

مجلس الإدارة

الدورة 347، جنيف، 13-23 آذار/ مارس 2023

INS

القسم المؤسسي

التاريخ: ٧ شباط/ فبراير ٢٠٢٣
الأصل: إنكليزي

البند التاسع من جدول الأعمال

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

غرض الوثيقة

تقدم هذه الوثيقة معلومات عن حصيلة الاجتماع الإقليمي السابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ الذي انعقد في سنغافورة في الفترة من ٦ إلى ٩ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢، وضم الهيئات المكونة الثلاثية من إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية. ويرد في الملحق الأول استنتاجات الاجتماع أو "بيان سنغافورة" ويتضمن الملحق الثاني تقرير لجنة أوراق الاعتماد.

ومجلس الإدارة مدعو إلى أن يطلب من المدير العام استرعاء انتباه الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية إلى بيان سنغافورة بإتاحة النص لها، وأخذ هذا البيان في الاعتبار عند تنفيذ البرامج الحالية وضمان تنفيذه الفعال في إطار مقترحات البرنامج والميزانية في المستقبل (انظر مشروع القرار في الفقرة ١٣).

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية جميعها.

النتيجة الرئيسية المعنية: النتائج جميعها.

الانعكاسات السياسية: باعتماد مشروع القرار، سيطلب مجلس الإدارة من المدير العام أن يأخذ في الاعتبار بيان سنغافورة عند تنفيذ البرامج الحالية وأن يضمن تنفيذه الفعال في إطار مقترحات البرنامج والميزانية في المستقبل.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: لا توجد. تشير الفقرة ٢٣ من بيان سنغافورة إلى إجراءات المتابعة في سياق عملية البرنامج والميزانية.

إجراء المتابعة المطلوب: في سياق عملية البرنامج والميزانية، وضع خطة تنفيذية ترمي إلى دعم الهيئات المكونة في إنفاذ بيان سنغافورة، على أن تتم مراجعته وتقديمه إلى مجلس الإدارة كل عامين كجزء من تقرير تنفيذ البرنامج.

الوحدة مصدر الوثيقة: المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية لآسيا والمحيط الهادئ والمكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية للدول العربية.

الوثائق ذات الصلة: تقرير المدير العام المقدم إلى الاجتماع الإقليمي السابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ: عدالة اجتماعية متجددة من أجل انتعاش متمحور حول الإنسان؛ الاجتماع الإقليمي السابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ: تقرير الاجتماع.

١. انعقد الاجتماع الإقليمي السابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ في سنغافورة في الفترة من ٦ إلى ٩ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢. وترأس الاجتماع السيد سي لينغ تان (See Leng Tan)، وزير القوى العاملة في سنغافورة. وكان نواب الرئيس: السيدة أرتي أهوجا (Arti Ahuja)، وزيرة العمل والتوظيف في الهند؛ السيد روبرت ياب (Robert Yap)، رئيس الاتحاد الوطني لأصحاب العمل في سنغافورة؛ السيدة ماري ليو (Mary Liew)، رئيسة المؤتمر الوطني لنقابات العمال في سنغافورة^١.
٢. وبالإضافة إلى المناقشات العامة بشأن تقرير المدير العام، عُقدت حلقات نقاش ثلاثية بشأن أربعة مجالات مواضيعية. ركزت أولى هذه المناقشات المواضيعية على عناصر برنامج السياسات المتكاملة من أجل تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان، يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود. وأولى الاعتبار للسياسات الاقتصادية وسياسات العمالة الضرورية على المستويين الوطني والإقليمي لتعزيز انتعاش متمحور حول الإنسان وتعزيز النمو الاقتصادي الشامل والتنمية التي يمكن أن تساعد في معالجة أوجه انعدام المساواة الهيكلية طويلة الأمد وضمان التقدم نحو برنامج عام ٢٠٣٠ من أجل التنمية المستدامة.
٣. واشتملت المناقشة المواضيعية الثانية على تبادل الآراء حول الأطر المؤسسية اللازمة لدعم التحولات نحو السمة المنظمة والعمل اللائق. وتركزت المناقشات حول الأطر القانونية ومؤسسات سوق العمل الضرورية لدعم الانتقال إلى العمالة المنظمة وتعزيز حراك العمال - بمن فيهم العمال المهاجرون - عبر القطاعات والمحليات وزيادة قدرة العمال والمنشآت على التكيف مع تغير المناخ وحالات الأزمات وتسريع التحولات الناجحة في سوق العمل بين الفئات المستضعفة خلال جميع مراحل الحياة.
٤. وركزت المناقشة المواضيعية الثالثة على ضرورة تعزيز أسس الحماية الاجتماعية وحماية العمالة والقدرة على الصمود. وأولى الاعتبار للدروس الرئيسية المستفادة والإجراءات الضرورية اللازمة لاستحضار التغييرات الهيكلية التي يمكن أن تسهّل انتعاشاً متمحوراً حول الإنسان ومدعوماً من مؤسسات سوق العمل التي تعمل بشكل جيد، بما في ذلك قوانين العمل وسياسات العمل التي يمكن إنفاذها وتطبيقها من جانب الجهات المقدمة للخدمات العامة والممولة تمويلياً كافياً على المستويين الوطني والإقليمي.
٥. وفي المناقشة المواضيعية الأخيرة بشأن الجهود المبذولة لتنشيط نمو الإنتاجية والمهارات من أجل وظائف أكثر وأفضل، سلط المشاركون الضوء على التحديات والفرص واقترحوا تدابير سياسات مبتكرة وتبادلوا الدروس المستفادة لبناء شراكات من أجل تحسين التواصل والإجراءات المنسقة بشأن دعم نمو الإنتاجية وتنمية المهارات داخل المنشآت، ولا سيما المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر. كما نظروا في ربط نمو الإنتاجية وتنمية المهارات بالأهداف الأوسع للنمو الشامل والانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة يبنياً للجميع.
٦. وبالإضافة إلى هذه المناقشات المواضيعية، عُقدت جلستان خاصتان تناولتا موضوع تعزيز التعاون متعدد الأطراف لتحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع وموضوع تعزيز وتطبيق إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية في آسيا والمحيط الهادئ.
٧. واستناداً إلى المناقشات التي دارت حول تقرير المدير العام والمناقشات المواضيعية، اعتمد الاجتماع بيان سنغافورة القائم على إعلان بالي الذي اعتمده الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ في بالي، إندونيسيا، في عام ٢٠١٦. ويوضح البيان كيف تسببت جائحة كوفيد-١٩ في "إطلاق العنان لأزمة اجتماعية واقتصادية غير مسبوقه أودت بحياة الملايين وتسببت في تدمير الأعمال والوظائف وتسببت في انكماش شديد في النمو الاقتصادي والتوظيف وساعات العمل ودخل العمل في كافة الأقاليم". ويلاحظ أنّ الانتعاش من الجائحة جارٍ، لكنه لا يزال متفاوتاً؛ وأنّ أزمات إضافية، مثل الكوارث الطبيعية المتعلقة بالمناخ آخذة في الظهور؛ وأنّ الارتفاع الحاد في أسعار الغذاء والطاقة يؤدي إلى تآكل الدخل الحقيقي ويهدد استدامة المنشآت.
٨. وفي ضوء التحديات التي تواجه آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية، فضلاً عن الفرص الناشئة، يسلط البيان الضوء على سلسلة من أولويات العمل على الصعيد الوطني. وتتمثل أهم هذه الأولويات في ضرورة التصديق على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية وزيادة تعزيز قدرات ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمال لإرساء حوار اجتماعي فعال.

^١ يرد موجز أعمال الاجتماع في: منظمة العمل الدولية، الاجتماع الإقليمي السابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ: تقرير الاجتماع، الوثيقة APRM.17/D.5، ٢٠٢٣.

