



تقرير الاجتماع

مقدمة

١. عقد الاجتماع الإقليمي الآسيوي الرابع عشر لمنظمة العمل الدولية في بوسان في جمهورية كوريا خلال الفترة الممتدة من ٢٩ آب/ أغسطس إلى الأول من أيلول/ سبتمبر ٢٠٠٦.
٢. وقد شكل الاجتماع فريق عمل لدراسة الاستنتاجات لتقديمها للجلسة العامة وعين لجنة لأوراق الاعتماد وفقاً للقواعد الخاصة بالاجتماعات الإقليمية.
٣. وترد المعلومات المتعلقة بالمشاركة في هذا الاجتماع في تقرير لجنة أوراق الاعتماد.

حفل الافتتاح

٤. انتخب الاجتماع بالإجماع السيد لي سانج سو Mr. Lee Sang Soo، وزير العمل في جمهورية كوريا، رئيساً له، والسيد أ. حياة Mr. A. Hayat، نائب الوزير لشؤون العمل والقوى العاملة والباكستانيين في الخارج (الحكومة، باكستان) والسيد ع. دحلان (أصحاب العمل، المملكة العربية السعودية) والسيد ك. أحمد (العمال، باكستان) نواباً للرئيس. وقد استمع الاجتماع - قبيل افتتاح المناقشة في الجلسة العامة - إلى كلمات وجهها سيادة الرئيس روه مو هيون Mr. Roh Moo-Hyun، رئيس جمهورية كوريا، والمدير العام لمكتب العمل الدولي، السيد خوان سومافيا، والسيد راتناسيري وكراماناياكي Mr. Ratnasiri Wickramanayaka، رئيس وزراء جمهورية سري لانكا الاشتراكية الديمقراطية، والدكتور معروف البخيت، رئيس وزراء المملكة الأردنية الهاشمية.
٥. وقد هنأ السيد لي سانج سو Mr. Lee Sang Soo، المدير العام لمكتب العمل الدولي بتقرير تحقيق العمل اللائق في آسيا. وقال إن قضايا العمالة تحتل الصدارة في جداول الأعمال في إقليم آسيا والمحيط الهادئ. وقد زودت العولمة في القرن الحادي والعشرين بلدان الإقليم بالفرص والتحديات على حد سواء، وهو يتطلع قديماً لإجراء مناقشات مثيرة بشأن قصص النجاح والفشل. وقال إنه من الأساسي بالنسبة لآسيا السير يداً بيد لتحقيق الهدف المشترك المتمثل في تحقيق العمل اللائق في الإقليم. وسيمكن الحوار والتعاون الإقليمي بلدان الإقليم من الاستفادة من خبرات بعضها البعض عندما تضع خططها الوطنية الخاصة بها.
٦. وقال سيادة الرئيس روه مو هيون Mr. Roh Moo-Hyun، رئيس جمهورية كوريا، إن العولمة تعود بالنفع على العديد من البلدان الآسيوية من حيث الثراء والنمو الاقتصادي. بيد أن هذا الإقليم شهد استقطاباً اقتصادياً كبيراً نظراً لأن فوائد العولمة غير موزعة على نحو متساوٍ. فقد واجه الكثير من البلدان ازدياداً في تفاوت الدخل ومعدلات أعلى من البطالة بين الشباب وأعداداً أكبر من الفقراء العاملين. ويمكن لمثل هذا الاستقطاب أن يحد من الإنتاجية ويبطيء عجلة الثروة وربما يؤدي إلى نزاع اجتماعي. فتحقيق العمل اللائق في آسيا يشكل خطوة هامة للغاية في الحد من الثغرات القائمة بين المجموعات والبلدان المختلفة.
٧. ولقد اعتمدت جمهورية كوريا عدداً من التدابير المتصلة بالسياسة العامة لتعزيز العمل اللائق للجميع، كتعزيز التعاون والابتكار في المؤسسات الصغيرة، وتشجيع التنوع في صناعات الخدمة، وتوسيع نطاق الضمان الاجتماعي ليشمل المجموعات المحرومة. بيد أن الحكومة لم تتمكن من حل جميع المشاكل وحدها، فهي

محتاجة إلى التعاون مع أصحاب العمل والعمال. ولا بد من أن تكون للشركات استراتيجية طويلة الأمد فيما يتصل بالعمل اللائق، كما يحتاج العمال لأن يكونوا منفتحين على الحوار الاجتماعي. واختتم الرئيس كلمته بإشارته إلى أن جمهورية كوريا تحتاج إلى تعزيز تعاونها مع البلدان الأخرى في آسيا، نظراً لأن آثار العولمة أصبحت أكثر قوة ولأن القوة العاملة والمنتجات تتحرك عبر البلدان بحرية أكبر.

٨. شكر المدير العام لمكتب العمل الدولي السيد خوان سومافيا حكومة جمهورية كوريا على استضافة هذا الاجتماع وعبر عن امتنانه للدعم السخي الذي تقدمه لأنشطة منظمة العمل الدولية. وقال إن جمهورية كوريا أصبحت - منذ انضمامها لمنظمة العمل الدولية قبل ١٥ سنة - فاعلاً رئيسياً في الاقتصاد العالمي. فقد مرت بتحويلات اجتماعية وسياسية سريعة وهامة وأحرزت نجاحاً اقتصادياً جديراً بالاعتبار. وقد اشتمل الحوار وتقاسم المعارف مع منظمة العمل الدولية بشكل تدريجي على ميادين كإصلاح قانون العمل واستحداث الوظائف وتنمية المهارات وعمالة الشباب والقضية الحيوية المتمثلة في العلاقات الصناعية السليمة المرتكزة إلى الحرية النقابية والحوار الاجتماعي. وكان إسهام السفير شانج Chung كرئيس لمجلس الإدارة وعضو في اللجنة العالمية المعنية بالأبعاد الاجتماعية للعولمة موضع ثناء وتقدير بالغين.

٩. أشار المدير العام إلى أن للاجتماع هدفاً عملياً للغاية يتمثل في تحقيق العمل اللائق في آسيا. فقد وصل النمو في آسيا إلى أكثر من ضعف المعدل الوسطي العالمي منذ عام ١٩٩٥، وارتفعت إنتاجية اليد العاملة بشكل سريع، وإن لم يكن النجاح الاقتصادي قد وفر العدد الكافي من الوظائف لإخراج الناس من الفقر. ولا تزال البطالة والعمالة الناقصة تشكلان تحديين ضخمين أمام الإقليم الآسيوي. ولذا فإن النمو في حد ذاته ليس كافياً. ولاحظ المدير العام، في هذا الصدد، أن مدير مصرف التنمية الآسيوي السيد هاروهيكو كورودا Mr. Haruhiko Kuroda، قد حذر مؤخراً من أنه - إذا لم يوجه برنامج سياسة اقتصاد الإقليم لتلبية الأهداف المتمثلة في العمالة اللائقة الكاملة والمنتجة - فإنه سيكون من السهل تصور هذا الإقليم وهو لا يزال يؤوي معظم فقراء العالم على مدى ٢٥ سنة من الآن، على الرغم من النمو.

١٠. لقد كان هذا الإقليم هو الرائد في وضع خطط العمل الوطنية للعمل اللائق في الاجتماع الإقليمي الآسيوي السابق في عام ٢٠٠١. وقد انتشر الآن صدى برنامج العمل اللائق في جميع أرجاء العالم وتم اعتماده كهدف عالمي على أعلى المستويات. وأبرز الإعلان الوزاري الذي اتفق عليه في الجزء الرفيع المستوى الأخير للمجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة البرامج القطرية للعمل اللائق بصفتها طريقة لتعزيز "نهج أكثر تماسكاً وعملية للأمم المتحدة تجاه التنمية".

١١. سلط المدير العام الضوء - في معالجته للعجز في العمل اللائق في إقليم آسيا - على أربعة مواطن رئيسية للسياسة: أولها الربط بين النمو الاقتصادي والإنتاجية والقدرة التنافسية واستحداث الوظائف والحد من الفقر ربطاً أفضل. فآسيا تحتاج إلى استحداث المزيد من الوظائف وإلى رفع مستوى الاقتصاد غير المنظم وتحسين الإنتاجية الزراعية وتعزيز المؤسسات الصغيرة وبالغة الصغر، مع التركيز على التنمية المحلية والمجتمعية كمحرك للتنمية. وثانياً، يحتاج الإقليم إلى تقديم فرص أفضل للشباب والشابات للشروع في حياتهم العملية. ولهذه الغاية كانت منظمة العمل الدولية رائدة في القيام بجهود كبيرة لوضع برامج عمل وطنية في إطار شبكة عمالة الشباب. وثالثاً، الحاجة إلى معالجة الأسباب الجذرية لعدم المساواة بحيث يمكن توسيع القاعدة الإنتاجية للاقتصاد وتقاسم فوائده النمو بشكل أكثر تساوياً. ولا بد من التصدي للفتاوت العميق الجذور بين الجنسين. والرابع، هناك حاجة ملحة لبناء الثقة والحوار الاجتماعي جنباً إلى جنب مع مؤسسات سليمة للتمثيل والمفاوضة بغية بناء مجتمعات متماسكة ومستقرة.

١٢. وأضاف المدير العام أن الاجتماع يقدم فرصة سانحة لبناء إطار للحلول في هذه المواطن ذات الأولوية. وتمثل البرامج القطرية للعمل اللائق، المرسوخة في الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي، وسيلة للتعاون الاستراتيجي على الصعيد الوطني وإسهاماً في أطر التنمية الوطنية. وهي توفر متابعة عملية لآخر قرار بجعل العمل اللائق برنامجاً عالمياً، جنباً إلى جنب مع الأهداف الإنمائية للألفية. وقد يتبع "عقد العمل اللائق"، الذي يكرس لتحقيق التدرجي للعمل اللائق في آسيا، نفس الإطار الزمني. وتعتبر تقوية أطر التعاون الإقليمي وسيلة هامة للإجراءات العملية. ويمكن أن تشمل المبادرات الجديدة على عقد منتدى آسيوي للعمالة والعمل اللائق، وتنظيم تبادل منهجي للخبرات بشأن توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لكي تشمل العمال في الاقتصاد غير المنظم، وتنفيذ إطار إقليمي للهجرة، وإجراء تحليل ثلاثي منتظم لقضايا الأمن والمرونة، ووضع سياسات متماسكة لتنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة. ويرى المدير العام بروز حركة عالمية جديدة تقودها الحيوية والأفكار والقيادة السياسية العالمية لآسيا للتحقق من أن النمو الاقتصادي يقدم للعمال ولأسرهم الأمن والأمل والكرامة، أي أنه يقدم لهم "عملاً لائقاً لحياة لائقة" بحق.

١٣. شكر رئيس وزراء جمهورية سري لانكا الاشتراكية الديمقراطية السيد راتناسيري وكراماياناكي Mr. Ratnasiri Wickramanayake، حكومة جمهورية كوريا على استضافة هذا الاجتماع. ووصف أحد مواضيع الاجتماع على أنه "الطريق باتجاه العمل اللائق في القرن الحادي والعشرين"، ملاحظاً بأن العمل اللائق يشكل وسيلة لجلب الفقراء إلى عملية التنمية الاقتصادية دون استغلال رخص يدهم العاملة ومن دون إساءة استخدام حقوقهم أو كرامتهم الإنسانية. وكانت رؤيته لآسيا بأنها الإقليم الذي تقدم فيه اليد العاملة الماهرة محرك النمو للتنمية الوطنية، في حين أن الجزء الأكبر من عمال آسيا ينخرطون الآن في عمالة متدنية الإنتاجية. وهناك عاملان رئيسيان لتحول القوة العاملة الآسيوية وانتقالها من الأنشطة كثيفة العمالة باتجاه الأنشطة الأكثر معرفة، حيث توجد التكنولوجيات الجديدة والسياسات الاقتصادية السليمة. ويستدعي الانتقال إلى الاقتصاد المرتكز إلى المعرفة تغييراً اجتماعياً وليس مجرد تغيير اقتصادي. وهناك حاجة إلى أصحاب الخبرة والمعارف في المجتمع من أجل دعم السير المحسن لأعمال القطاعات الأولية والثانوية وقطاعات الخدمة. وقد حث رئيس الوزراء آسيا على التفكير في إمكانيات الاستفادة من مواردها البشرية لبناء مجتمعات تشجع قدراً أكبر من المشاركة لأعضائها وتعود عليهم جميعاً بالنفع.

١٤. ووصف رئيس الوزراء بعض الطرق التي تتصدى بها سري لانكا لهذا التحدي الذي طرحه. فالاستراتيجية التنموية الجديدة لحكومته تنتقل من المستوى الأصغر إلى المستوى الكلي، معززة بذلك الوحدة الأسرية والقروية لدعم التنمية المحلية والإقليمية، وبالتالي التنمية الوطنية. وقد تم التصدي للتحديين الرئيسيين المتمثلين في بطالة الشباب وعمالهم الناقصة من خلال خطة عمل وطنية لعمالة الشباب انصبت على استحداث الوظائف والقابلية للاستخدام والتكافؤ في الفرص وروح تنظيم المشاريع. وقد كان وضع المرأة هاماً على نحو خاص، حيث تركزت النساء في سري لانكا وغيرها من البلدان الآسيوية العديدة في بضع قطاعات من القطاعات المتدنية الأجر وكثيفة العمالة، كعمل الخدمة في المنازل وصناعة الألبسة. ولذا كانت زيادة مستوى مهارات المرأة وضمأن المزيد من الفرص لها يشكلان عنصرين أساسيين من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين والتنمية الاقتصادية. وتعتبر سري لانكا - بصفتها إحدى البلدان الأولى التي وضعت خطة عمل وطنية للعمل اللائق - هذه الخطة كسياسة عملية، وتتعهد الحكومة بإبراز ذلك في الميزانية الوطنية.

١٥. ودعا رئيس الوزراء في الختام إلى نهج تنموي شمولي قائم على المشاركة، مقترحاً التعبير "العمل اللائق ضرورة اقتصادية للجميع". وقد حث الدول الأعضاء على تعزيز قاعدة الموارد البشرية فيها بغية استغلال الطاقات الكامنة وراء الاتجاهات الاقتصادية الحديثة وتحسين نوعية العمالة للشباب والنساء بحيث يتم الوصول إلى قدر أكبر من الارتياح المهني والشخصي، وإدراج خطط وطنية للعمل اللائق في برامجها التنموية وميزانياتها الوطنية.

١٦. وأقر الدكتور معروف البخيت، رئيس وزراء المملكة الأردنية الهاشمية، بدور منظمة العمل الدولية ومديرها العام في تعزيز التبادل العالمي على أساس الشراكة والتعاون والتضامن من أجل إحراز الهدف المشترك المتمثل في غدٍ أفضل. فقد استهل القرن الحادي والعشرون بالوعد المتمثل في الحصول على حياة أفضل للجميع، في حين أنه لا يستفيد الآن وبعد سبع سنوات إلا القليلون من هذا الوعد، بينما ترك الآخرون في المؤخرة وهم يطالبون برد جماعي عاجل وشامل للحفاظ على الأمل في مستقبل يتسم بالحياة اللائقة والعدالة الاجتماعية للجميع.

