



التاريخ: ٩ شباط/ فبراير ٢٠١٢
الأصل: إنكليزي

البند الخامس من جدول الأعمال

تقرير واستنتاجات الاجتماع الإقليمي الخامس عشر لآسيا والمحيط الهادئ

غرض الوثيقة

تتضمن هذه الوثيقة التقرير الختامي الصادر عن الاجتماع الإقليمي الخامس عشر لآسيا والمحيط الهادئ، الذي اعتمدته وفود الإقليم المجتمعة في كيوتو، اليابان في ٧ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١١. ويشمل الملحق الأول قرار بشأن وضع نقابات العمال في فيجي قدمته مجموعة العمال إلى الاجتماع؛ ويشمل الملحق الثاني دروساً مستخلصة بشأن سياسة العمالة في التصدي للكوارث الطبيعية من الجلسة الخاصة التي نظمتها حكومة اليابان في ٥ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١١؛ ويشمل الملحق الثالث استنتاجات الاجتماع؛ ويشمل الملحق الرابع تقرير لجنة أوراق الاعتماد، الذي طلب الاجتماع أن يسترعى انتباه مجلس الإدارة إليه، تمثيلاً مع الفقرة ٤ من المادة ٩ من قواعد الاجتماعات الإقليمية (٢٠٠٨).

ومجلس الإدارة مدعو إلى النظر في مشروع القرار الوارد في الفقرة ٢٠٩.

الهدف الاستراتيجي المعني: تشمل استنتاجات الاجتماع الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها.

الانعكاسات السياسية: النقطة الواجب اتخاذ قرار بشأنها تدعو المدير العام إلى أن يأخذ استنتاجات الاجتماع بعين الاعتبار عند تنفيذ البرامج الحالية ووضع مقترحات البرنامج والميزانية المقبلة.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

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

إجراء المتابعة المطلوب: انظر نقطة مشروع القرار في الفقرة ٢٠٩.

الوحدة مصدر الوثيقة: فرع العلاقات الرسمية.

الوثائق ذات الصلة: التقرير الذي قدمه المدير العام إلى الاجتماع الإقليمي الخامس عشر لآسيا والمحيط الهادئ بعنوان بناء مستقبل مستدام بالتوافق مع العمل اللائق في آسيا والمحيط الهادئ، وتكملته اللذان يشكلان الأساس الذي تستند إليه مناقشات الاجتماع.

المحتويات

الصفحة

٧	 موجز تنفيذي
١	 مقدمة
١	 حفل الافتتاح
٤	 كلمة معالي السيد خوسيه لويس غوتيريس، نائب رئيس الوزراء في جمهورية تيمور - ليشتي الديمقراطية
٥	 كلمة الدكتور أحمد محمد لقمان، المدير العام لمنظمة العمل العربية
٦	 كلمة الدكتور سورين بيتسوان، الأمين العام لرابطة أمم جنوب شرق آسيا
٧	 منتدى القادة بشأن عمالة الشباب
١٠	 تحية تقدير إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي
١١	 مناقشة تقرير المدير العام
١٩	 أراضية الحماية الاجتماعية من أجل عولمة عادلة تشمل الجميع
٢٠	 الحلقة المواضيعية ١: السياسات المنسقة في مجال الاقتصاد الكلي والعمالة والحماية الاجتماعية
٢٣	 الحلقة المواضيعية ٢: العمالة المنتجة والمنشآت المستدامة وتنمية المهارات
٢٥	 الحلقة المواضيعية ٣: الحقوق في العمل والحوار الاجتماعي
٢٩	 مناقشة مشروع القرار الذي قدمته مجموعة العمال بشأن وضع نقابات العمال في فيجي
٢٩	 استعراض واعتماد استنتاجات الاجتماع
٣٠	 استعراض تقرير لجنة أوراق الاعتماد
٣٠	 استعراض تقرير الاجتماع واعتماده
٣٠	 اختتام الاجتماع
٣١	 مشروع قرار

الملاحق

٣٣	 الملحق الأول: قرار بشأن وضع نقابات العمال في فيجي
٣٥	 الملحق الثاني: دروس مستخلصة بشأن سياسة العمالة في التصدي للكوارث الطبيعية من الجلسة الخاصة التي نظمتها حكومة اليابان في ٥ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١١، كيوتو، اليابان
٣٧	 الملحق الثالث: استنتاجات الاجتماع الإقليمي الخامس عشر لآسيا والمحيط الهادئ
٤٢	 الملحق الرابع: تقرير لجنة أوراق الاعتماد
٤٦	 المرفق ألف: المندوبون والمستشارون المعتمدون
٤٧	 المرفق باء: المندوبون والمستشارون المسجلون

موجز تنفيذي

تقدم هذه الوثيقة موجزاً عن المناقشات التي أجرتها الوفود الثلاثية في الاجتماع الإقليمي الخامس عشر لآسيا والمحيط الهادئ، بالإضافة إلى الاستنتاجات التي اعتمدها الاجتماع وتقرير لجنة أوراق الاعتماد.

مقدمة

١. عقد الاجتماع الإقليمي الخامس عشر لآسيا والمحيط الهادئ لمنظمة العمل الدولية في كيوتو، اليابان من ٤ إلى ٧ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١١.
٢. واعتمد الاجتماع برنامجاً وعيّن لجنة لأوراق الاعتماد وفقاً/قواعد الاجتماعات الإقليمية لعام ٢٠٠٨، وأنشأت لجنة صياغة للنظر في الاستنتاجات المقدمة إلى الجلسة العامة.

حفل الافتتاح

٣. انتخب الاجتماع بالإجماع السيدة Yoko Komiyama، وزيرة الصحة والعمل والرفاه في اليابان، رئيسة للاجتماع، كما انتخب نواب الرئيسة السيد صقر غباش، وزير العمل في الإمارات العربية المتحدة، والسيد Kim Young-Vae من اتحاد أصحاب العمل في جمهورية كوريا، والسيد Takaaki Sakurada من الاتحاد الياباني لنقابات العمال (JTUC-RENGO).

٤. وأعربت السيدة Komiyama في خطابها الافتتاحي عن تقديرها لانتخابها رئيسة للاجتماع. كما أعربت عن امتنانها العميق للدعم الكبير الذي لاقته من جميع البلدان المشاركة في الاجتماع، عقب كارثة الزلزال الذي ضرب شرقي اليابان. فتنظيم الاجتماع في كيوتو قدم أملاً وتشجيعاً لشعب اليابان في سعيه لإعادة البناء.

٥. خمس سنوات مضت منذ انعقاد الاجتماع الأخير في جمهورية كوريا. وقد سنج اجتماع كيوتو فرصة لاستعراض التقدم المحرز في عقد العمل اللائق في آسيا، ولمعرفة الجهود المبذولة في العديد من البلدان. والمعاناة المزدوجة التي شهدتها البلاد من حيث الأزمة المالية العالمية وكارثة الزلزال جعلتها تضاعف من وعيها بكيفية تأثر الأفراد والمجتمع ببيئة عمل غير مستقرة. ودعت الرئيسة جميع المشاركين إلى حضور الجلسة الخاصة بشأن التصدي للأزمات في حال حدوث كوارث طبيعية، معربة عن أملها بأن تعود هذه الجلسة بالمنفعة على بلدان أخرى تتواجد في هذا الإقليم الذي تهدده الكوارث.

٦. لم تقدم مدينة كيوتو تاريخاً مجيداً وجمالاً عريقاً فحسب، بل قدمت كذلك تقليداً لطالما اتبعته في تغذية المهارات لدى العاملين العاديين من أجل تطوير التكنولوجيا ودعم صناعات الأمة. وعلى غرار ذلك، قدم العمل اللائق سعادة محتملة يمكن أن يشعر بها فرادى الأشخاص العاملين، وسعادة بالنسبة إلى نمو البلاد برمتها. واختتمت الرئيسة كلمتها بالإعراب عن أملها بأن تقوم المناقشات التي ستجري في هذا الاجتماع بتمهيد الطريق أمام تحقيق العمل اللائق للجميع في إقليم آسيا والمحيط الهادئ.

٧. وهنا رئيس مجلس الإدارة، السيد Greg Vines، اليابان حكومة وشعباً، على العمل الرائع الذي اضطلعت به في إحراز تقدم يعتد به في مجال الانتعاش عقب الزلزال والتسونامي اللذين ضربا البلاد في شهر آذار/ مارس الماضي. ولحظ أنّ تأثير مجموعة آسيا والمحيط الهادئ وفعاليتها زادا من دون شك خلال السنوات الأخيرة، بما ضمن مراعاة مختلف المصالح والتحديات في الإقليم في جميع عمليات صنع القرار في منظمة العمل الدولية. وأشار إلى أنّ الاجتماع يُعقد في وقت حرج يشهده الإقليم. فمع تراجع النمو العالمي المتناقص والوضع الاقتصادي الهش، فإنّ الإقليم يواجه عدداً من التحديات الرئيسية، منها نمو الإنتاجية غير المتساوي، زيادة انعدام المساواة، الحماية الاجتماعية المحدودة، استمرار هشاشة العمالة والسمة غير المنظمة التي تنسم بها وسوء التمثيل وإسماع الصوت.

٨. وسلط المتحدث الضوء على المشاغل المتعلقة بالبطالة وفقير العاملين في صفوف الشباب، مع استرعاء الانتباه أيضاً إلى الانتقال الديمغرافي للمجتمعات الشائخة. وبقيت الوظائف في بعض البلدان ذات نوعية سيئة. وكان من شأن الاحتجاجات والانتقال إلى الديمقراطية في الدول العربية أن شدد على أهمية العدالة الاجتماعية والحقوق الأساسية والإدماج الاقتصادي. وبالإضافة إلى وفرة الفرص، شدد على احتياجين أساسيين للإقليم هما: تعزيز الحوار الاجتماعي المثمن وإرساء أرضيات للحماية الاجتماعية. وفي ضوء هذه الازدواجية من التحديات الكبرى والفرص المهمة على قدم المساواة، ينبغي للمكتب أن يسعى جاهداً إلى تحقيق المزيد من الفعالية والنجاح، على نحو ما يرد في إعلان عام ٢٠٠٨ بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة. ومن بين الأمثلة التي جسدت هذه الجهود، نذكر إعادة تنظيم الهيكلية الميدانية، واسترعاء المزيد من الاهتمام

في تصميم البرامج القطرية للعمل اللائق وتطويرها، التشديد على الإدارة القائمة على النتائج، والجهود المبذولة لتعزيز الشراكات وتوسيع نطاق التعاون. وختاماً، شكر المتحدث المدير العام على مساهماته الرائعة في الإقليم خلال ولايته على رأس المكتب.

٩. شكر المدير العام لمكتب العمل الدولي، السيد خوان سومافيا، رئيس الوزراء الياباني، السيد Noda لحضوره الاجتماع، مشيراً إلى أنّ دعاء رئيس الوزراء للأمل والفخر، بدلاً من اليأس والغضب في أعقاب الزلزال الكاسر والتسونامي اللذين اجتاحا اليابان، لهو مدعاة يُستلهم منه. وأعرب عن تضامنه مع الشعب الياباني الذي حظي على احترام العالم برمته لما أظهره من كرامة وإنسانية عقب الزلزال. ويدرك إقليم آسيا والمحيط الهادئ تمام الإدراك التحديات البيئية والكوارث الطبيعية، ولكنه يتحلى في الوقت نفسه بالصبر والقدرة على التعلم من التجارب السابقة.

١٠. لقد عادت الدينامية والنمو في آسيا بالعديد من المنافع وأخرجت الملايين من الناس من شراك الفقر. غير أنّ النمو اتسم بانعدام الإنصاف والتوازن والاستدامة، وكان من شأن مواطن العجز في العمل اللائق أن تهددت التماسك الاجتماعي والاستقرار السياسي. وفي الوقت نفسه، أصبحت آسيا أكثر انفتاحاً على التطورات الخارجية، الإيجابية منها والسلبية. ومع موجة السواد التي ترافقت بأزمة الدين السيادية في أوروبا وتراجع الاستهلاك وقلة الثقة بقطاع الأعمال وهشاشة سوق العمل في الولايات المتحدة، كان لا بد من رؤية جديدة للنمو تتوافق مع حقبة جديدة من العدالة الاجتماعية. وكان الوضع الاقتصادي العالمي تجسيدا لواقع مفاده أنّ إطار الإدارة متعدد الأطراف، والنظم السياسية الوطنية أحياناً، لم تكن تتماشى جيداً مع قوة المشغلين الماليين في العالم. وبرزت الحاجة إلى سياسات لإفادة الأسر العاملة والاقتصاد الحقيقي. والانتفاضات الشعبية وغيرها من عبارات الكبت والغضب زادت وارتبطت بمواطن العجز في العمل اللائق. وكان لا بد للعمالة الكاملة أن تصبح هدفاً ينبغي رصده إلى جانب التضخم وغير ذلك من متغيرات الاقتصاد الكلي. خلاصة القول، برزت الحاجة إلى المزيد من الاستثمار المنتج في الاقتصاد الحقيقي من خلال سياسات الميثاق العالمي لفرص العمل، ومن خلال خفض الحيز بالنسبة إلى السياسات والعمليات المالية غير المنتجة.

١١. كان إقليم آسيا والمحيط الهادئ كثير التنوع وقد لعب دوراً متزايد الأهمية في الاقتصاد العالمي، ونهض بتنوعه من أجل إظهار نماذج جديدة من النمو الفعال. وشكر البلدان الآسيوية من مجموعة العشرين ورئيس وزراء اليابان على دعمهم وقيادتهم في مجموعة العشرين.

١٢. وأشار المدير العام إلى التحديات الرئيسية التي يواجهها الإقليم وهي: الحاجة إلى نماذج من النمو الفعال والمنصف؛ إرساء أرضية للحماية الاجتماعية؛ تحرير الإمكانات التي تتمتع بها المنشآت الصغيرة والمتوسطة من أجل المضي قدماً بنمو العمالة؛ الوظائف الخضراء؛ أسواق العمل الشاملة والمنصفة استناداً إلى معايير العمل الدولية؛ الإدارة الفعالة لهجرة اليد العاملة؛ التعاون والإدماج على المستوى الإقليمي. كما طرحت فرص العمالة اللائقة للشباب والنساء تحدياً بعينه.

١٣. الوضع الحالي للعمال في الأراضي العربية المحتلة غير مقبول. وقد أعرب المدير العام عن دعمه للشعب الفلسطيني. ومن شأن منظمة العمل الدولية أن تدعم تطور العالم العربي وأن تستجيب للاحتياجات والمطالب الناشئة، إذ من النادر أن يكون المرء ضمن جيل سيجري تغييراً تاريخياً. فالعمل اللائق رؤية تقوّل الأفعال ومن المهم الاستمرار في ذلك.

١٤. واختتم المدير العام بالإعراب عن شكره للإقليم عما لاقه من صداقة وإلهام وهو لا يزال على رأس المنظمة، وبالإشارة إلى أنّ ارتباطه بالإقليم لن يتوقف عندما يحال إلى التقاعد من منظمة العمل الدولية.

١٥. ورحّب معالي رئيس وزراء اليابان، السيد Yoshihiko Noda، بجميع المندوبين وشكر الحكومات والعمال وأصحاب العمل على الدعم والتشجيع اللذين قدموه إلى اليابان لإنعاشه وإعادة بنائه عقب الزلزال الكبير الذي ضرب شرق البلاد. كما أعرب عن تقديره للجهود التي بذلها المدير العام والمديرون الإقليميون في إقليم آسيا والمحيط الهادئ وإقليم الدول العربية، وشكر الشركاء الاجتماعيين في اليابان وفي كافة أنحاء الإقليم لتعاونهم معه. وكان من شأن موضوع الاجتماع أن يوسّع نطاق العمل اللائق في آسيا والمحيط الهادئ. وأثارت التوصيلية العالمية مسائل عميقة من حيث دلالة العمل. وقد تشابكت مشاكل العدالة الاجتماعية والترشيد الاقتصادي وظلت الظروف الاقتصادية تتغير بشكل مستمر. وهذه المشاغل كانت وثيقة العلاقة مع إنعاش الطبقة الوسطى، وهذه مسألة شديدة الأهمية بالنسبة إلى اليابان.

١٦. عندما انعقد الاجتماع الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ في اليابان عام ١٩٦٨، كانت البلاد قد خرجت لتوها من الآثار المدمرة التي خلفتها الحرب، وكانت تشهد نمواً اقتصادياً عالياً ودخلاً عالياً للفرد. كانت تلك الفترة حقبة من الأمل والتوقعات بأن يفضي العمل الدؤوب إلى ظروف معيشة أفضل وأن يستفيد الجميع من النمو. وشكلت الطبقة الوسطى القوة الدافعة وراء ذلك، بدعم من نظام موثوق به من الضمان الاجتماعي. وأفضى تزايد القوة الشرائية إلى المزيد من النمو الاقتصادي. وتعاني اليوم الطبقة الوسطى من أزمة متزايدة في كافة أنحاء العالم، وتزداد الفجوة اتساعاً بين الأغنياء والفقراء، مما يؤدي إلى استقطاب تدريجي. وفي حال لم يتم إيجاد حلول لهذه الأزمة، من شأن ذلك أن يقوّض استقرار المجتمع. ويكمن الحل الأساسي في استحداث شبكة للسلامة الاجتماعية مع المحافظة على الاستدامة الاجتماعية وتشجيع المنافسة.

١٧. وكان هناك نزعة لإلقاء اللوم على العولمة في اتساع فجوة انعدام المساواة. غير أنّ العولمة أفضت أيضاً إلى بروز اقتصادات إقليم آسيا والمحيط الهادئ ووفرت فرصاً جديدة للناس. وكان من شأن الطبقة الوسطى الجديدة في الاقتصادات الناشئة أن حفزت استحداث أسواق جديدة ودفعت قدماً بالاقتصاد العالمي. وبالتالي، بدلاً من التحول عن العولمة، كان من المهم تحقيق أكبر أثر للمنافع في الوقت الذي يجري فيه تطبيق السياسات من أجل التصدي للمشاكل الاجتماعية التي تسببت بها.

١٨. لقد ألحق الوضع الاقتصادي العالمي الحالي أضراراً كبيرة باليابان، لاسيما في صفوف الشباب والعمال غير المنظمين الذين فقدوا وظائفهم ومنازلهم. ومع التكامل العالمي الأوسع، كان حدوث أزمة في بلد ما يضر سريعا بالعمال في بلدان أخرى، لاسيما من هم في موضع حساس، من خلال روابط في التمويل الدولي وسلاسل التوريد. وفي هذا السياق، كان من الضروري توسيع نطاق شبكات السلامة الاجتماعية لمواجهة المخاطر ودعم العاطلين عن العمل من خلال التدريب المهني والتدريب على المهارات وتوفير دعم الكفاف للباحثين عن عمل.

١٩. وعززت اليابان تدريجياً نظامها الخاص بشبكة السلامة الاجتماعية ومن شأنها أن تقدم خبرتها إلى بلدان أخرى في الإقليم، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية. بالفعل، قد يشهد اليابان تشيخاً كبيراً للمجتمع خلال عشر سنوات، ومع أخذ هذه المسألة بعين الاعتبار، سيسعى جاهدًا إلى بناء نظام للضمان الاجتماعي يكون مستداماً وبمثابة نموذج يحتذى به الإقليم برمته.

٢٠. ومن شأن الجلسة الخاصة بشأن الكوارث الطبيعية أن تسلط الضوء على الدروس المستخلصة من الزلزال الكبير الذي ضرب شرق اليابان، والتي يمكن أن ينقاسمها اليابان مع بلدان أخرى في الإقليم.

٢١. في الماضي، لم يدرج اليابان في سياساته الاقتصادية الشواغل المتعلقة بالاستخدام، ولكن منذ عام ٢٠٠٩، تم بذل الجهود لإرساء فلسفة جديدة نحو صنع السياسات. وفي حزيران/يونيه ٢٠١٠، تم وضع "استراتيجية النمو الجديدة". وقد حددت استحداث فرص العمل باعتبارها مهمة مركزية. وقد يُستحدث طلب جديد من جانب التكنولوجيا والخدمات التي ساهمت في حل المسائل الاجتماعية من قبيل المشاكل البيئية وتراجع معدل الولادات والتشيخ. ومن شأن استراتيجية العمالة هذه أن ترتبط بالنهوض بالوظائف الخضراء ودعم قطاع الرعاية الصحية والإصلاح التنظيمي وتنمية الموارد البشرية. وسعى اليابان إلى العمل مع منظمة العمل الدولية ومنظمات دولية أخرى، من أجل تقاسم المعارف والخبرات بشأن استحداث فرص العمل.

٢٢. في الختام، لحظ المتحدث قيمة العمل في تاريخ اليابان، ليس فقط باعتباره مصدراً للدخل بل أيضاً مصدراً للإنجاز الشخصي ومساهمة في المجتمع. وارتبطت هذه المبادئ أساساً بالمفهوم الحالي للعمل اللائق. وفي السياق العالمي، واجهت الطبقة الوسطى مجموعة من التحديات وكان من الضروري حماية نوعية العمالة، وتوسيع نطاق شبكات السلامة الاجتماعية وقيمة الاستثمار في الناس - بمعنى آخر، وضع أسس العمل اللائق واستحداث مجتمع تكون فيه فرص المشاركة الاجتماعية وثمار النمو الاقتصادي متاحة أمام الجميع.

٢٣. ولاحظ رئيس الاتحاد الياباني لنقابات العمال، السيد Nobuaki Koga، أنّ النية المشتركة التي أبدتها الحكومة والعمال وأصحاب العمل في اليابان في استضافة الاجتماع في كيوتو كانت انعكاساً للتعاون الثلاثي إثر الزلزال الكبير الذي ضرب شرق اليابان وعملية الانتعاش منه. وأعرب عن عميق تقديره لعبارة التعاطف من مختلف أنحاء العالم، لاسيما الدعم الذي قدمته نقابات العمال. وقد انتشرت الكوارث الطبيعية في الإقليم وأعرب المتحدث عن أصدق مواساته لأهالي المتضررين.

٢٤. وخلال انعقاد الاجتماع الإقليمي الأخير لآسيا والمحيط الهادئ في ٢٠٠٦، تم وضع الأولويات الرئيسية للعمل، وكان اجتماع كيوتو فرصة لتقييم التقدم المحرز. غير أنّ التصديق على معايير العمل الأساسية بقيت

غير كافية، وكان معدل التصديق أدنى في آسيا والمحيط الهادئ منه في الأقاليم الأخرى. وهددت الأزمة الاقتصادية في تقويض أمن استخدام العمال وأجورهم. وفي حين ارتفعت معدلات البطالة، غالباً ما كان استحداث الفرص مكثفاً في العمالة الهشة وبقيت نُظم الحماية الاجتماعية ضعيفة. بالإضافة إلى ذلك، تضرر الشباب والنساء بشكل غير متناسب.

٢٥. وبرزت الحاجة إلى تعزيز قيم برنامج العمل اللائق، استناداً إلى الحوار الاجتماعي. ودعا مؤتمر قمة مجموعة العشرين الذي انعقد مؤخراً في "كان" إلى وضع استراتيجية عالمية للنمو والعمالة، في حين أعادت الاجتماعات المشتركة بين نقابات العمال ومنظمات قطاع الأعمال في بلدان مجموعة العشرين، التأكيد على أهمية الحوار الاجتماعي واستحداث فرص العمل والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ووضعت الأولوية على خلق بيئة محفزة لقطاع الأعمال من أجل استحداث فرص العمل وتعزيز الحماية الاجتماعية. وفي هذا الصدد، اتسمت المفاوضات الجماعية بالأهمية. وأمل المتحدث بأن يتم إدراج التصديق على اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) وعلى اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨) باعتبارهما مجالين الواجب اتخاذ إجراء بشأنهما من باب الأولوية في استنتاجات الاجتماع.

٢٦. وفي الختام، لاحظ المتحدث أن التضامن بين الناس هو القوة الدافعة للانتعاش وإعادة البناء بعد حدوث الكوارث الطبيعية. ودعم الناس المحتاجين هي مهمة اجتماعية لحركة العمال، وقد عمل أعضاء النقابات كمتطوعين في المناطق التي ضربها الزلزال في اليابان. وأمل المتحدث بأن يساهم الاجتماع في تحول نموذجي نحو التنمية المستدامة القائمة على الحوار البناء.

٢٧. وأعرب نائب رئيس اتحاد أصحاب العمل، السيد Atsutoshi Nishida، عن امتنانه للدعم الكبير الذي قدمه العالم بعد الزلزال الذي هزّ اليابان وأمواج التسونامي التي عصفت به. وكان اليابان الآن في طور إعادة بناء سلاسل توريد الإنتاج لديه والانتعاش الاقتصادي على قدم وساق. غير أن أزمة الدين الأوروبي حثت الحكومات والشركاء الاجتماعيين على التعاون بغية تحقيق نمو اقتصادي مستدام ومتوازن والمضي قدماً بتعزيز العمل اللائق. كما سلط الضوء على أهمية القطاع الخاص من حيث استحداث فرص عمل مستدامة على الأجل الطويل، وحث على إعداد بيئة وسياسات تدعم تنمية المنشآت المستدامة، على نحو ما تم تأكيده في استنتاجات مؤتمر القمة الثامن رفيع المستوى لأصحاب العمل، المشترك بين منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية لأصحاب العمل واتحاد أصحاب العمل في آسيا والمحيط الهادئ.

٢٨. ورحّب المتحدث بموقف رئيس الوزراء إزاء انفتاح اليابان، مثلاً فيما يتعلق باتفاق الشراكة بين بلدان المحيط الهادئ وإمكانية تأمين شروط المنافسة المنصفة مع بلدان أخرى. وخلال انعقاد مؤتمر قمة مجموعة العشرين في "كان"، تصدر النمو والعمالة والضمان الاجتماعي الإعلان الختامي. وكان لمنظمة العمل الدولية دور مهم يؤديه. وكانت عمالة الشباب مسألة عالمية. كما طرح انتشار السمة غير المنظمة في الإقليم تحدياً رئيسياً ينبغي التصدي له. ومن شأن الشركات الخاصة أن تلعب دوراً متزايد الأهمية في استحداث فرص العمل.

٢٩. وتحقيقاً للنمو المستدام، برزت الحاجة إلى قيادة سياسية متينة. كما ينبغي لمديري الشركات أن ينظروا في كيفية تعزيز القدرة التنافسية الدولية في شركاتهم. وحتى الآن، كان نجاح قطاع الأعمال يتوقف على الجهود الشخصية التي يبذلها المديرون وعلى التعاون الوثيق والحوار مع العمال. وفي اليابان، أجرى ممثلو العمال والإدارة مناقشات مفتوحة وحواراً بغية إرشاد اتجاه الشركات ووضع تفاهم متقاسم بشأن وضع قطاع الأعمال والتوصل إلى اتفاق في الآراء بشأن شروط العمل. كما أعرب المتحدث عن أمله بأن يوفر الاجتماع فرصة لتقاسم المعلومات بشأن خبرات العمال وأصحاب العمل اليابانيين، وبأن يستند مستقبل سياسة منظمة العمل الدولية إلى تفاهم مشترك فيما بين الأطراف الثلاثة.

كلمة معالي السيد خوسيه لويس غوتيريس، نائب رئيس الوزراء في جمهورية تيمور - ليشتي الديمقراطية

٣٠. شكر معالي السيد خوسيه لويس غوتيريس، نائب رئيس الوزراء في جمهورية تيمور - ليشتي الديمقراطية، متحدّثاً بالنيابة عن رئيس الوزراء في تيمور - ليشتي، المدير العام عما أبدته منظمة العمل الدولية من تضامن كبير، وهو أمر حاسم لاستقرار البلاد.

٣١. وباعتبار تيمور - ليشتي من بين البلدان الهشة في العالم، فإنها واجهت تحديات جمة بشأن المسار نحو الازدهار والتقدم. وشدد المتحدث على الدور المهم الذي تؤديه منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، وأشار إلى إنشاء غرفة التجارة والصناعة في تيمور- ليشتي في عهد قريب، مما أعطى فرصة أمام أصحاب العمل لإسماع صوتهم ووفر تدريباً مهماً وخدمات أخرى إلى الصناعة.

٣٢. ومع استبداد السلام والاستقرار في البلاد، ارتفع الاقتصاد بنسبة ٩ في المائة العام الفائت. وتتمتع البلاد بإمكانات كبيرة بوجود موارد طبيعية غنية. وأملت الحكومة أن توفر المياه النظيفة وتحسين البنية التحتية وتوفير ظروف عيش أفضل للناس من خلال صندوق التنمية الوطني الذي يحوي حالياً ١٠ مليارات دولار أمريكي. والغرض من ذلك هو القضاء على الفقر وتحويل البلاد إلى بلد ذي أعلى دخل متوسط بحلول عام ٢٠٣٠.

٣٣. وتحديات العمالة التي تواجهها البلاد كانت مهمة مع وجود نسبة ٥٠ في المائة من السكان دون سن التاسعة عشرة. وقد تطرقت خطة العمل بشأن العمالة لعام ٢٠٠٨ إلى هذه المسائل من خلال التركيز على استحداث فرص العمل وروح تنظيم المشاريع والقدرة على الاستخدام وتكافؤ الفرص.

٣٤. وقد تضامنت تيمور - ليشتي مع ١٨ بلداً آخر خارجاً من النزاع، في إطار مجموعة السبعة من أجل تمكينها من إسماع صوتها بشأن مسائل ذات اهتمام مشترك. وبالإشارة إلى التكاليف المالية التي تنجم عن النزاعات، شدد السيد غوتيريس على أن توفير فرص العمل اللائق هو المفتاح الذي يمكنه أن يميز بين إخفاق الدولة والتنمية الوطنية.