٩. ويحث بيان سنغافورة الحكومات والشركاء الاجتماعيين على ضمان حماية العمل للجميع من خلال تعزيز الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية. ويدعو إلى اتخاذ إجراءات لسد الفجوات بين الجنسين في عالم العمل ويشجع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية على النظر في التصديق على معايير العمل الدولية ذات الصلة وتنفيذها بشكل فعال وتسريع الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم وتعزيز أطر الإدارة السديدة لحماية حقوق العمال المهاجرين. كما يدعو إلى انتقال عادل يساعد على بناء اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً في مواجهة تغير المناخ.
١٠. ويؤكد البيان أيضاً على أهمية تنشيط نمو الإنتاجية وتنمية المهارات لتوفير وظائف أكثر وأفضل مع التركيز بشكل خاص على التحول الرقمي والفجوات الرقمية والتعلم المتواصل.
١١. ويبسط البيان الضوء على ضرورة تعزيز أسس الحماية الاجتماعية وحماية العمالة والقدرة على الصمود. وتحقيقاً لهذا الغرض، يدعو البيان إلى توسيع الحماية الاجتماعية لتشمل جميع العمال وتعزيز نُظم تفتيش العمل وتعزيز السلامة والصحة المهنية والتصدي لارتفاع تكاليف العيش باتباع سياسات للأجور تكون كافية وعادلة وغير تمييزية والقضاء على جميع أشكال العمل الجبري وعمل الأطفال.
١٢. ويؤكد البيان أخيراً التزام الحكومات والشركاء الاجتماعيين في الإقليمين المعنيين بالمشاركة في المشاورات بغية إرساء تحالف عالمي من أجل العدالة الاجتماعية.

◀ مشروع القرار

١٣. طلب مجلس الإدارة من المدير العام:
- (أ) استرعاء انتباه الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، ولا سيما تلك الموجودة في إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية، إلى بيان سنغافورة بإتاحة النص إلى:
- "١" حكومات جميع الدول الأعضاء، والطلب منها إبلاغ النص إلى المنظمات الوطنية لأصحاب العمل والعمال؛
- "٢" المنظمات الدولية والمنظمات الدولية غير الحكومية المعنية؛
- (ب) أخذ بيان سنغافورة في الاعتبار عند تنفيذ البرامج الحالية وضمان تنفيذه الفعال في إطار مقترحات البرنامج والميزانية في المستقبل؛
- (ج) إدراج معلومات عن تنفيذ بيان سنغافورة في تقرير تنفيذ البرنامج المقدم إلى مجلس الإدارة كل عامين.

◀ الملحق الأول

بيان سنغافورة

١. على النحو المتفق عليه في سنغافورة بتاريخ ٩ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢، تؤكد من جديد الالتزام الثلاثي بالأولويات المتفق عليها في إعلان بالي وبأهميتها من أجل التصدي لمواطن العجز في العمل اللائق التي لا تزال قائمة في إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية والتي لم يُحرز ما يكفي من التقدم بشأنها. وتشتمل هذه الالتزامات على تحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ القضاء على العمل الجبري وعمل الأطفال؛ تعزيز المنشآت المستدامة؛ وضع سياسات من أجل توفير الوظائف اللائقة؛ عكس مسار أوجه انعدام المساواة من خلال الحوار الاجتماعي؛ بناء القدرة على الصمود في أوضاع الأزمات من خلال تعزيز العمالة؛ سد الثغرات القائمة بين الجنسين في عالم العمل؛ تعزيز سياسات هجرة اليد العاملة؛ مد نطاق الحماية الاجتماعية؛ تقوية مؤسسات سوق العمل.
٢. ونقر بأهمية إعلان بالي وبالأهمية المستمرة للسعي إلى الوفاء بهذه الالتزامات، مع التصدي في الوقت عينه للتحديات الجديدة والناشئة أمام تحقيق العدالة الاجتماعية والعمل اللائق للجميع.
٣. ونعرب عن دعمنا القوي والتزامنا في التحقيق الكامل لهدف إضفاء الديمقراطية على الإدارة السديدة لمنظمة العمل الدولية من خلال ضمان التمثيل العادل لكافة الأقاليم وترسيخ مبدأ المساواة بين الدول الأعضاء، على النحو المنصوص عليه في إعلان المئوية من أجل مستقبل العمل، ٢٠١٩ والقرار بشأن مبدأ المساواة بين الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية والتمثيل العادل لكافة الأقاليم في الإدارة السديدة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية، الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته ١٠٩ (حزيران/ يونيه ٢٠٢١).

السياق

٤. ما انفك إقليم آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة الدول العربية يواجهان تحولات في عالم العمل ويمران بأزمات غير مسبوقه منذ الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ الذي انعقد في بالي، إندونيسيا في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٦.
٥. فقد أطلقت جائحة كوفيد-١٩ العنان لأزمة اجتماعية واقتصادية لم يسبق لها مثيل، إذ كلفت الملايين من الأرواح ودمرت مؤسسات الأعمال والوظائف وأحدثت انكماشاً حاداً في النمو الاقتصادي والعمالة وساعات العمل ودخل العمل في الإقليم. كذلك، كشفت الجائحة النقاب عن أوجه الهشاشة في العديد من أسواق العمل وفي نُظم السلامة والصحة والحماية الاجتماعية وأظهرت الدور الهام للخدمات العامة وتدابير الدعم الحكومية الإضافية في الاستجابة للأزمات. وافترق العديد من البلدان في الإقليم إلى القدرة أو المقدره على توسيع الخدمات أو زيادة الإنفاق استجابة لجائحة كوفيد-١٩. وما كان من أوجه الضعف طويلة الأمد في مجال الإدارة السديدة لأسواق العمل والحماية الاجتماعية إلا أن رسخت هشاشة الفئات المهمشة وأوقعت الملايين من جديد في براثن الفقر وزادت من انتشار العمل الجبري وعمل الأطفال وفاقت أوجه انعدام المساواة داخل البلدان وفيما بينها.
٦. ومع أنّ الانتعاش من الجائحة يتواصل على قدم وساق إلا أنه غير متكافئ. وفي الوقت عينه، تنتشب الأزمات الواحدة تلو الأخرى، ومنها ارتفاع عدد الكوارث الطبيعية المرتبطة بالمناخ، التي تزهق الأرواح وتدمر الوظائف وتقضي على سبل العيش. وما فتى الارتفاع الحاد في أسعار المواد الغذائية والطاقة يتسبب بتآكل الدخل الحقيقي ويهدد استدامة المنشآت، لا سيما المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر. وعلى وقع انعدام الاستقرار السياسي وانتهاكات الحقوق الديمقراطية وحقوق الإنسان في مناطق مختلفة في الإقليم، يجد الكثيرون أنفسهم مضطرين إلى البحث عن سبل عيش آمنة وأمنة.
٧. وتبرز فرص جديدة أيضاً لدعم العمل اللائق، على غرار الفرص الناشئة عن التحول الرقمي وتخضير الاقتصادات والانتعاش الاقتصادي.

المبادئ التوجيهية

٨. في ضوء الأزمات المتتالية وعالم العمل الأخذ في التطور بوتيرة سريعة ومواطن العجز في العمل اللائق التي طال أمدها، تعتمد الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية في الإقليمين المبادئ التوجيهية التالية التي ستسترشد بها الإجراءات في المستقبل:
- (أ) العمل بصورة جماعية من أجل النهوض بالعدالة الاجتماعية وإعمال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل من خلال الحوار الاجتماعي الفعال والتعاون الثلاثي بغية تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية وتوفير العمل اللائق للجميع؛
- (ب) يشكّل إعلان المئوية من أجل مستقبل العمل، ٢٠١٩ والنداء العالمي من أجل اتخاذ إجراءات سعيًا إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩، يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود، ٢٠٢١ الأساس الحيوي لتحقيق العمل اللائق والانتعاش الاقتصادي والنمو في المستقبل، الأمر الذي يضمن الانتقال العادل إلى مستقبل عمل يسهم في تحقيق التنمية المستدامة بأبعادها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية؛
- (ج) ينبغي أن يستند وضع السياسات وتنفيذها إلى المساواة بين الجنسين والتنوع بما يكفل عدم تخلف أحد عن الركب؛
- (د) يضطلع الشركاء الاجتماعيون بدور هام في التحضير لمستقبل العمل، بما في ذلك تصميم السياسات وتحليلها وتنفيذها في مجالات التحول الوظيفي والارتقاء بمهارات العمال وتجديدها. ومن الأهمية بمكان أن تتخرط الحكومات في المشاركة الحقيقية والحوار الاجتماعي الفعال وتعزيزهما؛
- (هـ) تؤدي المنشآت المستدامة دوراً هاماً نظراً إلى أنها تولد فرص العمل وتعزز الابتكار والعمل اللائق؛
- (و) يشكل النهوض بحقوق العمال عنصراً رئيسياً لتحقيق النمو الشامل والمستدام، مع تركيز على الحقوق التمكينية المتمثلة في الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية.