١٧. وأكد رئيس الوزراء على دعم بلده منذ أمد طويل لمنظمة العمل الدولية والتزامه المستمر باتخاذ الإجراءات وتحقيق الأهداف الموضوعية لعام ٢٠١٥. وقد أيد القول بأن العولمة الناجحة تعتمد على التحديد الناجح للمواقع، وقدم وصفاً للخطوات المتخذة في الأردن تحت إشراف جلالة الملك عبد الله بن الحسين لوضع نموذج محلي ناجح للتنمية من شأنه توفير الفرص للجميع للعيش في ظل حياة حرة وكريمة. وتتخذ في الأردن خطوات ملموسة لتحقيق العمل اللائق، وتشتمل هذه الخطوات على إصلاح قانون العمل وتحسين تغطية الضمان الاجتماعي واستهلال برامج لتنمية المهارات والمنشآت، مع التركيز بشكل خاص على المرأة والشباب. وتمثل خطة العمل الوطنية للشباب أحد هذه الردود. وبالإضافة إلى ذلك، اتخذت خطوات لتحسين الأطر المؤسسية والقانونية اللازمة لضمان المشاركة الكاملة للجميع في تحديد معالم مثل هذه السياسات.

١٨. وقال إن الأردن يقع في منطقة مفعمة بالصراعات، بما في ذلك الصراع الفلسطيني الإسرائيلي والوضع في العراق والحرب الأخيرة في لبنان. فهناك حاجة للسلام وليس للحرب في الشرق الأوسط. وأضاف رئيس الوزراء إن الكفاح العالمي ضد الإرهاب لا يمكن كسبه بالأسلحة وحدها، إذ يتطلب جهوداً معنوية وفكرية واجتماعية لمعالجة الأسباب الجذرية. وقال إن الوظائف والحماية الاجتماعية وتمكين المرأة هي كلها أمور أساسية. ولا بد من تخليص الناس من الفقر من خلال النمو الاقتصادي والإنتاجية المحسنة. ورأى المتحدث أن

هناك توازناً بين الوظائف اللائقة والحد من الفقر والنمو الاقتصادي، وأن البرامج القطرية للعمل اللائق لمنظمة العمل الدولية هي بالنسبة للأردن وسيلة للبحث عن هذا التوازن الصحيح والعتور عليه.

١٩. وبالتالي لاحظ رئيس الوزراء أهمية الفرص بالنسبة للمناقشات الإقليمية وتبادل وجهات النظر. وأشار إلى دور الهجرة في اقتصاد الأردن، حيث أن ربع ناتج الإجمالي القومي يقوم على التحويلات التي يرسلها العاملون الأردنيون في الخارج، في حين أن ٢٠ في المائة من القوى العاملة المحلية تتشكل من المهاجرين القادمين بشكل رئيسي من بلدان آسيا. وقال إنه من الجلي أن قضايا الإدارة الجيدة للعمال المعنيين وحمايتهم تشمل جميع البلدان، وإنه من المهم وجود أطر مشتركة كإطار منظمة العمل الدولية. وقال المتحدث - مشيراً إلى استثمار جمهورية كوريا في رأس المال البشري والنمو القوي الذي نشأ عن ذلك في الوظائف وإنتاجية اليد العاملة - إن هناك بلداناً أخرى تقدم دروساً في النمو والمرونة. وفي الختام، لاحظ الدعم المستمر الذي تقدمه منظمة العمل الدولية ومكتبها سننير حتى خلال المصاعب الراهنة.

٢٠. شكر رئيس الاجتماع رئيس جمهورية كوريا ورئيس وزراء الأردن ورئيس وزراء سري لانكا لإقرارهم بالتحديات التي يفرضها برنامج العمل اللائق وتفاؤلهم الذي كان يستند استناداً قوياً إلى الإيمان بإبداع شعوب آسيا وحيويتها. وقال إن كلماتهم سننير المناقشات خلال الأيام القادمة.

٢١. وأبدى المدير العام أيضاً شكره العميق للمتحدثين لدعمهم الواضح والملموس لبرنامج العمل اللائق، ولاحظ بكل سرور تقارب أفكارهم في رؤاهم الملهمة. وقد أكد على أن منظمة العمل الدولية ستبقى على أهبة الاستعداد للقيام بدورها في إطار ولايتها من أجل بناء الأمل والسلام في جميع أنحاء الشرق الأوسط وغيره من أجزاء آسيا التي تواجه أوضاعاً معقدة من الصراع والتوتر. وعبر عن تضامنه مع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية ومع شعبي لبنان وفلسطين. وعبر، باسم منظمة العمل الدولية، عن بالغ امتنانه لرئيس جمهورية كوريا لمشاركته في الاجتماع وللضيافة الحارة التي قدمتها جمهورية كوريا.

مناقشة تقرير المدير العام

٢٢. كانت المناقشة العامة مسبقة بمعلومات قدمها السيد إنجي جك - بو Mr. Ng Gek-Boo، المدير الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ بشأن تقرير المدير العام. وقد ذكر السيد إنجي بأن الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر (٢٠٠١) كان قد حث الدول الأعضاء على وضع خطط عمل وطنية للعمل اللائق. واستجابت الهيئات الثلاثية المكونة في آسيا بأن جعلت العمل اللائق هدفاً من أهداف السياسة الوطنية. فقد وافق زهاء ١٥٠ قائداً عالمياً في مؤتمر القمة العالمي في عام ٢٠٠٥ على العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع كهدف محوري للسياسة الوطنية والدولية، وكهدف خاص في حد ذاته للمساعدة على تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، ولا سيما الحد من الفقر. وحددت الهيئات المكونة الثلاثية خمسة مواطن أولوية عامة، على الرغم من التنوع الكبير في آسيا وهي: تعزيز الإنتاجية والقدرة التنافسية للاقتصادات والمنشآت مع ضمان استحداث العمالة اللائقة ومراعاة معايير العمل كما ينبغي، بما فيها معايير السلامة والصحة المهنية؛ والقضاء على عمل الأطفال وتعزيز العمالة اللائقة للشباب والشابات ضمن منظور دورة الحياة بشأن العمل اللائق؛ وتحسين إدارة هجرة اليد العاملة بحيث يعود ذلك بالفائدة على البلدان المرسل والمرسلة والمستقبل في آن واحد وبحيث توفر حماية أفضل للعمال المهاجرين؛ وتعزيز إدارة سوق العمل من خلال أمور من بينها تعزيز قدرات الشركاء الثلاثيين على المشاركة في هياكل الإدارة مشاركة فعالة؛ وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية، ولا سيما للعمال غير المحميين في الاقتصاد غير المنظم. وإذ ردد الدعوة الأخيرة التي وجهها الجزء الرفيع المستوى للمجلس الاقتصادي والاجتماعي لوضع خطط عمل محدودة زمنياً من أجل إحراز هدف العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع بحلول عام ٢٠١٥، دعا الهيئات الثلاثية المكونة في آسيا لتحديد النتائج الرئيسية للعمل اللائق في المواطن ذات الأولوية؛ وإبداء تعليقات خاصة على المستويين الوطني والإقليمي من أجل إحراز هذه النتائج، بالاستناد إلى الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي والشراكات الإقليمية؛ والتعهد بالالتزام "بعقد العمل اللائق".

٢٣. ولاحظ السيد س. إفانس Mr. S. Evans (حكومي، أستراليا)، والذي كان يتحدث باسم المجموعة الحكومية، أن الأهمية التاريخية لبيان المجموعة الحكومية تتأتى من أنه أول بيان لمجموعة حكومية من هذا النوع في اجتماع إقليمي. وقال إن المجموعة الحكومية توافق على "تحقيق العمل اللائق في آسيا" كموضوع للاجتماع، وستكون الأولوية التالية لمنظمة العمل الدولية والهيئات المكونة لها هي تحقيق أهداف العمل اللائق لهذا الإقليم وفي كل بلد من البلدان. وإذ تقر المجموعة بأن مواضيع المناقشة هامة وأن برنامج العمل واسع النطاق، دعت المنوبين إلى التحقق من أن مداولاتهم تعود بنتائج ملموسة وتقدم تدابير عملية لتنفيذها. ووافقت المجموعة

على أن الوظيفة اللائقة تعزز قيمة الذات، وتشكل محوراً لاستقرار الأسرة. وتشكل العمالة مفتاح الرفاه الاقتصادي والحد من الفقر. ولا بد من وضع الحلول الملائمة لتحديات العولمة التي من شأنها تعزيز استحداث الوظائف وزيادة الإنتاجية في ضوء الضغط المتزايد على العمالة الذي تواجهه بعض مناطق إقليم آسيا والمحيط الهادئ. فبالنسبة لبعض الدول الأعضاء، يمكن لوضع قوانين العمل القابلة للإنفاذ والتي توفر الأمن والعمل اللائق دون الحد من نمو العمالة أن يؤدي إلى بيئة مواتية لزيادة الإنتاجية. وبالنسبة لبعض الدول الأعضاء الأخرى، فإن الاستجابات كالسياسات الاقتصادية الكلية الملائمة وعلاقات العمل المتسقة وتنمية المهارات أو التعلم على مدى الحياة هي أمور محورية بالنسبة لنمو الإنتاجية. وقد شددت المجموعة الحكومية على أن لمنظمة العمل الدولية دوراً حاسماً في وضع الحلول الخاصة بالبلدان بالنسبة للقضايا المطروحة للمناقشة في الاجتماع، وحثت منظمة العمل الدولية على تعبئة مواردها المحدودة من أجل برامج التعاون التقني المستهدفة والتي تطور بنشاط مع الهيئات المكونة في الإقليم. وأقرت المجموعة الحكومية بأن الشباب في هذا الإقليم يواجهون تحديات اقتصادية واجتماعية متعددة تحول دون تأمين العمل اللائق. وترتئي المجموعة الحكومية أنه - إذا لم يتم اتخاذ إجراءات لتحسين فرص العمل اللائق - فإنه ستكون هناك عواقب بالغة على مَر الأجيال تؤثر على الرفاهية الاقتصادية والصحية والاجتماعية للأفراد والمجتمعات المحلية. وتعتبر السياسات المواتية للنمو الاقتصادي المستدام والتي تهيئ الفرص للشباب هي الأكثر أهمية من بين العناصر الكثيرة اللازمة للتصدي لهذه القضية. ولا بد من دعم النمو الاقتصادي بتدابير تشجع على مشاركة سوق العمل، كنظم الحماية الاجتماعية وبرامج سوق العمل النشطة لتحسين قابلية الاستخدام ونقل المهارات، وكذلك توفير الحوافز للجميع، بما في ذلك الشباب، للمشاركة في القوة العاملة. وعلى كل حال فإن السياسات النشطة لسوق العمل الرامية لتحقيق نمو الإنتاجية ومشاركة القوة العاملة ليست واحدة تناسب الجميع. وأقرت المجموعة الحكومية بالدور الحاسم الذي يلعبه الشركاء الاجتماعيون. فالإدارة الفعالة لسوق العمل تمكن أصحاب العمل والعمال من المشاركة في وضع السياسات التي تعكس العلاقات الصناعية الأفضل في الممارسة العملية. وأكدت المجموعة الحكومية أيضاً تأكيداً قوياً على فوائد وجود برنامج جيد الإدارة وشفاف لهجرة اليد العاملة، جنباً إلى جنب مع تنفيذ معايير العمل الدولية، إذ أن ذلك يمثل الطريقة الأفضل لحماية حقوق العمال المهاجرين وضمان دعم الفوائد الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الجمة للإقليم. ووافقت مجموعة الحكومات على أن إطار منظمة العمل الدولية المتعدد الأطراف لهجرة اليد العاملة قدم للدول الأعضاء، ولا سيما الحكومات، مجموعة مفيدة من المبادئ التوجيهية لوضع سياسات لإدارة هجرة اليد العاملة. وحثت المجموعة المكتب على وضع مشاريع تعاون تقني مستهدفة وخاصة بالأقطار، وتيسير الحوار والتعاون ما بين البلدان المرسل والمستلمة. ورحبت المجموعة الحكومية بجلسات المعلومات بشأن تنفيذ اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، واتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦، وشجعت المكتب على مواصلة العمل مع الدول الأعضاء لتمكينها من التقيد بهذين الصكين. وبالتالي، رحبت المجموعة بالأعمال التي ينفذها المكتب فيما يتصل باستعراض الهيكل الميداني لمنظمة العمل الدولية وإدخال الإصلاحات على مؤتمر العمل الدولي، وإن كانت هذه القضية ليست مدرجة في جدول أعمال الاجتماع، إلا أنها تكتسب أهمية كبيرة لدى الحكومات.

٢٤. لاحظ السيد ت. سوزوكي Mr. T. Suzuki، بصفته رئيساً لمجموعة أصحاب العمل أن آسيا، بحكم موقعها كمحرك اقتصادي رئيسي في الاقتصاد العالمي، تواجه عدداً من التحديات الهامة: فهناك الحاجة إلى الحفاظ على القدرة التنافسية وإنتاجية المنشآت؛ وإيجاد بيئة تنظيمية، تشمل قانون العمل، ومن شأنها تعزيز روح تنظيم المشاريع والاستثمار وفرص العمل المنتجة للملايين من الشباب الباحثين عن الوظائف، وفي الوقت نفسه توفير الضمانات للإدارة السليمة (كحماية حقوق الملكية والقضاء على الفساد) وللاستقرار السياسي؛ والحاجة إلى إدارة الهجرة بطريقة تلبى احتياجات البلدان المضيفة والأصلية من العمالة وكفالة حقوق العمال المهاجرين؛ والحاجة إلى تنمية المهارات ورفع مستواها بحيث يمكن أن تعود الأنشطة البشرية بقدر أكبر من الثمار في آسيا. ولا بد من إشراك أصحاب العمل والعمال إذا ما أريد للبرامج القطرية للعمل اللائق أن تحصل على دعم جماهيري، وبالتالي أن تحظى بالنجاح. ولا بد من عقد اجتماعات هيكلية منتظمة على الصعيد القطري. فالمنظمات الممثلة هي عنصر رئيسي من أجل ضمان أن تبقى هذه البرامج مستندة إلى الاحتياجات الحقيقية لعالم العمل الآسيوي المتنوع للغاية. ولا يمكن اعتبار فاعلين آخرين من المجتمع المدني بديلاً صالحاً. وترحب مجموعة أصحاب العمل بالمبادرات الرامية إلى توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لكي تشمل المستبعدين منها حالياً، إلا أن المتحدث حذر من أنه يتعين على الفاعلين الآخرين أن يتولوا أيضاً مسؤولياتهم من حيث تحمل النفقات. وتشتمل المواطن الرئيسية الإضافية التي ينتظر من منظمة العمل الدولية أن تقدم فيها المساعدة على المعلومات الموثوقة لسوق العمل؛ والسلامة والصحة المهنيين؛ ومكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز؛ وجلب مشغلي الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم؛ ومساعدة البلدان التي تمر بأزمات لاستعادة الأعمال والعمالة فيها.