٣٥. وبسبب الانعزال الذي شهدته تيمور - ليشتي عن باقي العالم لسنوات عدة، أشار المتحدث إلى التواصل العالمي اليوم. وكانت أزمة الديون السيادية الأوروبية نتيجة العالم المتواصل اليوم، غير أن هذا التواصل نفسه جعل من الممكن إجراء تواصل من دون تكبد التعب بين التحركات الشعبية من خلال التواصل الشبكي خلال الربيع العربي، مما حول ميدان التحرير إلى رمز للحرية.

٣٦. وجاء نائب رئيس الوزراء على ذكر القرن الآسيوي وأعاد التذكير بالتزام تيمور - ليشتي المترسخ والقائم على نهج يركز على الناس ويكون هؤلاء محوره. وكان التحدي من القرن الآسيوي هو ضمان أنه يشكل جزءاً من قرن العالم من الممكن فيه لسوق العمل العالمي، القائم على معايير العمل الدولية ومبادئ الإنصاف وحماية العمال، أن يتطور تمشياً مع الأسواق المالية العالمية. كما ينبغي تعزيز العمل اللائق في الإقليم وفي كافة أنحاء العالم. واختتم المتحدث بالتذكير مجدداً باعتقاده الراسخ والتزامه المبتين ببرنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية، الذي من شأنه أن يساعد على ضمان تنمية مجتمعات سليمة وأمنة.

كلمة الدكتور أحمد محمد لقمان، المدير العام لمنظمة العمل العربية

٣٧. لاحظ المدير العام لمنظمة العمل العربية النعمة والصبر اللذين تحلى بهما الشعب الياباني في التصدي للكارثة الطبيعية التي ضربت اليابان في شهر نيسان/ أبريل من هذا العام وتقدم بأحر التعازي إلى عائلات الضحايا.

٣٨. وأعرب السيد لقمان عن الرضا إزاء التقرير الذي قدمه المدير العام إلى المؤتمر. وقد تقاسم العالم العربي ثقة المدير العام بأن العمل اللائق هو أفضل أداة للنهوض بالعدالة الاجتماعية. كما أشاد بالمدير العام لما كان له من نظرة استشرافية ورؤية مستقبلية، مشدداً على الأهمية التي ترتديها كرامة الإنسان.

٣٩. وقد تمخضت الأزمة المالية العالمية عن عولمة شرودة، مما أفضى إلى تفويض المؤسسات المالية العالمية وأدى إلى نشوء أزمة كبيرة في مجال العمالة. ولم يجد العالم حتى الآن الحلول الصحيحة لهذه المشاكل. وكان هناك تركيز على إنقاذ المؤسسات أكثر منه إنقاذ الناس. وبعد الربيع العربي، كانت هناك وعود بتقديم المساعدة المالية من مجموعة الثمانية ومن صندوق النقد الدولي، غير أن المتحدث أعرب عن مخاوفه من أن تبقى هذه الوعود حبراً على ورق في ضوء ترسخ الأزمة المالية في العالم الغربي. وقد شعر العالم العربي بالآثار السلبية للأزمة ولكن بصورة مختلفة. وبالرغم من تراجع القيمة الفعلية للنقطة الذي كانت لديه تداعيات مالية على الكثير من البلدان، فإن العالم العربي شهد تغيرات منذ اجتماع بوسان.

٤٠. ومع وجود ٤٠ في المائة من البطالة في العالم العربي، كان من الطبيعي أن يسعى الشباب في بلدان كثيرة إلى العدالة الاجتماعية من خلال وسائل سلمية، بالرغم من نشوب اضطرابات اجتماعية ومظاهرات واعتصامات في بلدان مثل مصر وليبيا وسورية وتونس واليمن. كان الربيع العربي تجربة إنسانية جديدة. وقد أتاح استخدام الإنترنت وشبكات التواصل الاجتماعي فرصة أمام الناس للمشاركة. وبالرغم من أن الربيع العربي كان واعدًا من حيث حقوق الإنسان، كان من شأن الركود الاقتصادي أن زاد من نسبة البطالة وإقفال المعامل وعمليات التسريح. ورأى المتحدث بأنه من الممكن التصدي للركود الاقتصادي من خلال سيادة القانون والتمثيل الشعبي. وحتى الآن، وبالرغم من أن النظم الحكومية قد التفتت إلى المؤسسات المالية، إلا أنها لم تتطرق بشكل ملائم إلى حقوق العمال والحوار الاجتماعي. وتبقى البطالة أكبر خطر يهدد المنطقة. وكان الغرض من المؤتمر بشأن العقد العربي للعمالة خفض البطالة إلى النصف بحلول عام ٢٠٢٠ وقد جرى تخصيص ملياري دولار أمريكي للمنشآت الصغيرة والمتوسطة. ولحظ المتحدث برضا بأن الأولويات التي جاءت على ذكرها البلدان العربية والمحددة في منتدى العمالة العربي اللاحق، تجلت جميعها في التقرير المقدم إلى هذا الاجتماع.

٤١. في الختام، شدد السيد لقمان على وجوب إيلاء الشباب المزيد من الرعاية والانتباه والنهوض بالعدالة الاجتماعية والحق في العمل والأجور المنصفة والحماية الاجتماعية، وأشار إلى أن الشعوب العربية أثبتت بأنها قادرة تمام القدرة على ممارسة ضغوط سلمية. والعالم العربي مستعد لتعزيز وتحقيق العمل اللائق للجميع، بما في ذلك من خلال إقامة العلاقات والتعاون على المستوى الإقليمي.

كلمة الدكتور سورين بيتسوان، الأمين العام لرابطة أمم جنوب شرق آسيا

٤٢. ذكر الدكتور سورين بيتسوان بأن الدول الأعضاء العشر في رابطة أمم جنوب شرق آسيا تمثل ٦٠٠ مليون نسمة. وضمن منطقة آسيا والمحيط الهادئ، كانت هذه الدول الأعضاء تعمل جنباً إلى جنب من أجل خلق جماعة تتعاون بشكل وثيق مع أستراليا والصين والهند واليابان وجمهورية كوريا ونيوزيلندا. وكان إقليم آسيا الأقل تضرراً من الركود الاقتصادي العالمي. بالفعل، لقد أصبح الإقليم مركزاً للنمو. وبغية خفض اعتمادها على الأسواق الغربية، كانت بلدان رابطة أمم جنوب شرق آسيا في طور تحرير الادخارات المتراكمة وتطوير أسواقها المحلية. غير أنها أدركت أن عدم التصدي للمسائل الاجتماعية من شأنه أن يعيق النمو. كان الإقليم الآسيوي متنوعاً وقد عانى من أوجه تفاوت كبيرة داخل شعوبه فيما بينها، مما أفضى إلى نشوء أوجه من انعدام المساواة والتوترات الاجتماعية والاختلال السياسي والمواجهات والعنف. ومن شأن هذه التوترات أن تستمر ما لم يتم إيجاد نموذج شامل للنمو، تتقاسم من خلاله ثمار بشكل منصف.

٤٣. وبسبب ما عرفته بعض بلدان رابطة أمم جنوب شرق آسيا من أنظمة مركزية واستبدادية، فإنها ترددت لفترة طويلة قبل أن تقبل القيم والمعايير المستوردة من الغرب. غير أن مفهوم العمل اللائق، بما يركز عليه من نوعية الحياة وفرص العمل وشبكات السلامة الاجتماعية ومشاركة الناس، نُظر إليه على أنه حيادي وخالي من أي أيديولوجية وعلمي وقابل للتكيف. ويمكن أن تقبله البلدان الآسيوية باعتباره نهجاً يرمي إلى استحداث مجتمعات أكثر انفتاحاً وإنصافاً وانسجاماً. وقد ظهر هذا المفهوم في وقت كانت فيه بلدان كثيرة تواجه طلباً متنامياً من جانب العمال على المشاركة في عمليات صنع القرار. وقد قدم مفهوم العمل اللائق دليلاً للتنمية والقدرة على المنافسة من دون انعدام للاستقرار وتوتر اجتماعي.

٤٤. وجاء الدكتور بيتسوان على ذكر العديد من الكوارث الطبيعية التي شهدتها الإقليم وما كان لها من آثار على الشعوب. وقال إنه كلما ما كان المجتمع منظمًا كلما كان بقدرته أن يتصدى لعواقب الكوارث الطبيعية. ففكرة مجتمع ما على مواجهة أي أزمة ترتبط بالإدماج الاجتماعي وبشعور الناس بالمشاركة وبمستوى العمل اللائق الذي يتمتعون به. وبالرغم من أن مبادئ العمل اللائق مشتركة ومتقاسمة، فإن نوعية الحياة قد تختلف بين بلد وآخر، إذ أن كل مجتمع يتطور ويتكيف على طريقته الخاصة. غير أن التجارب برهنت أن العمل اللائق يتحلى بالأهمية في جميع المجتمعات.

٤٥. إن هجرة اليد العاملة لها مرادف للعولمة. والتباين في الأجور وفي ظروف العمل في مختلف أنحاء العالم دفعت بالناس إلى الهجرة. وكان ذلك بمثابة تحدٍ رئيسي مطروح أمام إقليم آسيا والمحيط الهادئ. فالعمال المهاجرون والعمال المحليون لا يتلقون المعاملة نفسها وبشكل يتمشى مع العمل اللائق. وانعدام المساواة في المعاملة من شأنه أن يؤدي إلى انعدام في الاستقرار ونشوب النزاعات. وقد دعا مفهوم العمل اللائق إلى التخلي عن هذه التمايزات وإلى معاملة جميع العمال معاملة عادلة، بغض النظر عن أصلهم أو جنسيتهم.

وقامت الدول الأعضاء في رابطة أمم جنوب شرق آسيا بتعميم مفهوم العمل اللائق، وبالرغم من أن الطريق لا يزال طويلاً، شكل ذلك المسار الأكثر يقيناً من أجل تحقيق مجتمعات أكثر إنصافاً وانسجاماً.

منتدى القادة بشأن عمالة الشباب

٤٦. افتتح نائب رئيس الاجتماع من مجموعة الحكومات منتدى القادة بشأن عمالة الشباب، مذكراً بأن الشباب هم الرواد والقادة في بلدانهم. وقدم مدير الجلسة، السيد بارانجوي غوها تاكورتا، وهو مذيع في تلفزيون Lok Sabha في الهند، مضيفاً بأن السيد بارانجوي صحفي بارز وقام مؤخراً بإدارة منتديين لمنظمة العمل الدولية في جنيف.

٤٧. وأشار السيد بارانجوي في ملاحظاته الافتتاحية إلى أنه مباشرة بعد حصول الأزمة في بورصة وال ستريت، تنبأت منظمة العمل الدولية بأن الانتعاش سيكون بطيئاً وعسيراً. ورأى الكثيرون بأن منظمة العمل الدولية متشائمة في نظرتها، غير أن اليوم أصبح من الواضح أن المنظمة كانت على حق مع إمكانية حدوث دورتي كساد متتاليتين. ودخلت كلمات مثل الأزمة والإفلاس والتسريح الجماعي في قاموسنا اليومي. وأصبح الشباب الملتحقون بالمدارس غير واثقين من إمكانية إيجاد عمل لهم ما إن يستكملوا تعليمهم. وعدم تمكن الباحثين عن عمل من الشباب من إيجاد وظائف جعلهم يشعرون بنوع من عدم الإنصاف والإحباط. وفي المستقبل، على الشباب أن يواجهوا المشاكل التي تنشأ اليوم.

٤٨. وقدم السيد بارانجوي فيلم فيديو أعدته منظمة العمل الدولية يشير إلى الوضع الاجتماعي والاقتصادي في مختلف أنحاء هذا الإقليم النشط. وفي حين كان نمو الناتج المحلي الإجمالي بارزاً في بلدان كثيرة، لم يستفد منها ما يكفي من الناس، لاسيما الشباب منهم.

٤٩. وقدم السيد بارانجوي المشاركين في المائدة المستديرة وهم: السيدة نورا صالح التركي، صاحبة مشاريع شابة ومستشارة ومؤلفة كتب عن عمالة النساء وصاحبات المشاريع ومديرة قسم تطوير المنشأة في شركة نسما القابضة، جدة، المملكة العربية السعودية؛ والسيد Xiaoshan Huang، من القادة الشباب، طالب وفي طور إعداد شهادة دكتوراه، بيجين، الصين، وأصبح صاحب مشاريع ومدير تنفيذي لشركته الخاصة المتخصصة في تطوير أجهزة رصد للدماغ للتجهيزات الطبية؛ والسيد Pranav Shagotra، رئيس الاتحاد العام لنقابات العمال في لجنة الشباب لإقليم آسيا والمحيط الهادئ، من الهند، وقد حاز على جائزة أفضل قائد لنقابات العمال في نيودلهي؛ والسيدة Mun Ching Yap، صحفية ومستشارة خاصة سابقة لدى سفير التجارة الدولية والصناعة في حكومة ماليزيا، وقد تبوأ مؤخراً منصب رئيس التخطيط الاستراتيجي في شركة Air Asia؛ والسيد بدر زماعرة، المدير التنفيذي لمنتدى "شارك" الشبابي، وأخصائي في التعاطي مع المسائل المعنية بعمل الشباب في الأراضي الفلسطينية المحتلة من خلال إقامة شراكات مع القطاع الخاص وبالتعاون مع منظمة العمل الدولية.

٥٠. وأشار مدير الجلسة إلى أن ٥٨ في المائة من الشباب و٤٥ في المائة من جميع العاطلين عن العمل في العالم يعيشون في إقليم آسيا والمحيط الهادئ. والشباب معرضون للبطالة بين ثلاث أو خمس مرات أكثر من غيرهم من البالغين، وقد حدثت أكبر زيادات سنوية في بطالة الشباب خلال فترة الركود الحالية. فهل يُعتبر شباب اليوم بأنه الجيل الخائف؟ وقد طلب السيد بارانجوي من المشاركين في المائدة المستديرة أن يتكلموا عن خبرتهم الخاصة وأن يكونوا أيضاً ممثلين لوجهات نظر من لا صوت لهم عند التعليق على موضوع ربط الشباب بفرص العمل من خلال النهوض بالقدرة على الاستخدام وروح تنظيم المشاريع.

٥١. أجاب السيد Huang بأن جيل ما بعد الثمانينات في الصين شهد تحديات كبيرة مع وجود أكثر من ٧٥ في المائة من الباحثين عن عمل دون سن الخامسة والعشرين. وما انفك عدد المتخرجين الجامعيين يزداد بشكل سريع العام تلو العام من مليون إلى ٧ ملايين متخرجاً سنوياً. وكانت العمالة الحاجة الأكثر إلحاحاً للشباب وكان الانتقال من المدرسة إلى العمل التحدي الأكبر. وكان هناك انعدام تناسق بين متطلبات السوق وما يتلقاه الطلاب في المدارس. وأشار السيد Huang إلى أن برنامج تطوير المسار المهني في الجامعة التي التحق بها كان يتبع نظاماً يقوم على دعوة نساء ورجال أعمال ناجحين من أجل إرشاد الطلاب بشأن كيفية تطوير المسار المهني. وكان هذا الإرشاد يردم الثغرة القائمة بين المدرسة أو الجامعة وسوق العمل، كما أنه كان يخلق علاقة خاصة بين المرشد والطلاب، علماً أن المرشد كان يدعم الطالب أحياناً من موارده الخاصة. وكان ينزع الشباب ليكونوا القوة الدافعة للابتكار، لذا كان من المهم إدخال التدريب على روح تنظيم المشاريع

كجزء من الحل لاستحداث فرص العمل للشباب. وقد تعاونت منظمة العمل الدولية مع اتحاد عموم الشباب في الصين لتطوير برامج التدريب على روح تنظيم المشاريع لصالح الشباب. كما جرى التشديد على استثارة الوعي بشأن روح تنظيم المشاريع من خلال برنامج "تعرف على قطاع الأعمال" لمنظمة العمل الدولية. والمشاركة الشخصية للسيد Huang في برنامج "تعرف على قطاع الأعمال" قد دفع به إلى أن يصبح رئيس نادي "تعرف على قطاع الأعمال" في الجامعة. وأكثر من ٨٥٠ جامعة في الصين تتمتع ببرامج "تعرف على قطاع الأعمال" وأكثر من ١٥٠ جامعة تتمتع بنوادٍ تعنى ببرامج "تعرف على قطاع الأعمال". وفي حين تقدم الحكومة الدعم المالي والخدمات من أجل تسهيل استهلال الشركات، شدد المتحدث على أهمية السياسات الرامية إلى حفز روح تنظيم المشاريع لدى الشباب.

٥٢. وعلق السيد زماعرة على النسبة العالية لبطالة الشباب في العالم العربي. وهناك مشاكل كثيرة، لاسيما فيما يتعلق بالأراضي العربية المحتلة، حيث لا يستطيع الشباب الاستثمار أو التجوال، وحيث لا يستطيع قرابة ٣٥٠٠٠ متخرج شاب من الحصول على وظائف. ومن غير الممكن حل هذه المشاكل طالما أن الأراضي خاضعة للاحتلال. وقلة فرص العمل ألحقت ضرراً بالعالم العربي برمته، مما أثار مسألة نوعية التعليم. ومع وجود ملايين الشباب عاطلين عن العمل، من المهم التفكير في كيفية خلق منشآت صغيرة. وأشار المتحدث إلى التعاون المثمر بين الحكومات وأصحاب العمل والمجتمع المدني ومنظمة العمل الدولية من أجل التطرق إلى مسألة التعليم ومستلزمات مكان العمل.

٥٣. وأشار السيد Shagotra إلى أنه في ظل نسبة ١٣ إلى ١٤ في المائة من معدل البطالة في كافة أنحاء الإقليم، ينبغي للشباب أن يلعبوا دوراً في صنع القرارات. المهارات متدنية والمدارس لا توفر التعليم أو الإرشاد من أجل تمكين المتخرجين من اختيار مساراتهم المهنية المناسبة، فبعض الشباب يتمتعون بمؤهلات عالية غير أن مهاراتهم غير ملائمة. كما تطرح المساواة بين الجنسين مشكلة. والعائلات من دون موارد مالية تدفع بأطفالها إلى العمل غير المنظم. ونقابات العمال تطلب اتفاقات لعمل الشباب من خلال الاتحاد العام لنقابات العمال. وكان لا بد من التطرق إلى العديد من المسائل الأساسية بغية النهوض بعمالة الشباب والتدريب المهني وشبكات السلامة الاجتماعية. ونظمت نقابات العمال دورات للشباب بشأن القيادة من أجل مساعدتهم على فهم ما يمكن للنقابات أن تقوم به. ومن المهم أن تكون مشاركة الشباب على جميع المستويات.

٥٤. وعندما طُلب من السيدة التركي أن تبدي تعليقاً بشأن العوائق المطروحة أمام الشباب في سوق العمل، أشارت إلى أنه لا يمكن الفصل بين مساعي النساء ومساعي الرجال لفرص العمل، وأن الموضوع الأساسي هو أن العديد من الرجال والنساء لا يزالون من دون وظائف. وفي حين أن النساء أكثر تعليماً من الرجال في المملكة العربية السعودية، فإن ذلك لا يعني أن لديهن فرصاً أكبر للعمل. فالكثير منهن يعملن في القطاع غير المنظم، وهو قطاع غير مرئي في الغالب وبالتالي من الصعب تنظيمه. والكثيرات من النساء يعملن من المنزل - غالبية في منشآت صغيرة ومتوسطة - مما يطرح أمامهن عوائق وتنقصهن الأدوات للتطور. والكثير من النساء وراء الربيع العربي متقفات وبالرغم من ذلك فإن الكثيرات منهن لا يحسن كتابة سيرة ذاتية. كما كان هناك عدد زائد من الموظفين في القطاعات الحكومية، وتسعى النساء أكثر فأكثر إلى وظائف في القطاع الخاص. وفي عام ٢٠٠٥، انتُخبت امرأتان في غرفة التجارة في جدة. وكانت ذلك الأمر بمثابة نقطة تحول. وقد رأى أصحاب العمل الذين يوظفون النساء منفعة في ذلك، وشجعوا الآخرين على حذو حذوهم. وكان الوقت جد مناسب للتكلم عن النساء في ميدان العمل. ومع وجود ١٨ مليون عامل أجنبي في المملكة العربية السعودية، لم يعد هناك الآن أي حوافز لاستخدام السعوديين. وقد وجّه البرنامج الباحثين عن عمل نحو التدريب المهني وساعدهم على إيجاد عمل مناسب لهم وقدم الدعم المالي خلال فترة بحثهم عن عمل.

٥٥. وأبدت السيدة Yap تعليقاً عن التحديات التي يواجهها الشباب في سعيهم وراء الوظائف. فعندما بدأت عملها في مجال الطيران الجوي، كان القطاع يرتدي طابعاً من الذكورية والتشبيخ، إذ من المفترض على الفتيات أن يعملن في مجال المحاسبة، وعلى الفتيان أن يعملوا في مجال الهندسة. وبصرف النظر عن مستواهم التعليمي، لم يكن الشباب مستعداً لولوج عالم العمل، وكان أصحاب العمل يتذمرون من عدم إيجاد المهارات التي هم بحاجة إليها. ومن شأن التدريب المهني والتدريب كجزء من دورة التعلم أن تعد الطلاب على دخول عالم العمل. كما يتسم سلوك صاحب العمل بالأهمية. وينبغي للسلطة أن تستند إلى المهارة وليس السن أو نوع الجنس. وعندما بدأت المتحدثة عملها في قطاع الخطوط الجوية، اعتقد الكثيرون أنها تعمل كسكرتيرة أو ضمن طاقم الطائرة، ولم يكونوا يتوجهون إليها بالحديث. وأخيراً، تنبّه البعض إلى أنها كانت تتمتع بسلطة اتخاذ القرارات لأن صاحب عملها طلب منها المشورة. إذا أرادت الشركات أن تتجاوز الأزمة، فلا بد لها أن تكون ابتكارية، وذلك يعني أن تقوم بتوظيف الشباب.

٥٦. وأضافت السيدة التركي أنه ولو لم يكن الشخص يتمتع بالمهارات المطلوبة، فبإمكانه أن يؤثر على صاحب العمل المحتمل بالسلوك الذي ينتظره منه. وعلى التدريب أن يتوسع حتى يضع الطلاب وجهاً لوجه مع الحياة العملية في مرحلة أبكر. وينبغي لأصحاب العمل أن يستثمروا في الشباب الذين أظهرُوا إمكانياتهم من خلال توفير التدريب، كما عليهم أن يتعلموا كيف يعترفون بالموارد وليس بالمهارات فحسب.

٥٧. وأضاف السيد زماعرة أنه من المهم استثارة وعي الباحثين عن عمل وعائلاتهم إلى الفرص المحتملة وتشجيع الفتيات، على وجه الخصوص، لإعداد سوق العمل. فالهشاشة والسمة غير المنظمة وغياب الضمان الاجتماعي، كلها أمور تجعل الشباب يشعرون بالاستضعاف وخيبة الأمل. وهناك حاجة إلى الضمان الاجتماعي وفرص العمل المستدامة.

٥٨. ولاحظ السيد Shagotra أنه ينبغي للسياسات التربوية أن تعزز التدريب على المهارات في مرحلة أبكر في المدارس والمعاهد. وينبغي منع العائلات من إجبار أطفالها على العمل في سن مبكرة جداً.

٥٩. وطلب مندوب من مجموعة أصحاب العمل من باكستان أن يستمع إلى بعض قصص النجاح بشأن الربط بين تطوير المهارات وقطاع الأعمال والصناعة. وقد أعرب عن قلقه إزاء ضرورة إجراء تغييرات في السلوك لاسيما فيما يتعلق بالأخلاقيات والمسائل المعنوية.

٦٠. وأثار ممثل عن الاتحاد الدولي للعمال النقل مسألة عدم احترام الحرية النقابية في شركة الطيران التي عمل فيها أحد القادة الشباب.

٦١. وسأل أحد مندوبي العمال من الهند المشاركين في المائدة المستديرة ما إذا كانت المؤسسات التربوية قد زودتهم بالتعليم والمهارات والأدوات الضرورية لدخول سوق العمل.

٦٢. ونوه مندوب حكومي من جمهورية إيران الإسلامية بنوعية المائدة المستديرة وأعرب عن ثقته بزخم الشباب وإرادتهم ومصداقيتهم. فالحكمة والخبرة لا تأتيان على الدوام مع السن، وأحياناً يأتي السن بمفرده.

٦٣. ولاحظت مندوبة حكومية من كيريباتي القلق المتجدد إزاء ضعف الشباب والمساوئ التي يواجهونها. وسألت المشاركين في المائدة المستديرة ما إذا كانت النظم التربوية تؤدي عملها وكيف يرون المستقبل.

٦٤. وقال السيد Huang إنه توجد ثغرة بين التعليم في الكتب وخبرة الحياة العملية. ومن الممكن كسب الخبرة مثلاً من خلال الاستماع إلى الأشخاص الأكبر منا سناً، مثل المرشدين الذين أشير إليهم في السابق. فهم ليسوا معلمين في قاعات الدراسة، والخبرة التي اكتسبوها لم تأت من الكتب بل من معترك الحياة.

٦٥. ووصف السيد زماعرة الجهود التي بذلها لتشخيص المشاكل التي يواجهها الشباب وإيجاد حلول لها. وقد نقل رؤية الشباب وخبرتهم إلى المؤسسات التعليمية ووزارة التعليم، وأفضى ذلك إلى إدخال تعديلات على النهج الدراسي. كان لا بد من وضع حلول في ضوء خاصية كل بلد من البلدان.

٦٦. ووصف السيد Shagotra نجاح نقابة العمال المنتسب إليها في الحصول على أجور أعلى للعمال غير المنظمين، مما وفر لهم المزيد من الأمان.

٦٧. ولاحظت السيدة Yap أن مجتمعات آسيوية كثيرة تحتاج إلى تعليم الشباب على التواصل بشكل جيد بغية الاستعداد للعمل في قطاع الخدمات المتنامي. وأضافت إلى أن شركة الطيران التي تعمل فيها توفر إعانات اجتماعية من قبيل دور الحضانة والمقاهي المدعمة.

٦٨. وتحدثت السيدة التركي عن أصحاب المشاريع الاجتماعيين في المملكة العربية السعودية الذين يعملون بشغف في القطاع غير المدر للأرباح. وهناك إطار سياسي لدعمهم، فهم يبحثون عن شعور بالامتلاء من خلال تأدية عملهم، ولا يسعون فقط إلى الحصول على وظيفة.

٦٩. وتذكر مندوب أصحاب العمل من ماليزيا شبابه وكيف اتخذ قراراً بعدم الالتحاق بالجامعة. بدلاً من ذلك، خاض مجال الضيافة وبدأ شركته الخاصة التي تعنى بالفنادق في ١١ بلداً. وفهم القلق الذي يبدیه المشاركون الشباب في المائدة المستديرة. والمشاكل المطروحة اليوم مختلفة عن تلك التي واجهها في صباه. وصناعة تكنولوجيا المعلومات تغير العالم، لذا فإن الشباب بحاجة إلى الاستفادة من هذا الوضع. وذكر بقصة موحية

عن أحد أصحاب المشاريع في ماليزيا بدأ شركة صغيرة في مجال تصوير الملابس وبيعها على شبكة الإنترنت. وعند الحادية والعشرين من عمره، أصبح مليونيراً وهو يوفر اليوم العمل لعشرة أشخاص آخرين. ينبغي ألا ينظر الشباب إلى كبار أصحاب العمل لبناء مسيرتهم المهنية، بل عليهم أن ينظروا في قرارة أنفسهم وأن ينطلقوا من هذه النقطة. قد تبرز الحاجة إلى تمويل أولي من الحكومات. واعترف أصحاب العمل بعدم موازنة المهارات وقد تحاوروا مع الحكومات، طالبين منها أن تكثف التعليم حتى يتماشى مع احتياجات الاقتصاد.

٧٠. وحث مندوب العمال من الكويت نقابات العمال على الاستجابة فوراً لاحتياجات الشباب. وقد صدرت قوانين عديدة في كافة أنحاء الإقليم غير أنها بقيت حبراً على ورق. ولحسن الحظ، جرى تطبيق قوانين العمل وكانت منظمات العمال جزءاً من الهيكل الثلاثي. وعدلت دولة الكويت القوانين عام ٢٠١٠ للدفاع عن حقوق العمال. وقد حان الوقت الآن لضمان أن يكون التعليم متماشياً مع أسواق العمل وتوفير الدعم للعاطلين عن العمل.

٧١. وقام مدير الجلسة باختتام الجلسة مشيراً إلى الكثير من المواضيع التي أثرت ومنها: قضايا الجنسين؛ العمل اللائق؛ المهارات؛ الابتكار؛ سلوك الشباب والمسنين. وكان لا بد من تعاون وثيق بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال. ومن الواضح أنه كان لا بد من معالجة انعدام الموازنة بين التعليم والمهارات الضرورية للقابلية للاستخدام. ودعا الحاضرين إلى الاستماع إلى أولادهم وأحفادهم. فلا بد من الاستماع لصوت الشباب. وينبغي للشباب أن يشاركوا في بلورة السياسات والقرارات وأن يصبحوا جزءاً من عملية الإدارة السديدة بغية التصدي للتوترات الاجتماعية.

تحية تقدير إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي

٧٢. ذكر رئيس الاجتماع الحاضرين بأن المدير العام لمكتب العمل الدولي، السيد خوان سومافيا، أعلن عن مغادرته المكتب بدءاً من ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠١٢. وشملت الإنجازات الأكثر أهمية التي حققها المدير العام وضع برنامج العمل اللائق والإشراف على عمل اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعملة وتعزيز الإعلان بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عملة عادلة (٢٠٠٨) وربط منظمة العمل الدولية مع وزراء عمل ورؤساء دول في مجموعة العشرين، والأهم من ذلك دعم القيم التي تنادي بها منظمة العمل الدولية بلا كلل. ودعا رئيس الاجتماع الحاضرين إلى الانضمام إليه في تقديم تحية تقدير إلى شخص له وزنه على المستوى الدولي.

