

الاجتماع الإقليمي السابع عشر
لآسيا والمحيط الهادئ

٦ - ٩ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢، سنغافورة

منظمة
العمل
الدولية



عدالة اجتماعية متجددة من أجل انتعاش متمحور حول الإنسان

تقرير المدير العام



تقرير المدير العام

◀ عدالة اجتماعية متجددة من أجل انتعاش متمحور حول الإنسان

الاجتماع الإقليمي السابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ
سنغافورة، ٦-٩ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢

حقوق النشر محفوظة © لمنظمة العمل الدولية ٢٠٢٢
الطبعة الأولى، ٢٠٢٢

تتمتع منشورات منظمة العمل الدولية بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن بالاستنساخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، بمكتب العمل الدولي في جنيف CH-1211 Geneva 22, Switzerland. أو عن طريق البريد الإلكتروني: rights@ilo.org. والمكتب يرحب دائماً بهذه الطلبات. يجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ أن تستنسخ هذه الوثيقة وفقاً للتراخيص الممنوحة لها لهذا الغرض. زوروا موقع www.ifrro.org للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

عدالة اجتماعية متجددة من أجل انتعاش متمحور حول الإنسان. الاجتماع الإقليمي السابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ، سنغافورة، ٦-٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢. جنيف: مكتب العمل الدولي، ٢٠٢٢

ISBN 978-92-2-038046-8 (print)
ISBN 978-92-2-038045-1 (Web PDF)

كما يتوفر باللغة الإنكليزية:

Renewed social justice for a human-centred recovery, ISBN 978-92-2-038042-0 (print), ISBN 978-92-2-038047-5 (web PDF).

وباللغة الصينية:

重建社会正义，实现以人为本复苏, ISBN 978-92-2-038044-4 (print), ISBN 978-92-2-038043-7 (web PDF).

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب منظمة العمل الدولية بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المقالات أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب منظمة العمل الدولية على الآراء الواردة فيها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، كما أنّ إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

ترد المعلومات بشأن منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية على الموقع التالي: www.ilo.org/pubIns.

المحتويات

الصفحة

٧	الجزء الأول - عدالة اجتماعية متجددة من أجل انتعاش متمحور حول الإنسان
٧	١- مقدمة
٨	٢- أزمة كوفيد-١٩ والعمل اللائق
٨	١-٢ آثار أزمة كوفيد-١٩ في العمالة وسوق العمل
٢٠	٢-٢ الحواجز الهيكلية أمام العمل اللائق والنمو الشامل
٣٠	٣- الأولويات الإقليمية لتنشيط انتعاش متمحور حول الإنسان
٣٠	١-٣ الإطار المؤسسي لدعم الانتقال إلى السمة المنظمة والعمل اللائق
٣٢	٢-٣ أسس قوية للحماية الاجتماعية وحماية العمالة والقدرة على الصمود
٣٤	٣-٣ تنشيط نمو الإنتاجية والمهارات من أجل وظائف أكثر وأفضل
٣٦	٤- المضي قدماً
٣٩	الجزء الثاني - التقدم المحرز في تنفيذ إعلان بالي والاستجابة إلى جائحة كوفيد-١٩
٣٩	١- مقدمة
٤٠	٢- الحوار الاجتماعي في صميم ولاية منظمة العمل الدولية
٤٠	١-٢ لمحة عامة - التقدم المحرز والتحديات
٤١	٢-٢ الحوار الاجتماعي في صميم الاستجابة إلى كوفيد-١٩
٤٢	٣-٢ إرساء الأسس: الحوار الاجتماعي الثلاثي
٤٣	٤-٢ التركيز على الحوار الثنائي
٤٤	٥-٢ البرامج القطرية للعمل اللائق باعتبارها منصة من أجل الحوار الثلاثي
٤٦	٦-٢ تنمية قدرات الشركاء الاجتماعيين
٤٩	٣- الناس
٤٩	١-٣ تعزيز قدرات جميع الناس كي يستفيدوا من الفرص المتاحة في عالم عمل متغير
٥٠	٢-٣ تحقيق المساواة بين الجنسين في الفرص والمعاملة تحقيقاً فعلياً
٥٢	٣-٣ تدابير فعالة تدعم الناس في حالات الانتقال بين العمل والحياة الخاصة
٥٥	٤-٣ دعم أصحاب العمل والعمال عن طريق التحول الرقمي في العمل
٥٦	٥-٣ التعلم المتواصل والمهارات للجميع
٥٨	٦-٣ بناء القدرة على الصمود وتعزيز العمل اللائق في سياق الهشاشة والنزاعات والكوارث
٥٩	٧-٣ تعزيز الحماية الاجتماعية
٦٠	٤- المؤسسات
٦١	١-٤ احترام الحقوق الأساسية للعمال والتصديق على الاتفاقيات
٦٦	٢-٤ تعزيز مؤسسات سوق العمل
٦٨	٣-٤ حد أدنى مناسب للأجور، قانوني أو متفاوض عليه
٦٨	٤-٤ تعزيز السلامة والصحة للجميع

الصفحة

٦٩	٥- الاقتصاد والعمل اللائق للجميع
٧٠	١-٥ وضع سياسات الاقتصاد الكلي والتأثير فيها
٧٢	٢-٥ النمو الاقتصادي المستدام والمنشآت المستدامة والابتكار والاقتصاد غير المنظم

الملاحق

٧٧	الملحق ١: لمحة عامة عن البرامج القطرية للعمل اللائق وأطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية في إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية
٧٩	الملحق ٢: التصديقات على اتفاقيات منظمة العمل الدولية بحسب البلدان في إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية، ٢٠١٧ - تموز/ يوليه ٢٠٢٢

قائمة الأشكال

١٠	الشكل ١: خسارة ساعات العمل مقارنة بالربع الرابع من عام ٢٠١٩ (النسبة المئوية)
١٦	الشكل ٢: التغيرات في العمالة مقارنة بعام ٢٠١٩، حسب الفئة العمرية (النسبة المئوية)
١٩	الشكل ٣: إجمالي حزمة استجابة السياسة المالية لمواجهة كوفيد-١٩ (النسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي)
٢٠	الشكل ٤: توزيع استجابات الحماية الاجتماعية للتصدي لجائحة كوفيد-١٩، حسب نوع القياس (النسبة المئوية)
٢٢	الشكل ٥: اتجاهات العمالة والتعطل حسب الإقليم والإقليم الفرعي، ٢٠١٩-٢٠٢١
٦١	الشكل ٦: العدد الإجمالي للتصديقات على الاتفاقيات الأساسية في إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية
٦٢	الشكل ٧: التصديقات على اتفاقيات منظمة العمل الدولية بحسب النوع والسنة، ٢٠١٢-٢٠٢٢ (حتى تموز/ يوليه)
٦٣	الشكل ٨: تواتر البنود التقييدية المتعلقة بالعمل في اتفاقات التجارة، بحسب الإقليم، ١٩٩٤-٢٠٢١

قائمة الجداول

٩	الجدول ١: النمو السنوي للناتج المحلي الإجمالي على الصعيد العالمي والإقليمي والإقليمي الفرعي، من عام ٢٠١٨ إلى عام ٢٠٢٢ وفترات مختارة (النسب المئوية)
١٤	الجدول ٢: مؤشر تغير العمالة حسب القطاع، ٢٠٢٠ و ٢٠٢١ (٢٠١٩=١٠٠)
٣٩	الجدول ٣: الأولويات السياسية في إعلان بالي: مخطط الأقسام

قائمة الأطر

٤٢	الإطار ١: استخدام الحوار الاجتماعي من أجل إيجاد حلول في قطاع الملابس في آسيا
٤٣	الإطار ٢: التفاوت بين الجنسين في عمليات الحوار الاجتماعي
٤٤	الإطار ٣: الحوار الاجتماعي الثنائي في قطاع زيت النخيل في إندونيسيا يدفع قدماً بالعمل اللائق
٤٦	الإطار ٤: توسيع نطاق الحوار الاجتماعي كي يشمل المنظمات الإقليمية الأوسع
٤٦	الإطار ٥: تحويل منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال إلى منظمات قائمة على البيانات
٤٧	الإطار ٦: مبادرات منظمات أصحاب العمل الرامية إلى تشجيع التغيير في مجالات سياسية محددة
٤٩	الإطار ٧: مبادرات منظمات العمال الرامية إلى تشجيع التغيير في مجالات سياسية محددة
٥٢	الإطار ٨: الأطر الإقليمية تدعم الإجراءات الوطنية المتخذة من أجل المساواة بين الجنسين
٥٥	الإطار ٩: وضع حقوق العمال المهاجرين في صميم استجابة إقليم المحيط الهادئ إلى تغير المناخ
٥٦	الإطار ١٠: إعادة التوجيه نحو التعلم عبر الإنترنت في مجال المهارات المتعلقة بالعلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات يعود بمنافع على النساء العاملات في إندونيسيا والفلبين وتايلند
٥٨	الإطار ١١: بناء القدرة على الصمود وتعزيز الانتعاش عن طريق العمل اللائق

الصفحة

الإطار ١٢: رؤية متجددة من أجل مستقبل الحماية الاجتماعية في الدول العربية.....	٥٩
الإطار ١٣: من العمل المعياري إلى التغييرات الملموسة في إصلاحات العمل في قطر.....	٦٤
الإطار ١٤: التدابير الوطنية المتخذة للتصدي لعمل الأطفال والعمل الجبري.....	٦٥
الإطار ١٥: مشاركة منظمات العمال في إصلاح قوانين العمل والتشريعات والسياسات ذات الصلة بها.....	٦٦
الإطار ١٦: تخضير الوظائف والمهارات: الاستجابة لتحديات تغير المناخ.....	٧٠
الإطار ١٧: المنشورات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية توفر قاعدة البيانات من أجل سياسات العمل اللائق.....	٧١
الإطار ١٨: تحسين الإحصاءات دعماً لسياسات سوق العمل وتدابيره.....	٧١
الإطار ١٩: يبرز التقييم رفيع المستوى أهمية نشاط منظمة العمل الدولية لتعزيز المنشآت المستدامة.....	٧٣
الإطار ٢٠: إعلان المنشآت متعددة الجنسية يشكل الأساس لتحسين معايير العمل الدولية في سلاسل التوريد والإمداد العالمية.....	٧٥
الإطار ٢١: تعزيز معايير العمل الدولية في سلاسل التوريد والإمداد العالمية في الصين.....	٧٥

◀ الجزء الأول - عدالة اجتماعية متجددة من أجل انتعاش متمحور حول الإنسان

١- مقدمة

١. يجمع الاجتماع الإقليمي السابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ شمل الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل في إقليم ومنطقة حيويين ومتنوعين: آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية. ويضم الإقليم والمنطقة ٤٨ دولة عضواً تشمل جميع مستويات الدخل، من شرق آسيا وجنوب شرق آسيا وجنوب آسيا ودول جزر المحيط الهادئ والدول العربية^١. وسيتناول هذا التقرير كلاً منهما على حدة، بما في ذلك في جميع الإشارات إلى الإحصاءات، أما إذا كان البحث يقصدهما معاً فسيشار إليهما بعبارة إقليم آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية.
٢. وفي السنوات الست التي انقضت منذ انعقاد الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، انقلب العالم رأساً على عقب جراء تفشي جائحة عالمية وحدوث أزمات اقتصادية واجتماعية وبيئية متعددة. وبالنظر إلى أن الاقتصادات وأسواق العمل تكابد المشقات في جميع الأقاليم للعودة إلى مسارها الصحيح بعد تعرضها لأهم الانتكاسات منذ الحرب العالمية الثانية، فإن طبيعة الأحاديث المزمع عقدها في الاجتماع الإقليمي السابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ ستتحول لا محالة إلى أحاديث تعالج مسألة الانتعاش المتمحور حول الإنسان للخروج من جائحة فيروس كورونا (كوفيد-١٩)؛ وستتناول على وجه التحديد الطريقة التي تسعى البلدان من خلالها إلى تذليل الحواجز الهيكلية القائمة وتوجيه الانتعاش نحو انتعاش يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود.
٣. إن هذا الاجتماع الأول منذ أن اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته ١٠٩ في حزيران/يونيه ٢٠٢١ النداء العالمي من أجل اتخاذ إجراءات رامية إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩، يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود، لهو فرصة سانحة للتفكير في حالة التعبئة سعياً نحو تحقيق الانتعاش المتمحور حول الإنسان. كما أنه يشكل فرصة لطرح بعض الأسئلة الشائكة بشأن ماهية النهج المحددة اللازمة على المستوى الوطني والإقليمي ومتعدد الأطراف للوصول إلى حيثما نريد أن نكون لدعم الانتعاش والقدرة على الصمود والشمولية في عالم العمل، الآن وفي المستقبل.
٤. وهناك تنوع كبير في السياق الاجتماعي والاقتصادي في البلدان الممثلة في هذا الاجتماع، وهو ما ينطوي على تحديات أمام قدرتنا على الحديث عن العموميات المتعلقة باتجاهات سوق العمل وآفاقه في هذا التقرير. ويسود التنوع بين الإقليم والمنطقة وفي الأقاليم الفرعية وبين مستويات الدخل والمناطق الجغرافية الوطنية والسياقات الديمغرافية، وكذلك بين الجنسين وبطرق أخرى. وفي حين أنه من طبيعة التقارير الإقليمية أن تتناول العموميات بشأن المواضيع المشتركة، فإن القراء مدعوون إلى أن يضعوا في اعتبارهم عدم تجانس السياقات الوطنية عندما ينظرون إلى نهج السياسات الوطنية ومتعددة الأطراف المناسبة في السعي إلى الانتعاش.
٥. وبغض النظر عن عدم التجانس القائم، هناك قاسم مشترك بين الإقليم والمنطقة وبين الاقتصادات فيهما، فيما يتعلق بالآثار القاسية التي عانى منها العمال والمنشآت والأسر بسبب الجائحة. ويتمثل قاسم مشترك آخر كذلك في أن أوجه القصور الهيكلية داخل الإقليم والمنطقة قد قيدت الحيز المتاح أمام تحقيق العمل اللائق والنمو الشامل، قبل الجائحة وأثناءها على السواء. ولا تزال معدلات العمالة مرتفعة في معظم الأقاليم الفرعية وتبقى معدلات البطالة منخفضة، لكن استحداث الوظائف المنظمة قد تباطأ، مما أدى إلى ارتفاع معدلات العمالة غير المنظمة وانتشار منشآت متوسطة وصغيرة وبالغة الصغر تعاني من التعثر وشيوع هجرة اليد العاملة واستمرار فقر العاملين^٢.
٦. وقد تفاقمت مؤشرات مواطن العجز في العمل اللائق هذه خلال أزمة كوفيد-١٩. ولا يزال استضعاف العمال أمام الفقر وتعرض المنشآت للاضطراب والتفكك في مواجهة الصدمات الاقتصادية والأزمات السياسية والكوارث الطبيعية يشكل واقعاً حقيقياً مراراً. وتتبع أوجه الضعف هذه جزئياً من غياب الحماية الاجتماعية في الإقليم والمنطقة المعنيين وضعف حماية العمالة وعدم كفاية الحوار الاجتماعي، وكانت قد حُددت جميعاً باعتبارها مجالات عمل ذات أولوية في إعلان بالي المعتمد

^١ بما في ذلك الأرض الفلسطينية المحتلة.

^٢ انظر: ILO, *Asia-Pacific Employment and Social Outlook 2020*, 2020؛ انظر أيضاً:

في الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ^٣، ومما زاد الطين بلة، نماذج النمو الإقليمي شديدة الاعتماد على سلاسل التوريد والإمداد العالمية والاستثمارات الخارجية التي تؤدي إلى استفحال مخاطر الصدمات الاقتصادية.

٧. ولا تزال معظم البلدان تعاني من أثر جائحة كوفيد-١٩ والأزمة الاقتصادية وتواجه أكثر فأكثر ضغوطاً إضافية ناجمة عن النزاعات الجيوسياسية الناشئة، بما في ذلك عدوان الاتحاد الروسي على أوكرانيا وأوجه انعدام اليقين البيئي. وفي هذا السياق من حالة انعدام الاستقرار العالمي، يتيح الاجتماع الإقليمي السابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ فرصة لدراسة التحديات القائمة أصلاً والتي طال أمدها في عالم العمل والتي تفاقم تعرض الاقتصادات للأزمات وتزيد في أن معاً من شدة الآثار الواقعة على المنشآت والعمال في الإقليم والمنطقة على السواء. وفي هذا السياق، يسعدني أن أقدم تقريراً يتناول بالبحث الأثر الاقتصادي والاجتماعي لجائحة كوفيد-١٩ ويركز الانتباه على ما هو مطلوب بهدف إرشاد نهج متمحور حول الإنسان إزاء الانتعاش.

٨. وسينكب الاجتماع على مناقشة الطريقة التي يمكن بها لمنظمة العمل الدولية أن تدعم على نحو أفضل العمال والمنشآت والأسر في الإقليم والمنطقة المعنيين للتكيف مع التحديات والفرص الجديدة في عالم العمل وإحداث آثار بيئية واقتصادية واجتماعية إيجابية، كما أنه سيقدم الإرشادات بشأنها. وهو يوفر منتدى لتأكيد قيم العدالة الاجتماعية التي يقع العمل اللائق في صميمها والتي تعتبر جزءاً لا يتجزأ من الولاية الدستورية لمنظمة العمل الدولية ومبادئها التأسيسية. كما يفسح المجال أمام وضع الإرشادات من أجل تفعيل هذه القيم فيحدد الأولويات الإقليمية لبرنامج طموح للعدالة الاجتماعية يتوق إلى تلبية احتياجات تلك الفئات التي تواجه أهم جوانب العجز في العمل اللائق والعدالة الاجتماعية.

٩. ولا بد من أن يستند برنامج العمل إلى التزاماتنا المشتركة، كما هي واردة في إعلان بالي وإعلان مؤوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل والنداء العالمي من أجل اتخاذ إجراءات رامية إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة. ولا بد من أن يفسح المجال أيضاً أمام تحقيق برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، لا سيما هدف التنمية المستدامة ٨، "تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام والعمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع"، فضلاً عن أهداف التنمية المستدامة الأخرى ذات الصلة بتحقيق العمل اللائق^٤.

١٠. ويستعرض الجزء المتبقي من التقرير: التطورات الرئيسية منذ الاجتماع السابق؛ الإجراءات المتخذة لتنفيذ إعلان بالي؛ المسائل المهمة التي تواجه الدول الأعضاء حالياً؛ المجالات التي يمكن فيها للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية أن تُعد استجابات قائمة على الحوار الاجتماعي بهدف تنشيط الانتعاش المتمحور حول الإنسان.

٢- أزمة كوفيد-١٩ والعمل اللائق

١-٢ آثار أزمة كوفيد-١٩ في العمالة وسوق العمل

تضرر النمو الاقتصادي الإقليمي جراء أزمة كوفيد-١٩

١١. تضررت اقتصادات إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية بشدة جراء جائحة كوفيد-١٩. وشهد إقليم آسيا والمحيط الهادئ نمواً اقتصادياً سلبياً بنسبة ١,٣ في المائة في عام ٢٠٢٠ - وهو أشد انكماش يُسجل خلال ما يقرب من نصف قرن (الجدول ١). ووفقاً لمصرف التنمية الآسيوي، شهدت آسيا النامية أول فترة لها من النمو السلبي منذ ستينيات القرن الماضي^٥. وفي حين انتعش النمو الاقتصادي ليبلغ ٦,٣ في المائة في عام ٢٠٢١، لا يزال الناتج المحلي الإجمالي الإقليمي أدنى بكثير من مسار النمو الذي كان عليه قبل حدوث الأزمة. وشهدت منطقة الدول العربية نمواً اقتصادياً بلغ -٦,٥ في المائة في عام ٢٠٢٠، منتعشة فقط بنسبة متواضعة بلغت ٢,٥ في المائة في عام ٢٠٢١.

١٢. ومن بين الأقاليم الفرعية في آسيا والمحيط الهادئ، واجه جنوب آسيا أقوى انكماش اقتصادي في عام ٢٠٢٠ (-٤,٧ في المائة)، كما شهد أقوى انتعاش في النمو الاقتصادي في عام ٢٠٢١ (٧,٨ في المائة). وإذا أخذنا في الاعتبار عامي ٢٠٢٠ و٢٠٢١ معاً، فإن جنوب شرق آسيا يشكل الإقليم الفرعي الذي عانت اقتصاداته أشد معاناة من الجائحة، حيث شهد انكماشاً

^٣ اعتمد إعلان بالي في الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ في ٩ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٦ باعتباره نداء موجهاً من الإقليم إلى الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال من أجل اتخاذ الإجراءات اللازمة لبذل المزيد من الجهود لتعزيز النمو الشامل والعدالة الاجتماعية والعمل اللائق.

^٤ من المتوقع أيضاً تحقيق التوافق مع: الأمم المتحدة، *خطينا المشتركة: تقرير الأمين العام، ٢٠٢١*.

^٥ انظر: ADB, *Asian Development Outlook 2020 Update: Wellness in Worrying Times*, September 2020.

كبيراً في عام ٢٠٢٠ (-٣,٥ في المائة) ومعدل نمو اقتصادي في عام ٢٠٢١ (٢,٩ في المائة) ظل أدنى بكثير من المعدلات المسجلة قبل الجائحة. وشهدت جزر المحيط الهادئ نمواً اقتصادياً سلبياً بنسبة -٢,٣ في المائة في عام ٢٠٢٠، ويعزى ذلك إلى حد كبير إلى أستراليا ونيوزيلندا، ولكنه يعكس أيضاً اقتصادات البلدان الجزرية الصغرى التي يعتمد ناتجها المحلي الإجمالي اعتماداً قوياً على السياحة. وكان شرق آسيا الإقليم الفرعي الوحيد الذي استمر اقتصاده في النمو على نحو هامشي على الأقل حتى في عام ٢٠٢٠ (٠,٧ في المائة)، حيث سجل نمواً اقتصادياً قوياً نسبياً في عام ٢٠٢١ أيضاً (٦,٧ في المائة).

١٣. وطوال فترة الجائحة، واجهت الحكومات تحدياً مزدوجاً في استجاباتها: (أ) احتواء انتشار الفيروس من خلال فرض قيود على التنقل، بما في ذلك إغلاق الحدود وأماكن العمل؛ (ب) الاستجابة للاضطرابات الاجتماعية والاقتصادية الناجمة عن ذلك والتي أثرت سلباً في قطاعات الأعمال وسبل العيش ورفاه العمال، نساءً ورجالاً، وأسرههم. وشكلت عمليات الإغلاق الوطنية وإغلاق الحدود الدولية التي فرضها العديد من البلدان، لا سيما خلال الأشهر الأولى من الجائحة، عبئاً كبيراً على طلب المستهلكين المحليين والأجانب والاستثمار والسياحة، وهي جميعها عناصر كانت قد دفعت الاقتصاد الآسيوي إلى أن يحتل المرتبة الأولى في السنوات الأخيرة. ولئن كانت التدابير الأكثر استهدافاً لمناطق جغرافية محددة والخاصة بكل قطاع قد أصبحت هي المعيار تدريجياً، فإن القيود المفروضة على السفر لا تزال سارية في العديد من البلدان، مع ما يترتب على ذلك من آثار سلبية في الاقتصاد.

◀ الجدول ١: النمو السنوي للناتج المحلي الإجمالي على الصعيد العالمي والإقليمي والإقليمي الفرعي، من عام ٢٠١٨ إلى عام ٢٠٢٢ وفترات مختارة (النسب المئوية)

الإقليم	٢٠١٢- ٢٠١٥	٢٠١٦- ٢٠١٩	٢٠٢٠- ٢٠٢١	٢٠١٨	٢٠١٩	٢٠٢٠	٢٠٢١	٢٠٢٢ (المتوقع)
العالم	3.5	3.4	1.5	3.6	2.9	-3.1	6.1	3.6
آسيا والمحيط الهادئ	5.3	5.1	2.5	5.1	4.1	-1.3	6.3	4.8
شرق آسيا	5.5	5.0	3.7	5.1	4.4	0.7	6.7	3.9
جنوب شرق آسيا	5.1	5.1	-0.3	5.2	4.6	-3.5	2.9	5.1
جزر المحيط الهادئ	2.9	2.6	1.1	2.8	2.1	-2.3	4.6	3.9
جنوب آسيا	5.6	5.7	1.5	5.2	3.0	-4.7	7.8	7.1
الدول العربية	3.3	1.4	-2.0	1.8	1.4	-6.5	2.5	6.3

المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية بالاستناد إلى (IMF, World Economic Outlook (April 2022)

١٤. وبالنظر إلى أن منطقة الدول العربية كانت تعاني فعلاً من ظروف اقتصادية صعبة قبل أزمة كوفيد-١٩، فإن تدابير الإغلاق وتعطيل التجارة والاستثمارات الأجنبية أدت إلى مضاعفة تلك الآثار السلبية القائمة أصلاً. وتضررت القطاعات الرئيسية الغنية بالوظائف تضرراً شديداً، مما أثر على نحو أساسي في الاقتصادات التي تعتمد بشدة على السياحة والضيافة والخدمات. وظلت البلدان التي كانت في صراع لعدة سنوات تعاني من قلة أو انعدام الوسائل أو الموارد اللازمة للتصدي لتداعيات الأزمة على الصحة أو الاقتصاد أو سوق العمل. وبشكل عام، تفاقمت التحديات القائمة أصلاً، بما في ذلك المؤسسات العامة الضعيفة والحيز المالي المحدود، بسبب الجائحة مما أدى إلى تراجع توقعات الاقتصاد والنمو في منطقة الدول العربية، باستثناء بلدان مجلس التعاون الخليجي.

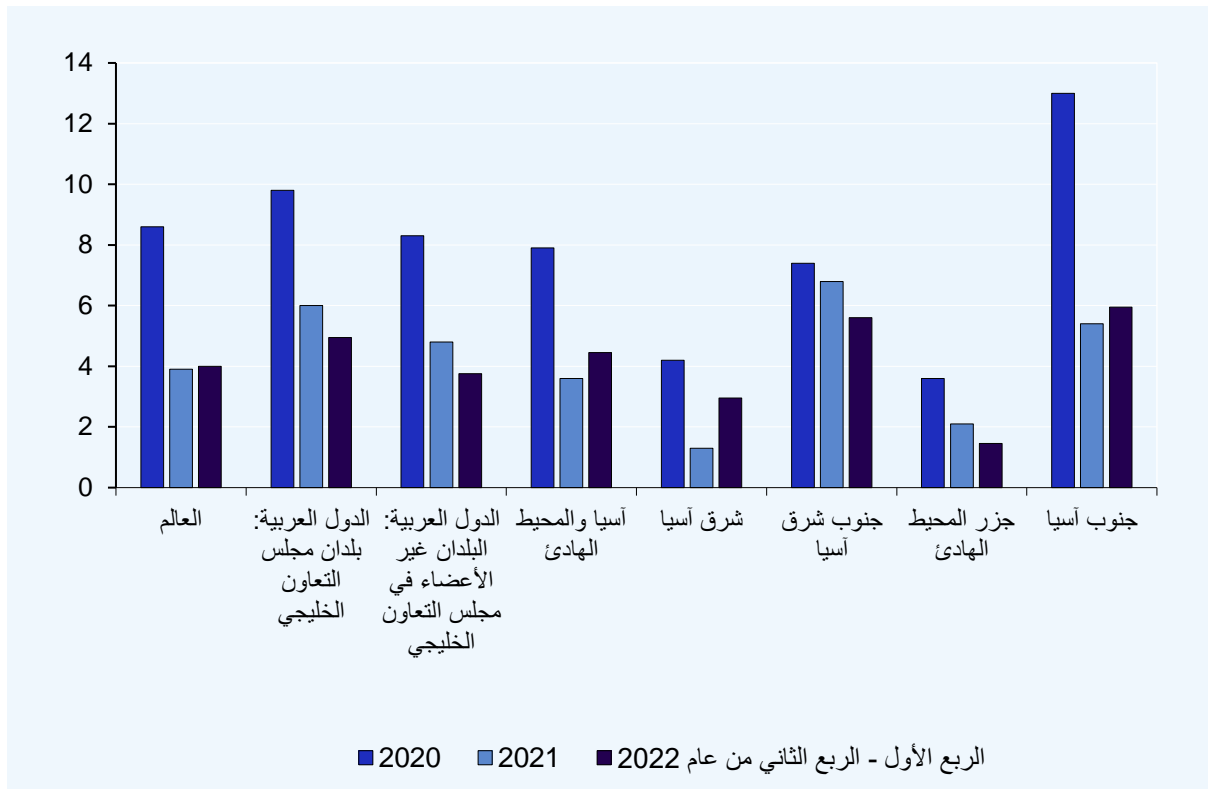
١٥. ويتسم المناخ الاقتصادي العالمي الحالي (اعتباراً من منتصف عام ٢٠٢٢)^٦ بانعدام اليقين المستمر وانعدام الاستقرار المتواصل واختناقات الإنتاج المساهمة في التضخم وارتفاع الأسعار في بعض القطاعات. وتتفاوت وتيرة الانتعاش، مترافقة مع اتساع الفجوات بين الاقتصادات الأكثر والأقل تقدماً، مدفوعة جزئياً على الأقل أيضاً بمعدلات التلقيح المتباينة. ومن المتوقع أن ينمو إقليم آسيا والمحيط الهادئ بنسبة ٤,٨ في المائة في عام ٢٠٢٢، وهو ما يتجاوز النمو المتوقع أن يبلغ ٣,٦ في المائة بالنسبة إلى العالم. ويُتوقع أن يبلغ النمو الاقتصادي في الدول العربية ٦,٣ في المائة في عام ٢٠٢٢.

١٦. بيد أنه رغم انحسار أزمة كوفيد-١٩ في معظم البلدان وإعادة فتح الحدود، استمرت الأزمات القائمة أصلاً وتكشفت أزمات جديدة في الأشهر الأخيرة، مما أدى إلى تفاقم الظروف الهشة بالفعل في العديد من البلدان أو المناطق. وتشمل هذه الأزمات التغيرات السياسية (أفغانستان وميانمار) والنزاعات (الأرض الفلسطينية المحتلة والجمهورية العربية السورية واليمن) والكوارث الطبيعية (الفلبين) وأزمات الديون والأزمات المالية (لبنان وسري لانكا)، مع ما يترتب على ذلك من آثار شديدة في سوق العمل.^٧ وأدى العدوان الروسي على أوكرانيا إلى حدوث اضطرابات كبرى جديدة في سلاسل التوريد والإمداد بالطاقة والأغذية فضلاً عن ارتفاع التضخم، بحيث أخذ نطاق آثارها يمتد إلى إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية، مما أثر سلباً في توقعات انتعاش سوق العمل.

ساعات العمل وأمن الدخل والأمن الوظيفي واستدامة المنشآت، هي من ضحايا أزمة كوفيد-١٩

١٧. وفقاً لمرصد منظمة العمل الدولية، انخفض عدد ساعات العمل في إقليم آسيا والمحيط الهادئ في عام ٢٠٢٠ بما يقدر بنسبة ٧,٩ في المائة (أي ما يعادل وقت عمل زهاء ١٤٠,٢ مليون وظيفة بدوام كامل، على افتراض أن عدد ساعات العمل في الأسبوع هو ٤٨ ساعة)، بالمقارنة مع الوضع السابق للأزمة في الربع الرابع من عام ٢٠١٩ (الشكل ١).^٨ وفي عام ٢٠٢١، سُجلت خسارة قدرها ٣,٦ في المائة من جميع ساعات العمل (أي ما يعادل ٦٥,١ مليون وظيفة بدوام كامل). وفي الدول العربية، بلغت الخسارة المقدرة في ساعات العمل نسبة ٩,١ في المائة (٤,٦ مليون وظيفة بدوام كامل) في عام ٢٠٢٠ ونسبة ٥,٤ في المائة (٢,٨ مليون وظيفة بدوام كامل) في عام ٢٠٢١.

الشكل ١: خسارة ساعات العمل مقارنة بالربع الرابع من عام ٢٠١٩ (النسبة المئوية)



ملاحظة: أرقام معدلة لفئة السكان الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٦٤ عاماً؛ تشير القيم السلبية إلى اكتساب ساعات العمل مقارنة بالربع الرابع من عام ٢٠١٩؛ تمثل الأرقام الخاصة بالربعين الأولين من عام ٢٠٢٢ متوسط التقديرات الفصلية؛ للحصول على تفاصيل منهجية، انظر: ILO, "ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work - Ninth Edition", May 2022.

المصدر: منظمة العمل الدولية، التقديرات النموذجية الصادرة عن ILOSTAT.

^٧ انظر:

ILO, "Employment in Myanmar in 2021: A Rapid Assessment", January 2022; ILO, "Employment Prospects in Afghanistan: A Rapid Impact Assessment", January 2022.

^٨ انظر: ILO, "ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work - Ninth Edition", May 2022.

١٨. وبحسب الأقاليم الفرعية في آسيا والمحيط الهادئ، سُجلت أكبر خسارة في ساعات العمل في عام ٢٠٢٠ في جنوب آسيا (١٣ في المائة)، يليه جنوب شرق آسيا (٧,٤ في المائة) وشرق آسيا (٤,٢ في المائة) وجزر المحيط الهادئ (٣,٦ في المائة). وتغير هذا النمط في عام ٢٠٢١، عندما تسببت موجات جائحة كوفيد-١٩ اللاحقة وآثار عمليات الإغلاق في تعرض جنوب شرق آسيا لأكبر خسارة في ساعات العمل في الإقليم (٦,٨ في المائة)، يليه جنوب آسيا (٥,٤ في المائة). وفي جزر المحيط الهادئ (٢,١ في المائة) وشرق آسيا (١,٣ في المائة)، ظلت ساعات العمل في عام ٢٠٢١ دون مستويات ما قبل الأزمة. وبالنسبة إلى منطقة الدول العربية، كانت الخسارة المسجلة في ساعات العمل أعلى في بلدان مجلس التعاون الخليجي منها في البلدان غير الأعضاء في مجلس التعاون الخليجي في عام ٢٠٢٠ (٩,٨ في المائة و٨,٣ في المائة، على التوالي) و عام ٢٠٢١ (٦ في المائة و٤,٨ في المائة، على التوالي) على السواء.
١٩. وفي الربعين الأولين من عام ٢٠٢٢، تشير التقديرات إلى أنّ ساعات العمل ظلت دون مستويات ما قبل الأزمة على الصعيد العالمي وكذلك في إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية، حيث بلغت خسارة ساعات العمل في كليهما في النصف الأول من عام ٢٠٢٢ ما يقدر بنسبة ٤,٥ في المائة بالمقارنة مع مستوى نهاية عام ٢٠١٩.
٢٠. وعلى مستوى البلدان أو المناطق، كان متوسط ساعات العمل الأسبوعية لكل شخص مستخدم في عام ٢٠٢٠ أقل بمقدار ٢,٢ ساعة في جمهورية إيران الإسلامية و ٢,٩ ساعة أقل في منغوليا و ٤,٢ ساعات أقل في الأرض الفلسطينية المحتلة و ٦,١ ساعات أقل في الفلبين وساعتين أقل في تايلند. ويعزى الانخفاض في ساعات العمل أثناء الجائحة في المقام الأول إلى البطالة الجزئية، لكنه تأثر أيضاً بتوقف العمل بساعات العمل الإضافية، مع ما يترتب على ذلك من آثار في العمال ذوي الأجور المتدنية الذين غالباً ما يعتمدون على مدفوعات علاوات الوقت الإضافي كجزء من دخلهم.^٩ وانخفضت نسبة العمال الذين يعملون لأكثر من ٤٩ ساعة في أستراليا وبنونيسيا واليابان ومنغوليا والأرض الفلسطينية المحتلة والفلبين وجمهورية كوريا وتايلند وفيتنام.
٢١. وشكل العمل عن بُعد - استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للعمل خارج مباني صاحب العمل - استراتيجية رئيسية اعتمدها العديد من أصحاب العمل للحفاظ على استمرارية العمليات والحد من انتشار عدوى كوفيد-١٩ واستبقاء العمال في وظائفهم. ومن المؤكد أنّ القدرة على العمل عن بُعد أثناء الجائحة أدت إلى الحفاظ على ملايين الوظائف وأتاحت استمرارية قطاع الأعمال وحسنت الإنتاجية. وفي بداية الجائحة، أشار أحد التقارير إلى أن ٤٠ في المائة من القوى العاملة في ماليزيا والفلبين وجمهورية كوريا استخدمت العمل عن بُعد خلال الموجة الأولى من جائحة كوفيد-١٩.^{١٠} وأشار تقرير آخر إلى أن ما يقرب من ٢٠٠ مليون عامل في الصين كانوا يعملون عن بُعد بحلول نهاية عطلة رأس السنة القمرية الجديدة في عام ٢٠٢٠.^{١١} وبلغ معدل العمل عن بُعد ٢٨ في المائة في اليابان في أيار/ مايو ٢٠٢٠ وقرابة ٤٧ في المائة في أستراليا في عام ٢٠٢٠، بل سجّلت معدلات أعلى بالنسبة إلى النساء والعمال ذوي المؤهلات الأفضل.^{١٢}
٢٢. وهناك بعض التداعيات السلبية للعمل عن بُعد، بما في ذلك انطماس الحدود بين العمل والحياة الشخصية واحتمال العمل لساعات عمل مفرطة. وقد خلصت دراسة أجراها الاتحاد الياباني لنقابات العمال إلى أن ٥٢ في المائة من العاملين عن بُعد أفادوا بأنهم يعملون لساعات أطول مما كان معتاداً قبل الأزمة. بالإضافة إلى ذلك، باتت ترتيبات العمل عن بُعد تثير شواغل جديدة بشأن السلامة والصحة المهنية لضمان بيئات عمل آمنة وصحية فيما يتعلق لا بالرفاه الجسدي فحسب، بل بالرفاه الذهني أيضاً.^{١٣} كما واجه العديد من العمال، ومعظمهم من النساء، تحديات جديدة في محاولة إدارة تعليم أطفالهم في المنزل أثناء أداء مسؤولياتهم المهنية.
٢٣. وأعرب العمال في إقليم آسيا والمحيط الهادئ من خلال استطلاعات مختلفة عن تقديرهم لمرونة العمل عن بُعد خلال فترة الجائحة، لا سيما الوقت المكتسب من خلال تجنب الانتقال اليومي إلى مكان العمل والعودة منه.^{١٤} وهناك توقع واضح بضرورة تكييف ترتيبات العمل مع "الوضع الطبيعي الجديد" في بيئة ما بعد الجائحة، بزيادة المرونة للعمل عن بُعد أو بوضع ترتيبات عمل مختلطة. وقد بدأت تظهر بالفعل أدلة على أنّ انحسار الجائحة لم يقلل بعد بشكل كبير من الإعلان عن

^٩ تخفي البيانات الإجمالية الاختلافات التي يمكن أن تظهر على المستويين المهني والقطاعي؛ ويمكن للمرء أن يفترض، على سبيل المثال، أن بعض العاملين في المجال الطبي يمكن أن يكونوا قد عملوا لساعات أكثر أثناء الجائحة، في حين انخفضت ساعات عمل سائقي سيارات الأجرة انخفاضاً كبيراً.

^{١٠} انظر: Raul Dancel, "Coronavirus: Asia Not Yet Ready to Work from Home", *The Straits Times*, 14 June 2020.

^{١١} انظر: Raphael Bick et al., "A Blueprint for Remote Working: Lessons from China", *McKinsey Digital*, 23 March 2020.

^{١٢} انظر: OECD, *Teleworking in the COVID-19 Pandemic: Trends and Prospects*, 2021.

^{١٣} انظر: World Health Organization (WHO) and ILO, *Healthy and Safe Telework: Technical Brief*, 2021.

^{١٤} انظر على سبيل المثال،

"Majority of Surveyed Southeast Asia (SEA) Employees Prefer Not to Return to Pre-COVID-19 Ways of Working", press release, 13 July 2021.

العمل عن بُعد في الإعلانات الجديدة عن الوظائف الشاغرة، مما يشير إلى أن زيادة انتشار العمل عن بُعد هو اتجاه قائم وآيل إلى الاستمرار.^{١٥}

٢٤. وفي حين أنّ العمل عن بُعد أفاد بعض العمال فإنه ليس خياراً بالنسبة إلى الجميع، بمن في ذلك العديد من المستخدمين في القطاعات التي تتفاعل مع الزبائن مثل خدمات الإقامة والطعام والنقل والبيع بالتجزئة والعمال الذين يعملون بدوام جزئي أو بموجب عقود مؤقتة. كذلك، يقل احتمال أن يعمل العاملون في المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر في وظائف قابلة للاداء عن بُعد.^{١٦} والنتائج المترتبة على ذلك هو أن الأشخاص في هذه الوظائف - عادة ما يكونون أصغر سناً وذوي مؤهلات تعليمية أقل من العاملين في القطاعات الأخرى - يواجهون مخاطر مهنية كبرى تعرّضهم للفيروس، كما أنهم أكثر تضرراً من خسارة ساعات العمل بسبب الجائحة.

٢٥. كذلك، تسببت خسارة الوظائف في خسارة ساعات العمل. وقد شهد إقليم آسيا والمحيط الهادئ انخفاضاً في نسبة العمالة فيه إلى السكان من ٥٧,٧ في المائة إلى ٥٥,٣ في المائة بين عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢٠، وسُجل حدوث زيادة طفيفة فقط في عام ٢٠٢١، حيث بلغت هذه النسبة ٥٥,٨ في المائة. وفي الدول العربية، انخفضت هذه النسبة من ٤٧,١ في المائة في عام ٢٠١٩ إلى ٤٥,٧ في المائة في عام ٢٠٢٠، وبقيت عند هذا المستوى أيضاً في عام ٢٠٢١.

٢٦. وفي إقليم آسيا والمحيط الهادئ، انخفضت العمالة بمقدار ٥٨ مليوناً بين عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢٠، على الرغم من زيادة إجمالي عدد السكان في سن العمل بمقدار ٣٧ مليوناً لأسباب ديمغرافية. والتحق العمال الذين فقدوا وظائفهم بصفوف العاطلين عن العمل أو خرجوا من صفوف القوى العاملة. وارتفع عدد العاطلين عن العمل بمقدار ١٩ مليوناً، في حين ازداد عدد الأشخاص غير النشطين اقتصادياً بمقدار ٧٦ مليوناً، مما يعزز الرسالة القائلة بأنّ تحليل أثر الأزمة في البطالة وحدها أمر مضلل.^{١٧} وبالنسبة إلى الدول العربية، تراجعت العمالة بزهاء ٣٤٠.٠٠٠ بين عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢٠، رغم النمو السكاني البالغ قرابة ٢,٦ مليوناً، في حين زاد انعدام النشاط الاقتصادي أكثر من البطالة، إذ ازداد عدد الأشخاص خارج القوى العاملة بمقدار ٢,٢ مليون مقابل زيادة في عدد العاطلين عن العمل بمقدار ٧٨٠.٠٠٠.

٢٧. واقتترنت خسارة ساعات العمل بخسائر كبيرة في دخل العمل. وأفادت تقديرات مرصد منظمة العمل الدولية أن دخل العمل انخفض بنسبة ٣ في المائة في إقليم آسيا والمحيط الهادئ في عام ٢٠٢٠، بالمقارنة مع مستوى ما قبل الجائحة في الربع الرابع من عام ٢٠١٩،^{١٨} بينما انخفض بنسبة ٤,٧ في المائة في الدول العربية. وتشير التقديرات إلى أنّ دخل العمل قد انتعش في آسيا والمحيط الهادئ في عام ٢٠٢١، حيث نما بنسبة ٢,٦ في المائة، على الرغم من انكماشه بنسبة ٤,٢ في المائة في الدول العربية.

٢٨. وازداد الفقر بشكل عام، فضلاً عن فقر العاملين، للمرة الأولى بعد أن اتجه نحو الانخفاض على مدى عقود في إقليم آسيا والمحيط الهادئ وكذلك في الدول العربية. وفي غياب الدعم المؤسسي الفعال، اعتمدت الأسر على ادخارات محدودة لتلبية الاحتياجات الأساسية أو اضطرت إلى الاستدانة. ووفقاً لتقديرات منظمة العمل الدولية، ارتفع عدد العاملين من النساء والرجال الذين يعيشون في فقر مدقع (أقل من ١,٩٠ دولاراً أمريكياً في اليوم) بمقدار ٢,١ مليون شخص في آسيا والمحيط الهادئ في عام ٢٠٢٠، بحيث أصبح العدد الإجمالي ٦٤,٥ مليوناً (٣,٥ في المائة من إجمالي العمالة). وارتفع عدد الأشخاص المستخدمين الذين يعيشون في فقر مدقع أو متوسط (أقل من ٣,٢٠ دولاراً أمريكياً في اليوم) بمقدار ٣,٧ ملايين ليبلغ ٣٠,٤ مليوناً (١٥,٨ في المائة من إجمالي العمالة) نتيجة لأزمة كوفيد-١٩. كما أدت الأزمة إلى زيادة كبيرة في فقر العاملين في الدول العربية؛ فقد زاد عدد العمال الذين يعيشون في فقر مدقع زيادة كبيرة بمقدار ٦٤٠.٠٠٠ في عام ٢٠٢٠ ليبلغ ما مجموعه ٤,٧ ملايين (٨,٨ في المائة من إجمالي العمالة). كما ارتفع عدد العمال الذين يعيشون في فقر مدقع أو

^{١٥} انظر:

Pawel Adrjan et al., *Will It Stay or Will It Go? Analysing Developments in Telework during COVID-19 Using Online Job Postings Data*, OECD Productivity Working Papers, No. 30, 2021.

أستراليا واليابان ونيوزيلندا هي البلدان الوحيدة في إقليم آسيا والمحيط الهادئ المدرجة في التحليل، في حين أن المكسيك هي البلد الوحيد من بين ٢٠ بلداً مشمولاً بالتحليل تنطبق عليه مواصفات بلد نام. انظر أيضاً:

APEC, *Managing the Long-Term Economic Effects of the Flexible Work Arrangements: APEC Practices and Recommendations*, May 2021.

^{١٦} انظر:

Mariya Brussevich, Era Dabla-Norris and Salma Khalid, *Who Will Bear the Brunt of Lockdown Policies? Evidence from Tele-Workability Measures across Countries*, IMF Working Paper WP/20/88, 2020.

^{١٧} انظر: ILO, "COVID-19, Labour Market Slack and What It Means for Recovery", 2021.

^{١٨} انظر: "ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work - Ninth Edition".

^{١٩} انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2022*.

متوسط بمقدار ٧٧٠.٠٠٠ لبيغ ٨,٤ ملايين (١٥,٨ في المائة من إجمالي العمالة)، بسبب جائحة كوفيد-١٩، فضلاً عن النزاعات الأهلية المستمرة.

٢٩. وعانت المنشآت في إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية من ضائقة شديدة خلال الأزمة. وتوظف المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر غالبية القوى العاملة في إقليم آسيا والمحيط الهادئ. ويمثل العاملون لحسابهم الخاص والمنشآت التي لا يزيد عدد موظفيها على ٥٠ موظفاً أكثر من ٥٠ في المائة من العمالة في شرق آسيا وجنوب شرق آسيا وجزر المحيط الهادئ. وفي جنوب آسيا، ترتفع هذه النسبة إلى ٩٠ في المائة. وقد تأثرت المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر بوجه خاص، لأنها تملك على وجه الاحتمال أصولاً أقل واحتياطيات نقدية محدودة، فضلاً عن مستويات إنتاجية أدنى. وفي كلا الإقليمين، تُمارس نسبة كبيرة من المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر نشاطها في الاقتصاد غير المنظم الذي تفتقر فيه إلى إمكانية الوصول إلى الدعم المالي الحكومي وغيره من أنواع الدعم المالي اللازم لاستمرارية سير الأعمال في أوقات كساد النشاط الاقتصادي.

٣٠. وثمة دليل واضح على أن المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر كانت تعاني من وطأة الأزمة، حيث كانت خسائر ساعات العمل في معظم البلدان أكبر حجماً في المنشآت الصغرى. ٢١ وفي جمهورية إيران الإسلامية ومنغوليا وفيتنام، كانت خسائر ساعات العمل في عام ٢٠٢٠ هي الأكبر في المنشآت التي تضم ما بين ١ و٤ مستخدمين، بنسبة ١٠,٣ في المائة و٩,٠ في المائة و٤,٧ في المائة، على التوالي، وتجاوزت خسائر ساعات العمل في المنشآت التي تضم ٥ مستخدمين أو أكثر. وفي الأرض الفلسطينية المحتلة، كانت خسائر ساعات العمل أكبر في المنشآت التي تضم ما بين ٥ و٤٩ مستخدماً (١٩,١ في المائة)، تليها مباشرة المنشآت التي تضم ما بين ١ و٤ مستخدمين (١٤,٣ في المائة). وفي تايلند وحدها (من بين البلدان أو المناطق التي تتوفر بيانات بشأنها) كانت خسائر ساعات العمل في المنشآت التي تضم ما بين ١ و٤ مستخدمين أقل بالمقارنة مع فئات الأحجام الأخرى. ٢٢

٣١. وفي حين عانت المنشآت الأمرين، فإن عدد حالات الإفلاس المسجلة في عامي ٢٠٢٠ و٢٠٢١ ضمن اقتصادات آسيا والمحيط الهادئ السبعة المتقدمة التي تتوفر بيانات بشأنها - أستراليا وهونغ كونغ (الصين) واليابان ونيوزيلندا وجمهورية كوريا وسنغافورة وتايوان (الصين) - كانت إما عند مستويات مماثلة للرقم المسجل في عام ٢٠١٩ أو أدنى منه. ٢٣ وهذا يشير إلى أن المنشآت المسجلة في هذه الاقتصادات المتقدمة كانت قادرة، فيما يبدو على تحمل تبعات الأنشطة الضائعة - بفضل أمور منها الإعانات أو القروض أو غيرها من تدابير دعم المنشآت التي تقدمها الدولة. ومع ذلك، أفاد العديد من الدراسات الاستقصائية للمنشآت من البلدان النامية في الإقليم أن نسباً كبيرة من المنشآت كانت تقترب من بلوغ نهاية احتياطياتها النقدية، مما يلمح إلى مشاكل قادمة. ٢٤ بالإضافة إلى ذلك، من المرجح أن تكون الشركات غير المنظمة في جميع البلدان قد شهدت معدلات إغلاق أعلى. وقد كشفت دراسة استقصائية أجراها مركز التجارة الدولي بين نيسان/ أبريل وحزيران/ يونيو ٢٠٢٠ أن احتمال أن تذكر المنشآت غير المنظمة أن الجائحة أخذت في دفعها نحو الإفلاس، أعلى بنسبة ٢٥ في المائة بالمقارنة مع المنشآت المنظمة. ٢٥

٣٢. ويؤثر القطاع الذي تعمل فيه المنشآت أو العاملون لحسابهم الخاص في معدلات بقاء العمالة في الأزمة الحالية وعملية الانتعاش. وفي السنة الأولى من الأزمة (من ٢٠١٩ إلى ٢٠٢٠)، شهدت العمالة في إقليم آسيا والمحيط الهادئ أكبر نسبة مئوية من الخسائر (-١٤ في المائة أو ٨٦ في المائة من مستوى العمالة لعام ٢٠١٩) في القطاع الذي يشمل العاملين لدى الأسر الخاصة (الأسر الخاصة التي تضم أشخاصاً مستخدمين)، وهي فئة تشمل العمال المنزليين والحراس والسائقين الخاصين (الجدول ٢). ولم يشهد القطاع أي انتعاش في عام ٢٠٢١ (ظلت نسبته في حدود ٨٦ في المائة من مستوى العمالة لعام ٢٠١٩)، على الرغم من أن العديد من القطاعات الأخرى أظهرت درجة معينة من الانتعاش في ذلك العام.

٣٣. وفي إقليم آسيا والمحيط الهادئ، كانت القطاعات الأخرى التي عانت من خسائر فادحة في العمالة، هي التعدين والتصنيع وتجارة الجملة والنقل والاتصالات والفنون والترفيه. وفي منطقة الدول العربية، كانت القطاعات الأكثر تضرراً من خسائر العمالة في عام ٢٠٢٠، هي المرافق العامة والبناء وأنشطة خدمات الإقامة وتقديم الطعام والاتصالات والأنشطة العقارية

٢٠ انظر:

ILO, *Small Matters: Global Evidence on the Contribution to Employment by the Self-Employed, Micro-Enterprises and SMEs*, 2019.

٢١ انظر: ILO, *ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work – Eighth Edition*, October 2021.

٢٢ حسابات منظمة العمل الدولية بالاستناد إلى البيانات الصغرى المنسقة لمنظمة العمل الدولية.

٢٣ البيانات متاحة على موقع tradingeconomics.com

٢٤ انظر على سبيل المثال: "Survey Says 57% SMEs Have No Cash Reserve to Recover from COVID-19", *The Wire*, 10 August 2020.

٢٥ انظر: ITC, *SME Competitiveness Outlook 2020: COVID-19 – The Great Lockdown and Its Impact on Small Business*, 2020.

والفنون والترفيه. أما قطاع التصنيع في هذه المنطقة فقد زاد فعلياً من قوته العاملة بنسبة ٣ في المائة في عام ٢٠٢٠،^{٢٦} على عكس أدائه الضعيف في إقليم آسيا والمحيط الهادئ.