٢٥. أكدت السيدة ه. يعقوب Ms. H. Yacob، رئيسة مجموعة العمال، على أنه لا بد من أن تسير التنمية الاقتصادية يداً بيد مع حقوق الإنسان والحقوق النقابية والديمقراطية والسلام. وأشارت إلى أن القبول المفروضة على تمثيل نقابات العمال تشكل عقبة رئيسية في تحقيق العمل اللائق في آسيا. وأعربت عن خيبة أملها البالغة من أن تقرير المدير العام لم يشر إلا إشارة طفيفة إلى قضايا كالنسبة المنخفضة لمعدل التصديق على الاتفاقيتين رقمي ٨٧ و٩٨؛ والخطر على الأنشطة النقابية في بعض الصناعات والوظائف والقطاع العام ومناطق معالجة الصادرات؛ والمعوقات التي تقف في طريق المفاوضات الجماعية وتجريم الحركة النقابية. وأشارت إلى التحديات التي لا تزال قائمة من حيث القضاء على التمييز والعمل الجبري في أماكن العمل في آسيا، وذكرت بحالة بورما كمثال جيد على اتخاذ منظمة العمل الدولية لخطوات ملموسة لتطبيق الاتفاقيات الأساسية. وقد دعت منظمة العمل الدولية إلى تعزيز إطارها متعدد الأطراف للهجرة القائم على الحقوق وتوفير المساعدة التقنية للدول الأعضاء في مجال إدارة العمل والعلاقات الصناعية وقانون العمل، وكذلك القضاء على عمل الأطفال وتعزيز عمالة الشباب. كما حثت أيضاً على زيادة الدعم لتعزيز القدرات التقنية لمنظمات العمال من أجل تعزيز الحقوق الأساسية للعمال والترويج لبرنامج العمل اللائق. وقالت إن برنامج العمالة العالمي لمنظمة العمل الدولية يشكل قائمة ضبط ملائمة يمكن للحكومات الآسيوية أن تقيس سياساتها مقارنة بها. ويمكن لمنظمة العمل الدولية أن تقدم المساعدة من خلال تعزيز المنتديات الثلاثية من أجل تبادل الخبرات فيما يتصل بالسياسات والممارسات المتعلقة بالعمالة. ومن بين القضايا الرئيسية هناك قضية تدهور أمن العمالة في آسيا من خلال التغييرات الجذرية في سوق العمل وبروز ثورة في الأشكال غير التقليدية للعمالة مما تسبب في وجود عدد متزايد من الفقراء العاملين. وناشدت الحكومات ومنظمة العمل الدولية لإشراك مراكز التجارة الوطنية في تخطيط البرامج القطرية للعمل اللائق وتنفيذها ورصدها وتقييمها إشراكاً فعالاً. ويجب أيضاً إشراك النقابات في البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال. وفي الختام أشارت المتحدثات إلى الصعوبات القائمة في العلاقات الصناعية في جمهورية كوريا ودعت الحكومة بقوة إلى الانخراط في حوار إيجابي مع النقابات للخروج بحصيلة ناجحة.

٢٦. واستمرت المناقشة العامة حيث شارك فيها ٤٣ مندوباً يمثلون الحكومات وأصحاب العمل والعمال ومنظمة حكومية دولية.

٢٧. وقد أشار الكثير من المتحدثين - استناداً إلى إشارة المدير العام إلى قرن آسيوي جديد - إلى رؤية جديدة لآسيا، إذ تبرز ديناميكية البلدان الآسيوية في الأوصاف التي أوردت للتقدم الذي أحرزته بلدان كثيرة في تحقيق نمو مدهش ومستدام وفي معالجة الفقر والبطالة وتحقيق تقدم باتجاه العمل اللائق للجميع. ولكن، وكما وصف السيد ن. كوجا Mr. N. Koga (العمال، اليابان) ذلك، أحدثت العولمة والآثار التي تتركها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات نتائج إيجابية وسلبية في المجتمع وفي العمل. والتحدي الآن هو معالجة النتائج السلبية. وبناء على ما يقوله السيد ب. أورلي Mr. P. O'Reilly (أصحاب العمل، نيوزيلندا)، "لا بد من دعم هذا القرن الجديد وتشجيعه من خلال هياكل ونهج جديدة وملائمة".

٢٨. وعبر الكثير من المتحدثين عن الشعور برؤية وغاية مشتركتين مرسختين في العمل اللائق بصفته المفتاح لحياة لائقة للأفراد وهدفاً للتنمية الوطنية، على الرغم من التنوع الهائل ما بين أمم هذا الإقليم. وتم الإتيان على ذكر الحاجة إلى قدر أكبر من التعاون ما بين الأمم مراراً. وكما وصف ذلك السيد ك. دات Mr. K. Datt (حكومي، فيجي): "إذا ما أردنا تحقيق العمل اللائق في جميع أوطاننا وأقاليمنا، فإننا نحتاج إلى رؤية إقليمية وعالمية تستند إلى قيم متينة للعدل بين الأغنياء والفقراء وبين الأقوياء والضعفاء".

٢٩. ومقابل الأداء الجدير بالاعتبار للكثير من البلدان من حيث النمو الاقتصادي، اتسمت كلمات الكثير من المتحدثين بشواغلهم حيال التوزيع غير المنصف للفوائد وبروز التفاوت ضمن البلدان وفيما بينها والحالات التي لا تزال قائمة، وفي بعض الأحيان، متنامية للعمالة الناقصة والبطالة ضمن مجموعات معينة. وكان شاغل عدد كبير من هؤلاء المتحدثين يتمثل في معدل البطالة المرتفع نسبياً ما بين الشباب حتى في البلدان التي توجد فيها نسبة بطالة عامة منخفضة. وكما لاحظ السيد م. أ. حياة Mr. M.A. Hayat (حكومي، باكستان)، فإن البيئة الاقتصادية الجديدة تحدث فجوة في العمالة وفجوة في الحماية الاجتماعية. فلا يؤدي النمو الاقتصادي بجميع أشكاله إلى وظائف، ولا يستطيع جميع الناس في بلد ما الوصول إلى هذه الوظائف التي أمكن استحداثها. ولاحظ الكثير من المتحدثين افتقار المرأة والشباب والمعوقين والمجموعات الأصلية والقبلية وغير ذلك من المجموعات إلى إمكانيات الوصول إلى العمل اللائق، وقدم هؤلاء المتحدثون وصفاً للنهج المختلفة التي يهجونها في برامجهم الوطنية للتصدي لهذه الشواغل. وبشكل عام، كان هناك توافق في الآراء على أنه يجب أن تكون هناك أهداف تتصل بالعمالة وإيجاد الوظائف للنمو الاقتصادي والاستراتيجيات التنموية. وكان هذا الشاغل شاغلاً مشتركاً في جميع أرجاء الإقليم.

٣٠. كانت هناك إشارات متكررة إلى الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر، وبالذات الالتزام الذي قدم آنذاك بوضع خطط عمل وطنية للعمل اللائق في كل قطر من الأقطار. وقد أشار المتحدثون من معظم البلدان إلى الوضع الحالي لبرامجهم الوطنية. ففي بنغلاديش والفلبين كانت هذه البرامج برامج رائدة أولية، وبالتالي يجرى تقييمها وتجديدها. وفي بعض الحالات، كما هو الحال في سري لانكا، أدمجت هذه البرامج إدماجاً كاملاً في التخطيط الوطني وعملية الميزنة، في حين كانت في حالات أخرى نتيجة للمفاوضات والاتفاق حديث، كما هو الحال في فيتنام وفي العديد من أمم جزر المحيط الهادئ. وكان من الجلي أن النهج التجديدي الذي تم وضعه في آسيا، وهو وضع إطار وخطة وطنيين للعمل اللائق، ساعد البلدان على تحديد جهودها الخاصة بها وتركيزها وتحديد احتياجاتها من المساعدة بشكل أفضل وإقامة نقاط مرجعية يمكن قياس التقدم بها. وقد أكد مندوبو العمال وأصحاب العمل على حد سواء على أهمية الخطط القطرية كوسيلة لتعزيز الحوار الثلاثي وإشراك الشركاء الاجتماعيين إشراكاً فعالاً في وضع أهداف العمل اللائق وتحديد كيفية تحقيق هذه الأهداف.

٣١. وكما أن كل خطة من خطط العمل الوطنية للعمل اللائق وكل برنامج من البرامج القطرية للعمل اللائق، التي وضعتها منظمة العمل الدولية لتستجيب للخطة الوطنية، كان يختلف في أولوياته، فإن هناك أيضاً اختلافات وتكاملاً ما بين القضايا التي تواجهها بلدان هذا الإقليم. وكما وصف ذلك السيد ك. م. ساني Mr. K.M. Sahni (حكومي، الهند)، "تتوفر في بعض البلدان في آسيا رؤوس أموال كثيرة في حين أن اليد العاملة نادرة، ويتوفر في بعضها الآخر الكثير من الموارد البشرية. وتوجد مواطن قوة البعض في المعدات الحاسوبية في حين توجد مواطن قوة البعض الآخر في البرمجيات الحاسوبية". ويقدم هذا التباين والتكامل للمشاركين فرصة للتعاون المثمر وتبادل وجهات النظر والتعلم من الغير.

٣٢. والهجرة هي ميدان يمكن النظر فيه إلى مصالح البلدان المرسله والمتلقية على أنها يمكن أن تكون تكاملية. وكما لاحظ السيد ع. دحلان (أصحاب العمل، المملكة العربية السعودية) فإن هذا الميدان هو ميدان للتعاون المنتج، وإن كانت قد ارتكبت أخطاء في الطريقة التي أديرت بها شؤون العمال المهاجرين في الماضي؛ وقد دعم المتحدثون من كل من البلدان المرسله والمتلقية على حد سواء الاتفاقات الثنائية الإيجابية ضمن إطار متعدد الأطراف، على غرار الإطار الذي وضعته منظمة العمل الدولية، من أجل إدارة الهجرة بطريقة أفضل تعود بالنفع على العمال أنفسهم وتسهم في التنمية الاقتصادية لكل من البلدين المرسل والمتلقي. وقد قدمت أمثلة عديدة للتشريعات والسياسات الجديدة تتراوح ما بين قرار نابلند إعطاء حقوق متساوية ومعاملة متكافئة للعمال المهاجرين في إطار قوانين العمل، والجهود التي تقوم بها بلدان مجلس التعاون الخليجي لضمان تنظيم العمال المهاجرين في مجموعات تمثيلية وإدخال قوانين تسمح بالمفاوضة الجماعية وحقوق الإضراب. وكانت بلدان جزر المحيط الهادئ قلقة على نحو خاص حيال إمكانية إسهام الهجرة جيدة الإدارة في التنمية الوطنية. وقد دعا السيد ك. دات Mr. K. Datt (حكومي، فيجي)، الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية لوضع نظام قانون عقود موسمي، في حين أشار السيد ب. تونجاي Mr. B. Tongaai (حكومي، كيريباتي) إلى الإسهام الكبير الذي يقدمه عمل الهجرة في الخارج في توفير فرص العمل للشباب. وأكدت المجموعة الحكومية بمجموعها على قيمة وجود برنامج جيد الإدارة وشفاف لهجرة اليد العاملة، جنباً إلى جنب مع تنفيذ معايير العمل الدولية بصفقتها الوسيلة الأفضل لحماية حقوق العمال المهاجرين وتأمين الفوائد الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لهذا الإقليم.

٣٣. وهناك قضية أخرى أثرت مراراً وتعلقت بالاستقرار والنمو المنسجم. فقد تحدث ممثلو أصحاب العمل بشكل خاص عن ضرورة وجود مجتمع مستقر وسلمي كشرط للاستثمار وإقامة منشآت لاستحداث الوظائف ونمو هذه المنشآت. وعكست آراء ممثلي العمال ذلك، ومن بين هؤلاء الممثلين السيدة ه. مالحي (العمال، الجمهورية العربية السورية)، التي قالت إن الحوار بين الحكومة وأصحاب العمال والعمال في بلدها يساعد على تحقيق الوحدة الوطنية والاستقرار الاجتماعي والتنمية المستدامة. ولقد لوحظت الحاجة إلى التنمية المنسجمة التي تعود على الجميع بالنفع بشكل خاص في كلمات المتحدثين من الصين، إلى جانب غيرها من البلدان. وعبر آخرون عن قلقهم حيال عدم استخدام الثروة التي تم توليدها من خلال بيع الموارد الطبيعية للبلد أو من خلال زيادة الإنتاجية في استحداث المزيد من الوظائف والعمالة. فهناك حاجة إلى تقاسم الفوائد في المجتمع بشكل أكثر إنصافاً.

٣٤. وقد كان استمرار الفقر وحتى زيادته وظاهرة الفقراء العاملين - ممن لديهم وظائف بيد أنهم يتلقون أقل من دولارين أمريكيين في اليوم - هو أحد الأسباب الكامنة وراء الشاغل القائم حيال الاستقرار والتنمية المنسجمة. وكما عبر عن ذلك السيد ر. ليخاك Mr. R. Lekhak (حكومي، نيبال) "لقد كان نجاح آسيا في الحد من عدد الذين يعيشون دون خط الفقر مشجعاً، وإن كان الحصول على عمل لائق بالنسبة لعدد كبير من الرجال والنساء والشباب في آسيا لا يزال يشكل حلاً بعيد التحقيق. فلا يزال جزء كبير من الاقتصاد غير المنظم غير

منظور وغير منظم في نقابات وحافلاً بممارسات العمل الاستغلالية". وفي حين أفادت معظم البلدان أنها تتخذ خطوات لمعالجة ظروف العمال على أدنى المراتب ابتداء بوضع أجور دنيا وحتى توسيع نطاق الحماية الاجتماعية، إلا أن الجميع اتفقوا على أن هذا يشكل تحدياً كبيراً.

٣٥. وقد أصبح هذا التحدي أكثر وضوحاً عندما صرف العالم عنايته للأهداف الإنمائية للألفية، وبشكل خاص الإعلان الوزاري الأخير الصادر عن الجزء الرفيع المستوى للمجلس الاقتصادي والاجتماعي، والذي جعل من العمالة والعمل اللائق محوراً للكفاح من أجل اجتثاث الفقر. وقد علق الكثير من المتحدثين على الموقع البارز الذي عاد به هذا الإعلان على خطط العمل اللائق الخاصة بهم مؤخراً. وكما لاحظ السيد أ. تبارني Mr. A. Tabani (أصحاب العمل، باكستان)، فإن هذا الإعلان "يضع مسؤولية ضخمة على كاهل منظمة العمل الدولية ومديريها العام للعمل بشكل مشترك مع البلدان النامية في جهودها الرامية إلى إحراز الأهداف الإنمائية للألفية". وعلى الصعيد العالمي أيضاً، لاحظت بعض البلدان أثر منظمة التجارة العالمية على التجارة والعمالة. ودعا السيد س. م. إلهي Mr. S.M. Elahi (أصحاب العمل، بنغلاديش)، منظمة العمل الدولية لمخاطبة هيئة التجارة العالمية بشكل استباقي بشأن القضايا التي تهم البلدان النامية، ولا سيما القضايا التي تؤثر على العمالة والعمل اللائق تأثيراً سلبياً، واضطراب سوق العمل هو من بين هذه القضايا. وأثار السيد ساني Mr. Sahni (حكومي، الهند)، "قضية المرونة المخادعة" كنتيجة للعولمة، ولاحظ أنه لا بد من أن تدرس منظمة العمل الدولية والهيئات المكونة لها انعكاسات هذه القضية على العمل اللائق دراسة وافية.

٣٦. ومع أن برنامج العمل اللائق حظي بمستوى رفيع من العناية، إلا أن معظم المتحدثين ركزوا أيضاً على أن إحراز أهداف هذا البرنامج يركز إلى قيم منظمة العمل الدولية الأكثر جوهرية، ألا وهي الحوار الاجتماعي. وكما صرحت بذلك السيدة س. بومون Ms C. Beaumont (العمال، نيوزيلندا)، "إذا ما حصلنا على التزام من الحكومات بالعمل مع نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل والمساعدة على بناء طاقاتهم، فإنه سيكون بوسعنا الشروع في إحراز تقدم للوصول إلى العمل اللائق للجميع". وقد أعطى المتحدثون عدة أمثلة عن كيفية جعل الحوار الاجتماعي يستخدم بطرق عملية لتحديد ملامح جداول الأعمال التنموية والاقتصادية والاجتماعية في بلدانهم. ومن المواطنين التي تتسم بأهمية خاصة استمرار القيود المفروضة على الحرية النقابية، وبالتالي انعدام الحوار الاجتماعي الحقيقي في مناطق معالجة الصادرات ومناطق التجارة الحرة.