٧٣. وأعرب المتحدث باسم الحكومات عن تقديره لما يتمتع به المدير العام من مهارات فكرية ودبلوماسية، والتي جعلت برنامج العمل اللائق، بإرشاد من الإعلان بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عملة عادلة (٢٠٠٨)، سمة أساسية في الخطط الإنمائية الوطنية في كافة أرجاء الإقليم. إذ كان أول قائد عالمي يتنبه أن الأزمة المالية العالمية من شأنها أن تتطور لتتحول إلى أزمة فرص عمل عالمية. وشكل القوة الدافعة وراء الميثاق العالمي لفرص العمل، مع تركيز جهود الانتعاش على استحداث فرص العمل والحماية الاجتماعية، وضامناً لمنظمة العمل الدولية دعوة مفتوحة لحضور مؤتمرات قمة مجموعة العشرين. كما أدخل التعاون فيما بين بلدان الجنوب كأسلوب إنمائي جديد. كما استجاب لتوقعات العالم النامي واحتياجاته من حيث وضع السياسات، من خلال إرساء فرق الدعم التقني للعمل اللائق. كما قدم أرضية الحماية الاجتماعية كاستجابة جيدة للطلب على العدالة الاجتماعية وحماية الاستقرار السياسي وحفز الطلب الإجمالي. ولم يكن المدير العام صاحب رؤية استشرافية فحسب، بل كان يتمتع أيضاً بالمهارات لرسم إجراءات العمل لتحويل أحلامه بعالم منصف إلى واقع ملموس.

٧٤. وسلط المتحدث باسم أصحاب العمل الضوء، من جملة الإنجازات المهمة للمدير العام، على أن الكثير من الاقتصادات في الإقليم شهدت تحسناً منذ الأزمة المالية الآسيوية التي حصلت في أواخر التسعينات، وزادت قدرتها على التكيف في وجه الأزمة المالية العالمية الراهنة. ولاقت ثلاثة مجالات برنامجية ضمن برنامج العمل اللائق نجاحاً خاصاً في كافة أنحاء الإقليم وهي: تطوير المهارات؛ السلامة والصحة في مكان العمل؛ تنمية روح المبادرة لدى النساء والشباب. وكان تعزيز أرضية الحماية الاجتماعية والعمل الذي تضطلع به لجنة المؤتمر بشأن تطوير المنشآت المستدامة (٢٠٠٧) يقدمان دعماً وإرشاداً قيّمين إزاء توفير نمو المنشآت مع أهداف التنمية المستدامة. وأعرب أصحاب العمل في الإقليم عن عميق تقديرهم لريادة المدير العام في جعل عملية استحداث فرص العمل والحقوق في العمل واقعاً متنامياً في كافة أنحاء الإقليم.

٧٥. وشكر المتحدث باسم العمال المدير العام لما تحلى به من دينامية وقيادة في الكفاح من أجل تحقيق الإنصاف والعدالة الاجتماعية والعولمة العادلة. وقد أظهر المدير العام، شأنه شأن مهاتما غاندي قبله، قوة الكفاح للحرية من خلال عدم اللجوء إلى العنف، كما تجلّى ذلك في دعمه للتغيير الديمقراطي في نيبال والالتزام الفعلي للشركاء الاجتماعيين في تنمية البلاد. وبفضل ريادته، اكتسبت منظمة العمل الدولية إطلالة واحتراماً. وتبوّأت العمالة واستحداث فرص العمل الصدارة في جدول أعمال المؤسسات المالية العالمية ومجموعة العشرين، وأقيمت علاقات أكثر وثاقة مع رابطة دول جنوب شرق آسيا ومصرف التنمية الآسيوي. ولم يحصل المدير العام على قبول عالمي فحسب لرؤيته بأنّ العولمة حالياً غير متوازنة وغير مستدامة، بل قام بتوجيه الاستجابة العالمية من خلال ضمان اعتماد الإعلان بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨) والميثاق العالمي لفرص العمل (٢٠٠٩)، إلى جانب معايير العمل الدولية بشأن علاقة الاستخدام، وظروف العمل اللائق بالنسبة إلى البحارة والعمال المنزليين، وحقوق الناس المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. وبدأت تظهر من جديد مواضيع حساسة في التصدي للأزمة في جدول أعمال المؤتمرات، من قبيل عمالة الشباب وأرضية الحماية الاجتماعية واحترام الحقوق الأساسية في العمل، في وقت أصبحت فيه تلك المواضيع عرضة للهجوم في بلدان عديدة. ونضال المدير العام ضد الظلم واستعادة الديمقراطية في شبلي جعلته يحصل على أوسمة تقدير وشهادات دكتوراه فخرية. وقد حاز مؤخراً على جائزة "إنجاز مدى الحياة" من لجنة جوائز الأهداف الإنمائية للألفية للعمل الذي اضطلع به في تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية وتعزيز التنمية الاجتماعية.

٧٦. شكر المدير العام الإقليم لما أعرب عنه من صداقة وإغناء معرفته بالعالم وبمختلف وقائعه. وقد أحبّ نطاق عمل منظمة العمل الدولية، وهي منظمة يمكنها أن تنظر في مسائل متنوعة مثل سياسة الاقتصاد الكلي وحيات العمال المنزليين؛ وقدرتها على جعل الحكومات وأصحاب العمل والعمال يجدون الحلول بأنفسهم؛ وشملها للشباب شمولاً حازماً في صميم رؤيتها للسلام والاستقرار في العالم.

مناقشة تقرير المدير العام

٧٧. قدمت المديرية الإقليمية لمنظمة العمل الدولية في آسيا والمحيط الهادئ والمديرية الإقليمية لمنظمة العمل الدولية للدول العربية تقرير المدير العام بعنوان بناء مستقبل مستدام بالتوافق مع العمل اللائق في آسيا والمحيط الهادئ. ولاحظت المديرتان أنّ الاجتماع الإقليمي الرابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ تعهد بعقد آسيا للعمل اللائق (٢٠٠٦-٢٠١٥) الذي سيتم خلاله دعم الأداء الاقتصادي الكبير من خلال الجهود الرامية إلى تحقيق تنمية مستدامة ومتوازنة تفضي إلى إنصاف اجتماعي أكبر. وفي منتصف العقد، من الممكن للاجتماع الإقليمي الخامس عشر لآسيا والمحيط الهادئ أن يشير إلى إنجازات مهمة من قبيل تطوير البرامج القطرية للعمل اللائق على المستوى الوطني، بالاستناد إلى مشاورات ثلاثية سليمة ومعلومات متينة بشأن سوق العمل. وقد ارتفع عدد البرامج القطرية للعمل اللائق من برنامج واحد في عام ٢٠٠٦ إلى ٢٠ برنامجاً اليوم، مع وجود عدد مماثل قيد الإعداد. وقد تطرقت اجتماعات إقليمية متنوعة إلى التحديات التي يطرحها العمل اللائق من منظور مواضيعي، مثل الاجتماع الإقليمي رفيع المستوى لآسيا والمحيط الهادئ بشأن الاستراتيجيات الشاملة اجتماعياً لمدن نطاق تغطية الضمان الاجتماعي في نيودلهي (٢٠٠٨)؛ المنتدى العربي للتشغيل في بيروت (٢٠٠٩)؛ الاجتماع الثلاثي رفيع المستوى بشأن "العمل اللائق من أجل التنمية المستدامة في المحيط الهادئ" في بورت فيلا (٢٠١٠)؛ المؤتمر الإقليمي الأول بشأن الدول العربية في الرباط (٢٠١١).

٧٨. وفي الوقت الذي كان فيه إقليم آسيا والمحيط الهادئ يدير الانتعاش العالمي، قدم المناخ الاقتصادي العالمي الراهن مخاطر على النمو المتوازن والمستدام والغني بالوظائف. وقد شهدت المنطقة العربية ثورات كانت لها تداعيات اجتماعية واقتصادية. كما ترسي بعض المبادئ الأساسية قواعد مستقبل مستدام يقوم على العمل اللائق، بغض النظر عن تنوع المنطقة: "١" تحسن تنسيق الاقتصاد الكلي الذي يستهدف العمالة وأرضية الحماية الاجتماعية؛ "٢" النهوض بعمالة ومهارات أكثر إنتاجية، بما في ذلك الانتعاش من الكوارث والوظائف الخضراء؛ "٣" الحقوق في العمل والحوار الاجتماعي من أجل تعزيز إدارة سوق العمل بما يتماشى مع معايير العمل الدولية.

٧٩. وفي مختلف أنحاء الإقليم، أحرز تقدم من خلال حفز العمالة في صميم السياسة الاقتصادية ودعم إحصاءات العمل وتعزيز احترام أكبر للحقوق في العمل وللمعايير العمل الدولية. كما جرى إصلاح قوانين العمل لإيجاد توازن بين السلامة والمرونة. وكانت أماكن العمل أكثر شمولاً بالنسبة إلى الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والمعوقين. وتطرقت عمليات التدقيق استناداً إلى نوع الجنس إلى مسألة التمييز.

وكان لعدد أكبر من البلدان نُظماً من الضمان الاجتماعي ونُظماً للسلامة والصحة المهنيين مستدامة مالياً، بالرغم من أن الإقليم كان ينفق أقل على الحماية الاجتماعية مقارنة مع غيره من الأقاليم. تراجع عمل الأطفال، وبشكل عام احتل الشباب مركز الصدارة على نحو ما شهدناه في التحركات الشعبية الأخيرة. وأخيراً، شهد الإقليم تحسينات في إدارة هجرة اليد العاملة من خلال اتخاذ تدابير وطنية وثنائية الأطراف.

٨٠. وعند التطلع إلى المستقبل، من شأن بعض الدروس المستفادة من الخبرات السابقة أن تساعد على تسريع التقدم. أولاً، كان ينبغي جعل السياسات الوطنية والإقليمية أكثر اتساقاً ويعزز بعضها بعضاً من خلال برنامج العمل اللانق. ثانياً، من الممكن تعزيز التعاون الإقليمي في مجالات من قبيل تغير المناخ، هجرة اليد العاملة والبحوث المشتركة بشأن إدارة سوق العمل. ثالثاً، من الممكن تحسين النفاذ إلى البيانات والإحصاءات في الوقت الفعلي بغية تعزيز عملية صنع السياسات القائمة على البيانات. رابعاً، من الممكن أن يزيد الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي من الملكية الوطنية المطلوبة لإنجاح السياسات والبرامج.

٨١. وشدد المتحدث بالنيابة عن أصحاب العمل على أن الأداء الاقتصادي لآسيا ولد نمواً لم يشهد له مثيل في الطبقة المتوسطة. وبإمكان آسيا الآن إما أن تحقق الانتقال إلى العمالة المنتجة والنمو الموجه بالاستثمار، إما الوقوع في "فخ الدخل المتوسط". وقد دفعت سلسلة أسواق العمل الآسيوية قدماً بالنمو وكان لا بد من صونها من التهج والسياسات المقتادة من الخارج. وكان ينبغي أن يظل تركيز منظمة العمل الدولية منصباً على الإنتاجية والعمالة، وهي بيئة داعمة لقطاعات الأعمال الكبيرة والصغيرة، وتطوير المهارات وعمالة الشباب. ونبّه المتحدث من دعم سياسات إعادة التوزيع والإصلاحات الضريبية والسياسة النقدية التي تقع خارج نطاق اختصاص أو خبرة منظمة العمل الدولية. وعلى غرار ذلك، والنمو المضخم اصطناعياً الذي شهدته الأجور لم يتلق الدعم وكان ينبغي عدم تجاهل الضغوط التضخمية الناجمة عنه. ويبدو أن بعض الأفكار المقدمة في التقرير تنبع من التفسير التوسعي لولاية منظمة العمل الدولية في مجال الاقتصاد الكلي والتنمية، غير أنها تتنافى والالتزام الآسيوي بالنمو والإنتاجية الذي تعهد به الاجتماع الإقليمي الرابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ.

٨٢. وشعر المتحدث بالنيابة عن العمال بأن العولمة ولدت تقدماً جوهرياً في الإقليم، ولكنها أخفقت في توفير مستويات العيش اللائق للجميع وكانت تفضي إلى مستويات غير مقبولة من انعدام المساواة. وفي فترة من النمو الاقتصادي الكبير (٢٠٠١-٢٠٠٧)، ارتفعت الأجور الفعلية ولكنها لم تلحق بركاب نمو إنتاجية اليد العاملة. وبرزت الحاجة إلى سياسات أجور أكثر فعالية بغية تعزيز الأجور المعيشية وتعزيز المفاوضة الجماعية. وفي أعقاب الأزمة، تدفقت العمالة الهشة تاركة العديد من العمال، لاسيما النساء والشباب، من دون حماية اجتماعية، وغير قادرين على التنظيم ومحرومين من الأمن الوظيفي الأساسي. وكان لا بد من استحداث بيئة اقتصادية ومالية من أجل خفض العمالة الهشة وإرساء أرضية للحماية الاجتماعية. وكان لا بد من تقليل الاعتماد على الصادرات لصالح نموذج من النمو الموجه نحو الدخل ومنخفض الكربون، يحفز الطلب الداخلي. وكان يحق للمهاجرين من الإقليم العاملين في الخارج والذين يقرّبون ٥٠ مليون الحصول على المساعدة في البحث عن عمالة مجزية، وكان المهاجرون من دون أوراق يحتاجون إلى حقوق أفضل من حيث الحماية. وكان نظام الكفالة المتبع في بلدان مجلس التعاون الخليجي ينتهك معايير العمل الدولية وكان لا بد من القضاء عليه، في حين كان ينبغي بذل الجهود من أجل التصديق على معايير العمل الدولية التي تحمي العمال المهاجرين والعمال المنزليين. ويبقى الضمان الاجتماعي حقاً أساسياً من حقوق الإنسان وأداة سياسية أساسية في إعادة التوزيع. وبالإضافة إلى اعتماد معايير جديدة تخضع لها أرضية الحماية الاجتماعية، والجهود الرامية إلى تطبيق اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢) واتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣١)، كان الوقت مناسباً لاتباع نُظم من الضرائب أكثر تصاعدياً. كما أضعفت التغيرات في نُظم العلاقات الصناعية قدرة العمال على التفاوض وزادت من النزاعات، في حين تم خفض الاستثمارات في تفتيش العمل وإدارة العمل. وظلت وتيرة التصديق على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية متدنية، لاسيما في مجالات الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. وضمن الانتهاكات التي تعرضت لها حقوق نقابات العمال في الإقليم، سلط المتحدث الضوء على تقطيع أوصال نقابات العمال في فيجي من خلال إصدار مراسيم حكومية وممارسة المضايقات وعمليات الاعتقال، إلى جانب حظر سفر النقابيين لحضور الاجتماعات؛ تسريح العمال وقادة نقابات العمال على أساس دوافع تمييزية في البحرين؛ الإنكار المستمر لحقوق العمال في مناطق التجارة الحرة، التي لم تتماشى مع إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية أو مع المبادئ التوجيهية للمنشآت متعددة الجنسية، الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. وحرمان العمال من فرصتهم في توصيل شكواهم من شأنه أن يزيد من خطر تفاقم الاضطرابات الاجتماعية. ولاحظ المتحدث مع الأسف أن نائب رئيس الاجتماع من الحكومات كان يمثل بلداً لم يصدق على اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم،

١٩٤٨ (رقم ٨٧). وكان لا بد من بذل جهود حثيثة لتضييق الثغرة في الأجور وتعزيز حصول النساء على مناصب قيادية في مكان العمل والتصديق على معايير العمل الدولية الأساسية التي تنهض بالمساواة بين الجنسين، لاسيما تلك التي تخضع لها حماية الأمومة، وتقاسم المسؤوليات العائلية، والمساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية، وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في مكان العمل.

٨٣. وأثنى جميع المتحدثين على ما أظهرته حكومة اليابان من كرم في استضافة هذا الاجتماع بعد فترة وشيكة من الزلزال وأمواج التسونامي التي هزت البلاد بشكل مأساوي في آذار/ مارس ٢٠١١. وفي ذلك خير شهادة على التزام اليابان المترسخ بمنظمة العمل الدولية وبالقيم التي تتبناها. كما أعرب المتحدثون عن أحر تعازيهم للشعب الياباني وأصدق عبارات الاحترام.

٨٤. وشدد الكثير من المتحدثين على الجهود التي تم بذلها على المستوى الوطني منذ انعقاد الاجتماع الإقليمي الرابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ من أجل وضع توليد العمالة والعمل اللائق في صميم سياساتها الاقتصادية والاجتماعية. ورأى الكثيرون بأن تلك الجهود ساعدت اقتصاداتها على الخروج بشكل أسرع من الأزمة العالمية. كما شدد الكثيرون على الطبيعة المترابطة لمسائل سوق العمل وعند النظر في إيجاد حلول، شددوا على القيمة المهمة التي وضعوها على أرضية الحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي والمزيد من الاتساق السياسي واحترام الحقوق الأساسية.

٨٥. كما قام وزير الاستخدام والعمل في جمهورية كوريا بتسليط الضوء على اعتماد "ميزانية للوظائف" تشمل أحكاماً للتأمين الاجتماعي، وضرائب مؤاتية للعمالة، وآلية مشتركة بين الوزارات تعنى بتنسيق سياسة العمالة، إلى جانب إنشاء منتدى استشاري لخلق الوظائف في القطاعين العام والخاص. كما تم التطرق إلى بطالة الشباب من خلال النهوض بروح تنظيم المشاريع وتقديم الدعم المالي لمن يشاركون في معاهد التدريب وتدريب الشباب على المنشآت الصغيرة والمتوسطة. ومنذ عام ٢٠٠٦، اعتمدت جمهورية كوريا ثمانى اتفاقيات لمنظمة العمل الدولية. وبفضل مشورة منظمة العمل الدولية، أحرز هذا البلد المزيد من التقدم نحو الحرية النقابية وتحقيق الديمقراطية في مكان العمل من خلال إدخال التعددية النقابية على مستوى المنشأة. كما أشار إلى أن جمهورية كوريا أصبحت من البلدان المانحة وتحرص على تقاسم خبرتها في مجال تنمية القوى العاملة وعلى توسيع تعاونها.

٨٦. وقام وزير العمل والعجزة والشؤون الاجتماعية في فيتنام بالتأكيد على أن النمو الاقتصادي المستدام يبقى أولوية رئيسية في الخطط الإنمائية للبلاد حتى عام ٢٠٢٠. ونظراً لتزايد انعدام المساواة، أدرجت الحكومة تدابير تستهدف الشباب وغيرهم من المجموعات المستضعفة. لقد أبلت فيتنام بلاءً حسناً بشأن غايات الأهداف الإنمائية للألفية، من قبيل القضاء على الفقر المدقع وتعزيز المساواة بين الجنسين، غير أن استحداث فرص العمل لا يزال يشكل تحدياً. وقد تطرقت الخطة الإنمائية الوطنية لهذه المسألة من خلال التركيز على تنمية الموارد البشرية بما في ذلك في قطاع الزراعة، وزيادة الأجور، وتوسيع نطاق تغطية التأمين ضد البطالة، وإرساء أرضية الحماية الاجتماعية على الصعيد الوطني بحلول عام ٢٠١٥.

٨٧. وأشار وزير العمل التايلندي إلى أن حكومته في صدد وضع الصيغة النهائية لبرنامجها القطري الأول للعمل اللائق، الذي يقوم على عملية ثلاثية ويتمحور حول مسائل اقتصادية واجتماعية مستوحاة من الميثاق العالمي لفرص العمل والتقرير بشأن أرضية الحماية الاجتماعية. كما تقوم الحكومة بتعميم سياسات ترمي إلى تعزيز المساواة وحقوق الإنسان الأساسية. وقد ساعد إصلاح سياسة الهجرة على محاربة المشاكل المرتبطة بالاتجار بالأشخاص. وتم التصدي للتحديات المصاحبة للفيضانات الأخيرة من خلال اتخاذ تدابير ترمي إلى إنقاذ الاقتصاد على المدى القصير وإنعاشه على المدى المتوسط وإعادة بنائه على المدى الطويل.

٨٨. وشدد الوزير الاتحادي للعمل والاستخدام في الهند على أن الاتساق السياسي والتعاون على المستويين الوطني والدولي أمرٌ حاسم من أجل تحقيق نمو متوازن. وكان لا بد من إرساء أرضية الحماية الاجتماعية بما يتمشى مع الاحتياجات والوسائل الوطنية بدلاً من تحويلها إلى حاجز حمائي غير جمركي. وقد صدقت الهند على ٤٣ اتفاقية وسلمت بالأهمية التي يرتديها الحوار الاجتماعي، لكنها لم توافق على ربط التجارة فيما يتعلق بمعايير العمل الدولية. وكان لا بد للدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية أن تتعاون فيما بينها بشكل أفضل فيما يتعلق بحماية العمال المهاجرين.

٨٩. وأشار وزير القوة العاملة والهجرة العابرة للحدود في إندونيسيا إلى أن ما يقترحه التقرير بالنسبة إلى "النمو الشامل" قد تجلّى في النداء الأخير الذي وجهته مجموعة العشرين لاستحداث وظائف أفضل، وتطوير أرضية للحماية الاجتماعية، وتحقيق العدالة الاجتماعية والقضاء على الفقر، وقد وجد هذه المفهوم طريقه إلى ميثاق

فرص العمل الإندونيسي الذي اعتمد في وقت سابق في عام ٢٠١١. وقدم المتحدث أمثلة عديدة عن كيفية قيام إندونيسيا بتعزيز حماية العمال المهاجرين. وبعد التذكير مجدداً بالكلمة التي ألقاها الرئيس خلال مؤتمر العمل الدولي، دعا الوزير إلى تحالف عالمي بشأن عمالة الشباب.

٩٠. وقام وزير العمل والاستخدام ورفاه المغتربين والعمل في الخارج في بنغلاديش بتسليط الضوء على عدد من السياسات الحديثة الرامية إلى توليد فرص العمالة المنتجة وتوسيع شبكات السلامة الاجتماعية. وشملت هذه الأخيرة ما يلي: سياسة وطنية للقضاء على عمل الأطفال ترمي إلى سحب ما يقارب ١٠٠ ألف طفل من براثن الأعمال الخطرة بحلول عام ٢٠١٢؛ تحسين الامتثال للقوانين القائمة في قطاع الألبسة الجاهزة، بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين والباعة الدوليين وبالتعاون مع برنامج "العمل الأفضل"؛ إعداد سياسة وطنية لتطوير المهارات؛ إعادة هيكلة المجلس الاستشاري الثلاثي.

٩١. وسلط وزير الموارد البشرية الماليزي الضوء على برنامج التحول الاقتصادي الذي أعدته الحكومة، والذي يدفع قدماً بالاقتصاد ليبلغ مستوى من الدخل المرتفع بحلول عام ٢٠٢٠. وبغية خفض الاعتماد على اليد العاملة الأجنبية وتطوير نوعية القوة العاملة المحلية، شمل البرنامج تدابير استراتيجية ترمي إلى تحديث تشريعات العمل وتعزيز إدارة الموارد البشرية في المنشآت الصغيرة والمتوسطة وإدخال التأمين ضد البطالة.

٩٢. ورأى وزير التعاونيات والعمل والرفاه الاجتماعي في جمهورية إيران الإسلامية أنّ السياسات المالية التي تنهض بها المؤسسات المالية الدولية قد حالت دون تحقيق تقدم في مجال العمل اللائق، والسلوك العدائي الذي اتسمت به بعض دول الاحتلال عمل على تهجير الملايين من مواطنهم، وخفض التحويلات والإعانات، وولّد اضطراباً وعدم استقرار. وقد دمجت الحكومة مؤخراً ثلاث وزارات وأعدت تركيز الجهود على توسيع نطاق الحوار الاجتماعي والنهوض بالمهارات، وعلى العمالة القطاعية وروح تنظيم المشاريع وتقديم الدعم إلى المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

٩٣. وأشار مندوب حكومي من الصين إلى أنّ الصين تعزز بنشاط العمل اللائق والتنمية الشاملة. ويبقى تحقيق أهداف النمو الاقتصادي وخفض معدل البطالة من الأولويات. كما تم توسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي إلى جانب التغطية الصحية لصالح ١,٢٦ مليار شخص، وتغطية التقاعد التي تشمل الجميع إلى المناطق الريفية والحضرية بحلول عام ٢٠١٢. كما يستمر تعزيز حقوق العمال وخدمات تفتيش العمل وعلاقات العمل المنسجمة. وزاد الحد الأدنى للأجور. غير أنّ البلاد لا تزال تواجه تحديات، لاسيما في مجال النهوض بالعمالة وتوفير الضمان الاجتماعي للجميع. وبغية تحقيق عقد آسيا للعمل اللائق، اقترحت الصين بأن يعطي الإقليم الأولوية للتنمية البشرية وعمالة الشباب، ويزيد الدخل ويوسع نطاق الضمان الاجتماعي استناداً إلى الظروف المحلية، ويعزز علاقات العمل المنسجمة ويوسع التعاون فيما بين الدول الأعضاء.

٩٤. وشدد وزير العمل والعلاقات الصناعية في بابوا غينيا الجديدة على أهمية تحسين الإدارة السديدة في العمل ونمو العمالة وتنمية المهارات واستدامة المنشآت. وسلط الضوء على الأثر الإيجابي للعمل اللائق على التعاون فيما بين بلدان الجنوب مثل التعاون الذي حصل مؤخراً مع فيجي في مجال السلامة والصحة المهنتين. وأعرب عن التزام حكومته بإيجاد التوازن السليم لمستقبل مستدام من خلال تضافر الجهود في إقليم المحيط الهادئ.

٩٥. ووافق وزير البيئة والأرض والتنمية الزراعية في كيريباتي المتحدث السابق الرأي في أنّ تغير المناخ من أكبر المخاطر التي تتهدد التنمية. وركز البرنامج الإقليمي للعمل اللائق في كيريباتي على تنمية المهارات حتى يكون سكان البلاد مستعدين للعمالة المنتجة في بلدان أخرى من الإقليم. وأصبحت كيريباتي أول بلد يصدق على اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ بغية حماية بحارته وصون تحويلاتهم المالية. كما صدقت كيريباتي على الاتفاقيات الأساسية الثماني جميعها، وهناك المزيد من عمليات التصديق الأساسية ستجري مستقبلاً.

٩٦. وشددت أمينة البرلمان بشأن المدارس والتعليم وعلاقات مكان العمل في أستراليا على أنّ تحقيق العمل اللائق يتطلب إجراءات متعمدة ومتضافرة لضمان أن تكون السياسات متكاملة ومدمجة بشكل كامل في أطر الاقتصاد الكلي. وسلطت المتحدث الضوء على المدى الذي ركزت فيه أستراليا على النهوض بالوظائف الخضراء وبثقافة تنظيم المشاريع في الجهود التي تبذلها للانتعاش من الأزمة. وتشعر أستراليا بالفخر إزاء الشراكة التي أقامتها مع منظمة العمل الدولية في برامجها التي تعزز "العمل الأفضل" والوظائف الخضراء وإدارة هجرة اليد العاملة والإدارة السديدة لسوق العمل.

٩٧. وقدم مندوب عن العمال من الصين عدداً من المقترحات لتحقيق العمل اللائق، بما في ذلك تسريع وتيرة إعادة الهيكلة الصناعية نحو الابتكار التكنولوجي والاقتصاد الأخضر، وتعزيز التعاون الاقتصادي الإقليمي بغية الحد من الاعتماد على التجارة الخارجية، وإرساء أرضية للحماية الاجتماعية، وتعزيز الانسجام الاجتماعي القائم على العمال الذين يحصلون على حصة منصفة من النمو الاقتصادي.

٩٨. وشرح مندوب حكومي من نيوزيلندا أنه، تمثيلاً مع جدول أعمال الاجتماع، إن جعل العمالة الكاملة والمنتجة هدفاً سياسياً مركزياً، وزيادة مستويات إنتاجية العمل وتسهيل انتقال الشباب من المدرسة إلى العمل، من المسائل التي ترتدي الأولوية في بلاده. ونيوزيلندا، شأنها شأن بلدان أخرى في الإقليم، معرضة لكوارث طبيعية. وكانت الحماية الاجتماعية من الأدوات الرئيسية التي تم اللجوء إليها بعد سلسلة الزلازل التي شهدتها منطقة كريستشيرس في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ من أجل تسريع وتيرة الانتعاش وتسهيل إعادة البناء.

٩٩. وأشار مندوب حكومي من الهند إلى أن إقليم آسيا والمحيط الهادئ حقق نمواً كبيراً في التجارة والاستثمار وتراجعاً يعتد به في مستويات الفقر، بالرغم من أنه لا يزال يعاني من عدم انتظام نمو الإنتاجية واتساع حالات انعدام المساواة وقلة الحماية الاجتماعية. ودعا إلى أن تكون العمالة على رأس البرنامج السياسي، مع التركيز على الاستجابات السياسية المرنة والإنتاجية الأعلى والتوازن بين المرونة والأمن، وذلك بغية ضمان المنشآت المستدامة. وبرزت الحاجة إلى إيلاء انتباه خاص لتنمية المهارات، مما من شأنه أن يوفر القابلية للاستخدام مدى الحياة.

١٠٠. وشدد مندوب عن العمال من سنغافورة على أهمية العمل اللائق والتعاون بين الشركاء الاجتماعيين بالنسبة إلى مستقبل الإقليم. وسارعت سنغافورة في التصدي للأزمة المالية العالمية من خلال اتخاذ تدابير ثلاثية، وكانت من أولى البلدان التي خرجت من الأزمة، بفضل تطبيق برنامج العمل اللائق والتوصل إلى توافق ثلاثي في الآراء. ولكن، بما أن فترة الانتعاش كانت قصيرة، كانت سنغافورة تستعد للأزمة اللاحقة، باتخاذ مبادرات ثنائية الأطراف لدعم تنمية مهارات العمال المستخدمين على نحو غير كافٍ بسبب الركود الاقتصادي، وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتوفير تغطية أكبر وأفضل.