◀ الجدول ٢: مؤشر تغير العمالة حسب القطاع، ٢٠٢٠ و ٢٠٢١ و (٢٠١٩=١٠٠)

الدول العربية		آسيا والمحيط الهادئ		
2021	2020	2021	2020	
97	98	98	98	الزراعة
105	103	95	91	التعدين
100	103	99	97	التصنيع
100	97	106	96	المرافق العامة (الكهرباء، الغاز، إلخ)
94	93	104	96	البناء
98	95	102	99	تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات
99	97	97	94	تجارة الجملة (باستثناء المركبات ذات المحركات)
102	100	101	99	تجارة التجزئة (باستثناء المركبات ذات المحركات)
98	96	94	94	النقل
100	97	105	100	التخزين
98	97	98	97	أنشطة البريد ونقل الطرود بواسطة السعاة
91	88	96	95	أنشطة خدمات الإقامة والطعام
105	103	97	96	أنشطة النشر والأنشطة السمعية البصرية والبيث
94	94	94	94	الاتصالات
118	110	109	103	تكنولوجيا المعلومات وخدمات المعلومات الأخرى
114	116	98	97	الأنشطة المالية
93	86	101	97	الأنشطة العقارية
100	99	99	97	خدمات قطاع الأعمال الأخرى
103	103	97	98	الإدارة العامة والدفاع؛ الضمان الاجتماعي الإلزامي
100	103	97	97	التعليم
112	108	103	100	الأنشطة في مجال الصحة والعمل الاجتماعي
98	93	95	94	الفنون والترفيه والتسليية وأنشطة الخدمات الأخرى

المصدر: منظمة العمل الدولية، تقديرات نموذجية عن العمالة حسب القطاع، حزيران/يونيه ٢٠٢٢، غير منشور.

٣٤. وظل إنتاج السلع المصنعة منخفضاً في إقليم آسيا والمحيط الهادئ في عام ٢٠٢١ نظراً إلى أنماط الاستهلاك العالمي دون المتوسط في بعض أرجاء العالم وإلى استمرار اختناقات سلاسل التوريد والإمداد. وكان للانخفاض الحاد في الاستهلاك العالمي آثار سلبية في ملايين الوظائف في سلاسل التوريد والإمداد في مجال التصنيع، بما في ذلك الوظائف المتعلقة بإنتاج الملابس والمركبات ذات المحركات.^{٢٧} وأدى استمرار سياسة الإغلاق الصينية لمواجهة كوفيد-١٩ إلى توسيع نطاق الاضطرابات في سلاسل التوريد والإمداد العالمية حتى عام ٢٠٢٢، لا سيما في قطاعي الإلكترونيات والسيارات. ويمكن

^{٢٦} للاطلاع على الأبعاد القطاعية لآثار جائحة كوفيد-١٩، انظر: "Asia-Pacific Employment and Social Outlook 2022"، ILO، على وشك الصدور. ومن خلال التركيز القوي على البيانات القطاعية، سيدعو إلى زيادة تركيز السياسة العامة على تحسين ظروف العمل في القطاعات المحتشدة التي يستمر فيها تركيز العمل في إقليم آسيا والمحيط الهادئ - على سبيل المثال في الزراعة وتجارة التجزئة والبناء.

^{٢٧} انظر: "COVID-19, Vaccinations and Consumer Demand: How Jobs Are Affected through Global Supply Chains"، June 2021، ILO.

أن تؤدي أوجه انعدام اليقين المستمرة في الصين والزيادات الحادة في تكاليف الشحن إلى دفع التنويع داخل سلاسل التوريد والإمداد العالمية نحو الموردين غير الصينيين، بما في ذلك منشآت التصنيع في جنوب شرق آسيا وجنوب آسيا.

٣٥. وهناك قطاعان إضافيان يستحقان مزيداً من الاهتمام نظراً إلى أهميتهما بالنسبة إلى العديد من البلدان في الإقليم والمنطقة قيد الاستعراض، وهما: تصنيع الملابس والسياحة. وقد تعطلت سلاسل التوريد والإمداد في قطاع الملابس تعطلاً شديداً بسبب انخفاض الطلب الاستهلاكي العالمي وتأخر استيراد المواد الخام، الأمر الذي كان له أثر مدمر بالنسبة إلى بعض اقتصادات جنوب آسيا وجنوب شرقها، وهي اقتصادات تعتمد بشدة على تصدير الملابس وعلى ملايين العمال، وخاصة العاملات منهم، الذين يكسبون رزقهم في هذا القطاع.^{٢٨} وانخفضت العمالة في صناعة المنسوجات في إقليم آسيا والمحيط الهادئ بنسبة ٩ في المائة في عام ٢٠٢٠، بينما ظلت تسجل في عام ٢٠٢١ نسبة ٩١ في المائة من مستويات ما قبل الجائحة. وفي الدول العربية، نمت العمالة في هذا القطاع بنسبة ٤ في المائة بين عامي ٢٠١٩ و٢٠٢٠.

٣٦. أما قطاع السياحة، بوصفه مصدراً رئيسياً للإيرادات والوظائف في العديد من البلدان في الإقليم والمنطقة، لا سيما في العديد من جزر المحيط الهادئ، فيشكل انهياره الناجم عن الجائحة عاملاً مهماً آخر في نقل التكاليف الاقتصادية للأزمة. ولا تزال المنشآت في قطاع السياحة، من قبيل الفنادق وشركات الطيران، مضطرة إلى أن تعمل بأقل من طاقتها بكثير، إذ تعيد البلدان فتح حدودها رويداً رويداً. وتراوح الانخفاض في متوسط ساعات العمل في القطاعات المرتبطة بالسياحة في عام ٢٠٢٠ بين ٤ في المائة في فيتنام و٣٨ في المائة في الفلبين. وبلغت خسائر ساعات العمل بالنسبة إلى العمال المرتبطين بالسياحة أعلى بما يوازي ضعفين إلى سبعة أضعاف منها بالنسبة إلى العمال غير المرتبطين بالسياحة.^{٢٩}

٣٧. وفيما يتعلق بمنطقة الدول العربية، من المهم أيضاً ملاحظة الأثر البالغ لجائحة كوفيد-١٩ في بلدان مجلس التعاون الخليجي المصدرة للنفط. وقد أثر توقف النشاط الاقتصادي في الطلب العالمي على النفط، مما أدى إلى انخفاض الإيرادات وزيادة الضغط على المالية العامة. وعادت مسألة التنويع بالابتعاد عن قطاع النفط والاتجاه نحو الصناعات ذات القيمة المضافة العالية في القطاع الخاص، لتحتل من جديد صدارة النقاش السياسي في بلدان مجلس التعاون الخليجي.

زيادة انكشاف أوجه استضعاف بعض الفئات السكانية

٣٨. تؤثر الأزمة بشدة بوجه خاص في بعض الفئات الفرعية من السكان، مثل المهاجرين والشباب والنساء والعاملين في الاقتصاد غير المنظم والمعوقين والشعوب الأصلية. وسيطلب الانتعاش المتمحور حول الإنسان إيلاء اهتمام متضافر للشرائح الأكثر استضعافاً في المجتمع. وخلال أزمة كوفيد-١٩، كان المهاجرون في كثير من الأحيان من بين أول المسرحين. وعانى العديد من العمال المهاجرين من عدم دفع أو خفض أجورهم وغيرها من المستحقات، من قبيل إعانات نهاية الخدمة، وتفاقت ظروفهم بسبب قيود السفر، لا سيما في المراحل الأولى من الجائحة.^{٣٠} وفي الوقت نفسه، كان المهاجرون مستبعدين أحياناً من نظم الحماية الاجتماعية وتدابير الطوارئ التي اتخذتها الحكومات.^{٣١} وواجه العمال المهاجرون في بعض الحالات زيادة التعرض لخطر الإصابة بسبب تفشي الجائحة في أماكن الإقامة والمسكن الجماعية. بالإضافة إلى ذلك، أدت الجائحة إلى زيادة الوصمة وكرهية الأجانب والتمييز، وأتهم المهاجرون بالإسهام في انتشار المرض.^{٣٢}

٣٩. وعلى غرار ذلك، واجه اللاجئون وطالبو اللجوء في منطقة الدول العربية تحديات معقدة، حيث انتشرت حالات الإصابة بكوفيد-١٩ بسهولة في المخيمات والمستوطنات المكتظة وزادت من تقييد المساعدة الإنسانية.^{٣٣} وفي بعض الحالات، منعت التشريعات اللاجئيين من الوصول إلى الخدمات الصحية الضرورية، في حين أنّ العديد من اللاجئيين الموجودين في وضع إداري غير نظامي لا يتمتعون بتأمين صحي أو موارد مالية لازمة للوصول إلى الخدمات الصحية.^{٣٤} وواجه السكان

^{٢٨} انظر:

ILO, "The Supply Chain Ripple Effect"; and ILO and IFC, "Better Work Jordan: COVID-19: Garment Worker Perspectives", May 2020.

^{٢٩} انظر: ILO, "COVID-19 and Employment in the Tourism Sector in the Asia-Pacific Region", November 2021

^{٣٠} للاطلاع على مزيد من المناقشة، انظر: مكتب العمل الدولي، جائحة كوفيد-١٩: حماية أجور العمال المهاجرين في الدول العربية، ٢٠٢١؛ انظر أيضاً: ADBI, OECD ILO, *Labor Migration in Asia: COVID-19 Impacts, Challenges, and Policy Responses*, 2022.

^{٣١} انظر:

ILO, "Protecting Migrant Workers during the COVID-19 Pandemic: Recommendations for Policy-makers and Constituents", 2020.

^{٣٢} انظر: ESCWA, UNHCR and ILO, *Impact of COVID-19 on Migrants and Refugees in the Arab Region: Technical Paper*, 2020

^{٣٣} انظر:

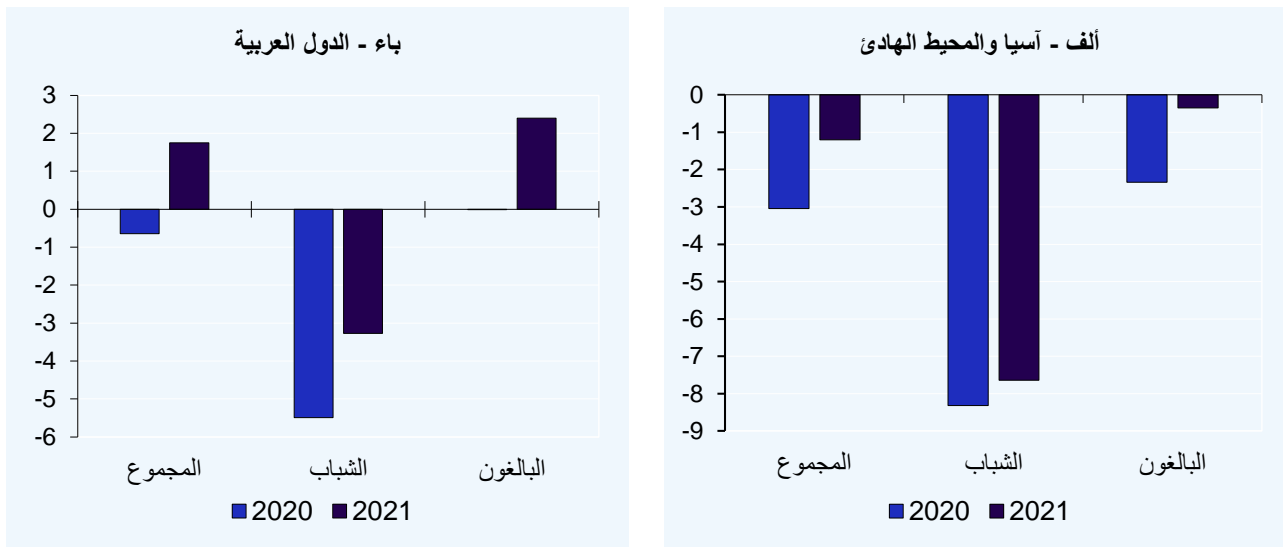
ILO, "Protecting the Rights at Work of Refugees and Other Forcibly Displaced Persons during the COVID-19 Pandemic", 2020.

^{٣٤} انظر: ESCWA, UNHCR and ILO

اللاجئون مصاعب كبرى في كسب الرزق بسبب الجائحة وزيادة المخاطر على ظروف صحتهم وسلامتهم المهنيين، مما أدى إلى عواقب وخيمة على الصحة العقلية والنفسية الاجتماعية.

٤٠. وتأثر الشباب بشكل غير متناسب بالجائحة، بسبب تعرضهم لظروف تعطل التعليم والتدريب وخسائر العمالة والدخل والصعوبات الخاصة في العثور على وظيفة خلال فترة ركود اقتصادي^{٣٥} وكانت خسائر العمالة أثناء الجائحة أعلى باستمرار في صفوف الشباب منها في صفوف البالغين. وفي حين انخفضت العمالة في عام ٢٠٢٠ بنسبة ٨,٣ في المائة في صفوف العمال الشباب في إقليم آسيا والمحيط الهادئ، فقد انخفضت بنسبة ٢,٣ في المائة فقط في صفوف البالغين (الشكل ٢). ولوحظ نمط مماثل في منطقة الدول العربية التي عانى فيها الشباب من خسائر العمالة بنسبة ٥,٥ في المائة في عام ٢٠٢٠، بينما ظلت عمالة البالغين ثابتة. واستمر الفارق في نمو العمالة بين العمال الشباب والعمال البالغين في عام ٢٠٢١.

الشكل ٢: التغيرات في العمالة مقارنة بعام ٢٠١٩، حسب الفئة العمرية (النسبة المئوية)



ملاحظة: يُعرّف الشباب على أنهم الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ عاماً، ويُعرّف البالغون على أنهم الأشخاص في سن ٢٥ عاماً وما فوق. المصدر: منظمة العمل الدولية، التقديرات النموذجية لشهر تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢١، بالاستناد إلى ILOSTAT.

٤١. وتتعدد التحديات المرتبطة بالأزمة التي تواجهها المرأة وتهدد بإفساد ما تحقق خلال سنوات من التقدم نحو تحسين نتائج سوق العمل والحد من أوجه انعدام المساواة. وفي بعض الاقتصادات، تتمثل النساء العاملات تمثيلاً مفرطاً في بعض القطاعات التي تضررت بشدة من جراء الأزمة، من قبيل التصنيع والإقامة. بالإضافة إلى ذلك، أدى التوزيع غير المتساوي لتزايد طلبات الرعاية غير مدفوعة الأجر المتعلقة بإغلاق المدارس، إلى التأثير في النساء على نحو غير متناسب^{٣٦} ونتيجة لذلك، عانت النساء عند بلوغ الأزمة ذروتها من خسائر أعلى في العمالة بالمقارنة مع الرجال، سواء على الصعيد العالمي أو في إقليم آسيا والمحيط الهادئ. وفي عام ٢٠٢٠، انخفضت العمالة بنسبة ٣,٣ في المائة بالنسبة إلى النساء، مقابل ٢,٩ في المائة بالنسبة إلى الرجال. كما أنه في عام ٢٠٢١، ظلت عمالة الإناث أدنى بنسبة ١,٩ في المائة مما كانت عليه قبل الجائحة، مقارنة بانخفاض قدره ٠,٨ في المائة بالنسبة إلى عمالة الذكور. وفي منطقة الدول العربية، كانت عمالة الإناث أكثر تضرراً من عمالة الذكور في جميع البلدان تقريباً، مما أدى إلى توسيع الفجوات القائمة أصلاً بين الجنسين والمنتشرة بشكل خاص في هذه المنطقة. بيد أنه مع استحوذ النمو القوي لعمالة الإناث في المملكة العربية السعودية على المجاميع الإقليمية، كانت عمالة الإناث في الدول العربية أعلى بنسبة ٣,٤ في المائة في عام ٢٠٢١ منها في عام ٢٠١٩، بالمقارنة مع زيادة قدرها ١,٥ في المائة في عمالة الذكور^{٣٧}. وجاءت الزيادة في عمالة الإناث في البلد نتيجة لاستراتيجيات "إضفاء الطابع السعودي"، الهادفة إلى الاستعاضة عن العمال الأجانب بالنساء في عدد من القطاعات والمهن.

^{٣٥} انظر: ILO and ADB, *Tackling the COVID-19 Youth Employment Crisis in Asia and the Pacific*, 2020.

^{٣٦} انظر: ILO, "ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work – Fifth Edition", June 2020.

^{٣٧} نمت عمالة الإناث في عام ٢٠٢٠ في المملكة العربية السعودية بنحو ٢٣ في المائة، بينما ظلت عمالة الذكور ثابتة مقارنة بالعام السابق.

٤٢. وكانت ظاهرة العنف والتحرش في العمل، بما في ذلك العنف والتحرش على أساس نوع الجنس، موجودة قبل جائحة كوفيد-١٩، لكن الجائحة تسببت في زيادة حدوث هذا السلوك. وجدير بالذكر أنّ عدداً لا يحصى من الحالات تظل مستترة أو غير مبلغ عنها بسبب عوامل مختلفة سواء كانت جديدة (الحجر الصحي بسبب الإغلاق) أو قديمة (الوصم المرتبط بالعنف والتحرش، لا سيما العنف القائم على نوع الجنس). وقد أُبلغ عن العديد من حالات العنف والتحرش ضد العاملين في قطاع الصحة الموجودين في الخط الأمامي. بالإضافة إلى ذلك، ومع تحول العديد من العمال إلى العمل عن بُعد، ازداد خطر التعرض للعنف والتحرش على شبكة الإنترنت. وإلى جانب ذلك، أدت فترات الإغلاق المتصلة بكوفيد-١٩ إلى زيادة المكالمات التماساً للمساعدة من جانب أشخاص يعانون من العنف المنزلي أو العنف الممارس من شريك حميم.^{٣٨} وتتأثر النساء بشكل غير متناسب بالعنف القائم على نوع الجنس، سواء في العمل أو في المنزل. ويمكن أن يساعد تصديق وتنفيذ اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠)، التي ترسي معايير عالمية جديدة تهدف إلى إنهاء العنف والتحرش في عالم العمل، على معالجة هذه الاتجاهات. ومع ذلك، تظل فيجي حالياً في إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية، الدولة الوحيدة التي صدقت على هذه الاتفاقية.
٤٣. ويعمل عاملان اثنان من بين كل ثلاثة عمال (٦٨ في المائة) في الاقتصاد غير المنظم في إقليم آسيا والمحيط الهادئ. وفي منطقة الدول العربية، يقل هذا الرقم بنسبة طفيفة (٥٧ في المائة). وعادة ما يقع العمال والمنشآت في الاقتصاد غير المنظم ضحية إهمال تدابير الاستجابة السياسية للأزمات، مما لعب دوراً في عكس مسار التخفيف من حدة الفقر في البلدان النامية في الإقليم منذ بداية الأزمة. وتفيد تقديرات منظمة العمل الدولية بأنه في غياب تدابير دعم الدخل، انخفضت مداخيل العمال غير المنظمين في الإقليم بنسبة ٢٢ في المائة في الشهر الأول من الأزمة.^{٣٩} وعانى العمال غير المنظمين من مستويات متزايدة من الفقر والاستضعاف وواجهوا مخاطر جسيمة بشأن السلامة والصحة المهنية. ونتيجة لافتقارهم إلى سبل الحصول على الحماية الاجتماعية والرعاية الصحية، لم يكن أمام الكثيرين من خيار سوى المخاطرة بصحتهم من خلال الاستمرار في العمل.
٤٤. ويشكل المعوقون مصدراً مهماً للإنتاج في العديد من البلدان.^{٤٠} ومع ذلك، فقد انكشفت أوجه الاستضعاف التي يعانون منها بشدة خلال الجائحة. ومن المرجح أن يعاني المعوقون من ظروف صحية تزيد من خطر الإصابة بكوفيد-١٩.^{٤١} بالإضافة إلى ذلك، فقد كانوا عموماً أقل قدرة على ضمان التباعد الجسدي وواجهوا حواجز في الوصول إلى المعلومات الملائمة، وفي كثير من الحالات عانوا من تفاقم عزلتهم الاجتماعية القائمة أصلاً وتعرضهم على نحو أكبر للعنف والتحرش.^{٤٢}
٤٥. وعلى غرار ذلك، تؤكد الأدلة الواردة من بنغلاديش وكمبوديا ونيبال والفلبين والعواقب المتباينة لجائحة كوفيد-١٩ على الشعوب الأصلية.^{٤٣} وتخلّف الفجوات والحواجز القائمة أصلاً أمام إمكانية الوصول إلى الحماية الاجتماعية والرعاية الصحية والتعليم آثاراً غير متناسبة جزاء الجائحة على الشعوب الأصلية. كما واجهت المجتمعات الأصلية زيادة في انعدام الأمن الغذائي خلال الأزمة، مقترنة بفقدان الدخل وسبل العيش وعدم القدرة على الوصول إلى الأراضي والموارد الطبيعية.
٤٦. وفي بعض أرجاء الإقليم، زاد تغير المناخ والكوارث الطبيعية من تفاقم الآثار السلبية للجائحة، مع ما ترتب على ذلك من آثار مدمرة في السكان المستضعفين وأسواق العمل. ومن الأمثلة البارزة على ذلك إعصار أوديت في الفلبين وثوران بركان تحت الماء بالقرب من دولة تونغا الجزرية في المحيط الهادئ، مما كشف مواطن ضعف الإقليم أمام هذه الأحداث. كما أسفرت الاضطرابات السياسية والنزاعات والحروب والتضخم والضائقة المالية والاقتصادية في عدد من بلدان الإقليم عن تفاقم التحديات التي طرحتها جائحة كوفيد-١٩، مما أدى إلى استفحال مواطن الاستضعاف، لا سيما في صفوف من يعانون أصلاً من وضع أشد حرماناً.

^{٣٨} انظر:

Jaya Sharma, "In Nepal, a Helpline Serves as a Lifeline for Survivors during COVID-19 Lockdown", *World Bank Blogs* (blog), 31 July 2020.

^{٣٩} انظر: ILO, "Impact of Lockdown Measures on the Informal Economy: A Summary", 2020.

^{٤٠} تراوحت نسبة المعوقين في القوى العاملة (في البلدان أو المناطق التي تتوفر بيانات بشأنها) بين أقل من ١ في المائة في إندونيسيا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية والأرض الفلسطينية المحتلة وساموا وأكثر من ٥ في المائة في جمهورية ملديف وفانواتو. المصدر: مكتب العمل الدولي، قاعدة بيانات إحصاءات منظمة العمل الدولية (ILOSTAT).

^{٤١} انظر: WHO, "Disability Considerations during the COVID-19 Outbreak", March 2020.

^{٤٢} انظر:

ILO, "COVID-19 and the World of Work: Ensuring the Inclusion of Persons with Disabilities at all Stages of the Response", 2020.

^{٤٣} انظر: ILO, *The Impact of COVID-19 on Indigenous Communities: Insights from the Indigenous Navigator*, 2020.

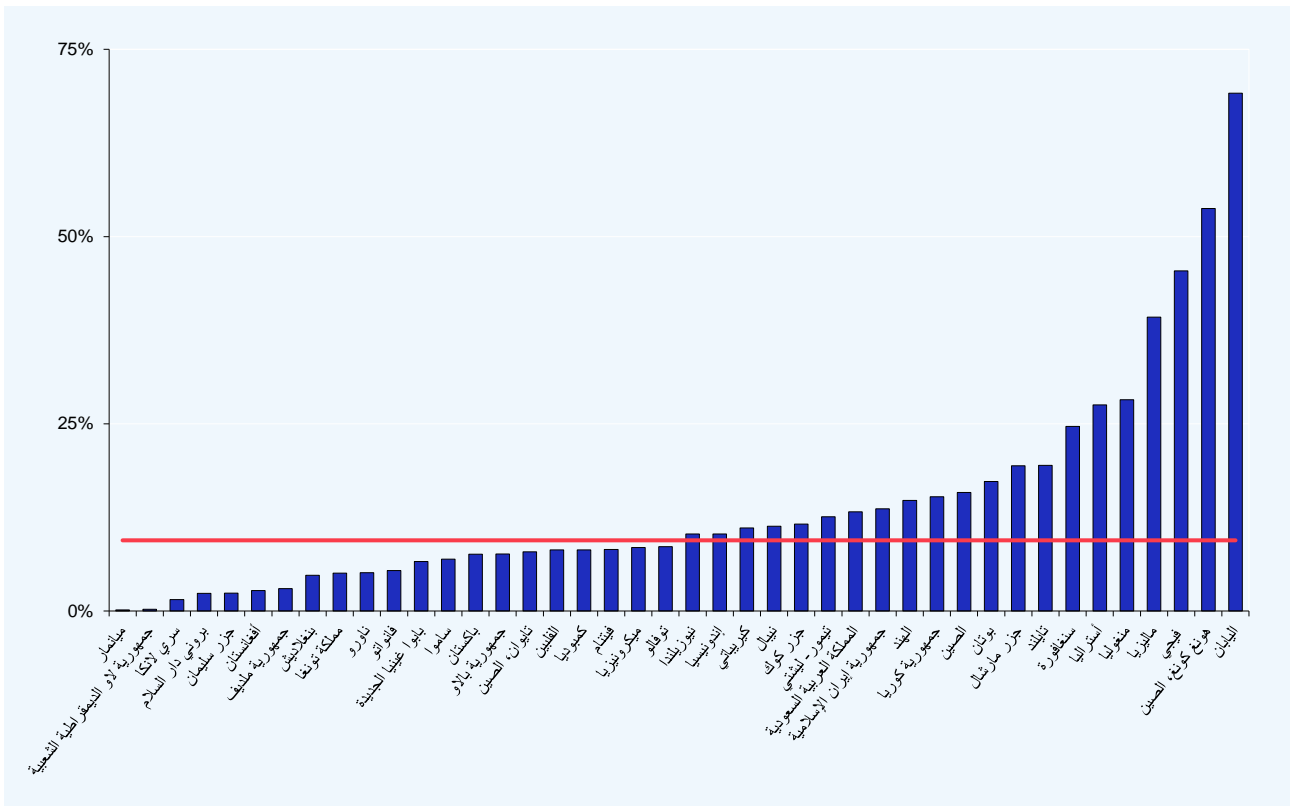
دعم المنشآت والعمال والمداخيل في الأوقات الصعبة

٤٧. اعتمدت البلدان في جميع أنحاء الإقليم سلسلة من الاستجابات السياسية الوطنية سعياً إلى: تدعيم اقتصاداتها؛ دعم استمرارية المنشآت مع استبقاء العمال؛ حماية المواطنين خلال فترات الأزمات والانتعاش. وتهدف استجابات السياسة المالية الوطنية للتصدي لجائحة كوفيد-١٩ إلى المساعدة على الحفاظ على استهلاك الأسر المعيشية، لا سيما بالنسبة إلى الأسر الأكثر استضعافاً، وحفز الطلب المحلي والنشاط الاقتصادي، وهي أمور حاسمة لدعم الوظائف والمنشآت. ومع ذلك، فإن مواطن ضعف مؤسسات سوق العمل في العديد من بلدان الإقليم أعاق تدابير تقديم الاستجابات السياسية وتحقيق فعاليتها وأدت إلى توسيع الفجوات القائمة. وعلى سبيل المثال، تشمل أوجه القصور هذه نطاق نظم الحماية الاجتماعية لتقديم المساعدة إلى العاملين في الاقتصاد غير المنظم وقدرة إدارات التوظيف العامة على مواجهة الزيادة في الطلب.
٤٨. وليس من السهل استخلاص الدروس من المجموعة الواسعة من الاستجابات السياسية لمواجهة جائحة كوفيد-١٩ وقياس فعاليتها في دعم المنشآت والعمال في الأوقات الصعبة، لا سيما بالنظر إلى الاختلافات في مستويات الإنفاق. ومع ذلك، هناك بعض الأفكار التي يمكن استخلاصها من استعراض بسيط لعمليات جرد السياسات المتاحة.
٤٩. ومن أصل ٤٢ اقتصاداً في الإقليم تتوفر بيانات قابلة للمقارنة بشأنها، بلغ متوسط إنفاق السياسة المالية استجابة لأزمة كوفيد-١٩ نسبة ٩,٤ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي (الشكل ٣). وفي الاقتصادات ذات الدخل المرتفع في هونغ كونغ (الصين) واليابان، بلغت مجمل نسبة الاستجابة ٤٩,٧ في المائة و ٦٩,١ في المائة، على التوالي. وفي المقابل، لم يُخصص لذلك سوى أقل من ١ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي في جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وميانمار. وفي كلا البلدين الناميين، جرى دعم تدابير الاستجابة لمواجهة جائحة كوفيد-١٩ إلى حد كبير من خلال المساعدة الدولية. وفي منطقة الدول العربية، كان لدى بلدان مجلس التعاون الخليجي الغنية بالنفط المزيد من الموارد المالية المتاحة لدعم قطاعات الأعمال والعمال وتعميم برامج التلقيح الجماعي.^{٤٤} ومن المرجح أن تتعافى هذه البلدان بوتيرة أسرع من البلدان غير الأعضاء في مجلس التعاون الخليجي، التي أدت الجائحة فيها إلى تفاقم التحديات القائمة أصلاً والتي تواجه الاقتصادات الضعيفة والهشة بالفعل في المنطقة.
٥٠. وليس حجم الحوافز المالية وحده هو الذي يختلف باختلاف الاقتصادات، بل تشكيل حزم السياسة المالية أيضاً، التي تضمنت دعم السيولة وتيسير الائتمان والإقراض المباشر طويل الأجل ودعم الأسهم والاستثمار الحكومي في دعم الصحة والدخل. وبالنسبة إلى الاقتصادات البالغة ٣٧ اقتصاداً في إقليم آسيا والمحيط الهادئ، التي تتوفر بيانات قابلة للمقارنة بشأنها، بلغ متوسط المخصصات المرصودة لدعم الدخل بالنسبة إلى قطاعات الأعمال والأسر والأفراد كنسبة من إجمالي الاستجابة المالية ٢٨,٣ في المائة.^{٤٥} وجدير بالذكر أنّ خمسة بلدان خصصت حوالي ٧٥ في المائة أو أكثر من الناتج المحلي الإجمالي لدعم الدخل. وهذه البلدان الخمسة - أفغانستان (قبل التغيير الأخير في الحكم) وبوتان وجزر كوك وجمهورية بالاو وفانواتو - هي اقتصادات صغيرة معظمها نامية أو لديها قاعدة اقتصادية ضيقة.

^{٤٤} وفقاً للجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، بلغ الإنفاق المالي على المساعدة الاجتماعية والقروض والإعانات الضريبية والتأمين الاجتماعي وأسواق العمل والدعم المتعلق بالصحة ودعم السياسات المالية ودعم السياسة العامة ما متوسطه ٢,٣ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي لعام ٢٠٢٠ في البلدان أو المناطق الواقعة في منطقة الدول العربية والبالغ عددها ١١ بلداً أو منطقة (باستثناء الأرض الفلسطينية المحتلة). وفي الطرف الأعلى، يشمل ذلك دعم السياسات بنسبة ١٣,٨ في المائة في قطر و ٦ في المائة في البحرين. وبسبب الاختلافات في جمع البيانات والمنهجية، لا يمكن مقارنة هذه الأرقام بدقة مع التقديرات الواردة في الشكل ٣. انظر: "COVID-19 Stimulus Tracker", ESCWA.

^{٤٥} تقديرات منظمة العمل الدولية استناداً إلى: "ADB COVID-19 Policy Database", ADB.

الشكل ٣: إجمالي حزمة استجابة السياسة المالية لمواجهة كوفيد-١٩ (النسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي)



ملاحظة: يشير الخط الأحمر إلى متوسط نفقات السياسة المالية. وتتضمن حزمة الاستجابة السياسية الإجمالية إعلانات الإنفاق المالي من أجل (أ) دعم السيولة؛ (ب) إنشاء الائتمانات؛ (ج) الإقراض المباشر طويل الأجل؛ (د) دعم الأسهم؛ (هـ) دعم الصحة والدخل؛ (و) المصروفات بدون تفصيل؛ (ز) التدابير الاقتصادية الأخرى. ويخص الناتج المحلي الإجمالي عام ٢٠١٩، باستثناء جزر كوك (٢٠٢٠). المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية المستندة إلى:

ADB, "COVID-19 Policy Database", and IMF, "World Economic Outlook Database", October 2021.

٥١. ولعبت الحماية الاجتماعية - بما في ذلك الجهود الرامية إلى حماية الوظائف واستدامة الدخل - دوراً حيوياً خلال الجائحة. وفي منطقة الدول العربية، أعلن ١١ بلداً عما مجموعه ٤٦ تدبيراً من تدابير الحماية الاجتماعية كجزء من الاستجابة السياسية للتصدي لجائحة كوفيد-١٩ (اعتباراً من شباط/فبراير ٢٠٢٢). وركز أكثر من ربع هذه التدابير على حماية الدخل والوظائف، ووفر زهاء خمسها الدعم في مجال الإسكان والخدمات الأساسية (الشكل ٤).^{٤٦} وللمقارنة، أدرج ٤٠ بلداً في إقليم آسيا والمحيط الهادئ الحماية الاجتماعية كجزء من استجابتها السياسية للتصدي للجائحة. وإجمالاً، أعلنت بلدان آسيا والمحيط الهادئ عن ٣٧٧ تدبيراً من تدابير الحماية الاجتماعية، حيث رصدت أكبر المخصصات لحماية الدخل والوظائف (١٦,٩ في المائة) والصحة (١٤,٨ في المائة). ومع ذلك، كشفت الجائحة عن هشاشة ومواطن ضعف في العديد من نظم الحماية الاجتماعية، حتى بالنسبة إلى موظفي القطاع الخاص، بسبب المسائل المتعلقة بإدارة الإعانات وتوزيعها. بالإضافة إلى ذلك، فإن المصاعب التي عانت منها شرائح كبيرة من القوى العاملة - على سبيل المثال، العمال المنزليون - خلال الأزمة كشفت عن التكاليف الاقتصادية والإنسانية الحقيقية الناجمة عن الفجوات المستمرة في مجال التغطية.

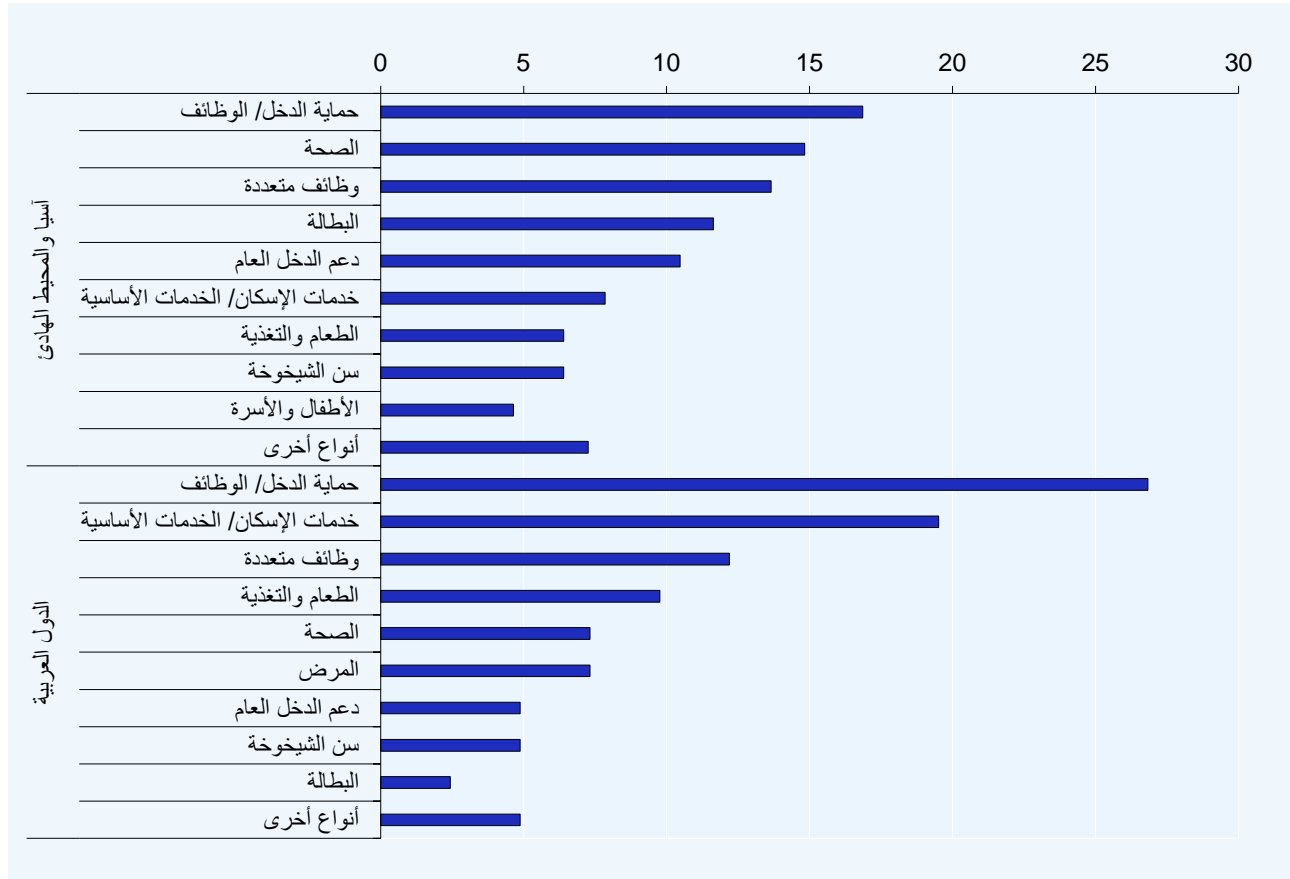
٥٢. وخلال الأزمة، أصبحت النظم المؤقتة لدعم الأجور أداة رئيسية في الجهود المبذولة لحماية الدخل والوظائف.^{٤٧} واعتمد صناع السياسات في جميع أنحاء الإقليم نظماً جديدة (أو أعادوا تصميم النظم القائمة) لدعم الأجور بهدف الحفاظ على الوظائف واستدامة الاستهلاك والإبقاء على العلاقة الحاسمة بين صاحب العمل والمستخدم. وفي بعض بلدان آسيا والمحيط الهادئ، وُظفت استثمارات ضخمة في هذه البرامج. وعلى سبيل المثال، خصصت استراليا ونيوزيلندا وسنغافورة ما يقدر بنحو ١٢,٣ في المائة و ٥,٦ في المائة و ٤,٦ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي، على التوالي، لتنفيذ سياسات دعم الأجور

^{٤٦} للاطلاع على مزيد من المناقشة بشأن تدابير الحماية الاجتماعية المعتمدة استجابة للجائحة في الدول العربية، انظر: الأمم المتحدة، "استجابات الحماية الاجتماعية لجائحة كوفيد-١٩ في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا/الدول العربية"، تموز/يوليه ٢٠٢٠.

^{٤٧} انظر: ILO, "Temporary Wage Subsidies", fact sheet, May 2020.

الخاصة بكل منها في عام ٢٠٢٠.^{٤٨} وكان لتصميم سياسات دعم الأجور في بعض البلدان هدف مهم آخر - ألا وهو توجيه المساعدة إلى أكثر الشرائح استضعافاً في سوق العمل. وقصرت بلدان من قبيل بنغلاديش وكمبوديا واندونيسيا وساموا دعمها للأجور على القطاعات الأشد تضرراً، بما في ذلك تصنيع الملابس والسياحة، التي تستخدم أعداداً كبيرة من العاملات. وفي أستراليا وبروني دار السلام واليابان وماليزيا وجمهورية ملديف وجمهورية كوريا والفلبين وتايلند، كان التركيز على دعم المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر عنصراً واضحاً من عناصر تصميم السياسة العامة.

الشكل ٤: توزيع استجابات الحماية الاجتماعية للتصدي لجائحة كوفيد-١٩، حسب نوع القياس (النسبة المئوية)



المصدر: ILO, "Social Protection Monitor Database"

٢-٢ الحواجز الهيكلية أمام العمل اللائق والنمو الشامل

لا تزال هناك أوجه قصور في جميع دعائم العمل اللائق والنمو الشامل

٥٣. يعرض هذا القسم تحليلاً للاتجاهات بشأن موقف الإقليم والمنطقة قيد الاستعراض من مسألة إرساء الأركان الأساسية من أجل حسن سير أسواق العمل، وفي نهاية المطاف من أجل النمو الشامل المترافق مع تحقيق نتائج إيجابية للعمل اللائق. ويستخدم التقييم، قدر المستطاع ضمن حدود البيانات المتاحة، مؤشرات أهداف التنمية المستدامة من فترة ما بعد عام ٢٠١٦ كدليل كمي لتقييم تنفيذ إعلان بالي الوارد في الجزء الثاني من هذا التقرير.^{٤٩}

^{٤٨} انظر: ILO, "COVID-19 and Employment Protection Policies: A Quantitative Analysis of the Asia-Pacific Region", 2021

^{٤٩} جميع مؤشرات أهداف التنمية المستدامة التي نوّقت في هذا القسم، باستثناء المؤشرات ١-أ-٢ و ٤-٣-١ و ٥-٥-٢، هي مؤشرات ترعاها منظمة العمل الدولية، وهي بالتالي قابلة للتقييم بالنسبة إلى البلدان المتاحة في قاعدة بيانات ILOSTAT على الموقع الإلكتروني التالي: <https://ilostat.ilo.org/data/>. وترد البيانات المتعلقة بالمؤشرات التي لا ترعاها منظمة العمل الدولية في قاعدة بيانات الأمم المتحدة العالمية لأهداف التنمية المستدامة، على الموقع الإلكتروني التالي: <https://unstats.un.org/sdgs/unsdg>

٥٤. ولا تزال أسس العمل اللائق والنمو الشامل والانتقال العادل ضعيفة في إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية. وأوجه القصور هذه تجعل السعي إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩ أكثر إثارة للتحدي. وقد أظهرت الأزمة المزايا الواضحة للاقتصادات المتقدمة في تعبئة الموارد واستخدامها على نحو أكثر فعالية بهدف تخفيف وطأة الأزمة على المنشآت والعمال والأسر. وعلى النقيض من ذلك، أثرت القيود المالية بالإضافة إلى الفجوات في القدرة على الحصول على اللقاح وتوزيعه، تأثيراً سلبياً في انتعاش سوق العمل في العديد من الاقتصادات النامية والناشئة.
٥٥. ولكن القدرة المالية ليست العنصر الوحيد الذي أدى إلى اختلاف الجداول الزمنية للانتعاش في الاقتصادات المتقدمة مقابل الاقتصادات النامية. فالانتعاش المتمحور حول الإنسان في أسواق العمل يتوقف على وجود مؤسسات سوق عمل تسير على نحو جيد، بما في ذلك قوانين العمل وسياسات العمل، التي يمكن التي يمكن أن ينفذها وبطيقها مزودو خدمات عامة يتمتعون بتمويل كافٍ. ومن بين هذه المؤسسات آليات الحوار الاجتماعي التي تسمح بتمثيل أصوات وآراء وشواغل الهيئات المكونة في محتوى السياسات العامة وعمليات صنع السياسات. ولا يُعتبر الحوار الاجتماعي علاجاً ناجحاً لجميع التحديات الهيكلية في سوق العمل في الإقليم، لكنه يظل أمراً أساسياً لتعزيز الإدماج وإتاحة الفرصة أمام أصوات أصحاب المصلحة لتكون ممثلة في عملية اتخاذ القرارات المستنيرة. كما يتوقف التقدم نحو انتعاش متمحور حول الإنسان على وجود سياسات اقتصادية كلية وقطاعية وصناعية مؤاتية للعمالة تدعم انتعاش المنشآت واستحداث الوظائف.
٥٦. ولا تزال الاقتصادات ذات الدخل المنخفض والمتوسط في الإقليم والمنطقة تواجه حواجز هيكلية تحد من قدرات مؤسسات سوق العمل وتعيق استحداث الوظائف اللائقة وتحقيق النمو الشامل. والنتيجة هي أن نسبة كبيرة من الوظائف لا تزال مرتبطة بظروف العمل السيئة ولا تدر دخلاً ثابتاً وتعجز عن انتشال العمال وأسره من براثن الفقر. وعلى الرغم من الهدف المحمود لبرنامج عام ٢٠٣٠ والاستثمارات الوطنية في وضع أطر عمل أهداف التنمية المستدامة واستراتيجيات التنفيذ، لا يزال العديد من الناس في الإقليم والمنطقة متخلفين عن الركب، سواء وُجدت أزمة أم لم توجد، بمن فيهم المعوقون والشعوب الأصلية والأشخاص المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.

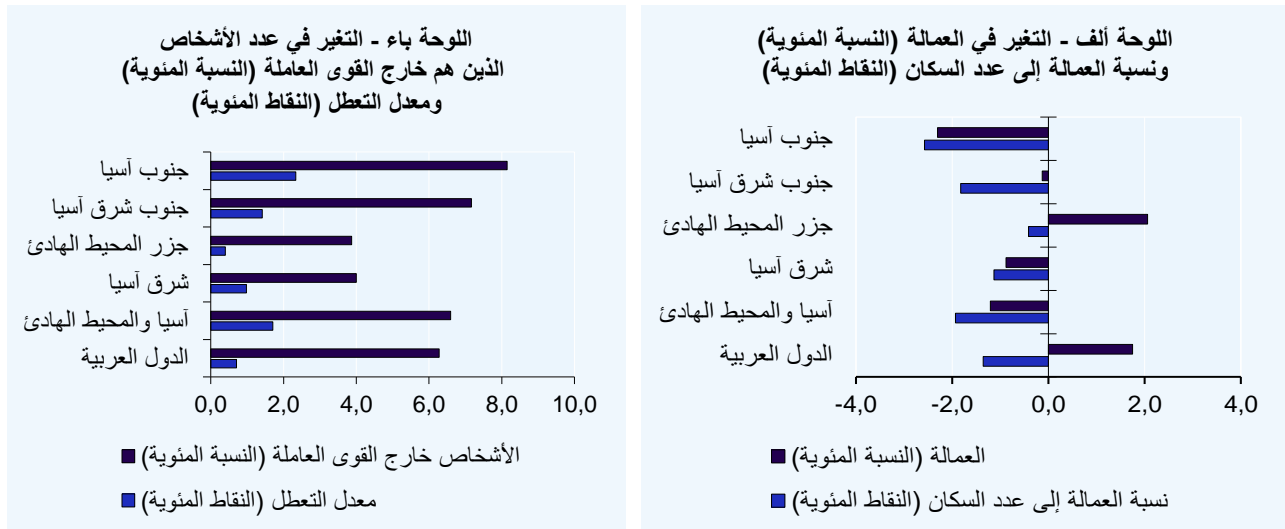
استحداث العمالة وتنمية المنشآت

٥٧. من بين مؤشرات أهداف التنمية المستدامة، يقدم المؤشر ٨-٥-٢ بشأن معدل البطالة، دون غيره بعض الإشارات إلى مستوى استحداث الوظائف^{٥٠}. وتعتبر معدلات العمالة في إقليم آسيا والمحيط الهادئ من بين أعلى المعدلات في العالم، بينما تعتبر معدلات البطالة من بين أدناها في العالم. أما في منطقة الدول العربية، فتؤدي قلة فرص وصول النساء إلى العمالة إلى انخفاض معدلات العمالة وتسفر عن معدلات بطالة أعلى من المتوسط العالمي. وقد دفعت الأزمة العديد من الناس إلى البطالة، على الرغم من أن ملايين آخرين استمروا في العمل لساعات أقل أو أوقفوا أنشطتهم (انظر القسم ٢-١). ومن المتوقع أن تبلغ معدلات البطالة في عام ٢٠٢٢ نسبة ٤,٦ في المائة و ٩,٢ في المائة في إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية، على التوالي. وقد ارتفعت المعدلات ليس فقط مقارنة بعام ٢٠١٩ ولكن مقارنة بالعامين السابقين لعام ٢٠١٩ أيضاً.
٥٨. وتعرض استحداث العمالة لضربة واضحة منذ تفشي جائحة كوفيد-١٩ في عام ٢٠٢٠. وشهدت الدول العربية وجزر المحيط الهادئ دون غيرها انتعاشاً في عدد المستخدمين بما يكفي ليتجاوز الأرقام المسجلة في عام ٢٠١٩ بحلول عام ٢٠٢١، بزيادة قدرها ١,٧ في المائة (٩٣٤ ٠٠٠ عامل). وبالنسبة إلى إقليم آسيا والمحيط الهادئ ككل، ظل عدد الأشخاص المستخدمين أقل بنسبة ١,٢ في المائة من الأرقام المسجلة قبل الأزمة في عام ٢٠٢١، أي بخسارة قدرها ٢٣ مليون عامل. وبحلول عام ٢٠٢٢، يتوقع أن يشهد الإقليم والمنطقة وجميع الأقاليم الفرعية على السواء، باستثناء شرق آسيا، انتعاشاً في أعداد المستخدمين من ذروة الأزمة. لكن لسوء الطالع، هذه ليست نهاية القصة. وقد تنزاد العمالة، لكن إذا لم يواكب نمو العمالة النمو السكاني فإن المشكلة ستظل قائمة. وظلت نسبة العمالة إلى عدد السكان في الإقليم وجميع الأقاليم الفرعية على السواء دون مستويات ما قبل الأزمة في عام ٢٠٢١، وهو ما يشير بوضوح إلى أنّ استحداث العمالة لم ينتعش بعد بشكل كافٍ (الشكل ٥، اللوحة ألف). ومن المتوقع أيضاً أن تظل نسب العمالة إلى عدد السكان في عام ٢٠٢٢ أقل من معدلاتها المسجلة في عام ٢٠١٩.

^{٥٠} من المفترض أن يعكس معدل البطالة وجود نقص في استحداث الوظائف، وهو ما يجسده إلى حد ما. ومع ذلك، يمتد نطاق السكان غير العاملين أيضاً إلى الأشخاص خارج القوى العاملة، بمن فيهم الأشخاص المستعدون للعمل، غير أنهم لا يبحثون في الوقت الحالي عن وظيفة. ومن المؤشرات المباشرة - وإن لم تكن بدورها مؤشرات دقيقة - إلى استحداث الوظائف، هناك العمالة ونسبة العمالة إلى عدد السكان. بالإضافة إلى ذلك، قد يكون معدل البطالة، في الاقتصادات النامية التي ينتشر فيها فقر العاملين وتتسم فيها نظم التأمين ضد البطالة بالضعف، مؤشراً غير كافٍ إلى ظروف سوق العمل.

٥٩. وتلعب الخصائص الديمغرافية دوراً في هذا الصدد. وفي الدول العربية على سبيل المثال، لا يزال متوسط النمو السكاني السنوي قريباً من ٢ في المائة في معظم البلدان.^{٥١} ونمو العمالة غير قادر على المواكبة. وفي آسيا والمحيط الهادئ، يبقى النمو السكاني مرتفعاً (قاربة ٢ في المائة) فقط في بعض بلدان جنوب آسيا (أفغانستان ونيبال وباكستان) وبلدان جزر المحيط الهادئ (كيريباتي وبابوا غينيا الجديدة وجزر سليمان وفانواتو). وتوجد على الطرف الآخر البلدان التي تشهد نمواً سكانياً سلبياً أصلاً (اليابان ولبنان وجمهورية كوريا) أو يُتوقع أن ينكمش فيها هذا النمو في السنوات العشر إلى العشرين القادمة (الصين وتايلند). ويشكل نقص اليد العاملة خطراً حقيقياً على آفاق النمو في هذه البلدان.

الشكل ٥: اتجاهات العمالة والتعطل حسب الإقليم والإقليم الفرعي، ٢٠١٩-٢٠٢١



المصدر: التقديرات النموذجية لمنظمة العمل الدولية، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢١، بالاستناد إلى ILOSTAT.

٦٠. وتتمثل إحدى أشد عواقب أزمة كوفيد-١٩ في التزايد السريع في عدد الأشخاص الذين هم خارج القوى العاملة. ونتيجة قلة فرص استحداث العمالة والاضطرابات الناجمة عن عمليات الإغلاق، التي أدت إلى زيادة مسؤوليات الرعاية داخل الأسر، زاد عدد الأشخاص الذين هم خارج القوى العاملة (المعروفون أيضاً باسم السكان غير النشطين اقتصادياً) بنسبة ٦,٦ في المائة (٨٦ مليون شخص) في إقليم آسيا والمحيط الهادئ و٦,٣ في المائة (٣,٥ مليون شخص) في منطقة الدول العربية بين عام ٢٠١٩ و عام ٢٠٢١ (الشكل ٥، اللوحة باء). وازدادت معدلات انعدام النشاط الاقتصادي في صفوف الرجال أكثر من ازديادها في صفوف النساء في الإقليم والمنطقة وجميع الأقاليم الفرعية على السواء، باستثناء شرق آسيا (غير مبين)، إلا أن معدلات الذكور قيست مقابل نقاط انطلاق أدنى بكثير. وفي عام ٢٠٢١، بلغ معدل انعدام النشاط الاقتصادي بالنسبة إلى الإناث في إقليم آسيا والمحيط الهادئ ٥٦,٦ في المائة، أي أكثر من ضعف معدل الرجال (٢٦,٦ في المائة). وفي منطقة الدول العربية، كان معدل انعدام النشاط الاقتصادي بالنسبة إلى الإناث أكثر من ثلاثة أضعاف معدل الذكور، حيث بلغ ٨٠,٩ في المائة بالنسبة إلى النساء مقابل ٢٤,٥ في المائة بالنسبة إلى الرجال. ويعكس التفاوت الكبير بين الجنسين العبء غير المتكافئ لعمل الرعاية المنزلية غير مدفوعة الأجر الذي يقع على عاتق النساء والقوالب النمطية الجنسانية والتمييز وعوامل أخرى. وبالتالي، فإن أي زيادة في النسب الأعلى أصلاً بكثير في صفوف النساء غير النشاطات تمثل خسارة فادحة لتقدم النساء في سوق العمل وتراجعاً عن أهداف المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٦١. وفيما يتصل بجميع مقاييس أهداف التنمية المستدامة بشأن المساواة بين الجنسين، لا تزال البلدان أبعد ما تكون عن تحقيق التكافؤ. ولا تزال النساء يتحملن نصيباً غير متناسب من مسؤوليات الأعمال المنزلية وأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر (المؤشر ٥-٤-١ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة). وفي الصين وفيجي واليابان وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية ومنغوليا وجمهورية كوريا - وهي البلدان القليلة التي تتوافر بيانات بشأنها - أنفقت النساء من ١٣ إلى ١٩ في المائة من وقتهن في أداء الأعمال المنزلية وأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، أي أكثر من ثلاثة أضعاف الوقت الذي أنفقته الرجال في تأدية هذه الأعمال في فيجي واليابان وجمهورية كوريا. وعلى غرار ذلك، بلغت مدة أعمال الرعاية اليومية غير مدفوعة الأجر بالنسبة إلى النساء في الهند وباكستان زهاء عشرة أضعاف مدتها بالنسبة إلى الرجال.^{٥٢} بالإضافة إلى ذلك، فإن أكثر

^{٥١} انظر: "World Population Prospects 2022" UN,

^{٥٢} انظر: ILO, Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work, 2018

من ثلثي النساء في سن العمل (١٠ ملايين) في المتوسط، في جزر كوك وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية ومنغوليا ونيبال ومملكة تونغا كنّ يودين أعمالاً دون أجر كنشاط وحيد لهن، بينما لم تتجاوز النسبة المقابلة للرجال ٤١ في المائة (أو ٥ ملايين).^{٥٣}

٦٢. ولا تزال نسبة النساء في المناصب الإدارية (المؤشر ٥-٥-٢ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة) منخفضة. وفي إقليم آسيا والمحيط الهادئ (٣١ اقتصاداً في المتوسط) ومنطقة الدول العربية (٦ اقتصادات في المتوسط)، شغلت النساء ما يزيد قليلاً على ربع مجموع المناصب الإدارية. وتفاوتت فجوات الأجور بين الجنسين فيما بين البلدان. ومن بين ١٦ بلداً تتوفر بيانات بشأنها لعام ٢٠١٩، ظل متوسط أجر الإناث عن الساعة (المؤشر ٨-٥-١ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة) متخلفاً عن متوسط أجر الذكور في ١٢ بلداً. وفي البلدان الأربعة المتبقية ذات الأجور المتوسطة العليا عن الساعة بالنسبة إلى النساء بشكل عام - الأردن ولبنان والفلبين وتايلند - ظلت فجوة الأجور بين الجنسين تميل لصالح الرجال في بعض القطاعات والمهن.