٣٧. كانت أهمية الحوار الاجتماعي ودور الشركاء الاجتماعيين بارزة في مناقشة مجالات البرامج الرئيسية لمنظمة العمل الدولية بكاملها. فالإدارة الفعالة لأسواق العمل تمكن أصحاب العمل والعمال من المشاركة في وضع السياسات التي تعكس أفضل العلاقات الصناعية العملية. وقد بين السيد ل. باسنت Mr. L. Basnet (العمال، نيبال) ذلك بطريقة حيوية بقوله "إن إعادة هيكلة المجتمع من خلال العنف قد منيت بالفشل. فالوسائل غير العنيفة والسلمية هي وحدها التي يمكن أن تؤدي إلى علاقات اجتماعية مستدامة وعمل لائق مستديم". وقد أشار المندوبون إلى الكثير من الحالات التي طلبوا فيها مساعدة منظمة العمل الدولية وتلقوا هذه المساعدة. وكان الكثير منهم يحرزون تقدماً في تطبيق اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية ولديهم قصص ناجحة لتفاسمها مع الآخرين. وكانت القضايا التي ذكرت أكثر ما ذكرت هي الإنتاجية وتنمية المهارات والسلامة والصحة المهنيان وتفتيش العمل. وقدم المندوبون أيضاً بعض الاقتراحات المحددة فيما يتصل بالمجالات التي يمكن لمنظمة العمل الدولية أن تقدم فيها خدمات أو مساعدة تقنية.

٣٨. وأشار المندوبون إلى فهم جديد برز مؤخراً لدور العمال في تحسين الإنتاجية. وكما لاحظ ذلك السيد ك. ي. أونج Mr. K.Y. Ong، الأمين العام لرابطة أمم جنوب شرق آسيا، ينظر إلى العمال بشكل متزايد على أنهم مصادر للموهبة والمهارة وليس بكل بساطة مجرد يد عاملة. وهذه القيمة المضافة هي التي يمكن أن توفر مكاسب الإنتاجية التي تبحث عنها معظم البلدان. بيد أن معظم المتحدثين أشاروا إلى وجود ثغرة كبيرة في قدراتهم على التحرك باتجاه الإنتاج الرفيع ذي القيمة المضافة في الوقت الحالي نظراً للمستويات المتدنية من المهارة لمعظم قواهم العاملة. ولخص السيد ك. م. ساني Mr.K.M. Sahni (حكومي، الهند)، المشكلة بقوله بأن ٥ في المائة فقط من مجموع القوى العاملة في الهند التي تتراوح الأعمار فيها بين ٢٠-٢٤ سنة يتمتعون بمؤهلات من خلال التدريب المنظم، مقارنة بـ ٩٠ في المائة من هؤلاء العمال في كوريا. وعلى الجانب الآخر، علقت السيدة ر. دايسون Ms. R. Dyson (حكومية، نيوزيلندا)، أيضاً على استراتيجية بلدها لبناء دخل مرتفع واقتصاد سوق يقوم على المعارف من خلال المهارات الأفضل.

٣٩. وقد اعتبر جميع المتحدثين تقريباً تنمية المهارات عنصراً هاماً في استراتيجيتهم للعمل اللائق. وعبر الكثيرون عن تقديرهم لمبادرة منظمة العمل الدولية لاستحداث برنامج للمهارات الإقليمية والقابلية للاستخدام لآسيا والمحيط الهادئ. وعبر السيد ه. أوكادا Mr. H. Okada (حكومي، اليابان)، عن دعم بلده لهذه المبادرة الهامة. فلا بد من أن يكون الاستثمار في التدريب وتنمية المهارات - سواء كان ذلك يستهدف الفقراء

والمجموعات المحرومة بشكل خاص وموجهاً لتحسين الإنتاجية والقدرة التنافسية أم كان وسيلة لتسهيل انتقال سوق العمل - ملائماً للاحتياجات الراهنة والمستقبلية لسوق العمل واحتياجات الأفراد. وتتمثل إحدى الأفكار الهامة في مفهوم القابلية للاستخدام مدى الحياة المدعوم بالاستثمار المستمر في رفع مستوى المهارات بدلاً من الوظيفة على مدى الحياة. وقد لاحظ الكثير من المتحدثين إقامة هيئات ثلاثية أو تحسين مثل هذه الهيئات لإعلام نظم التدريب وإدارتها، أو، كما هو الحال في باكستان، مجالس تنمية المهارات التي يتولاها أصحاب العمل لتقييم احتياجات سوق العمل المحلي في منطقة جغرافية معينة. وقد ذكرت الآليات الرامية إلى إقامة روابط بين التدريب والاستخدام. فعلى وجه المثال، يوجد لدى الإقليم الإداري الخاص لهونج كونج، الصين، برنامج خاص لتزويد الشباب بخبرة العمل في الوظيفة كجزء من تدريبهم. وقد لخصت المجموعة الحكومية وجهات نظر الكثير من المندوبين من خلال التأكيد على أنه لا بد من دعم النمو الاقتصادي بتدابير تعزز مشاركة سوق العمل، كنظم الحماية الاجتماعية وبرامج سوق العمل النشطة التي من شأنها تحسين القابلية للاستخدام ونقل المهارات وتوفير الحوافز من أجل مشاركة القوة العاملة.

٤٠. وقد ذكرت الحماية الاجتماعية صراحة كعنصر حيوي في العمل اللائق في كلمات عدد من المتحدثين، بمن فيهم رئيساً مجموعتي أصحاب العمل والعمال. وقد استشهد السيد أ. ر. باكر Mr. A.R. Bakar (حكومي، ماليزيا) بفقرة من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والذي ربط بين الحق في العمل والحق في الأجر المتساوي للعمل ذي القيمة المتساوية والحق في ظروف العمل المنصفة والمواتية والحق في الحماية الاجتماعية. وقد نظر عدد من الحكومات إلى الحاجة إلى مد نطاق الضمان الاجتماعي ليشمل العمال وأسره في الاقتصاد غير المنظم والعمال غير النظاميين في الاقتصاد المنظم أيضاً كهدف رئيسي للسياسة الاجتماعية الوطنية. وقد سن تشريع جديد للضمان الاجتماعي لتوة في فيتنام، في حين أدخلت تعديلات على الإعانات القانونية في باكستان. وأبرز وزير العمل في جمهورية كوريا التحديت المتصلة بالإصلاح والتي يواجهها الضمان الاجتماعي المعاصر على ضوء ضغوط القدرة التنافسية ومجتمع الشيخ. وفي نفس الوقت، أقر بأن وجود نظام صالح للضمان الاجتماعي ساعد بلده على الخروج بسلامة من الاضطرابات الناشئة عن الأزمة المالية الآسيوية في نهاية التسعينات. وأشار السيد ت. سوزوكي Mr. T. Suzuki، رئيس مجموعة أصحاب العمل، إلى ضرورة استعداد مجموعته وانخراطها في حوار أكثر كثافة فيما يتصل بتصميم نظم الضمان الاجتماعي الوطنية وتمويلها من أجل توفير كل ما يلزمها لمسايرة الاحتياجات الجديدة ومواجهة تحديات الاقتصاد العالمي. وأشارت السيدة س. بومون Ms C. Beaumont (العمال، نيوزيلندا)، إلى مشروع ابتكاري يسعى لتحسين الموقع التنافسي للقطر من خلال إدخال التحسينات على الإنتاجية باللجوء إلى مزيج من الاستثمارات في المهارات وممارسات العمل وإدخال التحسينات على الأجور والحماية الاجتماعية.

٤١. وأشار عدد من المندوبين إلى أهمية السلامة والصحة المهنيين كعنصر من عناصر العمل اللائق. فقد لاحظ السيد ر. سنج Mr. R. Singh (العمال، فيجي)، حاجة كبيرة إلى ضمان سلامة بيئة العمل. وأشار السيد س. ثيسوتين Mr. S. Thepsutin (حكومي، تايلند)، والسيد ب. ه. لي Mr. B.H. Le (حكومي، فيتنام)، إلى اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦، والدعوة للمساعدة في تعزيز ثقافة السلامة، في حين أشارت بلدان أخرى إلى أن تصديق اتفاقيات السلامة والصحة المهنيين ووضع تشريع السلامة والصحة المهنيين وإقامة لجان ونظم إدارة للسلامة والصحة المهنيين، تشكل جميعها مواطن أولوية تلقى المساعدة التي تقدمها منظمة العمل الدولية في إطارها الترحيب. ولاحظ عدة متحدثين أن رابطة أمم جنوب شرق آسيا سنتظم حوار سياسات بشأن السلامة والصحة المهنيين في الإقليم في عام ٢٠٠٧.

٤٢. ذكر تفتيش العمل بصفته الآلية الوطنية الرئيسية لتنفيذ العمل اللائق في الواقع العملي ورسده. وعلى كل حال، لاحظ معظم المتحدثين أيضاً أن خدمات التفتيش عادة ما تتسم بنقص الموارد في الميزانيات الحكومية وتفتقر إلى القدرات لتغطية الاقتصاد المنظم كحد أدنى، ناهيك عن تغطية الاقتصاد غير المنظم. واقترح السيد ن. كوجا Mr. N. Koga (العمال، اليابان)، بأن تعكس هيئات تفتيش العمل تكوين القوة العاملة الوطنية - فمثلاً، في اليابان، يتشكل ٤٤ في المائة من العمال النظاميين و ٥٢ في المائة من العمال غير النظاميين من النساء، في حين أن ٧ في المائة فقط من مفتشي العمال هم من النساء. وأبدى المندوبون قلقهم حيال مدى تغطية نظم تفتيش العمل لأماكن عمل العمال المهاجرين (سواء في البلدان المرسل أم المستقبلة). ودعا السيد س. م. إلهي Mr. S.M. Elahi (أصحاب العمل، بنغلاديش)، بشكل خاص إلى مشاركة ثلاثية في آليات التفتيش مشيراً إلى أن ذلك هو أمر حاسم بالنسبة لرصد تقدم العمل اللائق.

٤٣. وقد قدم المندوبون عدداً من الاقتراحات للتعاون التقني وللإجراءات الخاصة التي يتعين على منظمة العمل الدولية القيام بها. وحثت المجموعة الحكومية المشاركين على ضمان توصل مداواتهم إلى حصيلة ملموسة وتدابير عملية لوضعها موضع التنفيذ. ولمنظمة العمل الدولية دور حاسم في وضع وتطوير الحلول الخاصة بكل قطر من الأقطار فيما يتصل بنطاق المتطلبات والتحديات التي تم تحديدها وبحثها خلال الاجتماع. وعلى

منظمة العمل الدولية أن تعبئ مواردها لبرامج مستهدفة للتعاون التقني موضوعة بالتشاور مع الهيئات المكونة لها في الدول الأعضاء في هذا الإقليم. كما اقترح المندوبون عقد منتدى بشأن الإنتاجية والقدرة التنافسية في الهند، وأن تكون الدورة القادمة للاجتماع الإقليمي الآسيوي في عام ٢٠٠٨، وأن تبني منظمة العمل الدولية عدداً من مراكز التدريب الأكثر حداثة لنقلها إلى البلد المضيف. كما يتعين على منظمة العمل الدولية أن تجري بحثاً بشأن القضايا الرئيسية. وكانت الطلبات الأكثر عمومية هي أن تيسر منظمة العمل الدولية المزيد من التعاون التقني، ولا سيما المساعدة بين قطر وأخر. ودعا عدد من المتحدثين البلدان الأكثر غنى في الإقليم إلى تقديم الدعم للبلدان الأقل نمواً من أجل تمكينها من تحقيق خطط العمل اللاتق.

ملخص الاجتماعات الموازية

٤٤. عقدت أربعة اجتماعات موازية خلال الاجتماع المخصص لمعالجة المواضيع الرئيسية لتقرير المدير العام، وهي: (أ) القدرة التنافسية والإنتاجية والوظائف في سياق يتسم بالعولمة؛ (ب) إدارة سوق العمل من أجل تحقيق العمل اللائق في آسيا؛ (ج) جيل الألفية: الوظائف اللائقة للشباب؛ (د) هجرة اليد العاملة: استراتيجية إقليمية نحو تنفيذ الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية.

القدرة التنافسية والإنتاجية والوظائف في سياق يتسم بالعولمة

٤٥. قدمت السيدة م. دوتشي Ms. M. Ducci، المديرية التنفيذية، مكتب المدير العام، هذا الموضوع الهام. فقد سجلت البلدان الآسيوية رقماً مثيراً للدهشة من حيث نمو إنتاجية اليد العاملة. ومع ذلك فإن زيادة الإنتاجية لا تزال تشكل تحدياً رئيسياً للإقليم لكي يحافظ على قدرته التنافسية في الميادين الاقتصادية المتطورة للغاية ولكي يرفع مستوى جودة الوظائف في المنشآت الصغيرة جداً والصغيرة من أجل الفقراء العاملين في هذا الإقليم والذين يناهز عددهم مليار عامل. ويمكن أن يؤدي التوزيع العادل والمنصف لمكاسب الإنتاجية إلى توليد اتجاه إيجابي يعود بالمزيد من مكاسب الإنتاجية لكونه يوفر الظروف الأفضل للتنافسية وللتنمية المستدامة والشاملة. ويجب أن يستند هذا المسار "الربح مقابل الربح" إلى قيمة إضافية أكبر للإنتاج قائمة على قوة عاملة ماهرة وعلى احترام حقوق العمال وظروف العمل الجيدة وأجور أعلى والرضا الوظيفي. ويلزم إدخال التحسينات على السياسات وعلى ممارسات مكان العمل على عدة جبهات: المهارات التقنية والإدارية المحسنة، والوصول إلى الاعتمادات وغير ذلك من المدخلات الرئيسية، والتكنولوجيا والابتكار، والمؤسسات والإدارة الجيدة، وحقوق الملكية والوصول إلى الأسواق، وسياسة مواتية وبيئة تنظيمية تشجع على الاستثمار وتنمية المنشآت واستحداث الوظائف.

٤٦. وقد ركز عضو الفريق ك. ليو Mr. K. Liu (حكومي، الصين)، على استحداث الوظائف وتنمية الموارد البشرية من أجل النمو الاقتصادي المستدام للصين. ولاحظ أن تكلفة اليد العاملة المتدنية لم تكن كافية لضمان النجاح للمنتجات "المصنوعة في الصين" على المدى الطويل. فالأمر الرئيسي هو تحسين جودة القوى العاملة، لا سيما من خلال توسيع نطاق دائرة المهنيين رفيعي المهارات. وقال إن بلده تتبع مجموعة من السياسات الشاملة لاستراتيجية طويلة الأمد للعمالة وتنمية الموارد البشرية على أساس مستدام.

٤٧. لاحظ السيد ج. بوولدا Mr. J. Buwalda (حكومي، نيوزيلندا)، أن بلده شهدت رقماً قياسياً في استحداث الوظائف مع نمو مرتفع في الإنتاجية، غير أن ذلك يركز في معظمه إلى العمل لساعات أطول. وقد أن الأوان "للعمل بشكل أذكى وليس بشكل أفسى" بحيث ننتج منتجات ذات قيمة عالية ونرتفع بسلم الإنتاجية. وأشار إلى الخبرة المشجعة لمكاسب الإنتاجية المستندة إلى ممارسات مكان العمل والقائمة على سبعة عوامل محرركة: القيادة والإدارة؛ والمهارات والمعرفة؛ والتكنولوجيا والابتكار؛ وتنظيم العمل؛ وثقافة مكان العمل؛ والشبكات والتعاون؛ والقياس. وقد كان الحوار الاجتماعي والشراكة بين الحكومات وأصحاب العمل والنقابات هما العامل الرئيسي الذي يكمن وراء تحسين أداء مكان العمل ورفع قيمة العمل ومكافآت كل من أصحاب العمل والعمال، في حين يتم إحراز أقصى حد من المشاركة العمالية، واستثمار رأس المال.