الأولويات بالنسبة إلى الإجراءات الوطنية

٩. اتفاق الحكومات وأصحاب العمل والعمال في الإقليمين على أنّ الحوار الاجتماعي أساسي لمواجهة التحديات في سوق العمل وإيجاد الحلول لها، لا سيما في أوضاع الأزمات، على نحو ما بيّنته جائحة كوفيد-١٩ والكوارث الطبيعية وانعدام اليقين الاقتصادي. والحوار الاجتماعي ضروري أيضاً من أجل بناء الثقة. أما مؤسسات سوق العمل القادرة على الصمود، فلا غنى عنها لتحقيق الانتعاش المطرد والنمو الشامل والمستدام وبالتالي ينبغي تقويتها في الإقليمين. ومع الإقرار بأنّ المنظمات القوية والممثلة للعمال ولأصحاب العمل تضطلع بدور هام في بناء مجتمعات شاملة والحفاظ عليها وتشكل عاملاً رئيسياً في تحقيق العدالة الاجتماعية والعمل اللائق ومع التسليم بأنّ الشركاء الاجتماعيين في بعض البلدان يفتقرون إلى القدرة أو الآليات أو الحرية للمساهمة بفعالية في وضع السياسات ومناقشتها، ينبغي تقوية قدرات ومهارات ممثلي أصحاب العمل والعمال، فضلاً عن قدرات الحكومات ومهاراتها.
١٠. اتفاق الحكومات والشركاء الاجتماعيين في الإقليمين على ضرورة إجراء مشاورات ترمي إلى إنشاء التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية، كمساهمة في تنفيذ خطتنا المشتركة للأمم المتحدة من أجل عقد اجتماعي جديد ومن أجل تعزيز العمل اللائق تمثيلاً مع معايير العمل الدولية.
١١. ضمان حماية العمل للجميع في الإقليمين من خلال تعزيز الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية باعتبارهما من الحقوق التمكينية التي ترسخ العمل اللائق، بما في ذلك لصالح العمال في أوضاع استضعاف والعمال في الاقتصاد غير المنظم. ومن هذا المنطلق، ينبغي للحكومات والشركاء الاجتماعيين، على وجه الاستعجال، اتخاذ تدابير فعالة للتصدي لمزاعم الانتهاكات الجسيمة لهذه الحقوق.
١٢. سد الفجوات بين الجنسين في عالم العمل من خلال تدابير من شأنها أن تزيد مشاركة المرأة في القوى العاملة وتعزز الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية وتحقق التوازن بين مسؤوليات العمل ومسؤوليات الرعاية وتعزز قيادة المرأة، بما في ذلك من خلال النظر في التصديق على معايير العمل الدولية ذات الصلة، ومنها اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠) وتنفيذها على نحو فعال.
١٣. تطوير وتنفيذ برامج وسياسات سوق عمل شاملة تدعم التحولات الديمغرافية والانتقال في مختلف مراحل الحياة، مع الإشارة إلى تقدم السكان في السن في العديد من البلدان وهيمنة الشباب على الشرائح السكانية في بلدان أخرى وضرورة الاستثمار في المهارات والحماية الاجتماعية والخدمات الصحية والاجتماعية.

- ١٤ . بذل جهود جماعية حثيثة من أجل تعزيز وتسريع الانتقال السلس والمطرد من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، تمشياً مع توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، (رقم ٢٠٤).
- ١٥ . تقوية أطر الإدارة السديدة واحترام الحرية النقابية لحماية حقوق العمال المهاجرين، بما في ذلك تحسين ظروف الإقامة وحماية الأجور وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية من خلال تعزيز الاتفاقات الثنائية بشأن هجرة اليد العاملة بين البلدان المرسله والبلدان المستقبلة، حسب مقتضى الحال. وينبغي للآليات الثلاثية أن تعزز التعاون بين الهيئات المكونة للحد من الآثار السلبية الناجمة عن هجرة اليد العاملة والاستفادة من الفرص التي تنشأ عنها.
- ١٦ . تسهيل الانتقال إلى السلام والأمن والعمل اللائق في أوضاع الأزمات من خلال تعزيز توصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥)، باعتبارها أساسية في الاستجابات الوطنية وتلك التي تقودها الأمم المتحدة أثناء الأزمات وفي مرحلة الانتعاش.
- ١٧ . الإقرار بأثر تغيير المناخ والسعي، من خلال لجان ثلاثية، إلى وضع خطط وطنية للانتقال العادل تساعد على بناء اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً استناداً إلى حوار اجتماعي هادف وفعال، مع مراعاة السياسات الخاصة بسوق العمل وهجرة اليد العاملة المنظمة وحراك العمال المنسق والحماية الاجتماعية.
- ١٨ . تقوية أسس الحماية الاجتماعية وحماية العمالة والقدرة على الصمود، بما في ذلك:
- (أ) توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل جميع العمال وضمان وصول الجميع إلى حماية اجتماعية شاملة ومناسبة ومستدامة، مع تركيز خاص على توسيع نطاق الحماية ليشمل العمال في الاقتصاد غير المنظم وأولئك الذين لا يتمتعون بالحماية ويعيشون في أوضاع هشّة وفي الوقت عينه ضمان الإدارة السديدة لبرامج الحماية الاجتماعية؛
- (ب) توسيع نطاق حماية العمل عن طريق تعزيز نُظم تفتيش العمل وتحسين السلامة والصحة المهنيين من خلال التصديق على الاتفاقيتين بشأن السلامة والصحة المهنيين اللتين أصبحتا اليوم جزءاً من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والدفع إلى تنفيذهما الفعال؛
- (ج) التصدي لارتفاع تكاليف المعيشة باتباع سياسات بشأن الأجور المناسبة والعادلة وغير التمييزية وآليات تكييفها من خلال توفير الحد الأدنى المناسب للأجور، القانوني أو المتفاوض عليه، ودعم المفاوضة الجماعية على جميع المستويات والتعاون الثلاثي؛
- (د) تنشيط نمو الإنتاجية وتنمية المهارات من أجل وظائف أكثر وأفضل، مع تركيز خاص على التحول الرقمي والفجوة الرقمية والتعلم المتواصل، الأمر الذي من شأنه تعزيز القابلية للاستخدام وتقاسم مكاسب الإنتاجية؛
- (هـ) القضاء على جميع أشكال العمل الجبري وعمل الأطفال، بما في ذلك من خلال التصديق على اتفاقيات المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتنفيذها.

إجراءات منظمة العمل الدولية

- ١٩ . دعم الهيئات المكونة الثلاثية في تحديد الأولويات الوطنية والإقليمية وتنفيذها، بما في ذلك من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق، حسب الاقتضاء. ويجب تصميم هذه البرامج وتنفيذها بالتشاور مع الهيئات المكونة الثلاثية تمشياً مع إعلان بالي وهذا البيان ومع مراعاة احتياجات الهيئات المكونة والتقدم المحرز نحو تنفيذ برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.
- ٢٠ . التشديد على أهمية الهيكل الثلاثي في منظومة الأمم المتحدة وتفعيل التعاون بين الهيئات المكونة الثلاثية والمنظمات متعددة الأطراف ذات الصلة، بما في ذلك من خلال دعمها بحيث تتخرب مع منظومة الأمم المتحدة الإنمائية على كافة المستويات وتشارك في إرساء أطر الأمم المتحدة ذات الصلة، على غرار إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة، على المستوى القطري وفي الجهود المبذولة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، مسترشدةً بإعلان بالي وبهذا البيان.
- ٢١ . تعزيز الاتساق السياسي للنهوض بالعدالة الاجتماعية والعمل اللائق، بما في ذلك من خلال تفعيل التعاون المنهجي مع الهيئات الإقليمية ومصارف التنمية الإقليمية والجامعات، والانخراط في الجهود والمشاورات لتشكيل التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية.
- ٢٢ . تعزيز فرص جديدة ومبتكرة لتبادل الخبرات وأفضل الممارسات وتعزيز التعلم داخل الإقليمين وفيما بينهما، بما في ذلك من خلال الإحصاءات والبحوث القائمة على البيانات، وتقوية برامج تنمية القدرات أكثر فاعلية لصالح منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