١٠١. وأشار وزير العمل وعلاقات الاستخدام في سري لانكا إلى أن خطة العمل الوطنية بشأن العمل اللائق المتبعة في بلاده قدمت مبادئ توجيهية شاملة لاستحداث العمالة والعمل الجيد. وبدعم من منظمة العمل الدولية، أحرزت بلاده تقدماً بشأن شبكة للشباب وسياسة الهجرة ووضع خارطة طريق للقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال، والحد من ممارسات العمل غير المنصفة، ووضع سياسة وطنية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.

١٠٢. ووافق وزير العمل والاستخدام في الفلبين على الحاجة إلى وضع إطار إقليمي مشترك ومبادئ أساسية بدعم من العمل اللائق. وقدمت الخطة الإنمائية في الفلبين برنامجاً سياسياً مع العمل اللائق والإدارة السديدة باعتبارهما هدفين مركزيين. وشملت الإصلاحات ذات الأولوية زيادة القدرة على المنافسة، الاستثمار في رأس المال البشري، إجراء استعراض منتظم لنظام الهجرة المؤقتة، إصلاح قانون العمل والتعاون الإقليمي.

١٠٣. وركز مندوب أصحاب العمل من جمهورية إيران الإسلامية على الركود الاقتصادي العالمي والفوضى المالية واستمرار مشكلة البطالة. وقدم إقليم آسيا والمحيط الهادئ فرصة ممتازة لتحقيق النمو. غير أن اتساع التفاوت الاقتصادي بين البلدان استلزم بذل جهود من أجل جعل ذلك النمو شاملاً ومنصفاً. وبرزت الحاجة إلى التعاون الإقليمي من أجل وضع نظام تحذير مسبق بغية التصدي للاختلال العالمي. ومن شأن الاستثمار في الشباب أن يزيد من القدرة التنافسية للبلدان في المستقبل. وباعتبار القطاع الخاص محركاً للنمو، فكان لا بد من حفزه. وينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تقيم أثر الاستجابات السياسية وتساعد على توفير استراتيجيات انسحاب مناسبة.

١٠٤. وأشار مندوب أصحاب العمل من الصين إلى الحاجة لنمو مستدام ومتوازن يحفز العمالة الكاملة واستحداث فرص العمل وفرص تطوير مهارات العمال. ودعا إلى المزيد من التعاون في مجال تنمية الموارد البشرية والنهوض بالعمالة وتطوير مهارات الشباب. كما حثّ منظمة العمل الدولية على إجراء المزيد من الأبحاث عن المسائل المتصلة بالعمل في الإقليم. والمفتاح إلى العدالة الاجتماعية هو تعزيز المنشآت، لاسيما المنشآت الصغيرة والمتوسطة. وبرزت الحاجة إلى تعاون إقليمي أكبر.

١٠٥. وأشار وزير العمل البحريني إلى أنّ حكومته تعمل إزاء تعزيز قيم معايير العمل الدولية ومبادئها، ودعم رابطات قطاع الأعمال، وحماية حقوق العمال المهاجرين، وقد شملت جميع هذه الأمور عملية الإصلاح التي تشهدها البلاد.

١٠٦. وقام مندوب أصحاب العمل من الإمارات العربية المتحدة بتسليط الضوء على التحسينات المدخلة على علاقات العمل في بلاده، وتوفير الحماية الاجتماعية للعمال وتحسين ظروف معيشة العمال المهاجرين. وأكد المكاسب التي تجنيها البلدان التي تصدر اليد العاملة، وأشار إلى أنه في الوقت الذي تجري فيه إصلاحات لسوق العمل، ينبغي استعراض التقدم المحرز إزاء تحسين حماية العمال المهاجرين، في الوقت نفسه مع تحليل العائدات التي يولدها هؤلاء العمال المهاجرون في بلدانهم المنشأ. ورُحِبَ بإجراء نقاش مع منظمة العمل الدولية وجميع الأطراف.

١٠٧. وذكرت وزيرة العمل في نيبال بالتزام بلادها بالنهوض بالعمالة اللائقة وتكافؤ الفرص للجميع. وفي الوقت الذي يجري فيه إصلاح سوق العمل وتوسيع نطاق الضمان الاجتماعي، قامت نيبال بتقديم المساعدة إلى العمال المهاجرين والعاملين في القطاع غير المنظم والمجموعات المهمشة. وباعتبار نيبال بلداً خارجياً من نزاع شهده لمدة عقد من الزمن، فإنها سعت وراء الدعم المالي والتقني لشركاء التنمية.

١٠٨. ونوه مندوب العمال من نيبال بالمبادرات التي قامت بها نقابات العمال في بلاده، بما في ذلك دعم عملية السلام وتشريعات العمل والحماية الاجتماعية للقطاع غير المنظم. ودعا الحكومة إلى التصديق على اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) وإلى تعزيز الحماية المقدمة إلى العمال المهاجرين.

١٠٩. وأشار مندوب أصحاب العمل من بنغلاديش إلى أنّ بلاده كانت من بين البلدان الأولى التي دعمت مفهوم العمل اللائق. غير أنّ تطبيقه يبقى صعباً في ظل اقتصاد موجه نحو الصادرات وفي زمن الأزمة العالمية التي تشهد تزايداً في البطالة وخسارة الوظائف وانعدام المساواة الاجتماعية. ودعا المتحدث منظمة العمل الدولية إلى توفير إرشاد إضافي من أجل تعزيز عمالة الشباب، وشدد على أهمية دعم العمال المهاجرين. كما ركز المندوب على الحاجة إلى تعزيز الإنتاجية والمهارات في ضوء الثغرة القائمة في القدرة التنافسية بين آسيا وأوروبا، على وجه التحديد. وبرزت الحاجة إلى تدابير إضافية لتعزيز الحوار الاجتماعي بهدف تنفيذ برنامج فعال للعمل اللائق يحترم حقوق كل من العمال وأصحاب العمل.

١١٠. وقال وزير العمل والشؤون الاجتماعية العراقي إنّ بلاده تقيّم كثيراً تحقيق العمل اللائق. كما سلمت حكومته بالحاجة إلى تنمية عادلة ومستدامة ووضعت على رأس أولوياتها تنمية مواردها البشرية، مع مراعاة أثر العولمة. كما أنشئت لجنة وطنية لتنفيذ خطتها الإنمائية والحد من الفقر.

١١١. وأعرب مندوب حكومي من قطر عن قلقه إزاء مستويات البطالة المرتفعة في العالم العربي. وقد أنشأت بلاده مؤسسة لتحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية للشباب. كما اعتمد تشريع جديد بشأن الموارد البشرية من أجل تعزيز العمالة في وظائف القطاعين العام والخاص.

١١٢. واسترعى مندوب من أصحاب العمل من الأردن الانتباه إلى أهمية عمالة الشباب والحاجة إلى توفير مراكز تدريب عالية النوعية لصالح الشباب من أجل اكتساب المهارات الضرورية. واتفق أصحاب العمل والعمال على التسليم بأنّ العمل اللائق ضروري لاستدامة المنشآت. وبيّنت الأزمة المالية العالمية والاضطرابات التي تمخضت عن انعدام المساواة الحاجة إلى اتباع نهج متوازن في مجال التنمية حتى تتمكن جميع الأطراف من تقاسم المنافع.

١١٣. وأشار مندوب عن أصحاب العمل من الإمارات العربية المتحدة إلى الدور الرئيسي الذي يضطلع به القطاع الخاص في استحداث فرص العمل اللائق، ووصف المبادرات التي قامت بها بلاده في التصدي للأزمة المالية العالمية من أجل خلق بيئة محفزة. وشملت هذه المبادرات توفير صناديق لدعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة والشباب، وتقديم المشورة إلى قطاع الأعمال واتخاذ تدابير لضمان الاستقرار في النظام المصرفي.

١١٤. وأفاد مندوب عن العمال من جمهورية إيران الإسلامية أنّ إنفاذ الحقوق الأساسية في العمل وتوفير مناخ منتج لقطاع الأعمال وعلاقات جيدة بين أصحاب العمل والعمال، تقوم على الاحترام وكرامة الإنسان، أمر مهم لتحقيق العمل اللائق. وبالإشارة إلى أنّ العمالة عامل أساسي في تحديد نوعية الحياة، طلب استرعاء الانتباه إلى مسألة عمالة الشباب في البلدان النامية. ومن شأن السياسات الحكومية المعدة لهذا الغرض، بالإضافة إلى

الوظائف الخضر، المهارات، المساواة بين الجنسين، ونقل التكنولوجيا، أن تسهم في تحقيق العمل اللائق في الإقليم. ودعا منظمة العمل الدولية إلى إنشاء صندوق عالمي لحماية العمال في أوقات الأزمات.

١١٥. وشدد مندوب حكومي من أفغانستان على أن العمالة المنتجة والمنشآت المستدامة وتطوير المهارات، عوامل حاسمة للتوصل إلى سلام واستقرار دائمين في بلاده. وتحقيقاً لهذا الغرض، كان من الضروري وضع نظم متين بشأن معلومات وتحليل سوق العمل، من أجل دعم السياسات القائمة على البيانات والمتعلقة بالاقتصادات الكلية واستحداث فرص العمل والتدريب على المهارات. ودعا منظمة العمل الدولية إلى توفير الدعم لإعداد دراسة استقصائية بشأن القوة العاملة، مع إمكانية قياس أبعاد عمل الأطفال، إلى جانب تعزيز المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر، النهوض بعمالة الشباب، تحسين الإدارة السديدة لسوق العمل والحوار الاجتماعي، تعزيز الحماية المقدمة إلى العمال المهاجرين.

١١٦. وشاطرت مندوبة حكومية من هونغ كونغ، الصين خبراتها في مجال النهوض بعمالة الشباب من خلال اتخاذ تدابير شملت تعزيز القابلية للاستخدام والمساعدة في البحث عن وظيفة وخدمات التوظيف، وهي أمور ساعدت على خفض معدلات البطالة في صفوف الشباب. كما قاسمت خبراتها الأخيرة التي تمخضت عن تنفيذ الحد الأدنى القانوني للأجور، بالاستناد إلى الحوار الثلاثي والإحصاءات السليمة ونظام بدل النقل الذي استفاد منه الأشخاص ذوو الدخل المنخفض.

١١٧. وأشار مندوب حكومي من كمبوديا إلى أن بلاده طبقت بشكل نشيط قوانين العمل بغية زيادة استحداث فرص العمل، وأيدت المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وحسنت ظروف العمل، وحسنت علاقات الاستخدام، وكانت تسعى إلى مد نطاق الحماية الاجتماعية. وأعرب عن تقدير حكومته لما تقدمه منظمة العمل الدولية من دعم تقني في تطبيق البرنامج القطري التالي للعمل اللائق تطبيقاً ناجحاً.

١١٨. وأشار مندوب حكومي من باكستان إلى التحديات التي يواجهها عالم العمل اليوم، بما في ذلك اتساع الهوة بين الأغنياء والفقراء. كما برزت الحاجة إلى مجموعة شاملة ومتعددة الجوانب من السياسات والتدابير الاجتماعية والسياسية والاقتصادية. وكان من المهم إقامة حوار اجتماعي من خلال منظمات عمال ومنظمات أصحاب العمل متينة ومستقلة، مع تحمل الدولة مسؤولية توفير مناخ سياسي ومدني مستقر. وشكلت الحماية الاجتماعية للطبقة العاملة مسألة مهمة تسترعي الانتباه. وتتمتع باكستان بنظام من التأمين الاجتماعي يشمل نظاماً منتظماً للإعانات الاجتماعية والبرامج النقدية. وبالرغم من شح الموارد، تعهدت باكستان بالتخفيف من مشاكل مواطنيها.

١١٩. وأشاد مندوب عن أصحاب العمل من البحرين بالأداء الاقتصادي الذي شهده إقليم آسيا والمحيط الهادئ خلال العقد الماضي، الأمر الذي ساعد الملايين على الخروج من شراك الفقر. غير أن هذا النمو السريع أفضى إلى زيادات في مواطن عجز سوق العمل، بما في ذلك التمييز والبطالة. وينبغي توجيه المزيد من الانتباه نحو العوامل الاجتماعية، بما فيها اتخاذ تدابير نشطة لمكافحة انعدام المساواة وتوفير الحماية الاجتماعية لضمان الطلب المحلي. ومنذ عام ٢٠٠٦، أحرزت دولة البحرين تقدماً يعتد به من حيث علاقات العمل وحقوق الإنسان، كما جرى اعتماد قانون جديد لمكافحة الاتجار بالبشر. وحثّ المتحدث القطاع المالي على فهم احتياجات المنشآت الصغيرة والمتوسطة فهماً أفضل، ودور تلك المنشآت في التنمية الاقتصادية.

١٢٠. وأقرّ مندوب عن أصحاب العمل من نيبال بالاتفاقات التاريخية التي أبرمت مع نقابات العمال بشأن الحد الأدنى للأجور والضمان الاجتماعي والمرونة والانضباط، بالرغم من أن تنفيذ الاتفاقات لا يزال يطرح التحديات. وفي الوقت الذي عزز فيه المندوب الحاجة إلى الضمان الاجتماعي، أعرب عن بعض الشكوك من حيث جدوى توسيع نطاقه ليشمل الاقتصاد غير المنظم والعمال النيباليين المقيمين في الخارج، واستدامة نظام من شأنه أن يغطي فقط نسبة صغيرة من السكان. وشدد المندوب على أن استحداث وظائف ومنشآت مستدامة أمر أساسي لتنفيذ الحماية الاجتماعية.

١٢١. وانتقد مندوب عن العمال من الهند النهج الذي يتبعه البعض في وضع العمل أولاً والعمل اللائق في مرحلة لاحقة. وينبغي لأي نوع من الأعمال أن يضمن أجوراً لائقة، وظروف استخدام ملائمة، الأمن الوظيفي، الحماية الاجتماعية، السلامة والصحة، المساواة بين الجنسين، في كل من الاقتصاديين المنظم وغير المنظم. كما ينبغي محاربة العمل الجبري وعمل الأطفال. وللأسف، كان العمل التعاقدى الاستغلالي ومدني الأجر يحل محل النمو كثيف العمالة الذي كان العمال يتقاسمون فيه المنافع. وفي الهند، انتظر العمال ٦٢ عاماً للاعتراف بمفهوم مستوى المعيشة، لكنهم لا يزالون يجاهدون في سبيل الحصول على الحد الأدنى للأجور.

والهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي، المدعومان من إجراءات الحكومة للتصديق على معايير العمل الدولية وضمنان تشريعات عمل مؤيدة، أساسيان لتحقيق العمل اللائق.

١٢٢. وأقرّ مندوب عن أصحاب العمل من أستراليا بأنّ إقليم آسيا والمحيط الهادئ شهد ضغوطاً كبيرة منذ انعقاد الاجتماع الأخير. وبالرغم من الصعوبات التي واجهها الإقليم، استمر في النمو وفي استحداث فرص العمل، منتشلاً الملايين من براثن الفقر ومستحدثاً طبقة متوسطة أخذت في النمو. وتوقف هذا النجاح على العمل الجبار وعلى النهج المرن. والقلق الذي أعربت عنه منظمة العمل الدولية بالنسبة إلى البعد الاجتماعي للعولمة، لم يتضارب مع النهج الآسيوي، شريطة أن يتم تطبيقه بمرونة بما يتماشى مع الأوضاع الوطنية والإقليمية. وأيد المتحدث اتفاق الشراكة بين أستراليا ومنظمة العمل الدولية القائم على الحوار الثلاثي، والذي كان يدعم بناء المؤسسات في عدد من البلدان في الإقليم. وبالرغم من التقدم الكبير الذي تم إحرازه في بعض الدعاوى المتعلقة بالحرية النقابية، أعرب عن قلقه من حصول انتهاكات جسيمة للحقوق الأساسية في النشاط النقابي في فيجي.

١٢٣. وقام مندوب عن العمال من عمان بتسليط الضوء على أهمية الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية بالنسبة إلى التنمية المستدامة وتسوية النزاعات. وأنشأت بلاده هيكلية ثلاثية وطنية بغية تطوير الالتزام في صفوف جميع الأطراف، كما ركزت الأولويات الحالية على إصلاح قانون العمل وزيادة الإنتاجية والأجور وتحسين ظروف العمل في القطاع الخاص.

١٢٤. وأشار مندوب عن أصحاب العمل من باكستان إلى التحديات الراهنة المطروحة أمام بلاده والمرتبطة بالكوارث الطبيعية والإرهاب والأمن، وشكر منظمة العمل الدولية والمجتمع الدولي على الدعم الذي قدموه في مجال الإنعاش وإعادة البناء وعملية بناء السلام. كما أشار إلى الجهود الجمة التي يبذلها الشعب الباكستاني للعمل معاً والتغلب على تلك التحديات. وتمضي باكستان قدماً من خلال البرنامج القطري للعمل اللائق في مجالات تنمية المهارات والحوار الاجتماعي والنهوض بالعمالة.

١٢٥. وأشار كبير وزير القوة العاملة في البرلمان في سنغافورة إلى التدابير الثلاثية المنفذة خلال الأزمة الاقتصادية. ومن شأن الشركاء الثلاثين أن يستمروا في تقديم المساعدة إلى العمال ذوي الأجور المتدنية من خلال الارتقاء بمهاراتهم وإتاحة المجال أمام العمال المسنين للعمل ما بعد سن ٦٢ عاماً والتحصين لمرحلة التقاعد. ووقعت بلاده اتفاق شراكة مع منظمة العمل الدولية لمواجهة المسائل المتعلقة بمكان العمل في رابطة دول جنوب شرق آسيا.

١٢٦. وشدد مندوب عن العمال من جمهورية كوريا على التقدم الجيد المحرز منذ اجتماع بوسان، في الإشارة إلى المرحلة الجديدة في الأزمة الاقتصادية الحالية. كما أشار إلى شعور الناس بالإحباط بسبب تكاليف التعليم الباهظة واحتجاجات العالم العربي، وارتفاع البطالة والمديونية في الولايات المتحدة، وحركة "احتلوا وول ستريت". وفي جمهورية كوريا، أقبل العديد من الناس على الانتحار بسبب البطالة والنظم الضعيفة للحماية الاجتماعية. وأوجه انعدام المساواة في سوق العمل الكورية، بما في ذلك بطالة الشباب وساعات العمل الطويلة، جعلت هذا العقد عقداً شراً أكثر منه عقد يركز على العمل اللائق. وحثّ حكومته على التصديق على اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) وعلى اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨).

١٢٧. وأشار المندوب الحكومي من فرنسا إلى الالتزام الذي قطعه قادة مجموعة العشرين في "كان" لتعزيز البعد الاجتماعي للعولمة، من خلال إدراج العمالة والمسائل الاجتماعية في استراتيجية مجموعة العشرين للنمو والعمالة وجعلها جزءاً لا يتجزأ من جدول أعمال المجموعة. كما أنشئت فرقة عمل للتركيز على عمالة الشباب. وتمت الإشارة إلى أراضيات الحماية الاجتماعية للمرة الأولى، بالإضافة إلى الحاجة لتعزيز واحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ودُعيت منظمات دولية، منها منظمة التجارة العالمية وصندوق النقد الدولي والبنك الدولي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومنظمة العمل الدولية، إلى تعزيز الحوار والتنسيق فيما بينها. وللمرة الأولى، نُظِم اجتماع نقابات العمال ومنظمات قطاع الأعمال في بلدان مجموعة العشرين في الوقت نفسه الذي انعقد فيه اجتماع مجموعة العشرين، واعتمد الاجتماعان بياناً مشتركاً.

١٢٨. وذكر ممثل عن الاتحاد العالمي لنقابات العمال بالتحديات الرئيسية التي يواجهها إقليم آسيا والمحيط الهادئ. وشملت تلك التحديات ما يلي: ارتفاع التفاوت في الدخل، ارتفاع استقطاب الأجور، استمرار الثغرة الجنسانية، محدودية الحماية الاجتماعية، العمالة الهشة وغير المنظمة، القيود المفروضة على الحرية النقابية والمفاوضة

الجماعية وأثر الكوارث الطبيعية. وأشار المتحدث إلى الأثر السلبي لبرامج التكيف الهيكلي بشأن الخدمات الاجتماعية والعمالة واستدامة المنشآت الصغيرة والانتساب إلى نقابات العمال. وكانت مرونة سوق العمل تدفع بالعمال إلى الاقتصاد غير المنظم. وقد تمخض عن الشعور المتفاقم من الغضب والإحباط الذي انتاب العمال المهمشين جراء ذلك النظام الاستغلالي، حاجة ملحة في استحداث تغيير جذري إزاء نظام اقتصادي جديد يقوم على مبادئ العدالة، التنمية المنصفة، مشاركة الناس، حصول الجميع على الخدمات الأساسية، توفير الحماية وتعزيز جميع حقوق الإنسان. وقد استلزم ذلك إعادة توجيه للاستثمارات العامة نحو القطاع الاجتماعي، حماية الوظائف، بما في ذلك وظائف العمال المهاجرين، وتحول السياسات المالية والصناعية والتجارية إلى استفادة اجتماعية وليس منافع مالية فحسب.

أرضية الحماية الاجتماعية من أجل عولمة عادلة تشمل الجميع

١٢٩. كان الاجتماع بمثابة مكان في إقليم آسيا والمحيط الهادئ لإطلاق التقرير بعنوان *أرضية الحماية الاجتماعية من أجل عولمة عادلة تشمل الجميع*، المعروف أيضاً باسم *تقرير باشلي*.

١٣٠. وقدمت التقرير السيدة Sudha Pillai، عضو في الفريق الاستشاري بشأن مبادرة أرضية الحماية الاجتماعية. وكان الغرض من الفريق الاستشاري المعني بأرضية الحماية الاجتماعية تعزيز التوعية العالمية وتوفير المشورة بشأن تنفيذ أرضية الحماية الاجتماعية في كافة أنحاء العالم. وتشكل أرضية الحماية الاجتماعية إحدى المبادرات التسع للأمم المتحدة في مجال التصدي للآزمات. وتدير هذه المبادرة منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية، بهدف دعم البلدان في إرساء أرضيات وطنية للحماية الاجتماعية كجزء من نظمها الشاملة للحماية الاجتماعية. وأرضية الحماية الاجتماعية بمثابة محرك لتحقيق حقوق الإنسان الأساسية والعدالة الاجتماعية، إلى جانب كونها أداة مهمة لمكافحة الفقر وانعدام المساواة.

١٣١. ولأرضية الحماية الاجتماعية ثلاثة أهداف هي تحديداً: خفض الفقر من خلال ضمان حد أدنى من أمن الدخل؛ تلبية احتياجات الناس الأساسية من خلال ضمان حصول الجميع على خدمات اجتماعية أساسية ومعقولة التكلفة؛ تطوير قدرات الأفراد على الحصول على وظائف لائقة ذات دخل أفضل. وتشكل أرضية الحماية الاجتماعية جزءاً من استراتيجية منظمة العمل الدولية ذات بعدين لمد نطاق الضمان الاجتماعي. واستناداً إلى الأرضية، من الممكن وضع برامج إضافية بمستويات أعلى من الإعانات. والوقت مهم جداً الآن إذ تقوم بلدان كثيرة بمد نطاق الحماية الاجتماعية على نحو سريع، سواء من خلال ضمان الحماية الصحية، توفير أمن الدخل للعائلات مع أطفال، ضمان العمالة، توفير إعانات للأطفال، توفير ضمانات للحد الأدنى للمعيشة أو معاشات التقاعد. وكان لا بد لكل بلد أن يجد نموذجاً ومساراً خاصاً به لإرساء أرضية للحماية الاجتماعية. واختتمت السيدة Sudha Pillai بالإشارة إلى العديد من المؤسسات الدولية ووثائق السياسة العامة التي دعمت أرضية الحماية الاجتماعية على المستويين العالمي والإقليمي.

١٣٢. وأشار السيد Assane Diop، المدير التنفيذي لقطاع الحماية الاجتماعية في مكتب العمل الدولي، إلى الرابط بين *تقرير باشلي* والعمل الذي يضطلع به المكتب في هذا الشأن، لاسيما خطة العمل لمتابعة استنتاجات الدورة المائة لمؤتمر العمل الدولي. وتوخت خطة العمل إدراج خمس فئات من الأنشطة هي: وضع السياسات والأنشطة ذات الصلة بالمعايير؛ تطوير المعارف وتقاسمها؛ الخدمات الاستشارية التقنية؛ بناء القدرات؛ بناء وتعزيز الشراكات مع منظمات أخرى. ومن شأن دورة مؤتمر العمل الدولي في ٢٠١٢ أن تناقش وضع توصية محتملة تعنى بأرضية الحماية الاجتماعية. وفي حال اعتمدت هذه التوصية، من شأنها أن توفر المشورة إلى الدول الأعضاء والشركاء الاجتماعيين والمجتمع الدولي الأعم بشأن تنفيذ أرضيات الحماية الاجتماعية الوطنية، بغية الحد من الفقر وتعزيز التنمية المستدامة على المستويين الاقتصادي والاجتماعي. كما عزز المكتب التصديق على اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢).

١٣٣. ووضعت مبادرة أرضية الحماية الاجتماعية أدوات تحليلية لدعم الأنشطة الاستشارية والحوار الوطني بشأن الخيارات السياسية المختلفة بشأن أرضية الحماية الاجتماعية. وشملت هذه الخيارات إجراء لتقييم السياسات الوطنية لأرضية الحماية الاجتماعية وتحديد الثغرات في التغطية؛ أداة لاحتساب التكاليف وبروتوكول مبسط للتقييم السريع؛ منهجية محاكاة لتقييم الأثر النظري على الفقر. وتقوم منظمة العمل الدولية حالياً بتوفير المساعدة إلى عدد متزايد من البلدان من خلال فرق العمل المعنية بالحماية الاجتماعية المؤلفة من أصحاب مصلحة وطنيين ووكالات للأمم المتحدة وشركاء تنمية آخرين. كما يضطلع مركز التدريب الدولي في تورينو

بأنشطة تدريبية على الصعيد الوطني وشبه الإقليمي والأقليمي لصالح موظفي الخدمة المدنية والمستخدمين في الهيئات الوطنية للضمان الاجتماعي.

الحلقة المواضيعية ١ السياسات المنسقة في مجال الاقتصاد الكلي والعمالة والحماية الاجتماعية

١٣٤. ركزت الحلقة المواضيعية ١ على السياسات المنسقة في مجال الاقتصاد الكلي والعمالة والحماية الاجتماعية. وضمت المائدة المستديرة الأعضاء التالية أسماؤهم: السيد Yadong Wang، نائب المدير العام، دائرة تعزيز العمالة، وزارة الموارد البشرية والضمان الاجتماعي، جمهورية الصين الشعبية؛ السيد Shamsuddin Bardan، المدير التنفيذي لاتحاد أصحاب العمل في ماليزيا؛ السيد Guagping Jiang، المدير العام، وعضو أمانة في الدائرة الدولية التابعة لاتحاد نقابات عمال عموم الصين وعضو عن مجموعة العمال في مجلس إدارة مكتب العمل الدولي. وتولت السيدة Sudha Pillai، أمينة لجنة التخطيط في الهند، عملية التنسيق، في حين أدار الجلسة السيد Stephen Pursey، مدير دائرة تكامل السياسات في مكتب العمل الدولي.

١٣٥. وأشار مدير الجلسة إلى النمو الاقتصادي المهم الذي شهدته آسيا، إلا أنه لاحظ أنه لم يتوفر ما يكفي من وظائف لائقة وأنّ الفقر لا يزال متفشياً. وباعتبار إقليم آسيا من أكثر أقاليم العالم مساحة ودينامية، فلا بد أن يكون رائداً في وضع نموذج نمو شامل جديد. وهناك عددٌ من السياسات والأطر التي يمكن الاستناد إليها، لاسيما في ضوء السياق الاقتصادي العالمي، والتي تستلزم المزيد من التنسيق السياسي.

١٣٦. ولاحظ المشاركون في المائدة المستديرة من مجموعة الحكومات أنّ العمالة في الصين كانت تزيد بشكل ثابت كل عام، ولكن وجود عدد كبير من السكان كان يعني بقاء الملايين منهم من دون عمل. وشدد على انتقال البلاد من الاعتماد على الصادرات إلى تطوير الأسواق المحلية، ومن الاستهلاك الكبير للطاقة إلى الاستدامة البيئية، ومن النمو الموجه بالاستثمار إلى النمو الموجه بالاستهلاك. والخطة الخمسية (٢٠١١ - ٢٠١٥) الثانية عشرة التي أعدتها الصين وضعت العمالة على رأس أولويات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما نُظر إلى العمالة على أنها مفهوم أساسي للإدارة السديدة. وكانت الحكومة مسؤولة، على كافة المستويات، عن قياس استحداث فرص العمل وتقييم أثر سياسات الاقتصاد الكلي على العمالة. وتحقيقاً لهذه الغاية، جرى إنشاء آلية تنسيق تضم عملية صنع السياسات المشتركة بين الدوائر، إلى جانب مشاركة الشركاء الاجتماعيين.