٤٨. وبدأ عضو الفريق السيد س. ناكاجيما Mr. S. Nakajima (العمال، اليابان) كلمته بالتركيز على أهمية الشراكة الثلاثية والعلاقات الصناعية السليمة كأساس لنمو الإنتاجية. فمؤ الإنتاجية لا يؤدي من تلقاء نفسه إلى زيادات كافية في الأجور وظروف عمل محسنة. ولذا فإن التوزيع المنصف للثروة المتأتية من مكاسب الإنتاجية هو أمر أساسي. وتشكل الشفافية والتعاون المتواصل وبناء الثقة بين أصحاب العمل ونقابات العمال

شرطاً أساسياً لزيادة الإنتاجية. ولا بد من ضمان مراعاة حقوق العمال الأساسية، ولا سيما حق التنظيم والتفاوض بشكل جماعي. ويطالب العمال بالوصول إلى الفرص التي تتيح لهم رفع مستوى مهاراتهم وفرص التعليم والتدريب التي من شأنها أن تمكنهم من الإسهام في تحسين الإنتاجية. وأشار المتحدث إلى تجارب الحوار الاجتماعي بشأن تحسين الإنتاجية في العديد من بلدان هذا الإقليم والدروس التي أمكن استخلاصها من مثل هذه التجارب.

٤٩. أكد عضو الفريق السيد س. جوه Mr. S. Goh (أصحاب العمل، سنغافورة)، على أن نمو الإنتاجية هو أمر أساسي لمواجهة التحديات التي تفرضها المنافسة العالمية والخروج من الفقر. ولكنه من الضروري - إذا أريد تحقيق زيادات في الإنتاجية والحفاظ على هذه الزيادات - أن تكون هناك بيئة وسياسات مواتية للمشاريع من أجل تشجيع الاستثمار المحلي والأجنبي. ويعتبر الاستثمار في الموارد البشرية والهيكل الأساسية وحقوق الملكية وقانون العمل وقانون تفتيش العمل أموراً حاسمة في هذا الصدد. ومن المطلوب أيضاً وجود تنوع اقتصادي ومرونة اقتصادية. كما لا بد من أن يكون التكامل الاقتصادي والتجارة المفتوحة حافزاً هاماً لزيادة الإنتاجية. ويجب أن توضع الأوجه الديناميكية والمتباينة والمتشعبة لقضايا الإنتاجية والقدرة التنافسية والعمالة بعين الاعتبار عند معالجة هذه القضايا. إنه لا يمكن تطبيق وصفة عالمية، وسيكون من القيم للغاية زيادة التقاسم بين البلدان نظراً لتنوع هذا الإقليم. وقال إن تجربة سنغافورة تدل على أن الهيكل الثلاثي المقام على القيادة والثقة ووحدة الهدف هو مفتاح النجاح.

٥٠. وتبعت ذلك مناقشة ثرية بين المشاركين، حيث أثنى الكثير من ممثلي أصحاب العمل على إدراج الإنتاجية والقدرة التنافسية في تقرير المدير العام. وشددوا على أن الإنتاجية هي المفتاح لزيادة القدرة التنافسية وبقاء المشاريع. فلا يمكن أن يكون هناك المزيد من الوظائف دون أن تزدهر المنشآت. وتشكل تنمية مهارات القوة العاملة أولوية ملحة لتمكين هذه القوة من الاستفادة من الأسواق المتخصصة. وسلط الضوء على ضرورة وجود علاقات صناعية سليمة. ومن المهم وجود علاقات ثنائية وثلاثية جيدة تستند إلى بناء التوافق في الآراء والثقة والتعاون. وهناك حاجة إلى وضع سياسات وهيكل مؤسسية على الصعيد الوطني لزيادة الإنتاجية. وكثيراً ما تهمل التكلفة على مستوى الوحدة في قياس الإنتاجية. وتكتسب معدلات التبادل أهمية في هذا المضمار. وقد تم تبيين الحاجة إلى أن تقدم منظمة العمل الدولية المساعدة لتحسين البيانات والمؤشرات المتعلقة بالإنتاجية.

٥١. أعرب عدد من ممثلي العمال عن قلقهم حيال الجهود الرامية إلى إدخال تحسينات على الإنتاجية عندما تكون مثل هذه الجهود قد تمت دون انتشار العمال استشارة كاملة ودون مشاركتهم الطوعية فيها. ومع أنهم يتفقون على أهمية زيادة الإنتاجية، إلا أن مثل هذه البرامج يجب أن تكون شفافة وتقوم على الثقة وتقاسم المعلومات. ويجب ألا تؤدي زيادة الإنتاجية إلى خسران الوظائف، كما أنه لا بد من توزيع المكاسب المحصلة من هذه الزيادة بشكل منصف ما بين العمال وأصحاب العمل. وقد كانت للعولمة والتحويل إلى القطاع الخاص آثار سلبية على ظروف العمل ومستويات الأجور. وتم التركيز على ضرورة تنمية مهارات العمال وكذلك مستويات ثقافتهم العامة أيضاً، إذ أن المستويات المتدنية من التعليم تشكل الأسباب الرئيسية للفقر وظروف العمل السيئة والتفاوت بين الجنسين وعمل الأطفال. ويجب ضمان حقوق العمل والحقوق النقابية في مكان العمل وأن تكون هذه الحقوق متماشية مع معايير العمل الدولية.

٥٢. ركز المتحدثون الذين يمثلون الحكومات على أهمية تعزيز وظائف أكثر وأفضل، جنباً إلى جنب مع تعزيز الإنتاجية. ولاحظوا أهمية التدريب المهني وتنمية المهارات بالنسبة لقابلية الاستخدام والإنتاجية، ولا سيما بالنسبة للشباب. ولا بد من وجود نظام للشهادات الخاصة بالمهارات. وتوجد مراكز تدريب وطنية وغيرها من المؤسسات في معظم البلدان ويمكن رفع مستواها وتطويرها بشكل أكبر. فبناء الاقتصاد المعرفي هو مفتاح تعزيز الإنتاجية. ولا بد من أن تكون القدرة التنافسية المتزايدة مصحوبة بتدابير حماية اجتماعية أفضل، بما في ذلك السلامة والصحة المهنيان. كما ينبغي إيلاء عناية خاصة للقطاع غير المنظم. وتستدعي الإنتاجية الزراعية المتزايدة مهارات أفضل وهيكل أساسياً أحسن وزيادة إمكانيات الوصول إلى الأسواق. كما أن هناك حاجة لسياسات ومؤسسات عامة وطنية لتعزيز الإنتاجية، بما في ذلك توفير الدعم والمشورة التقنية للمنشآت، ولا سيما المنشآت الصغيرة والمتوسطة. ويعتبر بناء القدرات وتقاسم الخبرات أمراً أساسياً. وفي هذا الصدد، يقترح الممثل الحكومي لباكستان تنظيم واقعة إقليمية لمنظمة العمل الدولية بشأن النمو والعمالة والعمل اللائق من أجل تعميق المعارف وتقاسم الخبرات، وقد دعا الصين لاستضافة هذه الواقعة نظراً للخبرات الغنية التي يستطيع أن يقاسمها هذا البلد غيره من البلدان. وقد عبر عضو الفريق من الصين عن موافقة حكومته على الاقتراح وعرضها لاستضافة هذه الواقعة الإقليمية.

٥٣. ولاحظت السيدة دوتشي Ms. Ducci - في تلخيصها للمناقشة - الحيوية والنشاط اللذين تميزت بهما هذه المناقشة التي كانت تعكس نهجاً متعدد الأبعاد لتحدي الإنتاجية والقدرة التنافسية واستحداث الوظائف في عالم معولم. وكان هناك تفاهم مشترك وتوافق ثلاثي في الآراء بشأن مجموعة من القضايا لتعزيز الحوار كوسيلة لزيادة الإنتاجية والقدرة التنافسية، بما في ذلك أهمية: (أ) بناء مؤسسات ملائمة لدعم الهيكل الثلاثي على الصعيد الوطني، وآليات ملائمة للمشاركة على مستوى المنشأة من أجل دعم العلاقات الصناعية السليمة؛ (ب) الموارد البشرية وتنمية المهارات بالاستناد إلى مشاركة العمال وأصحاب العمل؛ (ج) الشمولية بالاستناد إلى المساواة بين الجنسين للسماح لعدد أكبر من الناس بالاستفادة من العولمة وتخفيف حدة الفقر؛ (د) تعزيز وحماية الحقوق الأساسية للعمال؛ (هـ) التصدي للأخطار على زيادة الإنتاجية من خلال إدخال التحسينات على السلامة والصحة المهنتين؛ (و) جمع وإتاحة البيانات والمؤشرات المتعلقة بالإنتاجية.

٥٤. يتمتع كل شريك من الشركاء الثلاثين بدوره في تلبية الهدف المتمثل في الإنتاجية والقدرة التنافسية، جنباً إلى جنب مع تحقيق العمل اللائق للجميع. وتدعى منظمة العمل الدولية إلى دعم جهود الهيئات الثلاثية المكونة لها في بلدان الإقليم في التصدي لتحدي المتمثل في زيادة الإنتاجية والقدرة التنافسية واستحداث الوظائف.

إدارة سوق العمل من أجل تحقيق العمل اللائق في آسيا

٥٥. قدّم السيد ك. تاييولا Mr. K. Tapiola، المدير التنفيذي لدائرة المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل هذا الموضوع الهام. وبعد عرض مصوّر عن الجوانب المختلفة لإدارة سوق العمل، قدم أربعة أعضاء من أعضاء الفريق وجهات نظرهم واقتراحاتهم بشأن تحسين إدارة سوق العمل. وقد تبعت ذلك مناقشة تفاعلية.

٥٦. وشعر السيد س. ك. سريفاستافا Mr. S.K. Srivastava (حكومي، الهند)، بأن الإدارة الجيدة لسوق العمل تقيم توازناً بين المرونة والاستقرار والأمن، وتستدعي الصبر للعمل من خلال الحوار الاجتماعي. ويتطلب إقامة مثل هذا التوازن تدخلات تتراوح ما بين تنمية المهارات وتمكين المرأة وتشجيع مشاركة العمال. وتعمل الهند على توفيق سياسة العمل فيها مع سياسة اقتصادية عامة موجهة نحو نمو الاقتصاد كثيف العمالة. فالحصول على وظيفة، وإن كانت في الاقتصاد غير المنظم، هو أفضل ضمان للأمن الاجتماعي.

٥٧. وأوضح السيد س. ياسوي Mr. S. Yasui (حكومي، اليابان) الكيفية التي تكمل بها المبادرات الطوعية لإدماج معايير العمل في نظم الإدارة آليات الإدارة المرتكزة إلى القواعد بشكل متزايد. فحكومات رابطة أمم جنوب شرق آسيا مثلاً تعزز تقاسم الخبرات الوطنية في مجال نظم إدارة السلامة والصحة المهنية كمنهج للإدارة من أجل العمل اللائق.

٥٨. ولاحظت السيدة أ. تيت Ms. A. Tate (العمال، أستراليا) أنه يتعين على الإدارة الجيدة لأسواق العمل أن تحقق العمل اللائق بجميع جوانبه، وأن تحقق العمل اللائق للجميع. ولا تنتج أطر الإدارة في آسيا بالضرورة نتائج العمل اللائق. وتشكل نقابات العمال شريكاً طبيعياً في البحث عن حلول لزيادة الإنتاجية. وعلى كل حال، فقد شعرت السيدة تيت أن الواقع في آسيا اليوم يتسم بخروقات الحقوق النقابية؛ وإصلاحات سوق العمل مع إيلاء القليل من العناية لحياة الناس ومعيشتهم؛ وأطر الإدارة الدولية والإقليمية دون وجود أرضية اجتماعية للعمل اللائق. وبالتالي ركزت على أهمية تعزيز وتحقيق حقوق العمال في الواقع العملي، ولا سيما في مجال الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.

٥٩. أكد السيد ه. س. لي Mr. H.S. Lee (أصحاب العمل، جمهورية كوريا)، على أن الإدارة الجيدة لسوق العمل تعني أن العرض والطلب يمكن أن يتماشيا معاً دون اللجوء إلى قواعد صارمة. واقترح بعض المبادئ التوجيهية، بما في ذلك احترام التباين في أسواق العمل الآسيوية والنمو الاقتصادي؛ والمرونة المستدامة في الأجور والإقرار بالأنماط المختلفة للعمالة، والتوجه نحو قابلية الاستخدام على مدى الحياة؛ وإعطاء دور أكبر لوكالات الاستخدام الخاصة.

٦٠. شدد عدد من مندوبي أصحاب العمل على أنه لا بد من تحديد معالم أسواق العمل الآسيوية وإدارتها من قبل البلدان نفسها، بحيث يمكن للتوازن الذي يقيم ما بين المرونة والأمن والاستقرار أن يعكس تباين الأوضاع الوطنية. ويجب أن تقيم الأطر من حيث قدرتها على الخروج بنتائج ملموسة من العمل اللائق.

٦١. وعبر مندوبو العمال عن قلقهم من أن عدداً أكبر من فئات العمال "غير النموذجية"، ولا سيما النساء، مستثنون من أطر الإدارة. وتعيق نسبة التصديق المتدنية على معايير العمل الدولية الإدارة الجيدة. ولا تستخدم آليات الإدارة المرنة التي أثبتت فعاليتها، كالمفاوضة الجماعية، بشكل كافٍ في آسيا، ويمنع اللجوء إليها في بعض الحالات.

٦٢. وقد تقاسمت عدة حكومات خبراتها في مجال تحسين إدارة سوق العمل من خلال التخطيط الدقيق لنتائج العمل اللائق؛ والإدماج الأفضل للسياسات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية، والحوار الاجتماعي.

٦٣. شدد مندوبو أصحاب العمل والعمال إلى حدٍ كبير خلال المناقشة على ضرورة بناء طاقاتهم للمشاركة في أطر الإدارة التي تسهلها الحكومات.

٦٤. رحب السيد س. شاهر Mr. S. Shahir (العمال، ماليزيا)، بصفته متحدثاً باسم مجلس نقابات عمال رابطة أمم جنوب شرق آسيا، باستعداد هذه الرابطة للعمل مع نقابات العمال كشركاء في الإدارة الإقليمية.

٦٥. وقد اختتم رئيس الجلسة كلمته بإشارته إلى أن المرونة لا تكون ذات معنى إلا في إطار معايير وحوار اجتماعي، أيًا كان اختلاف المزيج الصحيح للمرونة والأمن والاستقرار في سياق وطني خاص. وهذا هو الضمان للحفاظ على الأرضية الاجتماعية لبرنامج العمل اللائق.

جيل الألفية: الوظائف اللائقة للشباب

٦٦. لاحظ السيد أ. بولتن Mr. A. Boulton، المدير القطري لمنظمة العمل الدولية في إندونيسيا، لدى تقديمه لهذا الموضوع الهام، أن الشباب يشكلون نحو ٢٠ في المائة من القوة العاملة في آسيا والمحيط الهادئ، بيد أنهم يشكلون تقريباً نصف العاطلين عن العمل في هذا الإقليم. ويوجد في آسيا أكثر من ٤٥ في المائة من العاطلين عن العمل من الشباب في العالم. وهناك عدد أكبر بكثير من الذين يندرجون في إطار العمالة الناقصة أو يعملون في وظائف ذات نوعية سيئة، حيث يكسبون أجوراً متدنية بعقود قصيرة الأمد أو عقود غير منظمة ولا يتمتعون بحماية اجتماعية. ويتعين على المشاركين التركيز على التدابير العملية لمعالجة مشكلة عمالة الشباب.

