعمال وطلب بالتالي اعتماده من جانب مجلس نقابات عمال رابطة أمم جنوب شرق آسيا التابع للاتحاد الدولي لنقابات العمال في آسيا والمحيط الهادئ.

١٦. وفي بلاغ مكتوب وجهته الحكومة إلى اللجنة بناءً على طلبها، أشارت الحكومة إلى أنها تسعى إلى التوفيق بين الأطراف فيما يتعلق بالمسألة التي كانت موضوع الاعتراض المودع من جانب السيد توريس، وأنها تسعى إلى التوصل إلى حل النزاع بعد عودة وفده إلى الفلبين.

١٧. وفي غياب رد مفصل من الحكومة، تكتفي اللجنة في الإشارة إلى أنّه يبدو أنّ هذا الاعتراض يتعلّق بحالة سبق ونظرت فيها لجنة أوراق الاعتماد في الدورة ١٠١ (حزيران/يونيه ٢٠١٢) والدورة ١٠٢ (حزيران/يونيه ٢٠١٣) لمؤتمر العمل الدولي. وتلاحظ اللجنة أنّ تمثيلية مجلس نقابات العمال في الفلبين ليست موضع شك، بل الشخص الذي سيمثله، أي السيد كورال، في هذه الحالة، المعين كمستشار للعمال. وبالتالي، تعتبر اللجنة أنّ الموضوع المطروح أمامها هو نزاع داخلي مع مجلس نقابات العمال في الفلبين، وهو أمر ليس من اختصاصها ويجري حله على المستوى الوطني. وتشجع اللجنة كافة الأطراف على تسوية النزاع الذي يضر بمجلس نقابات العمال في الفلبين في أسرع وقت ممكن.

١٨. تلقت اللجنة شكوى واحدة.

### شكوى بشأن عدم دفع حكومة البحرين تكاليف سفر وإقامة مندوب العمال

١٩. تلقت اللجنة شكوى من الاتحاد الدولي لنقابات العمال بشأن مزاعم تقصير حكومة البحرين في دفع تكاليف سفر وإقامة مندوب العمال، السيد حسن الهلواشي، من الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين. وادعى الاتحاد الدولي لنقابات العمال أنّ قرار الحكومة مخالف للفقرة ١ من المادة ١ من القواعد، والتي تنص على أنّ قبول الدولة الدعوة لكي تمثل في اجتماع إقليمي يعني أن تتحمل المسؤولية عن نفقات سفر وإقامة وفدها الثلاثي. وطلب الاتحاد الدولي لنقابات العمال من اللجنة أن تحث الحكومة على تقديم الشروح بشأن هذا الموضوع وأن توصيها بالامتثال للقواعد.

٢٠. وفي بلاغ مكتوب موجه إلى اللجنة بناءً على طلبها، أكدت الحكومة على اتخاذ الإجراءات المناسبة لضمان دفع تكاليف سفر وإقامة مندوب العمال.

٢١. وإن تلاحظ اللجنة برضا الرد الإيجابي للحكومة، تذكر بأنّ للدول الأعضاء مسؤولية واضحة في تغطية تكاليف مشاركة ممثلي أصحاب العمل والعمال في المؤتمر السنوي وفي الاجتماعات الإقليمية. وتلاحظ اللجنة بأنّ مندوب العمال شارك في الاجتماع على نفقته الخاصة، دون أن يحصل، على ما يبدو، على أي ضمانات بأنّ تلك التكاليف ستسد في وقت لاحق. واللجنة على ثقة من أنّ الحكومة ستفي بالتزامها بتسديد تكاليف مندوب العمال على وجه السرعة. وتعتبر اللجنة أنّ عدم دفع التكاليف مسبقاً وبشكل كامل قد يهدد مشاركة ممثلي أصحاب العمل والعمال على نحو خطير. وفي هذا الصدد، تشدد اللجنة على أنه، بموجب المبادئ الدستورية ذات الصلة، لا ينبغي لممثلي أصحاب العمل والعمال أن يضطروا إلى اللجوء إلى إيداع شكوى بغية استرداد تكاليف السفر والإقامة فيما يتعلق بمشاركتهم في المؤتمرات السنوية أو الاجتماعات الإقليمية. وبالتالي، تتوقع اللجنة من الحكومة أن تضع إجراءات حتى تكون الوسائل المالية الضرورية لمشاركة المندوبين غير الحكوميين متاحة في المستقبل، قبل انعقاد الاجتماع الإقليمي.