٦٣. إنَّ المؤشر ٨-٦-١ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة بشأن نسبة الشباب غير الملتحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب، لا يعتبر عادة مؤشراً للمساواة بين الجنسين ولكن بالنظر إلى الاختلافات الشديدة في معدلات التحاق الشباب والنساء بالعمل أو التعليم أو التدريب في العديد من اقتصادات الإقليم، لا سيما في جنوب آسيا والدول العربية، فإن هذا المؤشر يشكل تذكيراً واضحاً بأن انعدام تكافؤ الفرص بين الجنسين يبدأ مبكراً وينتقل إلى مرحلة البلوغ. بالإضافة إلى ذلك، تتفاقم أوجه الحرمان بين الجنسين خلال فترات الأزمات؛ ومن بين ١٤ اقتصاداً في الإقليم والمنطقة تتوفر بيانات بشأنها لعام ٢٠٢٠، أظهرت جميعها باستثناء ٣ اقتصادات زيادة أعلى في معدل الشباب غير الملتحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب خلال الأزمة بالمقارنة مع معدل الشباب غير الملتحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب.

٦٤. وبالنظر إلى ارتباط مكاسب إنتاجية العمل ارتباطاً وثيقاً بالتنمية المنشآت والنمو الاقتصادي، فضلاً عن توفير العمل اللائق للعمال، ينبغي ألا يكون من المفاجئ أن تتباطأ معدلات نمو إنتاجية العمل في الإقليم والمنطقة (المؤشر ٨-٢-١ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة) في السنوات الأخيرة. ومن منظور طويل الأجل، زادت إنتاجية العمل في الفترة ٢٠١٠-٢٠١٩ مقارنة بالفترة ٢٠٠١-٢٠٠٩ بمعدل أبطأ في عدد من الاقتصادات (٣٣) أكبر منه في تلك التي زادت فيها بمعدل أسرع (١٨). ولئن أخذنا في الاعتبار مع ذلك المكاسب الإيجابية في إنتاجية العمل المحققة في معظم الاقتصادات، فمن النادر أن تكون هذه الزيادات متجلية في ارتفاع حصص دخل العمل (المؤشر ١٠-٤-١ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة). وما الاعتماد المستمر على الوظائف الأقل إنتاجية ومدنية الأجر لدفع النمو، سوى أحد العوامل في النتائج المتواضعة للإنتاجية.

٦٥. وبين عامي ٢٠٢٠ و٢٠٢١، وفي خضم أزمة كوفيد-١٩، زادت معدلات إنتاجية العمل المقدّرة في معظم الاقتصادات (٣٦ من أصل ٥١ اقتصاداً بالاستناد إلى البيانات المقدّرة). وعلى المستوى الإقليمي، يُتوقع أن يتضاعف متوسط معدل نمو إنتاجية العمل في إقليم آسيا والمحيط الهادئ من ١,٧ في المائة في عام ٢٠٢٠ إلى ٣,٨ في المائة في عام ٢٠٢١. وفي منطقة الدول العربية، حدث تحسّن على الرغم من أنّ المعدلات بقيت سلبية، حيث ارتفعت من -٥,٤ في المائة في عام ٢٠٢٠ إلى ٠,٢ في المائة في عام ٢٠٢١. وقد يبدو التأثير الإيجابي في معدلات إنتاجية العمل خلال الجائحة منافياً للبدية في وقت شهدنا فيه معاناة العديد من المنشآت. ولكن عندما تنخفض العمالة أكثر من الإنتاج، كما كانت عليه الحال في معظم الاقتصادات في السنة الأولى من الجائحة، يرتفع مستوى إنتاجية العمل. ومع ذلك، فإنّ هذه الأرقام الإجمالية تحجب ما يحدث تحت السطح. وتشير الأدلة الناشئة إلى وجود أثر تركيبي كبير وراء زيادة الإنتاجية في عام ٢٠٢٠، بحيث تحملت المنشآت منخفضة الإنتاجية والعمال الأدنى أجوراً وطأة خسائر الإنتاج والعمالة مقارنة بالمنشآت والعمال ذوي الإنتاجية العالية.^{٥٤} كما تباينت آثار الإنتاجية خلال الجائحة تبايناً كبيراً داخل القطاعات الاقتصادية.^{٥٥} وسيتطلب تسهيل الانتعاش المتمحور حول الإنسان التركيز على استحداث وظائف أكثر إنتاجية، لا سيما في القطاعات الأشد تضرراً، وعلى الاستثمار في الرعاية الناشئة والاقتصادات الخضراء والرقمية.

٦٦. وتحدي الإنتاجية بدوره أمرٌ معقد بسبب انتشار السمة غير المنظمة. وعادة ما تستتبع العمالة غير المنظمة وإجوراً أدنى، إلى جانب قلة فرص الوصول إلى الحماية الاجتماعية والقانونية. وفي الاقتصادات النامية في إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية، لا تزال نسبة العمالة غير المنظمة في إجمالي العمالة (المؤشر ٨-٣-١ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة) مرتفعة عموماً. وفي بنغلاديش وكمبوديا والهند وإندونيسيا وميانمار ونيبال وباكستان على سبيل المثال، فإنّ نسبة تتراوح بين قرابة ٨٠ و ٩٠ في المائة من العمالة هي عمالة غير منظمة. وعلى غرار ذلك، تمثل العمالة غير المنظمة زهاء نصف إجمالي العمالة أو أكثر في الأردن ولبنان والأرض الفلسطينية المحتلة واليمن. كما أنّ بعض البلدان

^{٥٣} انظر: ILO, "Millions of Hours Spent Daily on Unpaid Work: Evidence from Asia and the Pacific", ILOSTAT blog (blog), 2020

^{٥٤} انظر: "ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work - Ninth Edition"

^{٥٥} انظر: ILO, "Labour Productivity Trends in Asia and the Pacific Highlight Uneven COVID-19 Impacts", 18 October 2021

أو المناطق سجلت ارتفاعاً في حصة العمالة غير المنظمة خلال أزمة كوفيد-١٩، مما يعكس جزئياً الزيادات في العمل للحساب الخاص، بما في ذلك في اقتصاد المنصات المتنامي.

٦٧. وظلت التجارة الدولية لفترة طويلة بمثابة العمود الفقري للنمو الاقتصادي في إقليم آسيا والمحيط الهادئ، وكذلك على نحو متزايد في منطقة الدول العربية. وشرعت معظم الاقتصادات في الإقليم والمنطقة في استخدام التكامل الدولي كوسيلة لتوليد فرص أعلى للدخل والعمالة. وأسهم الاندماج في سلاسل التوريد والإمداد العالمية في استحداث الوظائف والارتقاء بمستوى المهارات والتكنولوجيا وتحسين الأجور والحد من الفقر في العديد من البلدان والقطاعات في الإقليم. وفي الوقت نفسه، من المسلم به أن ثمة حالات من مواطن العجز في العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية، كما هي الحال في مجالات السلامة والصحة المهنية والأجور ووقت العمل والفجوات القائمة في المهارات. وحتى الآن، لم تتحقق بالكامل الفوائد المحتملة الممكنة بالنسبة إلى العديد من الاقتصادات النامية والناشئة من خلال الاندماج في سلاسل التوريد والإمداد العالمية بسبب الافتقار إلى المؤسسات والنظم والعمليات الوطنية الفعالة لتطبيق التشريعات الوطنية ومعايير العمل وإنفاذها. والنتيجة النهائية هي أن ذلك الاندماج في سلاسل التوريد والإمداد العالمية لا يقترن بتوزيع محلي واسع النطاق لمكاسب النمو.

٦٨. ويصاحب الاندماج زيادة التعرض للصدمات التي تنشأ في أماكن أخرى. وحتى قبل اندلاع أزمة كوفيد-١٩، كان هناك ما يدل على هشاشة وضعف النمو الناتج عن التصنيع (المؤشر ٩-٢-١ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة). وما فتئت التوترات التجارية وانعدام اليقين السياسي وعوامل الكفاءة والأتمتة والكوارث الطبيعية تدفع بعض المنشآت إلى التحرك نحو توحيد سلاسل التوريد والإمداد الأقرب إلى المستهلكين أو الأقرب من الأماكن التي جرى فيها وضع تصاميم المنتجات والتكنولوجيات. وفاقت جائحة كوفيد-١٩ مواطن الضعف هذه، إذ تعطلت التجارة الدولية على نطاق واسع. وحتى في الحالات التي لم يتوقف فيها الإنتاج، أثر اضطراب شبكات النقل الدولية في الوسائل الوسيطة لنقل المدخلات والسلع. وعلى الرغم من انتعاش تجارة البضائع في إقليم آسيا والمحيط الهادئ إلى حد كبير، لا تزال هناك حالات من انعدام اليقين المتعلقة بمستقبل الجائحة والاضطرابات المحتملة. كما تظل التجارة في الخدمات أدنى بكثير من مستويات ما قبل الأزمة.

٦٩. وبالتالي، فإن أزمة كوفيد-١٩ تدفع ببعض البلدان إلى إعادة تقييم المخاطر والفوائد المرتبطة بالتكامل الدولي والبحث عن وسائل لتبديد المخاطر من خلال تنويع حزمة السلع والخدمات التي يتاجر بها بلد بعينه. وستختلف الاستجابات الاستراتيجية لإعادة توجيه النمو في البلدان النامية الأكثر ثراءً والمتجهة نحو التصدير والأكثر اندماجاً في سلاسل التوريد والإمداد العالمية مقارنة بالبلدان الأكثر فقراً والمعتمدة على الواردات والأقل اندماجاً. ويمكن للمجموعة الأولى من البلدان، بما فيها العديد من البلدان في جنوب شرق آسيا، أن تسعى إلى اعتماد سياسات تعمل على تعميق الروابط التجارية الإقليمية الفرعية وتقصير سلاسل التوريد والإمداد العالمية وإعادة توجيه الإنتاج نحو السوق المحلية، كجزء من استراتيجية التنويع لجعل اقتصاداتها أكثر قدرة على الصمود واعتماداً على الذات في المستقبل. وفي منطقة الدول العربية، بذلت بلدان مجلس التعاون الخليجي التي تعتمد بشكل كبير على تصدير النفط والغاز المزيد من الجهود - وينبغي أن تستمر في ذلك لتنويع اقتصاداتها من أجل الحد من اعتمادها على هذه السلع شديدة التقلب، لا سيما في ظل التحول العالمي نحو الطاقة النظيفة والاقتصادات الخضراء. ومع ذلك، في بلدان مجلس التعاون الخليجي واقتصادات الدول العربية الأخرى على السواء، يؤدي الافتقار إلى قطاع تصنيع قوي يمكنه استيعاب العمال شبه المهرة وغياب قطاع خاص نشط إلى تفاقم تحديات التنويع الاقتصادي.

٧٠. ويوفر التعليم وتنمية المهارات مدخلات مهمة أخرى لنمو المنشآت. وهناك ١٢ بلداً في إقليم آسيا والمحيط الهادئ وبلداً واحداً أو منطقة واحدة في منطقة الدول العربية لديها تحليل واحد مبلغ عنه للبيانات على الأقل منذ عام ٢٠١٦ فيما يتعلق بالمؤشر ٤-٣-١ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة بشأن معدل المشاركة في التعليم والتدريب المنظمين وغير المنظمين. ومن الملفت للنظر الفجوة القائمة بين الاقتصادات المتقدمة والنامية. وفي نيوزيلندا وسنغافورة، بلغت معدلات المشاركة المبلغ عنها في التعليم المنظم وغير المنظم ٥٧ في المائة و٦٧ في المائة، على التوالي. ومن بين الاقتصادات النامية التي تتوافر بيانات بشأنها، فإن جمهورية ملديف (٨,٦ في المائة) والأرض الفلسطينية المحتلة (٢,١ في المائة) وحدهما أبلغتا عن معدلات مشاركة أعلى من ١ في المائة. وإلى جانب البيانات الوطنية، تؤكد العديد من الدراسات الاستقصائية والتقارير الاضطراب الكبير الذي حدث في نظم التعليم والتدريب بسبب الجائحة وتدابير الاحتواء^{٥٦}. وقد أدى الانتقال إلى التعلم على الإنترنت إلى تفاقم أوجه انعدام المساواة القائمة أصلاً، خلفاً وراء الركب الطلاب الشباب والمعوقين وغيرهم من الفئات المهمشة ممن لديهم فرص محدودة للوصول إلى التكنولوجيات الرقمية في كفاحهم لتحسين تعلمهم وتحسين آفاق عملهم في المستقبل. وأسفر هذا عن توسيع فجوات المهارات وتعقيد عملية الانتقال من المدرسة إلى العمل.

٧١. وتباينت الاستثمارات الحكومية في خدمات التعليم الأساسية في جميع أنحاء إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية (بيانات متوفرة عن ٣٠ اقتصاداً بشأن المؤشر ١-٢ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة)^{٥٧}. وتُخصص بعض

^{٥٦} انظر: ILO and ADB

^{٥٧} البيانات الرسمية للأمم المتحدة ليست متاحة بعد بالنسبة إلى الإنفاق الحكومي على الخدمات الأساسية للصحة والحماية الاجتماعية.

الاقتصادات قرابة ٢٠ في المائة أو أكثر من الإنفاق الحكومي السنوي للتعليم (هونغ كونغ (الصين) وإندونيسيا وجمهورية إيران الإسلامية وماليزيا)، بينما تنفق عليه بلدان أخرى أقل من ١٠ في المائة (البحرين وبنغلاديش وكمبوديا واليابان والأردن وبنابوا وغينيا الجديدة وقطر وتيمور - ليشتي). بالإضافة إلى ذلك، عادة ما يمثل الإنفاق على التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين شراً صغيراً في الميزانية الإجمالية للتعليم. وكشفت غالبية البلدان التي تتوافر بيانات كافية بشأنها لتقييم الاتجاهات منذ عام ٢٠١٦ عن حدوث انخفاض في مستوى الاستثمار في التعليم. وبالنظر إلى أن القدرات المالية تواجه ضغوطاً جديدة في الأزمة الحالية، فإن ما يُخشى منه هو احتمال أن يتعرض الاستثمار في نُظم قوية للتعليم والتدريب لضربة أخرى على الرغم من الاعتراف المتكرر بتنمية المهارات باعتبارها عنصراً حاسماً لتحقيق النجاح في مستقبل العمل.^{٥٨} وعليه، فإن هذا مجال يمكن للمنظمات متعددة الأطراف والشراكات المتزايدة بين القطاعين العام والخاص أن تشارك فيه لسد فجوات التمويل.^{٥٩}

الحقوق في العمل

٧٢. أبرزت الجائحة الأهمية الحيوية لاحترام معايير العمل الدولية كآلية لحماية حقوق العمال وأصحاب العمل في أوقات الأزمات، وكشفت في الوقت ذاته عن "تغرات في الأطر القانونية والسياسية الموجودة".^{٦٠} وبيّنت الاستجابة السياسية للتصدي للجائحة أهمية تعزيز الأطر القانونية والمؤسسية القائمة على معايير العمل الدولية - عندما يتمكن العمال وأصحاب العمل من المشاركة بحرية وعلى نحو مجدٍ في اتخاذ القرارات التي تؤثر فيهم، تكون النتائج أفضل وأكثر استدامة. وفي العديد من البلدان، أدت الجائحة إلى إعادة تأكيد أهمية السلامة والصحة المهنية في الحفاظ على سلامة وصحة العمال وأصحاب العمل وعامة الجمهور. وصبّت حكومات عديدة اهتمامها عن وجه حق على الوقاية من كوفيد-١٩ والتخفيف من حدته في مكان العمل، وكذلك الاحتفاظ بالوظائف. ومع ذلك، اتُخذت هذه الإجراءات من حين إلى آخر على حساب معايير العمل الدنيا (على سبيل المثال، تهيمش لوائح الأجور ووقت العمل) أو على حساب المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (على سبيل المثال، تسهيل التمييز ضد النقابات). وكما أشارت إلى ذلك لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، فإن الاضطراب الاقتصادي ليس ذريعة مبررة لتفويض ظروف العمل اللائق - أو لكي تتفادى الحكومات رصد المعايير الدنيا هذه وإنفاذها.

٧٣. ووفقاً لأحدث التقديرات الإقليمية في عام ٢٠٢٠، لا يزال هناك ما يقدر بنحو ٤٨,٧ مليون طفل تتراوح أعمارهم بين ٥ و١٧ عاماً ضالعين في عمل الأطفال (المؤشر ٨-٧-١ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة) في إقليم آسيا والمحيط الهادئ و٢,٤ مليون طفل في منطقة الدول العربية.^{٦١} وفي حين مثل هذا تحسناً نسبياً في إقليم آسيا والمحيط الهادئ منذ عام ٢٠١٦، فقد زاد عدد العمال الأطفال في الدول العربية.^{٦٢} وبالنظر إلى انخفاض ساعات العمل منذ عام ٢٠٢٠ وفقدان سبل العيش وزيادة الفقر على مستوى الأسرة،^{٦٣} فضلاً عن إغلاق المدارس، فقد واجه ملايين الأطفال الإضافيين خطر الاضطرار إلى العمل في سن مبكرة أو في ظل ظروف محفوفة بالمخاطر. بالإضافة إلى ذلك، قد يحتاج أولئك الذين وقعوا بالفعل في شرك عمل الأطفال إلى العمل لساعات أطول أو العمل في ظل ظروف أسوأ. وبالنظر إلى ظروف الأزمة، فإن تحقيق الغاية ٨-٧ من أهداف التنمية المستدامة - القضاء على جميع أشكال عمل الأطفال بحلول عام ٢٠٢٥ - في الإقليم والمنطقة قيد الاستعراض يبدو مستبعداً إن لم تول هذه الغاية اهتماماً عاجلاً ويُتخذ بشأنها إجراءات فورية.

٧٤. وفيما يتعلق بالسلامة والصحة في العمل، لا تزال القدرة المحدودة على التنفيذ وضعف إنفاذ الحقوق والمعايير والافتقار إلى ثقافة وقائية للسلامة والصحة المهنية تتسبب في وقوع الكثير للغاية من الحوادث المهنية (المؤشر ٨-٨-١ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة) والأمراض المرتبطة بالعمل. وقد طاولت الإصابات المهنية المميّزة ٣ عمال على الأقل في كل

^{٥٨} انظر على سبيل المثال،

ASEAN, *ASEAN Declaration on Human Resources Development for the Changing World of Works and Its Roadmap*, 2020.

^{٥٩} للاطلاع على مزيد من المناقشة بشأن خيارات التمويل فيما يتعلق بالتعلم المتواصل، انظر:

ILO, "Financing and Incentives for Skills Development: Making Lifelong Learning a Reality?", June 2021.

^{٦٠} مكتب العمل الدولي، تقرير عام ٢٠٢١ بشأن تطبيق معايير العمل الدولية: إضافة إلى تقرير عام ٢٠٢٠ الصادر عن لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التقرير ILC.109/III/Add.(A)، ٢٠٢١، الفقرة ٤٧.

^{٦١} انظر: ILO and UNICEF, *Child Labour: Global Estimates 2020 - Trends and the Road Forward*, 2021.

^{٦٢} في الوقت نفسه، فإن اثنين من كل ثلاثة أشخاص من ضحايا الرق المعاصر في العالم كانوا يعيشون في إقليم آسيا والمحيط الهادئ، أي ما يعادل ٢٩,٣ مليون شخص في عام ٢٠٢٠. وفي حين أن أكبر عدد من الأشخاص في الرق المعاصر كانوا يعيشون في إقليم آسيا والمحيط الهادئ، فإن انتشار الرق المعاصر كان أعلى في الدول العربية، حيث بلغ ١٠,١ لكل ألف نسمة (بالمقارنة مع ٦,٨ لكل ألف نسمة في آسيا والمحيط الهادئ). انظر:

ILO, Walk Free Foundation and IOM, *2021 Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*, 2022.

^{٦٣} يقترن الفقر بعمل الأطفال، إذ تستخدم الأسر كل الوسائل المتاحة للبقاء على قيد الحياة. وتبين بعض الدراسات أن ارتفاع معدل الفقر بمقدار نقطة مئوية واحدة يؤدي إلى زيادة في عمل الأطفال بنسبة ٠,٧ في المائة على الأقل.

١٠٠٠٠٠ عامل في هونغ كونغ (الصين) وماكاو (الصين) ومنغوليا وميانمار والفلبين وقطر وجمهورية كوريا وتايلند في الفترة ٢٠١٦-٢٠٢٠. ومن بين الحوادث الصناعية الأخيرة التي أثرت في مئات الأشخاص في الإقليم قيد الاستعراض: حرائق المصانع والانفجارات في بنغلاديش (٢٠٢١ و ٢٠٢٢) والهند (٢٠٢٠ و ٢٠٢١)؛ انهيار أحد السدود في جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية (٢٠١٨)؛ انهيار منجم للفحم في الصين (٢٠٢١).^{٦٤} وغالباً ما يكون العمال المهاجرون من بين أولئك الذين يواجهون مخاطر السلامة والصحة المتزايدة، لا سيما في بلدان مجلس التعاون الخليجي في الدول العربية، التي يُستخدم فيها العمال المهاجرون أساساً في وظائف توفر ظروف عمل سيئة وتعتبر في الغالب غير مقبولة بالنسبة إلى المواطنين غير المهاجرين.

٧٥. وتعزى غالبية الوفيات المرتبطة بالعمل إلى أمراض ذات صلة بالعمل، لا سيما الأمراض التنفسية وأمراض القلب والشرابيين. وخلصت دراسة عالمية حديثة إلى أنّ عدداً كبيراً على نحو غير متناسب من الوفيات المرتبطة بالعمل يحدث في صفوف العمال في جنوب شرق آسيا والمحيط الهادئ.^{٦٥} ومن شأن تحديد عوامل الخطر، بما في ذلك ساعات العمل الطويلة، فضلاً عن الاتفاق على تطبيق معايير العمل والمبادئ التوجيهية لتقليلها أو القضاء عليها من خلال إدخال تغييرات في التنظيم والنظم، أن يؤدي إلى إحداث تحسينات. ومع ذلك، لا يستطيع سوى عدد قليل من البلدان توفير تغطية شاملة بخدمات الصحة والسلامة المهنيين.

٧٦. وتُعتبر الأجور المتدنية سبباً مهماً من أسباب فقر العاملين. وعلى الرغم من أنّ البيانات بشأن متوسط الدخل عن كل ساعة (المؤشر ٨-٥-١ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة) محدودة نوعاً ما بالنسبة إلى البلدان الموجودة في الإقليم والمنطقة، إلا أن البيانات الحالية تشير إلى استمرار انتشار العمالة متدنية الأجر. ومن بين ١٦ اقتصاداً تتوافر بيانات بشأنها، ظل متوسط الدخل الاسمي للموظفين عن كل ساعة يتراوح بين دولار أمريكي واحد ودولارين في كمبوديا وإندونيسيا ومنغوليا والفلبين وسري لانكا وفيتنام في عام ٢٠١٩. وبلغ متوسط الدخل في ميانمار وباكستان أقل من دولار أمريكي واحد عن كل ساعة للموظف الواحد. وفي المقابل، كان متوسط الدخل الاسمي عن كل ساعة أعلى (بين دولارين أمريكيين و٦ دولارات أمريكية) في الأردن وكيريباتي وماليزيا وجمهورية ملديف وجزر مارشال وتايلند، وبلغ ١٨,٢٠ دولاراً أمريكياً في جمهورية كوريا.^{٦٦} وتشكل الفوارق الوطنية في الأجور أحد العوامل التي يمكن أن تجتذب الاستثمار الأجنبي المباشر في البلدان متدنية الأجر من أجل نمو التصنيع كثيف اليد العاملة. وتشمل الطرق الكفيلة بالحفاظ على انخفاض التكاليف، دفع أجور متدنية للعمال والتعاقد من الباطن في العمل وفرض ساعات عمل مرنة. وبات الحد الأدنى القانوني للأجور أمراً مألوفاً الآن في بعض قطاعات سلسلة التوريد والإمداد العالمية من قبيل قطاع الملابس، لكنّ المسائل المتعلقة بالامتثال قد ازدادت.^{٦٧} ويستخدم العديد من العمال ذوي الأجور المتدنية الساعات الإضافية لتعويض الأجور المتدنية، مما يثير مسائل السلامة والصحة المهنيين.

٧٧. وهناك عواقب إضافية للإبقاء على الأجور متدنية، بما في ذلك زيادة انعدام المساواة في الدخل وتباطؤ الإنتاجية وانخفاض الإيرادات الحكومية وانحصر النمو الاقتصادي. وقد دعمت الأدلة المبكرة المستقاة من أزمة كوفيد-١٩ الاتجاهات النزولية في الأجور.^{٦٨} وبالنظر إلى أنّ نمو الأجور في بعض البلدان أصبح مَرَكزاً أكثر فأكثر في صفوف ذوي الأجور العليا خلال الأزمة وأنّ فجوات الأجور اتسعت حسب السن والتعليم وخطوط السمة غير المنظمة، تقام انعدام المساواة داخل البلدان عندما بلغت الأزمة ذروتها.^{٦٩} كما أدت الأجور المتدنية في صفوف العمال المهاجرين في بلدان مجلس التعاون الخليجي في

^{٦٤} إن أوجه القصور في البيانات بالنسبة إلى هذا المؤشر مهمة: البلدان التي ليس بإمكانها جمع الإحصاءات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين هي في الغالب البلدان الأكثر احتمالاً للتعرض للإصابات والوفيات.

^{٦٥} انظر:

"52 Dead in Bangladesh Factory Fire as Workers Locked Inside", *AP News*, 9 July 2021; "Laos Dam Collapse: Many Feared Dead as Floods Hit Villages", *BBC News*, 24 July 2018; "12 Killed in Gujarat after Blast in Factory Leads to Textile Godown Collapse", *The Indian Express*, 5 November 2020; "Death Toll Rises to 7 in Chemical Factory Blast in Gujarat's Panchmahal District", *The Times of India*, 18 December 2021; "China Mine Rescue: Nine Found Dead during Rescue in Shandong Province", *BBC News*, 25 January 2021.

^{٦٦} انظر: WHO and ILO, *Joint Estimates of the Work-Related Burden of Disease and Injury, 2000-2016: Global Monitoring Report*, 2021.

^{٦٧} وفي المقابل، في جمهورية كوريا في عام ٢٠٢٠، كان متوسط الدخل عن كل ساعة أقل بكثير بالنسبة إلى العمال ذوي المهارات المتدنية: ١٠,٨٠ دولارات أمريكية في صفوف المستخدمين في المهن البدائية و ١٢,٧٠ دولاراً أمريكياً بالنسبة إلى العمال المهرة في الزراعة وصيد الأسماك و ١٣,٧٠ دولاراً أمريكياً بالنسبة إلى عمال الخدمات والمبيعات. انظر: مكتب العمل الدولي، قاعدة إحصاءات منظمة العمل الدولية ILOSTAT.

^{٦٨} انظر:

Matt Cowgill and Phu Huynh, "Weak Minimum Wage Compliance in Asia's Garment Industry", *Asia-Pacific Garment and Footwear Sector Research Note Issue 5* (ILO, August 2016).

^{٦٩} انظر: ILO, *Global Wage Report 2020-21: Wages and Minimum Wages in the Time of COVID-19*, 2020.

^{٧٠} انظر: ILO, "COVID-19 and Rising Wage Inequality: Trends and Challenges in Thailand and Viet Nam", January 2021.

منطقة الدول العربية إلى الحد من فعالية سياسات تأمين سوق العمل، إلى جانب امتناع أصحاب العمل في القطاع الخاص عن استخدام المواطنين الذين لديهم أجور تحفظية أعلى بكثير. وقد شجع استبعاد العمال المهاجرين من تشريعات الحد الأدنى للأجور في العديد من البلدان^{٧١} على استغلالهم، مما أثر بدوره في استخدام المواطنين وأعاق الجهود المبذولة في مجال التنويع.

٧٨. وحدد العديد من البلدان في الإقليم الأجور الدنيا أو عززها في محاولة للحد من الأجور المتدنية دون مبرر. ومع ذلك، فإن الصعوبات الاقتصادية التي واجهتها المنشآت خلال الأزمة قد تزيد مقاومتها لتكسيفات الحد الأدنى للأجور وبالتالي تعطل عمليات التكيف المنتظمة. وعمدت بعض البلدان التي تجري عمليات تكيف منتظمة للحد الأدنى للأجور، إلى وقف العمل بالإجراءات مؤقتاً في عام ٢٠٢٠ (على سبيل المثال، كمبوديا وميانمار)، في حين اقترح البعض الآخر في عام ٢٠٢١ عدم تكيف الحد الأدنى للأجور لحفز تعافي قطاع الأعمال (على سبيل المثال، فيتنام).^{٧٢} وعلى المستوى الوطني الفرعي، في منطقة البونجاب في الهند، ألغت الحكومة المحلية تعليماتها وجمدت الحد الأدنى للأجور في عام ٢٠٢٠.^{٧٣} وقد يُنظر إلى التأخيرات في إدخال تعديلات على الحد الأدنى للأجور، إذا اتفق على ذلك في سياق ثلاثي^{٧٤} واستجابة للصعوبات المتعلقة باستمرار قطاع الأعمال التي يواجهها العديد من المنشآت، على أنها استجابة معقولة للأزمة، لا سيما عندما تكون إعانات الأجور المؤقتة بعيدة عن المتناول. ولكن هذا يفترض أن البلدان قد استفادت من تدابير الحماية الوطنية الأخرى للتخفيف من وطأة ظروف العمال ذوي الأجور المتدنية خلال الأزمة. وعلى سبيل المثال، خففت حكومة كمبوديا من محنة عمال تصنيع الملابس عن طريق التحويلات النقدية. ومع ذلك، لا تزال تُظم الحماية الاجتماعية ممولة تمويلياً ناقصاً ومقيدة بفعل وجود فجوات كبيرة في التغطية في جميع أنحاء الإقليم والمنطقة قيد الاستعراض.

٧٩. واستأنفت بلدان عديدة استعراضاتها للحد الأدنى للأجور في عام ٢٠٢١ ونفذت زيادات منذ ذلك الحين، وهو أمر له أهمية خاصة بالنظر إلى تزايد الضغوط التضخمية في جميع أنحاء الإقليم. ومع ذلك، لا تزال هناك حالات عديدة في جميع أنحاء الإقليم لم تُرسخ فيها آليات تحديد الأجور ترسيخاً كافياً في سياق ثلاثي، مما قد يؤدي إلى الإخلال بالتوازن بين الاستمرارية الاقتصادية والحماية.

الحوار الاجتماعي

٨٠. يمثل الهدف الرئيسي للحوار الاجتماعي في تعزيز بناء توافق الآراء والمشاركة الديمقراطية في صفوف أصحاب المصلحة الرئيسيين في عالم العمل خلال أوقات حالات انعدام اليقين الاقتصادي والاجتماعي، كما هي الحال في السياق الجاري الذي تكتسي فيه آليات الحوار الاجتماعي أهمية كبرى من أجل دعم التوفيق بين المصالح المتضاربة وبناء الثقة في سياسات التخفيف من حدة الأزمات. وفي العديد من البلدان في إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية، لا تزال الظروف المؤاتية لإجراء حوار اجتماعي فعال وناجح غير قائمة. ولا يزال أصحاب العمل والعمال يواجهون عقبات تمنعهم من ممارسة حقوقهم في الحرية النقابية والمشاركة في الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية. وتوجد مؤسسات الحوار الاجتماعي في بعض البلدان من خلال هيئات غير دائمة لا تعمل على نحو فعال.

٨١. وفي حين أن توافر بيانات بشأن البلدان في الإقليم فيما يتصل بالمؤشر ٨-٨-٢ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالامتثال للحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية لا يزال محدوداً،^{٧٥} فيمكن المرء أن ينظر هنا في اتجاهات

^{٧١} تشمل الاستثناءات البارزة قطر التي سنت مؤخراً تشريعات غير تمييزية للحد الأدنى للأجور تنطبق على المهاجرين والمواطنين، واستندت إلى تحليل تقني أجرته منظمة العمل الدولية. بالإضافة إلى ذلك، هناك حد أدنى للأجور في البحرين لجميع العاملين في القطاع العام وفي الكويت للعاملين في القطاع الخاص. وللمقارنة، تطبق في الأردن معدلات حد أدنى مختلفة للأجور على المهاجرين والمواطنين. وللإطلاع على مزيد من المناقشة، انظر: مكتب العمل الدولي، "الحد الأدنى للأجور وحمايتها في الدول العربية: ضمان نظام عادل للعمال الوطنيين والمهاجرين"، ٢٠١٩.

^{٧٢} انظر:

ILO, *Global Wage Report 2020-21*; Kim Loan, "MOLISA Proposes No Adjustments to Regional Minimum Wage in 2021", *Socialist Republic of Viet Nam Government News*, 4 March 2021.

^{٧٣} انظر: ILO, *Global Wage Report 2020-21*

^{٧٤} لا يبدو أن هذه هي الحال في بعض البلدان. وفي فيتنام، على سبيل المثال، رفض الاتحاد العام للعمل في فيتنام المشاركة في تصويت في المجلس الوطني للأجور لتأجيل زيادة الحد الأدنى الإقليمي للأجور حتى عام ٢٠٢١. واقترح الاتحاد تأجيل المفاوضات حتى يتوفر المزيد من المعلومات عن الجائحة، لكن هذا المقترح قوبل بالرفض. انظر: ILO, "The Supply Chain Ripple Effect"

^{٧٥} ينص المؤشر ٨-٨-٢ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة على ما يلي: "مستوى الامتثال الوطني لحقوق العمل (الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية) بالاستناد إلى المصادر النصية لمنظمة العمل الدولية والتشريعات الوطنية حسب الجنس ووضع المهاجر".

التصديق على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية.^{٧٦} ولا يزال مستوى التصديق على هذه الاتفاقيات منخفضاً بشكل عام. وقد صادق ١٧ بلداً فقط من أصل ٤٨ من بلدان آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية على الاتفاقيات الأساسية الثماني جميعها، في حين أن التقدم نحو تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لا يزال بطيئاً، كما هو موضح بمزيد من التفصيل في الجزء الثاني من هذا التقرير.^{٧٧}

٨٢. وقد حددت هيئات الإشراف في العديد من الدول الأعضاء في إقليم آسيا والمحيط الهادئ وفي عدد من بلدان منطقة الدول العربية مشاكل خطيرة ومستمرة بشأن تطبيق المعايير الأساسية، لا سيما فيما يتعلق بالحرية النقابية، وكذلك في سياق هجرة اليد العاملة والعمل الجبري.^{٧٨} وتتعكس الصعوبات في ممارسة الحرية النقابية بشكل أكبر في انخفاض الكثافة النقابية في بعض البلدان الآسيوية النامية (تتراوح بين ٢ في المائة و ١٠ في المائة في المتوسط).

الحماية الاجتماعية

٨٣. منذ عام ٢٠١٦، تُظهر معظم البلدان التي تتوفر بيانات بشأنها اتجاهاً صعودياً في نسبة السكان المشمولين بإعانة واحدة على الأقل من إعانات الحماية الاجتماعية (المؤشر ١-٣-١ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة). ومع ذلك، شملت تغطية الحماية الاجتماعية أقل من نصف السكان في إقليم آسيا والمحيط الهادئ (٤٤,١ في المائة) ومنطقة الدول العربية (٤٠ في المائة) في عام ٢٠٢٠، في حين أن البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط لا تزال متخلفة كثيراً عن البلدان ذات الدخل المرتفع من حيث التغطية.^{٧٩} ويرتبط انخفاض التغطية هذا ارتباطاً وثيقاً بالنقص الكبير في الاستثمار في الحماية الاجتماعية والشرائح الكبيرة من القطاع غير المنظم، التي لا تزال خارج نطاق نظم الحماية الاجتماعية. وتتكيف النظم الحالية في معظمها مع خصائص العمال في العمالة بأجر والعمالة المستقرة، وبالتالي تكافح لملاءمة أسواق العمل التي تهيمن عليها العمالة الهشة في الإقليم والمنطقة، والتي تضم العاملين لحسابهم الخاص والعمال المساهمين في دخل الأسرة الذين يعملون في الغالب في وحدات القطاع غير المنظم.^{٨٠} وحتى داخل مجموعة العمال الذين يعملون في إطار علاقة بين صاحب العمل والمستخدم، في الاقتصادات النامية، ترجح كفة ترتيبات العمل التي تنتم بمستويات عالية من انعدام الأمن الوظيفي. ويشمل ذلك الملايين من العاملين بموجب عقود مؤقتة، بمن فيهم العمال العرضيون/المياومون. والنتيجة هي أنه في معظم بلدان الإقليم قيد الاستعراض، تُسهم أقلية فقط من العمال في نظام الحماية الاجتماعية.

٨٤. وقد كشفت آثار الجائحة عن أوجه قصور في التغطية واستدعت اتخاذ إجراءات سياسية غير مسبوقه لتقديم الدعم إلى الفئات السكانية المستضعفة، بما في ذلك النساء والرجال في مختلف أشكال العمالة الهشة وفي الاقتصاد غير المنظم. ويتمثل التحدي في الحفاظ على الزخم وإيجاد الوسائل المالية والقدرة المؤسسية لتوسيع نطاق التغطية ليشمل جميع الفئات السكانية على أساس دائم في بيئة ما بعد جائحة كوفيد-١٩.

^{٧٦} في الدورة ١١٠ لمؤتمر العمل الدولي المنعقدة في حزيران/يونيه ٢٠٢٢، اعتمد قرار لإضافة مبدأ بيئة عمل آمنة وصحية إلى المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لمنظمة العمل الدولية. والاتفاقيتان الجديتان اللتان أُضيفتا بناءً على ذلك إلى الاتفاقيات الأساسية الثماني القائمة، هما اتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥) واتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧).

^{٧٧} كانت بنغلاديش آخر بلد يصدق على جميع الاتفاقيات الأساسية الثماني لمنظمة العمل الدولية، عند تصديقها على اتفاقية الحد الأدنى للسنة، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨) في آذار/مارس ٢٠٢٢. واعتباراً من أوائل عام ٢٠٢٢، صادق ٢٣ اقتصاداً في الإقليم والمنطقة قيد الاستعراض على اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)، بينما صادق ٢٩ اقتصاداً على اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)، حيث كانت جمهورية كوريا هي آخر بلد صدق على الاتفاقيتين في عام ٢٠٢١. ولا تزال معدلات التصديق على الاتفاقيتين أقل بكثير من معدلاته في الأقاليم الأخرى. انظر الجزء الثاني، القسم ٤-١، من هذا التقرير.

^{٧٨} مكتب العمل الدولي، تقرير لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات: التقرير العام والملاحظات بشأن بلدان محددة، التقرير ILC.110/III(A)، ٢٠٢٢.

^{٧٩} للمقارنة، بلغ المتوسط الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى ٨٣,٩ في المائة؛ انظر: منظمة العمل الدولية، تقرير الحماية الاجتماعية في العالم ٢٠٢٠-٢٠٢٢، ٢٠٢١ والتقارير الإقليمية المرافقة.

^{٨٠} تواجه العديد من نظم الحماية الاجتماعية القائمة أيضاً تحديات تتعلق بالإدارة السديدة وتقديم الإعانات والاستجابة لاحتياجات الأعضاء. وفي حالة العمال المهاجرين، فهم مستبعدون عموماً من التغطية بموجب معظم نظم الحماية الاجتماعية، ما لم تكن اتفاقات محددة قد أبرمت في إطار مذكرات تفاهم بين البلدان المرسله وبلدان المقصد.

تغير المناخ والانتقال العادل

٨٥. يشهد إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية على السواء ظواهر مناخية شديدة بوتيرة متزايدة، بما في ذلك حالات الجفاف والفيضانات الأكثر تواتراً وشدة. ومن شأن بناء القدرة على التأقلم مع المناخ مسبقاً أن يؤدي إلى توفير المال وإنقاذ الأرواح والوظائف أكثر مما قد تؤدي إليه مواجهة هذه التحديات بعد وقوع الكوارث.^{٨١} ومع ذلك، فقليلة هي البلدان التي تستثمر استثماراً كافياً في التخفيف من آثار تغير المناخ أو تشجيع التحول في مجال الطاقة إلى استخدام مصادر الطاقة المتجددة. ووفقاً لأحدث بيانات الوكالة الدولية للطاقة المتجددة، كان هناك ١٢ مليون وظيفة في مجال الطاقة المتجددة في عام ٢٠٢٠، منها ٣٩ في المائة في الصين.^{٨٢} وترتفع هذه الأعداد عاماً بعد عام ولكنها لا تزال أعداداً صغيرة بالمقارنة مع ١٢٢ مليون وظيفة (٤٣ مليون في الطاقة المتجددة) يمكن توليدها إذا أرادت جميع البلدان أن تفي بأهداف التحول في مجال الطاقة بموجب اتفاق باريس الذي يهدف إلى حصر ارتفاع درجة الحرارة في العالم في حد لا يتجاوز ١,٥ درجة مئوية.
٨٦. وبالنظر إلى تزايد التحديات المناخية، من اللازم اتخاذ إجراءات استراتيجية لتحقيق "انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع".^{٨٣} وقد يشمل ذلك اللوائح والحوافز واستراتيجيات الاستثمار العام وسيشمل بالتأكيد تنشيط سوق العمل وتفعيل سياسات الحماية الاجتماعية لدعم العمال خلال فترة الانتقال (انظر أيضاً القسم ٣-١ أدناه).^{٨٤}

الصعوبات المالية تشكل عقبات واضحة أمام القدرة على مواجهة اضطراب سوق العمل

٨٧. زادت معظم الحكومات في الإقليم قيد الاستعراض من النفقات المالية لدعم المنشآت والعمال وحماية سبل العيش خلال أزمة كوفيد-١٩. وفي كثير من الأحيان، قُدمت الحوافز المالية على نطاق غير مسبوق، مما تسبب في حالات عجز حكومية كبيرة ورفع معدلات الدين إلى الناتج المحلي الإجمالي. وبالنظر إلى حالة انعدام اليقين بشأن حجم الدعم المالي ومدته مع استمرار الأزمة والتحدي الإضافي الأخير المتمثل في التضخم، فإن ثمة احتمالاً كبيراً لانعدام الاستقرار المالي، لا سيما بالنسبة إلى البلدان منخفضة الدخل ذات الحيز المالي المحدود.
٨٨. وكانت البلدان ذات الدخل المنخفض والبلدان ذات الدخل المتوسط الأدنى تعاني من صعوبات جلية فيما يتعلق باستخدام الحوافز المالية للتخفيف من بعض آثار أزمة كوفيد-١٩. وقد خلص المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية إلى أن إجمالي الحوافز المالية لإقليم آسيا والمحيط الهادئ لم يكن كافياً لتعويض ما يقرب من ٦٠ في المائة من إجمالي ساعات العمل الضائعة (مقاسة بمكافئات العمالة لكامل الوقت) خلال الأرباع الثلاثة الأولى من عام ٢٠٢٠.^{٨٥} وفي شرق آسيا، مثلت الفجوة المكافئة في الحوافز المالية قرابة ثلث الخسائر في ساعات العمل، في حين أنها مثلت في جنوب شرق آسيا والمحيط الهادئ حوالي نصف الخسائر في ساعات العمل. وكانت الفجوة المالية أوسع نطاقاً في جنوب آسيا، حيث حُصصت نسبة ٢,٣ في المائة فقط من قيمة الحوافز المالية المكافئة لمواجهة الانخفاضات في ساعات العمل (١٦,٢ في المائة)، مما ترك فجوة في الحوافز المالية بنسبة ٨٦ في المائة. وفي الدول العربية، بلغت إعلانات الحوافز المالية ما يقرب من ٢٥ في المائة من مكافئات ساعات العمل الضائعة، مما يشير أيضاً إلى وجود فجوة مالية كبيرة ناشئة إلى حد كبير عن الحيز المالي المحدود للغاية في الدول غير الأعضاء في مجلس التعاون الخليجي.
٨٩. وتعتبر الفجوات في الحوافز المالية عنصراً مهماً فيما يسمى "الانتعاش ثنائي السرعة" بين الاقتصادات المتقدمة والنامية. ويتطلب سد فجوة الحوافز هذه القيام على سبيل الاستعجال بحشد المساعدة الإنمائية الرسمية وتعميق التعاون متعدد الأطراف وزيادة التضامن الدولي لدعم تحديد الأولويات الوطنية للتمويل العام من أجل الخدمات الطبية/الصحية والبنية التحتية بغية استيعاب عمليات تعميم التطعيم المعجلة وتحسين النتائج في دعم الوظائف والدخل.

^{٨١} انظر:

IPCC, "Climate Change 2022: Impacts, Adaptation and Vulnerability", Working Group II contribution to the IPCC Sixth Assessment Report, 2022

^{٨٢} انظر: IRENA and ILO, *Renewable Energy and Jobs: Annual Review 2021*, 2021

^{٨٣} انظر: ILO, *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*, 2015

^{٨٤} انظر: ILO, *A Just Energy Transition in Southeast Asia: The Impacts of Coal Phase-out on Jobs*, 2022

^{٨٥} للاطلاع على المزيد من التفاصيل ومنهجية القياس، انظر: ILO, *Asia-Pacific Employment and Social Outlook 2020*

٣- الأولويات الإقليمية لتنشيط انتعاش متمحور حول الإنسان

٩٠. في عام ٢٠١٦، ومن خلال اعتماد إعلان بالي، حددت الهيئات المكونة مجالات العمل التي تعتبر ذات أولوية للإقليمين قيد الاستعراض. وقد دفعت تجربة أزمة كوفيد-١٩ في غضون ذلك بعض مسائل عالم العمل إلى أعلى القوائم المترتبة على ذلك من أجل العمل المعجل المتوخى في النداء العالمي من أجل اتخاذ إجراءات رامية إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩، يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود. وعلى سبيل المثال، أدت الأزمة إلى: زيادة استثارة الوعي بأهمية نظم الحماية الاجتماعية ودعم المنشآت؛ ضرورة توسيع نطاق أوجه حماية العمل ليشمل جميع فئات العمال والوحدات الاقتصادية؛ أهمية بناء مؤسسات قوية لسوق العمل؛ الدور الحاسم لسلامة العمال وصحتهم في استمرارية قطاع الأعمال؛ قوة التضامن المحلي ومتعدد الأطراف في توفير الخدمات الأساسية، بما في ذلك اللقاحات والتدابير الوقائية الأخرى، وتعزيز القدرة على الصمود.
٩١. وتتمثل التحديات الجلية في استخلاص الدروس من الاستجابة للأزمة وموازنة الأولويات في المجالات السياسية اللازمة لتحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان ذي آثار دائمة من أجل توفير العمل اللائق والنمو الشامل لجميع الناس في الإقليمين قيد الاستعراض. ويؤدي عدم تجانس الاقتصادات في الإقليم والمنطقة إلى إعاقة تحديد الأولويات الإقليمية لإجراءات منظمة العمل الدولية الرامية إلى تحقيق الانتعاش المتمحور حول الإنسان. وفي الجزء المتبقي من هذا القسم، يقترح التقرير ثلاث نقاط انطلاق عريضة للالتزامات المشتركة بين الهيئات المكونة، بهدف نهائي يتمثل في رسم معالم أسواق عمل قادرة على الصمود ونمو اقتصادي يمكن أن يكون شاملاً حقاً في مواجهة الظروف السياسية والاقتصادية والبيئية العالمية غير المستقرة على نحو متزايد. وفي المقابل، تشمل المواضيع العامة لإجراء المزيد من المناقشة: (أ) بناء الإطار المؤسسي لدعم الانتقال إلى السمة المنظمة والعمل اللائق؛ (ب) تعزيز أسس الحماية والقدرة على الصمود؛ (ج) تنشيط نمو الإنتاجية والمهارات من أجل وظائف أكثر وأفضل.

١-٣ الإطار المؤسسي لدعم الانتقال إلى السمة المنظمة والعمل اللائق

٩٢. يشكّل تيسير عمليات الانتقال موضوعاً مهماً في إعلان المئوية، بالترافق مع تركيز على اتخاذ تدابير فعالة لدعم الأشخاص طوال التحولات التي سيواجهونها على مدار حياتهم المهنية بوصفهم أعضاء منتجين في المجتمعات. ويشمل ذلك وضع سياسات سوق العمل والحماية الاجتماعية لدعم الانتقال الوظيفي (التنقل بين المهن و/أو القطاعات) وتنقلات الأشخاص بين أسواق العمل (الدخول والخروج). ويشمل النوع الأخير من أنواع التنقل الشباب الذين يدخلون عالم العمل لأول مرة؛ العمال المسنين الذين ينفصلون عن سوق العمل ويتقاعدون؛ الأشخاص الآخرين الذين ينفصلون عن سوق العمل لفترة من الوقت ليلتحقوا بها مرة أخرى في وقت لاحق. والأمهات هنّ من بين أولئك الذين ينفصلون مؤقتاً عن سوق العمل، مثلهن مثل الأشخاص المتضررين بالكوارث الطبيعية أو النزاعات. ومن بين عمليات الانتقال المهمة الأخرى التي تستلزم اهتماماً خاصاً في الإقليم والمنطقة قيد الاستعراض، الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم.
٩٣. ولم يحدث قط أن تفاقمت هشاشة الاقتصاد غير المنظم كما هي الحال خلال هذه الجائحة. وأدى انعدام الحماية الاجتماعية للمساعدة الطارئة وتسجيل الشركات وعلاقات الاستخدام المرتبطة بالاقتصاد غير المنظم، إلى عدم وجود قنوات قابلة للتحديد بسهولة لتوسيع نطاق دعم أجور ودخل غالبية العمال والوحدات الاقتصادية في إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية. وتجمع حالات الافتقار إلى سبل الوصول إلى الموارد المؤسسية وعدم كفاية البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاعتماد على المعاملات المباشرة بين الوحدات غير المنظمة ورداءة المياه والصرف الصحي وخطر التحرش، لتؤدي كلها إلى تفاقم الوضع.
٩٤. وسارعت بعض البلدان في الإقليم والمنطقة إلى تكييف برامج الحماية الاجتماعية القائمة ومرافق التحويلات النقدية لتوسيع نطاق الإعانات ليشمل العمال والشركات في الاقتصاد غير المنظم. ويشكّل الحد من أوجه استضعاف العمال والمنشآت في الاقتصاد غير المنظم على المدى الطويل الآن مسألة ذات أهمية بالغة، بهدف تحقيق الانتعاش كإقتصادات شاملة ومجتمعات قادرة على الصمود. وقد حان الوقت الآن للنظر إلى إضفاء السمة المنظمة، ليس كمسألة تتعلق بالقانون والنظام أو كفرصة لكسب الإيرادات الحكومية ولكن كاستثمار في النمو الاقتصادي والتنمية الشاملة. ومع ذلك، تفتقر معظم البلدان في الإقليمين إلى استراتيجيات واضحة لتسريع وتيرة الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم. والنهج المتكامل إزاء إضفاء السمة المنظمة - مسترشداً بتوصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤) - يضع الأهداف الرامية إلى إضفاء السمة المنظمة ضمن مجموعة واسعة من المجالات السياسية، بما في ذلك تلك المتعلقة بنمو الوظائف والحماية الاجتماعية والأطر التنظيمية وتنمية المنشآت وتنمية المهارات والامتثال والإنفاذ.
٩٥. ويتمثل جزء حاسم من عملية تسريع الانتقال إلى السمة المنظمة في دعم التنمية الاقتصادية الريفية وتعزيز العمل اللائق في المناطق الريفية. وفي إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية، يستخدم الاقتصاد الريفي زهاء مليار امرأة ورجل

(أو نصف مجموع العمال) في الأنشطة الزراعية وغير الزراعية على السواء.^{٨٦} ومع ذلك، فإن عدداً كبيراً جداً من هؤلاء العمال الريفيين يعانون من البطالة الجزئية والأجور المتدنية، إلى جانب قلة فرص الوصول إلى الحماية الاجتماعية والقانونية، بحيث يسهمون مجتمعين في الفقر الريفي. ويوجد جل عمل الأطفال في المناطق الريفية، بمعدلات أعلى بثلاث مرات من تلك الموجودة في المناطق الحضرية. ولتغلب على أوجه التفاوت الجغرافي وتعزيز العمل اللائق في المناطق الريفية، لا بد من زيادة الاستثمارات لتهيئة البنية التحتية المادية والرقمية ولتعزيز قدرات المؤسسات على مستوى المقاطعات من أجل تقديم خدمات عامة جيدة لدعم القوى العاملة الريفية وتقديم خدمات مالية قوية حاسمة لاستدامة المنشآت الريفية ونموها.^{٨٧} كما أن مواصلة تنمية الاقتصاد الاجتماعي والتضامني تيشتر بتعزيز النمو الاقتصادي الشامل والمستدام والعمالة والعمل اللائق للجميع والحد من أوجه انعدام المساواة.^{٨٨}

٩٦. وهناك تنوع في السياق الديمغرافي في إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية يمكن أن يؤثر في تحديد أولويات التدابير الهادفة إلى دعم انتقال سوق العمل. ولا تزال بعض الاقتصادات فتية أساساً، بما في ذلك العديد من الاقتصادات في الدول العربية ودول جزر المحيط الهادئ وجنوب آسيا، في حين أن اقتصادات أخرى - على سبيل المثال، في شرق آسيا وجنوب شرق آسيا - دخلت بالفعل في طور النضج.^{٨٩} وبالنسبة إلى المجتمعات الفتية، قد تتعلق تحديات سوق العمل بقدرة الاقتصاد على استحداث الوظائف واستيعاب مجموعات كبيرة من الشباب الوافدين. وترتبط تحديات المجتمعات التي تنضج بسرعة بالضغوط الواقعة على الرعاية الصحية ونظم الرعاية طويلة الأمد ونقص اليد العاملة وفجوات المعاشات التقاعدية. ويتطلب دعم جميع الأشخاص خلال عمليات الانتقال المتعلقة بمستقبل العمل، مؤسسات سوق عمل ونظم حماية اجتماعية قوية ترافق الناس خلال مساراتهم المتعددة داخل سوق العمل وخارجها.