٢٣. تقديم اقتراح إلى مجلس الإدارة، في إطار برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية، بزيادة الموارد المالية والبشرية المخصصة للإقليم بما يمكنهما من الاستجابة بفعالية لأولويات الهيئات المكونة، بما في ذلك من خلال حوار اجتماعي قوي وفعال.
٢٤. تشديد الشركاء الاجتماعيين من جديد على الأهمية المستمرة للفرص المتاحة لعقد اجتماعات مجدولة بانتظام على مستوى إقليمي ودون إقليمي، ذلك أنّ الحوار والاجتماعات الإقليمية لا تزال تشكل آلية هامة وذات صلة لهذا الإقليم المتنوع والمشتت جغرافياً. والمكتب مدعو إلى عرض هذه الآراء على مجلس الإدارة لينظر في الخيارات الممكنة لتجديد الاجتماعات الإقليمية المستقبلية وإصلاحها، بما في ذلك النظر في تدابير من شأنها أن تكفل: "١" مشاركة جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، بما في ذلك أقل البلدان نمواً والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية؛ "٢" المشاركة المتوازنة بين الجنسين.
٢٥. دعوة المكتب إلى متابعة استنتاجات الاجتماع الإقليمي السابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ، بما في ذلك عند وضع خطة تنفيذ بشأن دعم الهيئات المكونة لإنفاذ بيان سنغافورة، على أن يجري استعراضها وتقديمها إلى الهيئات المكونة وإلى مجلس الإدارة كل سنتين وفقاً للعمليات والآليات القائمة.

◀ الملحق الثاني

تقرير لجنة أوراق الاعتماد

١. تألفت لجنة أوراق الاعتماد التي عيّنها الاجتماع الإقليمي السابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ في جلسته الأولى على النحو التالي:

الرئيس: السيدة Alison Durbin (مندوبة الحكومات، أستراليا)
 نائب الرئيس من مجموعة أصحاب العمل: السيد Paul Mackay (مندوب أصحاب العمل، نيوزيلندا)
 نائب الرئيس من مجموعة العمال: السيدة Clare Middlemas (مندوبة العمال، أستراليا)

٢. ووفقاً للمادة ٩(٢) من قواعد الاجتماعات الإقليمية، تتمثل ولاية لجنة أوراق الاعتماد في فحص أوراق اعتماد المندوبين ومستشاريهم الذين يحضرون الاجتماع، بالإضافة إلى الاعتراضات على تعيينهم، والشكاوى المتعلقة بعدم سداد نفقات سفر وإقامة الوفود، وبلاغات أخرى. وتحقيقاً لهذه الغاية، اجتمعت اللجنة في ٧ و٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢.

تشكيل الاجتماع

٣. حتى تاريخ اعتماد هذا التقرير، وكما هو مبين في الملحق الأول، من أصل ٤٦ دولة عضواً مدعوة إلى حضور الاجتماع بصفتها كاملة العضوية من الإقليم، قدمت ٣٥ دولة عضواً أوراق اعتماد وفودها. وتقيدت ٢٤ دولة عضواً بالمهلة الزمنية المحددة في المادة ١(٧) من قواعد الاجتماعات الإقليمية، التي تنص على وجوب إيداع أوراق الاعتماد قبل ٢١ يوماً على الأقل من الموعد المحدد لافتتاح الاجتماع، أي قبل ١٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٢ بالنسبة إلى الاجتماع الإقليمي السابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ.

٤. وبلغ إجمالي عدد المندوبين والمستشارين المعتمدين ٣٨٨ شخصاً، تسجل من بينهم ٣٠٤ أشخاص (انظر الملحقين الأول والثاني). وبيّن الجدول أدناه توزيع المندوبين المعتمدين والمندوبين البديلين والمستشارين لكل مجموعة. واحتُسب الأشخاص المعينون كمندوبين ومستشارين بديلين في عداد المستشارين. وتُتاح معلومات مفصلة عن المشاركة بحسب الدول الأعضاء في القائمة النهائية بأسماء الوفود.

◀ المندوبون والمندوبون البديلون والمستشارون المعتمدون

المجموع	العمال	أصحاب العمل	الحكومات	
134	33	33	68	المندوبون
102	23	24	55	المندوبون البديلون
152	50	23	79	المستشارون
388	106	80	202	المجموع

٥. من جهة أخرى، شارك في الاجتماع حضورياً ٢٢ وزيراً ونائب وزير من الدول الأعضاء المعتمدة، وشارك وزيران عن بُعد.

الوفود غير المكتملة

٦. عملاً بالمادة ١(٢) من قواعد الاجتماعات الإقليمية، يجب أن يتألف كل وفد وطني ثلاثي بالحد الأدنى من مندوبين حكوميين اثنين ومندوب واحد عن أصحاب العمل ومندوب واحد عن العمال. وقدمت دولة عضو واحدة (الجمهورية العربية السورية) أوراق اعتماد وفد اقتصرت عضويته حصرياً على ممثلين حكوميين، في حين قدمت دولة عضو واحدة (لبنان) أوراق اعتماد وفد لم يضم مندوباً عن أصحاب العمل بعد نشر القائمة المؤقتة بأسماء الوفود في ٥ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢. وقدمت دولة عضو واحدة (اليمن) أوراق اعتماد وفد لم يضم مندوباً عن العمال.

٧. ولاحظت اللجنة أنه، وباعتماد وفد حكومي محض أو وفد غير مكتمل، يتعذر على أصحاب العمل والعمال في البلد المعني ممارسة حقهم في حضور الاجتماع والمشاركة في أعماله. كذلك، وفقاً للمادة ١٢ (٢) من قواعد الاجتماعات الإقليمية، فإن عدم تعيين الحكومة أحد المندوبين غير الحكوميين يحرم المندوب غير الحكومي الآخر من حقه في التصويت.

الدول الأعضاء غير المعتمدة

٨. من أصل ٤٦ دولة عضواً دعيت إلى المشاركة في الاجتماع الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ بصفتها كاملة العضوية، لم تقدم ١١ دولة عضواً أوراق اعتماد وفودها، وهي:

- أفغانستان
- الأردن
- جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية
- جمهورية ملديف*
- جزر مارشال*
- جمهورية بالاو*
- جزر سليمان*
- تيمور - ليشتي
- مملكة تونغا
- توفالو*
- فانواتو*

* الدول الأعضاء التي لم تقدم أوراق اعتماد وفودها إلى الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ (بالي، ٢٠١٦).

٩. وتود اللجنة التذكير أنه وبموجب المادة ١ (٢) من قواعد الاجتماعات الإقليمية، يتوقع من الدول الأعضاء المدعوة بصفتها كاملة العضوية أن ترسل وفداً ثلاثياً إلى الاجتماع. وتذكر اللجنة أيضاً أنه وبموجب القرار بشأن تعزيز الهيكل الثلاثي في جميع أنشطة منظمة العمل الدولية، الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته السادسة والخمسين (١٩٧١)، لا يُعتبر إرسال وفود ثلاثية إلى المؤتمر والاجتماعات الإقليمية حقاً مكرساً للدول الأعضاء فحسب، بل هو أيضاً التزام ملقى على عاتقها.

١٠. واستناداً إلى هذا القرار، قرر مجلس الإدارة في دورته ١٨٣ (أيار/ مايو - حزيران/ يونيو ١٩٧١) أن يطلب إلى المدير العام أن يتقصى نطاق وأسباب عدم إرسال الحكومات وفوداً ثلاثية إلى دورات مؤتمر العمل الدولي والاجتماعات الإقليمية وأن يقدم تقريراً إليه بهذا الصدد. وطلب مجلس الإدارة كذلك في دورته ٢٠٥ (شباط/ فبراير - آذار/ مارس ١٩٧٨) إلى المدير العام أن يوسع نطاق تقصيه في عدم إرسال الدول الأعضاء أية وفود على الإطلاق. وما انفك مجلس الإدارة يطلب تقارير في هذا الشأن. وفي حين يتضمن آخر تقرير ٢ بيانات إحصائية من الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ (بالي، ٢٠١٦)، سيقدم التقرير التالي إلى مجلس الإدارة في دورته ٣٤٧ (آذار/ مارس ٢٠٢٣)، متضمناً معلومات عن تشكيل هذا الاجتماع.