### البلاغات

٢٢. تلقت اللجنة خمسة بلاغات بشأن ثلاث دول أعضاء.

### بلاغان بشأن وفد أصحاب العمل ووفد العمال من لبنان

٢٣. تلقت اللجنة بلاغين موجهين إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي من الاتحاد الدولي لنقابات العمال وأمين مجموعة أصحاب العمل في الاجتماع على التوالي، بشأن عدم قيام حكومة لبنان باعتماد أي مندوب عن أصحاب العمل والعمال لحضور الاجتماع. واعتبر مقدمو البلاغين أنّ الوفد اللبناني غير مكتمل وغير ثلاثي، خلافاً لأحكام الفقرة ١ من المادة ١ من القواعد. وطلبوا من اللجنة أن تحث الحكومة على تقديم الشروح بشأن هذا الموضوع وأن توصيها بالامتثال للقواعد المتعلقة بتشكيل الوفود.

٢٤. وتأسف اللجنة ألا تكون الحكومة قد استجابت لطلبها في الحصول على المعلومات وألا تكون اعتمدت وفداً ثلاثياً بالكامل لحضور الاجتماع، على الرغم من الالتزام بالقيام بذلك، وفقاً للفقرة ١ من المادة ١ من القواعد. وبارسال وفد حكومي محض، تحرم الحكومة أصحاب العمل والعمال في البلد المعني من حقهم في حضور الاجتماع والمشاركة في أعماله. وبدون التفاعل الكامل والبناء بين الحكومة وممثلي أصحاب العمل والعمال، يتعذر على هذا الاجتماع أن يعمل على النحو السليم وأن يحقق أهدافه. وبالتالي، تتوقع اللجنة أن تضمن الحكومة مشاركة وفد ثلاثي كامل في الاجتماعات الإقليمية القادمة.

## بلاغ بشأن وفد أصحاب العمل ووفد العمال من ميانمار

٢٥. تلقت اللجنة بلاغاً واحداً موجهاً إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، من الاتحاد الدولي لنقابات العمال بشأن عدم قيام حكومة ميانمار باعتماد مندوب عن أصحاب العمل ومندوب عن العمال لحضور الاجتماع. واعتبر الاتحاد الدولي لنقابات العمال أنّ وفد ميانمار غير مكتمل وغير ثلاثي، خلافاً لأحكام الفقرة ١ من المادة ١ من القواعد. ودعا الاتحاد اللجنة إلى أن تطلب من الحكومة تقديم توضيحات حول هذا الموضوع وأن توصيها بالامتنال لقواعد الاجتماعات الإقليمية المتعلقة بتشكيل الوفود. وعلى وجه التحديد، أشار الاتحاد الدولي لنقابات العمال إلى أنّ الحكومة لم تجر أي مشاورات فيما يتعلق بتعيين مندوب العمال في الاجتماع، وأنّ رئيس اتحاد النقابات في ميانمار لم يبلغ قرار الحكومة بعدم إرسال وفد ثلاثي إلا بتاريخ الأول من كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، وأنه لم يكن على علم بالاجتماع وبالتالي لم يتم تخصيص أية موارد له.

٢٦. ورداً على دعوة اللجنة إلى تقديم الشرح، أعلنت الحكومة أنّ ميانمار لم تحضر أية اجتماعات إقليمية منذ أكثر من عقدين وأنها طلبت من منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، بناءً على مشورة المكتب، تعيين ممثلين ولكن في وقت متأخر جداً. كما أشارت الحكومة إلى أنه، على الرغم من قيام منظمين من المنظمات النقابية بتعيين ممثلين عن العمال، لم يتم التوصل إلى اتفاق بينهما فيما يتعلق باختيار مندوب العمال. بالإضافة إلى ذلك، شددت الحكومة على أنّ منظمات أصحاب العمل لم تكن قادرة على تعيين مندوب لأصحاب العمل في الوقت المناسب. وفي ظل هذه الظروف، من المؤسف أنه لم يكن بمقدور الحكومة استكمال أوراق اعتمادها الأساسية التي تضمنت فقط اسمي المندوبين الحكوميين.