٦٧. وقالت أولى أعضاء الفريق المشارك في هذا النقاش السيدة م. هانارتاني Ms. M. Hanartani (حكومية، إندونيسيا) إن حكومتها قد أقرت بالضرورة الملحة للاستجابة لتحدي عمالة الشباب كشرط أساسي لاجتثاث الفقر والتنمية المستدامة. فإندونيسيا هي أحد البلدان الرائدة في شبكة عمالة الشباب. ولدى الحكومة برامج للوقاية من عمل الأطفال تتضمن التعليم الجيد وتحظر الانضمام المبكر إلى القوة العاملة وتقدم التدريب على روح تنظيم المشاريع، وتطور خدمات العمالة العامة وتنظم عروضاً للوظائف وتعزز التوجيه المهني في المدارس.

٦٨. وقال السيد ج. م. حميدان (حكومي، البحرين) إن مشكلة الشباب العاطلين عن العمل هي مشكلة فعلية في بلده. وقد استهدفت الحكومة برنامجاً ابتكارياً لحشد الوعي وتشجيع الشباب على تسجيل أسمائهم لطلب الوظائف وتعزيز خدمات الوظائف وغيرها من التدريب على المهارات ذات الصلة لتعزيز القابلية للاستخدام. ويزود بعض المدربين، ولا سيما ربات المنازل، بالتدريب على روح تنظيم المشاريع للشروع في أعمالهم الخاصة بهم.

٦٩. ولاحظت السيدة ن. فديرو Ms. N. Vedrero (العمال، الفلبين) بأن هناك ضرورة لوجود سياسة اقتصادية كلية شاملة ذات توجه سياسي واضح من شأنها تعزيز العمالة الآمنة وذات النوعية الجيدة للشباب. فالتعليم ومرافق التدريب الأفضل هما أمران حيويان، ولا بد من أن يستمع واضعو السياسة لصوت الشباب لدى تصميمهم للسياسات الخاصة بهم. "فالعمل اللائق هو موضوع أحلام معظم الشباب"، ومن الضروري أن يصبح عدد أكبر من البلدان أعضاء في شبكة عمالة الشباب، وأن تولي هذه البلدان عناية أكبر لعقود العمل، وظروف العمل، والأجور، وشبكات الحماية الاجتماعية، وقوانين العمل المتينة للعمل اللائق للشباب.

٧٠. وقال آخر أعضاء الفريق المناقش السيد ب. أندرسون Mr. P. Anderson (أصحاب العمل، أستراليا) إن عمالة الشباب هي موضوع معقد وليس هناك من "حل واحد يناسب الجميع"، ولا بد من أن تركز سياسات العمالة بشكل خاص على الشباب، ولا يمكن التصدي لهذا التحدي تصدياً كافياً ما لم يعمل الشركاء

الاجتماعيون بشكل جماعي وفردى أيضاً على معالجة هذه القضية. وقال إن هناك حاجة لآليات أفضل لتنمية المهارات، ولا بد من أن تكون هذه الآليات مستجيبة لاحتياجات السوق. وقال إن لبطالة الشباب عواقب اجتماعية وسياسية بالإضافة إلى العواقب الاقتصادية. ويمكن أن يلعب أصحاب العمل دوراً فعالاً من خلال مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات حيث يقدمون المعلومات والمشورة للحكومات بشأن ما يلزم من المهارات ويعطون الشباب خبرة ومهارات عملية ويعملون مع المؤسسات التعليمية وييسرون النقلة من المدرسة إلى العمل. وهناك حاجة لتوفر موارد أكبر تخصص لعماله الشباب، كأولوية من أولويات منظمة العمل الدولية، تمثياً مع الاستنتاجات التي تم التوصل إليها في مناقشة مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٥.

٧١. وأكدت جميع الهيئات المكونة الثلاثية على أن بطالة الشباب تشكل قضية هامة لها أبعاد اقتصادية واجتماعية وسياسية. كما شعر المتحدثون بأنه قد أن الأوان لتناول قضية عمالة الشباب بشكل جدي ووضع سياسات عمالة ذات صلة للشباب على أساس الأولوية. وقد تقاسم الكثيرون المعلومات المتعلقة بالخطوات الإبتكارية التي اتخذتها حكومة كل منهم أو منظمته للتصدي لهذه القضية.

٧٢. أكد معظم المتحدثين على الحاجة إلى استراتيجية لتنمية المهارات من أجل تعزيز القابلية للاستخدام لدى الشباب. وكان هناك توافق في الآراء بالنسبة لضرورة ارتكاز مثل هذه الاستراتيجيات إلى التعليم الأساسي الجيد والتدريب المهني الموجه للسوق. ويكتسب ذلك أهمية خاصة في سياق العاطلين عن العمل من المتعلمين، وهي مشكلة قائمة في بعض بلدان الإقليم، وتعود إلى حد كبير إلى عدم مواكبة المهارات. وقد سلط الضوء على الحاجة إلى نظام لإعطاء الشهادات، بما في ذلك إعطاء الشهادات للمتدربين من خلال الآليات غير المنظمة، وكذلك على الحاجة إلى ضمان عدم استغلال المتدربين وضمن تزويدهم بتوجيه المسيرة الوظيفية.

٧٣. أكد المشاركون على أهمية الشراكات الخلاقة، بما في ذلك الشركاء الاجتماعيون، للتصدي لهذه القضية. وأكد البعض بأنه من المهم كذلك الاستماع إلى صوت الشباب لدى تصميم السياسات الخاصة بهم. وتحتاج قضايا الجنسين إلى عناية خاصة، وكذلك قضايا السلامة والصحة في العمل. كما أن الإحصاءات الموثوقة والمعلومات الأفضل عن سوق العمل هي كذلك أساسية لتقييم وتعزيز عمالة الشباب. وحث المتحدثون منظمة العمل الدولية على تيسير تقاسم الخبرات القطرية وتخصيص المزيد من الموارد لبرامج عمالة الشباب في الإقليم.

هجرة اليد العاملة: استراتيجية إقليمية نحو تنفيذ الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية

٧٤. افتتحت السيدة ل. ل. ليم L.L. Lim، نائبة المدير الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ، هذا الاجتماع وقدمت الموضوع. وقد كان العدد الكبير جداً للمتحدثين الذين طلبوا الكلمة في هذا الاجتماع بشأن هجرة اليد العاملة في حد ذاته مؤشراً على الاهتمام الكبير بهذا الموضوع. وكان أعضاء الفريق المشاركون في هذا النقاش هم السيد م. ج. إمسون Mr. M.G. Imson (حكومي، الفلبين)، والسيد م. ه. سونج Mr. M.H. Song (حكومي، جمهورية كوريا)، والسيد ف. ت. ناتان Mr. V.T. Nathan (أصحاب العمل، ماليزيا) والسيد م. ز. حسن (العمال، بنغلاديش). كما كان هناك أكثر من ٢٠ متحدثاً من بين المستمعين، في حين أنه كان هناك آخرون ممن طلبوا الكلمة، ولكن لم يكن في المقدر الاستجابة لطلبهم نظراً للقيود الزمنية.

٧٥. تعتبر هجرة اليد العاملة في كل من البلدان المرسله والمستقبلة على حد سواء جزءاً من العمالة الوطنية واستراتيجيات الحد من الفقر ووسيلة لمجابهة الاتجاهات الديمغرافية واتجاهات سوق العمل. ويتمثل التحدي في إدارة هجرة اليد العاملة لكي تعود بالنفع على البلدان المرسله والمستقبلة وتحمي العمال المهاجرين، مع الإقرار بأن "العامل المهاجر المحمي يكون عاملاً أكثر إنتاجاً" ويعود بالنفع على البلدان المرسله والمستقبلة وعلى أسرة العامل نفسها ومجتمعها المحلي سواء بسواء.

٧٦. تستدعي جميع مراحل الهجرة وجود إدارة، ابتداء بالمرحلة السابقة للمغادرة ومروراً بالعمل في البلدان التي يهاجر إليها وانتهاء بالعودة وإعادة الإدماج. وتتمتع البلدان في هذا الإقليم بثروة من الخبرات في مجال القوانين واللوائح والممارسات الجيدة وبرامج التدريب بشأن إدارة هجرة اليد العاملة. وعلى الرغم من الجهود الكثيرة في هذا المضمار، فقد ظلت الهجرة غير النظامية والاتجار آخذين في الازدياد. وأشار المتحدثون إلى التكاليف الاجتماعية للهجرة والأمثلة عن استغلالها وسوء استخدامها، لا سيما بالنسبة للمهاجرين العاملات في خدمة المنازل، ولكنه تم تذكيرهم بأن هذه الأمثلة ليست هي القاعدة. فقد كانت تجربة الهجرة بالنسبة

للكثيرين إيجابية. وشددت الهيئات الثلاثية المكونة على أهمية الحوار البناء لوضع سياسات وبرامج أكثر فعالية وللتعلم من أخطاء الماضي.

٧٧. وتضع كل بلد من البلدان سياسة الهجرة الخاصة بها كجزء من سياسات العمالة والحماية الاجتماعية فيها. ويتعين أن تضمن هذه السياسات عثور الرجال والنساء على عمل لائق في بلدانهم. وقد أثار المتحدثون من البلدان المرسل عدداً من القضايا العامة: فأمم جزر المحيط الهادئ قلقة حيال هجرة الدماغ، في حين يبحث آخرون عن تخفيض التكلفة وتحسين الاستخدام الفعال للتحويلات. أما البلدان المستقبلة فلديها شواغل حيال الآثار المحتملة على الأجور وظروف العمل. وقد اتفق الكثيرون على أن الاتفاقات الثنائية بين البلدان المرسل والمستقبلة لا يمكن أن تكون مجرد قضية توازن بين العرض والطلب، وإنما يجب أن تتصدى كذلك لمجموعة من القضايا، بما في ذلك الاعتراف بالمهارات والكفاءات وقابلية إعانات الضمان الاجتماعي للنقل.

٧٨. وقد أقر المتحدثون بأن إطار منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف لنهج قائم على الحقوق لإدارة هجرة اليد العاملة يقدم التوجيه، ولكنهم أكدوا على أن التنفيذ سيستند إلى الظروف والأولويات الخاصة بكل قطر من الأقطار. وفي نفس الوقت، ارتأى الكثير من المندوبين أن هناك فرصة أمام التعاون الإقليمي العملي. ودعوا منظمة العمل الدولية إلى تعزيز الحوار بين البلدان المرسل والمستقبلة، ووضع بيانات ومعلومات ذات صلة وتمكين الهيئات المكونة من التعلم من القانون والممارسة. وحث العديدين منهم على زيادة التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة.

٧٩. وضع المكتب خطة عمل لمساعدة الهيئات المكونة في أربعة مجالات: تنفيذ الإطار متعدد الأطراف؛ وتيسير استكمال سوق العمل من خلال تقاسم المعلومات ما بين بلدان الإقليم؛ وتعزيز نظم التوظيف المنصفة والكفوءة من خلال مدونة ممارسة، مثلاً؛ وتوفير الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين. وقد أعطى هذا الاجتماع أفكاراً عن العناصر المهمة للهيئات المكونة المختلفة في المتابعة اللاحقة للمكتب.

جلسة مداورات للمنظمات الإقليمية والدولية بمشاركة المنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة

العمل اللائق في القرن الحادي والعشرين: جعل العمل اللائق حقيقة واقعة من خلال الشراكات الاستراتيجية

٨٠. أعلم المدير العام الاجتماع بأن الأمين التنفيذي للجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا لم يتمكن من الحضور بسبب الأحداث الأخيرة في لبنان. ولاحظ بأنه تم التشديد باستمرار على ضرورة التعاون الإقليمي على مدار هذا الاجتماع. وقال إن آسيا هي في صعود لأسباب ليس أقلها أن هذا الإقليم المتنوع والديناميكي يتولى قيادة سياسية عالمية على نحو متزايد. كما أن برنامج العمل اللائق في صعود أيضاً. فقد أصبح برنامجاً عالمياً يبين الحاجة إلى استحداث الوظائف والعمالة الجيدة المرتكزة إلى القدرة التنافسية. فوضع الشراكات الاستراتيجية لإقامة قاعدة معارف، وإقامة المنتديات الإقليمية لتبادل الأفكار ومواجهة التحديات الملموسة هي أمور أساسية من أجل تنفيذ هذا البرنامج.

٨١. وحّد السيد ه. س. كيم Mr. H.S. Kim، الأمين التنفيذي للجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، ثلاثة تحديات رئيسية في عالم العمل الآسيوي: زيادة العاطلين عن العمل في إقليم يؤولي نصف الشباب العاطلين عن العمل في العالم؛ والفقراء العاملون ولا سيما في القطاع غير المنظم؛ والمهمة العسيرة في إيجاد العمل اللائق لأكثر من ٦٠٠ مليون أو ثلاثة أرباع فقراء العالم. وتؤدي منطقة آسيا والمحيط الهادئ أيضاً أغلبية المنخرطين في عمل الأطفال أو العمل الجبري. ولاحظ بأن إصلاحات الأمم المتحدة الجارية تقدم فرصة مواتية لتعزيز جهود منظومة الأمم المتحدة في تحقيق العمل اللائق الذي أصبح هدفاً عاماً منذ مؤتمر القمة العالمي الذي عقد عام ٢٠٠٥ واجتماع الجزء الرفيع المستوى للمجلس الاقتصادي والاجتماعي في عام ٢٠٠٦. وقد حققت لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ ومنظمة العمل الدولية تعاضداً في مجالات كتحليل سياسة نمو أعداد العاطلين عن العمل، والفقراء العاملين، وعمالة الشباب؛ والتعاون المشترك بشأن ضحايا الاستغلال الجنسي التجاري من الأطفال والشباب في منطقة ميكونغ الإدارية الخاصة؛ وتعزيز حق المعوقين في العمل اللائق. وقد كانت لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ ومنظمة العمل الدولية تعملان كشريكين على مدى عقدين من عقود آسيا

والمحيط الهادئ للمعوقين. وقد وضع إطار الألفية بيوako أهداف العمل اللائق، كتعزيز التدريب والعمالة للأشخاص المعوقين، كما ركز التعاون مؤخراً على زيادة اهتمام أصحاب العمل بتوظيف المعوقين. وارتأى أن الشراكة الاستراتيجية ستصبح أقوى في مجالات هجرة اليد العاملة وإحصاءات الاقتصاد غير المنظم وعبر عن تقديره الخاص للعضوية الفعالة لمنظمة العمل الدولية في فريق العمل الموضوعي الإقليمي بشأن الهجرة الدولية. وأبدى السيد كيم رغبته في تعزيز شراكة لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ - منظمة العمل الدولية بطريقتين على الأقل: بالعمل كمنتدى إقليمي لتعزيز الجهود المعيارية باتجاه العمل اللائق وتعزيز الحوار متعدد القطاعات وما بين أصحاب المصالح؛ ومن خلال فتح منتدى أعمال آسيا - المحيط الهادئ لتعزيز المسؤولية الاجتماعية للشركات. كما اقترح توسيع نطاق الشراكة من خلال العمل بشكل أكثر وثوقاً مع رابطة أمم جنوب شرقي آسيا ومنتدى جزر المحيط الهادئ ورابطة جنوب آسيا للتعاون الإقليمي ومنظمة التعاون الاقتصادي ومصرف التنمية الآسيوي.