١١. وتلاحظ اللجنة أنّ الاجتماع الإقليمي السابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ انعقد أساساً بمشاركة حضورية، حيث كان يتوقع من المندوبين أن يحضروا الاجتماع شخصياً طوال مدة انعقاده مع أنّ المشاركة عن بُعد من خلال منصة لعقد المؤتمرات عبر الفيديو أُنحت للذين تعذر عليهم الحضور إلى سنغافورة شخصياً. وقد تمت الإشارة إلى ذلك بوضوح في الرسالة الثانية للدعوة التي وجهت في ٧ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٢، وفي دليل الاجتماعات الإقليمية. وعليه، تشير اللجنة إلى أنّ ١١ دولة عضواً من الإقليم لم تقدم أوراق اعتماد وفودها على الرغم من إمكانية المشاركة عن بُعد. وشارك عن بُعد ١٧ مندوباً معتمداً فقط من ٨ دول أعضاء.

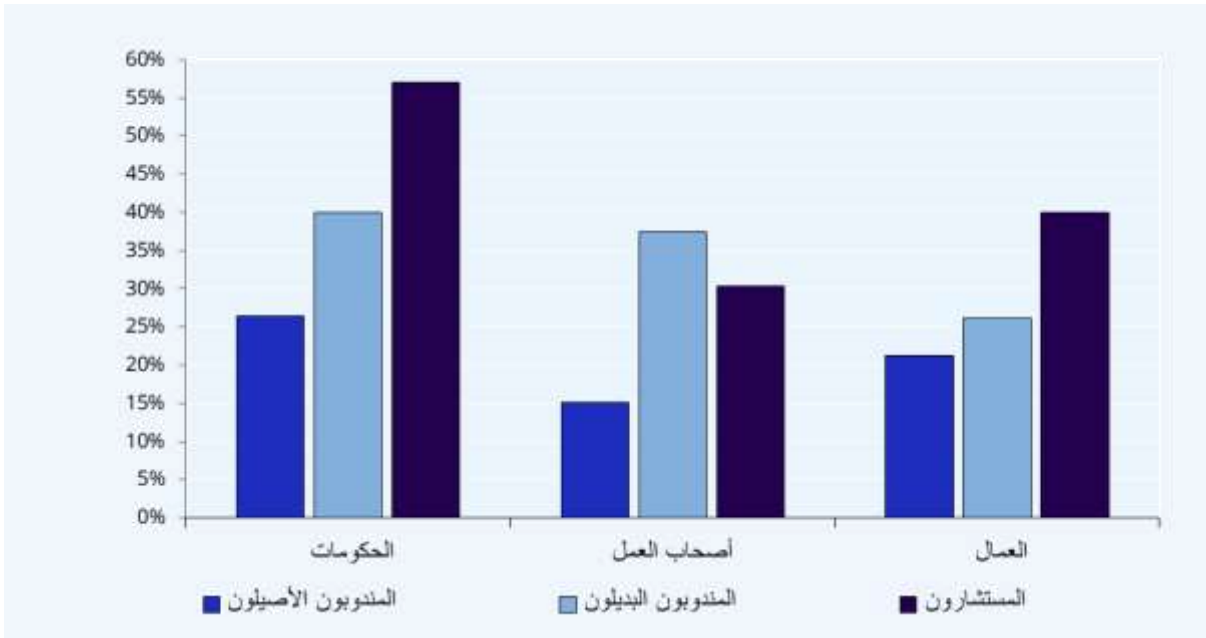
١٢. وتلاحظ اللجنة بوجه خاص أنّ نصف الدول الأعضاء من دول جزر المحيط الهادئ لم تشارك في الاجتماع، سواء حضورياً أو عن بُعد، علماً أنّ أيّاً من الدول الأعضاء غير المعتمدة لم يعلل الأسباب الكامنة وراء عدم مشاركتها. لذلك، تسترعي اللجنة الانتباه إلى وجوب تقصي الأسباب الكامنة وراء عدم المشاركة هذه.

١٣. وتود اللجنة التشديد على أهمية المشاركة الحضرية وعلى أنّ الحكومات، بعدم مشاركتها في الاجتماع، تحرم نفسها والشركاء الاجتماعيين من الفرصة لمناقشة وضع البرامج وتنفيذ أنشطة منظمة العمل الدولية في الإقليم ولا تنفيذ من تبادل المعارف أو أفضل الممارسات. وتشجع اللجنة الحكومات على الوفاء بالتزاماتها والمشاركة في الاجتماعات المقبلة لمنظمة العمل الدولية من خلال إرسال وفود ثلاثية كاملة.

نسبة النساء المعتمدات في الوفود

١٤. وفقاً للمادة ١(٦) من قواعد الاجتماعات الإقليمية، تبذل الدول الأعضاء قصارى جهدها لتعزيز التمثيل المتساوي للنساء والرجال في وفودها. ونظراً إلى تدني نسبة مشاركة النساء (٢٧,٩ في المائة) في الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ في عام ٢٠١٦، طُلب إلى الدول الأعضاء تحديداً في رسائل الدعوة لحضور الاجتماع الإقليمي السابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ أن تولي اهتماماً خاصاً لتحقيق التكافؤ بين الجنسين عند تشكيل وفودها الوطنية الثلاثية.
١٥. واقتصرت النسبة الإجمالية للنساء اللواتي شاركن في الاجتماع الإقليمي السابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ بين المندوبين والمستشارين المعتمدين، على ٣٥,٨ في المائة، أي بزيادة نسبتها ٧,٩ في المائة مقارنة بالاجتماع الإقليمي السادس عشر الذي انعقد قبل ستة أعوام. ومع ذلك، ترى اللجنة بوضوح وجوب إحراز المزيد من التقدم في هذا الشأن. وعملياً، مثلت النساء نسبة ٤٢,١ في المائة من وفود الحكومات و ٢٦,٣ في المائة من وفود أصحاب العمل و ٣١,١ في المائة من وفود العمال.

◀ نسبة النساء بحسب الوظيفة والمجموعة



١٦. وتلاحظ اللجنة مع الأسف أنّ المجموعات الثلاث لم تحقق الهدف المتمثل في زيادة نسبة مشاركة النساء في فئة المنديوبين الأصليين إلى ٣٠ في المائة كحد أدنى، الأمر الذي يشكل حاجزاً يعيق مشاركة النساء. وبالفعل، تمثل النساء نسبة ٢٦,٥ في المائة من المنديوبين الأصليين في مجموعة الحكومات و ١٥,١٥ في المائة في مجموعة أصحاب العمل و ٢١,٢ في المائة في مجموعة العمال. وتشدد اللجنة مرة أخرى على أهمية الوصول إلى الحد الأدنى المستهدف بما لا يقل عن نسبة ٣٠ في المائة في جميع المجموعات، لا سيما فيما يتعلق بتبوء النساء مناصب قيادية تحقيقاً للتكافؤ بين الجنسين.

١٧. وتسترعي اللجنة الانتباه إلى الملحق الثالث الذي يشير إلى مشاركة النساء بحسب الوفود الوطنية. وتلاحظ أنّ خمسة وفود حضرت الاجتماع كانت مؤلفة حصرياً من الرجال، مقارنة بسبعة وفود في الاجتماع الإقليمي السادس عشر. وسبق لوفدين اثنين من هذه الوفود الخمسة التي تألفت حصرياً من رجال أن شاركا في الاجتماع السابق. وعليه، تحت اللجنة الدول الأعضاء المعنية على اتخاذ الخطوات الملائمة لمعالجة هذا الوضع.

المشاركون الآخرون

١٨. قدمت دولة عضو واحدة (فرنسا) أوراق اعتماد وفد ثلاثي بعدما دعاها مجلس الإدارة إلى حضور الاجتماع بصفة مراقب تمثيلاً مع المادة ١(٣) من قواعد الاجتماعات الإقليمية. كما حضرت الاجتماع حركة تحرير واحدة (فلسطين)، إلى جانب ممثلين عن أربع منظمات دولية رسمية و ١٥ منظمة دولية غير حكومية. وترد معلومات مفصلة بشأن جميع المشاركين في القائمة النهائية بأسماء الوفود.