٢٧. وتلاحظ اللجنة شروحات الحكومة ولكن يساورها شكوك كبيرة فيما إذا كانت الحكومة قد بذلت قصارى جهدها لاعتماد وفد ثلاثي كامل في الوقت المناسب وإذا لم يكن أمامها بديل عن تعيين وفد حكومي محض. وتذكر اللجنة أنّ الدعوة إلى الاجتماع كانت قد أرسلت بتاريخ ٢٠ تموز/يوليه ٢٠١٦ ومرة أخرى في ٢٩ أيلول/سبتمبر ٢٠١٦، وأنها تضمنت توجيهات واضحة بشأن كيفية تقديم أوراق الاعتماد - والتي هي في أي حال من الأحوال مطابقة لتلك المطبقة في مؤتمر العمل الدولي. وفيما يتعلق بتعيين مندوب العمال، تلاحظ اللجنة أنه كان يمكن للحكومة أن تعتبر أحد ممثليها مندوباً للعمال والأخر مستشاراً لهم، عوضاً عن أن تستنتج أنه من المستحيل إجراء أي تعيين لعدم التوصل إلى اتفاق بين المنظمين النقابيين. وفي هذا الصدد، تذكر اللجنة باستنتاجات لجنة أوراق الاعتماد في الدورة ١٠٥ (٢٠١٦) لمؤتمر العمل الدولي. أما فيما يتعلق بتعيين مندوب أصحاب العمل، تلاحظ اللجنة أيضاً أنّ الحكومة اكتفت بالإشارة إلى أنه لم يكن بمقدور منظمات أصحاب العمل أن تعين مندوباً في الوقت المحدد ولم تقدم شروحات مستفيضة بشأن ذلك.

٢٨. وفي ضوء الملاحظات سالفة الذكر، تعتبر اللجنة أنّ الحكومة لم يكن لديها الوقت الكافي فحسب، بل كان يتوجب عليها أن تعمل بشكل أكثر استباقية حتى تضمن مشاركة وفد ثلاثي في الاجتماع. وتأسف اللجنة لهذا الوضع إذ يتناقض مع الجهود المبذولة حالياً في سبيل انتقال سياسي ولا يواكب الرسالة الحقّة بعد ١٦ عاماً من الغياب في الاجتماعات الإقليمية. وتتوقع اللجنة أن تتخذ الحكومة الخطوات الضرورية لضمان مشاركتها في الاجتماع الإقليمي القادم بوفد ثلاثي كامل.

## بلاغان بشأن وفد أصحاب العمل ووفد العمال من باكستان

٢٩. تلقت اللجنة بلاغين بشأن عدم قيام حكومة باكستان باعتماد مندوب عن أصحاب العمل ومندوب عن العمال لحضور الاجتماع؛ وقدم البلاغ الأول بالتشارك بين جمعية أصحاب العمل في باكستان واتحاد العمال الباكستاني، أما البلاغ الثاني فوجهه أمين مجموعة أصحاب العمل في الاجتماع إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي. واعتبر مقدمو البلاغين أنّ وفد باكستان لم يكن مكتملاً أو ثلاثياً، خلافاً لأحكام الفقرة ١ من المادة ١ من القواعد. بالإضافة إلى ذلك، شددت جمعية أصحاب العمل في باكستان واتحاد العمال الباكستاني على أهمية إرسال وفد ثلاثي إلى الاجتماع، وهو أمرٌ يرتدي أهمية إقليمية كبرى، ولاحظ أنّه لم يتم إبلاغ المندوبين عن أصحاب العمل والعمال الموصى بهم إلا في وقت متأخر عن عدم قبول مشاركتهم. وطلب مقدمو البلاغين من اللجنة أن تحت الحكومة على تقديم الشرح بشأن هذا الموضوع وأن توصيها بالامتنال للقواعد المتعلقة بتشكيل الوفود.

٣٠. ورداً على دعوة اللجنة إلى تقديم توضيحات، ذكرت الحكومة أنها لم تقدم أوراق اعتماد وفد ثلاثي إلى هذا الاجتماع لأنها لم تصنف الاجتماعات الإقليمية على أنها "ملزمة". غير أنّ الحكومة أشارت إلى أنه يجري اتخاذ الخطوات لضمان تصنيف مثل هذه الاجتماعات على أنها ملزمة، تمشياً مع الإجراءات ذات الصلة وأملت أن يكون بمقدورها إرسال وفد ثلاثي إلى الاجتماع الإقليمي القادم.