١٣٧. ولاحظ المشاركون في المائدة المستديرة من مجموعة أصحاب العمل أنّ إقليم آسيا والمحيط الهادئ ليس بمنأى عن التطورات الاقتصادية العالمية. غير أنّ تزايد التجارة داخل الإقليم الموجهة بالطلب الإقليمي كان يساعد الإقليم على مقاومة أثر الركود العالمي. وفيما يتعلق بالسياسات العامة، من الضروري أن يستند إقليم آسيا إلى مواطن القوة لديه، بما في ذلك الابتكار والارتقاء بالمهارات، والتي من شأنها أن تزيد من القدرة على التنافس وأن تخلق بيئة محفزة للاستثمار، في الوقت الذي تدعم فيه التكامل الاقتصادي الإقليمي. وتساءل المتحدث عما إذا كانت هناك حاجة لأن يقوم الإقليم بإعادة توجيه نموذج النمو الخاص به، نظراً لما شهده من نجاحات سابقة. وكان لا بد لمنظمة العمل الدولية ألا تركز على المسائل المرتبطة بالسياسات النقدية والمالية، بل أن تصب تركيزها على ولايتها الأساسية. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي تحديد السياسات العامة ضمن السياق الوطني. وينبغي ألا تنص منظمة العمل الدولية على سياسات متناقضة أو سياسات موحدة تناسب الجميع، بل أن تساعد البلدان على تقييم ما لمختلف السياسات والاتفاقيات من أثر على العمالة.

١٣٨. ودعم المشاركون في المائدة المستديرة من مجموعة العمال الاستنتاجات الرئيسية التي خرج بها تقرير المدير العام، بما في ذلك دعم عمالة الشباب والانتقال إلى نموذج نمو جديد يقوم على الوظائف اللائقة. ويستلزم ذلك مؤسسات متينة من أسواق العمل، حواراً اجتماعياً فعالاً، المفاوضة الجماعية، سياسات سليمة للأجور. وتبرز الحاجة إلى سياسات أكثر اتساقاً على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي. ودعا المتحدث إلى المزيد من مشاركة نقابات العمال في النشاط الذي تضطلع به المؤسسات المالية متعددة الأطراف. كما دعم العمال أرضية الحماية الاجتماعية باعتبارها حقاً من حقوق الإنسان الأساسية. غير أنّ الإنفاق العام على الحماية الاجتماعية كان منخفضاً في الإقليم، ويعود ذلك في الغالب إلى منظورات غير دقيقة عن القدرة على تحمل التكاليف. وينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تنفذ الإجراءات المحددة في إعلان العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة. وينبغي لمؤسسات التمويل الدولية أن تدمج معايير العمل الدولية في الشروط التي تفرضها على عمليات الإقراض. وعلى بلدان الإقليم أن تصدق وتنفذ الاتفاقيات الأساسية الثمانية لمنظمة العمل الدولية، إلى

جانب اتفاقية السياسة الاجتماعية (الأهداف والمعايير الأساسية)، ١٩٦٢ (رقم ١١٧) واتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١) واتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩) واتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣١) واتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٥٨).

١٣٩. وشددت المنسقة على الحاجة إلى تقييم السياسات الكلية على نحو شمولي وعلى المستويين الوطني ومتعدد الأطراف، بسبب وجود تضاربات في غالب الأحيان فيما بين هذه السياسات. وكان لا بد لمنظمة العمل الدولية أن تؤدي دوراً رئيسياً في توافق السياسات على المستوى الدولي. وكانت أرضية الحماية الاجتماعية خير مثال على ذلك. وأشارت المتحدثة إلى العمل الذي اضطلعت به الحكومة الصينية في التوصل إلى المزيد من التنسيق السياسي. وفي حالة الهند، غالباً ما توضع السياسات الفردية بطريقة منفصلة، على الرغم من الجهود المبذولة لتعزيز الاتساق السياسي. وقد سعى الإقليم جاهدًا إلى خفض تكاليف العمل لجذب الاستثمار الأجنبي، ومن الحري عدم النظر إلى الأجور والعمال كعوامل إنتاج فحسب، بل أيضاً كمحفزات للنمو الاقتصادي. ونظراً للاقتصاد العالمي الهش، فلا بد من الترابط بين السياسات الاقتصادية والاجتماعية وسياسات العمالة.

١٤٠. وأشار مندوب عن مجموعة العمال من البحرين إلى الدرس المهم المستخلص من الجهود التي بذلتها الصين لتغيير نماذج النمو. وفي صدد الملاحظات التي أبدتها المشارك في المائدة المستديرة عن مجموعة أصحاب العمل، فإنه سلم بأهمية وضع سياسات خاصة بكل بلد، لكنه أيد تطبيق المعايير الدولية في الاقتصاد العالمي، على نحو شامل.

١٤١. وأشار مندوب عن مجموعة أصحاب العمل من باكستان إلى ضرورة بذل المزيد من الجهود لتعزيز أرضية الحماية الاجتماعية والمنافع المتأنية عنها. وهناك ضرورة للحوافز من أجل جذب قطاع الأعمال وأصحاب المشاريع على تقديم الدعم. وينبغي للحكومات أيضاً أن تشارك في تمويل الحماية الاجتماعية.

١٤٢. وأشارت مندوبة عن مجموعة العمال من إندونيسيا إلى الاستخدام المفرط في التعاقد من الباطن والعمل الهش. واسترعت انتباه الاجتماع إلى عدم تشجيع العمالة الهشة إلا إذا مُنح العاملون فيها الحقوق نفسها التي يتمتع بها العمال الدائمون.

١٤٣. وشكك مندوب عن مجموعة العمال من الهند في نوعية العمالة وظروف العمل في الصين، نظراً إلى رخص اليد العاملة والإنتاج في البلاد.

١٤٤. وشددت مندوبة عن مجموعة العمال من اليابان على أنه ينبغي وضع المساواة بين الجنسين في صميم المناقشات الجارية بشأن الحماية الاجتماعية والعمالة. ورحبت بالنتيجة التي تمخضت عنها المناقشة بشأن الضمان الاجتماعي، التي جرت خلال دورة مؤتمر العمل الدولي في ٢٠١١، ولحظت "تأنيث" الفقر والتحديات المطروحة أمام عمالة الشباب في كافة أنحاء العالم.

١٤٥. ورد المشارك في المائدة المستديرة من مجموعة أصحاب العمل قائلاً إنه مع ارتفاع الأجور المرتبط بالإنتاجية، سيجري تمويل أرضية الحماية الاجتماعية إذ يمكن للعمال ولأصحاب العمل عندئذ أن يرفعوا من مساهماتهم. بالإضافة إلى ذلك، يشمل التكامل الإقليمي حراك العمال، وبالتالي فإن الاعتراف بالمهارات وتنسيقها عبر الحدود أمر ضروري. ويتطلب ذلك المزيد من الاتساق السياسي مع سياسات الأجور.

١٤٦. وقدم المشارك في المائدة المستديرة من مجموعة الحكومات، وصفاً لآلية التنسيق المشتركة بين الإدارات في الصين التابعة لمجلس الدولة والتي يترأسها وزير الموارد البشرية والضمان الاجتماعي. وتطرق إلى الدور الذي تضطلع به هذه الآلية في توفير المشورة إلى رئيس الوزراء بشأن سياسة العمالة والاستثمار المحلي. وفي خصوص تدني كلفة العمل في الصين، لاحظ المتحدث أن هذا التدني شكل ميزة في السابق، غير أن نوعية العمالة أصبحت اليوم أولوية، وارتفعت بالتالي تكاليف العمل. واعتمدت الصين مؤخراً قانوناً للتأمين الاجتماعي وأدخلت إصلاحات على نظم المعاشات التقاعدية لديها بغية التوصل إلى تغطية شاملة.

١٤٧. وشدد المشارك في المائدة المستديرة من مجموعة العمال على أن العمالة الهشة سيئة للعمال ولعائلاتهم، إذ أنها لا توفر أي حماية للمستقبل. ودعا الحكومات ومنظمة العمل الدولية إلى الاستمرار في النظر في المسألة.

١٤٨. وذكرت المنسقة أن الحكومات تتمتع بالمسؤولية المالية والمعنوية في توفير الحماية الاجتماعية. وكان لا بد من أن يصبح أصحاب العمل أكثر مراعاة للعمال، والعمال أكثر موضوعية.

١٤٩. وذكر مندوب عن مجموعة الحكومات من اليابان أنّ بلاده أطلقت سياسة اقتصادية تقوم على استراتيجية نمو جديدة تشمل الحماية الاجتماعية، تصدياً للأزمات المالية العالمية والزلازل الكبير الذي هز شرق اليابان. وتطرح الحماية الاجتماعية الشاملة تحدياً، نظراً لمعدل الولادات المنخفض في البلاد وتشبيخ السكان. وجرى تعزيز شبكات السلامة الاجتماعية من خلال تطويل فترة إعانات البطالة وتوفير التدريب المهني. وكانت هناك ضرورة لضمان الاستدامة المالية للنظام.

١٥٠. وتساءل مندوب عن مجموعة الحكومات من أفغانستان عن كيفية وضع سياسة عمالة سليمة من دون وجود معلومات أساسية وموثوقة عن سوق العمل.

١٥١. وشرح مندوب عن مجموعة العمال من باكستان أنّ تكاليف العمل ليست إلا مكوناً واحداً من مكونات تكاليف الإنتاج. وهناك ضغوط باتجاه تخفيض الأجور من أجل زيادة الأرباح. وفي حين تُدفع مكاسب الإنتاجية أحياناً على شكل علاوات، يستلزم ذلك من العمال أن يكونوا منظمين.

١٥٢. وأشارت وزيرة العمل وإدارة النقل في نيبال إلى أنّ أقل البلدان نمواً تعاني من محدودية الموارد والعديد من الأزمات، بما فيها الكوارث البيئية. وتبرز الحاجة إلى الارتقاء بالإنتاجية وبالنمو كثيف اليد العاملة، وفهم إدارة الاقتصاد الكلي فهماً أفضل. ورحبت بالدعم المقدم من بلدان أخرى من حيث الموارد وتقاسم المعارف. ويتسم دور القطاع الخاص بدور مهم، ولكنه لا يستطيع أن يحل محل حكومة فعالة، وذلك يتطلب المزيد من قدرة الدولة. وتعتمد نيبال على العمال المهاجرين وتحويلاتهم، وتلتفت إلى منظمة العمل الدولية وغيرها من المصادر، لمساعدتها على إعادة تحديد معالم إطار الاقتصاد الكلي ليكون أكثر شمولية.

١٥٣. ورأى مندوب عن مجموعة الحكومات من فلبين ضرورة وضع إطار إقليمي للاتفاق السياسي، مستخدماً لذلك مثال العمال المهاجرين.

١٥٤. وشدد الاتحاد الدولي لنقابات العمال على الحاجة إلى إدماج العمال المهاجرين في برامج الحماية الاجتماعية، وسأل عن نوع الحماية الاجتماعية المقدمة إلى العمال المتعاقدين والعمال المهاجرين في الصين.

١٥٥. وأشار مساعد الأمين العام للتنمية الاقتصادية في إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية في الأمم المتحدة إلى أنّ الأداء الاقتصادي في الإقليم سليم، لكنّ الوضع لا يدعو إلى التفاؤل في ضوء الركود المتوقع للبلدان المتقدمة. ومن غير المجدي الاعتماد على الأسواق المحلية للنمو عند إلغاء الأجور. كما تتمتع الحماية الاجتماعية بأشكال مختلفة في الإقليم ومن غير الممكن فرض نهج واحد يناسب الجميع.

١٥٦. وذكر مندوب عن مجموعة أصحاب العمل من الهند، المشاركين في الاجتماع بأنّ العمل ليس بسلعة، وأنه من المستحسن إيجاد مصطلح آخر من "سوق العمل".

١٥٧. وشدد مندوب عن مجموعة الحكومات من العراق على أهمية الحوار وضرورة احترام إعلان العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة.

١٥٨. كما أشار المشارك في المائدة المستديرة من مجموعة الحكومات، إلى نماذج منظمة العمل الدولية عن سياسات العمالة واعتبرها خير مثال، ولاحظ أنّه يمكن لأقل البلدان نمواً أن تستفيد من التعاون التقني الذي توفره المنظمة، شأنها شأن الصين في السابق. وشدد على أهمية تقاسم الخبرات فيما بين الأقاليم والبلدان، وأشار إلى الاجتماع والمناقشات الجارية في المائدة المستديرة بأنها أمثلة جيدة عن ذلك.

١٥٩. كما قدم المشارك في المائدة المستديرة من مجموعة أصحاب العمل، مثالا عن ماليزيا حيث يتم تقاسم مكاسب الإنتاجية مع العمال، بغض النظر إذا كانوا أم لا ينتسبون إلى النقابة. وتساءل عما إذا كان من الممكن تطبيق سياسة معيارية واحدة على جميع البلدان.

١٦٠. وأوضح المشارك في المائدة المستديرة من مجموعة العمال، أنّ النقابات ترحب بالاستثمار لكنه دعا إلى استثمارات سليمة ذات بعد اجتماعي. وفيما يتعلق بالعمال المهاجرين، برزت الحاجة إلى التعاون الدولي ليس فقط فيما بين البلدان، بل أيضاً فيما بين نقابات العمال. وينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تولي هذا الأمر اهتماماً أكبر.

١٦١. وشددت المنسقة على الحاجة إلى الاعتراف بتنوع البلدان في تحديد السياسات الوطنية، لا بل أن تجسد المعايير الدولية. وروجت من أجل تقديم معلومات منتظمة وموثوقة عن سوق العمل من أجل تصميم السياسات، ودعت منظمة العمل الدولية إلى تقديم ما يمكنها من دعم في هذا المجال.

١٦٢. وأشار مدير الجلسة إلى طائفة واسعة من المسائل التي جرت مناقشتها. وأكد المشاركون في الجلسة على الثقة الكبيرة الموضوعية في الإقليم والمسؤولية الموكلة إليه في التصدي للتحديات، التي كان عدد كبير منها نتيجة النجاحات التي حققتها. ويؤكد ذلك على أهمية الاتساق السياسي، في الوقت الذي يحترم فيه تنوع الإقليم.

الحلقة المواضيعية ٢ العمالة المنتجة والمنشآت المستدامة وتنمية المهارات

١٦٣. ركزت الحلقة المواضيعية ٢ على العمالة المنتجة والمنشآت المستدامة وتنمية المهارات. وضمت المائدة المستديرة الأعضاء التالية أسماؤهم: السيد Yoshio Maki، نائب مدير الصحة والعمل والرفاه الياباني؛ السيد Anup Chandra Pandey، الأمانة المشتركة التابعة لوزارة العمل والاستخدام في الهند؛ السيد Md. Fazlul Hoque، رئيس اتحاد أصحاب العمل في بنغلاديش؛ السيد Han Thong Seng، مساعد الأمين العام في مؤتمر النقابات الوطني في سنغافورة. وأدار الجلسة السيد José Manuel Salazar-Xirinachs، المدير التنفيذي لقطاع العمالة في مكتب العمل الدولي.

١٦٤. طرح مدير الجلسة المواضيع التي ستتطرق إليها المائدة المستديرة باعتبارها عناصر أساسية للنمو المتين والمستدام والمتوازن. وقدمت استنتاجات مؤتمر العمل الدولي عام ٢٠٠٧ بشأن تعزيز المنشآت المستدامة واستنتاجات مؤتمر العمل الدولي عام ٢٠٠٨ بشأن مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية، إطاراً جيداً لنشاط منظمة العمل الدولية في هذه المجالات. والأداء القوي الذي شهدته اقتصادات آسيوية عديدة دفع بعلماء الاقتصاد إلى اعتبارها "أعجوبة اقتصادية"، غير أن الهيئات المكونة الثلاثية كانت تعرف بشكل أفضل. إذ كان من الممكن التوصل إلى سياسات ومؤسسات متينة، ومجموعات فعالة بين الدولة والسوق، ورؤية وطنية فعالة مكونة من خلال الحوار الاجتماعي في البلدان عند كل مستوى من مستويات التنمية، بالإضافة إلى سياسات أقل جودة. ووفرت البيئة المؤاتية مثلاً عن ذلك. فقد تصدرت أربعة اقتصادات الصدارة ضمن عشرين اقتصاداً، وفقاً للمؤشر العالمي للقدرة على التنافس، في حين كانت ستة اقتصادات دون المرتبة المائة. أما بالنسبة إلى البنية التحتية، لوحظت إنجازات جمة في بعض البلدان، في حين عرفت بلدان أخرى ثغرات كبيرة. وتوفر المنشآت الصغيرة والمتوسطة مصدراً رئيسياً للعمالة. وتدعو السياسات المعاصرة الرامية إلى خلق العمالة المنتجة، إلى تقديم الدعم للمنشآت الصغيرة والمتوسطة من خلال تحسين البيئة المؤاتية وتعزيز ثقافة روح تنظيم المشاريع وتقوية خدمات تطوير قطاع الأعمال وتسهيل الحصول على القروض. وفيما يتعلق بالمهارات، اتبع الإقليم بعضاً من أفضل الممارسات من حيث تكيف سياسات المهارات لتلبية طلب الحلقة الحميدة من النمو وتحسين الأجور ومستويات المعيشة، إلى جانب تحديد الاحتياجات المستقبلية من المهارات. ورغم ذلك، عانى الكثير من الخريجين الشباب من البطالة واستمرت عدم تطابق المهارات مع احتياجات سوق العمل. ومع ذلك، وحتى في البلدان التي تتمتع بنمو مرتفع ومستدام، لم يكن للنمو دافع كافٍ في أسواق العمل، ولم يكن شاملاً اجتماعياً بما فيه الكفاية. بالإضافة إلى تحدٍ آخر يكمن في جعل الاستثمار في الإقليم أكثر مؤاتية للبيئة وأكثر استدامة. واتسمت السياسات القطاعية الواضحة القائمة على الحوار الاجتماعي بدور محوري في أي استراتيجية، بغية زيادة مضمون فرص العمل في النمو وجعله أكثر استدامة من الناحيتين الاجتماعية والبيئية.

١٦٥. ووصف المشاركون في المائدة المستديرة من مجموعة الحكومات من اليابان، مجموعة جديدة من التحديات التي تواجهها بلاده من حيث ضمان العمالة الجيدة في ظل ازدياد السمة غير المنظمة والاختلالات الديمغرافية، والتدابير الواجب اتخاذها للتصدي لها. وشرح كيف يؤثر العمل غير النمطي على المجتمع. ويسعى الجميع إلى البحث عن وظائف منتظمة، غير أن عدداً متزايداً منهم ينتهي بهم الأمر في وظائف غير منتظمة. وينزع العمال غير النظاميين إلى تأجيل فكرة الزواج بسبب انعدام الأمن الوظيفي وتدني الأجور، وهذا بدوره يخفض من معدل الولادات ويفاقم من الاختلالات الديمغرافية ويهدد التمويل المستدام لنظام الضمان الاجتماعي. أما المسألة الثانية فتتعلق بساعات العمل الطويلة التي يعزى إليها تزايد حالات الاختلال العقلي والوفاة. ويكمن التحدي الثالث في كيفية تنمية الموارد البشرية مع تزايد العمل الهش وتراجع الاستثمار في التدريب. لقد حاولت اليابان التصدي لهذه المشاكل من خلال نهج مشتركة بين القطاعات تشمل إصلاح النظام الضريبي ونظام الضمان الاجتماعي. وبغية التصدي للتحدي الأول، قدمت الحكومة رزمة من المشورة بشأن المسار

المهني وتنمية المهارات وإحالة العمالة. وتسهل مراكز خدمات التوظيف عملية التوظيف، لاسيما لصالح الشباب ومن يعملون في وظائف غير منظمة. وبغية التصدي لمسألة ساعات العمل الطويلة، وضعت الحكومة تدابير عديدة، منها وضع هدف بشأن الحد من عدد من يعملون ساعات طويلة جداً وإرساء آلية للاستشارة طبية بموجب المبادئ التوجيهية التي أعدها مكتب معايير العمل. أما فيما يتعلق بتطوير المهارات بغية تحسين الدخل، فقد لعبت الحكومة دوراً أساسياً في توفير التدريب للعمال المسرحين. كما اعتمد نظام بطاقات العمل مع كافة العناصر المشار إليها أعلاه، وتقوم الحكومة بتعزيزه.

١٦٦. وأشار المشاركون في المائدة المستديرة من مجموعة الحكومات من الهند، بأنه إذا كان للنمو أن يعود بالمنفعة، فلا بد أن يكون شاملاً. ومن غير الممكن أن يغض النظر عن "شريحة المليار نسمة التي تعيش في الدرك الأسفل"، ومن هنا تبرز أهمية العمل اللائق وضرورة ترجمة النمو إلى عمالة. وكان من المهم فهم طبيعة سوق العمل لوضع استراتيجيات فعالة للعمالة. وارتدى الاقتصاد والعمالة في آسيا سمة أساسية تجلت في تنامي الاقتصاد غير المنظم. وبقيت نسبة مئوية كبيرة من العاملين في الاقتصاد غير المنظم غير المشمولة بحماية الأجور، خارج نطاق نقابات العمال ولم تتوفر لها الحماية من المخاطر المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية. فالعديد من هؤلاء العمال يعملون لحسابهم الخاص أو هم عمال زراعيون موسميون. ومن شأن دخول الشباب إلى سوق العمل بشكل مكثف أن يتسبب بكوارجت ديمغرافية أكثر منه مكاسب في حال لم تجر إدارة عملية الدخول إلى السوق على نحو مناسب. ومن جملة الاستراتيجيات التي شدد عليها المتحدث، هناك تنفيذ سياسات لسوق العمل النشطة في الاقتصاد غير المنظم تتناول الطلب والعرض على حد سواء. وهناك مثال عن تدبير من ناحية الطلب تجلّى في القانون الوطني لضمان العمالة الريفية للمهاتما غاندي، والذي يضمن ١٠٠ يوم عمل في السنة لكل أسرة ريفية فقيرة. ومن ناحية العرض، نفذت حكومة الهند مبادرة تنمية المهارات من أجل توفير التدريب المهني لمن يغادرون المدرسة وللعاملين في الاقتصاد غير المنظم. ومن المهم مواصلة العمال مع الوظائف، شأنها شأن النوعية الجيدة للمعلومات عن سوق العمل. وأوصى المتحدث بوضع نماذج لتعزيز المهارات القابلة للنقل وإعداد إطار مؤهلات وطني. كما أوصى بآليات تمويل بديلة للوصول إلى الشريحة الكبيرة من السكان الريفيين من خلال مؤسسات التمويل بالغ الصغر وتشجيع الصناعات الغذائية والمنشآت غير الزراعية من خلال القروض والتعاونيات.

١٦٧. وناقش المشاركون في المائدة المستديرة من مجموعة أصحاب العمل مسألة عدم الانسجام القائم بين الطلب على العمالة وعرضها. وشدد على أهمية الحوار، لاسيما بين الحكومة باعتبارها الجهة التي توفر التدريب، وأصحاب العمل بما أن القطاع الخاص هو الذي يوفر القسم الأكبر من الوظائف. وإذ ذكر المتحدث بالمناقشة التي دارت خلال منتدى القادة الشباب، لاحظ أن بعض الشباب من ذوي الشهادات العالية لا يزالون غير قادرين على إيجاد وظائف بسبب عدم انسجام مؤهلاتهم مع المهارات المطلوبة. وبالتالي، فإنه من المهم توجيه الشباب نحو نوعية التدريب الذي ينبغي أن يحصلوا عليه. كما دعا منظمة العمل الدولية إلى معالجة مسألة الانتقال من المدرسة إلى العمل. وكانت استدامة المنشآت أهم مسألة يجري التركيز عليها إذ تتوقف عليها كافة المسائل الأخرى. وكان لا بد من تعزيز الإنتاجية، ليس من خلال التدريب فحسب، بل من خلال إعادة هندسة إجراءات قطاع الأعمال. وينبغي تقاسم المنافع المتأتية عن مكاسب الإنتاجية بين رأس المال والعمل. وتشكل الوظائف الخضراء جزءاً مهماً من برنامج المنشآت المستدامة إلى جانب الاستقرار الاجتماعي والسياسي والاستثمارات في تطوير البنية التحتية. واختتم مقتبساً من تقرير المدير العام: "ويعني تحسين اللوائح المتعلقة بالمشاريع العمل عن كثب مع القطاع الخاص لكشف الحواجز التي تعوق النمو والتنوع ولتحديد التدخلات اللازمة مع ضمان احترام معايير العمل والبيئة". ويكمن التحدي في ترجمة وجهة النظر هذه إلى نشاط وإصلاح سياسيين في عدد أكبر من البلدان خلال عقد آسيا للعمل اللائق.

١٦٨. وتقاسم المشاركون في المائدة المستديرة من مجموعة العمال المخاوف التي أعرب عنها المشاركون الآخرون في المائدة المستديرة بشأن تشيخ السكان، أهمية تعزيز التعاونيات، الاستثمار في المهارات وتنمية أوسع للموارد البشرية، بالإضافة إلى المكانة الحاسمة التي يحتلها الحوار الاجتماعي. والتدريب على المهارات يمكن العمال من كسب أجور أعلى وظرف عمل أفضل ويعزز إنتاجية الشركات. وتحقيقاً لذلك، فإن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية أساسيتان في هذا الصدد. غير أن الكثير من البلدان ومناطق تجهيز الصادرات لم تسمح بممارسة هذين الحقين. وينبغي توفير التدريب المجاني على المهارات والتعليم لجميع الأطفال، ولاسيما التعليم المستمر لصالح الشباب. وفي حال طبقت توصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥) الصادرة عن منظمة العمل الدولية، فمن شأنها أن تحسّن حياة الشباب. كما توفر اتفاقيات منظمة العمل الدولية وإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية) إرشاداً مهماً. وفيما يتعلق ببرنامج المنشآت المستدامة، دعا المتحدث إلى تنفيذ استنتاجات عام ٢٠٠٧ بشأن تعزيز المنشآت المستدامة، بما في ذلك الدعائم الثلاث. ولا تتوقف استدامة المنشآت على القدرة على التنافس

والإنتاجية فحسب، بل هي مرهونة أيضاً بظروف العمل، السلامة والصحة المهنتين، الأجور والمفاوضة الجماعية. ويحتاج الاقتصاد غير المنظم إلى إضفاء السمة المنظمة عليه وفقاً للقرار الصادر عام ٢٠٠٢ بشأن العمل اللائق والاقتصاد غير المنظم.

١٦٩. وأكد أهمية هذه المواضيع الوزراء وممثلو الحكومات وممثلو منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

١٧٠. ودعوا عموماً مفهوم المنشأة المستدامة ودور القطاع الخاص باعتباره المصدر الأساسي للوظائف، كما أيدوا الدور الذي تؤديه منظمة العمل الدولية في تعزيز الإرشاد الوارد في استنتاجات عام ٢٠٠٨. وحذرت ممثلة الهيئة الدولية للخدمات العامة من خطر المساواة بين الاستدامة والقدرة التنافسية، بسبب الخطر الكامن في جرف صناعة الخدمات إلى تلبية احتياجات الشرائح الميسورة من المجتمع فحسب. وشددت على وجوب التركيز على ظروف العمل، وفي هذا السياق، ينبغي عدم التراخي بشأن الدور الذي يلعبه القطاع العام كصاحب عمل.

١٧١. واستغرق المندوبون طويلاً في مناقشة جوانب محددة من تنمية المهارات، لاسيما عدم المواءمة بين عرض اليد العاملة والطلب عليها. وأيد ممثل أصحاب العمل من الهند البيان الذي أدلى به المشارك في المائدة المستديرة من مجموعة الحكومات بشأن مبادرة تنمية المهارات، مشيراً إلى أن القطاع الخاص شارك في اللجنة الإدارية. وسلط كل من المشارك في المائدة المستديرة من الحكومة الهندية والمشارك من مجموعة أصحاب العمل من باكستان على أهمية الاعتماد والمؤهلات المهنية المعيارية من أجل تعزيز القابلية للاستخدام لدى العمال وإعدادهم لدخول سوق العمل، على المستويين الإقليمي والعالمي. ورأى مندوب العمال من نيوزيلندا وجوب تقاسم خطر الاستثمار في تدريب بعض المهارات بين الحكومة وقطاع العمل، إذ يبقى من الصعب التنبؤ بالطلب في المستقبل والخطر كبير جداً ليتحملة العمال بمفردهم.

١٧٢. واسترعى القانون الوطني لضمان العمالة الريفية المطبق في الهند اهتماماً كبيراً. وشكلت استدامة العمالة مسألة مشتركة. وشرح المشارك في المائدة المستديرة من الحكومة الهندية أن الكثير من العمالة المطبقة بموجب القانون الوطني لضمان العمالة الريفية استكمل العمل الموسمي القائم في الزراعة بغية معالجة مشكلة البطالة وتوفير نوع من أمن الدخل إلى الأسر الريفية. كما ساهمت معظم الوظائف في الاستدامة البيئية، من خلال حفظ المياه والحصاد والري. والعملية التشاركية في تحديد المطالب المحلية جعلت العمل يستجيب للاحتياجات المحلية. وأشار ممثل العمال من الهند إلى الزيادة في الأجور الزراعية باعتبار ذلك أثراً إيجابياً للبرنامج، في حين تساءل المندوب عن أصحاب العمل من بنغلاديش ما إذا كان من الحكمة إنفاق ميزانية الحكومة بهذه الطريقة، بدلاً من الاستثمار في التدريب على المهارات. ولاحظ مندوب عن أصحاب العمل من الهند أن البرنامج لا يعزز ثقافة الإنتاجية والمساءلة الضرورية للعمل في القطاع الخاص. وأشار مندوب عن أصحاب العمل من العراق إلى أن المهارات المناسبة من شأنها أن تخلق مجتمعاً مستقراً على أساس المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وعدم التمييز بين الجنسين. وتجسيدا للتنوع الذي يتسم به الإقليم، وافق المشارك في المائدة المستديرة من الحكومة اليابانية والمندوبان عن أصحاب العمل من بنغلاديش وسري لانكا، بالإضافة إلى مدير الجلسة، على أن "عدم وجود نهج موحد للجميع" هو الواقع السائد في آسيا والمحيط الهادئ. واختتم مدير الجلسة بالإشارة إلى أن ابتكارات مهمة آتية من الإقليم وأن تقاسم المعارف والتعلم المتبادل هما المفتاح لتحقيق برنامج العمل اللائق وتطوير النمو الشامل.