٩٧. وتمثل هجرة اليد العاملة مجالاً من المجالات الرئيسية الأخرى التي تتوافق مع موضوع عمليات الانتقال. وفي حين أن العمال المهاجرين لعبوا دوراً أساسياً في الحفاظ على أداء الاقتصاد في عدد من البلدان، فقد أظهرت التجارب في الإقليم والمنطقة قيد الاستعراض طوال فترة الجائحة أنهم كانوا من بين الفئات الأكثر استضعافاً خلال جائحة كوفيد-١٩ لأسباب شتى. وتظل إصلاحات قانون العمل قاصرة عن حماية حقوق العمال المهاجرين. وفي المستقبل، هناك حاجة إلى معالجة مواطن الضعف الهيكلية على المستوى المؤسسي وتعزيز الأطر السياسية والقانونية، بالترافق مع إيلاء الاهتمام الواجب لتحسين الإسكان وحماية أجور العمال المهاجرين وتحقيق مساواتهم في المعاملة مع المواطنين وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية ليشملهم. وتشمل الأولويات الأخرى تعزيز حراك المهاجرين داخل سوق العمل، بما في ذلك من خلال: تنمية المهارات والاعتراف بها؛ زيادة إسماع صوت العمال المهاجرين؛ الاعتراف قانوناً بالعمل المنزلي بوصفه عملاً؛ ضمان التوظيف العادل؛ تعزيز إعادة الإدماج الاجتماعي والاقتصادي المستدام للعائدين؛ تعزيز التعاون الثنائي والإقليمي والدولي.

٩٨. ومن أجل ضمان عمليات انتقال محسنة وعادلة للعمال والمنشآت، بما في ذلك في الاقتصاد غير المنظم، لا بد من وضع برامج استباقية وهادفة لسوق العمل وتعزيز إدارات الاستخدام. وفي أعقاب جائحة كوفيد-١٩، يشكل وضع برامج هادفة لسوق العمل وإتاحة فرص كبيرة للوصول إلى إدارات استخدام متجاوبة، أمراً بالغ الأهمية لتهيئة العمال والباحثين عن عمل وأصحاب العمل للانتعاش الاقتصادي. ويمكن للنهج الشاملة والمراعية للجنسين أن تؤدي إلى تسريع وتيرة الانتعاش وتشجيع المشاركة في سوق العمل بالنسبة إلى أولئك الذين يواجهون عقبات في انتقالهم إلى العمل اللائق.

٩٩. كذلك، يشكل تعزيز الانتقال إلى سوق العمل أمراً حاسماً في سياق الأزمات الناجمة عن النزاعات والكوارث الطبيعية، بما في ذلك بالنسبة إلى النازحين داخلياً واللاجئين. واسترشاداً بتوصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥)، من الضروري وضع استراتيجية متكاملة ومتعددة الجوانب - مصاغة من خلال الحوار الاجتماعي - تغطي الأولوية لتثبيت سبل كسب العيش والدخل عن طريق تدابير الحماية الاجتماعية والعمالة الفورية، بالاقتران مع تعزيز المهارات وحماية الحقوق. وتحقيقاً لهذه الغاية، تبرز الحاجة إلى نهج أكثر توجهاً نحو التنمية تشارك فيه الجهات الفاعلة في المجال الإنساني والسلام والتنمية سعياً إلى تعزيز النظم العامة وتوفير الخدمات الاجتماعية الأساسية

^{٨٦} مكتب العمل الدولي، قاعدة بيانات إحصاءات منظمة العمل الدولية (ILOSTAT).

^{٨٧} في هذا السياق، أعلن عن إنشاء ائتلاف الأجور والمدخيل المعيشية اللائقة في أيلول/سبتمبر ٢٠٢١، بقيادة الصندوق الدولي للتنمية الزراعية مع منظمة العمل الدولية وبدعم من مؤسسة كير، لتعزيز عائدات العمل اللائق لصغار منتجي الأغذية وأسره.

^{٨٨} مكتب العمل الدولي، قرار بشأن العمل اللائق والاقتصاد الاجتماعي والتضامني، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١١٠، ٢٠٢٢.

^{٨٩} الشيخوخة تعني أن نسبة السكان الذين تكون أعمارهم ٦٥ عاماً وما فوق تبلغ في ١٤ في المائة أو أكثر. وقد اعتُبرت اليابان بالفعل شائخة جداً، حيث فاقت نسبة سكانها في فئة كبار السن ٢٠ في المائة اعتباراً من عام ٢٠٠٦. وبحلول عام ٢٠٢٥، يُتوقع أيضاً أن يكون سكان هونغ كونغ (الصين) وجمهورية كوريا متقدمين جداً في العمر. وعلى غرار ذلك، من المتوقع أن تلتحق سنغافورة بهذه المجموعة من المجتمعات الشائخة جداً بحلول عام ٢٠٣٠ وتابلند بعد ذلك بوقت قصير. انظر UN, "World Population Prospects 2022"

وفرص الحصول على العمل اللائق. ومن شأن هذه الجهود أن تؤدي إلى تسهيل عمليات الانتقال إلى السلم ومنع الأزمات المستقبلية وتسريع وتيرة الانتعاش وبناء القدرة على الصمود.

٢-٣ أسس قوية للحماية الاجتماعية وحماية العمالة والقدرة على الصمود

١٠٠. ينعم العمال والمنشآت والأسر بالازدهار عندما يشعرون بالأمان فيما يتعلق بصحتهم ودخلهم وأفاقهم المستقبلية. وعندما يُدعم الأفراد والشركات من خلال سياسات وبرامج تعزز الاستقرار، تكون لديهم الثقة والقدرة على التنبؤ اللازم للاستثمار في مستقبلهم. وتتمثل الأسس الكفيلة بتحقيق الازدهار في أسواق العمل في وجود سياسات وبرامج تضمن الاستقرار الكافي للدخل والاستهلاك للسماح بتحقيق التقدم الاقتصادي حتى عند مواجهة التقلبات.^{٩٠} وفي الاقتصادات النامية، لا يزال غالبية العمال والمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر يفتقرون إلى الحماية الاجتماعية القائمة على العمل وأشكال حماية العمالة، بينما لا تزال الأسر تتحمل في العادة المخاطر الكاملة للمشاركة الاقتصادية. كما أن نُظم الحماية الاجتماعية الممولة من الإيرادات العامة غير كافية إلى حد كبير لتوفير الأرضيات الدنيا من الحماية طوال دورة الحياة. ولا يزال بذل المزيد من الجهود لتعزيز الاستقرار الاقتصادي لجميع الأفراد والشركات في الإقليمين من خلال استثمارات أكبر وأكثر نجاعة في مؤسسات سوق العمل، يمثل أولوية قصوى للانتعاش المتمحور حول الإنسان.

١٠١. وأكدت جائحة كوفيد-١٩، مثلها مثل الأزمات التي سبقتها، أهمية وجود نُظم منسقة وحسنة التصميم للحماية الاجتماعية بالنسبة إلى البلدان للاعتماد عليها من أجل الوصول السريع إلى الأشخاص في أوقات الشدة. واستند الطلب المتزايد على الخدمات المدرجة في نُظم الحماية الاجتماعية خلال أزمة كوفيد-١٩ إلى مبدأ الضرورة الملحة "الآن والإلا فلا" بالنسبة إلى البلدان لتجاوز التدابير الطارئة أو الانتقالية من أجل جعل الحماية الاجتماعية الفعالة جزءاً لا يتجزأ من سبل الانتعاش المتمحور حول الإنسان لديها. وتحقيقاً لهذه الغاية، من الحاسم تحسين صياغة صكوك الحماية الاجتماعية الاكتتابية وغير الاكتتابية وزيادة الاستثمار في اتجاه إنشاء نُظم عامة وشاملة ومراعية للجنسين ومستدامة للحماية الاجتماعية توفر إعانات كافية لجميع السكان طوال الفترات الانتقالية في الحياة والعمل.

١٠٢. ومع ذلك، فإن زيادة الاستثمار في الحماية الاجتماعية تتطلب موارد مالية مناسبة، لا سيما مع إطلاق المسرّع العالمي للأمين العام للأمم المتحدة بشأن توفير فرص العمل والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل، في أيلول/سبتمبر ٢٠٢١.^{٩١} ويحدد المسرّع العالمي الطموح المتمثل في استحداث ما لا يقل عن ٤٠٠ مليون وظيفة جديدة، بما في ذلك في الاقتصادات الخضراء والرقمية واقتصادات الرعاية (ترد مناقشتها أدناه)، وتوسيع نطاق أرضيات الحماية الاجتماعية ليشمل ٥٠ في المائة من الأشخاص المحرومين منها. وفي الإقليمين قيد الاستعراض، اللذين ينفقان أقل بكثير من المتوسط العالمي على الحماية الاجتماعية، ستطلب تعبئة الموارد المالية المطلوبة استمرار أو إطلاق إصلاحات عميقة في المالية العامة وحشد الدعم متعدد الأطراف وفحص ونشر الممارسات الجيدة في توسيع نطاق الحماية الاجتماعية ليشمل جميع العمال وأسراهم، بمن فيهم العمال المهاجرون والعمال في الأشكال الهشة من العمل. ويعتبر جلب المزيد من المنشآت والعمال إلى مجال الاقتصاد المنظم عنصراً حيوياً آخر لتوسيع رقعة الحيز المالي من خلال توسيع القاعدة الضريبية.

١٠٣. وتتضمن معايير العمل الدولية إرشادات محددة لحماية العمل اللائق في سياق الاستجابة للأزمة، بما في ذلك إرشادات لا تزال ملائمة في إطار جائحة كوفيد-١٩. ويشدد أحد أحدث المعايير، أي التوصية رقم ٢٠٥، الذي اعتمدهت أغلبية ساحقة من جميع الهيئات المكونة، على ضرورة أن تضمن الاستجابات للآزمات احترام جميع حقوق الإنسان وسيادة القانون، بما في ذلك احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومعايير العمل الدولية.

١٠٤. وتشكل معايير السلامة والصحة المهنية (بما في ذلك العنف والتحرش) ولوائح وقت العمل والراحة الأسبوعية والإجازة السنوية، فضلاً عن سياسات الأجور، بعض مجالات معايير العمل الدولية التي اكتسبت أهمية إضافية طوال فترة جائحة كوفيد-١٩. وأبرزت الأزمة أن أهمية الحق في الصحة لم تحظ بالاهتمام الكافي في الخطاب السياسي وأعدت الاعتراف بأهمية معايير العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنية، وهي رسالة أثرت في اعتماد الصحة والسلامة المهنيين

^{٩٠} انظر: *fhi360, The Atlas of Innovation for Economic Stability*, 2018.

^{٩١} الأمم المتحدة، موجز الأمين العام السياساتي: الاستثمار في الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل القضاء على الفقر وتحقيق الانتعاش المستدام، ٢٠٢١.

^{٩٢} كشفت دراسة استقصائية عالمية أن ست منظمات من أصل عشر منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال تعتبر تطوير القدرات في مجال السلامة والصحة على أنها أولوية قصوى. انظر:

ILO and IOE, *A Global Survey of Employer and Business Membership Organizations: Inside Impacts and Responses to COVID-19*, 2020.

ضمن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لمنظمة العمل الدولية في دورة مؤتمر العمل الدولي المنعقدة في حزيران/يونيه ٢٠٢٢.^{٩٣}

١٠٥. بالإضافة إلى ذلك، كانت الضغوط الاقتصادية والاجتماعية للأزمة شديدة وظهرت التوترات في بعض الأحيان بشأن تطبيق بعض معايير العمل. واتفقت بعض الحكومات والشركاء الاجتماعيين على تدابير مؤقتة لتخفيف بعض الالتزامات المنصوص عليها في التشريعات بطرق مكنت قطاعات الأعمال من تنفيذ ترتيبات عمل مرنة.^{٩٤} وشكل احترام الأحكام الرئيسية لمعايير العمل الدولية أمراً حيوياً لضمان تمكّن العمال وأصحاب العمل والحكومات من المحافظة على العمل اللائق، وفي الوقت نفسه التكيف مع العواقب الاجتماعية والاقتصادية لجائحة كوفيد-١٩.^{٩٥} وفي المستقبل، يجب أن ترتبط صياغة تدابير الانتعاش الشاملة والمستدامة ارتباطاً لا انفصام فيه بتطبيق معايير العمل الدولية، بالترافق مع عدم ادخار أي جهد لمنع تدهور ظروف العمل.

١٠٦. ولكي تزدهر الاقتصادات، فإنّ الدعم الحكومي مطلوب أيضاً على مستوى المنشآت، بما في ذلك المساعدة في شكل إعانات الأجر المؤقتة. وعندما هددت الجائحة وعمليات الإغلاق الناتجة عنها بدفع المنشآت إلى الإفلاس وملايين العمال إلى البطالة، اعتمد ٤٠ بلداً على الأقل في جميع أنحاء العالم "إعانات الأجر المؤقتة" كجزء من مجموعة من التدابير السياسية لمواجهة آثار الأزمة.^{٩٦} وساعدت إعانات الأجر المنشآت على استبقاء عمالها ذوي المهارات ودعمت انتعاش الإنتاج عند انتهاء عمليات الإغلاق وأمدت العمال بجزء على الأقل من أجورهم المعتادة، حتى وإن اضطر بعض العمال إلى القبول بإجراءات خفض الأجر. وبالنسبة إلى العمال ذوي الأجر المتدنية، كان من شأن الحد الأدنى المناسب للأجر، الذي حددته الحكومات أو جرى التفاوض عليه من خلال المفاوضات الجماعية - أن ساعد على منع الأجر من الهبوط إلى مستويات دنيا بدون مبرر، مما وفر حاجزاً لاتقاء الفقر.

١٠٧. وشكل دعم استمرارية قطاع الأعمال دعامة أساسية في معظم حزم الإغاثة الحكومية لمواجهة جائحة كوفيد-١٩ (انظر الجزء الثاني، الأقسام ٢-٢ و ٣-٦ و ٥-٢) وكان قد شكل قبل ذلك، عنصراً مركزياً في برامج الانتعاش في أي بلد متضرر من الكوارث الطبيعية أو النزاعات. وحيثما كان التمويل محدوداً، جرى تشجيع الحكومات على توجيه هذه التدخلات لدعم المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر في القطاعات الأشد تضرراً، بما في ذلك المنشآت المملوكة للنساء وتلك التي تنشط في القطاع غير المنظم. ويتطلب الحفاظ على الدعم حتى مرحلة انتعاش النمو الاقتصادي بالترافق مع تعزيز استدامة المنشآت وقدرتها على الصمود في وجه الصدمات المستقبلية، جمع بعض الأدلة لتحديد التدابير التي ثبت أنها الأكثر فعالية في دعم استمرارية قطاع الأعمال واستبقاء العمال وتنظيم تدابير الدعم جنباً إلى جنب مع القطاع الخاص ومن خلال التعاون متعدد الأطراف.

١٠٨. وفي حالات الأزمات، يمكن للتعاون والحوار الاجتماعي - القائمين على احترام الحرية النقابية والإقرار الفعلي بالحق في المفاوضات الجماعية - بين الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال أن يمكّننا من تسريع وتيرة الانتعاش الاجتماعي والاقتصادي. وقد استخدمت بعض البلدان في الإقليم، لا سيما تلك التي تتمتع فعلاً بهيكل أو مبادرات قوية للحوار الاجتماعي، عمليات الحوار الاجتماعي بنجاح لرسم معالم الاستجابات لأزمة كوفيد-١٩. وخلال الموجة الأولى من الجائحة (من منتصف آذار/مارس إلى منتصف حزيران/يونيه ٢٠٢٠)، استخدم ما يقرب من ٦٧ في المائة من بلدان إقليم آسيا والمحيط الهادئ و٤٣ في المائة من بلدان منطقة الدول العربية الحوار الاجتماعي في الاستجابة السياسية.^{٩٧}

١٠٩. وركزت نتائج الحوار الاجتماعي في بلدان أو مناطق الإقليمين قيد الاستعراض، تركيزاً شديداً على: حماية العمالة والأجر (على سبيل المثال، في الأرض الفلسطينية المحتلة وجمهورية كوريا وسنغافورة وسري لانكا)؛ تكيف ترتيبات مكان العمل (أستراليا)؛ وضع إجراءات السلامة والصحة المهنية في المنشآت (جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية)؛ توسيع نطاق الحماية الاجتماعية (أستراليا واليابان)؛ دعم المنشآت (جمهورية كوريا)؛ تعزيز تنمية المهارات في مرحلة الانتعاش

^{٩٣} انظر الحاشية رقم ٧٤.

^{٩٤} مكتب العمل الدولي، دليل مرجعي لاستجابات السياسات الشائعة للتصدي لجائحة كوفيد-١٩، ٢٠٢٠.

^{٩٥} على حد ما شددت عليه لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، فإنّ الأزمة لم تعلق الالتزامات بموجب معايير العمل الدولية المصدق عليها، بما في ذلك الالتزام بضمان ممارسة أي استثناءات ضمن حدود محددة بوضوح من الشرعية والضرورة والتناسب وعدم التمييز؛ انظر: مكتب العمل الدولي، تقرير عام ٢٠٢١ بشأن تطبيق معايير العمل الدولية: إضافة إلى تقرير عام ٢٠٢٠ الصادر عن لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التقرير ILC.109/III/Add.(A)، الفقرة ٤٩.

^{٩٦} انظر: ILO, Global Wage Report 2020-21

^{٩٧} انظر:

(سغافورة وفيتنام).^{٩٨} بالإضافة إلى ذلك، كانت الاستراتيجيات الثلاثية المتفاوض عليها لمعالجة أجور العمال مفيدة على المستوى القطاعي، بما في ذلك قطاعات الملابس المتضررة بشدة في بنغلاديش وميانمار وسري لانكا.^{٩٩} غير أنه على الرغم من هذه الإنجازات، كانت نتائج الحوار الاجتماعي مقيدة في بعض البلدان، لا بفعل إجماع الحكومات عن المشاركة في الحوار الاجتماعي من أجل وضع استجابات سياسية فحسب، بل بفعل قدرة الشركاء الاجتماعيين على المشاركة في العملية كذلك.^{١٠٠} وتشمل القيود الأخرى انعدام الثقة بين الأطراف والقيود المتعلقة على وجه التحديد باستهداف الاقتصاد غير المنظم والعمال المهاجرين والعمال لحسابهم الخاص.

١١٠. واتخذت منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على السواء تدابير استثنائية لدعم الهيئات المكونة خلال الأزمة. وعززت منظمات العمال جهودها إلى أقصى حد إذ: وفرت حماية صحة العمال وسلامتهم؛ قدمت المساعدة الإنسانية للعمال المهاجرين الذين تقطعت بهم السبل؛ تفاوضت على اتفاقات ثنائية بشأن استمرار دفع الأجور والإعانات؛ شاركت مع جهات فاعلة أخرى مثل العلامات التجارية الدولية في التخفيف من آثار جائحة كوفيد-١٩ في سلاسل التوريد والإمداد العالمية. وشاركت منظمات أصحاب العمل بنشاط مع الجهات المنتسبة وغير المنتسبة إليها على السواء في تحسين سلامة مكان العمل وتفعيل تدابير استمرارية قطاع الأعمال، وقامت في الوقت ذاته بإعادة النظر في عروض القيمة وتكييف حافظات خدماتها. ومع ذلك، لم يسلم أي من الشريكين الاجتماعيين من مواجهة التحديات، إذ ما فتئنا يكافحان من أجل زيادة العضوية مع توسيع خدماتهما وأدوارهما في التوعية السياسية والحوار الاجتماعي. وكلما زادت القيمة المعلقة على الحوار الاجتماعي لتسهيل السياسات القائمة على التوافق، زاد احتمال تمحور الانتعاش الاقتصادي حول إدارة سوق العمل بالاستناد إلى معايير العمل الدولية لمواجهة النزاعات التي يمكن أن تعيق عملية الانتعاش. ويشكل تعزيز قدرة الشركاء الاجتماعيين على الإسهام على نحو فعال في الحوار الاجتماعي والاستثمار في مؤسسات الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، عنصراً لازماً للدفع نحو إرساء أسس أقوى للأمن والقدرة على الصمود في الإقليم والمنطقة المعنيين.

٣-٣ تنشيط نمو الإنتاجية والمهارات من أجل وظائف أكثر وأفضل

١١١. إنَّ التركيز الحازم على تسريع نمو الإنتاجية واستحداث وظائف أكثر إنتاجية، هو أمر أساسي لتحقيق انتعاش قادر على الصمود ومتمحور حول الإنسان، للخروج من أزمة كوفيد-١٩. ويمكن أن يؤدي تحسين الإنتاجية إلى حفز زيادة ربحية قطاع الأعمال وتحسين ظروف العمل والأجور، شرط تقاسم المكاسب بإنصاف. وفي المقابل، من شأن ذلك أن يرتقي بمستويات المعيشة ويساعد على عكس مسار الاتجاهات السلبية لفقر العاملين الملحوظة خلال الأزمة. وستظل الإنتاجية في فترة ما بعد الجائحة ركيزة السعي إلى تحقيق القدرة التنافسية في الاقتصاد العالمي في الإقليم قيد الاستعراض.

١١٢. ولا بد من أن يبدأ تنشيط نمو الإنتاجية بدعم أكثر المنشآت استضعافاً، أي المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر التي عانت على نحو غير متناسب خلال الأزمة. وينبغي ألا تراعي هذه التدابير الرامية إلى تعزيز استدامة وإنتاجية المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر، الشواغل الملحة لتسهيل عمليات قطاع الأعمال في ظل القيود المستمرة ذات الصلة بالجائحة وانعدام اليقين فحسب، بل ينبغي أن تراعي أيضاً الإصلاحات متوسطة وطويلة الأجل.^{١٠١} وتشمل هذه التحسينات الهيكلية لبيئة قطاع الأعمال من أجل المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر: تخفيف اللوائح المتعلقة ببداية الأعمال وتميئتها؛ تسخير التكنولوجيا الرقمية لتبسيط تسجيل الأعمال وتوسيع نطاق التجارة الإلكترونية؛ تسهيل الحصول على التمويل؛ تعزيز الإصلاحات الضريبية التي تشجع على إضفاء السمة المنظمة؛ إيجاد فرص جديدة للمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر في سلاسل التوريد والإمداد العالمية.

١١٣. ويمكن للاستثمارات القوية في تطوير البنية التحتية أن تؤدي أيضاً إلى زيادة الإنتاجية. وقد أكدت جائحة كوفيد-١٩ الأهمية التي تحظى بها البنية التحتية القوية للرعاية الصحية، فضلاً عن نُظم التصنيع والنُظم اللوجيستية التي يمكنها إنتاج اللقاحات والمعدات الطبية وتوزيعها بفعالية. وسجلت البلدان التي كانت تحتل موقعاً مناسباً في هذا الصدد قبل الأزمة أداءً أفضل في التقليل إلى أدنى حد من الاضطرابات في النشاط الاقتصادي ونشاط قطاع الأعمال. وخارج نطاق الأزمة وعلى المدى الطويل، فإن من شأن تطوير طرق وموانئ وشبكات نقل ونُظم لوجيستية وبنية تحتية رقمية عالية الجودة أن يمكن قطاعات

^{٩٨} انظر: ILO, *Social Dialogue One Year after the Outbreak of the COVID-19 Pandemic: Spotlight on Outcomes*, June 2021؛ مكتب العمل الدولي، دليل مرجعي لاستجابات السياسات الشائعة للتصدي لجائحة كوفيد-١٩.

^{٩٩} انظر: ILO, "The Supply Chain Ripple Effect".

^{١٠٠} انظر:

Michele Ford and Kristy Ward, "South-East Asian Unions Respond to the Pressure of COVID-19", *International Journal of Labour Research* 10, Issue 1-2 (2021): 82-89; ILO, *Peak-Level Social Dialogue as a Governance Tool during the COVID-19 Pandemic*.

^{١٠١} انظر: ILO, "Enabling Environment for Sustainable Enterprises and the Post-COVID-19 Rapid Response", 2020.

الأعمال - المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر والشركات الكبرى على السواء - من توسيع نطاق النفاذ إلى الأسواق المحلية والدولية واستحداث وظائف أكثر إنتاجية. وبعد النزاعات والكوارث الطبيعية، يمكن للاستثمارات كثيفة العمالة في البنية التحتية أن تساعد الاقتصادات المحلية على استئناف الأنشطة الإنتاجية بسرعة.

١١٤. وينبغي أن تتمثل الاستراتيجية الرئيسية الأخرى لزيادة الإنتاجية في التركيز المتجدد على التحول الاقتصادي الهيكلي. وقد شكلت التحسينات المدخلة على التعليم والتدريب والتحول التدريجي لملايين العمال من الزراعة منخفضة الإنتاجية إلى التصنيع الموجه نحو التصدير والخدمات ذات القيمة المضافة العالية، عنصراً ملازماً لنمو الإنتاجية والنجاح الاقتصادي قبل الأزمة في الإقليم والمنطقة قيد الاستعراض. وتتيح الجائحة والتحويلات الأخرى التي ترسم معالم عالماً، فرصاً جديدة لتحسين عملية إعادة هيكلة الاقتصاد هذه وتعزيز القطاعات الناشئة التي يمكن أن ترفع الإنتاجية وتولد ملايين الوظائف.

١١٥. ويمكن أن يشكل اقتصاد الرعاية أحد هذه القطاعات الرئيسية التي تولد وظائف منتجة، وتنفذ في الوقت نفسه أيضاً البرنامج التحويلي للمساواة بين الجنسين، الذي دعت إليه الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية. وفي جميع أنحاء العالم، هناك ٦٤٧ مليون امرأة ورجل في سن العمل خارج القوى العاملة بسبب مسؤوليات رعاية الأسرة^{١٠٢}. وتشكل أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والافتقار إلى خدمات رعاية مهنية ميسورة التكلفة وسهلة المنال وسياسات الإجازات، العوائق الرئيسية أمام مشاركة النساء في سوق العمل، مما يمثل إمكانات هائلة غير مستغلة لحفز الابتكار والإنتاجية في مجال الأعمال. وخلال الجائحة، أدى إغلاق المدارس والحد من التنقل إلى زيادة كبيرة في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر - التي غالباً ما تضطلع بها النساء - دفعت عدداً كبيراً للغاية من النساء إلى الخروج من القوى العاملة وفاقمت الاختلالات القائمة بين الجنسين في عالم العمل.

١١٦. كما أبرزت الأزمة هشاشة نُظم الرعاية لدينا، بما في ذلك الرعاية الصحية ورعاية الأطفال والرعاية طويلة الأجل. وكان العاملون المتطوعون والعاملون بأجر على السواء في قطاعات الرعاية هذه، ومعظمهم من النساء، يؤدون عملهم في الخطوط الأمامية ويخاطرون بصحتهم لخدمة الأشخاص المعوزين. ومع ذلك، لا تزال إسهاماتهم غير مقدره جيداً حقاً تقديراً وعملهم منقوص الأجر. ومن شأن الاستثمار في اقتصاد الرعاية عن طريق تعزيز إجازة الرعاية والعمل اللائق للعاملين في مجال الرعاية وتحقيق تقاسم أكثر إنصافاً لمسؤوليات الرعاية في المنزل، أن يحفز الإنتاجية من خلال جلب المزيد من المواهب النسائية إلى مكان العمل وتعزيز قوى عاملة أوفر صحة وأكثر إنتاجية على المدى الطويل. كما أنّ من شأن ذلك أن يسهم في تحقيق المساواة بين الجنسين في العمل وتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

١١٧. وهناك قطاع آخر زاخر بالوعود، ألا وهو الاقتصاد الأخضر. ومن شأن الانتقال إلى الطاقة المتجددة والاقتصاد الدائري أن يؤدي إلى استحداث الملايين من الوظائف اللائقة في جميع أنحاء الإقليم وأن يساعد على الحد من الفقر وانعدام المساواة (انظر أيضاً الفقرتين ٨٥ و٨٦).^{١٠٣} ويمكن أن يكون تعزيز العمل اللائق في القطاعات الخضراء وتوسيع نطاق البنية التحتية الخضراء، مفيداً بوجه خاص للاقتصادات الريفية. وبالنظر إلى أن دعم الانتقال في مجال الطاقة سيعني خسارة الوظائف في صناعة الوقود الأحفوري، فمن الأهمية بمكان إدارة الانتقال من خلال سياسات الموارد البشرية الداعمة التي تحترم معايير العمل. ويمكن إدارة الانتقال العادل عن طريق المشاورات الثلاثية وبناء التوافق من خلال عملية حوار اجتماعي مجدٍ.

١١٨. وأبرزت جائحة كوفيد-١٩ كيف أنّ التكنولوجيا تحدث تحولات في المجتمع وعالم العمل وتتيح ابتكارات جديدة في مجال الأعمال. ودعمت التطبيقات الرقمية الجديدة اقتفاء أثر المخالطين وتسجيل اللقاحات وتقديم الإعانات الاجتماعية. وسهلت تكنولوجيات الاتصال والتعاون العمل عن بُعد من المواقع النائية وساعدت على الحفاظ على درجة من إنتاجية الأعمال واستمراريتها خلال عمليات الإغلاق، مع ما رافق ذلك من تغييرات طويلة الأمد على وجه الاحتمال في بيئات العمل لدينا. وكان هناك تحول سريع في الأنشطة الاقتصادية نحو المنصات الإلكترونية التي خلقت فرصاً جديدة للتجارة الإلكترونية بالنسبة إلى عدد لا يحصى من أصحاب المشاريع وقطاعات الأعمال. وعلى الرغم من الاعتراف بالإمكانات التي يمكن أن تمنحها التحولات الرقمية للإنتاج وتوفير الخدمات الخاصة والعامة، فمن الأهمية بمكان اتباع نهج متمحور حول الإنسان إزاء التطور التكنولوجي، بما في ذلك من خلال الأطر التنظيمية المنقحة. وعندها فقط يمكننا ضمان أن يكون الانتعاش قادراً على الصمود وأن يكون عالم العمل شاملاً للجميع.

١١٩. وأدى احتشاد هذه الاضطرابات والتغيرات في عالم العمل إلى زيادة أهمية الارتقاء بنُظم المهارات من أجل إعداد العمال ليكونوا على أهبة الاستعداد والسرعة في مواجهة عمليات الانتقال المرتبطة بمستقبل العمل. وستستلزم طلبات أصحاب

^{١٠٢} الأمم المتحدة: "موجز الأمين العام السياساتي"؛ استناداً إلى المنهجية المطبقة في *ILO, Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*، كان يوجد ما يقرب من ٤٤٢ مليون امرأة في العالم ممن كن خارج سوق العمل بسبب مسؤوليات الرعاية في عام ٢٠١٨ في إقليم آسيا والمحيط الهادئ و٢٩ مليون منهن في منطقة الدول العربية.

^{١٠٣} انظر: ILO, *Skills for a Greener Future: A Global View*, 2019; IRENA and ILO

العمل المستقبلية على المهارات أكثر فأكثر فهماً أعمق وتطبيقاً أجدى لبروتوكولات السلامة والصحة المهنيين ومهارات رقمية وأساسية قوية للعمل في إطار تعاوني ومهني بواسطة التكنولوجيات الجديدة، فضلاً عن الكفاءات التقنية من أجل اقتصادات الرعاية والاقتصادات الخضراء. وفي حين أن الجائحة زادت من أهمية الارتقاء بالمهارات وتجديدها، لا تزال نُظم التدريب القوية غير متطورة في العديد من البلدان في الإقليم والمنطقة قيد الاستعراض. كما كشفت الأزمة عن استمرار انعدام المساواة في نُظم التعليم والتدريب فيما يرتبط بالفجوة الرقمية، بحيث تُرك ما لا يقل عن ثلث الطلاب دون إمكانية الوصول إلى التعلم عن بُعد خلال موجة كوفيد-19 الأولى.^{١٠٤} ولا ترتبط أوجه انعدام المساواة بالبنية التحتية الرقمية فحسب، بل ترتبط أيضاً باستعداد المتعلمين وقدرتهم على المشاركة في التعلم الشبكي والرقمي.

١٢٠. ولمواجهة هذا التحدي الهائل، لا بد من أن تكون النُظم الإيكولوجية للمهارات والتعلم المتواصل جزءاً لا يتجزأ من السياسات الاقتصادية والاجتماعية وسياسات سوق العمل، وأن تسعى في الوقت نفسه إلى معالجة الفجوات في المهارات بين الجنسين. ويُعتبر تعميق التعاون بين مؤسسات التدريب وأصحاب العمل (بما في ذلك من خلال مجالس المهارات القطاعية) أمراً بالغ الأهمية لتحسين استباق الطلبات المستقبلية على المهارات وتعزيز نوعية معلومات سوق العمل وضمان أن يكون التدريب ملائماً وقادراً على الاستجابة وتشجيع التعلم في مكان العمل، بما في ذلك من خلال التلمذة الصناعية الجيدة.^{١٠٥} بالإضافة إلى ذلك، يتيح تحديث نُظم التدريب من خلال التكنولوجيات الرقمية، فرصة مهمة لتلبية الطلب المتزايد على التعلم المتواصل على شبكة الإنترنت والوصول إلى السكان المستضعفين في أكثر المناطق عزلة. ولدعم الشباب الباحثين عن عمل، وكذلك العمال المسنين أثناء انتقالهم عبر مراحل وظيفية مختلفة، يتعين استكمال تدابير الارتقاء بمهارات القوى العاملة وتجديدها بواسطة الاستثمار في إدارات التوظيف العامة التي يمكن أن تحد من فجوات المهارات وتساعد أصحاب العمل على تلبية احتياجاتهم من المهارات.

١٢١. ويمكن أن يؤدي تنشيط نمو الإنتاجية وتنمية المهارات إلى استحداث وظائف أكثر وأفضل عندما يعززه الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي. ويشكل تعزيز مؤسسات سوق العمل عنصراً حيوياً لدعم نمو الإنتاجية، وبسبب في الوقت نفسه انتقال العمال والمنشآت نحو الفرص الإنتاجية في قطاعات النمو مثل القطاعات الرقمية والخضراء وقطاعات الرعاية.

٤- المضي قدماً

١٢٢. يتيح الاجتماع الإقليمي السابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ، باعتباره أول فرصة للالتقاء منذ ظهور جائحة كوفيد-19، فرصة مهمة للحكومات ولأصحاب العمل وللعمال لتحديد أولويات العمل الإقليمية الخاصة ضمن أطر إعلان المؤيعة والنداء العالمي من أجل اتخاذ إجراءات رامية إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-19، وتمشياً مع رؤية المدير العام.

١٢٣. وقد أدت أزمة كوفيد-19 إلى زيادة معاناة الفئات السكانية الأكثر استضعافاً وكشفت عن أوجه القصور في نماذج النمو السابقة والسياسات الإنمائية ومواطن الضعف في النُظم القائمة في مجال العمالة والصحة والحماية الاجتماعية في الإقليم قيد الاستعراض. كما فاقت الهاشاشة القائمة في مجالي الصحة والدخل بالنسبة إلى الأشخاص الذين يواجهون بالفعل أسوأ آثار انعدام المساواة البيئية والاجتماعية في الإقليم والمنطقة.

١٢٤. وتساعد الأزمات التي تصف في الإقليم والمنطقة صيحة تنبيه موجهة إلى صنّاع السياسات على الصعيد العالمي لإيلاء اهتمام أكبر لمعاناة المجتمعات المستضعفة في العالم. وفي هذا السياق، فإن قيادة منظمة العمل الدولية في توجيه انتعاش متمحور حول الإنسان يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود، كما طالبت بذلك هيئاتنا المكونة الثلاثية في النداء العالمي لعام ٢٠٢١، تكتسي أهمية إضافية. وللوفاء بالتزامات النداء العالمي وكذلك بأهداف برنامج عام ٢٠٣٠، يتعين على منظمة العمل الدولية أن تضافر جهودها بالاشتراك مع مجتمع الأمم المتحدة على المستوى القطري لتعزيز النمو الغني بالوظائف والمنشآت المستدامة والحماية الاجتماعية الشاملة والحوار الاجتماعي والحقوق في العمل باعتبارها نتائج لا غنى عنها لاستراتيجيات الانتعاش الوطنية.^{١٠٦} كما أن المسرّع العالمي من أجل توفير فرص العمل والحماية الاجتماعية، الذي أعلنه

^{١٠٤} بلغت نسبة الطلاب الذين تعذرت عليهم الاستفادة من التعلم الرقمي والبيث عن بُعد ١٩,٦ في المائة في شرق آسيا والمحيط الهادئ و ٣٧,٦ في المائة في جنوب آسيا و ٤٠,٢ في المائة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (أقاليم اليونسف)؛ انظر:

UNICEF, "COVID-19: Are Children Able to Continue Learning during School Closures?", August 2020.

^{١٠٥} في الدورة ١١٠ لمؤتمر العمل الدولي المنعقدة في حزيران/يونيه ٢٠٢٢، عُقدت مناقشة أولى بشأن اعتماد معيار جديد يتعلق بالتلمذة الصناعية الجيدة؛ وستستمر المناقشة في الدورة القادمة للمؤتمر؛ انظر: مكتب العمل الدولي، إطار من أجل التلمذة الصناعية الجيدة، التقرير ILC.110/IV/1، ٢٠٢١ وإطار من أجل التلمذة الصناعية الجيدة، التقرير ILC.110/IV/(2)، ٢٠٢٢.

^{١٠٦} الأمم المتحدة، "موجز الأمين العام السياساتي".

الأمين العام للأمم المتحدة السيد أنطونيو غوتيريش في أيلول/سبتمبر ٢٠٢١، بدعم من منظمة العمل الدولية ومجتمع الأمم المتحدة الأوسع، يؤيد هذه الأولويات السياسية.

١٢٥. والتركيز على الشراكات أمرٌ أساسي. ومن خلال تعزيز العدالة الاجتماعية، يتعين على منظمة العمل الدولية أن تعمل ضمن النظام متعدد الأطراف، بما في ذلك من خلال الائتلاف الابتكاري بشأن العدالة الاجتماعية يجمع بين الهيئات المكونة ووكالات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية والشركاء الإنمائيين والمؤسسات الخاصة والمنشآت والأوساط الأكاديمية وأصحاب المصلحة الآخرين لاتخاذ مبادرات محددة من شأنها أن تساعد الدول الأعضاء على معالجة مواطن العجز في العمل اللائق وتعزيز العدالة الاجتماعية وكسب الكفاح ضد أوجه انعدام المساواة والاستبعاد والتهميش.

١٢٦. وكان المنتدى العالمي بشأن انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩ في شباط/فبراير ٢٠٢٢، قد عُقد من هذا المنطلق وأسفر عن العديد من الالتزامات داخل النظام متعدد الأطراف للعمل معاً بروح من التضامن بهدف إعادة البناء بشكل أفضل.^{١٠٧} والآن، يجب تحويل هذه الالتزامات إلى نتائج تعود بالفائدة على المنشآت والعمال على أرض الواقع.

١٢٧. ومن شأن تعدد الأزمات الحالية أن يحد بشدة من القدرة الوطنية على توفير الاستثمارات المطلوبة لتحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان. بالتالي، من الأهمية بمكان زيادة قدرات التمويل المحلي للحماية الاجتماعية وتعزيز القطاعات الاقتصادية ذات الإمكانات العالية لاستحداث الوظائف اللائقة.^{١٠٨} ولحسن الحظ، تبرز المشورة السياسية بشأن كيفية القيام بذلك، بما في ذلك من خلال إعادة فحص السياسات الضريبية في سياق عقد اجتماعي جديد ومن خلال تحسين التعاون الدولي.^{١٠٩}

١٢٨. وفي الأوقات التي تشهد أزمات اقتصادية واجتماعية وبيئية، يجب ألا تفوت الحكومات والشركاء الاجتماعيون فرصة توحيد الجهود وتوجيه استثماراتهم نحو انتعاش متمحور حول الإنسان، وفي الوقت نفسه تذليل الحواجز الهيكلية طويلة الأمد تدريجياً أمام توفير العمل اللائق وتحقيق النمو الشامل. وتُقترح في القسم ٣ من هذا التقرير الأولويات الإقليمية استجابة لإعلان النئوية والنداء العالمي، على أن تُنفذ وتُعدل لاحقاً بوصفها حصرية للاجتماع بالذات.

١٢٩. ومن المأمول أن تتمكن في المستقبل من إحراز تقدم حاسم في ترسيخ الهدف الشامل للعدالة الاجتماعية في الأولويات الإقليمية المحددة في هذا الاجتماع، بحيث تدعم الهيئات المكونة على المستوى المحلي من خلال إطار البرمجة في المكتب والتوعية والموارد الموسعة للائتلاف العالمي بشأن العدالة الاجتماعية. وبغية معالجة الأسباب الجذرية لأوجه انعدام المساواة وانعدام الأمن الاجتماعي والاقتصادي، التي ابتلي بها الناس والمجتمعات المحلية والمجتمعات في الإقليم والمنطقة قيد الاستعراض، يتعين على منظمة العمل الدولية أن توجه نشاطها في مجال النوعية وإجراءاتها نحو إحراز تقدم بشأن الحماية الاجتماعية الشاملة وعمالة الشباب والمساواة بين الجنسين والانتقال العادل نحو اقتصادات رقمية ومستدامة بيئياً وإضفاء السمة المنظمة والهجرة العادلة لليد العاملة وبناء قدرة سوق العمل على الصمود في البيئات الهشة والعمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد. ولتحقيق هذا البرنامج بالغ الأهمية في إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية، يجب على منظمة العمل الدولية أن تولي اهتماماً خاصاً لما يلي:

- تعزيز الإدارة السديدة، مع تركيز الأولوية على تحسين التصديق وتطبيق معايير العمل الدولية والهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي؛
- دعم الهيئات المكونة بشأن وضع وتنفيذ سياسات ومؤسسات عمل قوية وفعالة ومراعية لقضايا الجنسين وموجهة نحو انتعاش متمحور حول الإنسان؛
- التركيز على اتساق السياسات ومواءمة التمويل سعياً إلى زيادة الاستثمارات بشكل يعترف به في العدالة الاجتماعية في الدول الأعضاء، بما في ذلك من خلال تحقيق نمو غني بالوظائف اللائقة وحماية اجتماعية شاملة واحترام الحقوق في العمل وحوار اجتماعي شامل.

^{١٠٧} انظر: ILO, "ILO Global Forum Concludes with Renewed Commitments to a Recovery that Puts People First", 25 February 2022.

^{١٠٨} يدعو إعلان المنتدى الوزاري العربي: مستقبل الحماية الاجتماعية في المنطقة العربية: بناء رؤية لواقع ما بعد كوفيد-١٩، المعتمد في ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢١، إلى تعزيز نُظم الحماية الاجتماعية من خلال تحسين التمويل وتعزيز التغطية وبناء القدرة على الصمود والاستجابة للصدمات وتحسين الإدارة والتنسيق.

^{١٠٩} انظر:

Richard Samans, *Financing Human-Centred COVID-19 Recovery and Decisive Climate Action Worldwide: International Cooperation's Twenty-First Century Moment of Truth*, ILO Working Paper 40, 2021; Minouche Shafik, *What We Owe Each Other: A New Social Contract*, (Bodley Head, 2021); Mira Bierbaum and Valerie Schmitt, *Investing More in Universal Social Protection. Filling the Financing Gap through Domestic Resource Mobilization and International Support and Coordination*, ILO Working Paper 44, 2022.

◀ الجزء الثاني - التقدم المحرز في تنفيذ إعلان بالي والاستجابة إلى جائحة كوفيد-١٩

١- مقدمة

١٣٠. جرى الاتفاق في الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ على أن يقدم مكتب العمل الدولي تقريراً إلى مجلس إدارة مكتب العمل الدولي كل عامين عن التقدم المحرز في دعم الهيئات المكونة في المجالات ذات الأولوية من إعلان بالي. وقد أعد تقرير تنفيذ نصف مرحلي (للفترة ٢٠١٧-٢٠١٨) ورُفِعَ إلى مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩. ويستند هذا الجزء من تقرير المدير العام إلى النتائج المذكورة سابقاً من أجل تلخيص نتائج الفترة ٢٠١٩-٢٠٢١، وهي بالتالي فترة تشمل جائحة كوفيد-١٩ الجارية^{١١٠}.

١٣١. وتتمحور بُنية التقرير المرحلي حول نص إعلان المئوية والنداء العالمي من أجل اتخاذ إجراءات رامية إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود، وهما صكبان اعتمداً من أجل إرشاد عمل منظمة العمل الدولية في أعقاب اعتماد إعلان بالي. ويدعو إعلان المئوية في "نهجه المتمحور حول الإنسان من أجل مستقبل العمل"، الدول الأعضاء إلى زيادة الاستثمار في قدرات الناس وفي مؤسسات العمل والعمل اللائق والمستدام. أما النداء العالمي الذي اعتمده لمواجهة الاضطراب الناجم عن جائحة كوفيد-١٩، فيسند الأولوية إلى تعزيز التعاون الدولي والإقليمي والتضامن العالمي واتساق السياسات بغية الدفع قدماً بعمليات الانتعاش.

١٣٢. ويلي ذلك في القسم التالي من الجزء الثاني لمحة عامة عن الأبعاد الأساسية للحوار الاجتماعي في تنفيذ إعلان بالي، في حين تتمحور الأقسام الباقية حول الدعائم الثلاث لإعلان المئوية، وهي: تعزيز قدرات جميع الناس كي يستفيدوا من الفرص المتاحة في عالم عمل متغير (الناس) (القسم ٣)؛ تقوية مؤسسات العمل من أجل ضمان الحماية المناسبة لجميع العمال (المؤسسات) (القسم ٤)؛ تعزيز نمو اقتصادي مطرد وشامل ومستدام وعمالة كاملة ومنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع (الاقتصاد والعمل اللائق للجميع) (القسم ٥). وقد أدرجت أولويات إعلان بالي تحت هذه العناوين الرئيسية. ويشير الجدول ٣ إلى مواضع بحث كل أولوية من أولويات إعلان بالي السياسية الثلاث عشرة في التقرير.

◀ الجدول ٣: الأولويات السياسية في إعلان بالي: مخطط الأقسام

رقم الأولوية السياسية في إعلان بالي	الموضوع	القسم
١	المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والتصديقات	١-٤، ٤-٢
٢(أ)	أطر سياسات الاقتصاد الكلي	١-٥
٢(ب)	المنشآت المستدامة	٢-٥
٢(ج)	تنمية المهارات	٥-٣
٢(د)	فئات العمال المحرومة	٣-٣
٢(هـ)	أشكال الاستخدام "المتنوعة"	٤-٣
٢(و)	الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم	٢-٥
٣	أثر الابتكار التكنولوجي على أصحاب العمل والعمال	٢-٥، ٤-٣
٤	القضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري	١-٤
٥	عكس مسار تفاقم أوجه انعدام المساواة	١-٣، ٤-٣، ٧-٣، ١-٤، ٣-٤، ٢-٥
٦	بناء القدرة على الصمود	٦-٣

^{١١٠} وبذلك تشمل فترة تقديم التقارير بشأن عملية إعلان تنفيذ بالي، ثلاث دورات للبرنامج والميزانية لفترات السنتين: ٢٠١٦-٢٠١٧ و ٢٠١٨-٢٠١٩ و ٢٠٢٠-٢٠٢١.

رقم الأولوية السياسية في إعلان بالي	الموضوع	القسم
٧	سد الثغرات بين الجنسين	١-٣
٨	سياسات هجرة اليد العاملة	٣-٣
٩	سلاسل التوريد والإمداد العالمية	٢-٥
١٠	عمليات الاستثمار والتجارة والمنشآت متعددة الجنسية	٢-٥
١١	توسيع نطاق الحماية الاجتماعية	٧-٣
١٢	تعزيز الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي	٢
١٣	تعزيز مؤسسات سوق العمل، بما في ذلك تفتيش العمل	٢-٤، ٢

١٣٣. وتشمل الصكوك الرئيسية التي نُفذ من خلالها إعلان بالي على المستوى القطري، البرامج القطرية للعمل اللائق التي أعدتها وانتفتت عليها الهيئات المكونة الثلاثية الوطنية لمنظمة العمل الدولية في الدول الأعضاء في الإقليمين^{١١١}. وقد أدت تقارير استعراض البرامج القطرية للعمل اللائق، بما فيها تقارير تقييم وتقارير توليفية رفيعة المستوى، دور مدخلات هامة في تفاصيل التنفيذ الوارد بحثها في هذا القسم. وتشمل مصادر المعلومات الأخرى التقرير نصف المرحلي عن تنفيذ إعلان بالي للفترة ٢٠١٧-٢٠١٨^{١١٢} وتقارير تنفيذ البرنامج والميزانية لفترةتي السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩ و ٢٠٢٠-٢٠٢١ وتقارير تقييم مستقلة^{١١٣}.

٢- الحوار الاجتماعي في صميم ولاية منظمة العمل الدولية



١-٢ لمحة عامة - التقدم المحرز والتحديات

١٣٤. يقع الحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضات الجماعية، في صميم ولاية منظمة العمل الدولية ويؤدي دوراً رئيسياً في بناء مجتمعات مستدامة ومنصفة وشاملة تنوزع فيها منافع النمو على جميع السكان. وقد شهدت الفترة اللاحقة لاعتماد إعلان بالي العديد من التطورات الإيجابية فيما يتعلق بتطوير الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي وتطبيقهما ضمن إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية، على الرغم من التحديات المتعددة التي فرضتها جائحة كوفيد-١٩. وتشير النتائج المسجلة في الفترة قيد الاستعراض إلى أنّ الدول الأعضاء أقرت بصورة عامة بأهمية الحوار الاجتماعي في عملية وضع السياسات المتعلقة بالعمل وفي تنظيم علاقات العمل، إلا أنّ الترتيبات الوطنية وممارسة الحوار الاجتماعي تختلف اختلافاً كبيراً من حيث التطبيق.

^{١١١} يحدد الملحق ١ أماكن إرساء وتنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق في الإقليمين قيد الاستعراض.

^{١١٢} انظر:

ILO, *Mid-Term Review of the Implementation of the Bali Declaration Adopted by the 16th Asia and the Pacific Regional Meeting (Bali, 6-9 December 2016)*, GB.337/INS/12/7, 2019.

^{١١٣} لا يمكن تلخيص كم المعلومات الناشئة أثناء إعداد هذا التقرير تلخيصاً وافياً في وثيقة واحدة. وهناك منافع إضافية من أجل الإبلاغ عن تأثير منظمة العمل الدولية في ظل إعلان بالي، على غرار المنتج السردى الرقمي التفاعلي "InfoStories" ولوحة متابعة نتائج العمل اللائق المحدثة. وتوفر هذه المنصات معلومات مفصلة مصنفة حسب النتيجة والإقليم والبلد عن طريق طائفة من ملفات الفيديو والقصص والشهادات.

١٣٥. ويمكن ملاحظة اتجاه عام في الإقليمين يشير إلى أنّ البلدان التي تتمتع بآليات وعمليات وممارسات ثلاثية وثنائية راسخة بدت حسنة الأداء بصورة عامة في التصدي للأثار التي خلّفتها الجائحة على اقتصاداتها وقوتها العاملة. وتبرز هذه النتيجة أهمية الحوار الاجتماعي باعتباره آلية تتيح الاستجابة السريعة لمواجهة التحديات المشتركة وبناء القدرة على الصمود التي شدّما تحتاج إليها أسواق العمل في الإقليم والمنطقة قيد الاستعراض.