٣١. وتذكر اللجنة بأنه عملاً بالفقرة ١ من المادة ١ من القواعد، تكون حكومة كل دولة عضو مدعوة لتمثيلها في اجتماع إقليمي، ملزمة بتعيين وفد ثلاثي كامل. وفي حين لا يوجد أي التزام بالنسبة للدول الأعضاء بقبول دعوة لحضور الاجتماعات الإقليمية، لا بد من تعيين وفد ثلاثي كامل ما إن يتم اتخاذ قرار بالمشاركة. وفي هذا الصدد، تذكر اللجنة بأن باكستان كان ممثلاً بوفد ثلاثي كامل في كل من الاجتماع الإقليمي لعام ٢٠١١ في كيوتو والاجتماع الإقليمي لعام ٢٠٠٦ في بوسان. وتعتبر اللجنة أنه بتعيين وفد حكومي محض، تحرم الحكومة أصحاب العمل والعمال في البلد المعني من حقهم في تمثيلهم في الاجتماع والمشاركة في أعماله في جو حقيقي من الحوار الاجتماعي الثلاثي. وبدون التفاعل الكامل والبناء بين الحكومة وممثلي أصحاب العمل والعمال، يتعذر على الاجتماع أن يعمل على نحو سليم وأن يحقق أهدافه. وتتوقع اللجنة أن تفي الحكومة بالتزامها وأن ترسل وفداً ثلاثياً كاملاً إلى الاجتماع الإقليمي القادم.

\*\*\*

٣٢. في الختام، تعتبر اللجنة أن اعتماد وفود حكومية محضة مسألة مثيرة للقلق. وفي حالة دولة عضو على وجه التحديد، قد تكون أوراق الاعتماد قد قدمت في وقت متأخر لعدم لفت النظر إلى وفدها غير المكتمل. وتعتبر اللجنة أن حرمان أصحاب العمل والعمال من المشاركة، بما في ذلك من خلال عدم دفع تكاليف السفر والإقامة، يقوّض الهيكل الثلاثي الذي يكمن في قلب هيكلية الإدارة السديدة لمنظمة العمل الدولية. وهناك أمر آخر يثير القلق يتمثل في العدد الكبير للدول الأعضاء في الإقليم التي ليست ممثلة على الإطلاق في الاجتماع. وفي هذا الصدد، تلاحظ اللجنة أن العديد من الدول الأعضاء غير الحاضرة في الاجتماع من الدول الأعضاء في المحيط الهادئ.

\*\*\*

٣٣. تعتمد اللجنة هذا التقرير بالإجماع. وتوصي بأن يطلب الاجتماع إلى المكتب أن يرفق تقريرها بتقرير الاجتماع وأن يسترعي انتباه مجلس الإدارة إليه، وفقاً لأحكام الفقرة ٤ من المادة ٩ من القواعد.

بالي، ٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦  
السيد رامين بيهزاد  
(مندوب الحكومة، جمهورية إيران الإسلامية، الرئيس)

(توقيع)

السيد ديك غروزيير  
(مندوب مناوب عن أصحاب العمل، أستراليا)

(توقيع)

السيدة ماري ليو كيا انغ  
(مندوبة العمال، سنغافورة)

(توقيع)



## المرفق ألف

## المدوبون والمستشارون المعتمدون

(قائمة مستوفاة الساعة الخامسة بعد الظهر، ٨ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٦)