٨٢. ذكرت السيدة م. توزار Ms. M. Thuzar (أمانة رابطة أمم جنوب شرق آسيا) بالعناصر الرئيسية للشراكة الاستراتيجية ضمن البلدان العشرة الأعضاء في رابطة أمم جنوب شرق آسيا وفيما بين هذه البلدان وشركائها في الحوار، كما بين ذلك السيد أونج Mr. Ong في خطابه الذي وجهه إلى الجلسة العامة من قبل في المؤتمر. وأعلنت الاجتماع بأن رابطة أمم جنوب شرق آسيا ستعمل على إقامة منطقة تجارة حرة تابعة للرابطة بحلول عام ٢٠١٥. وقد وضع اجتماع وزراء عمل رابطة أمم جنوب شرق آسيا الذي عقد عام ٢٠٠٠ بياني رؤية ومهمة أقر فيهما بالحاجة إلى نشاط جماعي لمواجهة المشاكل المتعلقة بالعمالة والقدرة التنافسية. وقد أعتمد اجتماع وزراء العمل في رابطة أمم جنوب شرق آسيا أيضاً برنامج عمل إقليمي في عام ٢٠٠١ يغطي خمسة مجالات رئيسية: توليد العمالة؛ وتنمية المهارات البشرية؛ وتعزيز حراك اليد العاملة؛ وتقوية الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية؛ وتعزيز الحوار الثلاثي. وقد كانت هذه المجالات الخمسة متوافقة بالكامل مع برنامج العمل اللائق، مما يبين وثاقه صلة أعمال رابطة أمم جنوب شرق آسيا بهذا البرنامج. ولذا كان من الطبيعي أن تشترك رابطة أمم جنوب شرق آسيا على نطاق أوسع مع منظمة العمل الدولية وغيرها من المنظمات الدولية العاملة في مجالات الأولوية هذه. وقد اقترحت المتحدثة أن يربط عمل الرابطة بالأنشطة العملية القائمة لمنظمة العمل الدولية في مجالي هجرة اليد العاملة وتنمية المهارات.

٨٣. كرر السيد ب. ولتن Mr. B. Wilton (المنظمة الدولية لأصحاب العمل) التزام منظمته بلعب دور فعال في الشراكات المختلفة التي تغطي نطاقاً واسعاً من العمليات الرامية إلى تحقيق العمل اللائق، بما في ذلك مكافحة فيروس العوز المناعي البشري/ الإيدز وبرامج توليد العمالة. وقد سلط الضوء على بعض التحديات التي قد يواجهها أعضاء المنظمة الدولية لأصحاب العمل ممن يرغبون في القيام بدور في هذه الشراكات الموسعة. فأولاً هناك الكثير من المنظمات التي لا تتمتع بالمعرفة الكافية عن المبادرات المتقاربة العديدة وبالتالي لا تستطيع - نتيجة لذلك - أن تستفيد من الفرص الجديدة. وهناك تحدٍ آخر وهو التعقيد الناشئ عن العدد الكبير والنطاق الواسع للمبادرات في آسيا. ويمكن أن يؤدي التحضير السيء إلى ازدواجية الجهود أو إضعافها. ولا يزال يفقر إلى استراتيجية واضحة تيسر التخطيط والتنفيذ المشتركين في العديد من البلدان الآسيوية. ولاحظ المتحدث أن أولويات المانحين تتبدل في بعض الأحيان، مما يؤدي إلى إنهاء البرامج قبل استكمالها أو الإنهاء قبل أن يتخذ الفاعلون استعداداتهم لتولي المسؤوليات ذات الصلة. ولا تزال القدرة تشكل التحدي الرئيسي. فهناك حاجة للمزيد من بناء الطاقات بغية جعل الشراكات تعمل من منظور طويل الأمد. وأوصى أيضاً بتوثيق قصص النجاح وتقاسم النماذج عن أفضل الممارسات التي يمكن محاكاتها في مواقع أخرى. وشدد على الحاجة إلى أن يكون المرء استراتيجياً حين يخطط ويعد لشراكة جديدة. ويتعين على المبادرات الجديدة أن تأخذ جميع الفرص الجديدة التي تبرز على الصعيد المحلي وكذلك على الصعيدين الوطني والإقليمي في الحسبان. وأعطى مثال التحالف الاستراتيجي مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي كحالة مثالية على النهج التنسيقي الذي يسمح لأعضاء المنظمة الدولية لأصحاب العمل بأن يصبحوا شركاء أكفاء في العديد من البرامج. وفي الختام سلط الضوء على أهمية النظر إلى الحصائل والنتائج الملموسة التي تم إحرازها خلال الشراكات الموسعة المقترحة.

٨٤. بين السيد ن. سوزوكي Mr. N. Suzuki (الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة - المنظمة الإقليمية لآسيا والمحيط الهادئ) أن العولمة تسببت في جمع ثروة اقتصادية هائلة، إلا أن وتيرة اجتثاث الفقر بقيت بطيئة للغاية في حين كانت الهوة التي تفصل بين الأغنياء والفقراء آخذة في الاتساع. فلا بد من البحث عن أسباب مثل هذا "العجز في العولمة" في الافتقار إلى اليات كافية لإعادة توزيع الثروات الوطنية. وتشتمل مثل هذه الآليات على المفاوضة الجماعية التي تدعمها الحرية النقابية؛ وشبكات الأمن الاجتماعي، ونظام الضرائب المنصف. وتلعب نقابات العمال دوراً هاماً على نحو خاص، إذ أنها تضع الأنماط الخاصة بإعادة توزيع الثروة الوطنية. ويبقى العمل اللائق حلاً بعيد المنال بالنسبة للكثير من الناس. ويثير العجز في العمل اللائق

الدهشة وهو يزداد سوءاً في البلدان التي يتعرض فيها النساء والعمال الشباب بشكل خاص لضغوط باتجاه تخفيض الأجور وزيادة ساعات العمل والعمالة العارضة.

٨٥. ولاحظ المتحدث بأن الإقليم الآسيوي يشهد أدنى معدل للتصديقات على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية، وحث منظمة العمل الدولية على الاستمرار في حملتها للتصديق على الاتفاقيات ودعمها لتطبيقها. ويظهر العجز في العمل اللائق بشكل بّين في الاقتصاد غير المنظم. فالعولمة والتمييز الذي يقوم على الجنس أو الجنسية أو العرق أو العمر أو غير ذلك من العوامل هي المسؤولة بشكل مباشر عن تنامي القوة العاملة غير المنظمة. ولاحظ أن التفاوت بين الجنسين لا يزال متجذراً إلى حد كبير في المجتمع نظراً للقيم التقليدية، واقترح إجراء تدقيقات في مجال الفوارق بين الجنسين لمكافحة مثل هذا التفاوت. وقال إن عمل الأطفال لا يزال يؤثر حتى الآن على نحو ٢١٧ مليون طفل في جميع أرجاء العالم. وأعرب عن وجهة النظر المتمثلة في أن الافتقار للإرادة السياسية لدى الحكومات لتوفير التعليم الإلزامي العالمي لجميع الأطفال هو السبب الجذري لبقاء عمل الأطفال. وأعرب عن أسفه لاستمرار وجود كل من عمل الرق والعمل سداداً للدين في آسيا، إذ يؤثر ذلك بشكل رئيسي على معظم المجموعات المحرومة، وأوصى بأن تقدم منظمة العمل الدولية المزيد من المساعدة التقنية. وعلى نحو أكثر تخصيصاً، أوصى المتحدث بأن يعيد الاجتماع الإقليمي التأكيد من جديد وبقوة على نتائج مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٦ بشأن بورما. وقال إن هناك حاجة إلى أن يقوم جميع الشركاء الاجتماعيين بجهود مصممة ومنسقة لتحقيق العمل اللائق، ليس فقط داخل الصناعات، وإنما أيضاً عبر الحدود الوطنية. وقال إن نقابات العمال تبحث عن اعتراف المجموعات الاقتصادية الإقليمية والمؤسسات المالية الدولية بها نظراً للأثر الذي تتركه سياسات هذه المؤسسات على أسواق العمل وحياة الناس. ويمكن لمنظمة العمل الدولية أن تدعم هذه المبادرات من خلال تعزيز معايير العمل الأساسية ومفهوم العمل اللائق في هذه الدوائر.

٨٦. وأكد المتحدث على أن السلام والديمقراطية هما أمران أساسيان للتنمية والعمل اللائق. فلا يمكن حماية حقوق العمال إلا في مجتمع ديمقراطي. وحث على تعزيز الأطر الدولية لبناء السلام والأمن، إذ أن العمال كانوا في الكثير من البلدان ضحايا للحرب أو الإرهاب العالمي المتنامي. ودعا إلى التزام الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة والاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة - المنظمة الإقليمية لآسيا والمحيط الهادئ ببناء شراكات استراتيجية اجتماعية على الصعد الوطنية والإقليمية والعالمية بحثاً عن العولمة التي تولد نتائج متوازنة فيما بين البلدان وضمن البلد نفسه.

٨٧. وقد لاحظ المدير العام - في تلخيصه للمناقشة - الالتزام القوي للفاعلين الحكوميين وغير الحكوميين بالتعاون الإقليمي وملاءمة برنامج العمل اللائق كإطار لتعزيز العولمة المنصفة والتماسك بين المنظمات الدولية على صعيد السياسات.

جلسات المعلومات

٨٨. عقدت جلسات المعلومات حول المواضيع التالية: متابعة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦؛ وحملة التصديق على التعديل الدستوري للمنظمة لعام ١٩٩٧؛ وبرامج التعاون التقني والبرامج القطرية للعمل اللائق؛ شبكة المهارات الإقليمية: مبادرات منظمة العمل الدولية بشأن المهارات والقابلية للاستخدام في آسيا والمحيط الهادئ؛ والإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين. وفيما يلي تلخيص لهذه المواضيع.

متابعة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦

٨٩. تشكل اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، خطوة هامة باتجاه تحقيق العمل اللائق في إطار العولمة. ويمكن للصناعة البحرية أن تستفيد، يعلمها الرئيسي ودول موانئها وكذلك بدورها كمزود رئيسي للعالم بالبحارة، من هذه الاتفاقية عالمياً وفي إقليم آسيا، إذ ترمي إلى تزويد البحارة بالحماية الفعالة وتقديم فرص متكافئة لملاكي السفن والمزيد من المرونة للحكومات لتنفيذ التزاماتها.

٩٠. واتفاقية العمل البحري هي صك شامل يجمع بين ٦٨ اتفاقية وتوصية من اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية التي ستحل هذه الاتفاقية محلها حين تصبح سارية المفعول. وسيكون هذا هو الحال حين تصدق ٣٠ دولة عضواً تشكل ٣٣ في المائة من مجموع إجمالي الحمولة الطننية في العالم على هذه الاتفاقية.

٩١. لقد أدت المداولات الثلاثية التي دامت خمس سنوات والفوائد البيئية التي يعود بها هذا الصك الجديد على جميع الأطراف إلى مستوى غير مسبوق من الدعم له. وقد اعتمدت هذه الاتفاقية من قبل الدورة البحرية لمؤتمر العمل الدولي في شباط/ فبراير ٢٠٠٦ من خلال تصويت انتهى بـ ٣١٤ صوتاً مؤيداً ودون أي صوت معارض. ولا بد من توظيف هذا الزخم الهائل والدعم العالمي تقريباً من أجل ضمان التصديق على هذه الاتفاقية على أوسع نطاق يمكن في أقصر فترة زمنية.

٩٢. والمكتب في معرض استهلال خطة عمل ترمي إلى ترجمة ما تتضمنه هذه الاتفاقية من إمكانيات الحماية الفعالة إلى واقع. وبشكل التعاون الدولي والإقليمي عاملاً حاسماً في نجاحها. ويرحب المكتب بالنصائح التي تبديها الدول الأعضاء من حيث مجالات التعاون التقني التي ستسمح لها بالتحرك قدماً للتصديق على هذه الاتفاقية وتنفيذها تنفيذاً فعالاً في غضون السنوات الخمس القادمة.

حملة التصديق على التعديل الدستوري لمنظمة العمل الدولية في عام ١٩٩٧

٩٣. طلب مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المكتب الشروع في حملة تصديق على التعديل الدستوري للمنظمة لعام ١٩٩٧، إذ أن وتيرة التقدم باتجاه سريان مفعول هذا التعديل كانت بطيئة، وإن كان هذا التقدم مطرداً. وهدف هذه الحملة هو ٣٢ تصديقاً إضافياً بحلول عام ٢٠٠٧، وهي الذكرى السنوية العاشرة لاعتماد مؤتمر العمل الدولي لهذا الصك. ومن شأن ذلك جعل هذا الصك ساري المفعول.

٩٤. وسوف يتمكن المؤتمر - بإضافة فقرة جديدة هي الفقرة ٩ إلى المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية - من إلغاء (أو "إنهاء") اتفاقية تكون قد فقدت غايتها أو لم تعد تقدم إسهاماً نافعاً في الوصول إلى أهداف المنظمة.

٩٥. وتدمج الضمانات بالنسبة لأصحاب العمل والعمال في هذا النهج الجديد. فالبت فيما إذا كانت اتفاقية ما عتيقة يستلزم أغلبية الثلثين في المؤتمر الثلاثي الذي يتعين أن تسبقه مشاورات الشركاء الاجتماعيين. وبالتالي يمكن للبلدان - حتى وإن ألغيت اتفاقية ما - الاحتفاظ بالتشريع أو غير ذلك من التدابير المتعلقة بها إذا ما هي رغبت في ذلك.

٩٦. لقد صدقت أغلبية الدول الأعضاء في إقليم آسيا والمحيط الهادئ (٢٤ دولة عضواً في نهاية آب/ أغسطس ٢٠٠٦) على هذا التعديل. ومع ذلك فإن هناك ١٥ دولة عضواً لم تصدق عليه بعد، وهي: أفغانستان، إندونيسيا، بابوا غينيا الجديدة، تايلند، جزر سليمان، جمهورية إيران الإسلامية، جمهورية تيمور - لستي الديمقراطية، ساموا، العراق، فانواتو، فيجي، كمبوديا، كيريباتي، لاوس، منغوليا. وتشجع هذه الدول على القيام بذلك.

٩٧. وتتوفر المعلومات المتعلقة بالشكليات البسيطة للتصديق على موقع مكتب المستشار القانوني على شبكة الويب: www.ilo.org/public/english/bureau/leg أو لدى متخصصي معايير العمل الدولية في الإقليم.

برامج التعاون التقني والبرامج القطرية للعمل اللائق

٩٨. تبنى المجتمع الدولي برنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية على نطاق واسع. وقد أقرت جميع البلدان بشتى مراحلها التنموية - انطلاقاً من مؤتمرات القمة الإقليمية المتعددة وحتى مؤتمر قمة الأمم المتحدة الذي عقد في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٥ والإعلان الوزاري للمجلس الاقتصادي والاجتماعي الصادر في تموز/ يولييه ٢٠٠٦ - العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع كهدف عالمي وكهدف وطني مركزي لغايات من بينها تخفيف حدة الفقر، وكجزء من الجهود الرامية لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية.

٩٩. ويوفر هذا التوافق في الرأي أساساً متيناً للتأثير على سياسات التعاون التنموية وفي تعبئة الموارد لغايات التعاون التقني، مع التركيز على البرامج القطرية للعمل اللائق بصفقتها الوسيطة الرئيسية لمنظمة العمل الدولية للتعاون مع بلد ما من البلدان دعماً لخططها الوطنية لتحقيق أهداف العمل اللائق. وبشكل كل برنامج من البرامج القطرية للعمل اللائق محطة تجمع فيها الموارد من جميع المصادر المتوفرة على الصعيدين الوطني والدولي حيث يقدم دعماً متكاملاً لأولويات محددة بوضوح يكون قد تم تبينها من خلال الحوار مع الهيئات المكونة الثلاثية: أي الحكومات وأصحاب العمل والعمال.