١٣٦. بيد أنّ هناك عدداً من المسائل الشائكة التي تتعلق بفعالية الحوار الاجتماعي على المستوى القطري وتتطلب صب اهتمام مستمر عليها، لا سيما مع تحول التركيز الوطني بصورة متزايدة نحو رسم معالم انتعاش اقتصادي واجتماعي من الجائحة يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود بالكامل. وفيما يلي المسائل الرئيسية من بينها:

- (أ) آثار النزاع السياسي والاضطراب الاجتماعي في عدد من البلدان في الإقليمين؛
- (ب) التحديات الماثلة أمام الإدارة السديدة الديمقراطية والقيود على استقلالية الشركاء الاجتماعيين في بعض البلدان؛
- (ج) ضعف آليات وعمليات الحوار الاجتماعي الثلاثي والثنائي في العديد من البلدان، بما في ذلك في مجال المفاوضات الاجتماعية؛
- (د) اختلاف مستويات الاعتراف بالقيمة المضافة للحوار الاجتماعي في وضع السياسات وبحقوق منظمات العمال (على وجه الخصوص) في أن تكون شريكاً على قدم المساواة في الحوار؛
- (هـ) انخفاض مستويات تأثير النساء وتمثيلهن وريادتهن في آليات الحوار الاجتماعي وعملياته؛
- (و) اتساع القطاعات غير المنظمة في العديد من البلدان، التي غالباً ما تكون ممثلة تمثيلاً ناقصاً في الحوار الاجتماعي؛
- (ز) ضعف قدرات نظم تسوية نزاعات العمل الوطنية أو تقادماها؛
- (ح) ضعف قدرات العديد من الشركاء الاجتماعيين على المشاركة بصورة فعالة؛
- (ط) الواقع المتمثل في أنّ الحرية النقابية - وهي شرط تمكيني حاسم من أجل قيام حوار اجتماعي تمثيلي - لم تُطبق تطبيقاً كاملاً بعد في الإقليم والمنطقة على السواء.

١٣٧. وقد تجلّت هذه التحديات الماثلة أمام الحوار الاجتماعي حسن الأداء، في دراسة استقصائية أجرتها منظمة العمل الدولية عام ٢٠٢٠ على الهيئات المكونة في عدد من بلدان رابطة أمم جنوب شرق آسيا بشأن آليات الحوار الاجتماعي الثلاثي والثنائي. وقد كشفت الدراسة الاستقصائية أنه على الرغم من اعتراف العديد من البلدان المعنية عموماً بأهمية الحوار الاجتماعي، لا يزال يتعين معالجة الكثير من العقبات والمجالات التي تتطلب التحسين. أضف إلى ذلك أنّ مؤشر الحقوق العالمي لعام ٢٠٢٠ الصادر عن الاتحاد الدولي لنقابات العمال أفاد بوجود اتجاهات نحو تقويض حقوق نقابات العمال بسبب ضعف آليات الحوار الاجتماعي وإنفاذ المعايير المحلية والدولية في الفترة السابقة لجائحة كوفيد-19.

١٣٨. وأدت جائحة كوفيد-19 إلى تكثيف تلك الاتجاهات في العديد من البلدان. ولم يتمكن المنتدى الوطني للحوار الثلاثي من الانعقاد في بعض البلدان، حتى بصورة افتراضية، على مدى فترات طويلة أثناء الجائحة. وتعزز تلك الاتجاهات الحاجة إلى تحسين الحوار الثلاثي باعتباره مكوناً أساسياً من مكونات مرحلة الانتعاش، بالتركيز بصورة رئيسية على تنمية قدرات الهيئات المكونة من أجل مشاركتها الفعالة في هذا السياق.

٢-٢ الحوار الاجتماعي في صميم الاستجابة إلى كوفيد-19

١٣٩. بالرغم من التحديات المذكورة أعلاه، لاحظت منظمة العمل الدولية أنّ الحكومات في معظم البلدان أو المناطق أطلقت مشاورات مع الهيئات المكونة بصورة مبكرة في إطار استجاباتها إلى جائحة كوفيد-19 بغية تحديد السياسات والتدخلات اللازمة من أجل الوصول إلى قطاع الأعمال والعمال.

١٤٠. ويسلط الملخص التالي الضوء على نتائج أخرى مختارة في الاستجابة لمواجهة الجائحة وتحققت عن طريق الحوار الثلاثي والثنائي على مستويات مختلفة:

- أثرت الاتفاقات الثلاثية المبرمة في الإقليمين قيد الاستعراض في السياسات والتدابير والأدوار الهادفة إلى حماية المداخل ومشاريع الأعمال أثناء فترات الإغلاق. واشتمل ذلك في العديد من المقاطعات على التزامات من جانب أصحاب العمل بعدم تسريح العمال، في حين فاوضت النقابات على تقصير ساعات العمل وتخفيض مؤقت للأجور. وفي سنغافورة، على سبيل المثال، عمل الشركاء الثلاثيون يداً بيد من أجل إصدار إعازات متنوعة بشأن تدابير ترمي إلى إرشاد المنشآت والمستخدمين. وكان ذلك مستنداً إلى حد كبير إلى مبدأ تقاسم المسؤولية بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال. وقد

جرى تقديم الدعم المالي والمؤسسي لتنفيذ القرارات الثلاثية بواسطة برامج مثل حركة مستقبل المهارات ومبادرة التكيف والنمو وإعانات الأجور وأشكال أخرى من الدعم المالي.

- في جمهورية كوريا، توصلت اللجنة الثلاثية لقطاع الرعاية الصحية إلى اتفاق مبكر في آذار/ مارس ٢٠٢٠ من أجل حماية عمال الرعاية الصحية عن طريق اتخاذ تدابير السلامة وتحسين الأمن الوظيفي وضمان علاج عمال الرعاية الصحية. وفي سري لانكا، أنشئ فريق عمل ثلاثي معني بالاستجابة إلى كوفيد-19 باعتباره مجموعة فرعية تابعة للمجلس الاستشاري الوطني للعمل، الذي يترأسه وزير العمل، مما وفر منصة مكنت من إحراز تقدم كبير في المفاوضات على مدفوعات الأجور. وفي الأرض الفلسطينية المحتلة، جرى توقيع اتفاق ثلاثي في آذار/ مارس ٢٠٢٠ من أجل حماية ساعات العمل وخفض الرواتب عند الضرورة وإنشاء لجنة ثلاثية تقوم بمتابعة القضايا وحلها.
- أدت الاتفاقات والمبادرات والتدابير التثاقفية التي اتخذتها منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، دوراً رئيسياً أيضاً في الاستجابة إلى الجائحة. وفي البلدان الواقعة في الإقليم والمنطقة، عالجت تلك الاتفاقات والمبادرات والتدابير مسائل على مستوى المنشأة تتعلق بتعديلات الأجور والعلاوات ووقت العمل وتمديد الإجازات مدفوعة الأجر وترتيبات العمل عن بُعد وترشييد القوة العاملة ومسائل دفع تعويضات نهاية الخدمة وسياسات العودة الآمنة إلى العمل. وجرى تحسين التعاون على مستوى المنشأة في العديد من البلدان عن طريق إنشاء فرق عمل ثنائية معنية بكوفيد-19 بغية تسهيل العودة المنظمة إلى العمل وضمان سلامة العمال من خلال توفير معدات الحماية الشخصية والتدريب الملئم على السلامة والصحة المهنيين (على سبيل المثال، في بنغلاديش وكمبوديا والهند وإندونيسيا ولبنان وقطر وسري لانكا).
- في تيمور - ليشتي، أطلق اتحاد نقابات عمال تيمور - ليشتي وغرفة التجارة والصناعة إعلاناً مشتركاً بشأن حماية الكرامة في العمل وبيئة العمل الشاملة في سياق الاستجابة إلى الجائحة. وبات الإعلان حالياً جزءاً من الحوار الجاري من أجل إدخال إصلاحات على نظام تسوية نزاعات العمل. وقام اتحاد أصحاب العمل في تايلند وأربع منظمات عمال بتشكيل مجموعة عمل تُعنى بإقامة حوار اجتماعي ثنائي منظم بشأن مواجهة التحديات التي تفرضها جائحة كوفيد-19 على مشاريع الأعمال والعمال. وقد اشتمل ذلك على ترتيبات تعاون من أجل تحسين الإنتاجية ومعالجة الشكاوى وتسوية النزاعات على مستوى المنشأة. وفي الفلبين، قدّم منتدى ثنائي للقادة تابع لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال اقتراحاً لتكامل بالقبول، مفاده أن تلغي الحكومة زيادة في دفعات أقساط التأمين الصحي، لا سيما بالنسبة إلى المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر. كما أنه دعا إلى إجراء استعراض لنظام التمثيل في الهيئات الثلاثية المنشأة في مجالات الصحة والضمان الاجتماعي بغية ضمان تمثيل العمال وأصحاب العمل تمثيلاً فعلياً في هذه المؤسسات.

◀ الإطار ١: استخدام الحوار الاجتماعي من أجل إيجاد حلول في قطاع الملابس في آسيا

كان الحوار الاجتماعي عنصراً هاماً في مرحلة مبكرة من تكوين الاستجابة المشتركة إلى الجائحة في قطاع الملابس في إقليم آسيا والمحيط الهادئ، لا سيما في البلدان التي كانت فيها هياكل ومبادرات الحوار الحالية موجودة أصلاً. وفي سري لانكا، شكلت الحكومة فريق عمل ثلاثياً وافق على دفع رواتب العمال من شهر آذار/ مارس حتى شهر حزيران/ يونيو ٢٠٢٠ بنسبة ٥٠ في المائة من الأجر الأساسي. وفي بنغلاديش، وافقت رابطة صناع ومصدري الملابس في بنغلاديش ومجلس نقابة IndustriALL في بنغلاديش على مذكرة تفاهم بغية تفادي التسريحات من العمل ودفع رواتب عمال الملابس لشهر نيسان/ أبريل ٢٠٢٠. وفي بلدان أخرى، أدى الحوار الاجتماعي على المستوى الوطني إلى إطلاق إعلانات تعاون واسعة النطاق. وفي إندونيسيا، سهّل برنامج "العمل الأفضل" التابع لمنظمة العمل الدولية حواراً بين أصحاب العمل والنقابات في قطاع الملابس والأحذية، نجم عنه تعهد مشترك بدعم انتعاش قطاع الملابس والأحذية في البلد. وقد عزز التعهد الالتزام بالمبادئ التوجيهية للسلامة والصحة المهنيين والحوار الاجتماعي عند تسوية النزاعات. وشاركت عدة علامات تجارية دولية في الجهود الرامية إلى مواجهة آثار الجائحة وأيدت النداء العالمي في قطاع الملابس، الذي أطلقته منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال في نيسان/ أبريل ٢٠٢٠.

المصدر:

ILO, "The Supply Chain Ripple Effect: How COVID-19 Is Affecting Garment Workers and Factories in Asia and the Pacific", 2020.

٣-٢ إرساء الأسس: الحوار الاجتماعي الثلاثي

١٤١. ساهمت الجهود المعززة للحوار الاجتماعي، التي بذلت قبل أزمة كوفيد-19 وأثناءها على السواء، مساهمة جزئية في إتاحة الاستجابة السريعة عموماً للجائحة من جانب المكتب والهيئات المكونة الثلاثية. وقد أنشئت آليات وعمليات جديدة للحوار الاجتماعي الثلاثي على المستويين الوطني والقطاعي في البلدان أو المناطق التالية: أفغانستان، البحرين، بنغلاديش، إندونيسيا، الكويت، لبنان، منغوليا، نيبال، الأرض الفلسطينية المحتلة، عُمان، قطر، المملكة العربية السعودية، الجمهورية العربية السورية، فيتنام. كما جرى الاتفاق في جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية على إنشاء لجنة ثلاثية وطنية جديدة رفيعة

المستوى، ومن المرتقب استكمالها في عام ٢٠٢٢ باعتبارها من أولويات البرنامج القطري للعمل اللائق. وفي بنغلاديش، أنشئ مجلس استشاري ثلاثي في قطاع الملابس الجاهزة، ومن المخطط إنشاء هيئات مماثلة له في قطاعات أخرى تمثيلاً مع قانون العمل في بنغلاديش. وفي باكستان، تكتفت المشاورات الثلاثية على نحو يعتد به في إطار اللجنة الاستشارية الثلاثية الفدرالية أثناء الفترة ٢٠١٨-٢٠٢١.

١٤٢. كذلك، تعززت التفاعلات الثلاثية على المستوى الإقليمي. فقامت ورشة عمل مشتركة بين منظمة العمل الدولية/ مركز التدريب الدولي وبلدان الجنوب، انعقدت في بيروت عام ٢٠١٩ بشأن تعميم أهداف التنمية المستدامة في منطقة الدول العربية، وضمت هيئات مكونة ثلاثية من ستة بلدان أو مناطق (العراق والأردن ولبنان والكويت والأرض العربية المحتلة وعمان). وفي إطار تبادل بين النظراء، ناقش المشاركون تجاربهم المتعلقة برصد تنفيذ أهداف التنمية المستدامة ومشاركتهم في إعداد الاستعراضات الوطنية الطوعية وإدماج أهداف وغايات التنمية المستدامة المتعلقة بالعمل اللائق في عمليات تخطيط السياسات الوطنية. كما قامت الندوة الإقليمية الثلاثية الثامنة بشأن العلاقات الصناعية في إقليم رابطة أمم جنوب شرق آسيا، التي انعقدت في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧، بجمع الهيئات المكونة من بلدان رابطة أمم جنوب شرق آسيا العشرة. وانعقد حدث وطني "منبثق" عن ذلك الاجتماع الإقليمي، في إندونيسيا عام ٢٠١٨.

١٤٣. وكانت التحسينات التي أدخلت على مؤسسات وعمليات وقدرات الحوار الاجتماعي أثناء الفترة قيد الاستعراض قد تعززت بفضل التقدم المحرز في عدد من المجالات الجوهرية الأخرى المعنية، بما في ذلك العمل والتشريع المتعلق به (على سبيل المثال قوانين الضمان الاجتماعي)، إلى جانب آليات تسوية النزاعات ومعالجة الشكاوى. ويتوسع القسم ٤ في بحث التطورات المحققة في هذه المجالات.

الإطار ٢: التفاوت بين الجنسين في عمليات الحوار الاجتماعي

بالرغم من وجود أدلة على استفادة النساء من زيادة مشاركتهن في عمليات المفاوضة الجماعية، إلا أنهن لا يزلن ممثلات تمثيلاً ناقصاً في مؤسسات الحوار الاجتماعي الوطنية. وأظهرت بيانات عام ٢٠١٨ أن عضوية الإناث في مؤسسات الحوار الاجتماعي الوطنية تراوحت بين ٢٠ و ٣٥ في المائة. وتبين هذه الفجوات التفاوت بين الجنسين على جميع المستويات في فئات أصحاب المصلحة الأساسية وبين القطاعات بما في ذلك قطاع الملابس والأقمشة والأحذية، الذي يغلب فيه عدد النساء. ويحدد تقرير منظمة العمل الدولية المعنون *قفزة نوعية لتحقيق المساواة بين الجنسين*، عدداً من العوائق التي تقيد مشاركة النساء في عمليات الحوار الاجتماعي. وهي تشمل الوقت الذي تتطلبه مسؤوليات الرعاية غير مدفوعة الأجر والثقافات المؤسسية التي يهيمن عليها الذكور والتي تثني النساء عن المشاركة بصورة أكثر فعالية والاضطلاع بأدوار قيادية.

المصدر:

ILO, *A Quantum Leap for Gender Equality: For a Better Future of Work for All*, 2019; ILO, *Moving the Needle: Gender Equality and Decent Work in the Garment Sector in Asia*, 2021.

٢-٤ التركيز على الحوار الثنائي

١٤٤. يسهم الحوار الاجتماعي الثنائي، بصفته نهجاً لا مركزياً يتقرب من أصل المشكلة من أجل حلها، في إرساء التعاون والثقة بين المديرين والعمال وممثليهم.^{١١٤} وقد ثبت أن هذا الأمر يشكل عاملاً مساهماً مهماً في مشاريع الأعمال ذات القدرة التنافسية وتحسين ظروف العمل، وقد حقق تقدماً في عدد من البلدان في آسيا قبل الجائحة وأثناءها، بما في ذلك في بنغلاديش، كمبوديا، الهند، إندونيسيا، نيبال، الفلبين، سري لانكا، تايلند، تيمور - ليشتي، فيتنام. وبالنسبة إلى الهند وسري لانكا، ركز عمل لا يستهان به على المستويات شبه الوطنية على الحوار الاجتماعي الثلاثي والثنائي، فضلاً عن تسوية نزاعات العمل. وكان الحوار الاجتماعي الثنائي هو التركيز الرئيسي الذي انصب عليه دعم منظمة العمل الدولية المقدم إلى منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في كمبوديا وإندونيسيا وفيتنام من أجل تنفيذ النداء العالمي في قطاع الملابس على المستوى الوطني.

^{١١٤} تركز مشاركة منظمة العمل الدولية في البرامج القطرية للعمل اللائق في إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية تركيزاً رئيسياً على ثلاثة أنواع رئيسية من الحوار الثنائي. والنوع الأول من الحوار هو المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة، بمشاركة منظمة العمل الدولية، بما في ذلك دعم تنمية القدرات من خلال برنامجها الرائد "العمل الأفضل" في قطاعات الملابس الجاهزة في بنغلاديش وكمبوديا وإندونيسيا والأردن وباكستان وفيتنام. والنوع الثاني من الحوار يتعلق بالتعاون في مكان العمل وأشكال أخرى من الحوار في مكان العمل. أما النوع الثالث من الحوار فيتعلق بمعالجة التظلمات وآليات التوفيق والتحكيم. بالإضافة إلى ذلك، يشكل الحوار الثنائي بعداً هاماً من أبعاد المفاوضات المتعلقة بمدونات السلوك في عالم العمل (على سبيل المثال، في كمبوديا، حيث تلقت وكالتا التوظيف ACRA وMAC تدريباً على مدونات السلوك في مجالات مثل التوظيف الأخلاقي). وهناك مجال ناشئ جديد في الحوار الثنائي يتعلق بأولويات تنمية المهارات وسياساتها وأطرها القانونية ومعاييرها ونظمها وقدراتها.

١٤٥. وقد جرى إقليمياً تعزيز مبادرات منظمة العمل الدولية على مستوى المنشأة عن طريق المشاركة مع اتحاد أصحاب العمل في رابطة أمم جنوب شرق آسيا من أجل تشجيع إجراء تحوّل في العلاقات الصناعية من نموذج المواجهات إلى نهج يستند إلى الحوار والتعاون. كما اكتسبت المشاركة الإقليمية أهمية في العلاقات الثنائية بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في رابطة أمم جنوب شرق آسيا فيما يتعلق بتعزيز تنمية مهارات القوة العاملة.

١٤٦. بيد أنّ التقرير نصف المرحلي لإعلان بالي أظهر أنه في العديد من بلدان الإقليمين قيد الاستعراض، لا يزال الافتقار إلى الحوار الاجتماعي الثنائي وآليات معالجة الشكاوى في مكان العمل يمثل مشكلة بالنسبة إلى العلاقات الصناعية، مما يسهم في نشوء النزاعات الصناعية ويستدعي دعم النظم القضائية. وفي الإقليم والمنطقة على السواء، ما فتئ توسيع نطاق الحوار الاجتماعي والاعتراف بحقوق الحرية النقابية والمفاوضة الاجتماعية من التحديات الكبرى، في حين تؤدي مؤسسات الحوار الاجتماعي دوراً محدوداً فحسب في الإدارة السديدة لسوق العمل. وفي بعض البلدان، مثل الهند وإندونيسيا وماليزيا والفلبين، شهدت مبادرات إصلاح قانون العمل مواجهات متزايدة وقوضت روح المفهوم الثنائي.

١٤٧. وقد شهدت السنوات الأخيرة جهوداً متجددة ترمي إلى سد تلك الفجوات (في بنغلاديش وإندونيسيا ونيبال والفلبين وقطر وتايلند وتيمور - ليشتي وفيتنام). وفي إندونيسيا، قامت منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في قطاع الملابس والأحذية بتوقيع تعهد مشترك باستخدام الحوار والتعاون من أجل التصدي لتحديات علاقات العمل. وفي الفلبين، يجري العمل على اختيار منشآت رائدة بغية إعداد نهج ثنائي من أجل معالجة الشكاوى في قطاعي سمك السردين والملابس. كما يجري العمل على تنشيط آليات الحوار الاجتماعي الاستشارية في مناطق ترويج الصادرات. وفي نيبال، جُزيت آلية حوار اجتماعي في إحدى المقاطعات بغية دعم تنفيذ قانون العمل. واستندت التجربة إلى إعداد نماذج تُعلّم عن بُعد بشأن معالجة الشكاوى والمفاوضة الجماعية والتعاون في مكان العمل. وفي قطر، تقوم لجنة مركزية لإدارة العمل، تضم ممثلين منتخبين عن العمال وممثلين عن المتعهدين الرئيسيين على مستوى الإدارة في مؤسسة قطر، بتوفير منصة رئيسية من أجل مناقشة توجهات الحكومة المتعلقة بأزمة كوفيد-19.

١٤٨. وفي إندونيسيا، على سبيل المثال، أدت الجهود المبذولة من أجل تشجيع الحوار الاجتماعي في قطاع زيت النخيل إلى إطلاق المفاوضة الجماعية في ١٥ شركة، بما في ذلك التركيز على تحسين السلامة والصحة المهنية وتطبيق بنود المساواة وعدم التمييز. ووقع الممثلون عن أصحاب العمل وعن العمال في الأردن عام ٢٠١٩ الاتفاق الرابع بشأن المفاوضة الجماعية في قطاع الملابس، بتيسير من برنامج "العمل الأفضل" التابع لمنظمة العمل الدولية. ويضم اتفاق المفاوضة الجماعية الجديد عدداً من المعالم الجديدة، بما في ذلك توفير زيادة سنوية في أجور عمال الملابس والتزام بإنهاء جميع أشكال العنف والتحرش في مكان العمل وتعزيز الصحة الذهنية والرفاه.

◀ الإطار ٣: الحوار الاجتماعي الثنائي في قطاع زيت النخيل في إندونيسيا يدفع قدماً بالعمل اللائق

إنّ إطلاق الحوار الاجتماعي الثنائي في قطاع زيت النخيل في إندونيسيا يبيّن الفارق الذي يمكن أن يحدثه التعاون الفعال بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. ونتيجة للحوارات الاستشارية الثنائية بشأن أثر جائحة كوفيد-19 على العمل اللائق وحقوق العمال في قطاع زيت النخيل في عام ٢٠٢٢، وقّعت رابطة أصحاب العمل القطاعية وشبكة نقابات عمال زيت النخيل اتفاقات متعددة الأوجه، بما في ذلك بشأن الالتزام الصارم ببروتوكولات الحكومة المتعلقة بكوفيد-19 بغية ضمان سلامة واستمرارية عمليات المزارع دون تسريح العمال.

واستندت الاستجابة إلى جائحة كوفيد-19 إلى حوار وتعاون مستمرين بين رابطات الأعمال ونقابات العمال في إندونيسيا، بما في ذلك عن طريق تنفيذ خطة عمل وطنية من أجل تشجيع العمل اللائق في مزارع زيت النخيل الريفية. وشملت النتائج المحققة حتى اليوم ما يلي: (أ) إنشاء شبكة نقابات عمال في قطاع زيت النخيل؛ (ب) إعداد منتدى للحوار الاجتماعي الثنائي يجمع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في القطاع؛ (ج) إعداد أدوات من أجل الامتثال في مكان العمل وإدخال التحسينات على السلامة والصحة المهنية. وقد جرى إعداد ما سبق وتجربته في مقاطعة واحدة، شملت ١٩ شركة في مزارع زيت النخيل وقريتين.

٥-٢ البرامج القطرية للعمل اللائق باعتبارها منصة من أجل الحوار الثلاثي

١٤٩. إنّ البرامج القطرية للعمل اللائق وهياكل الإدارة السديدة الثلاثية المتعلقة بها، فضلاً عن كونها الأداة الرئيسية في تنفيذ إعلان بالي على المستوى الوطني، هي منصة هامة وحاضنة قائمة بذاتها للحوار الاجتماعي والتعاون ضمن الأطر الوطنية وشبه الوطنية والقطاعية الأوسع نطاقاً.^{١١٥} وقد خلّص استعراض لآليات الإدارة السديدة الثلاثية في البرامج القطرية للعمل اللائق في إقليم آسيا والمحيط الهادئ إلى أنها توفر حيزاً هاماً من أجل بناء الثقة وتقاسم المعارف وتكوين علاقات عمل

^{١١٥} انظر الملحق ١ للاطلاع على قائمة كاملة بجميع البرامج القطرية للعمل اللائق وحالتها في إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية.

وشبكات أوسع. وإلى جانب تحسين الإدارة السديدة للبرامج القطرية للعمل اللائق، يمكن لهذه العوامل أيضاً أن تتمتع بتأثير أوسع نطاقاً عن طريق مشاركة أعضاء آليات الإدارة السديدة الثلاثية في البرامج القطرية للعمل اللائق في عمليات الحوار الاجتماعي الوطنية والقطاعية واسعة النطاق.^{١١٦}

١٥٠. ويجري إعداد البرامج القطرية للعمل اللائق عن طريق الحوار الاجتماعي الثلاثي، باتساق وثيق مع الأطر الواسعة للأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة، التي تحل محل ترتيبات أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية السابقة على المستوى القطري.^{١١٧} وقد منح التقييم رفيع المستوى الذي أجرته منظمة العمل الدولية للبرامج القطرية للعمل اللائق عام ٢٠٢١ في بلدان مختارة في جنوب آسيا، تصنيفاً عالياً على حسن الملاءمة، لا سيما فيما يتعلق باتساق البرامج القطرية للعمل اللائق مع احتياجات الهيئات المكونة الثلاثية وأولوياتها.^{١١٨}

١٥١. وفي هذا السياق، يشكل ضمان مشاركة الشركاء الاجتماعيين لمنظمة العمل الدولية مشاركة فعالة في صياغة أطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة، ضرورة حتمية بغية المساعدة على ضمان صورة بيانية واضحة للعمل اللائق والتركيز على عمل الأمم المتحدة الأوسع نطاقاً. وفي عدد من البلدان أو المناطق (البحرين، بنغلاديش، الهند، إندونيسيا، العراق، الأردن، الكويت، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، لبنان، منغوليا، الأرض الفلسطينية المحتلة، الفلبين، المملكة العربية السعودية، الجمهورية العربية السورية، تايلند، فيتنام، اليمن) دعمت منظمة العمل الدولية مشاركة الشركاء الاجتماعيين في المشاورات المتعلقة بتطوير أطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة، رغم أنه ما زال يتعين القيام بالكثير في هذا المجال. ونظّم اتحاد أصحاب العمل في بنغلاديش مشاورات بشأن استراتيجيات المشاركة بهدف جعل أصحاب العمل جهات فاعلة مؤثرة في سياق الأمم المتحدة الأوسع نطاقاً. وفي الفلبين، تلقى مكتب المنسق المقيم للأمم المتحدة والفريق القطري للأمم المتحدة مقترحات منظمات العمال وأجريت مناقشات بشأن إدراجها في تخطيط العمل المشترك في ظل إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة باعتبار ذلك جزءاً من عملية استشارية منظمة. كما قدمت نقابات العمال الوطنية من الاقتصاد العام والخاص وغير المنظم مدخلات للاستعراض الوطني الطوعي في الفلبين لبرنامج عام ٢٠٣٠.

١٥٢. وقد جرى توسيع نطاق طرائق الحوار الاجتماعي والخبرات المتعلقة به وقيمه المضافة تحت إشراف البرامج القطرية للعمل اللائق بحيث لا تقتصر على تخطيط الأمم المتحدة فحسب، بل تشمل كذلك نشاط الأمم المتحدة على المستوى الوطني. وفي باكستان والفلبين، على سبيل المثال، أدى الدور الريادي الذي اضطلعت به منظمة العمل الدولية في مجالات النتائج الرئيسية المنبثقة عن إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة إلى تسهيل مشاركة الشركاء الاجتماعيين بصورة منتظمة في تخطيط وتنفيذ الجوانب المتعلقة بالعمل اللائق في برنامج الأمم المتحدة ككل. وقد تطّبت تعزيز مشاركة الشركاء الثلاثيين لمنظمة العمل الدولية في عمليات الأمم المتحدة واسعة النطاق، إطلاق المكاتب القطرية عملية توعية نشطة من أجل تعزيز مفهوم الهيكل الثلاثي بصفته وسيلة حاسمة كفيلة بأن تجمع الحكومات (لا سيما وزارات العمل) ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال باعتبارها أصحاب مصلحة متميزة وأساسية في التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

١٥٣. وتمثلت إحدى استراتيجيات المكاتب القطرية لمنظمة العمل الدولية في هذا الصدد في دعوة المنسقين المقيمين للأمم المتحدة إلى المشاركة في اجتماعات البرامج القطرية للعمل اللائق، على غرار اجتماعات اللجنة التوجيهية أو الأحداث التي تعقدها الهيئات المكونة من أجل تحسين الفهم المشترك لمواقفها عند المساهمة في برامج التنمية الوطنية (على سبيل المثال، في نيبال والفلبين). وما فتئت منظمة العمل الدولية والمكتب العالمي للاتحاد الدولي لنقابات العمال والمكتب الإقليمي للاتحاد الدولي لنقابات العمال في سنغافورة، تتعاون بشأن طرق تعزيز الحوار بين المنسقين المقيمين للأمم المتحدة على المستوى القطري ومع نقابات العمال الوطنية.

^{١١٦} انظر: ILO, "Review of DWCP Tripartite Governance Mechanisms in Asia-Pacific", unpublished.

^{١١٧} يتناول الملحق ١ أيضاً حالة أطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة.

^{١١٨} انظر:

الإطار ٤: توسيع نطاق الحوار الاجتماعي كي يشمل المنظمات الإقليمية الأوسع

كان نهج الحوار الاجتماعي الذي وضعته منظمة العمل الدولية مؤثراً أيضاً في المنظمات الحكومية الدولية خارج منظومة الأمم المتحدة. وفي منطقة الدول العربية، سهلت منظمة العمل الدولية مشاركة الهيئات المكونة من ١٢ دولة عضواً من تلك المنطقة في مشاورات بشأن التنمية المستدامة، تمكنت فيها الهيئات المكونة من الدعوة إلى تعميم العمل اللائق في تقارير أهداف التنمية المستدامة على المستويين الإقليمي والقطري على حد سواء (انظر الفقرة ١٤٢).

وفي جنوب شرق آسيا، قام برنامج العمل المشترك بين منظمة العمل الدولية ورابطة أمم جنوب شرق آسيا للفترة ٢٠١٦-٢٠٢٠* بتوفير منصة رئيسية تتيح مشاركة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على نطاق أوسع. وتدعم منظمة العمل الدولية المشاركة النشطة من جانب ممثلي الهيئات المكونة في أنشطة العمل على مستوى رابطة أمم جنوب شرق آسيا. وكان من الأمثلة على ذلك، منتدى الوظائف الخضراء الأول في رابطة أمم جنوب شرق آسيا، الذي انعقد في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٠ وجمع الهيئات المكونة الثلاثية من الدول الأعضاء في رابطة أمم جنوب شرق آسيا بغية تسريع التعاون والتنسيق في: (أ) استهلال الإجراءات وتنفيذها بموجب إعلان رابطة أمم جنوب شرق آسيا لعام ٢٠١٨ بشأن تشجيع الوظائف الخضراء بهدف تحقيق الإنصاف والنمو الشامل في مجتمعات رابطة أمم جنوب شرق آسيا؛ (ب) تعزيز اتساق السياسات في الأطر المعنية بغية الوصول إلى نهج منسق.

* ينكب المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ حالياً على إعداد تقرير تقييم عن التعاون بين منظمة العمل الدولية ورابطة أمم جنوب شرق آسيا للفترة ٢٠١٦-٢٠٢٠. وتشمل الشراكة اجتماعات كبار موظفي العمل في رابطة أمم جنوب شرق آسيا إلى جانب عدد من الآليات الأخرى على مستوى الرابطة، مثل شبكة السلامة والصحة المهنية في الرابطة ومجموعة العمل المعنية بممارسات العمل التدريجية الهادفة إلى تحسين القدرة التنافسية بين دول الرابطة ومنتدى رابطة أمم جنوب شرق آسيا الثلاثي وأكثر بشأن اليد العاملة المهاجرة.

٦-٢ تنمية قدرات الشركاء الاجتماعيين

١٥٤. تتسم قدرات منظمات أصحاب العمل وقدرات منظمات العمال بأنها حاسمة من أجل تنفيذ برنامج العمل اللائق وتعزيز الحوار الاجتماعي في جميع البلدان. وينطوي التقييم رفيع المستوى الذي أجرته منظمة العمل الدولية للبرامج القطرية للعمل اللائق عام ٢٠٢١ في بلدان مختارة في جنوب آسيا، على رؤى نافعة في هذا الصدد.^{١١٩} وقد لاحظ أنه في الوقت الذي لاقت فيه أنشطة منظمة العمل الدولية في بناء قدرات النظراء الحكوميين الوطنيين استحساناً عموماً في صفوف الهيئات المكونة والشركاء الآخرين، إلا أنهم شعروا أنّ قدرات الشركاء الاجتماعيين والكيانات الحكومية شبه الوطنية ومؤسسات سوق العمل تتطلب إيلاءها المزيد من الاهتمام، لا سيما من أجل تعزيز قدراتها على تصميم القوانين والسياسات وتطبيقها عن طريق آليات الحوار الاجتماعي.

١-٦-٢ منظمات أصحاب العمل

١٥٥. ارتقت منظمات أصحاب العمل إلى مستوى التحديات التي فرضتها جائحة كوفيد-١٩ وشاركت بصورة نشطة مع القطاع الخاص من أجل توفير أماكن عمل آمنة وتدابير تكفل استمرارية العمل (انظر القسم ٢-٢). وفي الوقت نفسه، كانت الجائحة حافزاً هاماً على مراجعة وتنقيح بيان القيمة لمنظمات أصحاب العمل بغية الاحتفاظ بأعضائها وجذب أعضاء جدد وتلبية احتياجاتهم في سياق جديد.

الإطار ٥: تحويل منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال إلى منظمات قائمة على البيانات

في عام ٢٠٢٠، أطلق مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل التابع لمنظمة العمل الدولية مبادرة في آسيا والمحيط الهادئ تحت عنوان "البيانات باعتبارها أصلاً استراتيجياً من أجل التطوير التنظيمي وبناء قدرات منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال". وحتى اليوم، تلقت ١٩ منظمة من منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال دعماً مباشراً في إطار هذه المبادرة التي تهدف إلى ترسيخ الرؤى وبناء القدرات بغية تحقيق ما يلي: (أ) تحديد الفرص الاستراتيجية كي توفر لأعضائها قيمة قائمة على البيانات في عالم أعمال متغير عن طريق العمل السياسي والخدمات؛ (ب) تحقيق فعالية تشغيلية عن طريق تنفيذ المزيد من ممارسات قطاع الأعمال القائمة على البيانات في وحدات الأعمال الرئيسية في منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال؛ (ج) استحداث مذكرات إرشادية ومواد مرجعية وأدوات عملية من أجل دعم منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال في الابتكار بصفتها منظمات، عن طريق تصميم هيكل قائم على البيانات ومبادرات تنمية الموارد البشرية.

وقد دعمت المبادرة أيضاً أنشطة متنوعة في الإقليم بغية مساعدة منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال في تقييم فرص رقمنة عملياتها واستغلالها. وأطلقت منظمة العمل الدولية جامعة الكترونية مخصصة في منطقة المحيط الهادئ موجهة إلى منظمات القطاع الخاص، تقدم خدماتها إلى نحو ١١ منظمة في الإقليم، كما بادر اتحاد أصحاب العمل في تايلند واتحاد أصحاب العمل في الفلبين وغرفة التجارة والصناعة في فيتنام واتحاد أصحاب العمال ورابطات قطاع الأعمال في كمبوديا، إلى إنشاء منصات تعلم في الجامعة الالكترونية. وأنشأ اتحاد أصحاب العمل في سيلان في سري لانكا بوابة الكترونية من أجل التوظيف.

١٥٦. وتشمل مؤشرات البرنامج والميزانية لفترتي السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩ و ٢٠٢٠-٢٠٢٢ المجالات الرئيسية التالية توكياً لتعزيز قدرات منظمات أصحاب العمل في الإقليمين: (أ) تحسين الإدارة السديدة وممارسات الإدارة؛ (ب) إعداد استراتيجيات ترمي إلى توسيع نطاق التمثيل و/أو تحسين توفير الخدمات؛ (ج) وضع تحليلات لبيئة الأعمال المتغيرة ودعم التوعية بغية التأثير في السياسات. وفيما يلي بعض الأمثلة على الإنجازات المحققة في هذه المجالات الرئيسية الثلاثة في البلدان أو المناطق في الإقليمين، بدعم من منظمة العمل الدولية.

- نجح العديد من منظمات أصحاب العمل في توسيع نطاق خدماتها، بغية تلبية احتياجات أعضائها بصورة أفضل وكجزء من استراتيجياتها الرامية إلى زيادة عضويتها. وأنشأ اتحاد أصحاب العمل في باكستان أربعة مكاتب في المقاطعات من أجل تسهيل زيادة العضوية وتوسيع نطاق الخدمات لتشمل المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر والوحدات الاقتصادية غير المنظمة. وفي الهند، أجرى المؤتمر الدائم للمنشآت العامة دراسة عن أثر العمل من المنزل على الموظفين التنفيذيات والمديرين في المنشآت العامة واستخدم نتائج الدراسة في صياغة مبادئ توجيهية هادفة إلى زيادة العضوية.
- جرى تدريب ما مجموعه ٢٤ سفيراً من سفراء الصحة والقواعد الصحية من ثماني منظمات لأصحاب العمل في جنوب آسيا على زيارة أماكن العمل وفحصها وتقديم المشورة. وكان الدور الموسع في هذا المجال نتيجة استجابة مباشرة إلى دراسة استقصائية عالمية مشتركة بين منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية لأصحاب العمل بشأن أثر جائحة كوفيد-١٩ على منظمات أصحاب العمل، أظهرت أن ست منظمات من أصل عشر منظمات اعتبرت تنمية القدرات المتعلقة بالسلامة والصحة بوصفها على رأس الأولويات من أجل توسيع نطاق الخدمات بموجب نموذج أعمال منقح.^{١٢٠}
- أعد اتحاد غرف التجارة والصناعة في نيبال أداة تقييم تنافسية للمنشآت بغية تقييم القدرة التنافسية لدى المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر. وأعقب ذلك برنامج لتدريب المدربين موجه إلى أعضائه المنتسبين، بما في ذلك اتحاد صاحبات المشاريع في نيبال، مما وسع نطاق التدريب كي يشمل العديد من صاحبات المشاريع لديه.
- وفي فيتنام، أصدرت غرفة التجارة والصناعة في فيتنام دليلاً بشأن العلاقات الصناعية وإدارة الموارد البشرية بموجب قانون العمل الجديد. وقد جرى دعم الدليل ببرنامج لتدريب المدربين وخدمات الاستشارة القانونية.
- أطلقت هيئات متنوعة لأصحاب العمل في الإقليمين قيد الاستعراض مبادرات تدريب لأعضائها على المستوى الوطني والإقليمي في مجالات مثل: القدرة على الصمود والكوارث الطبيعية؛ الانتقال العادل نحو اقتصادات مستدامة؛ نقص المهارات والحراك؛ إدارة البيانات وتحليلها؛ مستقبل العمل.
- دعمت منظمة العمل الدولية تقييمات القدرة الداخلية لشركائها من منظمات أصحاب العمل في العراق والأرض الفلسطينية المحتلة والجمهورية العربية السورية واليمن، بما في ذلك استعراضات للموارد البشرية والمالية والترتيبات المؤسسية والهيكلية والوظائف الداخلية، بهدف تنوير الإصلاحات المؤسسية ودعم إعداد خطط استراتيجية تتجلى فيها أولويات البلدان واحتياجات أعضائها.

الإطار ٦: مبادرات منظمات أصحاب العمل الرامية إلى تشجيع التغيير في مجالات سياسية محددة

أطلق اتحاد أصحاب العمل في تايلند تحليلاً شاملاً يدعم المقترحات السياسية المتعلقة بمراجعة قانون العمل بغية التصدي للتحديات الناجمة عن التحول التكنولوجي وجائحة كوفيد-١٩.

وقامت غرفة التجارة والصناعة الوطنية في جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية بتتبع مبادئ التشغيلية ووظائفها وولايتها من أجل تعزيز دورها كمنظمة ذات صفة تمثيلية لأصحاب العمل في مجال العمل والسياسة الاجتماعية. ويأتي ذلك تمشياً مع خطتها الاستراتيجية الجديدة ذات الدعائم الست للفترة ٢٠٢١-٢٠٢٥ ومرسوم رئيس الوزراء رقم ٢٣٧ الصادر بتاريخ ١٨ أيار/ مايو ٢٠٢٠ بشأن تنظيم الغرفة ونشاطها.

وأجرى اتحاد أصحاب العمل في سيلان في سري لانكا دراسة عن المسائل التي تقوض إعانات نظم الضمان الاجتماعي المقدمة للعمال. وأشارت الدراسة إلى أن نظم الضمان الاجتماعي الحالية قادرة على تقديم إعانات أفضل للعمال عن طريق هياكل إدارة سديدة أكثر شمولية تضم ممثلين عن منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمل.

وأجرت رابطة أصحاب العمل في إندونيسيا تقييماً شاملاً للاحتياجات والتحديات بغية تنمية المهارات الأساسية فضلاً عن وضع مقترحات سياسية من أجل تنفيذ استراتيجيات الثورة الصناعية الرابعة.

وقام اتحاد أصحاب العمل والتجارة في فيجي بإنشاء وإطلاق وحدة مخصصة من أجل البحث والتوعية في تموز/ يوليه ٢٠١٨، مما حسن قدرته على جمع بيانات الاقتصاد الكلي وتحليلها واستخدامها، بالإضافة إلى البيانات الكمية والنوعية التي يجري جمعها عادة عن طريق الدراسات الاستقصائية التي تتناول أعضائه.

وأجرت غرفة التجارة والصناعة في عُمان تقييماً لأثر تدابير التأمين لعام ٢٠٢١ على أداء قطاع الأعمال والعمالة وقدمت مجموعة من التوصيات السياسية إلى السلطات الوطنية المعنية. ونتيجة جهود التوعية المذكورة، قررت الحكومة خفض رسوم تراخيص العمل للعمال الأجانب بنسبة ٨٥ في المائة.

٢-٦-٢ منظمات العمال

١٥٧. في فترتي السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩ و ٢٠٢٠-٢٠٢١، قامت منظمات العمال في إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية بزيادة قدراتها وتأثيرها على عدة مستويات، بما في ذلك في سياق الاستجابة إلى جائحة كوفيد-١٩ وتخطيط الانتعاش منها. وقد تحققت نتائج يعتد بها، لا سيما في تنظيم الخدمات وتوسيع نطاقها كي تشمل العمال في الاقتصاد غير المنظم والعمال المنزليين والعمال المهاجرين، فضلاً عن الدعوة إلى وضع سياسات رامية إلى النهوض بمصالح العمال تمثيلاً مع معايير العمل الدولية.

١٥٨. وتشمل مؤشرات البرنامج والميزانية لفترتي السنتين المجالات الرئيسية التالية من أجل تعزيز قدرات منظمات العمال في الإقليم قيد الاستعراض: (أ) القوة التنظيمية والاستراتيجيات الابتكارية الهادفة إلى جذب فئات جديدة من العمال و/أو تحسين الخدمات؛ (ب) القدرة على التأثير في البرامج السياسية؛ (ج) وضع مقترحات كي تنظر فيها آليات الحوار الاجتماعي عند صنع السياسات؛ (د) استخدام معايير العمل الدولية من أجل تعزيز الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والعدالة الاجتماعية. وفيما يلي بعض الأمثلة على الإنجازات التي تحققت بدعم من مكتب العمل الدولي في هذه المجالات الأربعة أثناء الفترة الزمنية المشمولة بالتقرير.

- توسعت عضوية نقابات العمال عن طريق تحسين الخدمات وإطلاق الحملات الترويجية. وعلى وجه الخصوص، زاد الاتحاد العام للعمال في عُمان عضويته على مستوى المنشأة من خلال تحسين الخدمات والمساعدات القانونية، في الصناعة وقطاعات الخدمات بصورة رئيسية؛ أطلق الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين حملة من أجل زيادة عضويته من النساء العاملات وتمثيلهن إلى نسبة ٣٠ في المائة؛ أنشئت شبكة نقابية معنية بالاستشارات القانونية في سبع مقاطعات مختارة في فيتنام؛ أنشئت شبكة نقابية جديدة من أجل الدفاع عن حقوق العمال في قطاع زيت النخيل في إندونيسيا؛ قامت منظمنا العمال الرئيسيتان في العراق بإنشاء مجلس تنسيق نقابي من أجل تعزيز الخدمات المقدمة إلى الأعضاء؛ أنشأ الاتحاد العام لنقابات العمال في الأردن خمسة مكاتب إرشاد ودعم بغية دعم اللاجئين السوريين العاملين في قطاع البناء.
- أطلقت منظمات العمال مبادرات من أجل تلبية احتياجات العاملات والعاملين في القطاع غير المنظم. وعلى وجه الخصوص، أنشأ مؤتمر نقابات عمال عموم الهند نقابة جديدة مخصصة تُعنى بالعاملين من المنزل؛ للمرة الأولى، جرى تنظيم العمال التايلنديين والمهاجرين في قطاع صيد الأسماك في تايلند؛ نفذ اتحاد نقابات العمال في منغوليا خطة عمل من أجل الاقتصاد غير المنظم، أنشأ بموجبها ١٨ نقابة جديدة؛ أنشئت خمس نقابات جديدة في الاقتصاد غير المنظم في مملكة تونغتا تحت رعاية رابطة الخدمات العامة في مملكة تونغتا؛ أنشئت نقابة تُعنى بالعمال المنزليين في الأردن.
- زاد إدماج العاملات والعاملين المهاجرين في نقابات العمال، التي منحتهم الأولوية. وعلى وجه الخصوص، أنشئت مراكز لموارد المهاجرين تابعة لنقابات العمال في خمسة من بلدان رابطة أمم جنوب شرق آسيا والأردن؛^{١٢١} أنشئت لجنة معنية بالعمال المهاجرين تابعة للاتحاد العام لنقابات العمال في البحرين؛ أدرج هيكل نقابي أكثر شمولاً، يضم العمال المهاجرين، في قطاع الملابس في الأردن؛ أنشئت رابطة العمال المنزليين المهاجرين في ماليزيا، بدعم من الاتحاد الدولي للعمال

^{١٢١} انظر:

المنزليين ومؤتمر نقابات العمال في ماليزيا؛ قام اتحاد نقابات العمال في الكويت بتنظيم وحدة دعم قانونية للعمال المهاجرين.

- أطلقت مبادرات من أجل تعزيز قدرات نقابات العمال وتقوية تعاونها. وعلى وجه الخصوص، أنشئ مركز خاص بموارد العمال كي يكون مركزاً لتنمية القدرات في قطاع الملابس في بنغلاديش؛ أنشئت مراكز لتقديم المعلومات والدعم إلى العمال في نيبال تهدف تحديداً إلى زيادة عضوية النقابات في الاقتصاد غير المنظم.

◀ الإطار ٧: مبادرات منظمات العمال الرامية إلى تشجيع التغيير في مجالات سياسية محددة

كان اتحاد نقابات عموم الصين جزءاً من عملية متعددة أصحاب المصلحة أطلقت في ٢٣ تموز/ يوليه ٢٠٢١ بهدف تكوين رأي إرشادي ونشره بشأن حماية العمال في أشكال الاستخدام الجديدة.

وأنشأ مؤتمر نقابات عمال ماليزيا فريق عمل بشأن عمال المنصات، أسهم في إدماج استراتيجية في خارطة الطريق الخمسية للفترة ٢٠٢١-٢٠٢٥ بموجب خطة ماليزيا الثانية عشرة بشأن تحقيق العمل اللائق لعمال الاقتصاد الصغيرة. وأنشئت نقابات من أجل عمال التوصيل في إندونيسيا وعمال المنصات في جمهورية كوريا ويجري تنظيم حملات من أجل تحقيق العمل اللائق لعمال المنصات.

وأسهم اتحاد نقابات عمال الكويت في بلورة قرار صادر عن لجنة استشارية ثلاثية معنية بشؤون العمل يمنع التمييز في القطاع الخاص ويحظر التحرش الجنسي في مكان العمل.

وقدم اتحاد نقابات عموم الصين مقترحاً سياسياً إلى المؤتمر الشعبي الوطني في آذار/ مارس ٢٠٢١ من أجل إنشاء بيئة مؤاتية للأسرة بغية حماية حقوق عمالة النساء ومعالجة التمييز بين الجنسين في مكان العمل. كما قدم مقترحات سياسية إلى مجلس الولاية بشأن معالجة التمييز بين الجنسين في العمالة ودعا إلى اتخاذ تدابير سياسية جديدة بشأن حماية الأمومة وسن التقاعد والتوفيق بين العمل والمسؤوليات العائلية. وأعقب ذلك تقييم للتمييز بين الجنسين على مستوى المنشأة وإعداد مجموعة أدوات من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين ونشر الخبرات الدولية المشتركة على المستوى الوطني.

٣- الناس

١-٣ تعزيز قدرات جميع الناس كي يستفيدوا من الفرص المتاحة في عالم عمل متغير



١٥٩. إنَّ عناصر إعلان بالي التي تسعى جاهدة إلى تحقيق المنفعة للناس وتمكينهم من الاستفادة من الفرص المتاحة في عالم عمل متغير، تقع جميعها في صميم الاستجابة إلى جائحة كوفيد-١٩ وتظل محركات أساسية في مرحلة الانتعاش. وفي الفترة السابقة لاندلاع جائحة كوفيد-١٩ في مطلع عام ٢٠٢٠، أفاد العديد من البلدان في الإقليمين قيد الاستعراض عن إحراز تقدم في وضع تدابير محددة ترمي إلى تسهيل حالات الانتقال في سوق العمل في صفوف فئات العمال المحرومة، على غرار

النساء والشباب والأشخاص المعاقين والعمال المهاجرين والعمال الواقعين فريسة أوضاع الهشاشة والنزاع والكوارث. وفرضت الجائحة عائقاً أمام تلك الفئات وفاقت بالتالي ما كان سائداً من أوجه انعدام المساواة وحالات الاستضعاف والتهميش.

١٦٠. وبالرغم من التحديات التي فرضتها الجائحة، شهدت الفترة قيد الاستعراض: إحراز تقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين في عالم العمل في مجالات محددة فيما يتعلق بالفرص والمعاملة؛ اتخاذ تدابير فعالة ترمي إلى دعم الفئات المحرومة عن طريق انتقالات حاسمة بين العمل والحياة الخاصة؛ زيادة المبادرات الهادفة إلى دعم أصحاب العمل والعمال عن طريق آثار التغيير التكنولوجي؛ التقدم المحرز في تعزيز التعلم المتواصل والمهارات للجميع؛ إطلاق مبادرات ناجحة تهدف إلى بناء القدرة على الصمود وتعزيز العمل اللائق في سياق الهشاشة والنزاعات والكوارث؛ التعزيز المستمر لزيادة تغطية الحماية الاجتماعية ونوعيتها باعتبارها أساسية بالنسبة إلى الانتعاش من الجائحة وتحقيق أهداف العمل اللائق.

٢-٣ تحقيق المساواة بين الجنسين في الفرص والمعاملة تحقيقاً فعلياً

١٦١. فاقتم جائحة كوفيد-١٩ أوجه التفاوت بين الجنسين الموجودة أصلاً في إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية. وعلى النحو المشار إليه في الجزء الأول (القسم ١-٢)، فإنّ التحديات المنبثقة عن الأزمة والمفروضة على النساء تهدد بعكس مسار سنوات من التقدم المحرز في تحسين نتائج سوق العمل والحد من أوجه انعدام المساواة. وكانت النساء العاملات في الاقتصاد غير المنظم في كلا الإقليم والمنطقة معاً من أشد الفئات تضرراً، إذ أدى افتقارهن إلى سبل الحصول على تغطية الحماية الاجتماعية فضلاً عن زيادة موثقة على نطاق واسع في العنف القائم على نوع الجنس، إلى مفاجمة الآثار الجنسانية الكبيرة التي خلفتها الجائحة.

١٦٢. وفي هذا السياق، انطوت مشاركة منظمة العمل الدولية خلال فترة التقييم، أثناء الجائحة وقبلها على حد سواء، على استراتيجية ذات مسارين: المسار الأول، نهج موجه نحو التصدي لآثار الجائحة (منذ عام ٢٠٢٠) وتحسين ظروف العمل في القطاعات والمهن التي تهيم عليها الإناث (رفع المستوى الأدنى)؛ المسار الثاني، تعميم أحكام محددة تتعلق بالمساواة بين الجنسين في التشريع والسياسات والاستراتيجيات والبرامج والممارسات الصناعية (رفع المستوى الأعلى).