تمثيل ميانمار

١٩. قدمت البعثة الدائمة لجمهورية اتحاد ميانمار لدى الأمم المتحدة والمنظمات الدولية الأخرى في جنيف، في مذكرة مؤرخة ٢٧ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٢، أوراق اعتماد وفدها إلى الاجتماع الإقليمي السابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ. ودكر المكتب، في رده على البعثة الدائمة، أنّ لجنة أوراق الاعتماد التابعة للدورة ١١٠ للمؤتمر الدولي قررت عدم اعتماد أي مندوب من ميانمار (التقرير IL.C.110/Record No. 2A، الفقرات ١٥-٢٩) ما لم يصدر إرشاد في هذا الشأن من الجمعية العامة للأمم المتحدة وطالما بقيت مسألة تمثيل ميانمار عالقة. كذلك، ذكر المكتب أنه ملزم بقرار لجنة أوراق الاعتماد التابعة للمؤتمر ما لم تصدر قراراً جديداً بشأن تمثيل ميانمار في اجتماعات منظمة العمل الدولية وأنه ليس في موقع يسمح له بمعالجة أوراق الاعتماد التي يتقدم بها أي كيان يزعم تمثيل الحكومة الشرعية في ميانمار.

الاعتراضات

٢٠. تلقت اللجنة ثلاثة اعتراضات.

اعتراض بشأن تعيين مندوبة العمال من بروني دار السلام

٢١. تلقت اللجنة اعتراضاً من الاتحاد الدولي لنقابات العمال مفاده أنّ حكومة بروني دار السلام لم تمتثل للفقرتين (٢) و(٥) من المادة ١ من قواعد الاجتماعات الإقليمية من حيث تشكيل وفدها الثلاثي، حيث بدت مندوبة العمال كما لو أنها تمثل قطاع أعمال وصاحب عمل.

٢٢. وفي بلاغ مكتوب رداً على طلب اللجنة الحصول على توضيحات، أشار وزير الشؤون الداخلية إلى عدم وجود أي نقابات نشطة في البلد على الرغم من أنّ قانون النقابات (الفصل ١٢٨) يجيز تشكيلها. وشرح كذلك أنّ مندوبة العمال تشغل منصب شريكة في إدارة شؤون الموارد البشرية في مصرف بروني دار السلام الإسلامي وتشرف على رفاه العمال في مؤسستها وتتولى تقديم المساعدة والدعم والتوجيه إلى الموظفين فيما يخص عملهم. وأضاف أنها تتمتع بخبرة لأكثر من عشرة أعوام في مجال الاستراتيجيات المرتبطة بالموارد البشرية والتدريب وتخطيط القوى العاملة. ورأى أنّ من شأن مشاركتها في الاجتماع الإقليمي الحالي أن تعزز سياسات الموارد البشرية في القطاع بفعل تبادل المعارف والابتكار في تحسين ظروف العمل والإعانات ورفاه الموظفين.

٢٣. وتلاحظ اللجنة الشروح التي قدمتها الحكومة والتي يبدو أنها تؤيد تأكيد الاتحاد الدولي لنقابات العمال بأنّ مندوبة العمال مثلت قطاع الأعمال أكثر منه منظمة عمالية. وفي الوقت عينه، تلاحظ اللجنة أنه، عملاً بالمادة ١ (٥) من قواعد الاجتماعات الإقليمية، ينبغي استشارة المنظمات الممثلة قبل تعيين مندوبي أصحاب العمل ومندوبي العمال في حال وجود مثل هذه المنظمات. ولئن أقرت الحكومة بعدم وجود نقابات نشطة في البلد، لا تنطبق أحكام الفقرة (٥) من المادة ١ من القواعد على هذه الحالة، ولا يمكن بالتالي النظر في الاعتراض في ضوءها.

٢٤. لكنّ اللجنة تشعر أنها ملزمة بالتذكير أنه وباستثناء وفدين غير مكتملين تم الطعن فيهما، ما انفكت الحكومة خلال السنوات الأربع عشرة المنصرمة تقدم أوراق اعتماد وفود ثلاثية إلى مؤتمر العمل الدولي والاجتماعات الإقليمية ولم يُطعن في تعيين مندوبي العمال على أسس متصلة بصفتهم التمثيلية أو انتمائهم إلى منظمات عمالية فعلية.

٢٥. وكما هو مبين أعلاه، ومع أنه لا أساس لاتخاذ أو رفع توصية باتخاذ إجراءات إضافية بشأن هذا الاعتراض، تعتبر اللجنة أنّ الوضع يتعارض مع ما حصل خلال مؤتمر العمل الدولي، حيث لم تلق أوراق اعتماد مندوبي عمال بروني دار السلام أي اعتراض مع أنه لا وجود ظاهرياً لمنظمات عمالية يفترض بهؤلاء المندوبين تمثيلها.

٢٦. كذلك، واستناداً إلى السوابق المعمول بها في لجنة أوراق الاعتماد التابعة لمؤتمر العمل الدولي، في غياب المنظمات الأكثر تمثيلاً في بلد معين، تكون الحكومة ملزمة بتعيين مندوبين يمثلون فعلياً أصحاب العمل والعمال على التوالي في الدولة العضو المعنية. وفي حين أسندت لجنة أوراق الاعتماد التابعة للمؤتمر، هذا الالتزام تحديداً إلى المادة ٣ (١) من دستور منظمة العمل الدولية، التي لا يقابلها نص صريح في قواعد الاجتماعات الإقليمية، يُستدل بهذا الالتزام في المفهوم نفسه لمندوب أصحاب العمل ومندوب العمال. لذلك، تحث اللجنة الحكومة على اتخاذ الخطوات لضمان أن يكون مندوب العمال في الدورات القادمة لمؤتمر العمل الدولي وفي الاجتماعات الإقليمية ممثلاً فعلياً للعمال في البلد. وبما أنّ قانون النقابات (الفصل ١٢٨) يجيز تشكيل النقابات، ترى اللجنة أنه من الممكن تحقيق ذلك على أفضل وجه من خلال تشجيع ودعم إنشاء منظمات مستقلة تمثل العمال في جميع قطاعات النشاط الاقتصادي في البلد.

اعتراض بشأن تعيين وفد عمال الهند

٢٧. تلقت اللجنة اعتراضات من عشر نقابات هندية (المجلس المركزي لنقابات العمال لعموم الهند ومؤتمر نقابات عموم الهند ونقابات عموم الهند المتحدة ومركز النقابات الهندية وجمعية العمال في الهند والمؤتمر الهندي لنقابات العمال الوطنية واتحاد العمال التقدمي ورابطة النساء العاملات لحسابهنّ الخاص ومركز التنسيق النقابي ومؤتمر نقابات العمال المتحد) زعمت فيه أنّ الحكومة لم توجه إليها الدعوة لحضور الاجتماع ولم تسهل مشاركتها فيه. كذلك، أشارت النقابات العشر إلى أنه وعلى الرغم من مناقشاتها المتكررة، لم تسهل الحكومة إلا مشاركة نقابة واحدة قريبة منها، هي اتحاد عمال المصانع.

٢٨. وفي بلاغ مكتوب موجه إلى اللجنة بناء على طلبها، شرحت الحكومة أنّ اتحاد عمال المصانع هو أكبر نقابة عمالية في البلاد ويتمتع بأعلى مستوى مؤكد من التمثيل بين جميع النقابات المعترف بها. لذلك، وتمشياً مع المادة ١(٥) من قواعد الاجتماعات الإقليمية، ولإسماع صوت عدد أكبر من العمال، عيّنت الحكومة مندوباً ومستشاراً للعمال من الاتحاد. كذلك، أشارت الحكومة إلى أنّ الدعوة إلى الاجتماع حددت مشاركة مندوب واحد عن أصحاب العمل ومندوب واحد عن العمال وأنه لو اتسع المجال لتعيين مزيد من المشاركين، لأخذت في الاعتبار النقابات الأخرى.