١٠٠. وهناك نقاش مكثف حول التعاون التنموي، ولا سيما بين البلدان المانحة، على ضوء إصلاحات الأمم المتحدة. وتشير الجهود إلى وجود تماسك وتقارب وتنسيق أفضل للدعم المتعدد الأطراف للتنمية على الصعيد القطري.

١٠١. تشكل البرامج القطرية للعمل اللائق وسيلة فعالة لمنظمة العمل الدولية لتقديم إسهام مميز في أطر التعاون الدولية مثل إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وورقات استراتيجية الحد من الفقر والتقييم القطري المشترك والأهداف الإنمائية للألفية، ولبناء شراكات استراتيجية حول هذا البرنامج. ويتطلب ذلك تعبئة موارد المانحين التي تتجه بشكل متزايد نحو المستوى المحلي. وضماننا لإحراز النجاح هو الملكية المستندة إلى المشاركة الفعالة للحكومات، جنباً إلى جنب مع أصحاب العمل والعمال في إطار منظمة العمل الدولية ذات الهيكل الثلاثي.

١٠٢. ففي حالة فيتنام مثلاً، يبين الإطار القطري للعمل اللائق، المصمم مؤخراً، الإطار الاستراتيجي الذي توافق الحكومات وأصحاب العمل والعمال ضمنه على العمل في شراكة مع بعضها البعض ومع منظمة العمل الدولية باتجاه العمل اللائق للجميع. ويعطي الإطار القطري للعمل اللائق أيضاً التوجيه والتماسك لأعمال منظمة العمل الدولية في فيتنام، ويسمح بالقيام بإجراءات موجهة للطلب وتعبئة مخططة للموارد. ويرد تفصيل للتعاون التقني للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ في برنامج قطري ذي أولوية للعمل اللائق يعكس المواضيع الاستراتيجية الأربعة للإطار القطري للعمل اللائق ويستجيب للأولويات المباشرة ضمن كل واحد منها. وتشتمل مواطن التركيز ذات الأولوية على مؤسسات العمل وأسواق العمل والعمالة والضمان الاجتماعي والسلامة والصحة المهنيين والمجموعات المحرومة.

شبكة المهارات الإقليمية: مبادرات منظمة العمل الدولية بشأن المهارات والقابلية للاستخدام في آسيا والمحيط الهادئ

١٠٣. يجد كثير من البلدان في آسيا والمحيط الهادئ صعوبة في الاستجابة لضرورة تنمية مهارات القوة العاملة اللازمة للقدرة التنافسية والإنتاجية والوظائف. ويعني الانخفاض الكبير في الموارد المخصصة للتعاون التقني أن هناك حاجة إلى نهج جديدة كعمل الشبكات والتعاون التقني بين البلدان.

١٠٤. وتساعد منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة للاستجابة لهذه التحديات من خلال وضع برنامج إقليمي جديد للمهارات وقابلية الاستخدام، وهو برنامج يعمل من خلال شبكة مهارات إقليمية تم إحياؤها. ويستند هذا البرنامج إلى الأعمال القيمة السابقة لبرنامج تنمية المهارات في آسيا والمحيط الهادئ الذي سيدمج إدماجاً كلياً في البرنامج الإقليمي للمهارات وقابلية الاستخدام. وقد اجتمعت كل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في هذا الإقليم في عام ٢٠٠٥ لتحديد قضايا المهارات الرئيسية ولبحث طرق تقاسم الخبرات. واتفقت على إطار للتعاون - أي "خارطة طريق" للبلدان للعمل معاً، وهي "تأتي من الالتزام المشترك بالتعاون والإقرار بأن جميع المنظمات الشريكة في الإقليم تتمتع بمعلومات وخبرات لتقاسمها، وهي قيمة للأخريين". وقد صممت هذه الشبكة لتوفير قاعدة لتقاسم المعارف والخبرات والتعاون التقني بين الدول الأعضاء.

١٠٥. وتقدم باكستان مثلاً جيداً على البلد الذي يركز تركيزاً كبيراً على تنمية المهارات. فقد استفادت أيضاً من البرنامج الإقليمي للمهارات وقابلية الاستخدام والشبكة من خلال تعلم نهج جديدة ومقاسمة خبراتها في أن واحد. وتدعم منظمة العمل الدولية برنامج تنمية المهارات الذي يقوم به رئيس الوزراء جنباً إلى جنب مع المنتدى الأخير للعمالة والمهارات في باكستان ومشروع التدريب من أجل التمكين الاقتصادي الريفي الناجح جداً. وتشكل تنمية المهارات جزءاً هاماً من البرنامج القطري للعمل اللائق لباكستان.

الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين

١٠٦. اعتمدت اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين والتوصية الملزمة لها في مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٦. وهذه الاتفاقية هي اتفاقية ترويجية وغير تقييدية وسهلة التصديق. والمقصود هو تعزيز تطبيق صكوك السلامة والصحة المهنيين الموجودة وليس تكرار أحكامها، واستهداف التحسين المستمر في النظم الوطنية والأداء الوطني للسلامة والصحة المهنيين. ويعتبر وضع سياسة وطنية للسلامة والصحة المهنيين وبرنامج وطني لوضع الأولويات ونظام وطني لضمان التنفيذ عناصر أساسية. وتدعو الاتفاقية إلى صياغة سياسة وطنية وفقاً للمبادئ الواردة في المادة ٤ من اتفاقية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥). وفضلاً عن ذلك لا بد من وضع برنامج وطني يركز على الأولويات الخاصة بعد إجراء مشاورات ثلاثية. ويجب أن تكون الغاية هي تعزيز النظم الوطني للسلامة والصحة المهنيين وبناء ثقافة للسلامة والصحة مع

أخذ صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة والمحدثة بعين الاعتبار، بما فيها الاتفاقيات والتوصيات وكذلك مدونات الممارسة والمبادئ التوجيهية. وتوفر النظم الوطنية الإطار الرئيسي للتنفيذ. فهي تشتمل على قوانين ولوائح وعلى تحديد للسلطات المختصة والآليات الكفيلة بضمان الامتثال للتشريع، كتنفيذ العمل، وترتيبات لتعزيز التعاون ما بين الإدارة والعمال، وإقامة هيئة ثلاثية وطنية للسلامة والصحة المهنيين، ومعلومات وخدمات استشارية، وتوفير التدريب. وستعمل منظمة العمل الدولية بشكل وثيق مع الدول الأعضاء في إقليم آسيا والمحيط الهادئ للتشجيع على تنفيذ اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين والتصديق عليها.

النظر في تقرير لجنة أوراق الاعتماد

١٠٧. أحاط الاجتماع علماً بتقرير لجنة أوراق الاعتماد.

بحث الاستنتاجات واعتمادها

١٠٨. أعرب السيد ت. سوزوكي Mr. T. Suzuki، بصفته رئيس مجموعة أصحاب العمل، عن إقرار المجموعة للاستنتاجات. وقال إن مجموعته كانت تود أن يعكس شاغلها حيال الأثر السلبي المحتمل للتضخم المالي على العمل اللائق في الوثيقة. ومع أن ذلك لم يكن ممكناً، إلا أنه تم دعم التسوية التي تم التوصل إليها دعماً كاملاً.

١٠٩. وأعربت السيدة س. بومون Ms. C. Beaumont، المتحدثة باسم مجموعة العمال، عن إقرار مجموعتها للاستنتاجات. وقالت إن مجموعتها كانت تود أن تبرز الاستنتاجات تشديداً أكبر على المفاوضات الجماعية وتقاسم أرباح الإنتاجية. وعلى أية حال فإن مجموعة العمال تدعم هذا النص القيم.

١١٠. ومن ثم اعتمد الاجتماع الاستنتاجات.

بحث تقرير الاجتماع واعتماده

١١١. قدم مندوبون عدة تعديلات تم إدراجها في الصيغة النهائية للتقرير. ومن ثم اعتمد التقرير رهناً بموافقة مجلس الإدارة عليه.

اختتام الاجتماع

١١٢. هنا الرئيس ورئيس مجموعة أصحاب العمل ونائب الرئيس عن العمال المندوبين بنجاح هذا الاجتماع. فقد شعروا بأن هذا الاجتماع قد توصل إلى استنتاجات متوازنة، لا بل وناجعة، تقرّ جميع جوانب برنامج العمل اللائق كأساس متين للعمليات المتعددة لدعم التنمية في آسيا، بما في ذلك الأهداف الإنمائية للألفية وورقات استراتيجية الحد من الفقر. وعبروا عن دعمهم لعقد عمل لائق آسيوي يقوم على الهيكل الثلاثي والشراكات الإقليمية.

١١٣. أعرب المدير العام عن ارتياحه العميق لأن البرنامج العالمي للعمل اللائق أصبح الآن برنامجاً آسيوياً أيضاً، ولأن القرن الآسيوي أصبح له عقد آسيوي للعمل اللائق خاص به. وقد كانت الأولويات الواضحة المدرجة في الاستنتاجات والاتجاهات السياسية والاقتراحات الواقعية التي كانت ثمرة لمناقشات الهيئات العامة والإرادة والحماس الذي أمكن تلمسه في جميع المداولات، كل ذلك كان بمثابة بيئة على القيادة السياسية العالمية التي تعمل آسيا على تطويرها. وقد أثنى على المندوبين لاهتمامهم ببناء الاجتماع الإقليمي الآسيوي الثالث عشر ولأنهم جعلوا مفهوم البرامج القطرية للعمل اللائق يوتي ثماراً حقيقية. ولاحظ بأن الاجتماع قد تبنى الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي بصفتهما الطريقة الكفيلة بتحديد الأهداف والعتور على الطول المتوازنة للتحديات الاجتماعية التي تفرضها العولمة. وأعرب عن تقديره بشكل خاص للأعمال المثابرة التي قام بها الفريق التحضيرى لوزارة العمل، وللإسهام الذي قدمه السيد أ. ب. أناند Mr. I.P. Anand، المدعو الخاص للمدير العام، في نمو منظمة العمل الدولية كمؤسسة على مدى عقود عديدة.

المرفق الأول

جلسة خاصة لوزراء العمل "تطوير مهارات العمال من أجل الحصول على وظائف لائقة في سياق العولمة"

(٣٠ آب/ أغسطس ٢٠٠٦)

١. افتتح المدير العام لمكتب العمل الدولي الجلسة الخاصة التي استضافتها وزارة العمل في جمهورية كوريا حيث لخص التحديات التي تواجه الحكومات في الإقليم. وقال إنه إذا ما أريد أن يكون هناك عقد للعمل اللانق في آسيا، فإن توسيع قاعدة المهارات في هذا الإقليم وتعميقها هو أمر أساسي. وقال إن هذا المجال هو مجال يمكن أن تتعلم فيه كل بلد من البلدان الكثير من الآخرين. وقد أثبتت توصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥) ولا تزال تثبت أنها وسيلة قيمة لوضع الاستراتيجيات التدريبية، كما أن هذه التوصية كانت في حد ذاتها حصيلة لتقاسم المعارف.

٢. وقدم السيد لي سانج سو Mr. Lee Sang Soo، وزير العمل في جمهورية كوريا، استعراضاً شاملاً لتطور نهج بلده فيما يتصل بالتدريب وتنمية المهارات. فيما أن الاستراتيجيات الاقتصادية لكوريا تطورت، كما تطور القطر نفسه، فقد تطورت أيضاً الاستراتيجيات المتعلقة بتنمية المهارات لتلبية هذه الاحتياجات وللبناء من أجل المستقبل. وبما أن كوريا انتقلت إلى تكنولوجيات أعلى وإلى اقتصاد يقوم على المعرفة، فقد تغيرت استراتيجية المهارات أيضاً. فهي تركز الآن على إنتاج عمال لديهم مهارات متعددة ويتمتعون بالقدرة على المرونة والابتكار. وقد مكنت نهج جديدة للتمويل أيضاً من أن يعود التدريب بالنفع على المنشآت الصغيرة والمتوسطة من خلال اتحادات تدريب المنشآت الصغيرة والمتوسطة. ولقد قامت كوريا بعملية انتقال ناجحة من الاقتصاد الزراعي وهي توافقة إلى توفير المساعدة للآخرين من خلال شبكة المهارات الإقليمية.

٣. عبّر جميع الوزراء عن دعمهم لتعاون إقليمي أوسع نطاقاً في مجال تنمية المهارات. وقد لاحظ السيد كازومي ماتسوي Mr. Kazumi Matsui، الوزير المساعد في أمانة الوزير، وزارة الصحة والعمل والرعاية الاجتماعية في اليابان، بأن اليابان وغيرها من الأطراف قد دعمت برنامج تنمية المهارات في آسيا والمحيط الهادئ على مدى ٢٥ سنة. وقال إن بلده ساعدت في تطوير نظم المهارات في عدة بلدان. واعتبر أنه من المناسب الآن أن تضع منظمة العمل الدولية البرنامج الإقليمي الجديد لمهارات وقابلية الاستخدام، وستستمر اليابان في دعم هذا البرنامج. وقد وافق السيد مالك أسف حياة Mr. Malik Asif Hayat، نائب الوزير في وزارة العمل والقوة العاملة والباكستانيين في الخارج في باكستان على ذلك. وقال إن برنامج تنمية المهارات في آسيا والمحيط الهادئ لعب دوراً هاماً في تنمية المهارات في الإقليم، كما تدعم باكستان البرنامج الإقليمي للمهارات والقابلية للاستخدام دعماً كاملاً. وأيد السيد هو كسيوي Mr. Hu Xiaoyi، نائب الوزير، وزارة العمل والضمان الاجتماعي لجمهورية الصين الشعبية، مثل هذه النهج الجديدة للتعاون بين البلدان بشأن تنمية المهارات، مما سيعود بالنفع على كثير من البلدان. وقدم السيد أرتورو بريون Mr. Arturo Brion، أمين إدارة العمل والعمالة في الفلبين، وصفاً للسياسات الجديدة الكثيرة التي هي قيد الوضع في بلده، وعبر عن رغبته في تقاسم النتائج بحيث يتمكن الآخرون من التعلم من التجارب الناجحة والتجارب المحتملة الفشل. وأورد السيد لفسان أودونشميد Mr. Lavsan Odonchimed، وزير الرعاية الاجتماعية والعمل في منغوليا، مثلاً يقول "إن لم تكن تعرف الطريق فأسأل شخصاً يعرفها"، موافقاً على أن لدى البلدان الكثير مما يمكن أن تتعلمه من بعضها بعضاً في هذا المضمار.

٤. واشتملت المواضيع العامة الأخرى خلال الاجتماع على الحاجة الملحة للاستثمار في تنمية المهارات وإشراك أصحاب العمل والعمال في هذه العملية للتحقق من أن العمال يتمتعون بالمهارات الملائمة لمستلزمات النمو الاقتصادي، وهي نقطة ركز عليها المتحدثان باسم العمال وأصحاب العمل. وقد ركزت السيدة روت دايسون Ms. Ruth Dyson، وزيرة العمل في نيوزيلندا، والسيد ماتيو سيون Mr. Mathew Siune، وزير العمل والعلاقات الصناعية في بابوا غينيا الجديدة، على الحاجة إلى الوصول إلى الشعوب الأصلية والعمالين في الاقتصاد غير المنظم. وقد وافق السيد أتاودا سنيفيرنت Mr. Athauda Seneviratne، وزير علاقات العمل والعمالة الخارجية في سري لانكا، على ذلك مبيناً بأنه، في حين يعتبر التعليم الأساسي أساساً للقابلية للاستخدام، فإن الرقي بالمستويات يظل أمراً هاماً للعمالة المنتجة.