١٦٣. وكان الاستعراض التوليقي العالمي لتعميم قضايا الجنسين في البرامج القطرية للعمل اللائق، الذي أطلق عام ٢٠١٩ قبل الجائحة وشمل آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية، قد كشف أنه بالرغم من الممارسات الجيدة التي جرى تبيانها لا يزال يتعين القيام بالكثير من أجل إدماج قضايا الجنسين على نحو وافٍ في عمليات تصميم البرامج والمشاريع وتنفيذها ورصدها وتقييمها. وقد أبرزت عمليات تقييم داخلية أخرى أجرتها منظمة العمل الدولية أنه إذا أُريد إزالة الحواجز فعلياً من أمام إعمال حقوق النساء وتحسين ظروف عملهن، فإنّ من الضروري تحديد قطاعات وفئات مستهدفة محددة، مثل العاملات المنزليات والعاملات من المنزل وعاملات قطاع الملابس النسائية والعاملات المهاجرات والعاملات في قطاعات رعاية محددة (من قبيل قطاع الصحة والأسر المعيشية الخاصة والعمال الاجتماعيين)، بالتوافق مع إرساء روابط صريحة بمعايير العمل الدولية المعنية.

١٦٤. وفي حالة العمل المنزلي والعمل من المنزل، لوحظ بوضوح إحراز تقدم في مجالات تتعلق بزيادة الوعي بالحقوق وتوسيع المشاركة في المفاوضات الاجتماعية والإدماج في الحماية الاجتماعية (انظر القسم ٣-٧) وتفتيش العمل (انظر القسم ٤-٢-٢). وكان منشور منظمة العمل الدولية بشأن عشر سنوات من التقدم المحرز منذ اعتماد اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) ١٢٢ وإصدار المنشور الإقليمي المرتبط بها، قد ساعد أيضاً على إبراز الثغرات المتواصلة في حماية العمال المنزليين وعلى إبقاء هذه المسألة على جدول أعمال منظمة العمل الدولية للتخطيط الإقليمي وتوفير الموارد.

١٦٥. وفيما يتعلق بالعاملين من المنزل، قامت تايلند بالتركيز على إشراك العمال وأصحاب العمل في إعداد استراتيجيات تهدف إلى تحسين تنفيذ قانون حماية العمل المنزلي في تايلند والامتنال له. وفي سري لانكا، أقرت وزارة العمل والشركاء الاجتماعيون تشخيصاً يراعي قضايا الجنسين شمل ما يلي: (أ) عمال اقتصاد الرعاية بغية تسهيل انتقالهم إلى السمة المنظمة؛ (ب) وضع العاملات من المنزل وغيرهن من العمال في الاقتصاد غير المنظم في سلاسل التوريد والإمداد العالمية، بهدف توفير أدلة تدعم المشاركة السياسية بشأن مواطن العجز في العمل اللائق في الاقتصاد غير المنظم.

١٦٦. ومنذ اعتماد الاتفاقية رقم ١٩٠ والتوصية رقم ٢٠٦ المصاحبة لها في عام ٢٠١٩، باتت معالجة العنف والتحرش في مكان العمل مسألة تصب عليها الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية تركيزاً كبيراً ومتزايداً. وبفضل ما قامت به منظمة العمل

١٢٢ انظر:

الدولية من توعية وما قدمته من دعم تقني ودعم في تنمية القدرات، بات عدد من النتائج ملموساً بوضوح في الإقليم والمنطقة قيد الاستعراض.

١٦٧. ويسلط الموجز التالي الضوء على نتائج مختارة في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين أثناء الفترة قيد الاستعراض.

• بادرت الحكومات والشركاء الاجتماعيون إلى الترويج للاتفاقية رقم ١٩٠ والتوصية رقم ٢٠٦ كجزء من الجهود المبذولة من أجل الحد من العنف والتحرش، بما في ذلك العنف القائم على نوع الجنس، في عالم العمل، بهدف تطبيقهما الفوري والتصديق على الأجل الطويل عليهما على حد سواء. وأجرى بعض البلدان أو المناطق (الأردن والأرض الفلسطينية المحتلة وفانواتو) استعراضات للقوانين والسياسات الوطنية فيما يتعلق بانعكاسات الاتفاقية رقم ١٩٠. وكانت فيجي أول بلد بصّدق على الاتفاقية في ٢٥ حزيران/يونيه ٢٠٢٠. وقام منتدى القادة في الفلبين (منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال) بإصدار بيان مشترك دعماً لعملية التصديق على الاتفاقية رقم ١٩٠، بمبادرة من الفلبين. وأنشأت وزارة العمل في الفلبين آلية تنسيق ثلاثية وأكثر لدعم عملية التصديق. وفي منغوليا، أنشأت الحكومة والشركاء الاجتماعيون مجموعة عمل معنية بالاتفاقية رقم ١٩٠، في شباط/فبراير ٢٠٢١. وقام اتحاد نقابات العمال في منغوليا بإعداد سياسته الداخلية الخاصة به بشأن العنف والتحرش ونموذج تدريب بشأن الاتفاقية رقم ١٩٠. وتحت شعار "أقوياء يبدأ بيد"، أطلق الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان مشروعاً مشتركاً مع جمعية ورثة بطرس للمساواة بين الجنسين، بهدف القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل تمثيلاً مع الاتفاقية رقم ١٩٠.

• يشكّل إدماج المساواة بين الجنسين ومعالجة العنف والتحرش في العمل في سياسات تفتيش العمل ومبادئه التوجيهية وقوانينه المرجعية، تطوراً هاماً آخر شهده الإقليمان قيد الاستعراض. ومن بين البلدان التي اتخذت خطوات في هذا الصدد بنغلاديش، كمبوديا، إندونيسيا، الأردن، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، ماليزيا، باكستان، تايلند. وفي تايلند، حدّثت وزارة العمل منهاج تدريب مفتشي العمل كي يشمل مادة بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، فضلاً عن مادة بشأن حقوق العمال المنزليين. كما أدرجت أيضاً مبادئ توجيهية بشأن العنف القائم على نوع الجنس والعمل المنزلي في المبادئ التوجيهية لتفتيش العمل في تايلند. ووضعت إندونيسيا خطاً استراتيجياً للامتثال لتفتيش العمل ودليلاً ميدانياً من أجل إجراء التفتيش في قطاع زيت النخيل، الذي ضم مسائل ذات أولوية تتعلق بالجنسين مثل المساواة في الأجر وعقود العمل والعنف والتحرش. وفي الأردن، أدرجت المسائل المتعلقة بالجنسين في قوائم التفتيش المرجعية ودوراته التدريبية عن طريق برنامج "العمل الأفضل" التابع لمنظمة العمل الدولية، الذي أجرى دورات تدريبية بشأن منع التحرش الجنسي، إلى جانب مواضيع أخرى. وفي بنغلاديش، قامت إدارة تفتيش المصانع والمنشآت باعتماد خارطة طريق تراعي قضايا الجنسين، بما في ذلك تدابير الاستجابة إلى الجائحة، وتنسجم مع استراتيجية منع العنف القائم على نوع الجنس وخطة العمل التي وضعتها وزارة العمل والاستخدام.

• في العديد من البلدان، شهدت سياسات وتدابير ترمي إلى تحقيق المساواة في الأجر بين الجنسين وتكافؤ الفرص في الاستخدام، تقدماً أثناء الفترة المشمولة بالتقرير. وفي إندونيسيا، وافقت الحكومة والشركاء الاجتماعيون على تنقيح المبدأ التوجيهي المتعلق بالمساواة في فرص العمل باعتباره أساساً تستند إليه برامج التوعية والتدريب بشأن منع العنف والتحرش في مكان العمل والحماية منهن. وفي ساموا وتيمور - ليشتي، جرى تعزيز الاهتمام بالمساواة بين الجنسين ومشاركة المرأة في سوق العمل تعزيزاً صريحاً في سياسات العمالة الوطنية. وفي الصين، قام اتحاد نقابات عموم الصين بتقديم مقترح سياسي إلى مجلس الولاية بشأن معالجة التمييز بين الجنسين في الاستخدام، كان من شأنه أن أسهم في نشر تعميم بشأن زيادة تنظيم ممارسات التوظيف بغية تشجيع عمالة النساء، أصدرته وزارة الموارد البشرية والضمان الاجتماعي ووزارات أخرى واتحاد نقابات عموم الصين في شباط/فبراير ٢٠١٩. وفي المملكة العربية السعودية، استنارت عملية إعداد مشروع سياسة وطنية بشأن المساواة بدراسة تحليلية معمقة عن عمالة النساء وشمولية سوق العمل. وفي الأردن، قامت اللجنة الوطنية بشأن الإنصاف في الأجور، وهي منصة متعددة أصحاب المصلحة تضم الشركاء الثلاثين لمنظمة العمل الدولية، بإجراء دراسة بحثية عن الأبعاد المتعلقة بالجنسين للعمالة في قطاع التعليم الخاص. وأسهم ذلك في وضع أول اتفاق للمفاوضة الجماعية يدمج قضايا الجنسين في قطاع التعليم الخاص، بدعم من حملة أطلقت تحت عنوان "مساندة المعلمين".

• بذل العديد من البلدان جهوداً ترمي إلى تعزيز تمثيل النساء وإسماص صوتهن وريادتهن في عالم العمل. واستحدثت شبكة ريادية إقليمية في قطاع الملابس في آسيا عن طريق برنامج تدريب مكثف مدعوم بخارطة طريق إقليمية من أجل المساواة بين الجنسين والعمل اللائق في قطاع الملابس في آسيا. وفي الهند، أجرى المؤتمر الدائم للمنشآت العامة بدعم من منظمة العمل الدولية، دراسة عام ٢٠١٨ عن النساء في المناصب القيادية والإدارية في منشآت القطاع العام. وتعقيباً على نتائج تلك الدراسة، أنشئت شبكة من أجل تمكين النساء وريادتهن ضمن المؤتمر الدائم للمنشآت العامة.

• روجت منظمة العمل الدولية لإتاحة الفرص لصالح النساء في العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات عن طريق نظم التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين. وقامت هيئة التعليم التقني وتنمية المهارات وإدارة تكنولوجيا المعلومات

والاتصالات في الفلبين بإعداد برامج منح دراسية موجهة إلى النساء بغية تدريبهن على المهارات التقنية والأساسية الهامة. انظر أيضاً الإطار ١٠.

٣-٣ تدابير فعالة تدعم الناس في حالات الانتقال بين العمل والحياة الخاصة

١٦٨. أولت الدول الأعضاء والشركاء الاجتماعيون أثناء الفترة المشمولة بالتقرير اهتماماً أكبر بدعم إعداد السياسات والبرامج الموجهة تحديداً إلى الفئات الفرعية من العمال الأشد تضرراً من الجائحة. وتسلبت الأقسام الفرعية التالية الضوء على الإجراءات الموجهة نحو فئات مستضعفة محددة.

◀ الإطار ٨: الأطر الإقليمية تدعم الإجراءات الوطنية المتخذة من أجل المساواة بين الجنسين

يدعم عدد من الشراكات والأطر الإقليمية مبادرات المساواة بين الجنسين في عالم العمل في الإقليمين، وفيما يلي وصف لبعض منها:

- أطلق الائتلاف الدولي للمساواة في الأجر في إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية في عام ٢٠١٨. ويترأس الائتلاف منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. وهو يهدف إلى المشاركة مع أصحاب المصلحة في سد الثغرات في الأجور بين الجنسين بغية تحقيق الإنصاف في الأجر.
- لدى برنامج "العمل الأفضل" التابع لمنظمة العمل الدولية، استراتيجية خمسية شاملة تراعى قضايا الجنسين وتهدف إلى تمكين النساء والحد من التحرش الجنسي وسد الثغرات في الأجور بين الجنسين في قطاع الملابس.
- تحدد خارطة الطريق الإقليمية من أجل المساواة بين الجنسين والعمل اللائق في قطاع الملابس في آسيا، أولويات عمل أصحاب المصلحة المتعددين على المستويين الإقليمي والوطني في مجالات: (أ) الإنصاف في الأجور؛ (ب) التمييز والعنف والتحرش في مكان العمل؛ (ج) الرعاية والعمل والمسؤوليات الأسرية غير مدفوعة الأجر؛ (د) حماية الأمومة وإجازة الأبوة؛ (هـ) إسماع صوت النساء وتحسين تمثيلهن وريادتهن.
- مبادرة تسليط الضوء المشتركة بين الاتحاد الأوروبي والأمم المتحدة الهادفة إلى القضاء على العنف ضد النساء والفتيات في إقليم رابطة أمم جنوب شرق آسيا، تقودها منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة في آسيا. وتضم المبادرة مشروع الأمان والإنصاف لمنظمة العمل الدولية الهادفة إلى: إعمال حقوق العاملات المهاجرات واستفادتهن من الفرص المتاحة أمامهن في إقليم رابطة أمم جنوب شرق آسيا.
- برنامج إعداد القوة العاملة النسائية في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات التابع لمنظمة العمل الدولية (النساء في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات) في إندونيسيا والفلبين وتايلاند في الفترة بين عام ٢٠١٧ و٢٠٢١، الذي مولته مؤسسة جي بي مورغان شيس (JP-Morgan Chase).

١-٣-٣ دعم العمال الشباب

١٦٩. أظهر التقييم المستقل لاستراتيجية منظمة العمل الدولية وإجراءاتها على المستوى العالمي من أجل تحسين آفاق عمالة الشباب (٢٠١٢-٢٠١٧) أنّ منظمة العمل الدولية أدت دوراً كبيراً في النهوض بعمالة الشباب باعتبارها أولوية إنمائية دولية في فترة ما قبل الجائحة. ١٢٣ وقد تردد صدق ذلك في إطلاق المبادرة العالمية للأمم المتحدة لتوفير فرص العمل اللائق للشباب ومبادرة جيل بلا حدود باعتبارهما شراكيتين عالميتين متعددتي أصحاب المصلحة من أجل الارتقاء بفرص العمل لصالح الشباب.

١٧٠. وقد طورت منظمة العمل الدولية معارف بشأن العوامل التي تؤثر في نتائج عمالة الشباب، بما في ذلك الانتقال من المدرسة إلى العمل، وبشأن "الأساليب الناجحة" في دعم عمليات انتقال الشباب إلى العمل اللائق. وأدت خبرة منظمة العمل الدولية في مجال عمالة الشباب وروابطها الفريدة مع الهيئات المكونة إلى إكسابها مكانة تؤدي فيها دوراً تقنياً ريادياً في التصدي للتحديات المتمثلة في زيادة سبل وصول الشباب إلى العمل اللائق في الإقليمين قيد الاستعراض. وفيما يلي عينة عن الإجراءات المتخذة في هذا المجال.

- **كمبوديا:** وفرت منظمة العمل الدولية التنسيق الكامل واضطلعت بمهمة أمانة برنامج الأمم المتحدة المشترك لتوفير فرص العمل اللائق للشباب، وهو حالياً في مرحلته الثانية. وحتى اليوم، استفاد من البرنامج قرابة ٥٠٠ ٢٠٨ شاب وشابة بصورة مباشرة عن طريق: مبادرات تنمية المهارات والكفاءات القائمة على القطاعات؛ برامج معادلة التعليم الأساسي

ومحو الأمية في المصانع؛ تنمية روح تنظيم المشاريع والمنشآت؛ إدارات الاستخدام؛ برامج استثارة الوعي بحقوق الشباب في العمل.

- **الفلبين:** اشتملت الاستراتيجية الوطنية لانتعاش العمالة للفترة 2021-2022 على مكوّن مخصص لقبالية الشباب للاستخدام وتدابير أخرى تتعلق بالشباب في سوق العمل.
- **سري لانكا:** اتخذ اتحاد أصحاب العمل في سيلان لنفسه صفة حلقة الوصل بين القطاع الخاص والمرشحين المستقبليين للوظائف من الجامعات عن طريق شبكته الوطنية لمبادرات الشباب، التي تروج برامج التلمذة الصناعية التي تقدّمها المنشآت، وأنشأ بوابة إلكترونية للتوظيف بغية تسهيل مطابقة المهارات والوظائف.
- **فيتنام:** تقوم خطة العمل التي تحمل اسم Safeyouth@Work والتي شاركت الهيئات المكونة في وضعها وتنفيذها، بزيادة المعارف والوعي والإجراءات بغية التصدي لمخاطر وأخطار السلامة والصحة المهنيين التي تواجه العمال الشباب.
- **اليمن:** قامت شبكة مدربين من المنظمات العامة والخاصة بتوسيع نطاق خدماتها كي تشمل الشباب عن طريق برنامج تدريب في تنظيم المشاريع يحمل اسم "مشروع الأول".

٣-٣-٢ دعم العمال المعوقين

١٧١. اشتمل دعم منظمة العمل الدولية المقدم من أجل إعمال حقوق الأشخاص المعوقين في الإقليم على: توفير المشورة التقنية في مجال تنفيذ اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في عالم العمل؛ ضمان إدراج الإعاقة في برامج العمالة والتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين وتنمية المهارات وغيرها؛ تعزيز قدرات الهيئات المكونة الثلاثية بشأن إدماج الإعاقة. وفيما يلي أمثلة تسلط الضوء على مجالات أحرز فيها تقدم أثناء الفترة المشمولة بالتقرير.

- اتخذ أصحاب العمل مبادرات من أجل دعم مشاركة الأشخاص المعوقين في سوق العمل. وقامت شبكة قطاع الأعمال والإعاقة في بنغلاديش، بالشراكة مع اتحاد أصحاب العمل في بنغلاديش، بتسهيل إتاحة فرص العمالة أمام الأشخاص المعوقين عن طريق معارض الوظائف ومنح جوائز للقطاعات المناصرة للإعاقة وإدارات مطابقة المهارات والوظائف لصالح الأشخاص المعوقين أثناء الجائحة. وأطلقت شبكة قطاع الأعمال والإعاقة في الفلبين مبادرة إعادة اكتساب المهارات بغية الإعداد لمرحلة الانتعاش من الجائحة. وقام المركز المتخصص بالتدريب والإعاقة التابع لاتحاد أصحاب العمل في سيلان (سري لانكا) بوضع توصيات سياسية من أجل ضمان ترتيبات معقولة لصالح الأشخاص المعوقين العاملين في المكاتب أو من المنزل. وقام اتحاد أصحاب العمل في الهند واتحاد الصناعة الهندية بتوقيع مذكرة تفاهم من أجل إعداد شبكة الإعاقة في قطاع الأعمال في الهند كي تكون جزءاً من الشبكة العالمية للإعاقة في قطاع الأعمال التابعة لمنظمة العمل الدولية.
- أطلقت حكومة بنغلاديش مبادرات موجهة هدفت إلى تعزيز إدماج الإعاقة في التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين وتنمية المهارات. وأعدّ المجلس الوطني لتنمية المهارات استراتيجية وطنية بشأن إدماج الإعاقة، وهو منكبّ على تنفيذها. وتعمل مديريةية التعليم التقني على جعل نظام المهارات والتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين لديها أكثر شمولاً للإعاقة عن طريق مبادرات مثل إرساء شراكات مع منظمات الأشخاص المعوقين وغيرها من المنظمات غير الحكومية، فضلاً عن إعداد خمسة معاهد للتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين باعتبارها نماذج عن التسهيلات الخاصة بالمعوقين. وجرى إطلاق عدد من المشاريع التجريبية بغية توفير تدريب على المهارات وربط الأشخاص المعوقين بالوظائف، في حين كانت مجالس المهارات في القطاعات نقطة تركيز الجهود الرامية إلى تحسين الوعي بالحقوق والاحتياجات ومراعاتها.

٣-٣-٣ دعم العمال المهاجرين

١٧٢. أجبرت جائحة كوفيد-19 ملايين العمال المهاجرين في إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية على العودة إلى أوطانهم والعيش في ظل ظروف غير مستقرة وفرص عمل ضئيلة للغاية أو جعلتهم عالقين في بلدان المقصد دون وظائف. وفي كلتا الحالتين، انكشف الافتقار إلى أطر سياسية فعالة وإلى سبل الحصول على تغطية الحماية الاجتماعية والخدمات المخصصة في العديد من البلدان. وواجهت أسر العمال المهاجرين العائدين أو العالقين ومجتمعاتهم المحلية في أوطانهم الأصل، انخفاضاً حاداً في الدخل بسبب توقف التحويلات النقدية.

١٧٣. وما فتئ وضع قوانين/لوائح محسنة واعتمادها من أجل حماية حقوق العمال المهاجرين، نساءً ورجالاً، مجالاً رئيسياً من مجالات عمل منظمة العمل الدولية في هذا السياق، وقد تحققت نتائج جيدة في عدد من البلدان منذ اعتماد إعلان بالي. وسعت منظمة العمل الدولية في عدد من الدول الأعضاء إلى إنشاء أو تحسين خدمات وممارسات بهدف حماية حقوق عمل العمال

المهاجرين أثناء الجائحة. وقد تحقق ذلك على وجه الخصوص حيثما وجدت مشاريع تعاون إنمائي تابعة لمنظمة العمل الدولية يمكن الاستناد إليها.

١٧٤. وفي العديد من البلدان المرسل لليد العاملة، مثل بنغلاديش وكمبوديا وإندونيسيا وكيريباتي وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وميانمار والفلبين، توجه الاهتمام المحلي سريعاً نحو احتياجات إعادة إدماج العمال المهاجرين العائدين، لا سيما فيما يتعلق بفرص العمالة وتنمية المهارات وتغطية الحماية الاجتماعية. ووفر التقدم المحرز في الفترة السابقة للجائحة أساساً متينة من أجل توجيه الاهتمام نحو العائدين. وعلى سبيل المثال، عملت مراكز موارد المهاجرين في العديد من البلدان على إعادة توجيه خدماتها نحو احتياجات العائدين. وفي ميانمار، أدت الجهود المنسقة بين الحكومة ومراكز موارد المهاجرين إلى ضمان الحجر الأمن للمهاجرين العائدين وتزويدهم بمعدات الحماية الشخصية اللازمة والغذاء والدعم، وقدمت لهم المساعدة في العودة إلى ديارهم الأصل. ومن خلال مراكز موارد المهاجرين في ميانمار، تمكنت منظمة العمل الدولية من الوصول إلى ما مجموعه ٢٢٥ ٧٥٨ عاملاً مهاجراً (١٧٨ ١٠٥ امرأة و١٢٠ ٥٨٠ رجلاً)، بمساعدة نقابات العمال ومنظمات المجتمع المدني الشريكة (انظر أيضاً القسم ٢-٦-٢).

١٧٥. ويركز عمل منظمة العمل الدولية في الدول العربية على مسألة بعينها، هي نظام الكفالة وما يرتبط به من مخاطر تتعلق بالعمل الجبري، وهو ما لفتت الانتباه إليه لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات. ولهذه الغاية، أدخلت البحرين وقطر والمملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة إصلاحات تنظيمية على نظام الكفالة.

١٧٦. ويرد فيما يلي موجز للتطورات الرئيسية الملحوظة في الفترة قيد الاستعراض.

• عمدت عدة حكومات إلى: إعداد **قوانين/ لوائح وسياسات وخطط جديدة أو محسنة** واعتمدتها من أجل حماية حقوق العمال والعمال المهاجرين، مثل إجراء تغييرات تشريعية وتنظيمية تراعي قضايا الجنسين بغية تعزيز حقوق العمال المهاجرين وحمايتهم، بمن فيهم العمال المنزليون، في بنغلاديش والأردن ومنغوليا ونيبال وقطر وتايلاند والإمارات العربية المتحدة وفيتنام؛ وضع سياسات بشأن هجرة أو نزوح اليد العاملة في كمبوديا وباكستان وسري لانكا؛ اتخاذ تدابير تهدف إلى توسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي في ماليزيا كي تشمل العمال المنزليين وتضمن المساواة في معاملة العمال المهاجرين بموجب قانون تعويض العمال.

• أرست عدة حكومات **خدمات وممارسات جديدة أو محسنة**. في بنغلاديش، حدثت الحكومة نظام آلية الشكاوى المتكامل على شبكة الانترنت وحددت مواطن ضعف العمال المهاجرين العائدين أثناء جائحة كوفيد-١٩ وأعدت خارطة طريق من أجل إعادة إدماجهم. وجددت إندونيسيا برنامجها للخدمات المتكاملة الشاملة الموجه إلى العمال المهاجرين، بما في ذلك عن طريق إدماجه في مراكز موارد المهاجرين. وأنشأت نيبال "ممرات" التوظيف العادل لصالح عمال قطاع الملابس في الأردن، يمكن عبرها تنفيذ الهجرة بأسلوب آمن ويحفظ الكرامة، مدعومة بمعلومات موثوقة بشأن ممارسات التوظيف والحقوق وبرامج تنمية المهارات. ووفرت سري لانكا خدمات جديدة عن طريق رقمنة نظم الاعتراف بالتعلم السابق لديها، فضلاً عن إدراج العمال المهاجرين في مبادرة جوازات المهارات الوطنية من أجل مطابقة الوظائف مع أصحاب العمل. وفي تايلاند، حدثت إدارة تنمية المهارات منهاجها كي يشمل المساواة بين الجنسين والوظائف الخضراء باعتبار ذلك جزءاً من تعزيز الآليات المؤسسية من أجل حماية حقوق العمال المهاجرين، لا سيما النساء منهم.

• اتخذت عدة حكومات مبادرات ترمي إلى تحسين الشفافية والنزاهة في **عمليات وإدارات التوظيف**، بما في ذلك عن طريق تطبيق مبدأ "دون مقابل" في عملية توظيف العمال (بنغلاديش، كمبوديا، الأردن، لبنان، نيبال، قطر، تايلاند، فيتنام). وفي كمبوديا، قامت رابطة وكالات التوظيف ورابطة القوة العاملة في كمبوديا باعتماد مدونة سلوك من أجل وكالات التوظيف الخاصة في كمبوديا. وفي لبنان، جرى تدريب كتاب العدل العاميين وتزويدهم بعقود مترجمة بغية ضمان تمتع العمال المنزليين وأصحاب العمل باطلاع أفضل على الترتيبات التعاقدية قبل التوقيع عليها.

• فيما يخص **المبادرات الإقليمية وشبه الإقليمية** الرامية إلى حماية حقوق عمل العمال المهاجرين، نظمت حكومة الهند، بدعم من منظمة العمل الدولية، أول اجتماع إقليمي فرعي بشأن إجلاء العمال المهاجرين وإعادتهم إلى أوطانهم في زمن كوفيد-١٩، مما أفضى إلى وضع توصيات بشأن تقاسم المعلومات، بما في ذلك في منتديات مثل حوار أبو ظبي وعملية كولومبو. وفي تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢١، عُقد اجتماع أقليمي ثلاثي افتراضي للدول الأفريقية والعربية بشأن هجرة اليد العاملة شاركت منظمة العمل الدولية في استضافته مع مفوضية الاتحاد الأفريقي. وفي الفترة السابقة لجائحة كوفيد-١٩، نظمت منظمة العمل الدولية حوارين إقليميين بشأن هجرة اليد العاملة وحراكها (بيروت، تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٧؛ بانكوك، كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩). وضم الحواران الهيئات المكونة الثلاثية وشركاء معنيين آخرين من الشرق الأوسط وآسيا وأفريقيا، مدركين زيادة هجرة اليد العاملة الأفريقية إلى الشرق الأوسط. وركز حوار بانكوك تركيزاً صريحاً على متابعة أولوية إعلان بالي بشأن العمال المهاجرين، بالتركيز تحديداً على العاملات المهاجرات.

الإطار ٩: وضع حقوق العمال المهاجرين في صميم استجابة إقليم المحيط الهادئ إلى تغير المناخ

تشير توقعات تغير المناخ إلى أن بلدان جزر المحيط الهادئ تواجه عدة تهديدات خطيرة تتعلق بالأمن البشري ومن المرجح أنها ستزيد دوافع الهجرة والنزوح وإعادة التوطين المخطط لها لأبناء جزر المحيط الهادئ ومجتمعاتها. وبغية التصدي لتلك التحديات، انضمت منظمة العمل الدولية إلى وكالات الأمم المتحدة الأخرى والمنظمات الإقليمية في برنامج متعدد الوكالات موضوعه "تحسين حماية وتمكين المهاجرين ومجتمعاتهم المتضررة بسبب تغير المناخ والكوارث في إقليم المحيط الهادئ"، المعروف أيضاً باسم برنامج الأمن البشري والهجرة الناجمة عن تغير المناخ في المحيط الهادئ.

وكانت الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية قد شاركت في جميع الأنشطة التي تقودها منظمة العمل الدولية ودُعي الشركاء الاجتماعيون إلى المشاركة في عمل البرنامج المشترك واسع النطاق، بما في ذلك استعراض برامج العمل الموسمية في استراليا ونيوزيلندا؛ تصميم وتصديق الأنشطة على المستوى الوطني، مثل إعداد خطة عمل كيريباتي الوطنية بشأن إعادة الإدماج؛ إعداد إطار إقليمي بشأن الحراك المناخي.

٤-٣ دعم أصحاب العمل والعمال عن طريق التحول الرقمي في العمل

١٧٧. انبرت منظمة العمل الدولية بمشاركة الهيئات المكونة وأصحاب المصلحة الآخرين إلى استباق التغيرات التكنولوجية الأخذ في تحويل عالم العمل بسرعة، والإعداد لها وقيادة طريقها. وقد شملت الاستجابات السياسية وإجراءات التكيف المتعلقة بالتغيرات التكنولوجية: دعم إعادة توجيه التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين وتنفيذ تنمية المهارات والتعلم نحو احتياجات الثورة الصناعية الرابعة؛ دعم المبادرات الهادفة إلى ضمان حقوق العمال لصالح الذين ينزاد عددهم سريعاً في أشكال الاستخدام المتنوعة (مثل عمل المنصات)؛ تعزيز قدرات الهيئات المكونة من أجل مضاعفة المنافع طويلة الأجل التي تدرها الرقمنة على قطاع الأعمال والعمال.

١٧٨. وقد أجري عدد من الدراسات في الفترة قيد الاستعراض تستقصي الأثر الذي ستتركه التغيرات التكنولوجية على الوظائف والمنشآت. وكان من بينها موجزات قطرية أجريت كجزء من سلسلة منظمة العمل الدولية المعنونة "رابطة أمم جنوب شرق آسيا في خضم التحول"، بالاستناد إلى مشاورات مع منظمات أصحاب العمل الوطنية في كمبوديا واندونيسيا وميانمار والفلبين وسنغافورة وتايلاند وفيتنام. وفي الهند، أجريت دراستان بحثيتان بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين بشأن أثر التكنولوجيات الناشئة. وأجريت لاحقاً دراسة مماثلة استندت إلى نهج "استشراف التكنولوجيا" في سري لانكا عام ٢٠١٨، إلى جانب دراسة أخرى عن الاستخدام المحتمل للتكنولوجيا في تسهيل الانتقال إلى السمة المنظمة. وفي الصين، أجرت وزارة الموارد البشرية والضمان الاجتماعي دراسة عن التحول الرقمي لإدارة التأمين الاجتماعي وخدماته بغية ضمان تغطية الضمان الاجتماعي شاملة.

١٧٩. بالإضافة إلى البحوث، اعتمدت البلدان في الإقليم تدابير سياسية وعملية ترمي إلى التصدي لتحديات التحول الرقمي واستغلال الفرص الناجمة عنه. وفيما يلي بعض الأمثلة على تلك التدابير.

- **الصين:** قامت وزارة الموارد البشرية والضمان الاجتماعي والوزارات المباشرة الأخرى واتحاد نقابات عموم الصين بإصدار رأي إرشادي بشأن حماية العمال في أشكال الاستخدام الجديدة في ٢٣ تموز/ يولييه ٢٠٢١، بغية تحسين ظروف العمل وحماية حقوق العمل في هذه المجالات.
- **الهند:** ضمت الحكومة قانون التأمين الحكومي الخاص بالموظفين لعام ١٩٤٨ إلى قانون الضمان الاجتماعي لعام ٢٠٢٠، مما وسع نطاق ولاية مؤسسة التأمين الحكومي الخاص بالموظفين ليشمل فئات جديدة من العمال غير المنظمين في اقتصاد الأعمال الصغيرة واقتصاد المنصات.
- **الأردن:** قام مجلس تنمية المهارات التقنية والمهنية برقمنة وأتمتة خدمات التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين في مديرياته الرئيسية الثلاث، مما أسهم في إدخال تحسينات على إمكانية الوصول إليها وعلى فعالية الإدارة السديدة للمهارات وشفافيتها.
- **تايلاند:** أعد اتحاد أصحاب العمل في تايلاند برنامجاً من أجل تعزيز برامج التدريب على تنمية المهارات في قطاعات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (وهي قطاعات الكهربيات والالكترونيات والطب والصحة). ويعمل البرنامج على تحسين اكتساب النساء المهارات الرئيسية الهامة في القابلية للاستخدام واعتمادها والحد من عدم تطابق المهارات، الذي يؤثر على إنتاجية العمال والقدرة التنافسية لدى المنشآت في سياق الثورة الصناعية الرابعة.

الإطار ١٠: إعادة التوجيه نحو التعلم عبر الإنترنت في مجال المهارات المتعلقة بالعلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات يعود بمنافع على النساء العاملات في إندونيسيا والفلبين وتايلند

حضرت جائحة كوفيد-19 تسارع تنمية التعلم الرقمي واعتماده من أجل تنمية المهارات وبرامج التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين في الإقليمين قيد الاستعراض. وتجسدت هذه التغييرات في برنامج إعداد القوة العاملة النسائية في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات التابعة لمنظمة العمل الدولية (النساء في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات) في إندونيسيا والفلبين وتايلند بين عام ٢٠١٧ وعام ٢٠٢١، الذي حولته مؤسسة جي بي مورغان شيس.

واشتمل التعديل السريع في الأولويات والنهج ضمن البرنامج بغية الاستجابة إلى الظروف المتغيرة منذ آذار/مارس ٢٠٢٠، على ثلاثة مكونات رئيسية: (أ) إسناد الأولوية إلى قدرات التدريب عبر الإنترنت ومهاراته وتصميمه ضمن معاهد التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين (بما في ذلك تدريب المدربين وإرشاد المناهج وإعدادها وتصميم مواد التعلم)؛ (ب) تحول في التركيز من التدريب/ الانتقال في العمالة إلى توفير التدريب على الجهوزية للوظائف لصالح خريجي التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين؛ (ج) تجريب ونقل التدريب على المهارات الأساسية التقنية القائمة على المنشأة والمتعلقة ببرنامج "ضمن قطاع الأعمال" التابع لمنظمة العمل الدولية، على شبكة الإنترنت.

وفيما يلي أمثلة على النتائج المحققة في سياق عمليات إعادة التوجيه المذكورة أعلاه.

إندونيسيا: (أ) أجري تدريب للمدربين في مجال التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين في القطاع العام بشأن إنشاء التدريب عبر الإنترنت وتنفيذه (بالشراكة مع وزارة القوة العاملة)؛ (ب) جرى توفير تدريب على مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أجل إنشاء أعمال في مجال بيع التجزئة على شبكة الإنترنت (بالشراكة مع رابطة تجار التجزئة في إندونيسيا).

الفلبين: أجري تدريب للمدربين كي يقدموا عبر الإنترنت التدريب على الجهوزية للوظائف والمهارات التقنية المتعلقة بالعلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، فضلاً عن تدريب ١٤٢ امرأة في هذا المجال؛ جرى إعداد دليل مناهج من أجل إدماج المهارات المتعلقة بالعلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات في تدريب التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين/ تكنولوجيا المعلومات؛ جرت تنمية قدرات الموظفين في هيئة التعليم التقني وتنمية المهارات على تصميم برامج التدريب عبر الإنترنت؛ جرى توسيع الدورات التدريبية على المهارات الأساسية مع المنشآت الشريكة، استناداً إلى برنامج التعلم بين النظراء في قطاع الأعمال التابع لمنظمة العمل الدولية؛ جرت زيادة قدرات اتحاد أصحاب العمل في الفلبين ورباطات قطاع الأعمال من أجل تنفيذ برنامج "في قطاع الأعمال" عبر الإنترنت.

تايلند: انتقل التدريب على المهارات الأساسية في إطار برنامج "في قطاع الأعمال" إلى شبكة الإنترنت، فوصل إلى نحو ١٥٠٠٠ عامل (معظمهم من النساء) في تسع منشآت. ودعمت منظمة العمل الدولية عمليات تكييف النهج التدريسية والتعليمية كي تتلاءم مع برنامج "في قطاع الأعمال" إلى جانب التدريب المتعلق بالعلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، الذي وفرته إدارة تنمية المهارات بشأن تحليل البيانات وعرضها من أجل التصنيع.

المصدر: ILO, "Mid-term Evaluation of the ILO Women in STEM Workforce Readiness Programme (Women in STEM)", 2020

٥-٣ التعلم المتواصل والمهارات للجميع

١٨٠. اتخذت الدول الأعضاء قبل الجائحة وأثناءها خطوات عديدة، بمساعدة دعم منظمة العمل الدولية السياسي والتقني والمتعلق بتنمية المهارات، بغية تعزيز العمل اللائق للجميع، لا سيما عن طريق تنمية المهارات المهنية والتقنية في المؤسسات الرسمية وفي مكان العمل على حد سواء. وشهدت فترة الجائحة تحولاً حاسماً في أنحاء الإقليمين قيد الاستعراض نحو زيادة توافر منصات وأدوات التعلم الرقمي، بالترافق مع نشوء نهج تعلم مختلطة بين التعلم الرقمي والتعلم المباشر باعتبارها نهجاً رئيسية من أجل التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين وتنمية المهارات في سياق مرحلة الانتعاش من الجائحة. وبالرغم من أن انتقال التعلم إلى شبكة الإنترنت قد ضمن اتساع انتشاره، إلا أنه فاقم في الوقت نفسه أوجه انعدام المساواة الموجودة أصلاً، فتخلف عن الركب بفعل ذلك الكثير من الشباب والأشخاص المعوقين وغيرهم من الفئات المهمشة التي تعاني من سبل محدودة أو غير موثوقة للوصول إلى التكنولوجيات الرقمية.

١٨١. وفيما يلي بعض الأمثلة على النتائج المحققة أثناء كامل فترة تنفيذ إعلان بالي.

- قامت الحكومات بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، بإعداد وتعزيز سياسات وطنية وأطر تشريعية وتخطيطية من أجل النهوض بنوعية برامج التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين وتنمية المهارات ونشرها، بما في ذلك أثناء الجائحة. واعتمدت بنغلاديش سياسة وطنية من أجل تنمية المهارات في عام ٢٠٢١، فضلاً عن أطر وطنية للمؤهلات. وأسندت الصين الأولوية إلى التدريب المهني المتواصل والتلمذة الصناعية الجيدة في خطتها الوطنية الاجتماعية والاقتصادية الخمسية الرابعة عشرة للفترة ٢٠٢١-٢٠٢٥. وأعد الأردن قانون هيئة تنمية المهارات (٢٠١٩) وأقرّه، بغية إصلاح إدارة وهيكلية قطاع التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين عن طريق تحسين مشاركة الشركاء الاجتماعيين من أجل الاستجابة إلى حالات مطوّلة من انعدام تطابق المهارات. واعتمد لبنان الإطار الاستراتيجي الوطني للتعليم والتدريب

التقنيين والمهنيين للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٢، الذي يولي الأولوية لتحسين الإدارة السديدة وسبل الوصول والنوعية والملاءمة في هذا المجال. ووافق وزير العمل في فيتنام على التقييمات التقنية وخطة العمل الهادفة إلى إعداد مشروع استراتيجية وطنية للتعليم والتدريب المهنيين هي الأولى من نوعها. وفي اليمن، قامت وزارة تنمية التعليم الفني والتدريب المهني باعتماد إطار استراتيجي بشأن التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين للفترة ٢٠٢١-٢٠٢٣، يراعي السياق الهش في البلد ويشتمل على المشاركة النشطة من جانب أصحاب العمل في تصميم وتنفيذ برامج تنمية المهارات أثناء الأزمة وبعد اتفاق السلام.

• **زادت مشاركة القطاع الخاص في التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين وتنمية المهارات والإدارة السديدة والتنفيذ في عدة بلدان باعتبارها وسيلة حاسمة من أجل معالجة عدم التطابق في الوظائف/ المهارات وضمان ملاءمتها للسوق.** وفي بنغلاديش، قامت المعاهد الإقليمية النموذجية للتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين بالمشاركة مع غرف التجارة المحلية ورابطات القطاع من أجل المساعدة على موازنة التدريب مع احتياجات السوق. كما دعم اتحاد أصحاب العمل في بنغلاديش ٢٠ مجلساً من مجالس المهارات الصناعية عن طريق بناء القدرات وتدخلات أخرى. وفي لبنان، أبرمت اتفاقات ثلاثية بين المنظمات غير الحكومية والمتدربين وأصحاب العمل، إلى جانب وضع مدونة سلوك من أجل أصحاب العمل، بغية تحسين ممارسات التعلم في مكان العمل في صفوف شركاء التدريب من المنظمات غير الحكومية. وأنشأت فيتنام أول مجلس للمهارات في قطاع الزراعة وأدرجت الاعتراف الرسمي بتلك المجالس في قانون العمل في البلد. وفي سنغافورة، تدعم مبادرة "مستقبل المهارات" إبرام اتفاقات جماعية بين أصحاب العمل ونقابات العمال، بما في ذلك التزام أصحاب العمل بتصميم التدريب والاستثمار فيه لصالح عمالهم ومنحهم إجازات من أجل الالتحاق به. وعمل الاتحاد الوطني لأصحاب العمل في سنغافورة يداً بيد مع المؤتمر الوطني لنقابات العمال سعياً إلى تشكيل مجالس تدريب اللجان في الشركات.

١٨٢. **تواصل تعزيز التعلم في مكان العمل وتوسيع نطاقه** كي يكون نقطة تركيز مشاركة منظمة العمل الدولية في تنمية المهارات. وبدعم من منظمة العمل الدولية، واصلت الصين إعداد دليل عمل جديد من أجل برنامجها الجديد المتعلق بالتلمذة الصناعية في المنشآت. وأعدت كمبوديا إجراءات تشغيل معيارية بشأن التلمذة الصناعية. وفي بنغلاديش، نفذ البرنامج الوطني للتلمذة الصناعية الجيدة أنشطة تدريبية بالتعاون مع نقابات العمال ورابطة الموارد البشرية لصالح قطاع الفنادق. وفي الهند، اعتمد المجلس الوطني للتعليم والتدريب المهنيين نظاماً جديداً من أجل تحويل الاعتمادات بغية تحسين حراك الطلاب والعمال في نظام التعليم الرسمي باعتباره آلية رئيسية من أجل دعم التعلم المتواصل. وصممت إندونيسيا خطة تدريب أثناء العمل ونفذتها لصالح خريجي معاهد مختارة في مجال التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين، عن طريق رابطة أصحاب العمل في إندونيسيا بموجب إطار شراكة بين القطاعين العام والخاص. وأعد لبنان مدونة سلوك من أجل أصحاب العمل الذين ينفذون برامج التعلم في مكان العمل كي تستخدمها الحكومة والمدارس والقطاع المعيشي. كما قامت وزارة الزراعة في لبنان بإضفاء الطابع المؤسسي على مشاركتها مع القطاع الخاص من أجل تعزيز التعلم الجيد في مكان العمل وفرص التلمذة الصناعية بغية تلبية متطلبات القطاع من المهارات.

١٨٣. **وجرى تحسين سبل الوصول إلى برامج التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين في عدة بلدان في الإقليم قيد الاستعراض.** فأنشأت مديريةية التعليم التقني في بنغلاديش سبعة معاهد نموذجية للتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين، مما حسن المرافق وتدريب المعلمين وسهل وصول الشابات والشبان إليها، بمن فيهم الأشخاص المعوقون وأفراد الأقليات الإثنية. وفي كمبوديا، جرى إطلاق مناهج تدريب وطنية على تنظيم المشاريع في نظام التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين في كمبوديا وتطبيق تعليم تنظيم المشاريع في نظام المدارس الثانوية في ٢٤ مقاطعة والعاصمة بنوم بنه. وقام الأردن بتوسيع نطاق التدريب على المهارات لصالح النساء واللاجئين السوريين عن طريق مراكز المهارات الوطنية التابعة للحكومة ومجلس تنمية المهارات التقنية والمهنية.

١٨٤. **وأسند بعض البلدان الأولوية إلى زيادة توافر وقدرات خدمات تقييم الاعتراف بالتعلم السابق وإصدار الشهادات المتعلقة به، نظراً إلى اشتداد الاهتمام به بسبب احتياجات ملايين العمال المهاجرين العائدين إلى أوطانهم بسبب الجائحة.** وأسندت بنغلاديش وكمبوديا على السواء الأولوية إلى تعزيز القدرات الوطنية في هذا الصدد بغية تلبية احتياجات العمال المهاجرين العائدين من الدول العربية وتايلند على التوالي. وفي الأردن، جرى إعداد منهج الاعتراف بالتعلم السابق واختباره وإقراره في سبع مهن في قطاعي البناء والتصنيع، مما أتاح إمكانية إصدار شهادات بمهارات اللاجئين السوريين فضلاً عن أبناء الأردن.

١٨٥. **وازداد الاهتمام باستحداث وظائف خضراء ومهارات خضراء ضمن برامج تنمية المهارات الوطنية،** بوجود مبادرات جارية في السنوات الأخيرة بغية إدراج الوظائف الخضراء في البرامج الوطنية للتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين في بلدان من بينها كمبوديا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية والفلبين. وفي الفلبين، على سبيل المثال، أعد دليل مناهج يهدف إلى تعميم مهارات وكفاءات الوظائف الخضراء في الدورات التدريبية المعنية في التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين، من شأنه أن يدعم الانتقال نحو اقتصاد أكثر اخضراراً.

٦-٣ بناء القدرة على الصمود وتعزيز العمل اللائق في سياق الهشاشة والنزاعات والكوارث

١٨٦. تؤدي الهشاشة المرتبطة بالنزاعات والكوارث إلى تكبد المجتمعات تكاليف باهظة، وتلحق الضرر بالإنتاجية وظروف العمل وتعيق التقدم نحو تحقيق برنامج العمل اللائق وأهداف التنمية الأخرى. وشملت المسائل التي انخرطت فيها منظمة العمل الدولية بصورة مباشرة بين عام ٢٠١٦ و عام ٢٠٢١: تدفق اللاجئين من الجمهورية العربية السورية إلى لبنان والأردن؛ الأزمة في اليمن، بما في ذلك النزوح الجماعي الداخلي؛ السكان النازحون داخلياً بسبب النزاع في ميانمار؛ أزمة الروهينجا في مقاطعتي راخين في ميانمار وكوكس بازار في بنغلاديش؛ آثار الإعصار أوديت في الفلبين؛ ثوران البركان تحت سطح البحر في دولة تونغا الجزرية في المحيط الهادئ (كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١ - كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٢)؛ تغيير الحكم في أفغانستان عام ٢٠٢١.

١٨٧. ومع تزايد حدوث الكوارث الناجمة عن المناخ إلى جانب أثر ارتفاع مستويات البحار والتغيرات في أنماط الهجرة الإقليمية والزراعة، تضاعفت التحديات المتعلقة بالبقاء والقدرة على الصمود، مخلفة تداعيات هائلة على عالم العمل. وقد زادت جائحة كوفيد-١٩ الهشاشة تفاقماً في العديد من الأوضاع وزادت من تعقيد الاستجابة. وفي جميع تلك السياقات، كانت النساء والعمال غير المنظمين والعمال المهاجرون والأطفال والأشخاص المعوقون وغيرهم من الفئات المستضعفة هم من يبين من لحق بهم أشد الضرر.

١٨٨. وتمثلت تدخلات منظمة العمل الدولية الرئيسية في مجموعة الأوضاع الهشة، في تعزيز مجتمعات مسالمة ومستقرة وقادرة على الصمود عن طريق الاستثمار كثيف العمالة وبرامج التوظيف العامة، المرتبطة بتنمية المهارات وتعزيز المنشآت وإدارات الاستخدام. وكان استحداث الوظائف في المجتمعات المعتمدة على التحويلات يمثل بؤرة تركيز هامة في هذا السياق. وقد أسهمت تلك البرامج إسهاماً كبيراً في خلق وظائف لائقة لصالح الفئات في الأوضاع الهشة، بما في ذلك الفقراء، نساءً ورجالاً والشباب واللاجئون والنازحون داخلياً. واستخدم الاستثمار كثيف العمالة في الإقليم والمنطقة على السواء نهج منظمة العمل الدولية القائم على اليد العاملة والرامي إلى تطوير البنية التحتية.

١٨٩. وفي حالة الإعصار أوديت (Odette) الذي ضرب الفلبين عام ٢٠٢١، عملت منظمة العمل الدولية مع الحكومة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والفريق القطري للعمل الإنساني التابع للأمم المتحدة والمجتمعات المحلية من أجل انتعاش متمحور حول الإنسان عن طريق مبادرات العمل اللائق. وفي حالة ميانمار، أنشأت منظمة العمل الدولية لجنة تحقيق في تدهور حقوق العمال عقب سيطرة الجيش على الحكم. وستقوم بالتحقيق في حالات عدم الالتزام بمعايير العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحق التنظيم ومنع العمل الجبري. وفي الوقت نفسه، تواصلت الأنشطة الإنسانية التي لا تؤيد المجلس العسكري بأي شكل من الأشكال. وعلى سبيل المثال، استمر برنامج "المثلث في رابطة أمم جنوب شرق آسيا" التابع لمنظمة العمل الدولية والذي تدعمه الحكومتان الكندية والأسترالية في تعزيز الهجرة الآمنة لصالح النساء والعمال المهاجرين عن طريق زيادة الوعي في المجتمعات والتوعية بالحقوق وتوفير الخدمات، فضلاً عن أشكال دعم أخرى مثل مساعدة العمال المهاجرين على مواجهة التحديات المتعلقة بكوفيد-١٩.

الإطار ١١: بناء القدرة على الصمود وتعزيز الانتعاش عن طريق العمل اللائق

تقوم المبادرات التي تدعمها منظمة العمل الدولية في إطار دعم الأوضاع التي تعاني من نزاعات وكوارث، بربط برنامج العمل اللائق والاستجابات الإنسانية واللاحقة للنزاع على المستوى القطري، مع الجهود التي تعززها معايير العمل الدولية، لا سيما التوصية رقم ٢٠٥. ومن الإنجازات المحققة منذ اعتماد إعلان بالي ما يلي:

- عاد برنامج "الطرق من أجل التنمية" في تيمور - ليشتي بمنافع اجتماعية واقتصادية على المجتمعات المحلية نجمت عن تحسين سبل الوصول إلى الطرق.
- أنشأت برامج البنية التحتية كثيفة العمالة في الأردن ولبنان والعراق فرص عمل فورية عن طريق مشاريع البنية التحتية وأسهمت في تحسين سبل المعيشة وسرعت جهود الانتعاش.
- وفر التدريب المهني والتدريب على تنظيم المشاريع وإصدار الشهادات المتعلقة به في بنغلاديش فرصاً جديدة من أجل المجتمعات المضيفة المتضررة من أزمة الروهينجا في كوكس بازار.
- أنشئت إدارة توظيف ومنصات مطابقة الوظائف على شبكة الانترنت في العراق لصالح السكان النازحين قسراً.
- استحدثت فرص عمل في الأردن ولبنان لصالح اللاجئين السوريين والمجتمعات المضيفة على السواء، بما في ذلك عن طريق: إضفاء السمة المنظمة على عمل اللاجئين؛ إنشاء إدارات التوظيف؛ اتخاذ تدابير تمنع ظروف العمل غير المقبولة في الاقتصاد الحضري غير المنظم ومنع عمل الأطفال في الزراعة؛ استحداث وظائف مرتبطة بتحسينات في البنية التحتية المتأزمة اقتصادياً. ونتيجة لذلك، استحدثت ١,٢ مليون يوم عمل، استفاد منها ٥٠٠ ٢١ رجل وامرأة، بمن فيهم اللاجئون السوريون.

١٩٠. بالإضافة إلى طلبات الدعم في أوضاع النزاعات والكوارث، أفادت مكاتب منظمة العمل الدولية في الإقليم قيد الاستعراض بزيادة في طلبات الدعم المقدمة من الهيئات المكونة الساعية إلى الارتقاء إلى مستوى التحديات المرتبطة بتغير المناخ. وبغية زيادة فعالية المشاركة في هذا المجال، أرست منظمة العمل الدولية شراكات ومخططات مشتركة مع نظرائها في الأمم المتحدة وغير ذلك من أصحاب المصلحة المعنيين. ويتجلى هذا التوجه في مشاركة منظمة العمل الدولية في ائتلاف الأمم المتحدة القائم على القضايا المطروحة والمعني ببناء القدرة على الصمود، الذي يجمع بين الحد من خطر الكوارث والتكيف مع تغير المناخ، ويضم أعضاؤه ١٩ كياناً من كيانات الأمم المتحدة في آسيا والمحيط الهادئ.

٧-٣ تعزيز الحماية الاجتماعية

١٩١. إن استمرار المستويات المتدنية في تغطية الحماية الاجتماعية في الإقليم والمنطقة المعنيين (انظر الجزء الأول، القسم ٢-٢) مرتبط بنقص كبير في الاستثمار في الحماية الاجتماعية واستبعاد عدد كبير من العمال غير المنظمين من النظم القائمة. وسرعان ما أدت الجائحة إلى لفت الانتباه إلى أوجه عدم الكفاية في الحماية الاجتماعية واستدعت عملاً سياسياً غير مسبوق من أجل إيصال الدعم إلى فئات السكان المستضعفة، بمن فيهم مقدمو الرعاية غير مدفوعي الأجر والعمال المهاجرون والنساء والرجال في أشكال العمالة الهشة في الاقتصاد غير المنظم.