٢٩. وتلاحظ اللجنة أنّ الحكومة عيّنت بصورة أحادية مندوباً ومستشاراً عن مجموعة العمال من اتحاد عمال المصانع الذي تعتبره الأكثر تمثيلاً للعمال في البلاد بالنظر إلى عدد الأعضاء فيه. وبحسب ما تلحظه اللجنة، فإنّ الحكومة، وباعتبار أنّ اتحاد عمال المصانع هو الأكثر تمثيلاً، فإنها لم تنظر في الصفة التمثيلية للمنظمات المعترضة. وفي هذا السياق، تشير اللجنة إلى المادة ١(٥) من قواعد الاجتماعات الإقليمية التي تنص على احتمال تعدد المنظمات الأكثر تمثيلاً في بلد معين. وتذكر اللجنة أيضاً أنه وفقاً للفتوى رقم ١ لسنة ١٩٢٢ الصادرة عن محكمة العدل الدولية الدائمة وما تلاها من سابقة قضائية للجنة أوراق الاعتماد التابعة لمؤتمر العمل الدولي، حيث قد تتعدد المنظمات الأكثر تمثيلاً في بلد واحد، ينبغي للحكومة، عملاً بالمادة ٣(٥) من دستور منظمة العمل الدولية، والتي تتضمن التزاماً مماثلاً فيما يتعلق بتعيين المندوبين غير الحكوميين إلى المؤتمر، أن تسعى إلى التوصل إلى اتفاق بين هذه المنظمات. وتذكر اللجنة أنّ مندوبي أصحاب العمل ومندوبي العمال يمثلون جميع أصحاب العمل وجميع العمال على التوالي في بلد معين، وليس منظماتهم فحسب. وبالتالي، حين تتعدد المنظمات الممثلة، على الحكومات أن تأخذها جميعها بعين الاعتبار ومن المحبذ أن تعين المندوبين والمستشارين غير الحكوميين بالاتفاق المشترك.

٣٠. علاوة على ذلك، تلحظ اللجنة أنه قد طُلب إلى الحكومات على وجه التحديد أن تتشارك رسالة الدعوة لحضور الاجتماع مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بغية إرسال وفد ثلاثي إلى الاجتماع الإقليمي السابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ، من دون تحديد عدد الممثلين الذين يمكن تعيينهم.

٣١. وتشجع اللجنة الحكومة على مراجعة نظام تعيين مندوبي أصحاب العمل ومندوبي العمال تمشياً مع المادة ١(٥) من القواعد نصاً وروحاً وتوقع أن تبذل الحكومة قصارى جهدها لإنفاذ الاشتراط الذي يقضي بإجراء مشاورات شاملة عند تعيين المندوبين والمستشارين غير الحكوميين الذين سيشاركون في الاجتماعات المقبلة لمنظمة العمل الدولية.

اعتراض بشأن تعيين مندوب عمال قطر

٣٢. تلقت اللجنة اعتراضاً من الاتحاد الدولي لنقابات العمال يزعم أنّ حكومة قطر أحلت بالفقرتين (٢) و(٥) من المادة ١ من قواعد الاجتماعات الإقليمية من حيث تشكيل وفدها الثلاثي، حيث بدا مندوب العمال كما لو أنه يمثل قطاع أعمال وصاحب عمل.

٣٣. وفي بلاغ مكتوب موجه إلى اللجنة بناء على طلبها، شرحت الحكومة أنّ مندوب العمال مثّل العمال في إحدى شركات الطاقة ولم يكن صاحب مؤسسة وأنّ الاختيار قد وقع عليه بالاتفاق مع منظمات العمال الأكثر تمثيلاً عملاً بالمادة ١(٥) من قواعد الاجتماعات الإقليمية.

٣٤. وقد اطمأنت اللجنة إلى رد الحكومة وتشير إلى أنه وبحسب القائمة النهائية بأسماء المشاركين في الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ (بالي، ٢٠١٦)، التي نشرت في ٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، قُدمت أوراق اعتماد الشخص عينه بصفته مندوب العمال من دون تلقي أي اعتراض في هذا الشأن. لكنّ اللجنة تشدد على أهمية أن تقدم الحكومات معلومات واضحة ودقيقة بشأن انتساب المندوبين والمستشارين غير الحكوميين تجنباً لسوء الفهم والاعتراضات غير الضرورية.

الشكاوى

٣٥. تلقت اللجنة شكوى واحدة.

شكوى بشأن عدم سداد فيجي نفقات سفر وإقامة وفد العمال

٣٦. تلقت اللجنة شكوى من مستشار العمال بشأن عدم سداد حكومة فيجي نفقات سفر وإقامة وفد العمال. ولفت مقدم الشكوى إلى أنّ الحكومة أخّرت تقديم أوراق اعتماد أصحاب العمل والعمال واحتفظت بالمعلومات بشأن الاعتماد والمشاركة حتى اللحظة الأخيرة. وتكبّد وفد العمال النفقات التي ترتبت على مشاركته في الاجتماع الإقليمي.

٣٧. وفي بلاغ مكتوب موجه إلى اللجنة بناء على طلبها، شرحت حكومة فيجي أنها اتبعت الإجراءات الواجبة وفقاً للأصول لتقديم أوراق اعتماد الوفد الثلاثي إلى الاجتماع الإقليمي السابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ وأنها أودعت أوراق الاعتماد في ٥ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢. ولفتت الحكومة إلى أنّ مؤتمر نقابات العمال في فيجي، بخلاف الحكومة واتحاد التجارة وأصحاب العمل، لم يدعم الوثيقة التي قُدمت إلى المجلس الاستشاري الوطني للسلامة والصحة المهنيين في ١٥ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٢ بشأن تمويل الوفد الثلاثي من خلال الصندوق الاستئماني الوطني للتتقيف على السلامة والصحة المهنيين والوقاية من الحوادث. وفي ضوء ما تقدم، وتمشياً مع الدعوة الثانية التي وجهها المدير العام لمنظمة العمل الدولية في ٧ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٢ وسمح فيها بالاتصال عن بُعد، قررت الحكومة المشاركة في الاجتماع عن بُعد، وأبلغت الوفد الثلاثي بهذا القرار. وأكدت الحكومة أنّ وفد العمال وحده سافر إلى سنغافورة، في حين حضر الوفد الحكومي ووفد أصحاب العمل الاجتماع عن بُعد.

٣٨. وتفهم اللجنة أنّ الاعتراض لا يتناول رفض سداد نفقات السفر، بل استخدام أموال مرصودة للسلامة والصحة المهنيين لتغطية نفقات السفر. وتلاحظ اللجنة أنّ هذا الاجتماع الإقليمي قد نُظم للمشاركة فيه حضورياً وأنه كان يتوقع من المشاركين الحضور شخصياً. أما ترتيبات المشاركة عن بُعد من خلال منصة لعقد المؤتمرات عبر الفيديو، فقد أُتيح كتنبيه استثنائي في ضوء مستجدات كوفيد-١٩ وقيود السفر، وليس كخيار بديل تلجأ إليه الحكومات بمحض إرادتها. كذلك، لم يُعلّق العمل بالمادة ١(٤) والمادة ٩(٢) من قواعد الاجتماعات الإقليمية وبالتالي لا تزال الدول الأعضاء ملزمة بسداد نفقات سفر وإقامة وفودها الثلاثية.

٣٩. وترى اللجنة أنه من المهم بوجه خاص التذكير بموقف لجنة أوراق الاعتماد التابعة للدورة ١١٠ لمؤتمر العمل الدولي (جزيران/ يونيه ٢٠٢٢)، ومفاده أنّ المندوبين والمستشارين ملزمون عند تعيينهم بالسفر إلى مكان انعقاد المؤتمر والمشاركة في أعماله حضورياً وأنّ من واجب الحكومات في المقابل أن تغطي نفقات سفر وإقامة الوفود الثلاثية، حتى إن انعقد المؤتمر في نسق مختلط.

٤٠. وفي ضوء ما سبق، تعتبر اللجنة أنّ المشاركة عن بُعد في الاجتماع الإقليمي، التي أُتيح لأسباب محدودة واستثنائية لا تعفي الحكومة من التزامها بتمويل نفقات سفر وإقامة وفودها الثلاثية. لذلك، ترى اللجنة أنّ قرار حكومة فيجي بعدم سداد نفقات مندوب العمال على الأقل لا يتماشى مع التزامها بموجب المادة ١(٤) من قواعد الاجتماعات الإقليمية وتحث الحكومة على الامتنال لالتزاماتها في المستقبل.

البلاغات

٤١. تلقت اللجنة ثلاثة بلاغات.

بلاغ بشأن الوفد غير المكتمل من الجمهورية العربية السورية

٤٢. تلقت اللجنة بلاغاً من الاتحاد الدولي لنقابات العمال بشأن تعذر حكومة الجمهورية العربية السورية في تقديم أوراق اعتماد مندوب أصحاب العمل ومندوب العمال.