الحلقة المواضيعية ٣ الحقوق في العمل والحوار الاجتماعي

١٧٣. ناقشت الحلقة المواضيعية ٣ الحقوق في العمل والحوار الاجتماعي. وضمت المائدة المستديرة الأعضاء التالية أسماؤهم: السيدة Rosalinda Dimapilis-Baldoz، وزيرة العمل والاستخدام في الفلبين؛ السيد Peter Anderson، مدير تنفيذي في غرفة التجارة والصناعة الأسترالية؛ السيد Zahoor Muhammad Awan، الأمين العام بالإنيابة في اتحاد العمال الباكستانيين؛ السيدة Jacinta Collins، أمينة في البرلمان معنية بالمدارس والتعليم وعلاقات مكان العمل؛ والمنسقة السيدة Shen Qinqin، نائبة العميد في معهد العلاقات الصناعية في الصين. وأدار المائدة المستديرة السيد Guy Ryder، المدير التنفيذي لإدارة المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

١٧٤. وذكر مدير الجلسة بأن إقليم آسيا والمحيط الهادئ هو آلية الاقتصاد العالمي. وقد تجاوز الإقليم الأزمة العالمية بنجاح أكبر مما عرفته أجزاء أخرى من العالم، والجميع يتطلعون إلى "قرن آسيوي". وأثار ذلك مسألة ما إذا كان نموذج النجاح الكامن في ٤٠ سنة من النمو الاقتصادي المذهل من شأنه أن يضمن ٤٠ عاماً آخر من النجاح، أو إذا كانت هناك حاجة لتكييفه. وأشار إلى التناقض بين الالتزام المتقاسم في احترام الحقوق المكرسة في الإعلان بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨) وبين أنه بالرغم من التاريخ المحدد في ٢٠١٥ للتصديق العالمي على الاتفاقيات الأساسية الثماني، فإن ثلثي التصديقات "المتبقية" (من مجموع ٩٢ تصديقاً) سيأتي من إقليم آسيا والمحيط الهادئ. وفي إطار رؤية تتجاوز المعايير الأساسية، قامت الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، على مستوى العالم، بالتصديق على متوسط ٤٢ اتفاقية، في حين توقف المتوسط الإقليمي تحديداً عند نصف هذا الرقم (٢١). وأشار الكثير من المتحدثين في الاجتماع إلى ضرورة إعادة التوازن بين الاقتصاد العالمي، لتعزيز النمو الشامل وتقاسم المنافع مع الجميع، وحماية الناس الأكثر استضعافاً في المجتمع، في وقت يشير فيه الواقع إلى تنامي أوجه انعدام المساواة وعدم مواكبة الأجور لنمو إنتاجية العمل. وقد تلقى المكتب طلبات متزايدة للخدمات التي يقدمها في مجال إصلاح قانون العمل، وبناء مؤسسات الحوار الاجتماعي لسوق العمل، وبناء قدرات الجهات الفاعلة فيه. ومن الواضح وجود نطاق لمناقشة وضع الاستقرار الاجتماعي واستدامة النمو.

١٧٥. وأشارت المشاركة في المائدة المستديرة من مجموعة الحكومات من الفلبين إلى أنّ حكومتها لم تجد خياراً أمامها إلا في انتهاج عملية متينة للحوار الاجتماعي. وقد عززت الفلبين عمداً مجلسها الثلاثي المعني بالسلام الصناعي، وجعلته الهيئة الاستشارية الجامعة لدى الرئيس وأمانات مجلس الوزراء. ويتمحور عادة عمل المجلس الثلاثي المعني بالسلام الصناعي حول المسائل المرتبطة بالعمالة ومرونة سوق العمل تحت ضغط التكامل الإقليمي. كما تطرق بشكل واسع إلى المسائل المحيطة بالإطار الإنمائي الشامل واحترام الحقوق الأساسية في العمل. وتشارك كافة الهيئات المسؤولة عن تخطيط التنمية والتجارة وإنفاذ القانون وتنمية الموارد البشرية، مشاركة نشطة في المجلس الثلاثي المعني بالسلام الصناعي، على المستويين الوطني والإقليمي. وقد أنشئت المجالس الثلاثية الإقليمية في كافة أنحاء البلاد، وأسندت مسألة صنع القرارات بشأن مسائل العمالة في الصناعات الأساسية المولدة للعمالة، إلى ثلاث جهات محلية في سوق العمل تتمتع بتجربة أولية. وفي قطاع المصارف، توصلت مؤخراً الفعاليات الثلاثية إلى توافق في الآراء بشأن مدونة طوعية للممارسات الجيدة معنية بالاستعانة بمصادر خارجية والتعاقد من الباطن، مما أحال النزاعات القائمة بشأن المدونة إلى محكمين من داخل القطاع. وقد طورت الجهات الصناعية المدونة خلال فترة ستة أشهر، وتناقشت بشأن مسائل من قبيل تطبيق حقوق العمال في التنظيم في العملية. كما شارك المجلس الثلاثي الوطني المعني بالسلام الصناعي بشكل نشط في تصميم سياسات الاقتصاد الكلي الواردة في الخطة الإنمائية متوسطة الأجل، مرسياً بذلك أساس الاستقرار الاجتماعي.

١٧٦. وشدد المشاركون في المائدة المستديرة من مجموعة أصحاب العمل على أن غالبية كاسحة من أصحاب العمل والمنشآت رأت أنّ النجاح طويل الأجل لقطاع الأعمال يعتمد على الحوار مع العمال وعلى الأجور المنصفة وظروف العمل. وفي حين تشكل شمولية الحقوق مبدأ مهماً، فإنّ تطبيقها العالمي أكثر صعوبة في حال عدم تلبية بعض الشروط المسبقة. ويتطلب تحقيق الحقوق بيئة مؤاتية، مما يشمل اقتصاداً متيناً مع منشآت مستدامة ومربحة؛ بيئة سياسية مستقرة؛ بيئة قانونية مستقرة حيث يمكن ضمان الإنفاذ والامتثال. ويتطلب الحوار الاجتماعي حداً أدنى من مستويات قدرات أصحاب العمل والعمال. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي تكييف الحقوق العالمية مع ظروف محلية جد متنوعة أحياناً ولا يمكنها أن تقضي إلى النتيجة نفسها في جميع السياقات. وفي حين توفر الأجور أو ظروف العمل شبكة للسلامة الاجتماعية، تقوم العمالة بالأمر نفسه في حد ذاتها. وقد بدأت قسم كبير من نمو الإنتاجية في الإقليم في استحداث فرص العمل، وليس فقط في الأجور وظروف العمل. وسلم المشاركون في المائدة المستديرة بالمجال متاح أمام المزيد من التصديقات في الإقليم، لكنه نبّه بأنّ الترابط بين التصديق على الصكوك والتمتع الفعلي بالحقوق ليس عملية آلية.

١٧٧. وأعرب المشاركون في المائدة المستديرة من مجموعة العمال عن خيبة أمله من أنّ إقليم آسيا والمحيط الهادئ بعيد كل البعد عن تحقيق التصديق العالمي للاتفاقيات الأساسية. وتجسّد عدم احترام حقوق العمال في التنظيم والمفاوضة الجماعية في العدد المتدني للتصديقات. وشكل العمال في بلدان مثل بنغلاديش، فيجي، ميانمار، الفلبين، هدفاً مباشراً لأعمال التمييز المناهض للنقابات، وفي بعض الحالات توفي عدد منهم. وأعرب العمال عن نيّتهم في أن يعالج هذا الاجتماع الوضع في فيجي بحد ذاته. فغالباً ما يستثنى الموظفون الحكوميون من المفاوضة الجماعية. وغالباً ما يُجرم العمال المنزليون والعاملون في الاقتصاد غير المنظم من حقوق النقابات. ومن المفترض أن يكون الحد الأدنى للأجور أجراً معيشياً للعمال ذوي المهارات المتدنية، غير أنها كانت في الغالب أجوراً متدنية حتى بالنسبة للعمال المهرة. ويجري إنفاق قرابة ٥,٣ في المائة من الناتج المحلي

الإجمالي على المستوى الإقليمي على الرعاية الصحية والأمن الاجتماعي، غير أن التغطية متدنية جداً لتجنب الاستبعاد الاجتماعي. وتشكل النساء نصف القوى العاملة في الإقليم، غير أنهم يعانون من انعدام المساواة في الأجور والتمييز في الوظائف المؤقتة وغير المنظمة. ويحتاج العمال المهاجرون إلى إطار متين متعدد الأطراف لحمايتهم من وكلاء التوظيف الذين يجعلونهم عرضة للاستبعاد. ولا بد من إدراج التعاقد من الباطن. وتبرز الحاجة إلى إجراء ملح لمواجهة الكثير من الحوادث المميتة في مكان العمل، لاسيما في قطاعي التعدين والبناء.

١٧٨. وأشار المشاركون في المائدة المستديرة من مجموعة الحكومات من أستراليا إلى أن الإقليم يأوي ٧٣ في المائة من الفقراء العاملين في العالم. وينبغي للإقليم أن يوائم بين الأداء الاقتصادي والإنصاف الاجتماعي. والحوار الاجتماعي حيوي، إذ يفتقر الإقليم إلى الحل الموحد للجميع الرامي إلى تحقيق العمل اللائق أو تحقيق معايير العمل الدولية. وباعتبار أستراليا من الدول الأعضاء المؤسسة لمنظمة العمل الدولية، فإنها تتفخر بإقامة شراكة مع المنظمة بشأن مجموعة من المشاريع الرامية إلى توسيع نطاق العمل اللائق في الإقليم. وقد خصصت أستراليا ١٥ مليون دولار أسترالي لتحسين الامتثال لمعايير العمل الدولية، في حين تعزز الحوار الاجتماعي- ومنها إطار الميثاق العالمي لفرص العمل بشأن إدارة العمل والهجرة في إقليم المحيط الهادئ. ويشكل برنامج "العمل الأفضل" لمنظمة العمل الدولية مثلاً عن تعزيز إنتاجية والقدرة على التنافس في مكان العمل، من خلال تمكين العمال. وكان تأييد والتزام مجموعة العشرين بتعزيز واحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل من الأمور المشجعة. وقانون العمل المنصف الذي اعتمد منذ عامين قد بشر بحقبة جديدة من تضافر العلاقات الصناعية وعزز حماية المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، في الوقت الذي سُم فيه باحتياجات المنشآت للعمل على نحو فعال ومنتج وتنافسي.

١٧٩. وأشار المنسق من الصين إلى أن علاقات العمل في الصين أخذت في التطور من نظام إداري إلى ممارسة تستجيب لضغوط سوق العمل. وخلال العقود الماضية، زيادة الطلب على اليد العاملة جعلت الاستثمار أكثر قوة واليد العاملة أكثر ضعفاً. ومن المتوقع أن يزيد عدد السكان في الصين حتى عام ٢٠١٥، شأنه شأن البطالة. وفي الوقت نفسه، تزيد نزاعات العمل في القطاع غير العام، ويؤثر انعدام المساواة تحديداً على العمال المهاجرين في الأرياف، في حين تتسع الفجوة الإجمالية القائمة بين الأجور. ومع تزايد وعي العمال بحقوقهم، فإن نزاعات العمل الجماعية تظهر أيضاً اتجاهها صعودياً. وقد بدأت الحكومة الصينية موازنة النمو الاقتصادي مع إيلاء انتباه أكبر للعمل اللائق والمفاوضة الجماعية وعلاقات العمل المنسجمة في المنشآت. واعتمدت الصين تشريعات جديدة بشأن النهوض بالعمالة وعقد الاستخدام والوساطة والتحكيم في نزاعات العمل والتأمين الاجتماعي. وعندما حصلت الأزمة، كانت الصين قد أطلقت رزمة من الحوافز الاقتصادية، أمّنت ٨,٧ في المائة من النمو في ٢٠٠٩، واستحدثت ٢٠ مليون وظيفة جديدة وقامت بحماية ٦٠ مليون وظيفة موجودة. وقد وضع اتحاد نقابات عموم الصين مؤخراً مجموعة طموحة من الأهداف لتنظيم العمال والاضطلاع بالمفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة. والتقاليد الصينية تقيم التناغم ويُنظر إلى الهيكل الثلاثي على أنه آلية حيوية للتناغم في عالم العمل.

١٨٠. وأثيرت مسائل ناجمة عن الأرضية وترتبط بحقوق أصحاب العمل (مثلاً، عندما أحرق العمال المعتصمون المصانع ولكنهم لم يحاكموا عن أعمال التخريب التي قاموا بها) وحماية العمال من الاستعانة بمصادر خارجية والتعاقد من الباطن، بالإضافة إلى حماية العمال المهاجرين والعمال المنزليين وقدرة الحكومات، في ظل الضغوط المتزايدة في الميزانية، على الاستثمار في الحوار الاجتماعي، والأهمية النسبية لمعايير العمل الدولية المصدقة مقارنة بالقوانين الوطنية.

١٨١. ورأى المشاركون في المائدة المستديرة من مجموعة الحكومات من الفلبين أن إقامة حوار مع منظمة العمل الدولية من شأنه أن يساعد في توفير حلول عملية لمشاكل التطبيق التالية للتصديق، في حال لم تتخذ دولة مصدقة على سيادتها. ورحبت الفلبين بالمناقشات البناءة مع البعثة رفيعة المستوى لمنظمة العمل الدولية بشأن الاتفاقية رقم ٨٧ والتعاون اللاحق مع المكتب لاستشارة الوعي بالمعايير ذات الصلة في صفوف المجموعات المهنية، مثل الجهاز القضائي والشرطة. وتتم الاستنتاجات التشريعية المستقاة من توصيات هذه البعثة حالياً بمرحلة المشاورة الثلاثية والنقاش من جانب الكونغرس.

١٨٢. ولاحظ المشاركون في المائدة المستديرة من مجموعة العمال أن حق أصحاب العمل في إدارة قطاعات أعمالهم بحرية يخضع لحماية قوانين أخرى إلى جانب قوانين العمل. ومن الصعب معرفة الضرر الذي قد يلحقه التصديق على المعايير، إذا كانت هذه الأخيرة ترد أصلاً في القانون الوطني. غير أن العاملين في مناطق

تجهيز الصادرات في جنوب أفريقيا، غالباً ما يكونون مستثنين من قوانين العمل الوطنية، مما يفضي إلى الاستغلال من جانب المنشآت متعددة الجنسية.

١٨٣. واستقى المنسق مسألتين من النقاش. هل من الخطأ لمنظمة العمل الدولية أن تستهدف التصديق العالمي للاتفاقيات الأساسية بحلول عام ٢٠١٥؟ هل علاقة الاستخدام المستقرة جزء من البيئة المناسبة لاحترام حقوق العمال؟

١٨٤. ورأى المشارك في المائدة المستديرة من مجموعة أصحاب العمل أنّ مجرد أقدمية الكثير من المعايير تدفع بالحكومات لتقديم الحجج المؤيدة لعدم التصديق عليها. وبغية أن تبقى هذه المعايير ذات صلة، ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تسلم بمجموعة من ترتيبات العمل القائمة في مكان العمل الحديث. والعمالة المباشرة لا تجعل العمالة غير المباشرة أو العمل الموسمي عملاً غير قانوني أو غير منصف. ووافق المشارك في المائدة المستديرة من مجموعة الحكومات من أستراليا على أنه لا شك في أنّ المنشآت المربحة ومؤسسات سوق العمل المتينة تسهل عملية ممارسة الحقوق، حتى ولو تكن شروطاً مسبقة لتحقيقها.

١٨٥. وشعر المنسق بأنّ الصين تولي اهتماماً أكبر لمعايير العمل الدولية وتتعهد باستحداث بيئة ملائمة لتطبيقها.

١٨٦. وبيّن المشارك في المائدة المستديرة من مجموعة العمال من أستراليا موقف مجموعته بأنّ تحقيق المبادئ الأساسية واجبٌ في ظل دستور منظمة العمل الدولية، بغض النظر عن عملية التصديق. والمعايير الأساسية هي معايير دنيا وليست معايير اختيارية. ومن غير الضروري ملاءمتها مع الأداء الاقتصادي إذ أنّ العمل ليس سلعة. والحجة التي قدمها المتحدث عن مجموعة أصحاب العمل ومفادها إمكانية اختيار الحقوق الأساسية والعمل اللائق، تطرح تحدياً ذاتياً إذ أنها تدين الإقليم إلى مستقبل متدني الأجور.

١٨٧. وسأل ممثل الاتحاد الدولي لعمال النقل المشارك في المائدة المستديرة من مجموعة الحكومات من الفلبين عن الاعتصام الذي نظمته رابطة موظفي شركة الطيران الفلبينية جراء محاولات الشركة في نقل خدماتها إلى الخارج. ورفض المشارك في المائدة المستديرة من مجموعة الحكومات من الفلبين التعليق على قضية موجودة حالياً في المحاكم، لكنه أضاف أنّ الفلبين لطالما اعترفت بالحق في إدارة قطاع الأعمال على نحو مستقل في حال جرى ذلك بشكل معقول وإنساني ومنصف ومن دون الانتقاص من حقوق نقابات العمال. وجرى إبطال الاستعانة بمصادر خارجية فيما يتعلق بالسفر ليلاً من حيث القانون، من خلال طلب رخصة الوسيط على نحو كافٍ. وحيث أنّ أمن العمال يشكل مسألة حساسة جداً، تم وضع المبادئ التي تدير التعاقد القانوني من الباطن على أساس ثلاثي، والتي تستلزم مثلاً ألا يلجأ صاحب العمل إلى المصادر الخارجية من أجل تخطي الأحكام القانونية التي تحمي العمل الآمن وحقوق نقابات العمال أو أمن المكان، لاسيما حظر إنهاء الاستخدام من دون سبب وجيه أو إجراء مرعي. ومن غير الممكن إسناد بعض أنشطة قطاع الأعمال إلى مصادر خارجية في الفلبين، ولا تعتبر الاستعانة بمصادر خارجية امتيازاً إدارياً، إذ يمكنها أن تكون عرضة للمفاوضة الجماعية أو مدونات الممارسة المتفاوض بشأنها. ويجري رصد الاستعانة بمصادر خارجية على أساس ثلاثي.

١٨٨. وسأل المشارك في المائدة المستديرة من مجموعة الحكومات من اليابان عن كيفية قيام حكومة الصين بمساعدة المنشآت في التكيف مع الزيادات في الحد الأدنى للأجور. وصدقت اليابان على اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣١)، وقررت زيادة الحد الأدنى للأجور في ٢٠٠٩ بعد إجراء مشاورات ثلاثية معقدة. وكانت قد خصصت ٥ مليارات ين لمساعدة الشركات على امتصاص الزيادة في الأجور. وأجاب المشارك في المائدة المستديرة من الصين بأنّ بلاده خططت لزيادة الحد الأدنى للأجور بنسبة ١٣ في المائة سنوياً حتى عام ٢٠١٥، وذلك لتصحيح الفترة التي لم يشارك فيها ذوي الأجر المنخفض في مكاسب التنمية الاقتصادية للعقود الثلاثة الماضية. وقدمت الحكومة حوافز مالية لاستحداث فرص العمل ومساهمات للتأمين الاجتماعي وتنمية المهارات. وأشار المشارك في المائدة المستديرة من مجموعة الحكومات من أستراليا أنه في حين يختلف نظام تحديد الحد الأدنى للأجور في أستراليا، قدمت الحكومة حوافز مماثلة مع تعزيز الممارسات المنتجة في سوق العمل.

١٨٩. وتساءل المشارك في المائدة المستديرة من مجموعة الحكومات من اندونيسيا ما إذا كانت الشركات قادرة على تمكين العمال من المشاركة في الحوار الاجتماعي، نظراً لأنّ نفاذ الحكومة كان ضيقاً في عدد كبير من البلدان النامية تحديداً. وتساءل المشارك في المائدة المستديرة من مجموعة العمال من البحرين عما إذا لم تكن المعايير الأساسية صك الإدارة السديدة أكثر منه نتيجتها. وقد أظهرت التجارب مؤخراً في العالم العربي والبحرين أنّ التصديق يحدث فارقاً في البلدان التي تفتقر إلى الديمقراطية والإدارة السديدة، وحيث يسرح

العاملون لاضطلاعهم بأنشطة نقابية مشروعة. وأجاب المشاركون في المائدة المستديرة من مجموعة أصحاب العمل من أستراليا أنّ الظروف السائدة تؤثر على طريقة تطبيق المعايير. فالتصديق الذي يليه تطبيق مخابر للظن لا يتسبب إلا بشعور بالإحباط. وأصحاب العمل لا يؤدون دوراً حاسماً فحسب في تمكين العمال على إقامة حوار في مكان العمل، بل يمكنهم أن يعملوا بشكل فعال مع ممثلي نقابات العمال في حال وجود نقابات عمال ثابتة.

١٩٠. وفي رد على سؤال وجهه مندوب العمال من البحرين، أقرّ المشاركون في المائدة المستديرة من مجموعة الحكومات من الفلبين أنّ التجربة التي اكتسبتها الفلبين مع العمال المنزليين تحديداً قد كشفت النقاب عن بعض الثغرات في القوانين التي تنظم الهجرة الخارجية، وأنّ الحكومة تقوم بسد تلك الثغرات تدريجياً من خلال إبرام اتفاقات إقليمية وثنائية الأطراف مع البلدان المستقبلة.

١٩١. واختتم المنسق قائلاً إنّ جميع المتحدثين اتفقوا على شمولية المعايير الأساسية، وبالتالي تضطلع منظمة العمل الدولية بغرض طبيعي ألا وهو السعي وراء عمليتي التصديق على هذه المعايير وتطبيقها. والسياق والقدرة أمران مهمان، إذا لم يكن ذلك كشرط أساسي فعلى الأقل كبيئة مؤاتية، وعلى منظمة العمل الدولية أن تؤدي دورها في بناء هذه القدرة. واتجهت المناقشة نحو الحق في التنظيم والحق في المفاوضة الجماعية من دون التساؤل إزاء شمولية المعايير الأساسية الأخرى. وجرى تحديد التعاقد من الباطن كممارسة مشروعة لقطاع الأعمال في بعض الحالات، ومحاولة للتخايل على ممارسة حقوق العمال، بما في ذلك الحقوق الأساسية، في حالات أخرى. ومنظمة العمل الدولية ملزمة بضمان مجموعة معاييرها متسقة مع الظروف الراهنة، وذلك من خلال الجهود المتضافرة التي تبذلها هيئاتها المكونة. لقد جسدت المناقشة وظيفة الحوار الاجتماعي في تحقيق العمل اللائق، لكنها كشفت عن الاستثمار في الوقت والموارد والإرادة السياسية والقدرة التي تحتاج السلطات أن تقوم بها لجعلها فعالة.

مناقشة مشروع القرار الذي قدمته مجموعة العمال بشأن وضع نقابات العمال في فيجي

١٩٢. قدم المتحدث بالنيابة عن العمال مشروع قرار ولخص تدهور وضع نقابات العمال في فيجي، كما ورد في الوثيقة الاستهلاكية.

١٩٣. كما أيد المتحدث بالنيابة عن أصحاب العمل، متحدثاً أيضاً بصفته عضو في مجموعة أصحاب العمل في لجنة الحرية النقابية التابعة لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي، مشروع القرار. وتضمن النص المقدم وصفاً واضحاً ودقيقاً للوضع الخطير في فيجي. وشدد على دعم مجموعة أصحاب العمل لتحقيق النتائج التي تتسق مع اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)، اللتين تنطبقان على جميع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل.

١٩٤. وتحدث المندوب الحكومي من نيوزيلندا دعماً لمشروع القرار، ودعا إلى العودة إلى الديمقراطية. وأيد المندوب الحكومي من اليابان مشروع القرار وشدد على ضرورة إجراء انتخابات حرة في موعد أقصاه عام ٢٠١٤. وتحدث المندوب الحكومي من فرنسا لصالح مشروع القرار، شأنه شأن المندوب الحكومي من أستراليا الذي عرض المخاوف التي أعرب عنها في السابق.

١٩٥. اعتمد الاجتماع القرار الوارد في الملحق الأول بهذا التقرير.

استعراض واعتماد استنتاجات الاجتماع

١٩٦. لاحظ نائب رئيس الاجتماع من الحكومات أنّ حكومة اليابان قدمت وثيقة بشأن الدروس المستخلصة بشأن سياسة العمالة في التصدي للكوارث الطبيعية من الجلسة الخاصة التي نظمتها في ٥ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١١. ووافق الاجتماع على إدراج هذه الوثيقة كمرفق معلومات بتقرير الاجتماع.

١٩٧. وأيد المتحدث بإسم أصحاب العمل الاستنتاجات التي خرج بها الاجتماع، والتي جسدت بشكل مناسب المناقشة التي جرت خلال الاجتماع. كما أعرب عن رضاه بالاعتراف بأهمية المنشآت والعمالة، بالإضافة إلى تنوع الإقليم.

١٩٨. وأيد المتحدث بإسم العمال كذلك الاستنتاجات التي تجلّت فيها الحلول التي تم التوصل إليها، لكنه أعرب عن أسفه لعدم التمكن من الاتفاق على الإشارة إلى ضرورة التصدي للعمالة الهشة.

١٩٩. وأفاد المتحدث بإسم الحكومات أنّ الحكومات أيدت الاستنتاجات بالإجماع.

٢٠٠. كما دعم وزير العمل وإدارة النقل في نيبال هذه الاستنتاجات، إلا أنه أسف إذ أنها لم تأخذ في الاعتبار الاحتياجات الخاصة لأقل البلدان نمواً.

٢٠١. اعتمد الاجتماع الاستنتاجات.

استعراض تقرير لجنة أوراق الاعتماد

٢٠٢. أحيط الاجتماع علماً بتقرير لجنة أوراق الاعتماد. وقدم سبعة وثلاثون بلداً عضواً وإقليمين أوراق اعتماد. وحضر هذا الاجتماع رئيس وزراء واحد ونائب رئيس وزراء واحد و٢٨ وزيراً ونائب وزير. وللأسف، لم تشكل النساء إلا ١١,٦ في المائة من الوفود. كما تلقت اللجنة شكوى واحدة وبلاغاً واحداً ونظرت فيهما، وتقدمت بعدد من الاستنتاجات التي تجلّت في تقرير لجنة أوراق الاعتماد.

استعراض تقرير الاجتماع واعتماده

٢٠٣. قدم عدة مندوبين تعديلات تم إدراجها في الصيغة النهائية للتقرير. واعتمد تقرير الاجتماع.

اختتام الاجتماع

٢٠٤. أشار نائب الرئيس من مجموعة أصحاب العمل إلى أنّ إقليم آسيا والمحيط الهادئ يحتل مركزاً مهماً لجعل القرن الحادي والعشرين قرن آسيا والمحيط الهادئ، بالرغم من التحديات التي لا تزال تلوح في الأفق. وسوف ينتشل ملايين الناس من الفقر وسوف يعزز الإقليم مكانته في الدول الأولى في مجال القدرة على التنافس والإنتاجية. هناك تحديات، منها مواجهة الفقر وإرساء طبقة وسطى أكبر وتعزيز مؤسسات الإدارة السديدة، ولكن ينبغي للإقليم أن يبدأ رحلته في عقد آسيا والمحيط الهادئ للعمل اللائق مع الثقة الكاملة والاعتراف الكامل بأنّ تنوع الإقليم هو قوته وواقعه.

٢٠٥. كما أشار نائب الرئيس من مجموعة العمال إلى أنه، بالرغم من النمو الاقتصادي السريع، لا تزال هناك تحديات كثيرة مطروحة أمام انتشار الملايين من برائن الفقر. وتشكل معايير العمل الدولية وسيلة مهمة أمام البلدان في الإقليم من أجل تعزيز مسار نمو أكثر استدامة. وشدد المتحدث على أنّ الالتزام بالتصديق على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية وتنفيذها وتعزيز المفاوضة الجماعية، أمر مطلوب. وينبغي للمنظمات الدولية والإقليمية أن تدعم جعل العمل اللائق والعمالة المنتجة هدفاً مهماً في سياسات الاقتصاد الكلي المتسقة. واختتم بالدعوة إلى تطوير استراتيجيات من شأنها أن تتصدى للعمل الهش.

٢٠٦. وأشارت المديرية الإقليمية لمنظمة العمل الدولية في آسيا والمحيط الهادئ، متحدثة بالنيابة عن الأمين العام للاجتماع، إلى أنّ الاجتماع أكد على أنّ نوعية النمو مهمة بنفس الأهمية التي يتسم بها النمو نفسه، وأنه لا بد للعمل اللائق والعمالة المنتجة أن يكونا في صميم السياسة الرامية إلى تحقيق النمو الشامل. وبالإشارة إلى الإنجازات التي تم إحرازها بغية تحقيق الأهداف المكرسة في عقد آسيا والمحيط الهادئ للعمل اللائق في الاجتماع الإقليمي الرابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ، أشارت إلى ضرورة رصد وتقييم التقدم المحرز. ومن المواضيع المشتركة التي عالجها الاجتماع، استحداث فرص العمل اللائق للشباب والشابات؛ وضع استحداث فرص العمل والعمل اللائق في صميم السياسة الاجتماعية؛ تعزيز تنمية المنشآت المستدامة والعمالة المنتجة

وتطوير المهارات؛ تعزيز الحقوق في العمل والحوار الاجتماعي؛ دعم التعاون الإقليمي والتكامل مع المزيد من اتساق السياسات.

٢٠٧. وشكرت حكومة اليابان، باعتبارها البلد الذي استضاف الاجتماع، جميع من شاركوا فيه على ما قدموه من مساهمة وأشادت بالعمل الجبار الذي اضطلعت به أمانة منظمة العمل الدولية.