١٩٢. وإلى جانب التركيز على دعم الدول الأعضاء في جوانب الحماية الاجتماعية من استجابتها في مواجهة الجائحة، واصلت منظمة العمل الدولية الارتقاء بمشاركتها مع الهيئات المكونة سعياً إلى تحقيق التطوير الأطول أجلاً لنظم الضمان الاجتماعي الشاملة والقدرة على الصمود والمستدامة والقائمة على دورة الحياة، استناداً إلى أراضيات الحماية الاجتماعية. وقد تحقق ذلك من خلال مزيج من المبادرات، بما في ذلك توفير خدمات استشارية سياسية تقنية رفيعة المستوى واستعراضات اكنوارية ودراسات جدوى وصياغة التشريعات المعنية. كما جرى تقديم الدعم من أجل إعداد استراتيجيات حماية اجتماعية متنسقة وتراعي قضايا الجنسين في بعض البلدان استناداً إلى نتائج الحوارات الوطنية القائمة على التقييم، التي أجرتها منظمة العمل الدولية.

الإطار ١٢: رؤية متجددة من أجل مستقبل الحماية الاجتماعية في الدول العربية

وردت المبادئ التوجيهية المتعلقة بالحماية الاجتماعية في مرحلة ما بعد كوفيد-١٩ في الدول العربية في إعلان المنتدى الوزاري الذي حمل عنوان "مستقبل الحماية الاجتماعية في المنطقة العربية: تكوين رؤية عن الواقع في مرحلة ما بعد كوفيد-١٩"، الصادر في ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢١. وجمع المنتدى وزراء مسؤولين عن الحماية الاجتماعية في المنطقة العربية وممثلين عن منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، إلى جانب مشاركين آخرين. وقد نظمه الائتلاف الإقليمي القائم على القضايا المطروحة التابع للأمم المتحدة والمعني بالحماية الاجتماعية، ونسقته منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) ومنظمة العمل الدولية. ويعزز الإعلان الأول من نوعه في المنطقة العربية الالتزامات بتحقيق وصول الجميع إلى حماية اجتماعية شاملة ومناسبة ومستدامة، وضمان أن يتمكن جميع المحتاجين من الوصول إلى أمن الدخل الأساسي والرعاية الصحية الأساسية، على النحو الوارد في النداء العالمي من أجل اتخاذ إجراءات سعياً إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان.

١٩٣. وببّين التقييم المواضيعي المستقل لعام ٢٠١٨ بشأن الحماية الاجتماعية في آسيا (٢٠١٢-٢٠١٧) أنّ منظمة العمل الدولية تنفذ عملاً على صلة وثيقة للغاية بالحماية الاجتماعية في الإقليم، حيث كانت التقارير والتقييمات القطرية إيجابية للغاية عموماً بشأن التأثيرات المحفزة وعالية النوعية التي تتمتع بها مدخلات منظمة العمل الدولية التقنية والمتعلقة بتنمية القدرات وبناء المعارف.^{١٢٤}

١٩٤. وقد شهدت فترة تنفيذ إعلان بالي إعداد العديد من الأطر السياسية والتشريعية والاستراتيجية والمؤسسية الجديدة والمعززة، المستندة إلى الحوار الاجتماعي الثلاثي والثنائي فضلاً عن نتائج عمليات الحوار الوطني القائم على التقييم التابع لمنظمة العمل الدولية. وسيتمثل التحدي في الحفاظ على الزخم وإيجاد الوسيلة والقدرة المؤسسية من أجل توسيع نطاق التغطية كي يشمل جميع الفئات السكانية على أساس دائم ومستدام في بيئة ما بعد كوفيد-١٩. وترد فيما يلي النتائج الرئيسية المحققة في البلدان أو المناطق في الإقليمين.

• إحرار تقدم نحو تحقيق هدف الحماية الاجتماعية، بما في ذلك عن طريق استراتيجيات الحماية الاجتماعية الوطنية وإنشاء أراضيات الحماية الاجتماعية. قامت جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية والأردن وتيمور - ليشتي بإعداد استراتيجيات وطنية للحماية الاجتماعية. وفي تيمور - ليشتي، توازى إعداد الاستراتيجية مع إنشاء المعهد الوطني

للضمان الاجتماعي، يترأسه مجلس إدارة ثلاثي. وقامت الفلبين بإضفاء السمة المؤسسية على أرضية الحماية الاجتماعية المحددة وطنياً في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢١. وقام الأردن والأرض الفلسطينية المحتلة بإعداد خرائط طريق من أجل إرساء أرضية حماية اجتماعية. وفي لبنان، بدأ إعداد علاوة وطنية بشأن الإعاقة.

● **إدخال تحسينات على قوانين الضمان الاجتماعي، تتماشى مع معايير منظمة العمل الدولية.** في الهند، جرى ضم قانون التأمين الحكومي الخاص بالموظفين لعام ١٩٤٨ إلى قانون الضمان الاجتماعي لعام ٢٠٢٠، بالحفاظ على الدور البارز الذي تمتع به القانون الأول في توفير الحماية الاجتماعية لعمال القطاع المنظم وفي الوقت ذاته توسيع ولايته كي تشمل فئات جديدة من العمال غير المنظمين. وفي نيبال، سيؤدي إطار وطني متكامل جديد للحماية الاجتماعية إلى زيادة تبسيط قانون الضمان الاجتماعي القائم على الاشتراكات (٢٠١٧) وقانون الضمان الاجتماعي (٢٠١٨). وفي باكستان، اعتمدت حكومة ولاية خيبر باختونخوا قانون الضمان الاجتماعي الخاص بالموظفين لعام ٢٠٢١، الذي يوسع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي كي يشمل عمال البناء. كما اتفقت الحكومة المحلية والشركاء الاجتماعيون على إطلاق حوار وطني متجدد بغية تنقيح قانون الضمان الاجتماعي وتطبيقه، بعد أن أوقف العمل به في كانون الثاني/يناير ٢٠١٩. وفي فيتنام، ستؤدي التغييرات المقترحة على قانون التأمين الاجتماعي لعام ٢٠١٤ إلى جعل الحماية الاجتماعية الاكتتابية دعامة رئيسية في نظام الضمان الاجتماعي وتوسيع تغطية التأمين الاجتماعي تدريجياً نحو تحقيق الهدف المتمثل في تأمين اجتماعي يشمل الجميع. وفي العراق ولبنان وعمان، جرى إعداد مشروع تشريع خاص بالضمان الاجتماعي بغية توسيع نطاق تغطية الجانب المادي والأشخاص في النظم الاكتتابية، مما يضمن التوازن بين الملاءمة والإنصاف والاستدامة المالية.

● **اتخاذ تدابير ترمي إلى تحسين النظم والتنسيق والشفافية.** في الأردن، أنشئت وحدة معنية بدعم التنفيذ تابعة لوزارة التنمية الاجتماعية بغية ضمان تنسيق شامل لعملية تنفيذ الاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية للفترة ٢٠١٩-٢٠٢٥. وقامت جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية بوضع مبدأ توجيهي بشأن التحقق من التأمين الصحي الوطني من أجل تحسين الشفافية في الإدارة المالية للتأمين الصحي الوطني ومرافق الرعاية الصحية. وفي سري لانكا، أفضت دراسة أجرتها منظمة العمل الدولية بمشاركة اتحاد أصحاب العمل في سيلان بشأن تصحيح وضع خطط الضمان الاجتماعي المتعلقة بالقطاع الخاص إلى إنشاء لجنة فرعية ثلاثية من أجل بحث إصلاحات الضمان الاجتماعي. وأنشأت باكستان أول منتدى تنسيق ثلاثي معني بالضمان الاجتماعي في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٠ وأطلقت إطاراً سياسياً وطنياً بشأن الحد من الفقر. وأنشأت تايلند لجنة وطنية معنية بنظام الحماية الاجتماعية وإدارته بغية البدء بإعداد تشخيص مشترك بين القطاعات (وبين الوزارات) لنظام الحماية الاجتماعية. كما جرت الموافقة على إنشاء مكتب أكتواري ضمن مكتب الضمان الاجتماعي في تايلند بغية تعزيز الإدارة المالية السليمة وقدرات صنع القرارات.

● **اتخاذ تدابير جديدة تتعلق بالحماية الاجتماعية، بما في ذلك باعتبارها جزءاً من الاستجابة إلى كوفيد-١٩ وعملية الانتعاش منه.** اعتمدت كمبوديا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية برنامج تحويل نقدي من أجل النساء الحوامل والأطفال، يستهدف أولئك الذين يعيشون في أسر معيشية فقيرة. كما اعتمدت كمبوديا خطة تقاعد من شأنها أن توسع نطاق الإعانات ليتجاوز الأفراد البالغ عددهم ٢ مليون شخص المشمولين حالياً بصندوق الضمان الاجتماعي الوطني. وفي نيبال، وضعت قواعد جديدة للضمان الاجتماعي القائم على الاشتراكات أسندت الأولوية إلى الرعاية الاجتماعية وحماية الأمومة بحيث يستفيد المزيد من النساء في العمالة المنظمة. وأطلقت عُمان خطة جديدة لتأمين البطالة، في حين اتخذ لبنان والأرض الفلسطينية المحتلة خطوات أولية، بما في ذلك مشروع تشريع من أجل إنشاء خطط تأمين البطالة. وفي الأردن، اعتمد تغيير تنظيمي يسهل توسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية في صفوف العمال في الزراعة والعمال لحسابهم الخاص. وفي باكستان، استهل برنامج شامل للرعاية الصحية في ولاية خيبر باختونخوا، محققاً تغطية نسبة ١٠٠ في المائة من الأسر المعيشية في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٠. وقد جرى تطبيق الأمر ذاته في ولاية بنجاب، وستليها ولاية بالوشستان في عام ٢٠٢٢.

٤ - المؤسسات



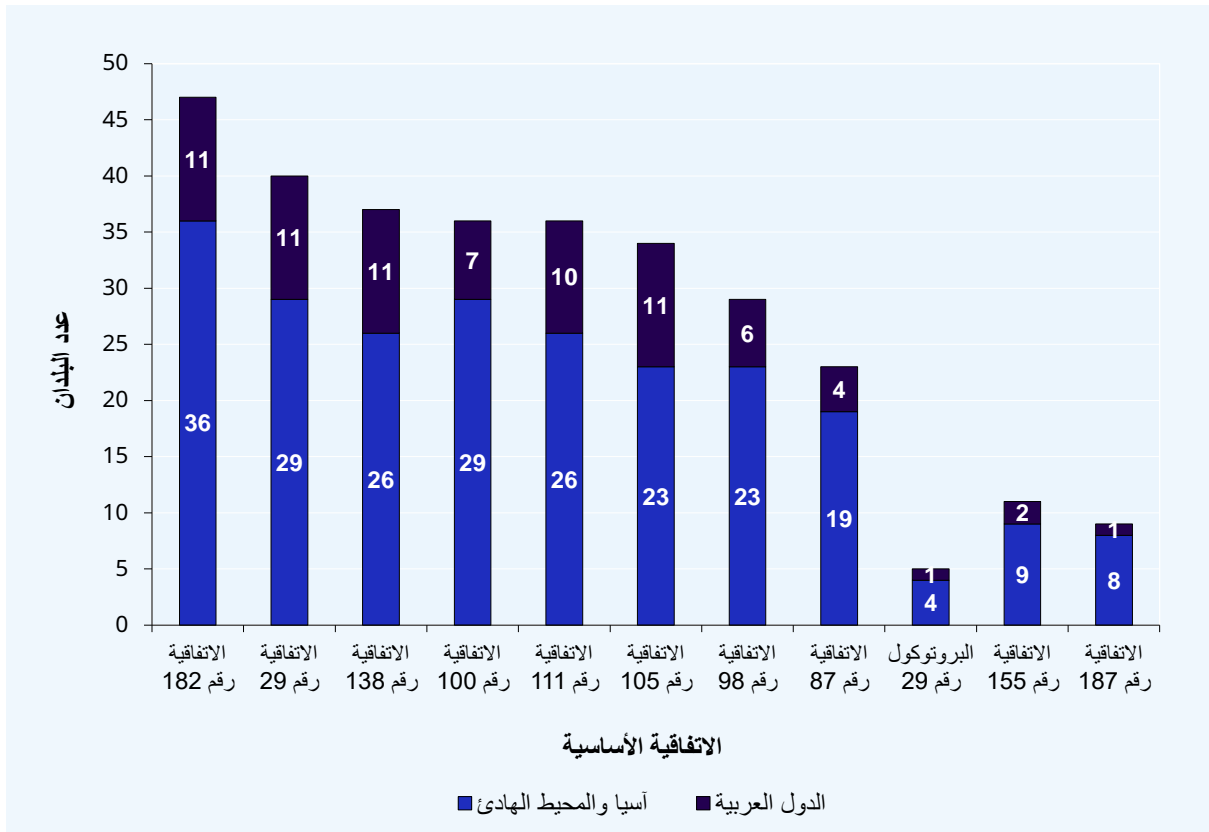
٤-١ احترام الحقوق الأساسية للعمال والتصديق على الاتفاقيات

٤-١-١ تراجع معدلات التصديق

١٩٥. منذ اعتماد إعلان بالي (حتى آذار/مارس ٢٠٢٢)، صدّقت ٤ بلدان في منطقة الدول العربية و٢٦ بلداً في إقليم آسيا والمحيط الهادئ على ٤٦ اتفاقية من اتفاقيات منظمة العمل الدولية، وهو رقم متواضع مقارنة بعدد التصديقات (ما مجموعه ٧٢ تصديقاً) الذي سجّل بين الاجتماعين الإقليميين الخامس عشر والسادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ (بتراجع نسبته ٣٨ في المائة). وترد في الملحق ٢ قائمة التصديقات على اتفاقيات منظمة العمل الدولية، مصنفة بحسب البلدان في إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٢، في حين يبيّن الشكل ٦ عدد التصديقات على الاتفاقيات الأساسية حتى تاريخه.

١٩٦. وتناول ٢٧ تصديقاً من جميع التصديقات المشار إليها أعلاه اتفاقيات أساسية، بما فيها تلك المتعلقة بمبدأ السلامة والصحة في العمل (اتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥) واتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧))، الذي لقي الإقرار بأنه مبدأ من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل خلال الدورة ١١٠ لمؤتمر العمل الدولي المنعقد في حزيران/يونيه ٢٠٢٢. بيد أنه عند إعداد هذا التقرير، كانت ١٤ دولة فقط من أصل ٣٦ دولة عضواً في إقليم آسيا والمحيط الهادئ (٣٩ في المائة) و٣ دول فقط من أصل ١١ دولة عضواً في منطقة الدول العربية (٢٧ في المائة) قد صدّقت على جميع الاتفاقيات الأساسية الثماني لمنظمة العمل الدولية (باستثناء الاتفاقيتين المتعلقةتين بالسلامة والصحة المهنية). وهذا الرقم متواضع هو الآخر مقارنة بالمعدلات العالمية التي تبين أن ٧٩ في المائة من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية قد حققت الهدف المتمثل في التصديق على الاتفاقيات الأساسية الثماني لمنظمة العمل الدولية (باستثناء ما يتصل منها بالسلامة والصحة المهنية). ولم تصدّق سوى ثلاثة بلدان في إقليم آسيا والمحيط الهادئ على الاتفاقيتين المتعلقةتين بالسلامة والصحة المهنية، في حين لم يصدّق عليهما أي من البلدان في منطقة الدول العربية. ويقع أكثر من ثلثي البلدان التي لم تصدّق بعد على الاتفاقيات الأساسية في إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية، علماً أنّ الاتفاقية رقم ١٨٢ هي الاتفاقية الوحيدة من بين الاتفاقيات الأساسية التي صدّقت عليها جميع البلدان في الإقليم والمنطقة المعنيين.

الشكل ٦: العدد الإجمالي للتصديقات على الاتفاقيات الأساسية في إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية

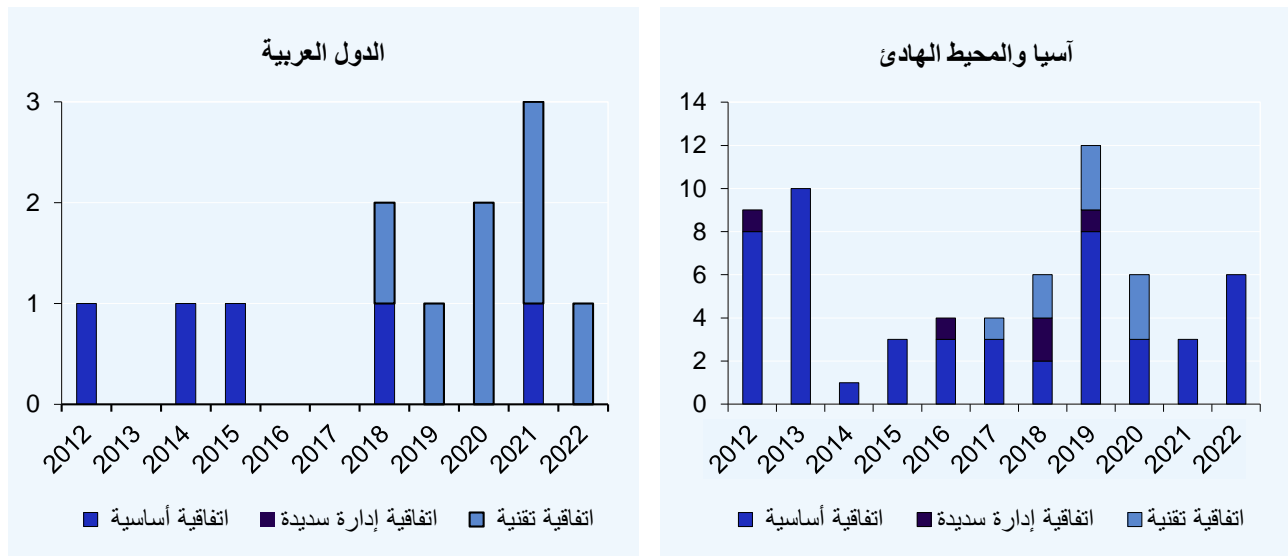


المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية NORMLEX، نظام المعلومات بشأن معايير العمل الدولية.

١٩٧. وكجزء من الاحتفالات بالذكرى المئوية لمنظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٩، أطلقت حملة التصديق بمناسبة المئوية بعنوان "واحد للجميع"، حيث وُجّهت الدعوة إلى جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، البالغ عددها ١٨٧ دولة، للتصديق على اتفاقية عمل دولية واحدة على الأقل خلال عام الذكرى المئوية. وصحيح أنّ الحملة لم تحقق هدفها الطموح، إلا أنّ عدد التصديقات المسجل عالمياً في عام ٢٠١٩ والبالغ ٧٠ تصديقاً كان جوهرياً مقارنة بالتصديق العالمي الذي وصل إلى ٤٥ اتفاقية في عام ٢٠١٨ و ٤٤ اتفاقية في عام ٢٠١٧. وسُجّل ١٣ تصديقاً من هذه التصديقات في إقليم آسيا والمحيط الهادئ وتصديق واحد في منطقة الدول العربية (الشكل ٧).

١٩٨. واقتصرت التصديقات المسجلة في إقليم آسيا والمحيط الهادئ على ٩ تصديقات في فترة السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١، وسُجّلت ٦ تصديقات في النصف الأول من عام ٢٠٢٢. أما في الدول العربية، فسُجّلت ٥ تصديقات في فترة السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١ وتصديق واحد مطلع عام ٢٠٢٢. ولم يتعلّق أيّ من التصديقات المسجلة منذ عام ٢٠١٩ باتفاقيات الإدارة السديدة ذات الأرقام ٨١ و ١٢٢ و ١٢٩ و ١٤٤ التي ما فتئ يُوصى بالتصديق العالمي عليها منذ عام ٢٠٠٨.

الشكل ٧: التصديقات على اتفاقيات منظمة العمل الدولية بحسب النوع والسنة، ٢٠١٢-٢٠٢٢ (حتى تموز/ يولييه)



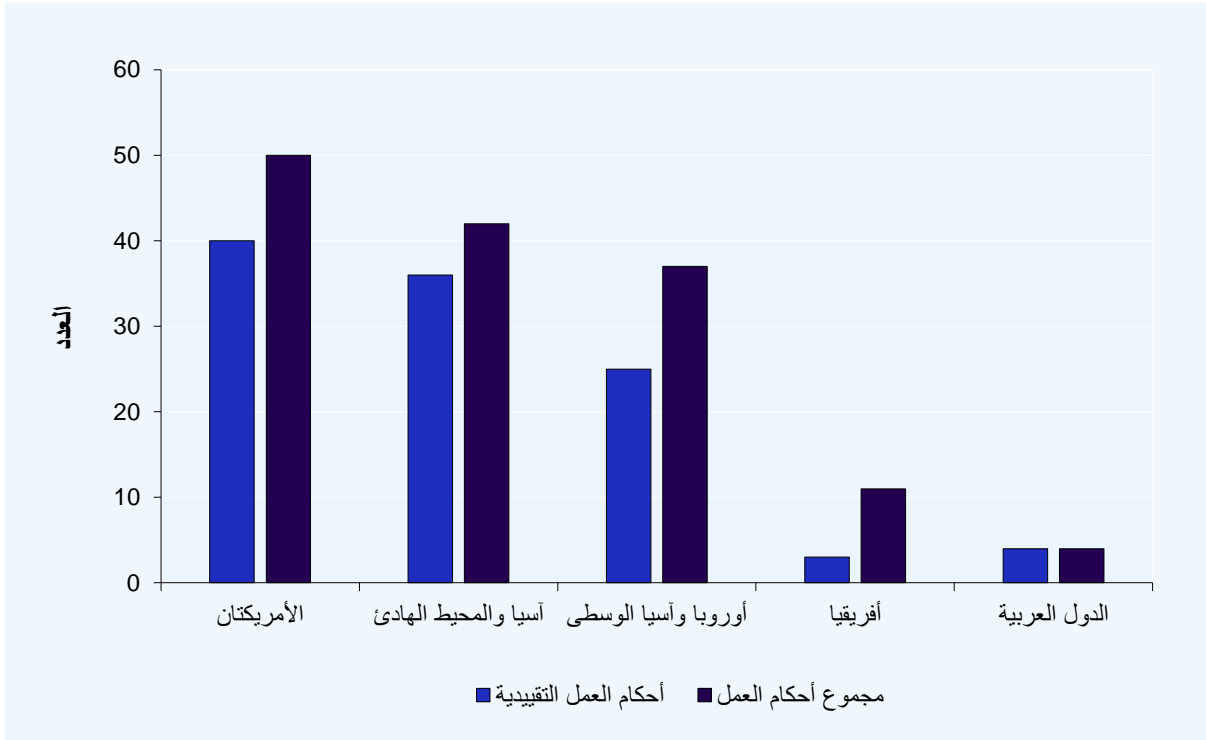
ملاحظة: تشمل الاتفاقيات الأساسية على الاتفاقيتين المتعلقتين بالسلامة والصحة المهنيين.
المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية NORMLEX، نظام المعلومات بشأن معايير العمل الدولية.

١٩٩. وقد يبدو بالتالي أنّ الجائحة زادت من تباطؤ زخم التصديق المتدني أصلاً في الإقليم والمنطقة قيد الاستعراض، بما في ذلك فيما يتعلق بجهود المتابعة التي يبذلها الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، الذي يحث الدول الأعضاء على أن تحدد الاتفاقيات البالية في سجل التصديق الخاص بها وأن تنتظر بعد إجراء مشاورات ثلاثية، في إمكانية التصديق على المعايير المحدثة المقابلة لها.

٢٠٠. وأظهرت حكومة فينتام ممارسة جيدة في التصديق على معايير العمل الدولية من خلال الحوار الاجتماعي، لا سيما من خلال إضفاء السمة الرسمية على العملية عبر إبرام مذكرة تفاهم مع الشركاء الاجتماعيين الوطنيين للعمل معاً على وضع معايير محدثة وتنفيذها على فترة تمتد حتى عام ٢٠٣٠. كما يمكن إدراج أولويات التصديق والتزاماته بعد اعتمادها رسمياً في البرامج القطرية للعمل اللائق. ففي بنغلاديش مثلاً، يتضمن البرنامج القطري للعمل اللائق للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٦ التزاماً بإجراء مشاورات ثلاثية أملاً في بلورة استراتيجية للتصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

٢٠١. ومستقبلاً، تبرز فرصتان محقّرتان لتسريع وتيرة التصديق ورفع معدلاته. وتتعلق الأولى بالروابط مع فرص التجارة الدولية ومنافعتها، في ظل الاتجاه المتنامي نحو إدراج حقوق العمال والبنود الاجتماعية في اتفاقات التجارة الحرة، بالإضافة إلى اشتراطات بذل العناية الواجبة على البلدان المستوردة (الشكل ٨). وفي إقليم آسيا والمحيط الهادئ، باتت ٨٦ في المائة من أحكام العمل الواردة في اتفاقات التجارة الحرة تتضمن الآن بنوداً عن تطبيق معايير العمل. وبشكل هذا العامل أحد الاعتبارات الهامة في التخطيط لرفع بنغلاديش وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية ونيبال من فئة أقل البلدان نمواً. أما في منطقة الدول العربية، فتتضمن جميع أحكام العمل الأربعة بنوداً تقييدية تتعلق بالعمل.

الشكل ٨: تواتر البنود التقييدية المتعلقة بالعمل في اتفاقات التجارة، بحسب الإقليم، ١٩٩٤-٢٠٢١



ملاحظة: تتاح البيانات من أجل تحديثها في منظمة العمل الدولية، على الموقع "Labour Provisions in Trade Agreements Hub" المصدر:

Marva Corley-Coulibaly, Ira Postolachi and Netsanet Tesfay, "A Multi-faceted Typology of Labour Provisions in Trade Agreements: Overview, Methodology and Trends", 2022.

٢٠٢. أما العامل الثاني الكفيل بزيادة معدلات التصديق، فيتمثل في إعادة تنظيم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية تمشياً مع "النداء إلى العمل من أجل حقوق الإنسان" و"خطتنا المشتركة" الصادرين عن الأمين العام للأمم المتحدة بغية تعزيز إدماج حقوق الإنسان في جميع الجوانب التي تنخرط فيها الأمم المتحدة على المستوى القطري، بما في ذلك من خلال تقييماتها القطرية المشتركة وأطرها للتعاون الإنمائي المستدام. وتوفر هذه التطورات فرصاً هامة لتسليط مزيد من الضوء على معايير العمل الدولية كجزء من الإطار الدولي الأوسع نطاقاً لقواعد ومعايير حقوق الإنسان داخل الأفرقة القطرية للأمم المتحدة.

٤-١-٢ الحرية النقابية وحماية الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية

٢٠٣. لا يزال التعثر ملحوظاً في التصديق على اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨). فإقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية يضمّان ٢٤ بلداً من بين ٣٠ بلداً لم يصدّق على الاتفاقية رقم ٨٧، فضلاً عن ١٨ بلداً من أصل ١٩ بلداً لم يصدّق على الاتفاقية رقم ٩٨. ويعيش أكثر من ٤٠ في المائة من العمال في إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية في بلدان غير مصدّقة على الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨.

٢٠٤. وحتى في الأقاليم المصدّقة، حدّدت هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية حالات متعددة ما زالت تشهد استمرار المشاكل الخطيرة والمزمنة في تطبيق حقوق ومبادئ الحرية النقابية.

٢٠٥. وقد اتخذت عدة دول أعضاء إجراءات لمعالجة المسائل التي أثارها هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية، بالإضافة إلى تلك الواردة في الشكاوى المقدمة بموجب المادة ٢٦ من الدستور إلى مؤتمر العمل الدولي بشأن التقيد بالاتفاقيات المصدّقة. وتشمل هذه الإجراءات ما يلي:

- وضعت حكومة بنغلاديش بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، خارطة طريق بالإجراءات الرامية إلى معالجة المسائل العالقة بشأن تقيد بنغلاديش باتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١) والاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨.

- أطلقت قطر بالتعاون التقني مع منظمة العمل الدولية برنامج إصلاحات رئيسي، في سياق إغلاق شكوى كانت قد قدمت في عام ٢٠١٤ بموجب المادة ٢٦ من الدستور على خلفية ادعاءات بعدم الامتثال للالتزامات بموجب الاتفاقيات بشأن العمل الجبري وتفقيش العمل والتمييز (انظر الإطار ١٣).
- واصلت هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية مراقبة الانتهاكات الخطيرة والجسيمة لمعايير الحرية النقابية ومبادئها في ميانمار على الرغم من الخطوات المتعددة التي اتخذت استجابة لتوصيات لجنة تحقيق، بما في ذلك اللجوء إلى المادة ٣٣ من الدستور في خطوة غير مسبوقة.

◀ الإطار ١٣: من العمل المعياري إلى التغييرات الملموسة في إصلاحات العمل في قطر

قُدِّمت شكوى في عام ٢٠١٤ بموجب المادة ٢٦ من دستور منظمة العمل الدولية ضد قطر بشأن ادعاءات بعدم امتثالها في مجالات العمل الجبري وتفقيش العمل والتمييز. وفي مرحلة لاحقة، تفاوضت منظمة العمل الدولية ودولة قطر على برنامج لإصلاحات العمل، وافق عليه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي وأُضِي إلى إغلاق الإجراءات المتعلقة بالشكوى في عام ٢٠١٧ وافتتاح مكتب مشروع منظمة العمل الدولية في الدوحة في عام ٢٠١٨.

وأصبح برنامج منظمة العمل الدولية في قطر خير مثال على التعاون الإنمائي بين منظمة العمل الدولية وإحدى الدول الأعضاء بالتعاون مع المنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال والاتحادات النقابية العالمية. واشتملت المكونات الرئيسية لحزمة الإصلاحات على ما يلي:

- إصلاح القوانين التي كانت تحد من حرية تنقل المهاجرين بين أصحاب العمل، بما في ذلك تفكيك العناصر الأكثر إثارة للجدل في نظام الكفالة؛
 - اعتماد حد أدنى للأجور في عام ٢٠٢١، تُشرف عليه لجنة الحد الأدنى للأجور وينطبق على جميع العمال على اختلاف جنسياتهم في كافة القطاعات، بما في ذلك العمال المنزليون؛
 - إنشاء لجان مشتركة على مستوى المنشآت لتعزيز الحوار الاجتماعي، بما في ذلك مع العمال المهاجرين بصفتهم ممثلين عن العمال المشاركين؛
 - اعتماد وزارة العمل ووزارة الصحة العامة سياسة بشأن السلامة والصحة المهنيين لضمان نُهج أكثر استراتيجية وتنسيقاً تكون قائمة على البيانات؛
 - اعتماد تشريع جديد في أيار/ مايو ٢٠٢١ لتحسين الحماية المقدمة إلى العمال من الإجهاد الحراري خلال فصل الصيف، مع تمديد ساعات حظر العمل في الهواء الطلق صيفاً، إلى جانب عدة تدابير أخرى؛
 - نشر وزارة العمل بيانات شهرية عن تنقل العمال والشكاوى والتفقيش وغير ذلك، على منصات التواصل الاجتماعي.
- وتميزت هذه الإصلاحات بشفافيتها ودرجة الانخراط فيها. فقد عقد الاتحاد الدولي لنقابات العمال والاتحادات النقابية العالمية اجتماعين في السنة لغرض التخطيط الاستراتيجي مع وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية بغية مناقشة التقدم المحرز والأولويات. ومنذ عهد أقرب، أرسى هيكل مماثل بين المنظمة الدولية لأصحاب العمل وغرفة تجارة وصناعة قطر. ونُشرت تقييمات مستقلة شاملة بشأن مواضيع متعددة، عرضت البيانات وأضاءت على مواطني القوة والتحديات.

٤-١-٣ المساواة وعدم التمييز

٢٠٦. صدقت ٣٦ دولة من أصل ٤٧ دولة عضواً في الإقليم والمنطقة قيد الاستعراض، على اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) وصدّق العدد ذاته على اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١). وتشتمل التدابير الرامية إلى تطبيق الحقوق الأساسية في المساواة وعدم التمييز على التشريعات وبناء المؤسسات واستئارة الوعي والعمل الطوعي الذي يضطلع به الشركاء الاجتماعيون وعلى تغيير السلوك من خلال التعليم.

٢٠٧. ولا تنص الاتفاقية رقم ١٠٠ على المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية فحسب، بل توجب مساواة العمال والعمالات في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية، وهو ما ينطوي بالتالي على مقارنات بين قيمة الوظائف التي تؤديها النساء في الغالب وتلك التي يؤديها الرجال عموماً. غير أنّ قوانين العمل قلما تعترف بمفهوم "العمل ذي القيمة المتساوية"، حتى في البلدان التي صدقت على الاتفاقية رقم ١٠٠. كذلك، وعلى الرغم من أنّ الاتفاقية رقم ١١١ تقتضي أن تعكس التشريعات الوطنية تعريف التمييز المباشر وغير المباشر وحظره، لا تتضمن قوانين العمل في معظم الدول الأعضاء المصدقة على الاتفاقية رقم ١١١ تعريفاً واضحاً لهذه المصطلحات. بيد أنّ بلداناً متعددة في الإقليم والمنطقة على السواء حددت بدرجات متفاوتة أسساً أو معايير محددة (من قبيل العرق أو اللون أو الجنس أو السن أو الحالة الاجتماعية أو الإعاقة أو المعتقد أو الدين أو الرأي السياسي أو المولد أو الأصل الاجتماعي أو الوضع الاجتماعي والاقتصادي أو التوجه الجنسي أو العضوية في نقابة عمالية أو الاضطلاع بالأنشطة النقابية) يُحظر التمييز على أساسها.

٢٠٨. وفي العديد من البلدان، تكفل الدساتير الوطنية المساواة. لكن، بالنظر إلى خصائص أسواق العمل والدور الأساسي الذي يمكن أن تقوم به في توطيد تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في المجتمع، أكدت منظمة العمل الدولية على ضرورة أن تعكس تشريعات العمل بوضوح أحكام الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١.

٢٠٩. وتعكف دول أعضاء متعددة في إقليم آسيا والمحيط الهادئ على اعتماد أو تعزيز القوانين التي تتصدى لظاهرة العنف والتحرش على أساس نوع الجنس، وهي أحد أشكال التمييز المستمرة على أساس الجنس. وتوفر الاتفاقية رقم ١٩٠ والتوصية رقم ٢٠٦ إرشادات هامة في هذا الشأن. وفي الإقليم والمنطقة قيد الاستعراض، صدقت فيجي وحدها على الاتفاقية رقم ١٩٠ حتى الآن مع أنّ جهود التوعية تتواصل على قدم وساق حالياً في بلدان متعددة (انظر القسم ٣-٢).

٤-١-٤ القضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري

٢١٠. لا يزال التصدي للتحدي المتمثل في عمل الأطفال والعمل الجبري أساسياً من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية والانتعاش المتمحور حول الإنسان. وعليه، يشكل التصديق على الاتفاقيات المعنية وتنفيذها ركيزة أساسية لمواصلة التقدم. وفي الإقليم والمنطقة قيد الاستعراض، سُجّلت في الفترة ٢٠١٧-٢٠٢٢ (حتى تموز/ يوليو): أربعة تصديقات على اتفاقية الحد الأدنى للسّن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨) (بنغلاديش، الهند، ميانمار، فانواتو)؛ ستة تصديقات على اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢) (جزر كوك، الهند، جزر مارشال، جمهورية بالاو، مملكة تونغا، توفالو)؛ تصديق واحد على اتفاقية القضاء على العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥) (فيتنام)؛ ثمانية تصديقات على بروتوكول عام ٢٠١٤ التابع لاتفاقية العمل الجبري (رقم ٢٩) (أستراليا، بنغلاديش، ماليزيا، نيوزيلندا، جمهورية كوريا، سري لانكا، المملكة العربية السعودية، تايلند) (انظر الملحق ٢).

٢١١. وفي عام ٢٠٢١، في ملاحظة عامة على الاتفاقية رقم ١٨٢، أشادت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بالتصديق العالمي على الاتفاقية من جانب جميع الدول الأعضاء وبوصول معدل التصديق على الاتفاقية رقم ١٣٨ إلى ٩٠ في المائة. وفي الوقت عينه، دعت اللجنة الدول الأعضاء إلى السعي جاهدة للحفاظ على التقدم الثمين المحرز في التصديق وجعل الانتعاش فرصة لإعادة البناء بشكل أفضل في عالم خالٍ من عمل الأطفال والعمل الجبري.

٢١٢. وشهد إقليم آسيا والمحيط الهادئ زيادة ملحوظة في السياسات وخطط العمل وآليات التنسيق ومراجعة القوانين على المستوى الوطني، وهو ما يقرب البلدان من تحقيق الهدف المتمثل في إنهاء أشكال العمل غير المقبولة هذه. فعلى سبيل المثال، إلترمت فيجي ونيبال وسري لانكا وفيتنام بأن تنضم إلى البلدان الرائدة في التحالف ٧-٨ وتبادر بصفتها هذه إلى التعاون ووضع الاستراتيجيات وتبادل المعارف وتسريع عملية التقدم لتنفيذ التدابير الفورية والفعالة للقضاء على العمل الجبري وإنهاء الرق المعاصر والاتجار بالبشر وعمل الأطفال تمثياً مع الغاية ٧-٨ من أهداف التنمية المستدامة.

٢١٣. واليوم، اتخذت جميع البلدان تقريباً في الإقليم والمنطقة قيد الاستعراض، بعض التدابير للتصدي لعمل الأطفال والعمل الجبري. وفي حين أحرزت الدول الأعضاء تقدماً ملحوظاً في اعتماد خطط عمل وطنية، تبقى الحاجة ملحة في الوقت ذاته إلى ضمان تنفيذها تنفيذاً فعالاً. وتتمثل الخطوة التالية الهامة في تحويل نموذج التمويل من تمويل يعتمد على التعاون الإنمائي إلى تمويل وطني كما تتمثل في تعزيز رصد التنفيذ من خلال "نهج يشمل جميع مستويات الحكومة".

الإطار ١٤: التدابير الوطنية المتخذة للتصدي لعمل الأطفال والعمل الجبري

عمل الأطفال

- مراجعة قانون العمل (منغوليا) وقانون عمل الأطفال (الفلبين). سنّ قانون جديد بشأن الأطفال في ميانمار (٢٠١٩) يشمل رفع الحد الأدنى لسّن العمل إلى ١٦ عاماً وحماية الأطفال من أنشطة العمل المحفوفة بالمخاطر؛
- اعتماد قانون (حظر وتنظيم) عمالة الأطفال وقانون (إلغاء) نظام العمل سداداً للدين في مقاطعة بالوشستان في باكستان؛
- اعتماد خطة عمل وطنية بشأن مشاريع الأعمال وحقوق الإنسان، بما في ذلك القضاء على عمل الأطفال (باكستان)؛ اعتماد أول خطة عمل وطنية بشأن عمل الأطفال في ميانمار؛
- تحديث القوائم أو اللوائح بشأن العمل الخطر على الأطفال (بنغلاديش، فيجي، نيبال، سري لانكا)؛
- إقامة مناطق خالية من عمل الأطفال (بنغلاديش، نيبال)؛ إلحاق الأطفال بالمدارس وتوفير الحماية والدعم النفسي (الأردن)؛
- اتخاذ إجراءات ثلاثية للتصدي لعمل الأطفال في قطاعات محددة (عمليات تشغيل قطاع تعدين الذهب على المستوى الحرفي وصغير النطاق في الفلبين وأفران الأجر في نيبال والزراعة في لبنان)؛

- إدراج عمل الأطفال في تفتيش العمل (بنغلاديش، كمبوديا، فيجي، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، الجمهورية العربية السورية، تايلند)؛
- استخدام السلامة والصحة المهنية كإطار للتصدي لعمل الأطفال في مكان العمل (الأردن، لبنان، الجمهورية العربية السورية، بما في ذلك بين اللاجئين السوريين)؛
- دعم أصحاب العمل للتصدي لعمل الأطفال (كمبوديا، الجمهورية العربية السورية)؛
- إجراء إصلاح مؤسسي لتعزيز تنسيق التدابير المتعلقة بعمل الأطفال (تحسين نظم الرصد والإبلاغ في تايلند ولبنان والعراق؛ استحداث وحدة عمل الأطفال وإرساء نظم الإحالة على خدمات الحماية الاجتماعية على مستوى المقاطعات والمجتمع المحلي في الفلبين).

العمل الجبري

- وضع أو تحديث خطط عمل واستراتيجيات وطنية بشأن محاربة العمل الجبري والاتجار بالبشر (ماليزيا، قطر)؛
- إدراج العمل الجبري في تفتيش العمل (قطر، تايلند).

٢-٤ تعزيز مؤسسات سوق العمل

١-٢-٤ وضع تشريعات العمل وتعزيزها وتنفيذها

٢١٤. تركز منظمة العمل الدولية في انخراطها بالعمل مع معظم بلدان الإقليم تركيزاً رئيسياً على إصلاح قوانين العمل لتعزيز الامتثال لمعايير العمل الدولية بمشورة تقنية من المنظمة وبمشاركة الهيئات المكونة. فعلى سبيل المثال، انصب التركيز الأساسي للبرامج القطرية للعمل اللائق على مدى عدد من السنوات على إصلاح قوانين العمل في بلدان جزر المحيط الهادئ، ومنها فيجي وكيريباتي وبابوا غينيا الجديدة وساموا وجزر سليمان وتوفالو وفانواتو. وقد وجد التقييم المستقل الذي أجرته منظمة العمل الدولية لإصلاح قوانين العمل في بلدان جزر المحيط الهادئ (٢٠٢٠) أنّ مشاركة أوسع للكيانات الحكومية المختصة الأخرى إلى جانب وزارة العمل لا تقل أهمية، فضلاً عن الاستمرار في دعم تنمية القدرات لإشراك الهيئات المكونة الثلاثية.^{١٢٥}

٢١٥. وخلال الفترة قيد الاستعراض، عمد عدد من البلدان في إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية إلى مراجعة قوانين العمل والتشريعات المعنية بدعم من منظمة العمل الدولية وبالتشاور مع الشركاء الثلاثين. واتخذت بنغلاديش والبحرين والهند وكيريباتي وماليزيا ومنغوليا ومقاطعة بالوشستان في باكستان وساموا وفيتنام، إجراءات لإصلاح قوانين العمل والتشريعات المتصلة بها. وأجريت هذه الإصلاحات في بعض الحالات تجاوباً مع تعليقات لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات. وفي حالات أخرى، جاءت ثمرة تعزيز الشراكات في إطار التجارة والاستثمار على الصعيد العالمي أو حفزتها الحاجة إلى تسهيل مزاولة الأعمال.

◀ الإطار ١٥: مشاركة منظمات العمال في إصلاح قوانين العمل والتشريعات والسياسات ذات الصلة بها

شاركت منظمات العمال مشاركة نشطة في إصلاح التشريعات والسياسات في بلدان أو مناطق متعددة عبر إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية قيد الاستعراض. فقد ساهم **الاتحاد العمالي العام في فيتنام** في إدخال تغييرات جوهرية على قانون العمل لعام ٢٠١٩ من خلال إعداد وثائق مواقف بشأن المسائل الأساسية المعنية. أما **اتحاد النقابات العمالية في لاوس**، فاضطلع بدور نشط في مراجعة قوانين العمل والضمان الاجتماعي وفي إصدار مرسوم بشأن تسوية نزاعات العمل. وفي **إندونيسيا**، ساهمت نقابات العمال المهاجرين في العملية الجارية لوضع تشريعات لتنفيذ القانون رقم ٢٠١٧/١٨ بشأن حماية العمال المهاجرين الإندونيسيين. وفي **لبنان**، شارك **الاتحاد العمالي العام والاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين** مشاركة نشطة في النقاش الوطني لإصلاح نظام الضمان الاجتماعي انتهى إلى إصدار وثيقة مواقف مشتركة بين العمال بشأن الحماية الاجتماعية. وفي **الأرض الفلسطينية المحتلة**، أطلق المجتمع المدني مع اتحادات النقابات القطاعية انتقاداً للضغط من أجل إصلاح قوانين العمل تمشياً مع المعايير الدولية.

^{١٢٥} انظر:

٢١٦. وبادرت الحكومات في إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية على حد سواء إلى إدراج أحكام بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز ومكافحة العنف والتحرش (بما في ذلك العنف على أساس نوع الجنس) في إصلاحات قوانين العمل والتشريعات المعنية، مثل قوانين الضمان الاجتماعي (منغوليا، نيبال، باكستان، ساموا، مملكة تونغغا، فينتام). وفي تيمور - ليشتي والهند ومنغوليا ونيبال، حسنت التغييرات التشريعية كذلك توافر إعانات الأمومة ومستواها. وفي أيار/ مايو ٢٠١٩، عدّل الأردن قانون العمل، حيث ضمّنه أحكاماً جديدة في مجالات، منها الإجازة الوالدية المدفوعة وترتيبات العمل المرنة ومرافق رعاية الأطفال والإنصاف في الأجر. وعكست هذه الإصلاحات العديد من التعديلات التي طالبت بها اللجنة التوجيهية الوطنية الأردنية لتعزيز الإنصاف في الأجر، وهي عبارة عن تحالف عريض يحظى بدعم منظمة العمل الدولية ويضم نقابات العمال والجمعيات النسائية ومجموعات حقوق الإنسان وغيرها من الجهات صاحبة المصلحة.

٢-٢-٤ تعزيز إدارة العمل لتطبيق معايير العمل الدولية وإنفاذ قوانين العمل

٢١٧. تضطلع إدارات العمل، إذا كانت فعالة وكاملة القدرات، بدور أساسي في تطبيق معايير العمل الدولية ورصدها ووضع السياسات والقوانين المتعلقة بالعمل. فقد تعاونت منظمة العمل الدولية مع الهيئات المكونة في الإقليم والمنطقة قيد الاستعراض لدعم تطبيق نُظم فعالة لتفتيش العمل، بما في ذلك على المستوى التشريعي والتنظيمي ومن خلال بناء قدرات التفتيش لتعميم مراعاة الاعتبارات المتعلقة بالجنسين والتصدي لجائحة كوفيد-١٩ والمسائل المتصلة بالسلامة والصحة المهنيين. ونتيجة لذلك، وضعت بلدان أو مناطق متعددة في إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية سياسات ونُظم وقدرات التفتيش الوطنية أو عززت تلك القائمة منها. ومن هذه المبادرات ما يلي:

- وضعت الجمهورية العربية السورية والأرض الفلسطينية المحتلة سياسات وخطط عمل وطنية لتفتيش العمل بغية تعزيز فعالية نُظم تفتيش العمل فيهما؛
- أطلقت قطر سياسة وطنية لتفتيش العمل وأنشأت مكتباً استراتيجياً في إدارة تفتيش العمل؛
- أولت الصين الأولوية، على مستوى النُظم والقدرات، للامتنال في مكان العمل وتعزيز السلامة والصحة المهنيين، بما في ذلك تدريب المفتشين البحريين وأصحاب العمل والبحارة، وزيادة نشر الخبرات في مجال تفتيش العمل، بما في ذلك التفتيش الإلكتروني، لتشمل عدداً متزايداً من المنشآت الصغيرة والمتوسطة؛
- نظم الأردن والأرض الفلسطينية المحتلة أولى مؤتمراتها الوطنية بشأن تفتيش العمل لمناقشة السبل الآيلة إلى تعزيز نظام تفتيش العمل فيهما، مع تركيز على القطاع الزراعي؛
- عززت بنغلاديش ومنغوليا وباكستان والفلبين قدراتها على جمع البيانات وتقاسمها في مجال تفتيش العمل فيما يتصل بالامتنال لقوانين العمل؛
- حسنت فيجي فعالية عمليات التفتيش الميدانية وكفاءتها من خلال وضع نظام إلكتروني لإدارة الحالات، يُسمى النظام الإلكتروني بالكامل لتفتيش العمل؛
- في إندونيسيا، اعتمدت مفتشيات العمل الوطنية والإقليمية خطاً بشأن الامتنال الاستراتيجي وباشرت تنفيذها من أجل تحسين ظروف العمل في قطاع زيت النخيل. وساهمت منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال القطاعية في وضع هذه الخطط.

٣-٢-٤ وضع وتعزيز آليات وعمليات تسوية نزاعات العمل ومعالجة الشكاوى

٢١٨. دعمت منظمة العمل الدولية وضع وتعزيز آليات وعمليات تسوية نزاعات العمل ومعالجة الشكاوى في بلدان متعددة في الإقليم والمنطقة قيد الاستعراض. وفي هذا السياق، انصبّ التركيز على: (أ) تعزيز الوساطة والتوفيق والتحكيم المستقل ونُظم محاكم العمل؛ (ب) دعم الحوار الاجتماعي لاستعراض آليات تسوية النزاعات؛ (ج) تقريب التسوية من مكان العمل من خلال تعزيز آليات الحوار الثنائي ووضع مبادئ توجيهية إجرائية وبناء القدرات التقنية.

٢١٩. وفي بنغلاديش مثلاً، عززت قدرات تسوية النزاعات من خلال تشكيل مجموعة مركزية من ٣٠ موفّقاً و ٣٠ محققاً لمعالجة ممارسات العمل المجحفة تحت إشراف وزارة العمل والعمالة. ويلزم البرنامج القطري الجديد للعمل اللائق في بنغلاديش للفترة ٢٠٢١-٢٠٢٦، الهيئات المكونة بإنشاء نظام وطني للتوفيق والتحكيم المستقل وتعزيز محاكم العمل. وتعكف منظمة العمل الدولية بدورها على دعم حكومة بنغلاديش في بلورة إجراءات التشغيل الموحدة من أجل التوفيق وتحسين آلية تسوية النزاعات كما هو مخطط له في خارطة الطريق التي وضعتها الحكومة استجابة للشكوى المقدمة إلى مؤتمر العمل الدولي بموجب المادة ٢٦ من الدستور (انظر الفقرة ٢٠٥ أعلاه).

٢٢٠. وفي كمبوديا، كانت منظمة العمل الدولية شريكاً رئيسياً في إنشاء المجلس الثلاثي الوطني للتحكيم وضمان فعالية سير أعماله واستدامته. وفي قطر، أنشئت أول لجنة لتسوية نزاعات العمال. وصممت سري لانكا آلية سريعة للاستجابة وتسوية نزاعات العمل، بالترافق مع تدريب ٣٠ ممثلاً ثلاثياً على التوفيق. وفي ماليزيا، يتواصل العمل على الإصلاح التنظيمي لآلية تسوية النزاعات ومؤسسات العلاقات الصناعية الأخرى. والعمل جارٍ على قدم وساق في جزر كوك لوضع آلية ونظام للتوفيق. أما في إندونيسيا وتيمور - ليشتي، فنُفذت مبادرات تدريب لبناء القدرات بهدف تعزيز الوساطة بوصفها آلية من آليات تسوية النزاعات.

٣-٤ حد أدنى مناسب للأجور، قانوني أو متفاوض عليه

٢٢١. خلال العقد المنصرم، كان نمو الأجور أعلى في إقليم آسيا والمحيط الهادئ منه في معظم بلدان العالم. ومع ذلك، يُظهر اتساع انعدام المساواة أنّ تقاسم فوائد النمو لم يكن منصفاً. بالإضافة إلى ذلك، عطلت جائحة كوفيد-١٩ اتجاه نمو الأجور في العديد من البلدان، مع تزايد عبء الضغط التنافسي على العمال الأدنى أجراً، الأمر الذي فاقم عدم المساواة في الأجور. ويضمن ربط الأجور بالإنتاجية قدرة المنشآت على زيادة فائضها التشغيلي بالتوازي مع نمو الإنتاجية، في الوقت الذي يستفيد فيه العمال من النمو الاقتصادي على شكل زيادة القدرة الشرائية للأجور. ويعزز هذا الأمر بدوره الطلب المحلي ويدعم نمواً أكثر قوة وتوازناً واستدامةً وشمولاً.

٢٢٢. وتدعم منظمة العمل الدولية أداتين رئيسيتين بشأن سياسة الأجور، هما وضع الحد الأدنى للأجور من خلال آليات وعمليات قائمة على البيئات والمفاوضة الجماعية. وتبرز النتائج التالية التحسينات في مجال السياسات التشريعية والمبادرات المؤسسية لاستحداث وتعزيز آليات وعمليات وضع الحد الأدنى للأجور، مع ما لذلك من آثار إيجابية على مستويات أجور العمال في إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية.

• بادرت الحكومات في إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية إلى إصلاح ووضع تشريعات وسياسات ومنهجيات متصلة بالأجور، بما في ذلك الحد الأدنى للأجور. فقد اعتمدت كمبوديا قانوناً جديداً بشأن الحد الأدنى للأجور دخل حيز النفاذ في عام ٢٠١٩ مترافقاً مع تطبيق فوري في قطاع الملابس. وبعد تقييم مستقل، تبين أنّ هذا القانون قد حسن على السواء عملية التفاوض على الأجور ورفع الأجور وحافظ في الوقت عينه على القدرة التنافسية لقطاع الملابس. أما المجلس الثلاثي الوطني للأجور في إندونيسيا، فوضع ورقة سياسية عن إصلاح سياسة الأجور روجت لأدوات قائمة على البيانات لتحديد الأجور ورصد تأثيرها على الحد الأدنى للأجور. وأعدت الهند النظر في المنهجية الوطنية لتحديد الحد الأدنى للأجور وطلبت من الولايات أن تحدد الحد الأدنى للأجور فيها بحيث يعادل الأجور الأساسية على الأقل أو يتجاوزها، مما يزيد على وجه الاحتمال أجور ٧٤ مليون عامل من ذوي الأجور المتدنية. وعدلت جمهورية ملديف قانون العمالة وطبقت للمرة الأولى نظاماً للحد الأدنى للأجور. وفي الأردن، اعتمدت اللجنة الثلاثية لشؤون العمل آلية ثابتة لوضع الحد الأدنى للأجور بهدف تحديد التكاليف السنوية اللازمة. وفي فيتنام، أصدرت اللجنة المركزية للحزب الشيوعي قراراً بشأن إصلاح الأجور، تجلّت فيه أهمية المفاوضة الجماعية في تكييف الأجور.