٤٣. وتأسف اللجنة لأنّ الحكومة لم تستجب لدعوتها بتوفير معلومات في هذا الشأن، وتأسف أيضاً لحرمان أصحاب العمل والعمال في هذا البلد من حقهم في المشاركة في الاجتماع الإقليمي.

بلاغ بشأن الوفد غير المكتمل من اليمن

٤٤. تلقت اللجنة بلاغاً من الاتحاد الدولي لنقابات العمال بشأن تعذر حكومة اليمن في تقديم أوراق اعتماد مندوب العمال.

٤٥. وتأسف اللجنة لأنّ الحكومة لم تستجب لدعوتها بتوفير معلومات في هذا الشأن، وتأسف أيضاً لحرمان العمال في هذا البلد مرة أخرى من حقهم في المشاركة في الاجتماع الإقليمي.

بلاغ بشأن تشكيل وفد الاتحاد الدولي لنقابات العمال

٤٦. تلقت اللجنة بلاغاً مؤرخاً ٥ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢ من البعثة الدائمة لجمهورية اتحاد ميانمار لدى الأمم المتحدة والمنظمات الدولية الأخرى في جنيف، تعترض فيه على مشاركة ممثل عن الاتحاد الدولي لنقابات العمال في آسيا والمحيط الهادئ.

٤٧. وبما أنّ دستور منظمة العمل الدولية والنظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي وقواعد الاجتماعات الإقليمية لا تنص على إجراء للطعن بتعيين ممثلي المنظمات الدولية غير الحكومية المدعوة، ترى اللجنة أنّ هذا البلاغ لا يتطلب منها اتخاذ أي إجراء إضافي (بما في ذلك نشر تفاصيله). وتلاحظ اللجنة أنّ لجنة أوراق الاعتماد التابعة للمؤتمر سبق وأبدت الملاحظة نفسها رداً على بلاغات مماثلة تلقتها في الأعوام ٢٠٠١ و٢٠٠٢ و٢٠٢١.

* * *

٤٨. تعتمد اللجنة هذا التقرير بالإجماع. وتوصي بأن يطلب الاجتماع إلى المكتب أن يسترعي انتباه مجلس الإدارة إليه وفقاً لأحكام المادة ٩(٤) من قواعد الاجتماعات الإقليمية.

سنغافورة، ٨ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢

(توقيع) السيدة Alison Durbin (الرئيسة)

(توقيع) السيد Paul Mackay (نائب الرئيسة)

(توقيع) السيدة Clare Middlemas (نائبة الرئيسة)

المرفق الأول: قائمة المندوبين والمستشارين المعتمدين

6)	5)	4)	3)	2)	1)		6)	5)	4)	3)	2)	1)	
-	-	-	1	1	2	-	-	-	-	-	-	أفغانستان
-	-	-	-	-	2	2	1	4	1	1	2	أستراليا
1	-	11	1	1	2	2	4	1	1	1	2	البحرين
-	-	-	-	-	-	2	3	3	1	1	2	بنغلاديش
-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	1	2	بروني دار السلام
-	-	-	-	-	-	4	1	1	1	1	2	كمبوديا
2	2	4	1	1	2	5	3	7	1	1	2	الصين
-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	جزر كوك
2	-	-	1	1	1	2	-	1	1	1	2	فجي
-	-	-	-	1	2	1	1	1	1	1	2	الهند
							4	-	24	1	1	2	إندونيسيا
							5	6	8	1	1	2	جمهورية إيران الإسلامية
							1	1	-	1	1	1	العراق
							5	3	8	1	1	2	اليابان
							-	-	-	-	-	-	الأردن
							-	-	-	1	1	2	كيريواتي
							-	1	-	1	1	2	الكويت
							-	-	-	-	-	-	جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية
							1	-	-	1	-	2	لبنان
							-	-	6	1	1	2	ماليزيا
							-	-	-	-	-	-	جمهورية ملديف
							-	-	-	-	-	-	جزر مارشال
							3	1	1	1	1	2	منغوليا
							10	1	1	1	1	2	نيبال
							-	-	-	1	1	2	نيوزيلندا
							2	2	5	1	1	2	عمان
							-	1	1	1	1	2	باكستان
							-	-	-	-	-	-	جمهورية بالاو
							-	-	3	1	1	2	بابوا غينيا الجديدة
							3	1	3	1	1	2	الفلبين
							-	3	7	1	1	2	قطر
							7	3	6	1	1	2	جمهورية كوريا
							1	1	-	1	1	2	ساموا
							1	1	3	1	1	2	المملكة العربية السعودية
							7	7	23	1	1	2	سنغافورة
							-	-	-	-	-	-	جزر سليمان

6) 5) 4) 3) 2) 1)
73 47 134 33 33 68 المجموع

- 1) المندوبون الحكوميون
2) المندوبون عن أصحاب العمل
3) المندوبون عن العمال
4) المستشارون الحكوميون
5) المستشارون لأصحاب العمل
6) المستشارون للعمال

المرفق الثاني: قائمة المندوبين والمستشارين المسجلين

6)	5)	4)	3)	2)	1)	6)	5)	4)	3)	2)	1)
-	-	-	1	1	2	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	2	1	2	1	1	2
1	-	11	1	1	2	2	4	1	1	1	2
-	-	-	-	-	-	1	3	2	-	1	2
-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	2
-	-	-	-	-	-	4	1	1	1	1	2
2	2	3	1	1	2	4	3	7	1	-	2
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
2	-	-	1	1	1	1	-	-	1	1	2
-	-	-	-	1	2	1	1	1	1	1	2
						2	-	13	1	-	2
						1	1	4	1	-	2
						-	-	-	-	-	-
						4	3	5	1	1	1
						-	-	-	-	-	-
						-	-	-	-	-	-
						-	1	-	1	1	2
						-	-	-	-	-	-
						1	-	-	-	-	2
						-	-	4	1	1	1
						-	-	-	-	-	-
						-	-	-	-	-	-
						-	-	1	1	1	2
						5	1	1	1	1	2
						-	-	-	1	1	1
						2	2	5	1	1	2
						-	1	1	1	1	2
						-	-	-	-	-	-
						-	-	3	-	1	2
						3	1	3	1	1	1
						-	3	7	1	1	2
						7	3	3	1	1	1
						-	1	-	-	1	2
						1	-	2	1	1	2
						6	6	23	1	1	2
						-	-	-	-	-	-

6) 5) 4) 3) 2) 1)
52 38 104 26 28 56 **المجموع**

1) المندوبون الحكوميون
2) المندوبون عن أصحاب العمل
3) المندوبون عن العمال
4) المستشارون الحكوميون
5) المستشارون لأصحاب العمل
6) المستشارون للعمال

المرفق الثالث: نسبة النساء المعتمدات في الوفود المشاركة في الاجتماعات الإقليمية

%				%			
Tot	T	E	G	Tot	T	E	G
25.0	0.0	0.0	50.0	81.8	100.0	50.0	83.3
0.0	-	-	0.0	18.2	0.0	20.0	33.3
50.0	0.0	0.0	61.5	8.3	0.0	25.0	0.0
50.0	66.7	33.3	50.0	50.0	100.0	0.0	50.0
60.0	66.7	100.0	0.0	20.0	0.0	0.0	66.7
33.3	-	0.0	50.0	42.1	50.0	25.0	44.4
				75.0	0.0	100.0	100.0
				14.3	33.3	0.0	0.0
				28.6	50.0	0.0	33.3
				46.9	40.0	0.0	50.0
				30.4	0.0	28.6	50.0
				0.0	0.0	0.0	0.0
				35.0	50.0	25.0	30.0
				75.0	100.0	0.0	100.0
				0.0	0.0	0.0	0.0
				75.0	50.0	-	100.0
				60.0	0.0	100.0	62.5
				11.1	0.0	0.0	33.3
				6.3	9.1	0.0	0.0
				0.0	0.0	0.0	0.0
				7.7	0.0	0.0	14.3
				0.0	0.0	0.0	0.0
				57.1	0.0	100.0	60.0
				45.5	50.0	0.0	60.0
				21.4	0.0	25.0	22.2
				55.0	50.0	75.0	50.0
				50.0	100.0	50.0	0.0
				11.1	0.0	0.0	20.0
				43.9	50.0	50.0	40.0

Tot	T	E	G
35.8%	31.1%	26.3%	42.1%

G	: الحكومات
E	: أصحاب العمل
T	: العمال
Tot	: المجموع