٢٠٨. وشكر نائب الرئيس من مجموعة الحكومات، في ملاحظاته الختامية، اليابان حكومة وشعباً لترحيبهما الحار ودعمهما الكبير. كما شكر المكتب عما قام به من عمل جبار. وجدد ما جاء على لسان المدير العام ومفاده أنّ منظمة العمل الدولية هي منظمة تبعث الأمل في حياة أفضل وتسعى جاهدة لتحول هذا الأمل إلى واقع ملموس. وقبل إعلان اختتام الاجتماع، أعرب عن تضامنه مع حكومة وشعب اليابان وأشاد بالإنجازات التي حققتها المدير العام خلال ترؤسه مكتب العمل الدولي.

مشروع قرار

٢٠٩. قد يرغب مجلس الإدارة في أن يطلب من المدير العام ما يلي:

(أ) أن يسترعي انتباه حكومات الدول الأعضاء في إقليم آسيا والمحيط الهادئ وبواسطتها انتباه منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على الصعيد الوطني، إلى الاستنتاجات التي اعتمدها الاجتماع؛

(ب) أن يأخذ هذه الاستنتاجات في الاعتبار عند تنفيذ البرامج الجارية وعند وضع مقترحات البرنامج والميزانية في المستقبل؛

(ج) أن يحيل نص الاستنتاجات إلى الجهات التالية:

"١" حكومات جميع الدول الأعضاء وبواسطتها إلى منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على الصعيد الوطني؛

"٢" المنظمات الدولية المعنية، بما فيها المنظمات غير الحكومية الدولية التي تتمتع بوضع استشاري.

الملحق الأول

قرار بشأن وضع نقابات العمال في فيجي

قدمته مجموعة العمال إلى الاجتماع الإقليمي الخامس عشر
لآسيا والمحيط الهادئ والمنطقة العربية

إنّ الاجتماع الإقليمي الخامس عشر لآسيا والمحيط الهادئ، المنعقد في كيوتو من ٤ إلى ٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١،

إذ يلاحظ أنّ حكومة فيجي، التي أنشأتها الحكومة العسكرية عام ٢٠٠٦، قد سجنت قادة من نقابات العمال وأصدرت مراسيم تنفيذية حرمت معظم عمال فيجي مما يحق لهم من حقوق العمل الدولية الأساسية التي تنص عليها الاتفاقيتان رقم ٨٧ ورقم ٩٨ لمنظمة العمل الدولية؛

وإذ يذكر بأنّ قانون الطوارئ لعام ٢٠٠٩ يعتبر من المخالف للقانون تنظيم اجتماعات نقابية من دون إذن من الحكومة، وبأنه لا يمنح أي ترخيص لتنظيم الاجتماعات بل يسحب الترخيص في آخر لحظة؛

وإذ يذكر كذلك بأنّ القانون يسمح للشرطة أن تفضّ اجتماعات تنظمها نقابات العمال، وهو ما قامت به مراراً وتكراراً هذا العام، وأنه في مناسبات عديدة قامت القوات العسكرية في فيجي بالإعتداء بعنف على كبار المسؤولين في نقابات العمال ومضايقتهم بشدة، مما أفضى في بعض الحالات إلى إصابتهم بجروح بالغة؛

وإذ يأخذ في الاعتبار أنّ الحكومة منعت الأمين الوطني لمؤتمر نقابات العمال في فيجي من حضور ومخاطبة مؤتمر العمل الدولي واجتماع المجلس العام للاتحاد الدولي لنقابات العمال في آسيا والمحيط الهادئ، كما فرضت عليه الآن حظر السفر، مما منعه من حضور الاجتماع الإقليمي الخامس عشر لآسيا والمحيط الهادئ، المنعقد في كيوتو من ٤ إلى ٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١؛

وإذ يأخذ في الاعتبار أنه منذ عام ٢٠٠٩، أصدرت الحكومة عدداً من المراسيم التي تنتقص انتقاصاً شديداً من حقوق العمال ونقابات العمال في القطاعين العام والخاص على حد سواء. وهي تمنع الوصول إلى القضاء للنظر في الانتهاكات التي حصلت في السابق أو تحصل حالياً أو قد تحصل في المستقبل، وردّ الحق إلى أصحابه. وهي لا تجيز حق المساءلة في شرعية هذه المراسيم نفسها؛

وإذ يلاحظ أن هذه المراسيم وضعت من دون مشاورة نقابات العمال؛

وإذ يذكر بأنّ الحكومة أصدرت مرسوماً بشأن الصناعات الوطنية الأساسية، يلغي تسجيلات نقابات العمال ويشترط على جميع نقابات العمال في مهن حساسة (منها القطاع المالي والاتصالات والطيران المدني وجميع المصارف الأجنبية والمرافق العامة) أن تعيد تسجيلها بموجب هذا القانون. ويمنع هذا المرسوم أيضاً نقابات العمال من انتخاب أي شخص بدوام كامل لمنصب نقابي ولا يسمح بإقامة وحدات للمفاوضة إلا بإذن مسبق من رئيس الوزراء؛

وإذ يأخذ في الاعتبار التوصيات الصادرة عن لجنة الحرية النقابية، القضية رقم ٢٧٢٣، التي شجبت هذه الانتهاكات وغيرها من انتهاكات تتعلق بحقوق العمال؛

وإذ يأسف لأنّ الحكومة لم تستجب لدعوات المدير العام لمكتب العمل الدولي بإقامة حوار اجتماعي؛

وإذ يعتبر أنّ مثل هذه الانتهاكات ستستمر في التأثير سلباً على الاستثمارات والعمل في فيجي، وعلى مكانتها في الإقليم وفي المجتمع الدولي؛

وإذ تقلقه هذه الشواغل الخطيرة، فإنّ الاجتماع الإقليمي الخامس عشر لآسيا والمحيط الهادئ يدين بقوة إجراءات حكومة فيجي ويطلب من مجلس الإدارة أن يوعز إلى المدير العام القيام بما يلي:

١. أن يرصد على نحو وثيق الوضع في فيجي وأن يتدخل للحفاظ على الحقوق الإنسانية وحقوق العمال الفيجيين.

٢. أن يضمن تنفيذ التوصيات الصادرة عن لجنة الحرية النقابية في منظمة العمل الدولية بشأن القضية رقم ٢٧٢٣ تنفيذاً كاملاً، لاسيما من خلال مناشدة "الحكومة قبول إيفاد بعثة اتصال مباشرة إلى فيجي بغية

توضيح الوقائع ومساعدة الحكومة، جنباً إلى جنب مع الشركاء الاجتماعيين، على إيجاد حلول مناسبة تمثيلاً مع مبادئ الحرية النقابية".

٣. أن يمارس الضغط لإلغاء حظر السفر المفروض على Felix Anthony فوراً حتى يتمكن من حضور الاجتماعات المرتبطة بأنشطة نقابات العمال، على نحو ما يرد ذلك في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الذي يقضي بأنه يحق لكل فرد أن يغادر بلده، كما يحق له العودة إليه.

الملحق الثاني

دروس مستخلصة بشأن سياسة العمالة في التصدي للكوارث الطبيعية من الجلسة الخاصة التي نظمتها حكومة اليابان في ٥ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١١، كيوتو، اليابان

تعد سياسة العمالة خلال عملية الانتعاش وإعادة البناء عقب وقوع الكوارث الطبيعية، مسألة أساسية في إقليم آسيا والمحيط الهادئ، حيث وقعت ٤٠ في المائة من الكوارث الطبيعية في العالم وخلفت ٨٢ في المائة من الضحايا.

وقد نظمت حكومة اليابان جلسة خاصة في كيوتو في ٥ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١١، بغية تقاسم التجارب والمعلومات بشأن سياسة العمالة فيما يتعلق بالتصدي للكوارث الطبيعية بين بلدان الإقليم، وذلك خلال انعقاد الاجتماع الإقليمي الخامس عشر لآسيا والمحيط الهادئ. وخلال هذه الجلسة، قامت الحكومات وإحدى نقابات العمال وإحدى منظمات أصحاب العمل ومنظمة العمل الدولية التي تتمتع بمعارف جمة عن كيفية التصدي للكوارث الطبيعية، بتقديم معلومات وجيزة عن الأنشطة التي تضطلع بها وتقاومت وجهات النظر، تمثيلاً مع موضوع "التصدي للكوارث الطبيعية بالتركيز أساساً على سياسة العمالة".

وقام نائب وزير الصحة والعمل والرفاه الياباني بالتأكيد مجدداً على أنّ السياسة الرامية إلى تحقيق الأمن الوظيفي في التصدي للكوارث الطبيعية، هي من تدابير "العمل اللائق"، التي نادت بها منظمة العمل الدولية، ولا بد من ربطها بسياسة الحماية الاجتماعية ولا بد من إقامة الحوار بين الهيئات المكونة الثلاثية على نحو فعال. كما أعرب نائب الوزير عن اعتقاده بأن المشاركين يتفقون على أنّ نشر الفكرة المشار إليها أعلاه في صفوف الهيئات المكونة الثلاثية في الإقليم قد ساهم في تحقيق "العمل اللائق".

وبغية تقاسم النتائج التي خرجت بها الجلسة وضمان التنفيذ السلس لسياسة العمالة في وجه الكوارث الطبيعية التي قد تحصل في المستقبل، قام نائب وزير الصحة والعمل والرفاه الياباني بتوليف الدروس المستخلصة على النحو التالي:

- (١) ينبغي الإشارة على نطاق واسع إلى الأثر الضار الذي تلحقه الكوارث الطبيعية بالعمالة وأهمية سياسة العمالة في التصدي للكوارث الطبيعية للانتعاش وإعادة الإعمار.
- (٢) ينبغي تنفيذ سياسة العمالة في التصدي للكوارث الطبيعية من أجل استعادة سبل المعيشة الذاتية، وذلك من خلال تقديم الدعم متوسط الأجل للضحايا وتأمين استخدامهم، إلى جانب توفير المساعدة الطارئة للعاطلين عن العمل.
- (٣) ينبغي تنفيذ سياسة العمالة في التصدي للكوارث الطبيعية من أجل النهوض بعمالة المتضررين، بالتوافق مع طلبات الانتعاش وفقاً لمرحلة الانتعاش.
- (٤) ينبغي تنفيذ سياسة العمالة في التصدي للكوارث الطبيعية من خلال المشاركة في برنامج العمل اللائق كجزء من سياسة الحماية الاجتماعية.
- (٥) بغية دعم عمالة المتضررين، ينبغي للمنظمات العامة التي تضمن الأمن الوظيفي أن توفر خدمات استحداث الوظائف واستبدالها والتدريب المهني القائم على إنعاش الطلب والوظائف الشاغرة.
- (٦) ومن المهم توفير مراكز جامعة للخدمات تتمتع بمرافق تقوم بضمان أمن الدخل والنهوض بالوظائف وتوفير فرص العمل وتقديم التدريب المهني وتوفير ما يلزم من دعم لإعادة توظيف الضحايا العاطلين عن العمل بسبب الكوارث الطبيعية حتى يتمكنوا من استعادة سبل عيشهم، والتأمين السريع للمرافق الإدارية المعنية بالعمالة.
- (٧) ينبغي الاضطلاع بسياسة العمالة في التصدي للكوارث الطبيعية مع مراعاة الأشخاص المستضعفين اجتماعياً لأنهم أكثر عرضة للمصاعب.
- (٨) ينبغي صياغة سياسة العمالة في التصدي للكوارث الطبيعية، استناداً إلى الحوار بين أصحاب العمل والعمال والحكومات المحلية والهيئات الأخرى ذات الصلة.
- (٩) ينبغي التسليم بأن مناطق أخرى لم تتأثر بالكارثة الطبيعية قد تواجه أزمة في العمالة بسبب تباطؤ الأنشطة الاقتصادية في المنطقة المتضررة.

(١٠) ينبغي أن تكون سياسة العمالة في التصدي للكوارث الطبيعية جاهزة ليتم تنفيذها فوراً عند مقتضى الحال. وتجدر الإشارة إلى أنه في حال إعداد برامج العمالة وسياسة العمل والحماية الاجتماعية في وقت تسوده السكينة والاستقرار، فإن تطبيقها في التصدي لحالات الطوارئ قد يساعد على الحد من الأضرار.

(١١) من شأن تنفيذ الجهود المبذولة للانتعاش من خلال شركاء القطاع الخاص أن يساهم في تنفيذ عمليات الانتعاش السلسة والفعالة التي تستحدث فرص العمل. وقيام الشراكات بين قطاعات الأعمال قيد الانتعاش يشكل أيضاً آليات فعالة لتعزيز الانتعاش المستدام للعمال ولأصحاب العمل على حد سواء.

(١٢) ينبغي اتخاذ التدابير المناسبة في مجال السلامة والصحة المهنية عند النهوض بقطاع البناء وإنعاشه. كما ينبغي للعاملين في قطاع البناء، المتضررين من الكوارث الطبيعية، أن يحصلوا على المزيد من المعلومات المتصلة بالسلامة والصحة المهنية.

(١٣) من المتوقع أن يقوم المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية في آسيا والمحيط الهادئ بتجميع التجارب بشأن التصدي للكوارث الطبيعية مع التركيز أساساً على سياسة العمالة في آسيا والمحيط الهادئ، بدءاً من اليابان، كما جرى عرضه في هذه الجلسة الخاصة، وأن يقوم بنشرها في كل بلد يمكن أن يواجه كوارث طبيعية في المستقبل.

(١٤) توخياً لتحقيق العمل اللائق، ينبغي للمكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية في آسيا والمحيط الهادئ، أن يتخذ ما يلزم من إجراءات لدعم المنطقة المتضررة من خلال توفير الدراية وتقديم ما يلزم من مساعدة، وما إلى ذلك، بالتنسيق والتعاون مع الحكومة والهيئات المعنية، عندما يتعرض الإقليم لكارثة كبرى.

الملحق الثالث

استنتاجات الاجتماع الإقليمي الخامس عشر
لآسيا والمحيط الهادئتنمية شاملة ومستدامة لآسيا والمحيط الهادئ
من خلال توفير العمل اللائق للجميع

١. إننا نشيد بالشجاعة والصبر اللذين تحلى بهما الشعب الياباني في مواجهة الخسائر البشرية الجسيمة التي خلفها الزلزال الكبير الذي هزّ شرقي اليابان وما تلى ذلك من عواقب.
٢. وإننا نشكر حكومة اليابان والشركاء الاجتماعيين على ترحيبهم الحار وتنظيمهم الممتاز لهذا الاجتماع، لا سيما وأنه لم تنقُص سوى فترة وجيزة على المأساة الوطنية. وإننا بفعل وجودنا هنا في كيوتو، نعرب عن تضامننا مع الشعب الياباني لاسيما في المناطق التي تأثرت بهذه الكارثة.
٣. ونعرب كذلك عن تقديرنا للجلسة الخاصة التي نظمتها حكومة اليابان خلال الاجتماع، مما أتاح لنا إمكانية استخلاص دروس مهمة بشأن التصدي للكوارث مع التركيز أساساً على سياسة العمالة.
٤. ونعرب أيضاً عن عميق امتناننا إذ شرفنا معالي رئيس الوزراء السيد Noda بمخاطبة الحضور خلال الجلسة الافتتاحية لهذا الاجتماع.
٥. ونشكر المدير العام على التقرير الذي قدمه بعنوان "بناء مستقبل مستدام بالترافق مع العمل اللائق في آسيا والمحيط الهادئ"، والتكملة لهذا التقرير، التي توفر تحديثاً للتطورات الأخيرة التي شهدتها الإقليم وتقدم البراهين الداعية إلى الانتقال إلى أنماط نمو جديدة وأكثر فعالية بالترافق مع العدالة الاجتماعية.
٦. وإننا نقدم أسمى التقدير إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، السيد خوان سومافيا، الذي يحضر الاجتماع الأخير لإقليم آسيا والمحيط الهادئ خلال ولايته، ونشيد بما قدمه من دعم لا يتزعزع لتنمية الإقليم ولمساهمته القيمة في المضي قدماً ببرنامج العمل اللائق في كافة أرجاء العالم.

أولاً - تقييم ما تحقق منذ انعقاد الاجتماع الإقليمي عام ٢٠٠٦

٧. خمس سنوات مضت منذ إطلاق برنامج عقد آسيا والمحيط الهادئ للعمل اللائق خلال اجتماعنا الأخير في بوسان عام ٢٠٠٦. وقد قمنا بتقييم التقدم المحرز في متابعة التعهدات التي قطعناها في اجتماع بوسان. وفي حين نعترف بتحقيق إنجازات مهمة، فإننا نرى نصب أعيننا العديد من التحديات، الجديدة منها والقديمة، في طريق تحقيق هدف العمل اللائق للجميع.
٨. ولقد مضينا قدماً في جعل العمل اللائق هدفاً مركزياً في الاستراتيجيات الإنمائية الوطنية، وفي تحسين الإدارة السديدة لسوق العمل، بما في ذلك تعزيز أطر الإدارة السديدة من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين. وقامت الدول الأعضاء في إقليم آسيا والمحيط الهادئ بالتصديق على ثمانين وستين اتفاقية منذ آب/أغسطس ٢٠٠٦، غير أن التصديق على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية وتنفيذها لا يزالان على مستوى أدنى مما يحصل في الأقاليم الأخرى. والتوعية بشأن حقوق العمال المهاجرين والإجراءات المتخذة بهذا الصدد، هي أكبر اليوم، بالرغم من أنهم لا يزالون من فئات العمال الأكثر استضعافاً في الإقليم. كما زاد الاستثمار في نظم الحماية الاجتماعية الرامية إلى مكافحة عمل الأطفال وتزويد الشباب والشباب بالمزيد من المهارات. لقد بدأنا ببرنامجين من البرامج القطرية للعمل اللائق عام ٢٠٠٧، وها نحن اليوم على رأس ٢٠ برنامجاً نشطاً من البرامج القطرية للعمل اللائق، وهناك ٢١ برنامجاً آخر قيد الإعداد، منها ستة برامج في منطقة المحيط الهادئ. وتغطي هذه البرامج مجموعة من الأنشطة بما في ذلك: سياسات العمالة، نظم التدريب المهني، بناء قدرات الشركاء الاجتماعيين، السلامة والصحة المهنية، القضاء على عمل الأطفال.
٩. وقد شهدت السنوات الخمس التي مرت منذ انعقاد اجتماع بوسان أيضاً الكثير من الكوارث الطبيعية الكاسحة في الإقليم - من فيضانات وزلازل وأمواج تسونامي وزوابع وأعاصير مدارية. وكما أكدته اليابان مؤخراً، فإن سياسات العمالة والسياسات الاجتماعية تلعب دوراً مهماً في التخطيط للوقاية من الكوارث وكيفية التصدي لها، وما فتئت هذه السياسات تزداد أهمية بالنسبة إلى التعاون مع منظمة العمل الدولية في الإقليم.

إقليم يتسم بالدينامية ويواجه تحديات جمة

١٠. يشكل إقليم آسيا والمحيط الهادئ أحد أكثر أقاليم العالم دينامية. وكان من شأن النمو السريع الذي شهده عددٌ من البلدان أن زاد مداخيل الأسر ومكّن مئات الملايين من الناس من الخروج من براثن الفقر المدقع.
١١. غير أننا لم نتمكن من توليد ما يكفي من فرص العمل اللائق لخفض الأعداد الكبيرة من الفقراء العاملين والكثير من الاقتصادات غير المنظمة، حتى خلال فترات النمو الأسرع وتيرة.
١٢. وخلال جيل واحد، تمكن إقليم آسيا والمحيط الهادئ من إحراز تقدم اقتصادي يعتد به. والإقليم يندرج أكثر فأكثر في الاقتصاد العالمي، مع كل الفرص والتحديات التي يأتي بها التنافس في السوق الدولية.
١٣. وفي أعقاب الأزمة الاقتصادية وأزمة الوظائف التي شهدتها العالم، سرعان ما نهض الإقليم. غير أنّ الاضطرابات المالية المتجددة اليوم في أجزاء أخرى من العالم تهدد مرة أخرى التنمية التي نصبو إليها في المجالين الاقتصادي والاجتماعي.
١٤. وحتى قبل وقوع الأزمة، انتشر النمو السريع على نحو غير متساو واتسعت أوجه التفاوت في الدخل والثروات في العديد من الاقتصادات. وقد استطاع مئات الملايين من الناس تجاوز الحد الأدنى من الفقر، غير أنّ هذا الإقليم لا يزال يضم ٧٣ في المائة من الفقراء العاملين في العالم. ويبقى الكثيرون معرضين للصدّات والكوارث الطبيعية ومن صنع الإنسان. غير أنّ نُظم الحماية الاجتماعية لا تشمل بعد الكثير من شعوبنا بشكل فعال، بالرغم من التقدم المهم الذي تم إحرازه مؤخراً.
١٥. إننا إقليم شديد التنوع، وبناء على ذلك فإن التعاون من أجل التنمية أمرٌ حيوي لمستقبلنا.

تلبية الطلب على العمل اللائق

١٦. إقليمنا هو أكثر أماكن العالم اكتظاظاً بالسكان ويضم قوى عاملة سريعة النمو لا بد لنا من أن نعزز إمكاناتها الإنتاجية الهائلة وأن نستخدمها لاستئصال الفقر، وذلك من خلال خفض حجم الاقتصادات غير المنظمة خفضاً تدريجياً وتشجيع استحداث الوظائف اللائقة.
١٧. إنّ التمييز بين الجنسين، لا سيما انعدام تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بالنسبة للنساء في عالم العمل، يبقى من الشواغل الأساسية في مجتمعاتنا ولا بد من معالجتها كمسألة ذات أولوية بغية جني المنافع الاجتماعية والاقتصادية الناشئة عن المساواة بين الجنسين.
١٨. والعمال المهاجرون، سواء أولئك الذين ينتقلون من المناطق الريفية إلى المناطق الحضرية داخل البلدان، أو أولئك الذين يعبرون الحدود، يساعدون على بناء الازدهار في إقليمنا، لكنهم يبقون من بين الأشخاص الأكثر عرضة للاستغلال والمعاملة التمييزية.
١٩. ويستأثر إقليم آسيا والمحيط الهادئ بأكثر عدد من العاملين في العمل المنزلي. وبالرغم من الدور الحاسم الذي يضطلع به العمال المنزليون في السير الاقتصادي للمجتمعات، يبقى هؤلاء، لا سيما المهاجرون منهم، عرضة لظروف عمل سيئة وانتهاكات لحقوق الإنسان.
٢٠. وهناك العديد للغاية من المجموعة الضخمة من الشباب والشبان من سكان الإقليم الذين لا يجدون عملاً لائقاً يخولهم الحصول على حياة كريمة. ومن باب المفارقة، أنّ هناك في الإقليم ملايين الصبيان والفتيات الذين يعملون في حين ينبغي أن يكونوا في المدارس.
٢١. وتواجه بعض بلدان الإقليم مشكلة تشيخ السكان وتقلص نسبة السكان في سن العمل.
٢٢. ونحن ندرك أكثر فأكثر الأثر الذي تخلفه التنمية الاقتصادية على بيئتنا الطبيعية الهشة في أغلب الأحيان. وتنطوي الجهود المبذولة في كافة أنحاء الإقليم لمواجهة آثار تغير المناخ وتخضير اقتصاداتنا، على إمكانات كبيرة لزيادة فرص العمل اللائق.
٢٣. ومن الممكن توفير فرص العمل اللائق التي يحتاج إليها إقليمنا إذا كانت قطاعات الأعمال قادرة على العمل فيه والاستفادة، جنباً إلى جنب مع العمال، من بيئة اقتصادية واجتماعية مستدامة.

الحوار والتعاون من أجل الإصلاح واستمرار التقدم

٢٤. تبرز التطورات الأخيرة التي شهدتها بعض الدول العربية عواقب الاستبعاد الاجتماعي وقلة الوظائف اللائقة والحرمان من الحقوق الأساسية. وانتشار الطلب على العدالة الاجتماعية والكرامة والوظائف اللائقة واحترام

الحقوق الأساسية ووضع حد للتمييز الاقتصادي، كلها أمور سلطت الضوء على الأهمية التي يتسم بها برنامج العمل اللائق.

٢٥. ومعايير العمل الدولية مهمة لمساعدة البلدان ومواطنيها على أن يصبحوا أكثر إدماجاً من الناحية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. والحوار الاجتماعي ليس مهماً لتسوية النزاعات فحسب، بل هو يتسم بالأهمية أيضاً من حيث التعاون على الأساليب المتفق عليها للمضي قدماً في إنماء المنشآت المستدامة وتوسيع نطاق فرص العمل اللائق وإرساء نظم الحماية الاجتماعية ووضع ترتيبات العمالة التي تحمي حقوق العمال.

٢٦. وسوف نحفز التشجيع على التصديق على معايير العمل الأساسية وتنفيذها، بالإضافة إلى احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

٢٧. والحوار الاجتماعي والتعاون هما الشعاران اللذان يجددان اندفاعنا نحو تلبية احتياجات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية والوفاء بأهداف عقد آسيا والمحيط الهادئ للعمل اللائق من خلال العمل على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي. وينبغي أن تتجلى في البرامج القطرية للعمل اللائق على النحو المناسب أولويات الهيئات المكونة الثلاثية والتزامها وإمسائها بزمam الأمور. ونحن نتعهد بتسريع عملية توسيع وتنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق في مختلف أرجاء الإقليم من خلال مجموعة من التدابير الملموسة والعملية الخاصة بالظروف الوطنية المتغيرة، التي تستند إلى الدعائم الأربع لبرنامج العمل اللائق وتتمحور حولها.

٢٨. وتؤكد الحكومات وأصحاب العمل والعمال في إقليم آسيا والمحيط الهادئ مجدداً التزامها بعقد آسيا والمحيط الهادئ للعمل اللائق، الذي أطلقه الاجتماع الإقليمي الآسيوي الرابع عشر.

٢٩. ومع مراعاة التطورات التي جرت منذ الاجتماع الأخير للهيئات المكونة، فإن هذه الاستنتاجات تنطبق على تنفيذ عقد آسيا والمحيط الهادئ للعمل اللائق بشكل أكبر حتى حلول عام ٢٠١٥.

ثانياً - الأولويات السياسية الوطنية لعقد آسيا والمحيط الهادئ للعمل اللائق

٣٠. استناداً إلى عقد آسيا والمحيط الهادئ للعمل اللائق لعام ٢٠٠٦، تتقاسم مختلف بلدان إقليمنا الأولويات السياسية التالية للفترة الممتدة حتى عام ٢٠١٥. وقد يتفاوت تطبيق هذه الأولويات وفقاً للظروف الوطنية. والحوار الاجتماعي أساسي في ضمان نوعية وفعالية تصميم السياسات وتنفيذها. كما أن تعزيز المساواة بين الجنسين في كافة هذه الميادين السياسية أمر أساسي.

السياسات الاقتصادية والاجتماعية وسياسات العمالة

٣١. السعي إلى ضمان أن يكون العمل اللائق والعمالة الكاملة في صميم السياسات من أجل تحقيق نمو متين ومستدام ومتوازن وتنمية شاملة.

٣٢. تصميم حزم السياسات العامة، استناداً إلى الميثاق العالمي لفرص العمل الصادر عن منظمة العمل الدولية، من أجل تعزيز استراتيجية منصفة وغنية بالوظائف.

٣٣. تعزيز الإنتاجية المتزايدة في كافة أوجه الاقتصاد كأساس لزيادة فرص العمل اللائق وزيادة المداخل وت تحسين ظروف العمل والمعيشة.

٣٤. تعزيز المفاوضة الجماعية وتطوير نظم الحد الأدنى للأجور، استناداً إلى معايير منظمة العمل الدولية.

٣٥. الحد من الفقر وأوجه التفاوت الواسعة في الدخل والثروات.

٣٦. إرساء أرضيات فعالة للحماية الاجتماعية، تمشياً مع الظروف الوطنية.

٣٧. دعم مشاركة الهيئات الثلاثية المكونة لمنظمة العمل الدولية في المناقشات الوطنية رفيعة المستوى بشأن تصميم وتنفيذ السياسات الاقتصادية والاجتماعية وسياسات العمالة، والاعتراف بالحاجة إلى اتساق السياسات.

٣٨. تشجيع المؤسسات العالمية والإقليمية ذات الصلة لدعم العمل اللائق والعمالة المنتجة بجعلها هدفاً مهماً من أهداف سياسات الاقتصاد الكلي المنسقة على المستويين الدولي والإقليمي.

المنشآت المستدامة والعمالة المنتجة وتنمية المهارات

٣٩. تحسين البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة، باعتبارها مهمة لاستحداث فرص العمل اللائق التي يحتاج إليها إقليمنا.
٤٠. تعزيز بيئة تنظيمية لقطاع الأعمال، تكون مصممة تصميمًا جيدًا وتتسم بالشفافية والمساءلة وحسن التواصل، بما في ذلك الأنظمة التي تدعم معايير العمل والمعايير البيئية.
٤١. تعزيز الاستناد إلى إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية.
٤٢. تعزيز روح تنظيم المشاريع لا سيما لدى الشباب والشبان.
٤٣. تعزيز الخدمات العامة ذات النوعية والاقتصاد الاجتماعي، بما في ذلك التعاونيات.
٤٤. تحفيز التنمية الريفية والزراعية تمشيًا مع العمل اللائق.
٤٥. بناء القدرات من أجل إعداد إحصاءات سوق العمل وجمعها وتحليلها ونشرها، بما في ذلك المعلومات المصنفة حسب الجنس، من أجل توفير عملية صنع السياسات القائمة على البيانات.
٤٦. تقوية نظم إدارات التوظيف.
٤٧. تعزيز الاستثمار كثيف العمالة عند الضرورة، مثلاً من خلال برامج ضمان العمالة العامة التي تتمشى مع استحداث العمل اللائق.
٤٨. تنفيذ التدابير الرامية إلى مواجهة تحدي استحداث فرص العمل للشباب والشبان من أجل الانخراط في العمالة المستدامة والعمل اللائق.
٤٩. تزويد القوى العاملة، لا سيما الشباب، بالمهارات اللازمة لتحقيق العمل اللائق والعمالة المنتجة.
٥٠. الاستمرار في التركيز على الاستراتيجيات المتكاملة لتسهيل انتقال العمال والمنشآت في الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد العام وتحسين المداخل وظروف العمل.
٥١. تعزيز النمو الأكثر مؤاتة للبيئة والوظائف الخضراء، تمشيًا مع الحفاظ على الاستدامة الاقتصادية والاجتماعية.
٥٢. تحسين السلامة والصحة المهنتين.
٥٣. تحسين الاستعداد للكوارث والقدرة على التصدي لها مع التركيز بوجه خاص على بعد العمالة والبعد الاجتماعي للإغاثة وإعادة الإعمار.