• اتخذ بعض البلدان خطوات لوضع وتعزيز آليات مؤسسية لدعم عمليات تحديد الحد الأدنى للأجور. ففي قطر، أنشئت لجنة الحد الأدنى للأجور وأُنيطت بها ولاية مراجعة أثر الحد الأدنى للأجور واقتراح التعديلات. وفي فيتنام، نصّ قرار صادر عن رئاسة الوزراء بشأن قانون العمل الجديد لعام ٢٠١٩، على توسيع المجلس الوطني للأجور وإعادة هيكلته بما يعزز قدرته التقنية على تحديد الحد الأدنى للأجور. ولتحسين قاعدة البيانات اللازمة لتحديد الحد الأدنى للأجور، أصدرت فيتنام تقريرها الوطني الأول على الإطلاق بشأن الأجور، متضمناً مؤشرات ومنهجيات جديدة لتحديد الحد الأدنى المناسب للأجور.

• أحرز تقدم في بعض البلدان فيما يتصل بإدراج العمال في الاقتصاد غير المنظم في إصلاح سياسات الأجور وتغطيتها. وعلى سبيل المثال، عززت تايلند عدم التمييز في تحديد الأجور لصالح العاملين في المنازل من خلال تجارب زمنية تقيّم الأجور بالقطعة قياساً إلى الحد الأدنى للأجور. وأقرت الفلبين إطاراً تجريبياً لتحديد الحد الأدنى للأجور العمال المنزليين. واعتمدت قطر قانوناً بشأن تحديد حد أدنى غير تمييزي للأجور يسري على جميع العمال أياً كانت جنسياتهم، بمن فيهم العمال المنزليون.

٤-٤ تعزيز السلامة والصحة للجميع

٢٢٣. أفضت الجائحة إلى إدراك متجدد لمدى أهمية السلامة والصحة المهنيين في الحفاظ على سلامة وصحة العمال وأصحاب العمل وعامة الجمهور. ولكن، في حين ركز العديد من الحكومات والشركاء الاجتماعيين عن وجه حق اهتمامهم بدرجات متفاوتة على الوقاية من جائحة كوفيد-١٩ والتخفيف من آثارها في مكان العمل، سلطت الجائحة الضوء أيضاً على مسائل أطول أمداً تتصل بالسلامة والصحة المهنيين عانى منها إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية قبل الجائحة، من

قبيل ضعف آليات التنسيق بين الوكالات المعنية وغياب ثقافة وقائية في مجال السلامة والصحة وانخفاض مستويات الوعي بين أصحاب العمل والعمال ومحدودية القدرة على إدارة مسائل السلامة والصحة المهنيين.

٢٢٤. ويتمثل أحد الاعتبارات الأساسية التي تحدد منظمة العمل الدولية في انخراطها بشأن السلامة والصحة المهنيين، في تزايد الحاجة إلى الحماية من المخاطر النفسية والاجتماعية في العمل، بما في ذلك العنف والتحرش على أساس نوع الجنس. ويشكل تحديد المخاطر والأخطار الجسدية والنفسية والاجتماعية عنصراً أساسياً في تحديد تدابير ملائمة للمراقبة، تكون مراعية للجنسين ومكيفة مع خصائص مكان العمل واحتياجات العمال، لا سيما النساء والمجموعات المستضعفة.

٢٢٥. واشتمل الدعم التقني المقدم إلى الحكومات والشركاء الاجتماعيين في إقامة نظم قادرة على الصمود في مجال السلامة والصحة المهنيين، على وضع أو تعزيز سياسات وتشريعات وبناء قدرات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وتشجيع وتعزيز الحوار الاجتماعي الثنائي والثلاثي على جميع المستويات. ومن الأمثلة المختارة من البلدان أو المناطق في إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية ما يلي:

- تواصل بنغلاديش العمل على تطوير هيكل وطني وبناء القدرات فيما يتصل بالسلامة والصحة المهنيين والسلامة الصناعية في أعقاب الحريق الذي اندلع في مصنع Tazreen للألبسة في عام ٢٠١٢ وانهيار مصنع Rana Plaza للألبسة في عام ٢٠١٣. وبدعم من منظمة العمل الدولية، أنشئت وحدة جديدة للسلامة الصناعية في إدارة تفتيش المصانع والمنشآت لرصد السلامة الصناعية في كافة القطاعات الاقتصادية. واعتمدت خطة عمل وطنية بشأن السلامة والصحة المهنيين في عام ٢٠٢١.
- تعزز النظام الوطني للسلامة والصحة المهنيين في كمبوديا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية من خلال تحديث الصور البيانية والبرامج الوطنية للسلامة والصحة المهنيين بمشاركة الشركاء الثلاثيين مشاركة كاملة في جميع المراحل. بالإضافة إلى ذلك، وضعت غرفة التجارة والصناعة الوطنية في لاوس بالتعاون مع الشركاء الثلاثيين الآخرين إجراءات تشغيل موحدة من أجل "إعادة فتح المؤسسات وفقاً للوضع المعتاد الجديد".
- شارك برنامج "العمل الأفضل" لمنظمة العمل الدولية في تحسين ظروف السلامة والصحة المهنيين لملايين العمال، ومعظمهم من النساء، في قطاعات الملابس والأحذية الوطنية من خلال تنفيذ القوانين والتشريعات والخطط المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين على مستوى المنشآت في بنغلاديش وكمبوديا والأردن وميانمار وإندونيسيا وفيتنام.
- أنشئت لجان وطنية ودون وطنية وعلى مستوى المنشآت للسلامة والصحة المهنيين في فيتنام لتنفيذ المرسوم الوطني بشأن السلامة المهنية والخطط المتصلة به.
- تعززت خدمات الصحة المهنية في فيجي من خلال خطة استراتيجية وطنية.
- أطلقت المملكة العربية السعودية سياستها الوطنية الأولى بشأن السلامة والصحة المهنيين واعتمدت الأرض الفلسطينية المحتلة قانوناً جديداً بشأن لجان ومراقبي السلامة والصحة المهنيين في المنشآت.

٥- الاقتصاد والعمل اللائق للجميع



١-٥ وضع سياسات الاقتصاد الكلي والتأثير فيها

٢٢٦. تعول منظمة العمل الدولية على برنامج عملها المتنوع على جميع المستويات في عالم العمل للمساهمة في سياسات الاقتصاد الكلي الوطنية في مجالات تتراوح بين السياسة الصناعية والقطاعية وبين العمل اللائق والتجارة وإضفاء الطابع المنظم على الاقتصاد والحماية الاجتماعية وتنمية المهارات وتوليد فرص العمل اللائق.
٢٢٧. وبدعم من منظمة العمل الدولية، شهدت الفترة المشمولة بإعلان بالي اتخاذ إجراءات في بلدان أو مناطق متعددة لوضع أو تقوية سياسات العمالة الوطنية والاستراتيجيات والمؤسسات المتصلة بها، مع إيلاء اهتمام للقطاعات التي تحقق فوائد قصوى من حيث النمو الاقتصادي واستحداث فرص العمل (بنغلاديش، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، الهند، العراق، كيريباتي، نيبال، الأرض الفلسطينية المحتلة، الفلبين، ساموا، تيمور - ليشتي). واعتمدت جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية استراتيجية وطنية بشأن العمالة الريفية للمساهمة في الجهود الوطنية للحد من الفقر. كما اعتمدت الفلبين استراتيجية وطنية لإنعاش العمالة للفترة ٢٠٢١-٢٠٢٢ في إطار سعيها إلى التصدي لجائحة كوفيد-١٩.
٢٢٨. وبدعم من منظمة العمل الدولية كذلك، أنشأ عدد من البلدان في الإقليم والمنطقة قيد الاستعراض (بما في ذلك كمبوديا، الصين، الهند، سري لانكا، تيمور - ليشتي) أطر الاقتصاد الكلي المؤسسية والمؤاتية للوظائف، بما في ذلك من خلال استحداث هيئات بين الوزارات لتعزيز النمو القائم على العمالة. فعلى سبيل المثال، عززت كمبوديا الإشراف على سياساتها الوطنية للعمال فأنشأت آلية تنسيق مشتركة بين الوزارات، كُلفت باستعراض التقدم المحرز في التنفيذ ورسده سنوياً.
٢٢٩. وفي الوقت عينه، تسعى الهيئات المكونة أكثر فأكثر إلى "برنامج تحويلي" يسرّع وضع السياسات ورصد الاستثمارات في مجالات من قبيل اقتصاد الرعاية (على مستوى الخدمات والوظائف اللائقة) وتحقيق انتقال عادل إلى اقتصادات مستدامة بيئياً، لا سيما في قطاع الطاقة. وتبرز هذه المجالات بوصفها مجالات هامة بدأ العمل فيها بالفعل في إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية، بما في ذلك من خلال زيادة الدعم لبناء قدرات الهيئات المكونة. وعلى صعيد "الانتقال العادل"، يبرز بشكل خاص دور منظمة العمل الدولية الرائد في مبادرة العمل المناخي من أجل الوظائف التي أطلقها الأمين العام للأمم المتحدة (الإطار ١٦). وفيما يتعلق بتطوير اقتصاد الرعاية، يجري تنفيذ مشاريع تجريبية في تايلند والهند لتوسيع نطاق إمكانيات توليد فرص العمل اللائق فضلاً عن تعزيز الشراكات المتنوعة.

◀ الإطار ١٦: تخضير الوظائف والمهارات: الاستجابة لتحديات تغير المناخ

شهدت السنوات الأخيرة زيادة اهتمام الهيئات المكونة بالتصدي للتحديات الناشئة عن تغير المناخ في عالم العمل. وأدرجت جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية القدرة على الصمود في مواجهة تغير المناخ باعتبار ذلك أحد المجالات ذات الأولوية في استراتيجيتها الوطنية للعمالة الريفية. وتعمل الهند على تقييم جاهزية الانتقال العادل كأساس للتخطيط لتحقيق التخضير والانتقال في قطاعات مختارة (الألبسة والطاقة والتنمية الريفية). وأدرج اتحاد أصحاب العمل في بنغلاديش تغير المناخ بوصفه أولوية يجب التصدي لها في إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة وفي البرنامج القطري الجديد للعمل اللائق على السواء. وفي كمبوديا، يولي برنامج الأمم المتحدة المشترك بشأن العمل اللائق للشباب الذي تتسقه منظمة العمل الدولية، الأولوية لتطوير المهارات الخضراء في النظام الوطني للتعليم والتدريب المهنيين والتقنيين.

ويُظهر الجيل الجديد من البرامج القطرية للعمل اللائق، لا سيما بين بلدان جزر المحيط الهادئ، تركيزاً أكبر بالفعل على القدرة على الصمود في مواجهة تغير المناخ والانتقال العادل (بما في ذلك في مجال الطاقة) والوظائف الخضراء وتنمية المهارات. وتنتصر هذه المجالات الأولية في البرنامج القطري الجديد للعمل اللائق في بنغلاديش للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٦.

وعلى الصعيد العالمي، يتمثل إطار أساسي لتعزيز التعاون في التصدي لتحديات تغير المناخ في عالم العمل في مبادرة العمل المناخي من أجل الوظائف، التي أطلقتها الأمم المتحدة وتقودها منظمة العمل الدولية ويجري تنفيذها في البلدان في جميع أنحاء الإقليم والمنطقة، الأمر الذي يساهم في المسرّع العالمي بشأن توفير فرص العمل والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل.

٢٣٠. ويشكل إعداد ونشر بحوث موجهة نحو السياسات وقائمة على البيانات في الوقت المناسب جزءاً أساسياً من تأثير منظمة العمل الدولية على سياسة الاقتصاد الكلي على الصعيد الوطني. وتمثل خير مثال على ذلك خلال أزمة كوفيد-١٩ في سلسلة تشخيصات سوق العمل التي أجرتها منظمة العمل الدولية بشأن الوظائف والمنشآت في أكثر من ١٨ دولة عضواً، بما في ذلك على المستوى القطاعي. وسهّلت هذه الدراسات الحوار بشأن سياسات الانتعاش على المستوى الوطني والقطاعي وساعدت على إدراج الحماية الاجتماعية وسياسات سوق العمل الأخرى والحوار الاجتماعي ضمن آليات الانتعاش التابعة للأمم المتحدة.

٢٣١. وإلى جانب الاحتياجات العاجلة التي فرضتها الاستجابة للجائحة، أُجريت عمليات بحثية وتحليلية أطول أجلاً لدعم وضع سياسات العمل اللائق القائمة على البيانات واتخاذ التدابير المتصلة بها كجزء من نشاط منظمة العمل الدولية في العديد من البلدان في الإقليم والمنطقة قيد الاستعراض. واشتملت المواضيع الرئيسية على: المهارات من أجل التجارة والتنوع

الاقتصادي (كمبوديا)؛ قضايا الجنسين والعوامل الاجتماعية والثقافية التي تؤثر في عمل النساء والشباب (الجمهورية العربية السورية)؛ أثر الظروف البيئية على صحة العمال وإنتاجيتهم (قطر)؛ تشخيصات ودراسات السمة غير المنظمة (منغوليا، نيبال)؛ مواطن العجز في العمل اللائق وتدبير الحماية في اقتصاد المنصات (الصين)؛ تعزيز الخدمات المراعية للجنسين لصالح العاملات المهاجرات وعائلاتهن (إندونيسيا)؛ مراعاة الأبعاد المتصلة بالجنسين في العمل في قطاع التعليم الخاص (الأردن)؛ سياسات الأجور من أجل العمل اللائق والنمو الشامل (الهند، جمهورية ملديف).

الإطار ١٧: المنشورات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية توفر قاعدة البيانات من أجل سياسات العمل اللائق

تعد منظمة العمل الدولية وتنتشر على نحو منتظم دراسات وتقارير لتعزيز قاعدة البيانات في مجالات أساسية من برنامج العمل اللائق في إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية. وفيما يلي قائمة مختارة من المنشورات الرئيسية التي أصدرتها منظمة العمل الدولية على المستوى الإقليمي منذ عام ٢٠١٦:

- الاستخدام والآفاق الاجتماعية في آسيا والمحيط الهادئ لعام ٢٠١٨: النهوض بالعمل اللائق من أجل التنمية المستدامة (٢٠١٨)؛
- الاستخدام والآفاق الاجتماعية في آسيا والمحيط الهادئ لعام ٢٠٢٠: اجتياز الأزمة نحو مستقبل عمل متمحور حول الإنسان (٢٠٢٠)؛
- هجرة اليد العاملة في آسيا: زيادة أثر التنمية على الهجرة من خلال التمويل والتكنولوجيا (معهد مصرف التنمية الآسيوي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومنظمة العمل الدولية، ٢٠١٨)؛
- تغيير قواعد اللعبة: المرأة ومستقبل العمل في آسيا والمحيط الهادئ (٢٠١٨)؛
- "الشيخوخة والحماية الاجتماعية في آسيا والمحيط الهادئ" (٢٠١٧)؛
- مواطن العجز في العمل اللائق في صفوف العمال الريفيين: نتائج وتوصيات أساسية لفائدة النقابات (٢٠٢٢)؛
- تقرير الحماية الاجتماعية في العالم: تقرير إقليمي مصاحب لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (٢٠٢١)؛
- نحو مسار منتج وشامل: استحداث فرص العمل في المنطقة العربية (الإسكوا ومنظمة العمل الدولية، ٢٠٢١)؛
- نمو الإنتاجية والتنوع والتغيير الهيكلي في الدول العربية (٢٠٢٢).

٢٣٢. ويستلزم تطوير قاعدة بيانات قوية لتنوير السياسات على جميع المستويات، من المستوى الكلي إلى المستوى التشغيلي، جمع معلومات سوق عمل محدثة وموثوقة ونشرها وتقييمها تمثيلاً مع معايير القياس الدولية المتفق عليها. وتركز الأنشطة الإحصائية التي تنفذها منظمة العمل الدولية دعماً للدول الأعضاء على ثلاثة مجالات رئيسية، هي: (أ) بناء القدرات في إحصاءات العمل ومؤشرات العمل اللائق، لا سيما لدعم المعايير الأخيرة المعتمدة خلال المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل في دورتيه التاسعة عشرة والعشرين؛ (ب) التعاون التقني مع المكاتب الإحصائية الوطنية وتقديم المساعدة التقنية لها لإجراء الدراسات الاستقصائية عن القوة العاملة أو غيرها من تمارين جمع البيانات، بما فيها إقامة النظم الإحصائية للدراسات الاستقصائية المنتظمة عن القوة العاملة؛ (ج) دعم قياس مؤشرات أهداف التنمية المستدامة التي انتمت عليها منظمة العمل الدولية تمثيلاً مع أحدث المعايير الدولية. وفي السنوات الأخيرة، جرى توسيع نطاق الدراسات الاستقصائية عن القوة العاملة ليشمل نماذج عمل الأطفال (على سبيل المثال في جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية في عام ٢٠٢١) واعتماد وحدة إحصائية زمنية مؤخراً، مما يساهم مساهمة جوهرية في قاعدة المعارف حول أفضل السبل الممكنة للاستثمار في اقتصاد الرعاية.

الإطار ١٨: تحسين الإحصاءات دعماً لسياسات سوق العمل وتدبيره

استهل عدد من البلدان سلسلة من المبادرات لتحسين تصميم الإحصاءات وتوافرها دعماً لبلورة سياسات سوق العمل وتدبيره. وفيما يلي بعض المعالم البارزة المختارة:

- نُظمت ورشة عمل إقليمية لبناء قدرات البلدان في إقليم آسيا والمحيط الهادئ بشأن العمل الإحصائي في المناطق الريفية، في بانكوك من ١١ إلى ١٥ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧ بمشاركة عشرة بلدان.
- في الصين، نشرت للمرة الأولى بيانات إحصائية عن البطالة الحضرية بالاستناد إلى دراسة استقصائية بعد سلسلة من الدورات التدريبية التي نظمتها منظمة العمل الدولية.
- في الفلبين، جرى تقييم أثر التكنولوجيات الجديدة على المهن والقطاعات.

- في لبنان، أجري مسح القوة العاملة والأحوال المعيشية للأسر للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ بالشراكة مع إدارة الإحصاء المركزي. وأجريت أيضاً دراسة استقصائية عن السمة غير المنظمة، ركزت على فئات اللاجئين والمجتمعات المضيفة الأكثر استضعافاً.
- في العراق، جرى تقييم سريع للاحتياجات بشأن إحصاءات العمل وعمل الأطفال بالتعاون مع الجهاز المركزي للإحصاء.
- في الأردن، وضعت دائرة الإحصاءات استبياناً وأدوات إحصائية من أجل دراسة استقصائية عن العمالة والبطالة بغية تحسين فهم وضع المهاجرين واللاجئين.
- في اليمن، جرى تقييم الأضرار والاحتياجات الناشئة عن العمليات المسلحة، مع تركيز على وضع سوق العمل ومؤسسات التدريب المهني والمنشآت المتوسطة والصغيرة في مدينة صنعاء وضواحيها.
- نُظمت دورة تدريبية إقليمية عن موضوع "مؤشرات أهداف التنمية المستدامة: قياس العمل اللائق في سياق أهداف التنمية المستدامة" في شيبا، اليابان من ١٩ إلى ٢٢ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٨ بحضور ١٥ بلداً وبالتعاون مع المعهد الإحصائي لآسيا والمحيط الهادئ.

٢-٥ النمو الاقتصادي المستدام والمنشآت المستدامة والابتكار والاقتصاد غير المنظم

١-٢-٥ تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم

٢٣٣. عادة ما تغفل تدابير الاستجابة السياسية للأزمات العمال والمنشآت في الاقتصاد غير المنظم، وهو ما تسبب جزئياً بعكس مسار التخفيف من حدة الفقر في البلدان النامية في الإقليم منذ بداية الأزمة (انظر أيضاً الجزء أولاً، القسمين ٢-٢ و ٣-١). كذلك، توظف المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر غالبية القوة العاملة في الإقليم والمنطقة قيد الاستعراض، مع العلم أنها تنشط إلى حد كبير في الاقتصاد غير المنظم.

٢٣٤. وتشجع التوصية ٢٠٤ البلدان على تصميم استراتيجيات متسقة ومتكاملة لتسهيل هذا الانتقال، وحسب مقتضى الحال، جعل عملية إضفاء السمة المنظمة على العمالة هدفاً محورياً في أطر السياسة الوطنية للعمالة. وأشار تقييم مستقل لاستراتيجية منظمة العمل الدولية وإجراءاتها الرامية إلى إضفاء السمة المنظمة، إلى ما يلي: (أ) شكلت محدودية الموارد تحدياً لفعالية منظمة العمل الدولية في هذا المجال؛ (ب) كانت الأدلة على النجاح محدودة من حيث اعتماد قوانين وسياسات تدعم إضفاء السمة المنظمة على المستوى الرسمي على الرغم من التقدم المحرز في إنكاء الوعي وبناء القدرات والمعارف؛ (ج) على الرغم من إدماج مفهوم الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي على نحو جيد في استراتيجية منظمة العمل الدولية وإجراءاتها، لا بد من إيلاء المزيد من الاهتمام لضمان إشراك الممثلين عن الاقتصاد غير المنظم إشراكاً مباشراً.^{١٢٦}

٢٣٥. واستهدفت عدة بلدان في إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية برامج وسياسات للمساعدة على تسريع الانتقال من السمة غير المنظمة إلى السمة المنظمة، لا سيما بالنسبة إلى المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر. ومن الأمثلة على ذلك ما يلي:

- **تدابير اتخذتها الحكومات لتشجيع إضفاء السمة المنظمة على المنشآت الصغيرة.** في الهند، اعتمدت حكومة ولاية راجستان استراتيجية ثلاثية على نطاق الولاية بشأن التنمية المستدامة لقطاع الحجر الطبيعي تمهيداً لإضفاء السمة المنظمة على هذا القطاع الذي تغلب فيه إقامة حظائر عمل غير منظمة على جانب الطريق في الأماكن المحيطة بالمناطق الحضرية والمناطق الريفية. وفي الأردن، اتخذت تدابير لتيسير حصول اللاجئين السوريين على فرص عمل في القطاع المنظم، بما في ذلك زيادة حصولهم على إجازات عمل مرنة وتوفير فرص أفضل لهم للتدريب على المهارات واعتمادها من خلال الاعتراف بالتعلم السابق. وفي عام ٢٠١٨، نُفّح الإطار التنظيمي لتحسين فرص حصول اللاجئين على العمل اللائق المنظم. ونتيجة لذلك، أضيفت السمة المنظمة على المنشآت الصغيرة، لا سيما المشاريع التي تديرها النساء السوريات في المنازل.

- **دراسات وتشخيصات لإرساء الأساس لتسريع الانتقال إلى الاقتصاد والعمالة المنظمين.** في لبنان، شكل التشخيص الذي أجري للسمة غير المنظمة والاستضعاف أساساً لحوار سياسي بغية دعم وضع خارطة طريق لتعزيز السمة المنظمة والتصدي لأوجه الاستضعاف. وفي نيبال، أجرى فريق عمل ثلاثي تشخيصاً تناول السمة غير المنظمة لتحليل أسبابها ومداها ودينامياتها ووضع توصيات للحد من جوانبها السلبية وتسهيل الانتقال إلى الاقتصاد المنظم. وفي منغوليا، أجريت

^{١٢٦} انظر:

دراسة عن العمالة غير المنظمة من أجل: (أ) تحديد ما يواجه العمال والوحدات الاقتصادية من تحديات وفرص في الانتقال إلى الاقتصاد المنظم؛ (ب) وضع توصيات سياسية لدعم إضفاء السمة المنظمة والتصدي للتحديات والفرص أمام العاملين في الاقتصاد غير المنظم في سياق تدابير الانتعاش من الجائحة.

٢-٢-٥ تشجيع المنشآت المستدامة وروح تنظيم المشاريع

٢٣٦. إنَّ تنشيط نمو الإنتاجية في المنشآت الأكثر استضعافاً، لا سيما المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر التي عانت على نحو غير متناسب خلال الأزمة، يشكل جانباً هاماً من جوانب الانتعاش المتمحور حول الإنسان (انظر الجزء أولاً، القسم ٣-٣).

الإطار ١٩: يبرز التقييم رفيع المستوى أهمية نشاط منظمة العمل الدولية لتعزيز المنشآت المستدامة

أعد التقييم رفيع المستوى لاستراتيجية ونشاط منظمة العمل الدولية من أجل تعزيز المنشآت المستدامة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٩، عدداً من الاستنتاجات ذات الصلة باستعراض التنفيذ هذا. ويرد أهمها فيما يلي:

- يتسم سعي منظمة العمل الدولية إلى تعزيز المنشآت المستدامة بأهمية حيوية في تحقيق أهدافها الشاملة المتمثلة في توفير العمل اللائق. وعلى الرغم من أنَّ هذا النشاط يتسم أحياناً بأنه أكثر صلة بأولويات أصحاب العمل، إلا أنه لا يقل أهمية بالنسبة إلى العمال ويستحق مشاركتهم النشطة. والطلب على هذا النشاط قوي من جانب الدول الأعضاء لأنه يعزز وضع المرأة والشباب وسيشكل جزءاً لا يتجزأ من الانتعاش بعد الجائحة.
- يركز العمل على تنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة والتدريب على روح تنظيم المشاريع. وقد توسَّع نشاط منظمة العمل الدولية سعياً إلى تحسين إنتاجية المنشآت الصغيرة والمتوسطة وظروف عملها (في المقام الأول من خلال برنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس). وأولى المزيد من الاهتمام للبيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة.
- تطور العمل في تنمية سلسلة القيم وبنات يُولى المزيد من الاهتمام لتطوير النظم السوقية. كما توسَّع العمل في مجال التمويل الاجتماعي وتعزيز إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية) (انظر القسم ٢-٥-٣).

٢٣٧. وأسهمت سلسلة تشخيصات سوق العمل بشأن الوظائف والمنشآت الأنفة الذكر وذات التأثير، التي أجرتها منظمة العمل الدولية في أكثر من ١٨ دولة عضواً في الإقليم والمنطقة قيد الاستعراض، مساهمات هامة في تعزيز المنشآت المستدامة خلال أزمة كوفيد-١٩. وعلى امتداد عملية تنفيذ إعلان بالي، ساهمت مجموعة أدوات مجربة ومثبتة لمنظمة العمل الدولية في مجال تنمية مشاريع الأعمال، في تعزيز النشاط على المستوى القطري بشأن تشجيع روح تنظيم المشاريع وتنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة في بلدان أو مناطق متعددة (بنغلاديش، كمبوديا، الصين، الهند، إندونيسيا، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، لبنان، ميانمار، الفلبين، الأرض الفلسطينية المحتلة، المملكة العربية السعودية، جزر سليمان، تيمور - ليشتي، فينتام، اليمن).^{١٢٧}

٢٣٨. وفي إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية، تعززت استدامة المنشآت الصغيرة وروح تنظيم المشاريع عن طريق الدعم الذي قدمته منظمة العمل الدولية إلى برامج الحكومات ومشاريع الأعمال والجهات الفاعلة الأخرى. وتشمل بعض النتائج المختارة في بلدان أو مناطق معينة ما يلي:

- في الصين، كيَّفت وزارة إدارة الطوارئ برنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس واعتمدته لتعزيز القدرة التشغيلية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة على إدارة السلامة الوطنية وتعزيز التدريب على الابتكار وإدارة مشاريع الأعمال من أجل زيادة إنتاجية المنشآت.
- في جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، أنشأت غرفة التجارة والصناعة الوطنية في لاوس مركز خدمات المنشآت الصغيرة والمتوسطة لدعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة على تحسين التخطيط المالي والتخطيط للأعمال بما يمكنها من الحصول على القروض المصرفية باستخدام أداة "جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية في الأعمال". وبحلول منتصف عام ٢٠٢١، كانت نسبة ٢٠ في المائة تقريباً من المنشآت التي خضعت للتدريب قد نجحت في الحصول على القروض.

^{١٢٧} تشمل الأدوات المعنية لمنظمة العمل الدولية على: برنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس؛ برنامج "كيف تبدأ مشروعك وتحسنه"؛ برنامج "تعرف على قطاع الأعمال"؛ منهجية البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة؛ برنامج تنمية المنشآت القائمة على المجتمع المحلي؛ أداة "تحسين ظروف العمل في المنشآت الصغيرة"؛ برنامج تدريب صاحبات المشاريع؛ برنامج تنمية روح تنظيم المشاريع لدى النساء.

- في إندونيسيا، نفذت سلطة الخدمات المالية برنامجاً لإحداث تحولات في مصارف التنمية الإقليمية وإنعاش المصارف الريفية، بما يمكّن هذه المؤسسات من تحسين الخدمات المقدمة إلى الوحدات الاقتصادية الصغيرة التي تشكل الأغلبية الساحقة من مشاريع الأعمال في البلد. وعمد ما مجموعه ١٠ من مقدمي خدمات التدريب في القطاع الخاص في إندونيسيا، ومنها منظمة تنمية الصادرات في قطاع الأعمال (التابعة لرابطة أصحاب العمل في إندونيسيا) و١٤ مركزاً إقليمياً رسمياً للإنتاجية (تحت إشراف وزارة القوة العاملة) وجامعتان اثنتان، إلى توسيع نطاق استخدام برنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس ليشمل ١٤ مقاطعة من مقاطعات إندونيسيا البالغة ٣٤ مقاطعة. واعتمد المعيار الوطني الجديد بشأن التدريب على الإنتاجية نموذج منظمة العمل الدولية كما يرد في البرنامج المذكور في هذا المجال.
- في العراق، قُدمت دورات تدريبية على خدمات تنمية الأعمال والإلمام بالشؤون المالية من خلال برنامج "كيف تبدأ مشروعك وتحسنه"، سعياً إلى تعزيز العمل اللائق ودعم جهود إعادة الإعمار في مرحلة ما بعد النزاع.
- في ميانمار، بين عام ٢٠١٧ و عام ٢٠٢١، قُدم برنامج دعم روح تنظيم المشاريع والمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر، التدريب لأكثر من ٦٠٠ ٢٩ صاحب مشروع عبر شبكة من المدربين المحترفين.
- في لبنان، جرى تدريب الشباب من اللبنانيين واللجائين السوريين على تنظيم المشاريع وتطوير المشاريع الناشئة باستخدام أداة "تحسين ظروف العمل في المنشآت الصغيرة". وبالتعاون مع مؤسسة ضمان الائتمان العام، اعتمدت الجهات الفاعلة في سلسلة القيم في قطاع البستنة (مقدمو المدخلات) نموذج أعمال شاملاً جديداً لتمكين صغار المزارعين من الارتقاء بتكنولوجيات الدفيئة عالية الإنتاجية.
- قُدم الدعم إلى النساء صاحبات المشاريع في ثمانية مخيمات للاجئين الفلسطينيين في مختلف أنحاء لبنان لتحويل مشاريعهن إلى منشآت اجتماعية مستدامة وقادرة على الاستمرار تجارياً.
- في الأردن، طورت منظمة العمل الدولية قدرات ١٢ مدرباً قاموا بدورهم بتدريب النساء الأردنيات واللجائيات السوريات على برنامج تدريب صاحبات المشاريع.
- في فيتنام، استخدمت غرفة التجارة والصناعة الفيتنامية ورابطات الأعمال القطاعية برنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس لتحسين الإنتاجية وظروف العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ومنها الموردون الفيتناميون لصالح الشركات الدولية مثل Adidas و H&M.

٥-٢-٣ تحسين تطبيق معايير العمل الدولية في سلاسل التوريد والإمداد العالمية

٢٣٩. يشكل التركيز الذي يصبّه الإقليم والمنطقة قيد الاستعراض على تطبيق معايير العمل الدولية ضمن سلاسل التوريد والإمداد العالمية، عنصراً حيوياً من الجهود الرامية إلى تعزيز الامتثال لمعايير العمل الدولية على المستوى المحلي والدولي. وقد استقطب هذا المجال اهتماماً متزايداً باعتباره شرطاً أساسياً لتحقيق أقصى زيادة في الإسهامات الإيجابية للمشاركة في سلاسل التوريد والإمداد العالمية (النمو الاقتصادي واستحداث فرص العمل)، والحد في الوقت ذاته من الجوانب السلبية التي قد تنشأ. ويشكل إعلان المنشآت متعددة الجنسية منصة عالمية أساسية تدعم نشاط منظمة العمل الدولية في هذا المجال (انظر الإطار ٢٠).
٢٤٠. وقد دعمت منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة وغيرها من أصحاب المصلحة في مبادراتها المتعلقة بالسياسة والبحوث والتوعية والبرمجة المباشرة تعزيزاً لمعايير العمل الدولية في سلاسل التوريد والإمداد العالمية في الإقليم والمنطقة على حدٍ سواء. واشتملت مجالات المشاركة الرئيسية على ما يلي:
- تسهيل الحوار بين البلدان التي يتمركز فيها الموردون في سلاسل التوريد والإمداد العالمية والبلدان المستثمرة الرئيسية. بالنظر إلى تعقيد علاقات العمل وتعدد الجهات الفاعلة الضالعة في سلاسل التوريد والإمداد العالمية، تضطلع منظمة العمل الدولية بدور هام في تسهيل الحوار لرفع المستوى العام من الامتثال لمعايير العمل الدولية. وخير مثال على ذلك هو فيتنام، حيث جرى تيسير هذا الحوار في إطار تنفيذ خطة عمل مشتركة تضم الشركاء الثلاثين لمنظمة العمل الدولية بهدف تعزيز مكانة المنشآت المحلية ضمن سلسلة التوريد والإمداد العالمية في قطاع الإلكترونيات.^{١١٨} كذلك، أنشأ الاتحاد العام للعمل في فيتنام واتحاد نقابات العمال الأوروبية، شبكة/ منصة عمل عالمية لتعزيز قدرات النقابات

^{١١٨} تتناول خطة العمل المشتركة في فيتنام مسائل: تهميش المنشآت الفيتنامية (لا سيما المنشآت الصغيرة والمتوسطة) في سلسلة التوريد والإمداد في قطاع الإلكترونيات؛ النقص في المهارات المناسبة في سوق العمل المحلي؛ غياب مؤسسات مهنية وتدريبية فعالة؛ عدم ملاءمة ظروف العمل، لا سيما في المنشآت الصغيرة والمتوسطة؛ ضرورة زيادة اتساق السياسات والتنسيق بين الوزارات.

على رصد تنفيذ اتفاق التجارة الحرة المشترك بين الاتحاد الأوروبي وفيتنام والمشاركة في المجموعة الاستشارية المحلية لتحسين حماية مصالح العمال.

• **تحسين ظروف وتطبيق حقوق العمل والسلامة والصحة المهنية في سلاسل التوريد والإمداد في قطاع البنّ.** في فيتنام، صمّمت الهيئات المكونة وأيدت برنامج عمل مشتركاً ساعد على: تعزيز بيئة وطنية مؤاتية لظروف عمل آمنة وصحية؛ تحسين الأطر القانونية والسياسية الوطنية؛ تنفيذ آليات أكثر فعالية للحماية والتعويض لصالح النساء والرجال العاملين في سلاسل التوريد والإمداد في قطاع البنّ. وفي جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، زاد وعي صغار المزارعين والعمال بالسلامة والصحة المهنية وتعززت ممارساتهم الجيدة على مستوى أعمال الزراعة والتجهيز بفضل تعزيز نظام تفتيش العمل وتحسين قدرات رابطة البنّ في لاوس على مراعاة السلامة والصحة المهنية. وفي أعقاب حوار ثلاثي فاعل، تعهدت الحكومة في جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية بالتصديق على الاتفاقيتين رقم ١٥٥ ورقم ١٨٧.

• **تسليط الضوء على حقوق العمال في الاقتصاد غير المنظم ومكائنتهم ضمن سلاسل التوريد والإمداد العالمية.** صدقت وزارة العمل في سري لانكا مع الشركاء الاجتماعيين على عمليات تشخيص مراعية للجنسين، طالبت العاملات من المنازل والعاملين الآخرين في الاقتصاد غير المنظم في سلاسل التوريد والإمداد العالمية وما يربطهم من صلات بالمتعاقدين من الباطن أو بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد غير المنظم. وقرّر هذا الأمر قاعدة بيانات لمواصلة جهود التوعية تشيئاً مع الاتفاقية رقم ١٧٧ بشأن مواطن العجز في العمل اللائق التي يواجهها العاملون في الاقتصاد غير المنظم.

◀ الإطار ٢٠: إعلان المنشآت متعددة الجنسية يشكل الأساس لتحسين معايير العمل الدولية في سلاسل التوريد والإمداد العالمية

شكل إعلان المنشآت متعددة الجنسية مرجعاً هاماً للهيئات المكونة الثلاثية فيما يتعلق بتحسين حقوق العمل والممارسات في سلاسل التوريد والإمداد العالمية. وشهدت الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ في بعض البلدان مبادرات ترويجية للإعلان. ففي **نيبال** و**باكستان**، عينت الهيئات المكونة الثلاثية جهات تنسيق وطنية لتعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية ودعمه. وفي **تايلند**، شكلت وزارة العمل لجنة استشارية ثلاثية ومتعددة الجهات الفاعلة بشأن ممارسات الأعمال المسؤولة اجتماعياً استناداً إلى إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وزادت **فيتنام** عدد الجولات المنتظمة من الحوار العام التي تناولت ممارسات المسؤولية الاجتماعية للشركات والتدقيق الاجتماعي بين الجهات الفاعلة في سلاسل التوريد والإمداد تشيئاً مع إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وقد شارك فيها الموردون/المشتررون والمجموعات الممثلة لمصالح قطاع الأعمال والمنتجون والنقابات والحكومة، مع تركيز على المنشآت الصغيرة والمتوسطة في قطاع الأغذية البحرية وصناعات تجهيز الأخشاب. وأطلقت فيتنام أيضاً مشروعاً جديداً لتعزيز الممارسات المسؤولة اجتماعياً وسلاسل التوريد والإمداد العالمية بالتعاون مع الاتحاد الأوروبي ومنظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي في سياق إعلان المنشآت متعددة الجنسية، مع تركيز على قطاع الأغذية البحرية وصناعة المفروشات.

انظر أيضاً منظمة العمل الدولية، تقرير عن تعزيز وتطبيق إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية في آسيا والمحيط الهادئ، الاجتماع الإقليمي السابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ، على وشك الصدور.

◀ الإطار ٢١: تعزيز معايير العمل الدولية في سلاسل التوريد والإمداد العالمية في الصين

لطالما كان تحسين المسؤولية الاجتماعية للشركات وسلوك الأعمال المسؤول محور تركيز برنامج سلاسل التوريد والإمداد المسؤولة في آسيا، الذي تنفذه منظمة العمل الدولية في الصين. وبالتعاون مع وزارة الموارد البشرية والضمان الاجتماعي في الصين، ساهم المشروع في تطوير منصة للحوار وتعزيز الشراكات متعددة الجهات صاحبة المصلحة لتعزيز المسؤولية الاجتماعية للشركات/سلوك الأعمال المسؤول. وكان من جملة المشاركين أيضاً الشركاء الاجتماعيون لمنظمة العمل الدولية والرابطات القطاعية والقطاع الخاص ومقدمو الخدمات في مجال المسؤولية الاجتماعية للشركات وغرفة التجارة في الاتحاد الأوروبي والجامعات ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. وشارك في أنشطة المشروع ما مجموعه ١٥١٦ شخصاً و٤٠١ شركة. وقد تحققت النتائج الرئيسية التالية من خلال الحوارات في المنتديات وأنشطة التدريب والتوعية السياسية والتواصل والنشر:

- زادت الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية معرفتها بالمسؤولية الاجتماعية للشركات/سلوك الأعمال المسؤول وفهمها لها وقدرتها في هذا المجال؛
- نُشرت مواد التوعية بشأن البعد الخاص بالعمل في المسؤولية الاجتماعية للشركات/سلوك الأعمال المسؤول وجرى تعميمها؛

- بات ما مجموعه ٧٥ مفتش عمل و ١٢١ منشأة في قطاعات النسيج والإلكترونيات على مستوى المقاطعات أكثر قدرة على تطبيق معايير العمل الدولية وقوانين العمل الوطنية في سلاسل التوريد والإمداد العالمية؛
- زاد قادة قطاع الأعمال المستقبليون على المستوى الجامعي، معرفتهم بمعايير العمل الدولية؛
- تحسّن فهم الشركات الصينية المستثمرة في الخارج لمعايير العمل الدولية، لا سيما المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

٢٤١. وبرنامج العمل الأفضل هو البرنامج الرئيسي لمنظمة العمل الدولية المرتبط بسلاسل التوريد والإمداد العالمية في قطاع الملابس - وهو قطاع يشكل أحد أهم أصحاب العمل في الاقتصاد المنظم للنساء في إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية. وبصفة برنامج العمل الأفضل برنامجاً مشتركاً بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية، فإنه يجمع بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال والنقابات والعلامات التجارية وهيئات البيع بالتجزئة، بالإضافة إلى الشركاء الإنمائيين في بنغلاديش وكمبوديا وإندونيسيا والأردن وباكستان وفيتنام. كما أنه ينفذ برامج مواضيعية في سري لانكا. وتظهر الأدلة التي جمعت من المصانع عند تنفيذ جميع الأنشطة التي كان برنامج العمل الأفضل ضالماً فيها، أنه ترك تأثيراً إيجابياً وجوهرياً على ظروف العمل. ويشمل هذا الأثر الحد من انتشار الممارسات التعسفية في مكان العمل وزيادة الأجور وخفض العدد المفرط من ساعات العمل وتكوين آثار إيجابية خارج المصنع بالنسبة إلى العمال وعائلاتهم. وقد تحققت هذه الآثار بالتزامن مع زيادة القدرة التنافسية للشركات.

٢٤٢. وشكل تعزيز الحوار الاجتماعي ودعّمه على المستويين الثلاثي والثنائي أحد عوامل نجاح برنامج العمل الأفضل (انظر الإطار ٢)، إذ ركزت جميع أنشطته بشكل خاص على مشاركة العاملات في جهود التحسين المستمرة والمتصلة بجائحة كوفيد-١٩، من خلال وسائل من قبيل إنشاء لجان استشارية مشتركة بين الإدارة والعمال لتحسين الأداء وتدريب المشرفات.

الملحق ١ : لمحة عامة عن البرامج القطرية للعمل اللائق وأطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية في إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية

الإقليم الفرعي/ البلد أو المنطقة	البرنامج القطري الجاري للعمل اللائق	البرنامج القطري السابق للعمل اللائق	إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة أو الوثيقة الأممية المعنية
آسيا			
أفغانستان	٢٠٢٢-٢٠١٨	٢٠١٥-٢٠١٠	٢٠١٨-٢٠٢١؛ إطار المشاركة للفترة الانتقالية ٢٠٢٢
بنغلاديش	٢٠٢٦-٢٠٢٢	٢٠١٥-٢٠١٢ ٢٠١٠-٢٠٠٦	٢٠٢٢-٢٠٢٦
كمبوديا	٢٠٢٣-٢٠١٩	٢٠٠٦-٢٠٠٧ ٢٠٠٨-٢٠١٠ ٢٠١١-٢٠١٥ ٢٠١٦-٢٠١٨	٢٠١٩-٢٠٢٣
الصين		٢٠٠٦-٢٠١٠ ٢٠١٣-٢٠١٥ ٢٠١٦-٢٠٢٠	٢٠١٦-٢٠٢٠؛ ٢٠٢١-٢٠٢٥
الهند	٢٠٢٢-٢٠١٨	٢٠٠٧-٢٠١٢ ٢٠١٣-٢٠١٧	٢٠١٨-٢٠٢٢
إندونيسيا	٢٠٢٥-٢٠٢٠	٢٠٠٦-٢٠١٠ ٢٠١١-٢٠١٥	٢٠٢١-٢٠٢٥
جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية	٢٠٢٦-٢٠٢٢	٢٠١١-٢٠١٦	٢٠١٧-٢٠٢١؛ ٢٠٢٢-٢٠٢٦
ماليزيا	٢٠٢٥-٢٠٢١	٢٠١٩-٢٠٢٠	٢٠١٨-٢٠٢١؛ ٢٠٢١-٢٠٢٥
جمهورية ملديف		٢٠١٦-٢٠٢٠	٢٠١٦-٢٠٢٢؛ ٢٠٢٢-٢٠٢٦
منغوليا		٢٠٠٦-٢٠١٠ ٢٠١٧-٢٠٢١	٢٠١٧-٢٠٢١؛ ٢٠٢٣-٢٠٢٧
ميانمار	٢٠٢٢-٢٠١٨		٢٠١٨-٢٠٢٢
نيبال	٢٠٢٢-٢٠١٨	٢٠٠٨-٢٠١٢ ٢٠١٣-٢٠١٧	٢٠١٨-٢٠٢٢
باكستان	٢٠٢٠-٢٠١٦، مُدّد العمل به حتى سنة ٢٠٢٢	٢٠٠٥-٢٠٠٩ ٢٠١٠-٢٠١٥	٢٠١٨-٢٠٢٢؛ ٢٠٢٣-٢٠٢٧
الفلبين	٢٠٢٤-٢٠٢٠	لا يوجد	٢٠١٩-٢٠٢٣
سنغافورة	اتفاق الشراكة لفترة السننتين	لا يوجد	
سري لانكا	٢٠٢٢-٢٠١٨	٢٠٠٨-٢٠١٢ ٢٠١٣-٢٠١٧	٢٠١٨-٢٠٢٢؛ ٢٠٢٣-٢٠٢٧
تايلند		٢٠١٩-٢٠٢١	٢٠١٧-٢٠٢١؛ ٢٠٢٢-٢٠٢٦
تيمور - ليشتي		٢٠٠٨-٢٠١٣ ٢٠١٦-٢٠٢٠	٢٠١٥-٢٠١٩؛ ٢٠٢١-٢٠٢٥
فيتنام		٢٠١٢-٢٠١٦ ٢٠١٧-٢٠٢١	٢٠١٧-٢٠٢١؛ ٢٠٢٢-٢٠٢٦

عدالة اجتماعية متجددة من أجل انتعاش متمحور حول الإنسان
الملحق ١: لمحة عامة عن البرامج القطرية للعمل اللائق وأطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة
وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية في إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية

الإقليم الفرعي/ البلد أو المنطقة	البرنامج القطري الجاري للعمل اللائق	البرنامج القطري السابق للعمل اللائق	إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة أو الوثيقة الأممية المعنية
المحيط الهادئ			
جزر كوك	٢٠٢٢-٢٠١٩	لا يوجد	
فيجي		٢٠١٢-٢٠١٠	
كيريباتي		٢٠١٢-٢٠٠٩	
جزر مارشال		لا يوجد	
جمهورية بالاو		لا يوجد	
ساموا		٢٠١٢-٢٠٠٩	استراتيجية الأمم المتحدة للمحيط الهادئ للفترة ٢٠٢٢-٢٠١٨
		٢٠١٦-٢٠١٣	
		٢٠٢٠-٢٠١٧	
جزر سليمان		٢٠١٢-٢٠٠٩	
مملكة تونغا	٢٠٢٢-٢٠١٨	لا يوجد	
توفالو		٢٠١٢-٢٠١٠	
فانواتو		٢٠١٢-٢٠٠٩	
		٢٠١٦-٢٠١٤	
بابوا غينيا الجديدة	٢٠٢٢-٢٠١٨	٢٠١٢-٢٠٠٩	٢٠٢٢-٢٠١٨
		٢٠١٧-٢٠١٣	
الدول العربية			
البحرين		٢٠١٣-٢٠١٠	٢٠٢٢-٢٠٢١ مُدّد العمل به حتى سنة ٢٠٢٤
العراق	٢٠٢٣-٢٠١٩	لا يوجد	٢٠٢٤-٢٠٢٠؛ ٢٠١٩-٢٠١٥
الأردن	٢٠٢٢-٢٠١٨	٢٠٠٩-٢٠٠٦	٢٠٢٢-٢٠١٨
		٢٠١٧-٢٠١٣	
الكويت		٢٠٢٠-٢٠١٨	٢٠٢٣-٢٠١٩
لبنان		٢٠٢٠-٢٠١٧	٢٠٢٥-٢٠٢٣؛ ٢٠٢٠-٢٠١٧
الأرض الفلسطينية المحتلة	٢٠٢٢-٢٠١٨	٢٠١٦-٢٠١٣	٢٠٢٢-٢٠١٨
عُمان		٢٠١٣-٢٠٠٧	
		٢٠١٦-٢٠١٤	
		٢٠٢٠-٢٠١٨	
قطر		لا يوجد	
المملكة العربية السعودية		لا يوجد	٢٠٢٦-٢٠٢٢
الجمهورية العربية السورية		٢٠١٠-٢٠٠٨	٢٠٢٤-٢٠٢٢؛ ٢٠١٩-٢٠١٦
اليمن		٢٠١٠-٢٠٠٨	٢٠٢٤-٢٠٢٢؛ ٢٠١٩-٢٠١٧

الملاحق ٢: التصديقات على اتفاقيات منظمة العمل الدولية بحسب البلدان في إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية، ٢٠١٧ - تموز/ يوليه ٢٠٢٢

التاريخ	البلد أو المنطقة	النص
الاتفاقيات الأساسية		
٢٠ نيسان/ أبريل ٢٠٢١ ١ حزيران/ يونيو ٢٠١٨	جمهورية كوريا العراق	اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)
٢٠ نيسان/ أبريل ٢٠٢١ ٥ تموز/ يوليه ٢٠١٩	جمهورية كوريا فيتنام	اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)
١٤ تموز/ يوليه ٢٠٢٠	فيتنام	اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)
١٣ حزيران/ يونيو ٢٠١٧	تايلند	اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)
٢٢ آذار/ مارس ٢٠٢٢ ٨ حزيران/ يونيو ٢٠٢٠ ٢٤ حزيران/ يونيو ٢٠١٩ ١٣ حزيران/ يونيو ٢٠١٧	بنغلاديش ميانمار فانواتو الهند	اتفاقية الحد الأدنى للسكن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)
٤ آب/ أغسطس ٢٠٢٠ ١١ حزيران/ يونيو ٢٠١٩ ١٣ آذار/ مارس ٢٠١٩ ٤ آذار/ مارس ٢٠١٩ ١٥ آب/ أغسطس ٢٠١٨ ١٣ حزيران/ يونيو ٢٠١٧	مملكة تونغا توفالو جزر مارشال جمهورية بالاو جزر كوك الهند	اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)
٣١ آذار/ مارس ٢٠٢٢ ٢١ آذار/ مارس ٢٠٢٢ ٢٠ كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٢ ٢٦ أيار/ مايو ٢٠٢١ ٢٠ آذار/ مارس ٢٠٢١ ١٣ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩ ١٠ آذار/ مارس ٢٠١٩ ٤ حزيران/ يونيو ٢٠١٨	أستراليا ماليزيا بنغلاديش المملكة العربية السعودية جمهورية كوريا نيوزيلندا سري لانكا تايلند	بروتوكول عام ٢٠١٤ لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (البروتوكول رقم ٢٩)
٤ تموز/ يوليه ٢٠٢٢ ١١ حزيران/ يونيو ٢٠١٩	جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية سنغافورة	اتفاقية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥)
٤ تموز/ يوليه ٢٠٢٢ ١٧ حزيران/ يونيو ٢٠١٩	جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية الفلبين	اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)
اتفاقيات الإدارة السديدة		
	لا يوجد تصديقات	اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)
	لا يوجد تصديقات	اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)
	لا يوجد تصديقات	اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)
٢٦ حزيران/ يونيو ٢٠١٩ ٥ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٨ ١٥ آب/ أغسطس ٢٠١٨	كيريباتي ساموا جزر كوك	اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤)

عدالة اجتماعية متجددة من أجل انتعاش متمحور حول الإنسان
الملحق ٢: التصديقات على اتفاقيات منظمة العمل الدولية بحسب البلدان في إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية، ٢٠١٧ - تموز/ يوليو ٢٠٢٢

الصك	البلد أو المنطقة	التاريخ
الاتفاقيات الأخرى		
اتفاقية إدارات التوظيف، ١٩٤٨ (رقم ٨٨)	فيتنام	٢٣ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٩
اتفاقية حماية الأجور، ١٩٤٩ (رقم ٩٥)	المملكة العربية السعودية	٧ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠
اتفاقية القواعد الصحية (التجارة والمكاتب)، ١٩٦٤ (رقم ١٢٠)	المملكة العربية السعودية	٧ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠
اتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨ (رقم ١٥١)	الفلبين	١٠ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٧
بروتوكول عام ٢٠٠٢ التابع لاتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (البروتوكول رقم ١٥٥)	فجي	٢٥ حزيران/ يونيو ٢٠٢٠
اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣ (رقم ١٥٩)	فيتنام	٢٥ آذار/ مارس ٢٠١٩
اتفاقية السلامة والصحة في البناء، ١٩٨٨ (رقم ١٦٧)	منغوليا	٥ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٠
اتفاقية السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١ (رقم ١٨٤)	العراق	٢١ أيار/ مايو ٢٠٢١
اتفاقية وثائق هوية البحارة (مراجعة)، ٢٠٠٣، بصيغتها المعدلة (رقم ١٨٥)	العراق	٢١ أيار/ مايو ٢٠٢١
اتفاقية العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧ (رقم ١٨٨)	ميانمار	١٦ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٨
اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠)	تايلند	٣٠ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٩
اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، بصيغتها المعدلة	فجي	٢٥ حزيران/ يونيو ٢٠٢٠
	عُمان	٢٩ آذار/ مارس ٢٠٢٢
	جزر كوك	١٨ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩
	الأردن	٨ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٩
	هونغ كونغ، الصين	٦ آب/ أغسطس ٢٠١٨
	لبنان	٨ آذار/ مارس ٢٠١٨
	إندونيسيا	١٢ حزيران/ يونيو ٢٠١٧
	سري لانكا	١٢ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٧