مستشارو العمال	مستشارو أصحاب العمل	المستشارون الحكوميون	مندوبو العمال	مندوبو أصحاب العمل	المدوبون الحكوميون	
-	-	-	-	-	1	أفغانستان
1	2	2	1	1	2	أستراليا
4	2	-	1	1	2	البحرين
-	4	1	1	1	2	بنغلاديش
-	-	1	1	1	2	بروني دار السلام
3	-	-	1	1	2	كمبوديا
2	1	6	1	1	2	الصين
-	-	-	1	1	2	الصين - منطقة هونغ كونغ الإدارية الخاصة
-	-	-	-	-	-	الصين - منطقة ماكاو الإدارية الخاصة
-	-	-	-	-	-	جزر كوك
-	-	-	1	1	2	فيجي
-	-	-	1	1	2	فرنسا
1	1	1	1	1	2	الهند
22	6	28	1	1	2	إندونيسيا
4	2	1	1	1	2	جمهورية إيران الإسلامية
-	-	-	-	-	-	العراق
6	4	6	1	1	2	اليابان
1	-	-	1	1	1	الأردن
-	-	-	-	-	-	كيريباتي
6	3	8	1	1	2	جمهورية كوريا
-	1	1	1	1	2	الكويت
-	-	-	1	1	2	جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية
-	-	-	-	-	1	لبنان
6	2	3	1	1	2	ماليزيا
-	-	-	-	-	-	جمهورية ملديف
-	-	-	-	-	-	جزر مارشال
1	-	-	1	1	2	منغوليا
-	-	1	-	-	2	ميانمار
1	-	3	1	1	2	نيبال
-	-	-	1	1	2	نيوزيلندا
2	1	-	1	1	2	عمان
-	-	-	-	-	1	باكستان
-	-	-	-	-	-	جمهورية بالاو
1	-	1	1	1	2	بابوا غينيا الجديدة
10	-	4	1	1	2	الفلبين
-	1	3	1	1	2	قطر
-	-	-	-	-	-	الاتحاد الروسي
-	1	-	1	1	2	ساموا
1	2	5	1	1	2	المملكة العربية السعودية
5	2	2	1	1	2	سنغافورة
-	-	-	-	-	-	جزر سليمان
-	-	-	1	1	2	سري لانكا
-	-	-	-	-	-	الجمهورية العربية السورية
-	-	6	1	1	2	تايلند
-	4	-	1	1	2	تيمور - ليشتي
-	-	-	1	1	2	مملكة تونغا
-	-	-	-	-	-	توفالو
1	1	8	1	1	2	الإمارات العربية المتحدة
-	-	-	-	-	-	الولايات المتحدة
-	-	-	-	-	-	فانواتو
1	-	1	1	1	2	فيتنام
-	-	-	-	-	-	اليمن
79	40	92	34	34	72	المجموع

## المرفق باء

## المندوبون والمستشارون المسجلون

(قائمة مستوفاة الساعة الخامسة بعد الظهر، ٨ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٦)

مستشارو العمال	مستشارو أصحاب العمل	المستشارون الحكوميون	مندوبو العمال	مندوبو أصحاب العمل	المندوبون الحكوميون	
-	-	-	-	-	1	أفغانستان
1	2	2	1	1	2	أستراليا
-	2	-	1	1	2	البحرين
-	2	1	1	1	2	بنغلاديش
-	-	-	1	1	2	بروني دار السلام
2	-	-	1	1	2	كمبوديا
2	1	5	1	1	2	الصين
-	-	-	1	1	2	الصين - منطقة هونغ كونغ الإدارية الخاصة
-	-	-	-	-	-	الصين - منطقة ماكاو الإدارية الخاصة
-	-	-	-	-	-	جزر كوك
-	-	-	1	1	2	فيجي
-	-	-	1	1	1	فرنسا
1	1	1	1	1	1	الهند
16	6	26	1	1	2	إندونيسيا
2	-	1	1	1	2	جمهورية إيران الإسلامية
-	-	-	-	-	-	العراق
6	2	6	1	1	2	اليابان
-	-	-	-	1	1	الأردن
-	-	-	-	-	-	كيريياتي
6	3	8	1	1	2	جمهورية كوريا
-	1	1	1	1	2	الكويت
-	-	-	1	1	2	جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية
-	-	-	-	-	1	لبنان
5	2	3	-	1	2	ماليزيا
-	-	-	-	-	-	جمهورية ملديف
-	-	-	-	-	-	جزر مارشال
-	-	-	-	1	2	منغوليا
-	-	1	-	-	-	ميانمار
-	-	3	1	-	2	نيبال
-	-	-	1	1	2	نيوزيلندا
2	1	-	1	1	2	عمان
-	-	-	-	-	1	باكستان
-	-	-	-	-	-	جمهورية بالاو
-	-	1	1	1	2	بابوا غينيا الجديدة
8	-	2	1	1	1	الفلبين
-	1	3	1	1	2	قطر
-	-	-	-	-	-	الاتحاد الروسي
-	-	-	-	1	2	ساموا
1	2	5	1	1	2	المملكة العربية السعودية
5	2	2	1	1	2	سنغافورة
-	-	-	-	-	-	جزر سليمان
-	-	-	1	1	2	سري لانكا
-	-	-	-	-	-	الجمهورية العربية السورية
-	-	6	1	1	2	تاييلند
-	3	-	1	1	2	تيمور - ليشتي
-	-	-	1	1	2	مملكة تونغا
-	-	-	-	-	-	توفالو
1	1	8	1	1	1	الإمارات العربية المتحدة
-	-	-	-	-	-	الولايات المتحدة
-	-	-	-	-	-	فانواتو
1	-	1	1	1	2	فيتنام
-	-	-	-	-	-	اليمن
59	32	86	30	33	66	المجموع