الحقوق في العمل والحوار الاجتماعي

٥٤. تكثيف الجهود من أجل التصديق على معايير العمل الأساسية وتنفيذها، بالإضافة إلى اتفاقيات الإدارة السديدة لمنظمة العمل الدولية^١.
٥٥. تعزيز احترام الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية باعتبارهما آليتين ملائمتين للحوار الاجتماعي المثمر.
٥٦. دعم مؤسسات وإجراءات الحوار الاجتماعي، وعند الضرورة النهوض بها، من أجل منع النزاعات وتسويتها.
٥٧. تعزيز قدرة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على المشاركة في الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية.
٥٨. استخدام الحوار الاجتماعي استخداماً كلياً لاستباق التغيرات الحاصلة في سوق العمل والتصدي لها، بما في ذلك التغيرات التي ستطرأ مع الانتقال إلى الاقتصادات خفيفة الكربون.

^١ اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)، اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)، اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)، اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤).

٥٩. دعم تفتيش العمل باعتباره أداة حاسمة لضمان إنفاذ القوانين، بما فيها تلك المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين والحد الأدنى للأجور وغير ذلك من ظروف العمل.

٦٠. توسيع نطاق المساعدة والتعاون التقنيين بشأن هجرة اليد العاملة، بما في ذلك الحوار والاتفاقات الثنائية بين بلدان المنشأ وبلدان المقصد، من أجل تحسين ممارسات التوظيف وحماية حقوق المهاجرين، وتعزيز صكوك منظمة العمل الدولية بشأن الهجرة واتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) وتوصية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ٢٠١) المصاحبة لها.

٦١. تكثيف الجهود لتلبية احتياجات العمال المستضعفين، بمن فيهم المعوقون والبنات والصبيان الواقعون في شراك عمل الأطفال وضحايا الاتجار والعمل الجبري وأولئك المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز والشعوب الأصلية والعاملون في أماكن عمل يُحرمون فيها من حقوقهم الأساسية.

ثالثاً - نشاط منظمة العمل الدولية

٦٢. في ضوء ما حدده الاجتماع من الأولويات السياسية المتبقية للعقد، سيقوم المكتب بما يلي:

- (أ) استعراض برامج أعماله دعماً للهيئات المكونة؛
 - (ب) تكثيف التعاون مع المنظمات الإقليمية والدولية، بما فيها مصرف التنمية الآسيوي والأمم المتحدة في آسيا والمحيط الهادئ مع المشاركة الكاملة من جانب الشركاء الاجتماعيين لتعزيز العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع؛
 - (ج) تطوير جهود التعاون مع المنظمات الوطنية والإقليمية ذات الصلة لتعزيز اتساق السياسات والاضطلاع ببحوث مشتركة من أجل النهوض بالنشاط المعني بالأولويات المحددة أعلاه؛
 - (د) رصد التقدم المحرز وتقديم المشورة والتقارير بشأنه عند تطبيق الأولويات والمبادرات المشار إليها أعلاه، وتلك التي قررها الاجتماع الإقليمي الآسيوي الرابع عشر؛
 - (هـ) تقييم فعالية الأولويات والمبادرات المشار إليها أعلاه في تحقيق العمل اللائق من أجل تنوير مداورات الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ.
٦٣. بالإضافة إلى ذلك، ندعو مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى أن يوعز إلى المكتب أن يقوم، حسب مقتضى الحال وعند الطلب، بتقديم المساعدة للهيئات المكونة الثلاثية فيما تبذله من جهود في تنفيذ عقد آسيا والمحيط الهادئ للعمل اللائق.

الملحق الرابع

تقرير لجنة أوراق الاعتماد

١. اجتمعت لجنة أوراق الاعتماد، التي عينها الاجتماع الإقليمي الخامس عشر لآسيا والمحيط الهادئ في جلسته الأولى، في ٤ و ٥ و ٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١ لكي تبحث، وفقاً للمادة ٩ من قواعد الاجتماعات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية، أوراق اعتماد المندوبين ومستشاريهم التقنيين المعتمدين الذين يحضرون الاجتماع، بالإضافة إلى الاعتراضات على أوراق الاعتماد، والشكاوى المتعلقة بعدم دفع نفقات السفر والإقامة للوفود، وبلاغات أخرى.
٢. وتألّفت اللجنة على النحو التالي:
الرئيس: السيد Michael Hobby (المندوب الحكومي المناوب، نيوزيلندا)؛
الأعضاء: السيد Mr Ramadass Arumugam (المندوب المناوب لأصحاب العمل، ماليزيا)؛
السيد Samuel Devadasan Krajaratnam (مندوب العمال، ماليزيا).
٣. وقدمت أوراق الاعتماد الواردة المتعلقة بأعضاء الوفود في شكل صكوك رسمية أو رسائل رسمية أو صور طبق الأصل عنها. وقد اعتبرت النسخ المستحصلة بواسطة المسح عن هذه الوثائق والمرسلة بواسطة البريد الإلكتروني مساوية للصور طبق الأصل.
٤. واسترعت اللجنة انتباه الحكومات إلى أهمية التقيد بالفقرة ٣ من المادة ١ من القواعد المذكورة أعلاه، التي تنص على أنه يجب إيداع أوراق الاعتماد قبل ١٥ يوماً على الأقل من الموعد المحدد لافتتاح الاجتماع (أي ١٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١ بالنسبة لهذا الاجتماع). ولاحظت اللجنة بعين الرضا أنها تلقت أوراق الاعتماد من ٣٥ دولة عضواً من أصل الدول الأعضاء المعتمدة البالغة ٣٧ دولة ضمن هذه المهلة الزمنية، بالإضافة إلى أوراق اعتماد الإقليميين المعتمدين.

تشكيل الاجتماع

٥. حتى تاريخ اعتماد هذا التقرير، من مجموع الدول الأعضاء البالغ عددها ٤٦ دولة عضواً المدعوة لحضور الاجتماع بالإضافة إلى الإقليميين، بعثت ٣٧ دولة عضواً والإقليميان أوراق الاعتماد. ومن أصل الدولتين العضويتين المسؤولتين عن العلاقات الخارجية للأقاليم التابعة الموجودة في الإقليم، بعثت دولة واحدة فقط أوراق اعتمادها. ويحدو اللجنة الأمل بأن تشارك جميع الدول الأعضاء مستقبلاً في الاجتماعات الإقليمية وأن يتم اتخاذ الخطوات المناسبة بهذا الصدد.
٦. وتألّف الاجتماع من ٧٤ مندوباً حكومياً و ٣٦ مندوباً عن أصحاب العمل و ٣٧ مندوباً عن العمال، أي ١٤٧ مندوباً معتمداً كعدد إجمالي. بالإضافة إلى ذلك، ضم الاجتماع ٨٦ مستشاراً حكومياً و ٣٦ مستشاراً لأصحاب العمل و ٣٠ مستشاراً للعمال ويبلغ عددهم في المجموع ١٥٢ مستشاراً معتمداً. ويضم عدد المستشارين أيضاً الأشخاص المعيّنين كمندوبين ومستشارين بديلين، وبالتالي فإن العدد الإجمالي للمندوبين والمستشارين المعتمدين بلغ ٢٩٩ شخصاً^١. ويضم المرفق ألف معلومات أكثر تفصيلاً في هذا الصدد.
٧. وفيما يتعلق بعدد المندوبين والمستشارين المسجلين، كان هناك ٦٦ مندوباً حكومياً و ٣٣ مندوباً عن أصحاب العمل و ٣٢ مندوباً عن العمال، ومجموع عددهم هو ١٣١ مندوباً. وبلغ العدد الإجمالي للمستشارين ١٤٣ مستشاراً، ٨٠ منهم مستشارون حكوميون، و ٣٣ منهم مستشارون لأصحاب العمل، و ٣٠ منهم مستشارون للعمال. ويتضمن المرفق باء بهذا التقرير معلومات أكثر تفصيلاً بخصوص عدد المندوبين والمستشارين المسجلين في الاجتماع، والبالغ مجموعهم ٢٧٤^٢.

^١ عام ٢٠٠٦، بلغ العدد الإجمالي للمندوبين والمستشارين المعتمدين في الاجتماع الإقليمي الآسيوي الرابع عشر، ٣١٠ أشخاص (١٥٣ مندوباً و ١٥٧ مستشاراً).

^٢ عام ٢٠٠٦، بلغ العدد الإجمالي للمندوبين والمستشارين المسجلين في الاجتماع الإقليمي الآسيوي الرابع عشر، ٢٩٤ شخصاً (١٤٨ مندوباً و ١٤٦ مستشاراً).

٨. ولاحظت اللجنة أن وفدي دولتين من الدول الأعضاء في الاجتماع (بروني دار السلام واليمن) حكوميان بصورة حصرية. بالإضافة إلى ذلك، ضم أحد الوفود (فرنسا) مندوب العمال ولم يضم مندوب أصحاب العمل.

٩. وفيما يتعلق بالقرارات بشأن مشاركة المرأة في اجتماعات منظمة العمل الدولية، والتي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورتيه ٦٧ و ٧٨ (حزيران/يونيه ١٩٨١ وحزيران/يونيه ١٩٩١)، أعربت اللجنة عن خيبة أملها من نسبة المشاركة المتدنية جداً للنساء في هذا الاجتماع. وأشارت إلى أن ١١,٦ في المائة فقط من المندوبين المعتمدين و ٢٨,٣ في المائة من المستشارين المعتمدين لهذا الاجتماع كن من النساء، وهذه النسبة أقل مما كانت عليه نسبة النساء اللواتي شاركن في الاجتماع الإقليمي الآسيوي الأخير، حيث كانت النسبتان ١٦ و ٣٢ في المائة على التوالي. وأشارت اللجنة بقلق خاص إلى أن ١٤ وفداً لم يتضمن أي مندوب أو مستشار من النساء. وتذكر اللجنة بأن المدير العام أشار في رسالة الدعوة الموجهة إلى الدول الأعضاء لحضور الاجتماع بدعواته السابقة إلى الهيئات المكونة لبذل قصارى جهدها لاستيفاء هدف ٣٠ في المائة من تمثيل النساء في الوفود. ولحظت اللجنة بأن تراجع تمثيل النساء في هذا الاجتماع، لا سيما في صفوف المندوبين الأصليين الذين كانوا أصلاً يمثلون نسبة منخفضة من النساء في الاجتماع الإقليمي الآسيوي السابق، يتعارض مع ما تعتبره منظمة العمل الدولية من حيث المساواة بين الجنسين على أنه هدف مشترك بين جميع البرامج التي تضطلع بها. وبالتالي، فإنها تحت بقوة الحكومات والمنظمات الوطنية لأصحاب العمل وللعمال على أن تضم وفودها عدداً أكبر من النساء في الاجتماعات الإقليمية القادمة.

١٠. وحضر الاجتماع رئيس وزراء واحد ونائب واحد عن رئيس الوزراء، بالإضافة إلى ٢٨ وزيراً ونائب وزير.

١١. كما حضر الاجتماع رئيس مجلس إدارة مكتب العمل الدولي.

ممثلو المنظمات الدولية الرسمية

١٢. من بين المنظمات الدولية الرسمية المدعوة إلى حضور الاجتماع، وفقاً للفقرة ٨ من المادة ١ من قواعد الاجتماعات الإقليمية، وعملاً بالاتفاقات أو القرارات ذات الصلة الصادرة عن مجلس الإدارة، كانت المنظمات الدولية التالية ممثلة:

- الأمم المتحدة؛
- المنظمة الدولية للهجرة؛
- مصرف التنمية للبلدان الأمريكية؛
- منظمة العمل العربية؛
- مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية في بلدان مجلس التعاون الخليجي.

ممثلو المنظمات الدولية غير الحكومية

١٣. المنظمات الدولية غير الحكومية المدعوة إلى المشاركة في الاجتماع وفقاً للفقرة ٨ من المادة ١ من قواعد الاجتماعات الإقليمية، ووفقاً للقرارات ذات الصلة الصادرة عن مجلس الإدارة، والتي كانت ممثلة هي التالية:

- الاتحاد العالمي لنقابات العمال؛
- المنظمة الدولية لأصحاب العمل؛
- الاتحاد الدولي لنقابات العمال؛
- الاتحاد العام لنقابات العمال؛
- الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب؛
- المجلس الدولي للممرضين والممرضات؛
- الاتحاد الدولي لعمال النقل؛
- الاتحاد الدولي لنقابات العاملين في قطاع الصناعات الكيماوية والطاقة والتعدين ونقابات العمال العامة؛
- الهيئة الدولية للخدمات العامة؛

– الشبكة الدولية للنقابات العمالية.

الاعتراضات والشكاوى والبلاغات

١٤. تلقت لجنة أوراق الاعتماد اعتراضاً واحداً وبلاغاً واحداً.

اعتراض بشأن تعيين مندوب العمال
من الإمارات العربية المتحدة

١٥. كان أمام اللجنة اعتراض أودعه الاتحاد الدولي لنقابات العمال يزعم فيه أنّ تعيين مندوب العمال من الإمارات العربية المتحدة لم يجر وفقاً للفقرة ٢ من المادة ١ من قواعد الاجتماعات الإقليمية. وطعنت المنظمة صاحبة الاعتراض في أنّ المندوب والمنظمة التي ينتمي إليها، أي رابطة تنسيق الجمعيات المهنية (CAPA)، يمثلان العاملين في البلاد تمثيلاً فعلياً. وطلب إلى لجنة أوراق الاعتماد أن تطلب من حكومة الإمارات العربية المتحدة أن تقرر اختيارها لمندوب العمال وأن تبت اللجنة في صحة أوراق اعتماده.

١٦. وفي بلاغ مكتوب قدمته الحكومة بناءً على طلب اللجنة، أشار السيد يوسف عبد الله عبد الغني، وكيل الوزارة المساعد لشؤون السياسة والاستراتيجية في وزارة العمل، والمندوب الحكومي في الاجتماع، إلى أن مندوب العمال تم تعيينه من جانب مجلس إدارة رابطة تنسيق الجمعيات المهنية، الذي يرأسه. وتعمل هذه الرابطة باعتبارها هيئة تنسيق تضم ٢٧ جمعية مهنية، بما في ذلك رابطات الخبراء القانونيين والباحثين الاجتماعيين والمعلمين وعلماء الفيزياء والمهندسين والمحاسبين والصناعيين وموظفي المصارف والمتقاعدين. ومندوب العمال نفسه عضو في جمعية المعلمين وممثل لها. ورابطة تنسيق الجمعيات المهنية مسجلة لدى وزارة الشؤون الاجتماعية باعتبارها الهيئة التمثيلية للجمعيات الأعضاء فيها في المحافل الدولية، بما فيها منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية. والعضوية الإجمالية للجمعيات الأعضاء في الرابطة تتجاوز ٣٥ ٠٠٠ جمعية.

١٧. وتلاحظ اللجنة بأنّ الوقائع الكامنة وراء هذا الاعتراض مشابهة لتلك التي أثارت اعتراضاً بشأن تعيين مندوب العمال عن الإمارات العربية المتحدة في الدورة ٨٩ (جزيران/ يونيو ٢٠٠١) لمؤتمر العمل الدولي (انظر محضر الأعمال المؤقت رقم ١٧). وخلال ذلك المؤتمر، جرى تعيين مندوب العمال من جانب مجلس تنسيق الجمعيات المهنية (CCPA)، وهو تجمع يضم تسع جمعيات مهنية. ورأت لجنة أوراق الاعتماد أنّ هذه المنظمة لا تتلاءم ومفهوم المنظمة الأكثر تمثيلاً للعمال، على نحو ما يرد في الفقرة ٥ من المادة ٣ من الدستور. واعتبرت اللجنة أنه سواء أكانت رابطة تنسيق الجمعيات المهنية شبيهة بمجلس تنسيق الجمعيات المهنية أو خليفة له، فإنها تمثل، شأنها شأن المجلس، تجمعاً من المنظمات المهنية، يمثل فئة المهنيين أو العمال ذوي الكفاءات العالية. وعندما طلبت اللجنة من الحكومة أسماء المنظمات الممثلة للعمال في البلاد، لم تسم الحكومة إلا رابطة تنسيق الجمعيات المهنية، مما دفع باللجنة إلى استنتاج مفاده أنه لا يوجد في الإمارات العربية المتحدة منظمات صناعية أكثر تمثيلاً للعمال، بمفهوم الفقرة ٢ من المادة ١ من قواعد الاجتماعات الإقليمية، وبالتالي من غير الممكن النظر في التعيين المذكور لمندوب العمال بالإحالة إلى هذا الحكم.

١٨. واستناداً إلى قانون السوابق المعمول به في لجنة أوراق الاعتماد التابعة لمؤتمر العمل الدولي، في غياب المنظمات الأكثر تمثيلاً في بلد من البلدان، لا يزال يقع على الحكومة أن تعين مندوبين يمثلون فعلياً أصحاب العمل والعمال على التوالي في الدولة العضو المعنية. وفي حين أسندت لجنة أوراق الاعتماد التابعة للمؤتمر، هذا الالتزام تحديداً إلى الفقرة ١ من المادة ٣ من الدستور، والتي لا يقابلها نص صريح في قواعد الاجتماعات الإقليمية، فإنّ هذا الحكم يستدل به في المفهوم نفسه لمندوب أصحاب العمل أو مندوب العمال. وقامت لجنة أوراق الاعتماد في الحالة المشار إليها أعلاه بشأن مندوب العمال من الإمارات العربية المتحدة بوضع ثلاثة شروط بتعيين أن تستوفيها الحكومات في مثل هذه الحالات: ينبغي أن يكون مندوبو العمال المعنيون عمالاً بالفعل؛ ينبغي أن يكون العمال قد اختاروهم بحرية؛ ينبغي أن يكونوا ممثلين لأكبر عدد ممكن من العمال في البلد المعني. واستناداً إلى المعلومات التي قدمتها الحكومة، يمكن اعتبار أنه قد تم الامتثال للشروط الأولين، على عكس الشرط الثالث. وحيث أنّ رابطة تنسيق الجمعيات المهنية تمثل حوالي ٣٥ ٠٠٠ مهني أو عامل من ذوي الكفاءات العالية من مجموع القوى العاملة البالغ عددها ١,٨٥ مليون عامل (وفقاً للأرقام الصادرة عن منظمة العمل الدولية لعام ٢٠٠٨)، فإنّ اللجنة ترى أنه، بغية ضمان أن يكون مندوب العمال ممثلاً لأكبر عدد ممكن من العمال في البلاد، ينبغي إجراء مشاورات أكثر اتساعاً تضم العمال من قطاعات أخرى من الأنشطة الاقتصادية في البلاد.

١٩. وتأسف اللجنة لأنّ الوضع المتعلق بتمثيل العمال في البلاد لم يتغير في السنوات العشر المنقضية منذ قامت لجنة أوراق الاعتماد، التابعة لمؤتمر العمل الدولي، ببحث موضوع اعتراض كان يتعلق بتعيين مندوب للعمال من الإمارات العربية المتحدة. وبما أنه لا يدخل في صلاحيات لجنة أوراق الاعتماد، بموجب قواعد الاجتماعات الإقليمية، أن تبطل أوراق اعتماد مندوب العمال، فإنها تحت الحكومة على اتخاذ تدابير فورية لضمان أن يكون مندوب العمال في الدورات القادمة لمؤتمر العمل الدولي وفي الاجتماع الإقليمي القادم لآسيا والمحيط الهادئ، ممثلاً لأكبر عدد ممكن من العمال في البلاد. وترى اللجنة أنه من الممكن تحقيق ذلك من خلال إتاحة وتشجيع استحداث منظمات للعمال تكون مستقلة ومنهجية في جميع قطاعات النشاط الاقتصادي في البلاد.

بلاغ بشأن بروني دار السلام

٢٠. تلقت اللجنة أيضاً بلاغاً من الاتحاد الدولي لنقابات العمال يزعم فيه أنّ وفد بروني دار السلام لم يمثل لأحكام الفقرة ١ من المادة ١ في قواعد الاجتماعات الإقليمية، إذ لم يكن ثلاثياً بغياب مندوب أصحاب العمل ومندوب العمال. وطلب من لجنة أوراق الاعتماد أن تحت الحكومة على تقديم الشروح وأن توصيها بالامتنال للقواعد المتعلقة بتشكيل الوفود.

٢١. ورداً على دعوة اللجنة إلى الحكومة لتقديم تعليقات على البلاغ، أعرب السيد Roslan Taja'ah، نائب الأمين الدائم في وزارة الداخلية والمندوب الحكومي في الاجتماع الإقليمي، عن أسف حكومته لغياب ممثلين عن أصحاب العمل والعمال في وفد بروني دار السلام، لأسباب قاهرة. وقد اتخذ قرار المشاركة في الاجتماع الإقليمي قبيل وقت قصير من بدء الاجتماع، وبالتالي فإنّ عدم إدراج ممثلين عن العمال وعن أصحاب العمل في الوفد، لم يكن مقصوداً.

٢٢. وتدرك اللجنة أنّ ولايتها أكثر تقييداً مقارنة بولاية لجنة أوراق الاعتماد التابعة للمؤتمر، فيما يخص عدم اكتمال الوفود. وهي تذكر بأنه يقع على جميع حكومات الدول الأعضاء والأقاليم المدعوة إلى المشاركة في اجتماع إقليمي، أن تقوم، بموجب الفقرة ١ من المادة ١ من قواعد الاجتماعات الإقليمية، بتعيين وفد كامل يضمن، على وجه الخصوص، تمثيلاً متوازناً لأصحاب العمل وللعمال. ونظراً إلى أنّ مندوبي أصحاب العمل والعمال والمستشارين يتم اختيارهم بالاتفاق مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال في البلاد، فإنه يتعين على الحكومات أن تتيح ما يلزم من الوقت لإجراء مثل هذه المشاورات. وينبغي للحكومات أيضاً، حيثما تكون الظروف قاهرة ولا تتيح سوى القليل من الوقت، أن تواصل بذل جهودها لاستشارة منظمات العمال وأصحاب العمل، وإن كان الوقت ضيقاً. وفي هذا الصدد، تلحظ اللجنة أنّ الحكومة لم تذكر أسباب تأخرها في اتخاذ قرارها في المشاركة في الاجتماع ولا سبب عدم محاولتها تشكيل وفد ثلاثي في وقت قصير. وهي تتوقع أن تشارك الحكومة في الاجتماع الإقليمي القادم لآسيا والمحيط الهادئ بوفد ثلاثي كامل.

٢٣. وتذكر اللجنة بأنه، عملاً بالقرار الذي اعتمدته مجلس الإدارة في دورته ١٨٣ (حزيران/يونيه ١٩٧١) وعدله في دورته ٢٠٥ (أذار/مارس ١٩٧٨)، يُطلب إلى المدير العام إجراء تحقيقات بشأن أسباب عدم إرسال وفود ثلاثية كاملة، بما في ذلك إلى الاجتماعات الإقليمية، وتقديم التقارير عن الردود إلى مجلس الإدارة. وترغب اللجنة في حث المدير العام على الاتصال بالحكومتين المشار إليهما في الفقرة ٨ أعلاه وتقديم تقرير عن المسألة إلى مجلس الإدارة بناء على ذلك.

٢٤. واعتمدت لجنة أوراق الاعتماد هذا التقرير بالإجماع.

٢٥. يقدم هذا التقرير إلى الاجتماع حتى يطلب هذا الأخير إلى المكتب أن يسترعي انتباه مجلس الإدارة إليه، وفقاً لأحكام الفقرة ٤ من المادة ٩ من قواعد الاجتماعات الإقليمية.

السيد Michael Hobby
الرئيس

كيوتو، ٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١.

السيد Ramadass Arumugam

السيد Samuel Devadasan Krajaratnam

المرفق ألف

المندوبون والمستشارون المعتمدون
(قائمة مستوفاة الساعة ٢,٣٠ بعد الظهر، ٦ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١١)

مستشارون حكوميون	مستشارون أصحاب العمل	مستشارون العمال	مندوبون حكوميون	مندوبون أصحاب العمل	مندوبون العمال	
-	-	-	1	1	2	أفغانستان
1	1	1	1	1	2	أستراليا
1	2	1	1	1	2	البحرين
-	3	3	1	1	2	بنغلاديش
-	-	1	-	-	2	بروني دار السلام
-	-	-	1	1	2	كمبوديا
4	1	5	1	1	2	الصين
-	-	-	1	1	2	هونغ كونغ - الصين
1	1	4	1	1	2	مكاو - الصين
-	-	-	-	-	-	فيجي
-	-	2	1	-	2	فرنسا
1	1	-	1	1	2	الهند
2	1	7	1	1	2	إندونيسيا
3	3	3	1	1	2	جمهورية إيران الإسلامية
-	-	2	1	1	2	العراق
7	5	23	1	1	2	اليابان
-	-	-	1	1	1	الأردن
-	-	-	1	1	2	كيريباتي
5	5	7	1	1	2	جمهورية كوريا
2	1	5	1	1	2	الكويت
-	-	-	1	1	1	جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية
-	-	-	-	-	-	لبنان
-	2	1	1	1	2	ماليزيا
-	1	-	1	1	1	جمهورية ملديف
-	-	-	-	-	-	جزر مارشال
-	1	-	1	1	2	منغوليا
-	-	-	1	1	2	نيبال
-	-	1	1	1	2	نيوزيلندا
-	3	4	1	1	2	عمان
-	-	-	1	1	2	باكستان
-	-	2	1	1	2	بابوا غينيا الجديدة
-	-	2	1	1	2	الفلبين
-	-	1	1	1	2	قطر
-	-	-	-	-	-	الاتحاد الروسي
-	-	-	-	-	-	ساموا
-	-	1	1	1	2	المملكة العربية السعودية
2	1	2	1	1	2	سنغافورة
-	-	-	1	1	2	جزر سليمان
-	-	-	1	1	2	سري لانكا
-	-	-	-	-	-	الجمهورية العربية السورية
-	1	4	1	1	2	تاييلند
-	-	-	1	1	2	تيمور - ليشتي
-	-	-	-	-	-	توفالو
-	-	1	1	1	2	الإمارات العربية المتحدة
-	-	-	-	-	-	الولايات المتحدة
-	-	-	-	-	-	فانواتو
1	3	3	1	1	2	فيتنام
-	-	-	-	-	1	اليمن
30	36	86	37	36	74	المجموع

المرفق باء

المندوبون والمستشارون المسجلون
(قائمة مستوفاة الساعة ٢,٣٠ بعد الظهر، ٦ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١١)

مستشارون حكوميون	مستشارو أصحاب العمل	مستشارو العمال	مندوبون حكوميون	مندوبو أصحاب العمل	مندوبو العمال	
-	-	-	-	1	1	أفغانستان
1	1	1	1	1	2	أستراليا
1	2	1	-	1	1	البحرين
-	3	3	-	1	2	بنغلاديش
-	-	1	-	-	2	بروني دار السلام
-	-	-	1	1	2	كمبوديا
4	1	5	1	1	2	الصين
-	-	-	1	1	2	هونغ كونغ - الصين
1	1	4	1	1	2	مكاو - الصين
-	-	-	-	-	-	فيجي
-	-	2	1	-	2	فرنسا
1	1	-	1	1	2	الهند
2	-	4	1	1	1	إندونيسيا
3	2	3	1	1	2	جمهورية إيران الإسلامية
-	-	2	1	1	1	العراق
7	5	20	1	1	2	اليابان
-	-	-	-	1	1	الأردن
-	-	-	1	1	2	كيريباتي
5	5	7	1	1	2	جمهورية كوريا
2	1	5	1	1	2	الكويت
-	-	-	1	1	1	جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية
-	-	-	-	-	-	لبنان
-	2	1	1	1	2	ماليزيا
-	1	-	1	-	1	جمهورية ملديف
-	-	-	-	-	-	جزر مارشال
-	-	-	1	1	2	منغوليا
-	-	-	1	1	2	نيبال
-	-	1	1	1	2	نيوزيلندا
-	3	4	1	-	2	عمان
-	-	-	1	1	2	باكستان
-	-	2	1	1	2	بابوا غينيا الجديدة
-	-	2	1	1	2	الفلبين
-	-	1	1	1	2	قطر
-	-	-	-	-	-	الاتحاد الروسي
-	-	-	-	-	-	ساموا
-	-	1	1	1	2	المملكة العربية السعودية
2	1	2	1	1	2	سنغافورة
-	-	-	-	-	-	جزر سليمان
-	-	-	1	1	2	سري لانكا
-	-	-	-	-	-	الجمهورية العربية السورية
-	1	4	1	1	2	تاييلند
-	-	-	1	1	1	تيمور - ليشتي
-	-	-	-	-	-	توفالو
-	-	1	1	1	2	الإمارات العربية المتحدة
-	-	-	-	-	-	الولايات المتحدة
-	-	-	-	-	-	فانواتو
1	3	3	1	1	2	فيتنام
-	-	-	-	-	-	اليمن
30	33	80	32	33	66	المجموع